

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA**

**ALINE DA SILVA RODRIGUES**

**“Do quarto de despejo para a casa-grande”: a condição das trabalhadoras domésticas  
durante a pandemia do Covid-19 no Brasil**

**Itaqui**

**2022**

**ALINE DA SILVA RODRIGUES**

**Do quarto de despejo para a casa-grande: a condição das trabalhadoras domésticas durante a pandemia do Covid-19 no Brasil**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado Interdisciplinar em Ciência e Tecnologia da Universidade Federal do Pampa, Campus Itaqui-RS, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Ciência e Tecnologia.

Orientadora: Cristina dos Santos Lovato

**Itaqui, 2022**

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos  
pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do  
Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais) .

R411q Rodrigues, Aline da Silva

Do quarto de despejo para a casa-grande: a condição das  
trabalhadoras domésticas durante a pandemia do Covid-19 no  
Brasil / Aline da Silva Rodrigues.

73 p.

Trabalho de Conclusão de Curso(Graduação)-- Universidade  
Federal do Pampa, INTERDISCIPLINAR EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA,  
2022.

"Orientação: Cristina dos Santos Lovato".

1. Trabalhadoras domésticas . 2. Pandemia de Covid-19. 3.  
Análise de Conteúdo . 4. Crítica feminista . 5. gênero, raça e  
classe . I. Título.

**ALINE DA SILVA RODRIGUES**

**DO QUARTO DE DESPEJO PARA A CASA-GRANDE: A CONDIÇÃO DAS  
TRABALHADORAS DOMÉSTICAS DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19 NO  
BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado Interdisciplinar em Ciência e Tecnologia da Universidade Federal do Pampa, Campus Itaqui-RS, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Ciência e Tecnologia.

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em: 11/03/2022.



---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cristina dos Santos Lovato  
Orientadora  
Unipampa



---

Prof. Dr. Gabriel dos Santos Kehler  
Unipampa



---

B.<sup>al</sup> Nitielle Floriano Dias  
Membra externa da banca

“Ela é feminina mais do que o suficiente, como o homem é masculino mais do que o suficiente; mas ela não é humana como ele é humano. A vida em casa não traz à luz nossa humanidade, pois todas as marcas distintivas do progresso humano estão do lado de fora”.

Charlotte Perkins Gilman

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>2 DIMENSÃO METODOLÓGICA E CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Universo da pesquisa e análise dos dados</b>	<b>13</b>
<b>3 SURGIMENTO DO TERMO "TRABALHADORA DOMÉSTICA"</b>	<b>15</b>
<b>4 CONTRIBUIÇÕES DO FEMINISMO E DA CRÍTICA FEMINISTA À CONDIÇÃO DA MULHER DOMÉSTICA</b>	<b>19</b>
<b>5 ANÁLISES E REFLEXÕES SOBRE AS CONDIÇÕES DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS E DIARISTAS NA PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL</b>	<b>25</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>30</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>32</b>

## RESUMO

As trabalhadoras domésticas são uma categoria de trabalhadoras em situação de desproteção social que predominam nas estatísticas de pobreza, desemprego e violência. Diante desse cenário, este estudo teve como objetivo discutir a situação de vulnerabilidade das trabalhadoras domésticas brasileiras na pandemia de Covid-19. Trata-se de uma pesquisa documental com abordagem qualitativa. O *corpus* da pesquisa é composto pela Medida 936/2020, Lei complementar 150/2015 e a Lei 14.020/2020 que regulamentaram as atividades trabalhistas no período citado. A abordagem teórica-metodológica foi fundamentada na Análise de Conteúdo, como suporte teórico, e na Análise de Discurso Crítica, para a crítica explanatória. Os resultados indicaram que a pandemia de Covid-19 recrudescer as desigualdades que já existiam. Esse aumento pode ser considerado determinante para que essas trabalhadoras ocupem a posição mais frágil na pandemia. Compreende-se que, além dos marcadores *gênero* e *classe social*, *raça* é um marcador decisivo no que se relaciona com a vulnerabilidade das trabalhadoras domésticas no cenário da pandemia. Esse aspecto pode ser considerado herança da escravização dos povos africanos e exploração dos povos originários da América.

**Palavras-chave:** Trabalhadoras domésticas; Pandemia de Covid-19; Análise de Conteúdo; Medida 936/2020; Lei complementar 150/2015; Lei 14.020/2020.

## ABSTRACT

Female domestic workers are a worker's category in situations of social unprotection that predominate in statistics of poverty, unemployment and violence. Given this setting, this study aimed to discuss the vulnerability situation of Brazilian domestic workers in the Covid-19 pandemic. This is a documentary research with a qualitative approach. Research's *corpus* is composed of 936/2020 Provisional measure, Complementary Law 150/2015 and Law No. 14. 020/2020 that regulated labor activities in the aforesaid period. The theoretical-methodological approach was based on Content Analysis, as theoretical support, and on Critical Discourse Analysis, for an explanatory criticism. The results indicated that Covid-19 pandemic has exacerbated existing inequalities. This increase can be considered crucial for these workers to occupy the most fragile position in the pandemic. It is understood that, in addition to *gender* and *social class* markers, *race* is a decisive marker in terms of female domestic workers' vulnerability in the pandemic context. This aspect can be considered a legacy of enslavement of African peoples and exploitation of America native peoples.

**Keywords:** Female domestic workers; Covid-19 pandemic; Content analysis; Measure 936/2020; Complementary Law 150/2015; Law 14.020/2020.

## 1 INTRODUÇÃO

Diante do cenário epidêmico do vírus SARS-CoV-2, inúmeros pesquisadores debruçaram-se sobre a questão do impacto da pandemia entre as pessoas pertencentes a grupos sociais vulneráveis. Essas pessoas compuseram, majoritariamente, o número de mortes por Covid-19 no Brasil. *Raça, classe e gênero* foram marcadores sociais que colocaram fim ao mito da existência de um “vírus democrático”, que rondava o imaginário social do senso comum, pois aquele estaria ffindando vidas específicas: “[...] homens, pessoas pretas, pardas e indígenas. Para as pessoas não brancas, é provável que outras variáveis socioeconômicas e de saúde sejam relevantes na determinação dessa maior probabilidade de óbito” (IPEA, 2020, p. 16).

A Organização das Nações Unidas (ONU Mulheres, 2020), no início da pandemia, manifestou um alerta para que o mundo dispusesse uma atenção especial para o marcador de *gênero social*, visto que havia registros de que mulheres ocupavam posições mais vulneráveis, especialmente, em situações de crises globais e sanitárias.

Estudos anteriores sobre os impactos do vírus zika no Brasil (Human Rights Watch, 2017) e do ébola na África (Menéndez, Lucas, Munguambe, & Langer, 2015) demonstraram como as mulheres podem ser desproporcionalmente afetadas por emergências de saúde pública quando comparadas aos homens. Cabe ressaltar que nem todas as mulheres são igualmente afetadas, uma vez que, para além do gênero, existem outros marcadores sociais da diferença, como raça, classe econômica e região de moradia, que explicam por quais motivos determinados grupos estão mais expostos nestes contextos (Brito et al., 2020). (DORNA, 2021, p. 2)

No Brasil, a pandemia fez com que o governo publicasse uma série de decretos com o objetivo de conter a população em casa, em respeito às medidas de enfrentamento ao vírus estabelecidas pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020), e estimular o isolamento social. Com isso, um único decreto<sup>1</sup>, lançado no Estado do Pará, considerou em seu texto normativo o Trabalho doméstico como serviço essencial em oposição aos decretos federais que compreendiam serviços essenciais de outra forma. Pizzinga (2020) salienta que não houve normas legais que incluíssem o Trabalho Doméstico como serviço essencial. No entanto, sabe-se que recomendações foram feitas pelo Ministério Público do

---

<sup>1</sup> Decreto Nº 729, de 5 de maio de 2020.

Trabalho para que os empregadores liberassem as trabalhadoras domésticas de suas atividades e mantivessem os salários delas a fim de garantir a elas segurança e dignidade.

A título de ilustração dois casos evidenciaram as mazelas dessa categoria de trabalho frente a não adesão dos cuidados necessários impostos pelos órgãos de saúde por parte dos empregadores/as. Um deles foi o primeiro óbito<sup>2</sup> no Estado do Rio de Janeiro, quando a vítima era uma empregada doméstica que prestava serviços para uma família no Leblon, bairro nobre na cidade do Rio de Janeiro/RJ, e que contraiu o vírus de um de seus patrões que havia retornado da Itália. Ainda, outro fato que registrou a precariedade das condições desse serviço, durante a pandemia, foi a morte do filho de uma empregada doméstica que estava no ambiente de trabalho da mãe sob os “cuidados” da patroa enquanto a mãe estaria no exercício de sua função, passeando com o cachorro da família no condomínio (PIZZINGA, 2020).

Diante disso, cabe aqui dar um destaque ao marcador de *raça*, pois ele intersecciona essa discussão por meio de estatísticas que indicam como a força de trabalho doméstico de mulheres negras constitui uma grande proporção dessa profissão. “[A]s trabalhadoras domésticas representam, hoje, cerca de 6 milhões de mulheres no Brasil, o que corresponde a quase 15% das trabalhadoras ocupadas (10% brancas e 18,6% negras)” (PINHEIRO; TOKARSKI; VASCONCELOS, 2020, p. 07).

Esse número revela a importância de se inserir essa pauta na agenda acadêmica que envolve a crítica feminista, pois a pesquisa científica social, como campo de articulação contra as desigualdades sociais e todas as formas de opressão, pode propor o estabelecimento de um espaço democrático que abarque diferentes realidades. É a partir da desnaturalização das relações sociais assimétricas de poder que se pode tencionar uma reflexão e subsidiar ações e políticas públicas para ações de combate à violência de gênero atravessada pelo marcador de *raça*.

Nem sempre os estudos feministas incluem o marcador de *raça* como um critério a ser considerado nas pesquisas sobre o “ser” e “existir” do feminino no Sul global. Isso coloca à margem as mulheres que não se encaixam no padrão caucasiano. Ou seja, mulheres superexploradas historicamente: pobres, negras, indígenas, com baixa

---

<sup>2</sup><https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2020/03/19/rj-confirma-a-primeira-morte-por-coronavirus.ghml>

escolaridade, periféricas e que trabalham em ocupações consideradas degradantes e mal remuneradas.

Gonzalez (2020), uma das fundadoras do pensamento feminista negro no Brasil, destaca que é necessário discutir a condição da mulher negra para uma luta antirracista e anticolonial, visto que a exploração dessas mulheres é um dos elementos principais para o desenvolvimento capitalista ao atendimento de interesses de grupos dominantes – sua maioria, homens, brancos e da elite –. Assim, é papel, também, da mulher branca, enquanto pesquisadora, feminista, possuidora de consciência de classe, problematizar a condição das outras mulheres ocupantes de posições inferiores na categoria de gênero “mulher”.

Com isso, propõe-se aqui uma reflexão sobre o modo como o contexto da pandemia de Covid-19 tornou as trabalhadoras domésticas mais vulneráveis. Para tanto, são analisados documentos legais que justificam o exercício dos serviços domésticos, durante a pandemia. Foram analisados decretos municipais e estaduais, a Medida Provisória 936/2020, Lei complementar 150/2015 e a Lei 14.020/2020 que regulamentaram as atividades trabalhistas nesse período. Trata-se, por isso, de uma pesquisa documental de caráter exploratório e com abordagem qualitativa, visto que é privilegiada a interpretação dos dados à luz das autoras e autores trazidos para fundamentar a pesquisa. Como suporte metodológico, foram utilizadas a Análise de conteúdo, desenvolvida por Laurence Bardin (2011), por conta da relevância do fator contextual para análise do *corpus*, e a Análise de Discurso Crítica, de Norman Fairclough (2001), para subsídio para a interpretação dos dados.

Inicia-se o texto descrevendo a dimensão metodológica da pesquisa proposta no presente estudo. Na sequência, é feita uma breve retomada histórica do surgimento do termo *trabalhadora doméstica*. Com o intuito de contextualizar o tema da pesquisa, após, são definidos os conceitos do estudo em conformidade com a literatura científica e os estudos sobre *gênero social*. Ainda, no plano teórico, é traçado um panorama das reflexões críticas sobre os estudos acerca do feminismo e da crítica feminista. Na sequência, abre-se espaço para a reflexão proposta no objetivo com a análise e discussão dos resultados. Por fim, nas considerações finais, são destacados os principais pontos abordados na pesquisa, tanto no âmbito de análise quanto aqueles discutidos pelo percurso teórico proposto.

## 2 DIMENSÃO METODOLÓGICA E CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Em 30 de Janeiro de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) emitiu um aviso de emergência em saúde pública de importância internacional: o nível mais alto de alerta. Foi o início da Pandemia de Covid-19, causada pelo coronavírus, denominado SARS-CoV-2, causador da doença que exigiu uma mudança radical em nosso modo de vida.

Embora o tema da pesquisa possa não ser considerado novo, o contexto em que ele se insere é. É uma pesquisa cujo fim é expor as condições às quais trabalhadoras domésticas estão submetidas em um novo contexto, quando novas narrativas são construídas e sobre as quais ainda não há dados suficientes sobre esse contexto e sobre as novas relações que surgem, neste caso: empregador/a e trabalhadora doméstica. Esse aspecto, em relação ao universo de pesquisa, pode ser observado pela quantidade de decretos lançados pelo governo para regularizar determinadas profissões e ocupações como essenciais e outras não.

A fim de efetivar o objetivo da pesquisa, foi realizada inicialmente uma pesquisa bibliográfica histórica para recuperar o surgimento e o significado da expressão *trabalhadora doméstica*. O termo foi inserido em um quadro de referência teórica de modo a observar os fatores determinantes de sua constituição e de seu significado.

### 2.1 Universo da pesquisa e análise dos dados

Trata-se de uma pesquisa documental, são analisados documentos legais que justificam o exercício dos serviços domésticos, durante a pandemia, com base nos decretos municipais e estaduais, na Lei complementar 150, de 1º de junho de 2015, à Ementa constitucional 72, mais conhecida como PEC das domésticas, na Medida Provisória 936/2020 e na Lei 14.020/2020 que regulamentam as atividades trabalhistas nesse período. Os dados são analisados à luz da Análise de Conteúdo (BARDIN, 2011; MENDES; MISKULIN, 2017). Para tanto, os decretos foram impressos, lidos e codificados manualmente de acordo com o número de linhas. A leitura para análise foi feita em dois momentos:

1. Pré-análise: primeira leitura para levantamento de informações e definição das categorias temáticas que determinaram as perguntas de pesquisa e definiram a linha de interpretação dos dados.

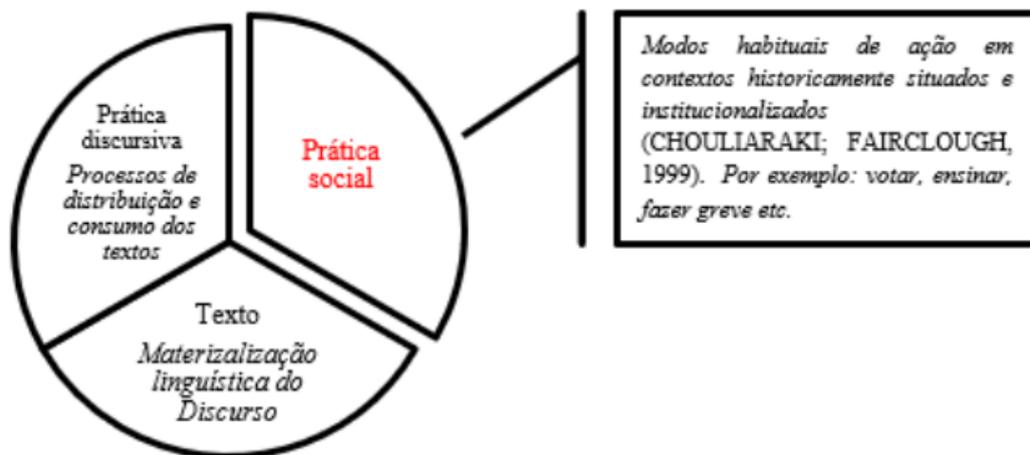
As perguntas-problema – categorias temáticas – que orientaram a análise e interpretação dos dados estão no Quadro 1.

Quadro 1 – Perguntas-problema

<b>Questão 1</b>	Como as medidas e decretos construíram novas narrativas sobre as trabalhadoras domésticas?
<b>Questão 2</b>	Como as medidas e decretos determinaram as relações de trabalho entre empregador e empregada no contexto da pandemia?
<b>Questão 3</b>	Como os marcadores de gênero, e classe social podem ser percebidas na construção dessas novas narrativas e relações entre empregador e empregada?

2. Análise: segunda leitura, com base nas perguntas-problema os dados foram interpretados a partir da dedução lógica por meio do processo de inferência. A interpretação proposta foi fundamentada na exposição de fragmentos dos decretos e na literatura teórica sobre o tema abordado.

A análise de conteúdo proposta é de abordagem qualitativa porque a pesquisa se ocupa da atribuição de significados. O *corpus* é analisado em relação ao contexto social para a construção de sentido. Para tanto, são utilizados os pressupostos teóricos da Análise de Discurso Crítica, da vertente Anglo-saxã, para realizar uma explanação crítica dos dados levantados. A crítica explanatória se enquadra na dimensão da prática social do Modelo Tridimensional de Análise proposto por Fairclough (2001), conforme Figura 1.



**Figura 1 – Modelo tridimensional adaptado para fins de compressão da dimensão metodológica da pesquisa (FAIRCLOUGH, 2001, p. 101).**

A chave para compreensão desse Modelo está em entender a linguagem como um constituinte irreduzível da vida social. Ela é um dos elementos da *Prática social* e corresponde ao modo como as pessoas mobilizam recursos materiais e imateriais e símbolos em tempos e espaços específicos para agirem e produzirem sentido no mundo (CHOULIARAKI; FAIRCLOUGH, 1999). Adota-se aqui a perspectiva de Resende e Ramalho (2004, p. 185):

(...) as análises empíricas em ADC devem movimentar-se entre o lingüístico e o social, pois o discurso é compreendido como uma forma de prática social modo de ação sobre o mundo e a sociedade. O discurso, nessa concepção, é socialmente constitutivo – através do discurso se constituem estruturas sociais – e constituído socialmente – os discursos variam segundo os domínios sociais em que são gerados (...).

A prática social, englobando o conceito de Discurso, como instrumento de apoio para a crítica explanatória dos dados, é um recurso que oferece subsídios teóricos para estabelecer um cotejo entre as respostas obtidas nas perguntas-problemas e as orientações hegemônicas, ideológicas, políticas, econômicas e culturais que perpassam os documentos analisados.

A seguir, iniciamos o percurso teórico traçado para se efetivar o objetivo da pesquisa.

### **3 SURGIMENTO DO TERMO "TRABALHADORA DOMÉSTICA"**

Pascoa (2020) descreve que, ao realizar um estudo sobre as trabalhadoras domésticas, em Fortaleza e no Ceará, nas décadas 1920 e 1930, surgiu a necessidade de recuperar o significado atribuído e quando surgiu a expressão: *Trabalhadoras domésticas*. Ela fez um estudo documental, em jornais da imprensa local da época, no que diz respeito às notícias sobre mulheres e constatou que, embora os agentes da mídia analisada propusessem neutralidade para tratar as notícias e seus assuntos, sempre houve uma tendência em marcar no discurso, desde o começo da profissão, pelo menos nos registros brasileiros pesquisados pela autora, como sendo uma profissão exercida majoritariamente por mulheres. Segundo a autora, esse aspecto indica que nossas ações discursivas são norteadas por experiências individuais.

Em se tratando de notícias referentes às mulheres, este jornal é marcado por uma verdadeira polifonia. Logo em sua terceira edição, a referida gazeta apresentou-se de modo progressista apoiando o direito ao voto feminino anos antes de este direito ser regulamentado em lei. Por outro lado, em diversas crônicas, o folhetim reforçava as atribuições de gênero socialmente estabelecidas às mulheres, como a responsabilidade pela educação dos filhos e pelo trabalho doméstico cabível às donas de casa. Já em relação às trabalhadoras domésticas, o noticiário ora apresentava matérias benevolentes, mostrando a situação de carestia na qual muitas delas viviam, ora promovia um discurso utilizando-se de adjetivos como “queimadinha da Silva”, “desbocada” e “mulher terrível” para qualificar as trabalhadoras que não se adequavam (sic) às funções de gênero a elas impostas socialmente. (idem, 2020, p. 18)

Ademais, a autora comenta que o recorte temporal da pesquisa foi escolhido pelo período de avanço imigratório que o país se encontrava e pelas mudanças sociais, políticas e econômicas frente às secas naquela região que desempenharam um papel fundamental nas determinações de trabalho de acordo com o gênero socialmente atribuído ao indivíduo. Parte dos esforços para estabelecer um significado a terminologia *trabalhadora doméstica* partiram de políticas de domesticação da mulher através da comunicação. “[A] intervenção de médicos e sanitaristas, neste período, colocou em pauta a importância das donas de casa na prevenção da mortalidade infantil, por meio de hábitos de limpeza e da manutenção da higiene do lar” (idem, p. 19).

Entretanto, Pascoa (idem, p. 24-25) observa que não havia delimitações entre o trabalho doméstico gratuito e o remunerado, pois a partir de processos criminais que envolviam mulheres naquele tempo constatou-se que, ao identificarem-se, estas se

designavam como “dona de casa”, “doméstica” e, ainda, como sendo de “trabalhos domésticos”. Ademais, na maioria das vezes, eram tratadas nos autos do mesmo processo com todas essas designações, assim, dificultando o entendimento de suas ocupações, bem como do próprio termo.

Federici (2017) aponta que a mudança do sistema feudal para o capitalista foi o momento fundamental que serviu a redefinição do termo *trabalhadora doméstica*. Essa nova forma de organização social exigiu que regulamentações fossem institucionalizadas para que uma força de trabalho mais disciplinada garantisse um controle de sociabilidade frente à industrialização. Para o corpo feminino, na perspectiva do âmbito de trabalho, uma das formas mais significativas desse controle compreendeu a repressão do trabalho desenvolvido por parteiras, visto que estas dominavam o conhecimento de seu próprio corpo e sexualidade.

Assim, as mulheres da comunidade local formavam um rito no momento de assistência ao parto, possibilitando que outras mulheres possuíssem conhecimento de si mesmas. Essas medidas se deram através de campanhas feitas pelo Estado por meio de dispositivos legais que serviram para amparar as ações repressivas dos agentes da lei, dessa forma, modificando o que se atribuía ao conceito de *trabalhadora doméstica*, visto que o serviço de parteira era parte do trabalho doméstico naquela época.

Ainda, em *O ponto zero da revolução*, ao fazer sua crítica à possibilidade de salário para o trabalho doméstico exercido no contexto do núcleo familiar, Federici (2012) manifesta que esse trabalho na sociedade capitalista deve ser politizado porque a mulher foi e é a principal via de ascensão e desenvolvimento do sistema capitalista: a mulher alienada de si mesma, e isolada no ambiente doméstico, incorpora uma figura criada pelo sistema, que as reduz a seres naturalmente servis e sentimentais que devem desempenhar o ato de “cuidado” da família com a finalidade, implícita, de reproduzir força de trabalho para o capital. Ademais, esse cuidado se disfarça no discurso produzido para a obtenção de autoestima dessas trabalhadoras que, ao terem sua força de trabalho explorada, não têm consciência de sua própria condição.

Ao negar um salário ao trabalho doméstico e transformá-lo em um ato de amor, o capital matou dois coelhos com uma cajadada só. Primeiramente, ele obteve uma enorme quantidade de trabalho quase de graça e assegurou-se de que as mulheres, longe de lutar contra essa situação, procurariam esse trabalho como se

fosse a melhor coisa da vida (as palavras mágicas: “sim, querida, você é uma mulher de verdade”). (FEDERICI, 2012, p. 41)

Macedo et al. (2019) realizou a análise de três sequências discursivas (SDs) de processos trabalhistas tramitados entre os anos 2014 e 2018. Nos textos dos processos constavam reclamações de desvio de função – as trabalhadoras eram contratadas para exercer uma função e eram direcionadas a outras ocupações, além das estabelecidas no momento do contrato – na situação, três trabalhadoras, respectivamente, contratadas como babá, doméstica e secretária do lar relataram que atuavam em atividades que exigiam mais de suas condições físicas e mentais, e com carga horária exaustiva. Com isso, os autores evocam os escritos de Gilberto Freyre sobre os anúncios de comércio de escravas no Brasil colônia, em que eram descritas as situações as quais essas mulheres estavam submetidas devido ao do acúmulo de tarefas:

Vários são os anúncios, nos jornais da época, de “mulatas de bonita figura”... “próprias para mucamas”; de “mulatinhas” que, além de coser “muito bem limpo e depressa” e de saber engomar com perícia, sabiam pentear “uma senhora”; de “mulatas com habilidades”; de “mulatos embarcações” e de “cabrinhas próprios para pajens”, alguns tão caros que os vendedores concordavam em vendê-los “a prazo”; de “mulatinhas” não só “recolhidas e honestas” como tão bem-educadas para mucamas que sabiam falar francês; [...] (FREYRE, 1964, p. 46 apud MACEDO; OLIVEIRA; SANTOS, 2019, p. 4).

Gonzalez (1984) aborda o surgimento do termo como elemento resultante da relação entre as mulheres negras escravizadas e seus exploradores. Arrancadas de suas terras, no continente Africano, as mulheres eram destinadas às ocupações de “[...] escrava de oito [que] trabalhava nas plantações, e a mucama, na Casa-grande. Tanto uma como outra nada mais foram do que as avós da trabalhadora rural e da doméstica de hoje”.

Diante disso, cabe problematizar em que momento o termo “mucama” deixou de existir e deu espaço ao surgimento do termo *trabalhadora doméstica*, e quais implicações propuseram a demanda da existência de uma nova terminologia. No entanto, a dificuldade de encontrar o momento exato em que esse termo passou a ser utilizado, ou até mesmo seus primeiros registros, provoca a construir caminhos que sinalizam a buscar a origem do termo.

Podemos perceber a natureza constitutiva da linguagem no surgimento da expressão *trabalhadora doméstica* e do discurso como uma forma de agir sobre o mundo

(FAIRCLOUGH, 2001) em dois aspectos: 1. enquanto um dispositivo para reproduzir e manter a ideia de domesticação da mulher pela mídia por meio de campanhas na mídia, e 2. das relações trabalhistas no pós-abolição permitidas pelo próprio Estado inerte em formular políticas públicas para os escravos recém libertos e que olhava para a sociedade pela ótica escravagista. O discurso no Brasil pós-abolição, como parte das estruturas de poder, mascara a exploração dos negros e, principalmente, das mulheres negras, duas vezes subjugadas: por serem mulheres e por serem negras. Gonzalez (1984, p. 8) destaca que a trabalhadora doméstica negra é a “mucama permitida”.

A seguir, faremos uma revisão da literatura teórica sobre o tema a fim de traçar um panorama de estudos prévios da crítica feminista sobre a relação entre trabalhadoras domésticas e o marcador de *raça*.

#### **4 CONTRIBUIÇÕES DO FEMINISMO E DA CRÍTICA FEMINISTA À CONDIÇÃO DA MULHER DOMÉSTICA**

Inúmeros estudos feministas, no decorrer do tempo, buscaram discutir a problemática do trabalho doméstico entre as mulheres. Do ponto de vista histórico, Telles (2011) descreve a situação das mulheres negras escravizadas, em São Paulo, que desenvolviam o trabalho doméstico no período colonial. A autora destaca que essas trabalhadoras, em situação de vulnerabilidade, quando na tentativa de fuga de seus patrões, elas estampavam jornais da época. Os anúncios descreviam suas características e qualidades a fim de serem localizadas e que, com isso, revelavam a situação a que estavam submetidas. Imbuído a isso, nesse contexto, eclodem as tratativas de quais corpos importam a partir de determinada narrativa.

Telles (2011, p. 96), citando os estudos de Bóris Fausto acerca dos casos de estupro que eram ignorados pelas autoridades, quando as vítimas procuravam ajuda, destaca que os estupros eram “tratados com indulgência pelos agentes públicos da lei. Nos processos criminais estudados por Boris Fausto, entre 1880 e 1924, os crimes sexuais atingiram quase exclusivamente moças pobres, 41% delas empregadas domésticas, e 19,5%, empregadas em serviços domésticos[...]”. Esses dados revelam que, além da exploração da

força de trabalho dessas mulheres, as trabalhadoras domésticas, historicamente, estão expostas à situação de violência sexual pela posição vulnerável que estão submetidas.

Federici (2017) conjectura que o estado da mulher na sociedade capitalista está ancorado num longo processo de exploração, em que parte dele foi a construção de um corpo a ser dominado, disciplinado e subserviente, quando a mulher subversiva é a “bruxa”, figura estabelecida pelas autoridades religiosas como ferramenta de controle do corpo feminino. A utilização de métodos contraceptivos foram elementos fundamentais de rechaço e condenação das mulheres por bruxaria.

Esses foram dispositivos utilizados como forma de domesticação da mulher, na transição do Sistema feudal para o Capitalista, que estabeleceu o trabalho doméstico nas suas dimensões atuais: cuidado com os filhos, cozinhar, lavar roupas e demais atividades de manutenção do lar nos seus aspectos materiais e morais. Desse modo, é inegável a relação entre o avanço da violência de gênero, a desigualdade entre homens e mulheres e a construção do patriarcado com o cristianismo (LOVATO; KEHLER; SALAIBE, 2020).

Arantes (2019) parte das teorias materialistas, feministas e decoloniais para explicar a situação das trabalhadoras domésticas, no Brasil depois de 2016, período em que o país enfrentou uma crise de enfraquecimento em suas instituições democráticas frente ao avanço do conservadorismo. Ademais, propõe que só foi possível a conquista de direitos, tal como a PEC das domésticas, por parte dessas trabalhadoras, graças à resistência que fundamentava a luta.

A resistência desta categoria foi o que garantiu a aprovação do que se chamou equiparação de direitos – Emenda Constitucional (EC) N°72/2013 e Lei Complementar (LC) N°150/2015. Essa mudança estendeu uma grande parte dos direitos trabalhistas às trabalhadoras domésticas, o que fortaleceu sua condição de sujeitos de direitos, como também implicou um conjunto de encargos a classe de empregadores e ao próprio Estado, que foram obrigados a garantir essa nova condição de cidadania. (idem, p. 31, tradução nossa)

Segundo Arantes (idem), numa perspectiva das teorias materialistas, o trabalho doméstico assalariado é uma forma de trabalho não-capitalista, pois não gera a mais-valia, por isso é desvalorizado e precarizado. Indo mais além, essa forma de categorização entre trabalho capitalista e não-capitalista reafirma a existência da desigualdade de gênero que estabelece uma “relação de servidão presente no trabalho doméstico no Brasil” (idem, p.

35). Essa associação determina a imagem da mulher como um “ser e estar” disponível a todo momento para as atividades domésticas.

Um livro-reportagem elaborado por pesquisadoras da Universidade do Sul de Santa Catarina (Unisul) retrata as vivências de empregadas domésticas em Florianópolis/SC, e sobre suas dificuldades enfrentadas tanto no ambiente de trabalho como os casos de assédio, quanto fora dele com suas triplas jornadas de trabalho, como o cuidado com a própria casa e o complemento da renda com outras atividades remuneradas. Nesse contexto, a autora destaca que “de acordo com o Censo de 2010, divulgado pelo IBGE, Santa Catarina é o estado com o maior número de pessoas brancas (84%)”, e que as pessoas negras são invisibilizadas nas periferias que escondem a condição de uma parcela da sociedade esquecida: a massa trabalhadora em serviços precarizados da Cidade (SAMPAIO; GALLO, 2020, p. 2019, n.p).

Um dos casos marcantes desse estudo é o de uma trabalhadora doméstica que, por meio de um envolvimento supostamente amoroso, engravidou de seu patrão e não teve a paternidade de seu filho reconhecida. Esse caso não só representa a relação abusiva entre empregador-empregada enraizada desde o período colonial, como também parte das “5,5 milhões de crianças brasileiras que não foram registradas com o nome do pai na certidão de nascimento” (SAMPAIO; GALLO, 2020, p. 23).

Acciari e Brito (2021) relatam que a configuração atual do trabalho doméstico é resultado da associação entre pessoas escravizadas e seus exploradores no Brasil colônia, quando eram as mulheres negras que assumiam os compromissos de cuidado da Casa-grande. Por isso, sua precarização está assentada na construção social de que essa forma de trabalho não é produtiva porque ela apenas contribui para sustentar e manter as forças produtivas (não gera lucro). As autoras sustentam isso com base em dados que demonstram os números representativos dessa categoria antes da crise do coronavírus:

Antes da crise, a categoria contava com cerca 6.2 milhões de pessoas, fazendo do Brasil o maior empregador de trabalhadoras domésticas da América Latina. Desse contingente, 93% são mulheres, 61% são negras e 72% trabalham sem carteira assinada, ganhando uma renda média mensal inferior a um salário mínimo. Apenas 40% contribuem para a previdência social, uma proporção que cai para 10% dentre as que trabalham sem carteira assinada (GUEDES e MONÇORES, 2019; PINHEIRO et al., 2019). Além disso, seu acesso aos direitos trabalhistas tardou muito em relação aos demais setores e segue, até hoje, incompleto. (ACCIARI; BRITO, 2021, p. 34)

Ainda, elas ressaltam que os direitos concedidos a essas trabalhadoras é consequência de muitos anos de luta política por parte das mesmas e, também, que essa conquista “garante, entre outros: o direito a ter sua carteira de trabalho assinada nas primeiras 48 horas de contratação, jornada de trabalho de 8 horas e semana de 44 horas, compensação por hora extra e adicional noturno, aviso prévio, FGTS, seguro desemprego[.]” (idem, p. 34). Até aqui nota-se que a discussão envolvida por essa temática é, substancialmente, atravessada pelos marcadores de *gênero* e de *raça*. Dessa forma, cabe aqui destacar a teórica Lélia Gonzalez que foi a pioneira da temática no meio acadêmico brasileiro e que, assim, seus estudos serviram para nortear as discussões que decorrem até os dias atuais.

A importância de seus estudos não se encontra apenas na ética científica com que tratou suas pesquisas, está também nas vivências que traz e que estabelecem um lugar de fala específico – denominado por Ribeiro (2017) como a fala a partir de um determinado lugar, sob a ótica particular do indivíduo que a expõe de acordo com suas experiências de vida dadas pela sua condição social – que intersecciona não somente *raça* e *gênero*, mas inclui o marcador de *classe*. Sendo este representado por estatísticas que revelam que as mulheres, em ocupações de serviços domésticos, são de classe baixa.

De acordo com os dados divulgados pelo Departamento Intersindical de estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (2021, n.p), as trabalhadoras domésticas que perderam suas ocupações, durante a pandemia, que eram, na sua maioria, negras e pobres, “[...]refletiram um agravamento da situação de pobreza e de exclusão social. E, para muitas, foi necessário sair de casa para buscar uma inserção, ou seja, escolher entre algum trabalho e renda ou a proteção de sua vida e da família”.

Gonzalez (2020) trata da posição da mulher negra doméstica no Brasil, bem como os espaços que lhe são atribuídos, como legado do período colonial. A autora escreve que mulheres negras, com seus corpos marginalizados, são parte da condição para a manutenção do sistema capitalista. Ela aponta que o surgimento da mulher negra doméstica – que, atualmente, representa nas estatísticas a maior parte das trabalhadoras assalariadas nessa profissão – tem suas raízes no sistema escravista por meio da dominação e da violência do homem branco.

Em contraste com os estudos anteriores, que mostram a situação das trabalhadoras domésticas no Brasil, como as mulheres escravizadas e no pós-abolição, em São Paulo, descritas por Telles (2018), por exemplo, um estudo realizado em conjunto com pesquisadoras da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) denuncia a situação precária a qual essas trabalhadoras ficaram expostas, durante a pandemia de Covid-19, no Brasil. Além disso, desnaturaliza as mazelas vividas por essa categoria há muito tempo. Para além da desvalorização do trabalho doméstico, a falta de políticas públicas para as empregadas mensalistas e diaristas foi o que estabeleceu cenários desumanos e degradantes que fizeram parte do dia a dia dessas trabalhadoras.

Logo, no início da pandemia, quando, arduamente, protagonizaram as principais dificuldades: jornadas extensas de trabalho, isolamento da família, exposição ao vírus e, quando demitidas, pertencentes ao grupo de pessoas em situação de insegurança alimentar (ACCIARI; BRITO, 2021, p. 46-48). Frente ao avanço das contaminações pelo vírus, numerosos casos davam rosto ao perfil das vítimas no Brasil, e eram elas pessoas negras e pobres. Tratando-se das trabalhadoras domésticas, os casos ocorridos visibilizam o que mais de bárbaro há nas estruturas do sistema capitalista – a vida em favor do capital – já que a economia não poderia parar. Os casos a seguir ilustram parte dessa condição vivida por muitas trabalhadoras domésticas nesse período.

O crescente número de pessoas contaminadas, junto à notícia de que Cleonice Gonçalves, trabalhadora doméstica e idosa, foi uma das primeiras brasileiras vítimas fatais da Covid-19, veio acompanhada de indignação e rápida ação das trabalhadoras, que denunciaram e exerceram seu direito de existir em meio aos tantos casos de violação de direitos que chegavam aos sindicatos. Após 1 ano de pandemia, sem perspectiva para seu fim ou para se alcançar a meta de todos brasileiros vacinados em 2021, as trabalhadoras domésticas vivenciaram momentos dilacerantes como a morte de Cleonice, a dor de Mirtes diante da morte de seu filho Miguel e o resgate de Madalena Gordiano, em Pato de Minas - MG, após 38 anos em condições de trabalho análogo à escravidão, representativo do pacto social racista brasileiro. (MATOS, 2021, p. 53)

Matos (idem), através de um estudo em parceria com o Sindicato das Trabalhadoras Domésticas, expõe os casos que evidenciam a condição dessas trabalhadoras em tempos de pandemia. Esses casos demonstram a barbárie existente frente à precarização dessa

categoria de trabalho especialmente nesse período. Um deles, datado no primeiro ano de crise epidêmica, trata de uma empregada mantida em situação análoga a escravidão, “a executiva da empresa multinacional de cosméticos Avon, Mariah Corazza Üstündag, de 29 anos, foi denunciada por violação dos direitos humanos contra uma trabalhadora doméstica de 61 anos” (2021, p. 65).

Durante a pandemia, várias empresas se organizaram para manter seus serviços. Uma dessas formas de organização, podemos dizer a mais visível, foi o trabalho por meio das plataformas digitais. Contudo, não apenas os empreendedores e microempreendedores encontraram no meio digital uma oportunidade para seguir com seus serviços, mas os trabalhadores autônomos também. Nesse contexto, o trabalho doméstico passou, de forma acentuada, a ser parte da oferta de serviços por meio de plataformas que, com um extenso catálogo ao requerente, fornece os perfis de uma gama de trabalhadoras que na informalidade buscam alternativas para sobreviver e prestam seus serviços sem que sequer haja proteção jurídica.

Diante disso, Coutinho e Ferreira (2021, p. 127) consideraram isso como uma forma de sucatear uma categoria já precarizada, visto que essas informalidades trabalhistas se acentuaram nesse modelo de oferta de trabalho. Um exemplo disso é a falta de vínculo trabalhador-empregador que, dessa maneira, dificulta a existência de uma relação trabalhista que garanta direitos no caso da pandemia de Covid-19. Tratado pelas autoras como “uberização do trabalho doméstico”, essa via de trabalho deixa explícita a necessidade de políticas que regulamentem as demandas de acesso a direitos trabalhistas dessa categoria. Um caso que registra a situação das trabalhadoras nesse cenário foi a violência sexual sofrida por uma trabalhadora diarista que foi contratada por meio de um aplicativo para a realização de uma faxina e, ao chegar no local, foi estuprada (MATOS, 2021).

Mediante o exposto é importante destacar os estudos que vêm sendo desenvolvidos a fim de solucionar os problemas que há muito tempo as mulheres enfrentam no trabalho doméstico. Federici (2012) emite um alerta ao dizer que todas as mulheres devem estar engajadas na luta contra o modelo de trabalho doméstico no mundo capitalista, haja vista uma vez que esse serviço é definido como da natureza da mulher, todas somos caracterizadas por ele: “até mesmo aquelas mulheres que, devido à sua posição social,

podem escapar de (grande) parte desse trabalho” (idem, p.46). A politização, portanto, desse trabalho é uma forma de estabelecer um lugar de resistência contra a exploração dos homens que há tanto tempo utilizam de uma força de trabalho gratuita para construir e manter seus privilégios.

Ao decorrer dessa discussão, observa-se que o trabalho doméstico é explorado e precarizado mesmo numa circunstância legal, quando lhe é pago. No entanto, dada a necessidade, por estarem expostas a uma dupla precarização no período da pandemia – com o trabalho no âmbito privado e público – é discutido na próxima seção a condição das empregadas em serviços domésticos, as trabalhadoras assalariadas, como também aquelas que prestam serviços esporadicamente, as diaristas.

## **5 ANÁLISES E REFLEXÕES SOBRE AS CONDIÇÕES DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS E DIARISTAS NA PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL**

No início da pandemia, em março de 2020, foram estabelecidas medidas de isolamento social para a contenção da transmissão do vírus SARS-CoV-2. No Brasil, foi decretada a Medida 936/2020 que estabelece o *Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda* com o objetivo de atender também as trabalhadoras domésticas, possibilitando que essas pudessem permanecer em suas residências total ou parcialmente.

### Exemplo 1

45 Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a  
46 ser pago nas seguintes hipóteses:

47 I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

48 II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

Medida 936/2020, s/p.

Assim, o documento normativo dispôs sobre “a possibilidade de haver a redução da jornada de trabalho e do salário do trabalhador proporcionalmente, ou a suspensão da jornada de trabalho desse, além da concessão do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER)” (SIMINI; MOREIRA; MACHADO, 2021, p. 100).

Os efeitos da crise econômica, no Brasil, refletiram no aumento dos produtos no supermercado, com a dificuldade de acesso a alimentos básicos, na impossibilidade em manter os pequenos e médios estabelecimentos em função das medidas impostas, que determinaram o fechamento de espaços comerciais considerados não essenciais. Com isso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2020) advertiu os Estados sobre os impactos da crise sanitária no mercado de trabalho, numa análise tridimensional que compreende o aumento das taxas de desocupação e subocupação, a precarização da condição dos trabalhadores, acentuada, com a falta de proteção social, e a desigualdade que seria uma condicionante de grupos de trabalhadores mais vulneráveis (MATTEI; HEINEN, 2021).

Para a classe dominante e seus representantes, a saída da crise passava por aprofundar as reformas estruturais, facilitando a retomada das taxas de lucro pelo rebaixamento da remuneração direta e indireta dos trabalhadores e pela intensificação do trabalho. Assim, os processos de ajuste cíclicos da crise foram complementados por uma série de medidas voltadas a flexibilizar (ainda mais) as relações de trabalho no país e reduzir o acesso à rede de proteção social, tendo como exemplos maiores as reformas trabalhista e da previdência (ANTUNES; PRAUN, 2019; KREIN; COLOMBI, 2019). Como era de se esperar, tais medidas deterioraram enormemente as condições de trabalho e de renda no país, mas não promoveram a retomada do emprego para os níveis pré-crise (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019). (MATTEI; HEINEN, 2021, p. 44)

Nessa conjuntura, Matos e Gontijo (2021) observam que os direitos conquistados pelas trabalhadoras domésticas, como última categoria formalmente incluída no Direito do Trabalho, foram insuficientes para proteger essas das precarizações instituídas na pandemia de Covid-19. As tratativas estabelecidas com o advento das regulamentações trabalhistas foram discutidas e fundadas no âmbito público, como o controle sanitário das fábricas, por exemplo, sendo excluídas as trabalhadoras domésticas de proteção legal. Dessa maneira, entende-se que a desvalorização dessa categoria é um processo que há muito tempo tramita nos espaços de constituição de justiça do trabalho e foram evidenciadas no contexto de crise sanitária.

Uma situação recorrente no período da pandemia são os empregadores que exigiram a permanência das trabalhadoras, exclusivamente, no local de serviço. Essa exigência, pautada nas relações estabelecidas entre a “Casa-grande e a Senzala” ainda no período colonial, reforça não só o pensamento colonizado existente no que se refere a essa

categoria de trabalho, como também confirma que os direitos assegurados a essa categoria não dão conta da realidade a que estão inseridas.

Reafirma-se isso quando as empregadas domésticas foram inseridas na categoria de trabalho “essencial” durante o *lockdown*. Entretanto, o dispositivo legal<sup>3</sup>, que assim o definiu, não levou em conta que essas trabalhadoras são corpos humanos que estariam expostas à contaminação pelo vírus, durante o percurso entre suas casas e o local de trabalho, pondo em risco não apenas a própria vida, mas a de seus familiares (DUARTE, 2020).

Cabe destacar que a Lei do Trabalho Doméstico<sup>4</sup> prevê que deve ser acordado, mediante contrato, a permanência da trabalhadora no local de trabalho, respeitando a determinação da escala de doze (12) horas trabalhadas por trinta e seis (36) horas de descanso, bem como as condições de intervalos para repouso e alimentação.

#### Exemplo 2

100 Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer  
100 horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas  
101 ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e  
102 alimentação.

Lei complementar à PEC das domésticas, 150/ 2015, s/p.

Ainda, nesse contexto, a negativa dos empregadores em oferecer remuneração para que as trabalhadoras ficassem em casa cumprindo as medidas de isolamento fez com que muitas permanecessem na informalidade para que não ficassem sem salário, contribuindo com a renda da família. Portanto, cumprir o isolamento passou a ser privilégio de apenas algumas pessoas, enquanto grupos mais vulneráveis não tiveram direito de escolha quanto a isso. “[D]ados da Pnad Contínua de 2020 indicam que as trabalhadoras domésticas mais atingidas pelos impactos da pandemia são as que se encontram na informalidade” (VALERIANO; TOSTA, 2021, p. 416).

<sup>3</sup> Lei Federal nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020)

<sup>4</sup> Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (BRASIL, 2015)

A partir disso, verificou-se o aumento drástico das taxas de desocupação nesta categoria,

De acordo com a ONU Mulheres, sete em cada dez trabalhadoras domésticas na América Latina ficaram desempregadas ou perderam horas de trabalho. No Brasil, a categoria hoje estimada em 4,9 milhões de pessoas, foi a segunda com maior redução em comparação a 2019, com perda de 1,5 milhão de postos de trabalho (Pnad contínua 2020). (VALERIANO; TOSTA, 2021, p. 416)

De modo mais específico, os números divulgados pelo DIEESE (2020), sobre as trabalhadoras domésticas, revelam que o impacto socioeconômico causado pela pandemia atingiu de forma significativa as trabalhadoras negras que se encontravam na informalidade. Além disso, exibiram a queda no número de contribuintes com a previdência social, e as taxas elevadas de ocupação e desocupação. A Figura 2 abaixo ilustra essas condições. Esses dados foram recolhidos do Pnad Contínua nos anos de 2019 e 2020.

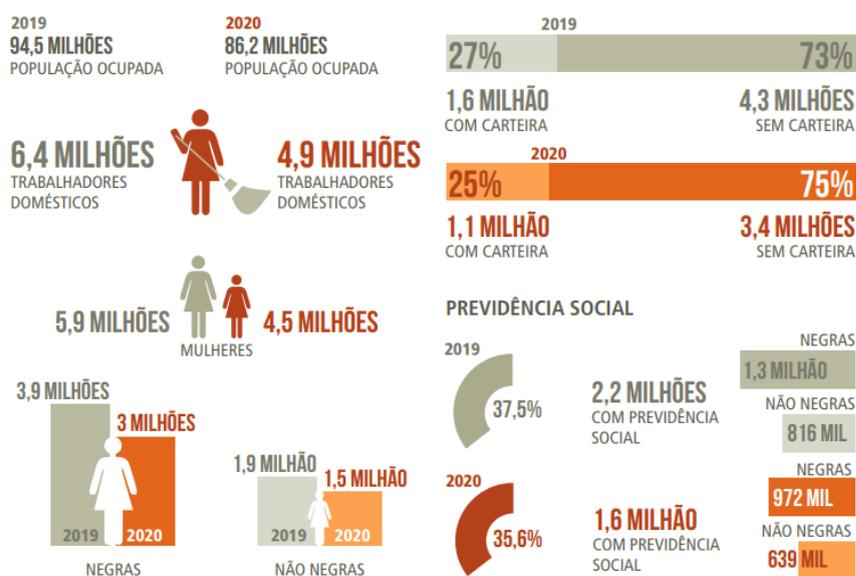


Figura 2 – Trabalho Doméstico no Brasil (DIEESE, 2020, s/p)

É necessário enfatizar que não apenas a remuneração, o trabalho é também uma forma da mulher se manter no centro das decisões da vida política, pois a saída do ambiente doméstico é o que propicia a ela participar de decisões que lhe conferem liberdade social, econômica e sexual (DAVIS, 2016). Por isso, essas reduções de empregos domésticos, durante a pandemia, devem servir de alerta aos índices de casos de violência

doméstica<sup>5</sup>, em que mulheres, majoritariamente, pobres, baixa escolaridade e trabalhadoras domésticas dão face às inúmeras vítimas que, dependentes financeiramente de seus agressores, permanecem no ambiente de violência.

O isolamento social se apresenta como meio principal para diminuir os índices de contaminação pelo vírus a fim de erradicá-lo. Todavia, essa medida atingiu apenas parte dos trabalhadores, “como os servidores públicos ou trabalhadoras(es) formais, que possuem algum tipo de proteção previdenciária ou trabalhista”, sendo a não-possibilidade de isolamento a face escancarada do capital: “a vulnerabilidade como produto da precarização do trabalho” (SANTOS et al., 2020, p.2-3).

As pessoas que assumem esse perfil vulnerável estão representadas nas estatísticas dos beneficiários do Auxílio Emergencial<sup>6</sup>, programa social que foi estabelecido para atender as pessoas que se encontram na linha da pobreza e da extrema pobreza no Brasil, durante o período de isolamento, frente aos impactos gerados pela crise. Um estudo realizado no primeiro ano de pandemia revela que, de modo geral, as mulheres foram a maior parte dos números de beneficiários, representando na primeira fase do programa 55% da totalidade, “mais de 65% dos beneficiários do Auxílio Emergencial são pretos e pardos; (v) cruzando *gênero* e *raça*, percebemos que as mulheres negras e pardas representam 32,27% dos beneficiários, sendo, portanto, a maioria” (ANDRADE, 2022, p. s.p).

As trabalhadoras domésticas no início de 2021, mesmo com a redução salarial, e aumento de desemprego na categoria, deixaram de contar com o auxílio na sua totalidade, passando a receber as quantias variáveis de até R\$350,00 para contribuir com a renda mensal que, a partir da medida provisória que limita e exclui beneficiários, instituída pela

---

<sup>5</sup> Um estudo definiu o perfil das mulheres vítimas de violência doméstica entre os anos de 2015 e 2019, no estado do Pernambuco, os resultados anunciam que é “possível caracterizar sociodemograficamente a população exposta à situação de violência doméstica com uma predominância de casos entre mulheres de 20 a 39 anos, de baixa escolaridade e de raça/cor parda” (PESTANA et al. , 2021, p. 64304). Ainda, um levantamento estatístico realizado no município de Itaqui/RS, “indica que 22% das vítimas são de etnia parda, 12% preta e 66% brancas”, de baixa escolaridade e dependentes economicamente de seus agressores (LOVATO; MOTTA, 2020, p. 174-176). Outro estudo revela os indicadores sociodemográficos de mulheres em situação de violência doméstica atendidas numa unidade de proteção do estado do Ceará nos anos de 2001 a 2012 (antes e após a promulgação da Lei Maria da Penha), os dados explanam que “quase um terço da amostra (30,5%) informou não ter renda e 37,6% trabalhavam com serviços domésticos, estavam desempregadas ou não possuíam profissão (31,5%) e 26,9% contavam com apoio social” (FERREIRA; VASCONCELOS; FILHO; MACENA, 2016, p. 3939).

<sup>6</sup> Lei nº 13.982/2020

presidência da república, ficaram sem a garantia de que seguiram recebendo esse valor nos próximos meses (MATOS, 2021, p. 58).

Outro problema presente na vida das empregadas domésticas, durante a pandemia, foi não ter onde deixar seus filhos para que pudessem sair para trabalhar, visto que as escolas estavam fechadas, forçando com que a única opção fosse deixar as crianças sozinhas em casa, ou levar consigo ao serviço para que não fossem demitidas. Um dos casos estaremcedores dessa realidade foi a morte de Miguel que, no local de trabalho da mãe – empregada doméstica – exposto às condições precárias desse trabalho, veio a óbito.

Este caso provocou uma enorme indignação em uma parcela da população brasileira, incluindo os movimentos alinhados aos Direitos Humanos, por vários motivos. Primeiramente, o fato de Mirtes estar sendo solicitada no trabalho, quebrando as medidas de isolamento social em decorrência do COVID-19, pois seu emprego, assim como o da manicure que fazia as unhas de Sarí, não era considerado essencial, embora fosse seu direito moral continuar sendo remunerada. Frente às acusações sociais, Mirtes, que chorava a morte do filho, se viu obrigada a responder as indagações que questionavam os motivos que a levaram a estar com seu filho no trabalho (HERNÁNDEZ; CASTRO; CAETANO, 2020, p. 168-169)

Outra situação foi a de uma empregada de serviços domésticos, cozinheira de uma empresa, que foi presa no local de trabalho por ter deixado os cinco filhos sozinhos, sob os cuidados da mais velha de 11 anos porque não tinha com quem deixá-los, durante o isolamento social. *Cristina Auxiliadora de Oliveira*<sup>7</sup> foi mais uma vítima de uma categoria invisibilizada pela falta de direitos e precarização desse trabalho (LIVRE, 2020).

Nessa seção, verificaram-se alguns eixos centrais do processo de precarização dessas trabalhadoras, durante a pandemia de Covid-19, sendo o pouco acesso a direitos trabalhistas o principal deles, e o sistema jurídico a legitimador do processo de desproteção das empregadas domésticas, principalmente nesse período.

A Medida Provisória 936/2020, posteriormente convertida na Lei 14.020/2020, fragilizou “ainda mais as condições de trabalho e as negociações coletivas do trabalho” (FREITAS, 2021, p. 2097), conforme demonstra o Exemplo 3.

---

<sup>7</sup><https://olivre.com.br/presa-por-deixar-filhos-em-casa-para-trabalhar-mae-desabafa-foi-hu-milhante>

Exemplo 3	
Medida Provisória 936/2020	Lei 14.020/2020
<p>117 Art. 7º Durante o estado de  117 calamidade pública a que se refere o  117 art. 1º, o empregador poderá  117 acordar a  118 redução proporcional da jornada de  118 trabalho e de salário de seus  118 empregados, por até noventa dias,  119 observados os seguintes requisitos:  120 I – preservação do valor do  salário-hora de trabalho;  121 II – pactuação por acordo individual  escrito entre empregador e empregado, que  121 será encaminhado ao empregado com  122 antecedência de, no mínimo, dois dias  122 corridos; e  123 III – redução da jornada de trabalho e  123 de salário, exclusivamente, nos  123 seguintes percentuais:  124 a) vinte e cinco por cento;  125 b) cinquenta por cento; ou  126 c) setenta por cento.</p> <p style="text-align: right;">Medida 936/2020, s/p.</p>	<p>121 Art. 7º Durante o estado de  121 calamidade pública a que se refere o  121 art. 1º desta Lei, o empregador poderá  122 acordar a redução proporcional de  122 jornada de trabalho e de salário de  122 seus empregados, de forma setorial,  123 departamental, parcial ou na totalidade  123 dos postos de trabalho, por até 90  123 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo  124 determinado em ato do Poder  124 Executivo, observados os seguintes  124 requisitos: Vide Decreto nº 14.022, de  124 2020  125 I - preservação do valor do  125 salário-hora de trabalho;  126 II – pactuação, conforme o disposto  126 nos arts. 11 e 12 desta Lei, por  126 convenção coletiva de trabalho,  126 acordo  127 coletivo de trabalho ou acordo  127 individual escrito entre empregador e  127 empregado; e  128 III – na hipótese de pactuação por  128 acordo individual escrito,  128 encaminhamento da proposta de  128 acordo ao  129 empregado com antecedência de, no  129 mínimo, 2 (dois) dias corridos, e</p>

	<p>129 redução da jornada de trabalho e do 129 salário</p> <p>130 exclusivamente nos seguintes</p> <p>130 percentuais:</p> <p>131 a) 25% (vinte e cinco por cento);</p> <p>132 b) 50% (cinquenta por cento);</p> <p>133 c) 70% (setenta por cento).</p> <p style="text-align: right;">Lei 14.020/2020, s/p.</p>
--	---

A flexibilização de redução de jornada de trabalho e de salário por meio de acordo, que parte de uma decisão unilateral do empregador, é um dos aspectos que coloca essa categoria num estado ainda mais vulnerável, visto que retira a autonomia das trabalhadoras em decidir sua posição nesse período.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se iniciou essa pesquisa, foi constatada a necessidade de discutir a condição das trabalhadoras domésticas, principalmente, na pandemia, envolvendo a crítica feminista com base nas teorias desenvolvidas pelas estudiosas clássicas e contemporâneas do referido campo de estudo. Assim, a situação de vulnerabilidade das trabalhadoras domésticas foram elementos que levaram a construir essa crítica considerando as mulheres do Sul global que, ainda, carecem de atenção na agenda acadêmica de estudos de gênero.

Diante disso, a pesquisa teve como objetivo geral analisar o modo como a pandemia tornou essas trabalhadoras mais vulneráveis. Os documentos analisados indicaram que as mulheres expostas a essa situação, majoritariamente, são mulheres negras, pobres e de baixa escolaridade, visto que esse trabalho é herança da escravização dos povos africanos e exploração dos povos originários da América. Além disso, nota-se que o trabalho doméstico foi estabelecido há séculos atrás e no modelo atual é resultado de um projeto que visa à manutenção do Sistema capitalista que utiliza o corpo da mulher como fronteira de exploração para seu êxito.

A “caça às bruxas” na Europa medieval, para disciplinar o corpo feminino, e a exploração das mulheres na América colonial foram os pilares para a criação da mulher doméstica dos dias atuais. Com base nisso, entende-se que há um projeto que busca manter essas mulheres em situação de vulnerabilidade dessas trabalhadoras e que isso está alicerçado em um processo histórico, nos termos da crítica de Simone de Beauvoir (2019), de secundarização da existência feminina na sociedade.

A reflexão proposta aqui indica que os dispositivos legais, como a Lei 14.020/2020, que, nesse período, regulamentaram as condições trabalhistas, foram instrumentos que serviram para medir a importância social de determinadas categorias de trabalho, considerando o trabalho doméstico o topo da pirâmide do nível de importância – já que foi considerado essencial – ao mesmo tempo que cria um processo acentuado de precarização dessa categoria, dada as condições às quais as trabalhadoras domésticas foram submetidas, conforme os exemplos trazidos para o texto ilustraram.

Levando-se em conta o que foi observado sobre a relação entre a vulnerabilidade das trabalhadoras domésticas e o contexto da pandemia de covid-19, considera-se que o estado de crise aprofundou as desigualdades que já existiam: a desvalorização das trabalhadoras frente às reduções salariais, a exposição ao risco de contaminação, as jornadas de trabalho extensas e a desproteção jurídica foram fatores predominantes para determinar que essas trabalhadoras ocupassem uma posição mais vulnerável durante a pandemia. Compreende-se que além dos marcadores *gênero* e *classe social*, *raça* foi um marcador determinante no que se relaciona com a vulnerabilidade das trabalhadoras domésticas no cenário da pandemia, dado que os números apresentam que 65% das mulheres empregadas, em serviços domésticos, são negras – a maioria nas taxas de ocupação dos postos de trabalho na pandemia.

À vista do exposto, essa pesquisa teve como limitações o pouco aporte teórico que há na literatura sobre o trabalho doméstico nas diferentes regiões do Brasil, o que acabaria por abrir uma possibilidade de estudo da relação entre cultura dissidente e trabalho doméstico no país. Porém, contribui para os estudos feministas porque aprofunda as discussões existentes sobre *gênero*, *classe* e *raça*, visto que as discussões que envolvem as mulheres negras ainda são insuficientes e pouco debatidos na academia, haja visto o movimento de grupos acadêmicos que justificam a isenção da discussão, com a expressão

“não é meu lugar de fala”. Contudo, essa expressão promove a confusão gerada entre lugar de fala e representatividade, anulando o debate e reflexão que podem ser construídos, como explica *Djamila Ribeiro* em *Lugar de Fala* (2017). Além disso, a discussão gerada em torno dessa questão propicia a ampliação do campo de produção de políticas públicas que envolvem as trabalhadoras domésticas diante da exposição de suas condições.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1 Decreto Nº 729, de 5 de maio de 2020. Pará, PA, 05 maio 2020. Disponível em: <https://www.sistemas.pa.gov.br/sisleis/legislacao/5578>. Acesso em: 06 dez. 2021.

2 PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA SECRETARIA-GERAL SUBCHEFIA PARA ASSUNTOS JURÍDICOS. Lei nº 13979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Lei Nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Brasília, DF, 07 fev. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm). Acesso em: 25 fev. 2022.

3 CÂMARA DOS DEPUTADOS. Lei Complementar nº 150, de 1 de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. **Lei Complementar Nº 150, de 1º de Junho de 2015**. Brasília, DF, 1 jun. 2015.

4 LOVATO, Cristina dos Santos; MOTTA, Vanessa Salaipe. DESCRIÇÃO DOS PERFIS SOCIOECONÔMICO E SOCIOCULTURAL DE VÍTIMAS E DE AGRESSORES ENVOLVIDOS EM CASOS DE VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER: UM ESTUDO DE CASO. **Missões:** Revista de Ciências Humanas e Sociais, [S. L.], v. 6, n. 3, p. 168-191, 10 out. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unipampa.edu.br/index.php/Missoes/article/view/103374>. Acesso em: 09 dez. 2021.

5 PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA SECRETARIA-GERAL SUBCHEFIA PARA ASSUNTOS JURÍDICOS. Lei nº 13982, de 2 de abril de 2020. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.. **Lei Nº 13.982, de 2 de Abril de 2020**. Brasília, DF, 2 abr. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/113982.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113982.htm). Acesso em: 25 fev. 2022.

ANDRADE, Rithyelle Elisa de Souza. **O AUMENTO DA VULNERABILIDADE SOCIAL DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 NO BRASIL:** uma análise do perfil dos beneficiários do auxílio emergencial entre 2020 e 2021. 2022. 59 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Econômicas, Escola Paulista de Política, Economia e Negócios, Universidade Federal de São Paulo, Osasco, 2022. Disponível em: <https://repositorio.unifesp.br/xmlui/handle/11600/62569>. Acesso em: 25 fev. 2022.

ARANTES, Rivane Fabiana de Melo. El trabajo doméstico en Brasil en el proceso de desinstitucionalización de la frágil “democracia” brasileña después de 2016. In: CELIBERTI, Lilian (org.). **La mesa está servida**: la lucha de las trabajadoras domésticas en argentina, brasil, paraguay, Perú y Uruguay. Montevideo: : Afm - Cotidiano Mujer, 2019. p. 31-58. Disponível em: <https://www.mujeresdelsur-afm.org/wp-content/uploads/2019/08/19b-La-Mesa-Esta-Servida.-La-lucha-de-las-trabajadoras-domesticas-en-Argentina-Brasil-Paraguay-Peru-y-Uruguay.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2022.

ARAUJO, Veronica Souza de; BARROS, Rachel. “CUIDA DE QUEM TE CUIDA” A LUTA DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL. **Trabalho Necessário**: Trabalho, gênero e feminismos, [S.L], v. 19, n. 38, p. 126-151, 16 jun. 2021. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalonecessario/article/view/48187>. Acesso em: 22 fev. 2022.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**: a experiência vivida. 5 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019.

CHOULIARAKI, Lilie; FAIRCLOUGH, Norman. **Discourse in late modernity**: rethinking discourse analysis. Edinburgh: Edinburgh University Press, 1999.

COUTINHO, Raianne Liberal; FERREIRA, Mariana Maciel Viana. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO EM TEMPOS DE PANDEMIA: precarização de uma categoria precarizada. **Palavra Seca**, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 125-147, 1 mar. 2021. Disponível em: <https://palavraseca.direito.ufmg.br/index.php/palavraseca/article/view/3/10>. Acesso em: 15 jan. 2022.

(DIEESE), Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconomicos (org.). **Brasil**: a inserção das mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Dieese, [2021]. 2 p. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>. Acesso em: 15 jan. 2022.

(DIEESE), Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconomicos (org.). **Trabalho doméstico no Brasil**. [2021]. Elaborado pelo DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 25 fev. 2022.

DUARTE, Isabella. EMPREGADAS DOMÉSTICAS NEGRAS NO CENÁRIO DA PANDEMIA: aspectos sobre a vulnerabilidade. **Revista da Seção Judiciária do Rio de Janeiro**, [S.l.], v. 24, n. 49, p. 75-92, out. 2020. ISSN 2177-8337. Disponível em: <<http://lexcultccjf.trf2.jus.br/index.php/revistasjrj/article/view/441>>. Acesso em: 25 fev. 2022. doi: <https://doi.org/10.30749/2177-8337.v24n49p75-92>.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Elefante, 2017.

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte: Letramento: Justificando, 2017.

DORNA, Livia Borges Hoffmann. O trabalho doméstico não remunerado de mães na pandemia da COVID-19: mudanças e permanências. **Laboreal**: Trabalhar hoje: mudanças, permanências, estratégias, reinvenções, [S. L], v. 17, n. 1, p. 1-30, 20 jun. 2021. Disponível em: <http://www.scielo.pt/pdf/lab/v17n1/1646-5237-lab-17-01-e17860.pdf>. Acesso em: 06 dez. 2021.

FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e mudança social**. Tradução de Izabel Magalhães. Brasília: Editora da UNB, 2001.

FERREIRA, Rebeca Monteiro; VASCONCELOS, Thiago Brasileiro de; MOREIRA FILHO, Renato Evando; MACENA, Raimunda Hermelinda Maia. Características de saúde de mulheres em situação de violência doméstica abrigadas em uma unidade de proteção estadual. **Ciência e Saúde Coletiva**, [S. L], v. 26, n. 3, p. 3937-3946, 12 dez. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2016.v21n12/3937-3946>. Acesso em: 09 dez. 2021.

FREITAS, Lígia Barros de. A defesa dos direitos dos trabalhadores em tempos de Covid-19: o caso da atuação do Ministério Público do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais). **Revista Direito e Práxis** [online]. 2021, v. 12, n. 03 [Acessado 25 Fevereiro 2022] , pp. 2075-2101. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2179-8966/2021/61731>>. Epub 29 Out 2021. ISSN 2179-8966. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2021/61731>

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. Tradução: Barbara Cruz, Carlos Alberto Medeiros, Catalina G. Zambrano e Tunã Nascimento.

**Governo do RJ confirma a primeira morte por coronavírus**. 2020. Por G1 Rio. Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2020/03/19/rj-confirma-a-primeira-morte-por-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 21 mar. 2022.

LOVATO, Cristina dos Santos; KEHLER, Gabriel dos Santos; MOTTA, Vanessa Salaibe. Dimensões sócio-históricas da violência contra a mulher: em pauta, a ordem da guerra. **Entremeios**: Revista de Estudos do Discurso, v. 22, p. 57-69, jul/dez., 2020. Disponível em: < <http://www.entremeios.inf.br/published/939.pdf>>. Acesso fev. 2022.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Balanço dos impactos da crise da COVID-19 sobre o mercado de trabalho brasileiro em 2020. **Revista Katálysis** [online]. 2022, v. 25, n. 1 [Acessado 25 Fevereiro 2022] , p. 43-61. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82492>>. Epub 10 Jan 2022. ISSN 1982-0259. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82492>.

HERNÁNDEZ, Jimena de Garay; CASTRO, Amanda Motta; CAETANO, Marcio Rodrigo Vale. Necropolíticas do Governo Bolsonaro: gênero, classe e raça no contexto da pandemia. **1991. Revista de Estudios Internacionales**, Córdoba, v. 2, n. 1, p. 166-170, jan. 2020. Disponível em: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revesint/article/view/29705/31323>. Acesso em: 23 fev. 2022.

**LIVRE.** Cuiabá, 23 fev. 2022. Disponível em: <https://olivire.com.br/presa-por-deixar-filhos-em-casa-para-trabalhar-mae-desabafa-foi-humilhante>. Acesso em: 25 fev. 2022.

MACEDO, Nayane de; OLIVEIRA, Quele Taísa da Chaga; SANTOS, Jorge Viana. O TRABALHO DOMÉSTICO E A MEMÓRIA DA ESCRAVIDÃO EM PROCESSOS JUDICIAIS: UMA ANÁLISE ENUNCIATIVA. In: XII COLÓQUIO NACIONAL, 13., 2019, Vitória da Conquista. **Anais [...]**. [S.L]: Santana, 2019. p. 2947-2952. Disponível em: <http://anais.uesb.br/index.php/cmp/article/viewFile/9155/8824>. Acesso em: 19 fev. 2022.

MENDES, Rosana Maria; MISKULIN, Rosana Giaretta S. guerra. A análise de conteúdo como uma metodologia. **Cadernos de Pesquisa** [online]. 2017, v. 47, n. 165. Acesso fev. 2022. ,p. 1044-1066. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/198053143988>>. ISSN 1980-5314.

PASCOA, Michelle Arantes Costa. **DONAS DE CASA, CRIADAS E EMPREGADAS:** trabalho doméstico na fortaleza dos anos 1920 e 1930. 2020. 119 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de História Social, Departamento de História, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2020. Disponível em: [https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/52465/3/2020\\_dis\\_macpascoa..pdf](https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/52465/3/2020_dis_macpascoa..pdf). Acesso em: 20 fev. 2022.

PESTANA, Jesyka Thamires da Silva et al. Epidemia invisível: perfil epidemiológico de mulheres vítimas de violência doméstica no Estado de Pernambuco entre 2015 e 2019. **Brazilian Journal Of Development**, Curitiba, v. 7, n. 6, p. 64290-64308, jun. 2021. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/32095/pdf>. Acesso em: 13 dez. 2021.

PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina; VASCONCELOS, Marcia. **VULNERABILIDADES DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL.** 75. ed. [S. L]: Disoc, 2020. 26 p. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10077/1/NT\\_75\\_Disoc\\_Vulnerabilidades%20das%20Trabalhadoras%20Domesticas.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10077/1/NT_75_Disoc_Vulnerabilidades%20das%20Trabalhadoras%20Domesticas.pdf). Acesso em: 07 dez. 2021.

PINTO, Cleide Pereira *et al* (org.). **Os sindicatos das trabalhadoras domésticas em tempos de pandemia:** memórias da resistência. Santa Maria: Facos-Ufsm, 2014. 305 p. Disponível em:

<https://fenatrad.org.br/biblioteca-de-midia/2021/10/livro-resist%C3%A0ncias2.pdf>.  
Acesso em: 25 fev. 2022.

PIZZINGA, Vivian Heringer. Vulnerabilidade e atividades essenciais no contexto da COVID-19: reflexões sobre a categoria de trabalhadoras domésticas. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**: Dossiê COVID-19 e Saúde do Trabalhador, Rio de Janeiro, v. 25, n. 46, p. 1-9, 02 dez. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/8GBS7nSVTGR3NyGcnMSsC6v/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 07 dez. 2020.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA SECRETARIA-GERAL SUBCHEFIA PARA ASSUNTOS JURÍDICOS. Lei nº 14020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. **Lei Nº 14.020**, de 6 de Julho de 2020. Brasília, DF, 06 nov. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm#](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm#). Acesso em: 07 dez. 2021.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA SECRETARIA-GERAL SUBCHEFIA PARA ASSUNTOS JURÍDICOS. Medida Provisória nº 936, de 1 de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. **Medida Provisória Nº 936, de 1º de abril de 2020**. Brasília, DF, 01 abr. 2020. Convertida na Lei nº 14.020, de 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm). Acesso em: 13 dez. 2021.

RESENDE, Viviane; RAMALHO, Viviane. Análise de Discurso Crítica, do modelo tridimensional à articulação entre práticas: implicações teórico-metodológicas. **Linguagem em (Dis)curso – LemD**, Tubarão, v. 5, n.1, p. 185-207, jul./dez., 2004.

SAMPAIO, Ruth; GALLO, Solange. **Violência e racismo na Casa Grande de Florianópolis**: a reprodução da senzala no cotidiano das mulheres negras. 2019. 22 f. TCC (Graduação) – Curso de Jornalismo, Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2019. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/16237>. Acesso em: 20 fev. 2022.

SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes et al. Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19. **Cadernos de Saúde Pública** [online]. v. 36, n. 12 [Acessado 25 Fevereiro

2022] , e00178320. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00178320>>. ISSN 1678-4464. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00178320>.

SIMINI, Danilo Garnica; MOREIRA, Gabriel Carvalho; MACHADO, Rafaela Souza. A INEXISTÊNCIA DO CONTROLE PREVENTIVO LEGISLATIVO DE CONVENCIONALIDADE DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 18, n. 3, p. 92-106, jul. 2021. Disponível em: <https://www.publicacoes.uniceub.br/rdi/article/view/7355/pdf>. Acesso em: 15 fev. 2022.

TELLES, Lorena Féres da Silva. **Libertas entre sobrados**: contratos de trabalho doméstico em são paulo na derrocada da escravidão. 2011. 197 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de História, Departamento de História, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Cap. 2. Disponível em: [https://www.academia.edu/18498373/Libertas\\_entre\\_sobrados](https://www.academia.edu/18498373/Libertas_entre_sobrados). Acesso em: 19 jan. 2022.

VALERIANO, Marta Maria; TOSTA, Tania Ludmila Dias. Trabalho e família de trabalhadoras domésticas em tempos de pandemia: Uma análise interseccional. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, v. 21, n. 3, p. 412-422, 7 dez. 2021. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/civitas/article/view/40571>. Acesso em: 25 fev. 2022.



43 **Seção II**44 **Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**

45 **Art. 5º** Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago  
46 nas seguintes hipóteses:

47 I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

48 II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

49 § 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com  
50 recursos da União.

51 § 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação  
52 mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão  
53 temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

54 I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de  
55 salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da  
56 celebração do acordo;

57 II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do  
58 acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I; e

59 III - o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional  
60 da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

61 § 3º Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto no inciso I do § 2º:

62 I - ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada  
63 de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos  
64 respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;

65 II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será  
66 fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo  
67 restante do período pactuado; e

68 III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II, será paga no prazo de trinta dias,  
69 contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.

70 § 4º Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

71 I - transmissão das informações e comunicações pelo empregador; e

72 II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

73 § 5º O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não  
74 impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito,  
75 desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de  
76 eventual dispensa.

77 § 6º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e  
78 pago pelo Ministério da Economia.

79 § 7º Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de  
80 Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido,  
81 hipótese em que se aplica o disposto na Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980, para a execução judicial.

82 **Art. 6º** O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como  
83 base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art.  
84 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

85 I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se  
86 sobre a base de cálculo o percentual da redução; e

87 II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

88 a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria  
89 direito, na hipótese prevista no caput do art. 8º; ou

90 b) equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na  
91 hipótese prevista no § 5º do art. 8º.

92 § 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado  
93 independentemente do:

94 I – cumprimento de qualquer período aquisitivo;

95 II – tempo de vínculo empregatício; e

96 III – número de salários recebidos.

97 § 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao  
98 empregado que esteja:

99 I – ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração  
100 ou titular de mandato eletivo; ou

101 II – em gozo:

102 a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes  
103 Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24  
104 de julho de 1991;

105 b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e

106 c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

107 § 3º O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber  
108 cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo  
109 com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato  
110 de trabalho, observado o valor previsto no caput do art. 18 e a condição prevista no § 3º do art. 18, se  
111 houver vínculo na modalidade de contrato intermitente, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da  
112 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

113 § 4º Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor  
114 a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

### 115 **Seção III**

116 Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

117 Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá  
118 acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa  
119 dias, observados os seguintes requisitos:

120 I – preservação do valor do salário-hora de trabalho;

121 II – pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será  
122 encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e

123 III – redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

124 a) vinte e cinco por cento;

125 b) cinquenta por cento; ou

126 c) setenta por cento.

127 Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no  
128 prazo de dois dias corridos, contado:

129 I – da cessação do estado de calamidade pública;

130 II – da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e  
131 redução pactuado; ou

132 III – da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de  
133 antecipar o fim do período de redução pactuado.

### 134 **Seção IV**

135 Da suspensão temporária do contrato de trabalho

136 Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá  
137 acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de  
138 sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

139 § 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual  
140 escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no  
141 mínimo, dois dias corridos.

142 § 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

143 I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

144 II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de  
145 segurado facultativo.

146 § 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

147 I - da cessação do estado de calamidade pública;

148 II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e  
149 suspensão pactuado; ou

150 III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de  
151 antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

152 § 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado  
153 mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou  
154 trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o  
155 empregador estará sujeito:

156 I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

157 II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

158 III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

159 § 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$  
160 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho  
161 de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento  
162 do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado,  
163 observado o disposto no **caput** e no art. 9º.

## 164 **Seção V**

165 Das disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e  
166 da Renda

167 Art. 9º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado  
168 com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de  
169 jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta  
170 Medida Provisória.

171 § 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o **caput** :

172 I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

173 II - terá natureza indenizatória;

174 III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração  
175 de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

176 IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos  
177 incidentes sobre a folha de salários;

178 V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço -  
179 FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho  
180 de 2015; e

181 VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da  
182 pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro  
183 real.

184 § 2º Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória  
185 prevista no **caput** não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º.

186 Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o  
187 Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em decorrência da  
188 redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que  
189 trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

190 I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão  
191 temporária do contrato de trabalho; e

192 II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da  
193 suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a  
194 suspensão.

195 § 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no  
196 emprego previsto no **caput** sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas  
197 na legislação em vigor, de indenização no valor de:

198 I - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia  
199 provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a  
200 vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

201 II - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia  
202 provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a  
203 cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

204 III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória  
205 no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a  
206 setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

207 § 2º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa  
208 do empregado.

209 Art. 11. As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária  
210 de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória poderão ser celebradas por meio de  
211 negociação coletiva, observado o disposto no art. 7º, no art. 8º e no § 1º deste artigo.

212 § 1º A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução  
213 de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos no inciso III do **caput** do art. 7º.

214 § 2º Na hipótese de que trata o § 1º, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da  
215 Renda de que trata os art. 5º e art. 6º será devido nos seguintes termos:

216 I - sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a  
217 vinte e cinco por cento;

218 II - de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de  
219 jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

220 III - de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada  
221 e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

222 IV - de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e  
223 de salário superior a setenta por cento.

224 § 3º As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser  
225 renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado da data de  
226 publicação desta Medida Provisória.

227 § 4º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão  
228 temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser  
229 comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos,

220 contado da data de sua celebração.

231 Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou  
232 de negociação coletiva aos empregados:

233 I – com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

234 II – portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a  
235 duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

236 Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no **caput**, as medidas previstas no art.  
237 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada  
238 de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea "a" do inciso III do **caput** do art. 7º,  
239 que poderá ser pactuada por acordo individual.

240 Art. 13. A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária  
241 do contrato de trabalho, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços  
242 públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, e a Lei nº 13.979,  
243 de 2020.

244 Art. 14. As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de  
245 redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho previstos  
246 nesta Medida Provisória sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

247 Parágrafo único. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de  
248 multas decorrente desta Medida Provisória observarão o disposto no Título VII da Consolidação das Leis  
249 do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não aplicado o critério da dupla visita e o  
250 disposto no art. 31 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

251 Art. 15. O disposto nesta Medida Provisória se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem  
252 e de jornada parcial.

253 Art. 16. O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão  
254 temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a noventa dias,  
255 respeitado o prazo máximo de que trata o art. 8º.

## 256 CAPÍTULO III

### 257 DISPOSIÇÕES FINAIS

258 Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º:

259 I – o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação  
260 das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador  
261 exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três  
262 meses;

263 II – poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos  
264 no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive  
265 para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de  
266 trabalho; e

267 III – os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo  
268 Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, ficam reduzidos pela metade.

269 Art. 18. O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de  
270 publicação desta Medida Provisória, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis  
271 do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, fará jus ao benefício emergencial mensal no  
272 valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses.

273 § 1º O benefício emergencial mensal será devido a partir da data de publicação desta Medida  
274 Provisória e será pago em até trinta dias.

275 § 2º Aplica-se ao benefício previsto no **caput** o disposto nos § 1º, § 6º e § 7º do art. 5º e nos § 1º e  
276 § 2º do art. 6º





Presidência da República  
Secretaria-Geral  
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020

Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências.

[Promulgação partes vetadas](#)

[Ver mais...](#)

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020](#), e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#).

CAPÍTULO II

DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Seção I

**Da Instituição, dos Objetivos e das Medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei e com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

41 Parágrafo único. O disposto no **caput** deste artigo não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito  
42 Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e às  
43 sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

44 Art. 4º Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial  
45 de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

46 Parágrafo único. O Ministério da Economia divulgará semanalmente, por meio eletrônico, as informações  
47 detalhadas sobre os acordos firmados, com o número de empregados e empregadores beneficiados, bem como  
48 divulgará o quantitativo de demissões e admissões mensais realizados no País.

## 49 Seção II

### 50 Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

51 Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas  
52 seguintes hipóteses: [Vide Lei nº 14.058, de 2020](#)

53 I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

54 II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

55 § 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da  
56 União.

57 § 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a  
58 partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de  
59 trabalho, observadas as seguintes disposições:

60 I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a  
61 suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do  
62 acordo; [Vide Lei nº 14.058, de 2020](#)

63 II - a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo, desde  
64 que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I deste parágrafo; e

65 III - o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago exclusivamente enquanto  
66 durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

67 § 3º Caso a informação de que trata o inciso I do § 2º deste artigo não seja prestada no prazo previsto no  
68 referido dispositivo:

69 I - o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada  
70 de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos  
71 respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada;

72 II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data  
73 em que a informação tenha sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período  
74 pactuado; e

75 III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II deste parágrafo, será paga no prazo de 30 (trinta)  
76 dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.

77 § 4º Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

78 I - transmissão das informações e das comunicações pelo empregador; e

79 II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

80 § 5º O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impedirá a  
81 concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que  
82 cumpridos os requisitos previstos na [Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#), no momento de eventual dispensa.

83 § 6º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo  
84 Ministério da Economia.

85 § 7º Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício  
86 Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido, hipótese em que  
87 se aplicará o disposto na [Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980](#), para a execução judicial.

88 Art. 6º O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo  
89 o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do [art. 5º da Lei nº 7.998, de](#)

90 [11 de janeiro de 1990](#), observadas as seguintes disposições:

91 I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de  
92 cálculo o percentual da redução; e

93 II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

94 a) equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na  
95 hipótese prevista no **caput** do art. 8º desta Lei; ou

96 b) equivalente a 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na  
97 hipótese prevista no § 5º do art. 8º desta Lei.

98 § 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado  
99 independentemente do:

100 I - cumprimento de qualquer período aquisitivo;

101 II - tempo de vínculo empregatício; e

102 III - número de salários recebidos.

103 § 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que  
104 esteja:

105 I - ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular  
106 de mandato eletivo; ou

107 II - em gozo:

108 a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de  
109 previdência social, ressalvado o disposto no parágrafo único do [art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#);

110 b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e

111 c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o [art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#).

112 § 3º O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um  
113 Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de  
114 jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, observado o valor previsto  
115 no **caput** do art. 18 e o disposto no § 3º do art. 18, se houver vínculo na modalidade de contrato intermitente, nos  
116 termos do [§ 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#).

117 § 4º Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago  
118 deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

### 119 **Seção III**

#### 120 **Da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário**

121 Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá  
122 acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial,  
123 departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo  
124 determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos: [Vide Decreto nº 14.022, de 2020](#)

125 I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

126 II - pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo  
127 coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e

128 III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao  
129 empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário  
130 exclusivamente nos seguintes percentuais:

131 a) 25% (vinte e cinco por cento);

132 b) 50% (cinquenta por cento);

133 c) 70% (setenta por cento).

134 § 1º A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias  
135 corridos, contado da:

- 136 I - cessação do estado de calamidade pública;
- 137 II - data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou
- 138 III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do  
139 período de redução pactuado.
- 140 § 2º Durante o período de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a contribuição de que  
141 tratam o [art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), e o [art. 28 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de](#)  
142 [novembro de 2019](#), poderá ser complementada na forma do art. 20 desta Lei.
- 143 § 3º Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o Poder  
144 Executivo poderá prorrogar o prazo máximo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário previsto  
145 no **caput** deste artigo, na forma do regulamento.

#### 146 Seção IV

#### 147 Da Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

148 Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá  
149 acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental,  
150 parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 (dois)  
151 períodos de até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo. [Vide](#)  
152 [Decreto nº 14.022, de 2020](#)

153 § 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos arts. 11 e 12  
154 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre  
155 empregador e empregado, devendo a proposta de acordo, nesta última hipótese, ser encaminhada ao empregado  
156 com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.

157 § 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado:

158 I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

159 II - ficará autorizado a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado  
160 facultativo, na forma do art. 20 desta Lei.

161 § 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da:

162 I - cessação do estado de calamidade pública;

163 II - data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

164 III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do  
165 período de suspensão pactuado.

166 § 4º Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as  
167 atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância,  
168 ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

169 I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período;

170 II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

171 III - às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

172 § 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00  
173 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados  
174 mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do  
175 empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado, observado o disposto  
176 neste artigo e no art. 9º desta Lei.

177 § 6º Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o Poder  
178 Executivo poderá prorrogar o prazo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho previsto no **caput**  
179 deste artigo, na forma do regulamento.

#### 180 Seção V

#### 181 Das Disposições Comuns às Medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

182 Art. 9º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o  
183 pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de

184 jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Lei.

185 § 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o **caput** deste artigo:

186 I - deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado;

187 II - terá natureza indenizatória;

188 III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajust  
189 anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

190 IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre  
191 folha de salários;

192 V - não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Servi  
193 (FGTS), instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho  
194 2015; e

195 VI - poderá ser:

196 a) considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo d  
197 Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;

198 b) (VETADO);

199 c) (VETADO);

200 d) (VETADO).

201 § 2º Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a ajuda compensatória previs  
202 no **caput** deste artigo não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º deste artigo

203 § 3º O disposto no inciso VI do § 1º deste artigo aplica-se às ajudas compensatórias mensais pagas a par  
204 do mês de abril de 2020.

205 Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício  
206 Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da reduç  
207 da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, n  
208 seguintes termos:

209 I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporár  
210 do contrato de trabalho;

211 II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensã  
212 temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e

213 III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada  
214 trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término  
215 período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do **caput** do art. 10 do Ato das Disposiçõ  
216 Constitucionais Transitórias.

217 § 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto  
218 **caput** deste artigo sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislaç  
219 em vigor, de indenização no valor de:

220 I - 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória  
221 emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco p  
222 cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

223 II - 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garanti  
224 provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50  
225 (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

226 III - 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória  
227 emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70  
228 (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

229 § 2º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa cau  
230 do empregado.

231 Art. 11. As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporár  
232 do contrato de trabalho de que trata esta Lei poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observad

233 o disposto nos arts. 7º e 8º desta Lei e no § 1º deste artigo.

234 § 1º A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução de jornada de  
235 trabalho e de salário em percentuais diversos dos previstos no inciso III do **caput** do art. 7º desta Lei.

236 § 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da  
237 Renda, de que tratam os arts. 5º e 6º desta Lei, será devido nos seguintes termos:

238 I - sem percepção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para a redução de  
239 jornada e de salário inferior a 25% (vinte e cinco por cento);

240 II - no valor de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a  
241 redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por  
242 cento);

243 III - no valor de 50% (cinquenta por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a  
244 redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por  
245 cento); e

246 IV - no valor de 70% (setenta por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução  
247 de jornada e de salário igual ou superior a 70% (setenta por cento).

248 § 3º As convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser  
249 renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data de publicação  
250 desta Lei.

251 Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º desta Lei serão implementadas por meio de acordo individual  
252 escrito ou de negociação coletiva aos empregados:

253 I - com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais), na hipótese de o empregador ter  
254 auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil  
255 reais);

256 II - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais), na hipótese de o  
257 empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro  
258 milhões e oitocentos mil reais); ou

259 III - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas)  
260 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

261 § 1º Para os empregados não enquadrados no **caput** deste artigo, as medidas de que trata o art. 3º desta Lei  
262 somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, salvo nas seguintes  
263 hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito:

264 I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento), prevista na  
265 alínea "a" do inciso III do **caput** do art. 7º desta Lei;

266 II - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho  
267 quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste  
268 valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em  
269 caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.

270 § 2º Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das  
271 medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de  
272 trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das  
273 hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas no **caput** ou no § 1º deste artigo, houver o  
274 pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observado o disposto no art. 9º desta Lei e as  
275 seguintes condições:

276 I - o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente  
277 ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea "a" do inciso II do § 2º  
278 do art. 6º desta Lei;

279 II - na hipótese de empresa que se enquadre no § 5º do art. 8º desta Lei, o total pago a título de ajuda  
280 compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto naquele dispositivo com o valor  
281 mínimo previsto no inciso I deste parágrafo.

282 § 3º Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo poderão ser  
283 realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

284 § 4º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do  
285 contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Lei, deverão ser comunicados pelos empregadores ao  
286 respectivo sindicato da categoria profissional, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua  
287 celebração.

288 § 5º Se, após a pactuação de acordo individual na forma deste artigo, houver a celebração de convenção  
289 coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser  
290 observadas as seguintes regras:

291 I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da  
292 negociação coletiva;

293 II - a partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das  
294 condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no  
295 acordo individual.

296 § 6º Quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a  
297 negociação coletiva.

298 Art. 13. A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de  
299 trabalho, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das  
300 atividades essenciais de que tratam a [Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989](#), e a [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro](#)  
301 [de 2020](#).

302 Art. 14. As irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução  
303 proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata  
304 esta Lei sujeitam os infratores à multa prevista no [art. 25 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#).

305 Parágrafo único. O processo de fiscalização, de notificação, de atuação e de imposição de multas  
306 decorrente desta Lei observará o disposto no Título VII da CLT, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio](#)  
307 [de 1943](#), não se aplicando o critério da dupla visita.

308 Art. 15. O disposto nesta Lei aplica-se aos contratos de trabalho de aprendizagem e aos de jornada parcial.

309 Art. 16. O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do  
310 contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 90 (noventa) dias, respeitado o prazo  
311 máximo de que trata o art. 8º desta Lei, salvo se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do  
312 tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas. [Vide Decreto nº 14.022, de](#)  
313 [2020](#)

314 Parágrafo único. Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta  
315 Lei, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo das medidas previstas no **caput** deste artigo, na forma  
316 do regulamento.

### 317 CAPÍTULO III 318 DISPOSIÇÕES FINAIS

319 Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei:

320 I - o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o [art. 476-A da CLT, aprovada pelo](#)  
321 [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na  
322 modalidade não presencial, e terá duração não inferior a 1 (um) mês e não superior a 3 (três) meses;

323 II - poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento aos requisitos formais previstos no Título VI da  
324 CLT, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), inclusive para convocação, deliberação,  
325 decisão, formalização e publicidade de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

326 III - os prazos previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#),  
327 ficarão reduzidos pela metade;

328 IV - (VETADO); e

329 V - a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada.

330 Art. 18. O empregado com contrato de trabalho intermitente, nos termos do [§ 3º do art. 443 da CLT, aprovada](#)  
331 [pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), formalizado até a data de publicação da Medida Provisória nº  
332 936, de 1º de abril de 2020, faz jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais),  
333 pelo período de 3 (três) meses. [Vide Decreto nº 14.022, de 2020](#) [Vide Lei nº 14.058, de 2020](#)

334 § 1º O benefício emergencial mensal de que trata este artigo é devido a partir da data de publicação da  
335 Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e deve ser pago em até 30 (trinta) dias a contar da referida  
336 data.

337 § 2º Aplica-se ao benefício emergencial mensal previsto neste artigo o disposto nos §§ 1º, 6º e 7º do art. 5º e  
338 nos §§ 1º e 2º do art. 6º desta Lei.

339 § 3º A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT,  
340 aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não gera direito à concessão de mais de um  
341 benefício emergencial mensal.

342 § 4º Ato do Ministério da Economia disciplinará a concessão e o pagamento do benefício emergencial mensal  
343 de que trata este artigo, e o Poder Executivo fica autorizado a prorrogar o período de concessão desse benefício,  
344 na forma do regulamento, respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º  
345 desta Lei.

346 § 5º O benefício emergencial mensal de que trata este artigo não pode ser acumulado com o pagamento de  
347 outro auxílio emergencial, devendo ser garantido o direito ao melhor benefício.

348 § 6º Durante o período de recebimento do benefício emergencial mensal de que trata este artigo, o  
349 empregado com contrato de trabalho intermitente fica autorizado a contribuir facultativamente para o Regime  
350 Geral de Previdência Social, na forma do art. 20 desta Lei.

351 Art. 19. O disposto no Capítulo VII da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, não autoriza o  
352 descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as  
353 ressalvas ali previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

354 Art. 20. Ressalvado o disposto na alínea "b" do inciso II do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de  
355 1991, as alíquotas das contribuições facultativas de que tratam o § 2º do art. 7º, o inciso II do § 2º do art. 8º e o §  
356 6º do art. 18 desta Lei, serão de:

357 I - 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento), para valores de até 1 (um) salário-mínimo;

358 II - 9% (nove por cento), para valores acima de 1 (um) salário-mínimo até R\$ 2.089,60 (dois mil e oitenta e  
359 nove reais e sessenta centavos);

360 III - 12% (doze por cento), para valores de R\$ 2.089,61 (dois mil e oitenta e nove reais e sessenta e um  
361 centavos) até R\$ 3.134,40 (três mil, cento e trinta e quatro reais e quarenta centavos); e

362 IV - 14% (quatorze por cento), para valores de R\$ 3.134,41 (três mil, cento e trinta e quatro reais e quarenta e  
363 um centavos) até o limite de R\$ 6.101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos).

364 § 1º As contribuições de que trata o **caput** deste artigo devem ser recolhidas por iniciativa própria do  
365 segurado até o dia 15 do mês seguinte ao da competência.

366 § 2º Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, as alíquotas previstas nos incisos I, II, III  
367 e IV do **caput** deste artigo serão aplicadas de forma progressiva sobre o valor declarado pelo segurado,  
368 observados os limites mínimo e máximo a que se referem os §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho  
369 de 1991, incidindo cada alíquota sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites.

370 § 3º Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e na hipótese de que trata o art.  
371 18 desta Lei, as alíquotas previstas nos incisos I, II, III e IV do **caput** deste artigo serão aplicadas de forma  
372 progressiva sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites, incidindo sobre o somatório da  
373 remuneração declarada na forma do inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e do  
374 valor declarado pelo segurado, observados:

375 I - os limites previstos nos §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

376 II - a incidência das alíquotas dos incisos I, II, III e IV do **caput** deste artigo primeiramente sobre a  
377 remuneração e, em seguida, sobre o valor declarado;

378 III - o recolhimento apenas das alíquotas incidentes sobre o valor declarado pelo segurado, sem prejuízo da  
379 contribuição de que tratam o art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e o art. 28 da Emenda  
380 Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019.

381 § 4º Não recebida a informação de que trata o inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de  
382 1991 a tempo de ser calculada e paga a contribuição no prazo de que trata o § 1º deste artigo, será considerado  
383 provisoriamente como remuneração, para fins do disposto no § 3º deste artigo, o valor da remuneração anterior à  
384 redução proporcional de jornada de trabalho menos o valor da redução remuneratória pactuada ou, no caso do  
385 empregado com contrato de trabalho intermitente, será considerado que não houve remuneração.

386 § 5º Recebida a informação de remuneração de que trata o inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de  
387 24 de julho de 1991, após recolhimento de contribuição facultativa na forma do § 4º deste artigo, a contribuição  
388 incidente sobre o valor declarado será recalculada, considerados o critério disposto no § 3º deste artigo e os  
389 limites de que tratam os §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e eventual excedente  
390 deverá ser devolvido ao segurado atualizado pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC)  
391 ou, em caso de insuficiência do valor recolhido para o salário de contribuição reconhecido, o segurado deve ser  
392 notificado para complementação facultativa, na forma do regulamento.

393 § 6º Os valores previstos nos incisos I, II, III e IV do **caput** deste artigo serão reajustados, a partir da data de  
394 entrada em vigor desta Lei, na mesma data e com o mesmo índice em que se der o reajuste dos benefícios do  
395 Regime Geral de Previdência Social, ressalvados aqueles vinculados ao salário-mínimo, aos quais se aplica a  
396 legislação específica.

397 § 7º Será devolvido ao segurado, no prazo de até 60 (sessenta) dias contado da data de publicação desta  
398 Lei, o valor correspondente à diferença entre as contribuições eventualmente recolhidas com fundamento no  
399 inciso II do § 2º do art. 8º da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e no **caput** ou inciso I do § 2º do  
400 art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e as contribuições devidas com fundamento neste artigo,  
401 atualizado pela variação do INPC.

402 Art. 21. Considera-se salário de contribuição, além das parcelas de que tratam os incisos I, II e IV do caput  
403 do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, o valor declarado e objeto de recolhimento pelo segurado na  
404 forma do art. 20 desta Lei, observado o limite máximo a que se refere o § 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de  
405 julho de 1991.

406 Art. 22. A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Programa Emergencial de  
407 Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as condições estabelecidas nesta Lei.

408 § 1º Ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, nos termos do art. 71 da  
409 Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991:

410 I - o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia, nos termos  
411 estabelecidos no ato de que trata o § 4º do art. 5º desta Lei;

412 II - a aplicação das medidas de que trata o art. 3º desta Lei será interrompida; e

413 III - o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do art. 72 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de  
414 1991, e à empregada doméstica nos termos do inciso I do **caput** do art. 73 da referida Lei, considerando-se  
415 como remuneração integral ou último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação das  
416 medidas previstas nos incisos II e III do **caput** do art. 3º desta Lei.

417 § 2º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver  
418 guarda judicial para fins de adoção, observado o art. 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, devendo o  
419 salário-maternidade ser pago diretamente pela Previdência Social.

420 Art. 23. Empregador e empregado podem, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em  
421 curso.

422 Parágrafo único. Em caso de cancelamento do aviso prévio nos termos deste artigo, as partes podem, na  
423 forma desta Lei, adotar as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

424 Art. 24. Os acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária  
425 do contrato de trabalho celebrados entre empregadores e empregados, em negociação coletiva ou individual, com  
426 base na Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, regem-se pelas disposições da referida Medida  
427 Provisória.

428 Parágrafo único. A norma interpretativa expressa no § 5º do art. 12 desta Lei aplica-se, inclusive, aos acordos  
429 firmados na vigência da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020.

430 Art. 25. Durante a vigência do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, será garantida  
431 a opção pela repactuação das operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de  
432 arrendamento mercantil concedidas por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil e  
433 contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível de que trata a Lei nº 10.820, de  
434 17 de dezembro de 2003, nos termos e condições deste artigo, aos seguintes mutuários:

435 I - o empregado que sofrer redução proporcional de jornada de trabalho e de salário;

436 II - o empregado que tiver a suspensão temporária do contrato de trabalho;

437 III - o empregado que, por meio de laudo médico acompanhado de exame de testagem, comprovar a  
438 contaminação pelo novo coronavírus.

439 § 1º Na hipótese de repactuação, será garantido o direito à redução das prestações referidas no [art. 1º da Lei](#)  
440 [nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003](#), na mesma proporção de sua redução salarial, para os mutuários de que  
441 trata o inciso I do **caput** deste artigo.

442 § 2º Será garantido prazo de carência de até 90 (noventa) dias, à escolha do mutuário.

443 § 3º As condições financeiras de juros, encargos remuneratórios e garantias serão mantidas, salvo no caso  
444 em que a instituição consignatária entenda pertinente a diminuição de tais juros e demais encargos  
445 remuneratórios.

446 Art. 26. Os empregados que forem dispensados até 31 de dezembro de 2020 e que tenham contratado  
447 operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil concedidas por  
448 instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil e contraídas com o desconto em folha de  
449 pagamento ou na remuneração disponível de que trata a [Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003](#), terão direito  
450 à novação dessas operações para um contrato de empréstimo pessoal, com o mesmo saldo devedor anterior e as  
451 mesmas condições de taxa de juros, encargos remuneratórios e garantias originalmente pactuadas, acrescida de  
452 carência de até 120 (cento e vinte) dias.

453 Art. 27. (VETADO).

454 Art. 28. (VETADO).

455 Art. 29. Não se aplica o disposto no [art. 486 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de](#)  
456 [1943](#), na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade  
457 municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto](#)  
458 [Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020](#), e da emergência de saúde pública de importância internacional  
459 decorrente do coronavírus, de que trata a [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#).

460 Art. 30. (VETADO).

461 Art. 31. A [Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

462 " [Art. 117](#). Empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência  
463 complementar poderão, mediante celebração de acordo de cooperação técnica com o  
464 INSS, encarregar-se, relativamente a seus empregados, associados ou beneficiários,  
465 de requerer benefícios previdenciários por meio eletrônico, preparando-os e instruindo-  
466 os nos termos do acordo.

467 I - (revogado);

468 II - (revogado);

469 III - (revogado).

470 Parágrafo único. (Revogado)." (NR)

471 "[Art. 117-A](#). Empresas, sindicatos e entidades fechadas de previdência  
472 complementar poderão realizar o pagamento integral dos benefícios previdenciários  
473 devidos a seus beneficiários, mediante celebração de contrato com o INSS,  
474 dispensada a licitação.

475 § 1º Os contratos referidos no **caput** deste artigo deverão prever as mesmas  
476 obrigações, condições e valores devidos pelas instituições financeiras responsáveis  
477 pelo pagamento dos benefícios pelo INSS.

478 § 2º As obrigações, condições e valores referidos no § 1º deste artigo serão  
479 definidos em ato próprio do INSS."

480 Art. 32. O art. 2º da [Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000](#), passa a vigorar com a seguinte redação:  
481 [Promulgação partes vetadas](#)

482 'Art. 2º .....

483 .....

484 [§ 3º-A](#). A não equiparação de que trata o inciso II do § 3º deste artigo não é aplicável às  
485 hipóteses em que tenham sido utilizados índices de produtividade ou qualidade ou programas de  
486 metas, resultados e prazos.

487 .....

488 [§ 5º](#) As partes podem:

489 I - adotar os procedimentos de negociação estabelecidos nos incisos I e II do **caput** deste  
490 artigo, simultaneamente; e

491 II - estabelecer múltiplos programas de participação nos lucros ou nos resultados, observada a  
492 periodicidade estabelecida pelo § 2º do art. 3º desta Lei.

493 § 6º Na fixação dos direitos substantivos e das regras adjetivas, inclusive no que se refere à  
494 fixação dos valores e à utilização exclusiva de metas individuais, a autonomia da vontade das partes  
495 contratantes será respeitada e prevalecerá em face do interesse de terceiros.

496 § 7º Consideram-se previamente estabelecidas as regras fixadas em instrumento assinado:

497 I - anteriormente ao pagamento da antecipação, quando prevista; e

498 II - com antecedência de, no mínimo, 90 (noventa) dias da data do pagamento da parcela única  
499 ou da parcela final, caso haja pagamento de antecipação.

500 § 8º A inobservância à periodicidade estabelecida no § 2º do art. 3º desta Lei invalida  
501 exclusivamente os pagamentos feitos em desacordo com a norma, assim entendidos:

502 I - os pagamentos excedentes ao segundo, feitos a um mesmo empregado, no mesmo ano civil;  
503 e

504 II - os pagamentos efetuados a um mesmo empregado, em periodicidade inferior a 1 (um)  
505 trimestre civil do pagamento anterior.

506 § 9º Na hipótese do inciso II do § 8º deste artigo, mantém-se a validade dos demais  
507 pagamentos.

508 § 10. Uma vez composta, a comissão paritária de que trata o inciso I do **caput** deste artigo  
509 dará ciência por escrito ao ente sindical para que indique seu representante no prazo máximo de 10  
510 (dez) dias corridos, findo o qual a comissão poderá iniciar e concluir suas tratativas.' (NR)'

511 Art. 33. A Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011, passa a vigorar com as seguintes alterações:  
512 Promulgação partes vetadas

513 — Art. 7º Até 31 de dezembro de 2021, poderão contribuir sobre o valor da receita bruta,  
514 excluídos as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, em substituição às  
515 contribuições previstas nos incisos I e III do **caput** do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991:  
516 ..... ' (NR)

517 ' Art. 8º Até 31 de dezembro de 2021, poderão contribuir sobre o valor da receita bruta,  
518 excluídos as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, em substituição às  
519 contribuições previstas nos incisos I e III do **caput** do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991:  
520 ..... ' (NR)''

521 Art. 34. (VETADO).

522 Art. 35. (VETADO).

523 Art. 36. (VETADO).

524 Art. 37. (VETADO).

525 Art. 38. Revogam-se os incisos I, II e III do **caput** e o parágrafo único do art. 117 da Lei nº 8.213, de 24 de  
526 julho de 1991.

527 Art. 39. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

528 Brasília, 6 de julho de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

529 JAIR MESSIAS BOLSONARO  
530 *Paulo Guedes*  
531 *José Levi Mello do Amaral Júnior*

532 Este texto não substitui o publicado no DOU de 7.7.2020.

534 Institui o Programa Emergencial de Manutenção do  
 535 Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas  
 536 complementares para enfrentamento do estado de  
 537 calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo  
 538 nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de  
 539 saúde pública de importância internacional decorrente  
 540 do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de  
 541 fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de  
 542 julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000,  
 543 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de  
 544 abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá  
 545 outras providências.

546 **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu promulgo, nos termos  
 547 do parágrafo 5º do art. 66 da Constituição Federal, as seguintes partes vetadas da Lei nº 14.020, de 6 de julho de  
 548 2020:

549 "CAPÍTULO III

550 DISPOSIÇÕES FINAIS

551 "Art. 32. O art. 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passa a vigorar com a seguinte redação:

552 "Art. 2º .....

553 .....

554 § 3º-A. A não equiparação de que trata o inciso II do § 3º deste artigo não é aplicável às  
 555 hipóteses em que tenham sido utilizados índices de produtividade ou qualidade ou programas de  
 556 metas, resultados e prazos.

557 .....

558 § 5º As partes podem:

559 I - adotar os procedimentos de negociação estabelecidos nos incisos I e II do **caput** deste  
 560 artigo, simultaneamente; e

561 II - estabelecer múltiplos programas de participação nos lucros ou nos resultados, observada a  
 562 periodicidade estabelecida pelo § 2º do art. 3º desta Lei.

563 § 6º Na fixação dos direitos substantivos e das regras adjetivas, inclusive no que se refere à  
 564 fixação dos valores e à utilização exclusiva de metas individuais, a autonomia da vontade das partes  
 565 contratantes será respeitada e prevalecerá em face do interesse de terceiros.

566 § 7º Consideram-se previamente estabelecidas as regras fixadas em instrumento assinado:

567 I - anteriormente ao pagamento da antecipação, quando prevista; e

568 II - com antecedência de, no mínimo, 90 (noventa) dias da data do pagamento da parcela única  
 569 ou da parcela final, caso haja pagamento de antecipação.

570 § 8º A inobservância à periodicidade estabelecida no § 2º do art. 3º desta Lei invalida  
 571 exclusivamente os pagamentos feitos em desacordo com a norma, assim entendidos:

572 I - os pagamentos excedentes ao segundo, feitos a um mesmo empregado, no mesmo ano civil;  
 573 e

574 II - os pagamentos efetuados a um mesmo empregado, em periodicidade inferior a 1 (um)  
 575 trimestre civil do pagamento anterior.

576 § 9º Na hipótese do inciso II do § 8º deste artigo, mantém-se a validade dos demais  
 577 pagamentos.

578 § 10. Uma vez composta, a comissão paritária de que trata o inciso I do **caput** deste artigo dará  
 579 ciência por escrito ao ente sindical para que indique seu representante no prazo máximo de 10 (dez)  
 580 dias corridos, findo o qual a comissão poderá iniciar e concluir suas tratativas." (NR)

581 'Art. 33. A Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011, passa a vigorar com as seguintes alterações:

582 'Art. 7º Até 31 de dezembro de 2021, poderão contribuir sobre o valor da receita bruta,  
583 excluídos as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, em substituição às  
584 contribuições previstas nos incisos I e III do **caput** do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991:

585 .....' (NR)

586 'Art. 8º Até 31 de dezembro de 2021, poderão contribuir sobre o valor da receita bruta,  
587 excluídos as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, em substituição às  
588 contribuições previstas nos incisos I e III do **caput** do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991:

589 .....' (NR)''

590 Brasília, 6 de novembro de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

591 JAIR MESSIAS BOLSONARO

592 Este texto não substitui o publicado no DOU de 6.11.2020 - Edição extra.

593

\*

## ANEXO C — Lei Complementar 150/2015



### Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos

#### LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38

#### Mensagem de veto

(Vide Medida Provisória nº 1.046, de 2021)(Vide Medida Provisória nº 1.045, de 2021)

Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.

**A PRESIDENTA DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

#### CAPÍTULO I

#### DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008

Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

§ 2º O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

§ 3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

§ 4º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

§ 5º No regime de compensação previsto no § 4º:

I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

39 II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o  
40 correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de  
41 trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;

42 III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o  
43 inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período  
44 máximo de 1 (um) ano.

45 § 6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação  
46 integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, o empregado fará jus ao pagamento das horas  
47 extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

48 § 7º Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os  
49 feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça  
50 não serão computados como horário de trabalho.

51 § 8º O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro,  
52 sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

53 Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda  
54 25 (vinte e cinco) horas semanais.

55 § 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua  
56 jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

57 § 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser  
58 acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante  
59 acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do  
60 art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

61 § 3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de  
62 vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

63 I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas,  
64 até 25 (vinte e cinco) horas;

65 II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até  
66 22 (vinte e duas) horas;

67 III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas,  
68 até 20 (vinte) horas; IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10  
69 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

70 V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas,

71 até 10 (dez) horas; VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual

72 ou inferior a 5 (cinco) horas.

73 Art. 4º É facultada a contratação, por prazo determinado, do

74 empregado doméstico: I - mediante contrato de experiência;

75 II - para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição  
76 temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

77 Parágrafo único. No caso do inciso II deste artigo, a duração do contrato de trabalho é  
78 limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois)  
79 anos.

80 Art. 5º O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.

81 § 1º O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2  
82 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

83 § 2º O contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado  
84 após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa)  
85 dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

86 Art. 6º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregador  
87 que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade  
88 da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

89 Art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregado não  
90 poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador  
91 dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

92 Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado  
93 em idênticas condições.

94 Art. 8º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, não será exigido  
95 aviso prévio.

96 Art. 9º A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada,  
97 contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e  
98 oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o  
99 caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º.

100 Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de  
101 trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso,  
102 observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

103 § 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os  
104 pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão  
105 considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de  
106 que tratam o [art. 70](#) e o [§ 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\), aprovada pelo](#)  
107 [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), e o [art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949](#).

108 § 2º (VETADO).

109 Art. 11. Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando  
110 serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período,  
111 podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º.

112 § 1º O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à  
113 prévia existência de acordo escrito entre as partes.

114 § 2º A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por  
115 cento) superior ao valor do salário-hora normal.

116 § 3º O disposto no § 2º deste artigo poderá ser, mediante acordo, convertido em acréscimo  
117 no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

118 Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer

119 meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

120 Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de,  
121 no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo  
122 escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

123 § 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser  
124 desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o  
125 limite de 4 (quatro) horas ao dia.

126 § 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no  
127 registro diário de horário, vedada sua prenotação.

128 Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22  
129 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

130 § 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta)  
131 segundos.

132 § 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por  
133 cento) sobre o valor da hora diurna.

134 § 3º Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para  
135 desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de  
136 Trabalho e Previdência Social.

137 § 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos,  
138 aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

139 Art. 15. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas  
140 consecutivas para descanso.

141 Art. 16. É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24  
142 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso  
143 remunerado em feriados.

144 Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias,  
145 salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal,  
146 após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

147 § 1º Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido  
148 por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção  
149 de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

150 § 2º O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois)  
151 períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

152 § 3º É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver  
153 direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias  
154 correspondentes.

155 § 4º O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período  
156 aquisitivo.

157 § 5º É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.

158 § 6º As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data  
159 em que o empregado tiver adquirido o direito.

160 Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por  
161 fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com  
162 transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

163 § 1º É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de  
164 adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em  
165 planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não  
166 podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.

167 § 2º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo  
168 quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde  
169 que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

170 § 3º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se  
171 incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

172 § 4º O fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em  
173 morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de  
174 propriedade sobre a referida moradia.

175 Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as  
176 [Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de](#)  
177 [1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985](#), e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do  
178 Trabalho (CLT), aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#).

179 Parágrafo único. A obrigação prevista no [art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985](#),  
180 poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores  
181 para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do  
182 deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

183 Art. 20. O empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, sendo-lhe  
184 devidas, na forma da [Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#), as prestações nela arroladas, atendido o  
185 disposto nesta Lei e observadas as características especiais do trabalho doméstico.

186 Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de  
187 Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente  
188 operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos [arts. 5º e 7º da Lei nº](#)  
189 [8.036, de 11 de maio de 1990](#), inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques,  
190 devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

191 Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a  
192 inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do  
193 regulamento referido no caput.

194 Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois  
195 décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao  
196 pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do  
197 empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos [§§ 1º a 3º do art. 18 da Lei](#)  
198 [nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

199 § 1º Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de  
200 trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os  
201 valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

202 § 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será  
203 movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

204 § 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em  
205 variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o  
206 inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão  
207 contratual.

208 § 4º À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da [Lei nº 8.036,](#)  
209 [de 11 de maio de 1990,](#) e da [Lei nº 8.844, de 20 de janeiro de 1994,](#) inclusive quanto a sujeição  
210 passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta,  
211 cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários  
212 federais.

213 Art. 23. Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser  
214 rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção.

215 § 1º O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte  
216 com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

217 § 2º Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias  
218 por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias,  
219 perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

220 § 3º A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários  
221 correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de  
222 serviço.

223 § 4º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar  
224 os salários correspondentes ao prazo respectivo.

225 § 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

226 Art. 24. O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a  
227 rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem  
228 prejuízo do salário integral.

229 Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas  
230 diárias previstas no caput deste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do  
231 salário integral, por 7 (sete) dias corridos, na hipótese dos §§ 1º e 2º do art. 23.

232 Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e  
233 vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título  
234 III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio](#)  
235 [de 1943.](#)

236 Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho,  
237 ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante  
238 a estabilidade provisória prevista na alínea "b" do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições  
239 Constitucionais Transitórias.

240 Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do  
241 seguro-desemprego, na forma da [Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990,](#) no valor de 1 (um) salário-  
242 mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

243 § 1º O benefício de que trata o caput será concedido ao empregado nos termos do  
244 regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

245 § 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções  
246 cíveis e penais cabíveis:

247 I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com  
248 sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

249 II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

250 III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-  
251 desemprego; ou

252 IV - por morte do segurado.

253 Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

254 I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança  
255 sob cuidado direto ou indireto do empregado;

256 II - prática de ato de improbidade;

257 III - incontinência de conduta ou mau procedimento;

258 IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido  
259 suspensão da execução da  
260 pena;

261 V - desídia no desempenho das  
262 respectivas funções; VI -  
263 embriaguez habitual ou em  
264 serviço;

265 VII - (VETADO);

266 VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;

267 IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo  
268 menos, 30 (trinta) dias corridos;

269 X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer  
270 pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

271 XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador  
272 doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

273 XII - prática constante de jogos de azar.

274 Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

275 I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei,  
276 contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

277 II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor  
278 excessivo ou de forma degradante;

279 III - o empregado doméstico correr perigo manifesto  
280 de mal considerável; IV - o empregador não cumprir  
281 as obrigações do contrato;

282 V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua  
283 família, ato lesivo à honra e à boa fama;

284 VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente,  
285 salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

286 VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra  
287 mulheres de que trata o [art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006](#).

288 Art. 28. Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico  
289 deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

290 I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do  
291 contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício,  
292 como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro)  
293 meses;

294 II - termo de rescisão do contrato de trabalho;

295 III - declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da  
296 Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

297 IV - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua  
298 manutenção e de sua família.

299 Art. 29. O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados  
300 da data de dispensa.

301 Art. 30. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo  
302 período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat.

303 **CAPÍTULO II**

304 **DO SIMPLES DOMÉSTICO**

305 Art. 31. É instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos  
306 demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado  
307 no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei.

308 Art. 32. A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações  
309 trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro  
310 em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento.

311 Parágrafo único. A impossibilidade de utilização do sistema eletrônico será objeto de  
312 regulamento, a ser editado pelo Ministério da Fazenda e pelo agente operador do FGTS.

313 Art. 33. O Simples Doméstico será disciplinado por ato conjunto dos Ministros de Estado da  
314 Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego que disporá sobre a apuração, o  
315 recolhimento e a distribuição dos recursos recolhidos por meio do Simples Doméstico, observadas  
316 as disposições do art. 21 desta Lei.

317 § 1º O ato conjunto a que se refere o caput deverá dispor também sobre o sistema eletrônico  
318 de registro das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais e sobre o cálculo e o recolhimento  
319 dos tributos e encargos trabalhistas vinculados ao Simples Doméstico.

320 § 2º As informações prestadas no sistema eletrônico de que trata o § 1º:

321 I - têm caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos  
322 tributos e encargos trabalhistas delas resultantes e que não tenham sido recolhidos no prazo  
323 consignado para pagamento; e

324 II - deverão ser fornecidas até o vencimento do prazo para pagamento dos tributos e encargos  
325 trabalhistas devidos no Simples Doméstico em cada mês, relativamente aos fatos geradores  
326 ocorridos no mês anterior.

327 § 3º O sistema eletrônico de que trata o § 1º deste artigo e o sistema de que trata o caput do  
328 art. 32 substituirão, na forma regulamentada pelo ato conjunto previsto no caput, a obrigatoriedade  
329 de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que estão sujeitos os  
330 empregadores domésticos, inclusive os relativos ao recolhimento do FGTS.

331 Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único  
332 de arrecadação, dos seguintes valores:

333 I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do  
334 segurado empregado doméstico, nos termos do [art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#);

335 II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a  
336 cargo do empregador doméstico, nos termos do [art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#);

337 III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro  
338 contra acidentes do trabalho;

339 IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

340 V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e

341 VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o [inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de](#)  
342 [22 de dezembro de 1988](#), se incidente.

343 § 1º As contribuições, os depósitos e o imposto arrolados nos incisos I a VI incidem sobre a  
344 remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada empregado, incluída na remuneração a  
345 gratificação de Natal a que se refere a [Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962](#), e a [Lei nº 4.749, de 12](#)  
346 [de agosto de 1965](#).

347 § 2º A contribuição e o imposto previstos nos incisos I e VI do caput deste artigo serão  
348 descontados da remuneração do empregado pelo empregador, que é responsável por seu  
349 recolhimento.

350 § 3º O produto da arrecadação das contribuições, dos depósitos e do imposto de que trata o  
351 caput será centralizado na Caixa Econômica Federal.

352 § 4º A Caixa Econômica Federal, com base nos elementos identificadores do recolhimento,  
353 disponíveis no sistema de que trata o § 1º do art. 33, transferirá para a Conta Única do Tesouro  
354 Nacional o valor arrecadado das contribuições e do imposto previstos nos incisos I, II, III e VI do  
355 caput.

356 § 5º O recolhimento de que trata o caput será efetuado em instituições financeiras  
357 integrantes da rede arrecadadora de receitas federais.

358 § 6º O empregador fornecerá, mensalmente, ao empregado doméstico cópia do documento  
359 previsto no caput.

360 § 7º O recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, e a exigência das  
361 contribuições, dos depósitos e do imposto, nos valores definidos nos incisos I a VI do caput,  
362 somente serão devidos após 120 (cento e vinte) dias da data de publicação desta Lei.

363 Art. 35. O empregador doméstico é obrigado a pagar a remuneração devida ao empregado  
364 doméstico e a arrecadar e a recolher a contribuição prevista no inciso I do art. 34, assim como a  
365 arrecadar e a recolher as contribuições, os depósitos e o imposto a seu cargo discriminados nos  
366 incisos II, III, IV, V e VI do caput do art. 34, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência.

367 § 1º Os valores previstos nos incisos I, II, III e VI do caput do art. 34 não recolhidos até a data  
368 de vencimento sujeitar-se-ão à incidência de encargos legais na forma prevista na legislação do  
369 imposto sobre a renda.

370 § 2º Os valores previstos nos incisos IV e V, referentes ao FGTS, não recolhidos até a data de  
371 vencimento serão corrigidos e terão a incidência da respectiva multa, conforme a [Lei nº 8.036, de 11](#)  
372 [de maio de 1990](#).

### 373 CAPÍTULO III

#### 374 DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E TRIBUTÁRIA

375 Art. 36. O inciso V do art. 30 da [Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), passa a vigorar com  
376 a seguinte redação: "Art. 30.....

377 .....

378 V - o empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a  
379 contribuição do segurado empregado a seu serviço, assim como a  
380 parcela a seu cargo, até o dia 7 do mês seguinte a cada competência;

381 ..... " (NR)

382 Art. 37. A [Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#), passa a vigorar com as  
383 seguintes alterações:

384 "Art. 18.....

385 .....

386 § 1º Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados  
387 incluídos nos incisos I, II, VI e VII do art. 11 desta Lei.

388 ..... " (NR)

389 Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a  
390 serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do  
391 trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei,  
392 provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte  
393 ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o  
394 trabalho.

395 ..... " (NR)

396 Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social  
397 (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da  
398 incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico  
399 epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre  
400 a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade  
401 mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação  
402 Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o  
403 regulamento.

404 .....

405 - § 2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não  
406 aplicação do nexos técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá  
407 recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico  
408 ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social.”(NR)

409 Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o  
410 acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte  
411 ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade  
412 competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite  
413 máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas  
414 reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

415 .....” (NR)

416 Art. 27. Para cômputo do período de carência, serão consideradas as contribuições:

417 I - referentes ao período a partir da data de filiação ao Regime Geral de  
418 Previdência Social (RGPS), no caso dos segurados empregados,  
419 inclusive os domésticos, e dos trabalhadores avulsos;

420 II - realizadas a contar da data de efetivo pagamento da primeira  
421 contribuição sem atraso, não sendo consideradas para este fim as  
422 contribuições recolhidas com atraso referentes a competências  
423 anteriores, no caso dos segurados contribuinte individual, especial e  
424 facultativo, referidos, respectivamente, nos incisos V e VII do art. 11 e no  
425 art. 13.” (NR)

426 Art. 34. No cálculo do valor da renda mensal do benefício, inclusive o  
427 decorrente de acidente do trabalho, serão computados:

428 I - para o segurado empregado, inclusive o doméstico, e o trabalhador  
429 avulso, os salários de contribuição referentes aos meses de  
430 contribuições devidas, ainda que não recolhidas pela empresa ou pelo  
431 empregador doméstico, sem prejuízo da respectiva cobrança e da aplicação  
432 das penalidades cabíveis, observado o disposto no § 5º do art. 29-A;

433 II - para o segurado empregado, inclusive o doméstico, o trabalhador  
434 avulso e o segurado especial, o valor mensal do auxílio-acidente,  
435 considerado como salário de contribuição para fins de concessão de  
436 qualquer aposentadoria, nos termos do art. 31;

437 .....” (NR)

438 Art. 35. Ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao  
439 trabalhador avulso que tenham cumprido todas as condições para a  
440 concessão do benefício pleiteado, mas não possam comprovar o valor  
441 de seus salários de contribuição no período básico de cálculo, será  
442 concedido o benefício de valor mínimo, devendo esta renda ser  
443 recalculada quando da apresentação de prova dos salários de

444 contribuição." (NR)

445 Art. 37. A renda mensal inicial, recalculada de acordo com o disposto  
446 no art. 35, deve ser reajustada como a dos benefícios correspondentes  
447 com igual data de início e substituirá, a partir da data do requerimento  
448 de revisão do valor do benefício, a renda mensal que prevalecia até  
449 então." (NR)

450 Art. 38. Sem prejuízo do disposto no art. 35, cabe à Previdência Social  
451 manter cadastro dossegurados com todos os informes necessários para  
452 o cálculo da renda mensal dos benefícios." (NR)

453 Art. 63. O segurado empregado, inclusive o doméstico, em gozo de auxílio-  
454 doença será considerado pela empresa e pelo empregador doméstico como  
455 licenciado.

456 ..... " (NR)

457 Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado  
458 empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na  
459 proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos  
460 do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.

461 ..... " (NR)

462 Art. 67 .....

463 Parágrafo único. O empregado doméstico deve apresentar apenas a  
464 certidão de nascimento referida no caput." (NR)

465 Art. 68. As cotas do salário-família serão pagas pela empresa ou pelo  
466 empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, efetivando-  
467 se a compensação quando do recolhimento das contribuições, conforme  
468 dispuser o Regulamento.

469 § 1º A empresa ou o empregador doméstico conservarão durante 10  
470 (dez) anos os comprovantes de pagamento e as cópias das certidões  
471 correspondentes, para fiscalização da Previdência Social.

472 ..... " (NR)

473 Art. 38. O art. 70 da [Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005](#), passa a vigorar com

474 a seguinte redação: "Art. 70.....

475 I - .....

476 .....

477 d) até o dia 7 do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos  
478 geradores, no caso de pagamento de rendimentos provenientes do  
479 trabalho assalariado a empregado doméstico; e

480 e) até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente ao  
481 mês de ocorrência dos fatos geradores, nos demais casos;

482 ..... " (NR)

483 CAPÍTULO IV

484 DO PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DOS EMPREGADORES

485

## DOMÉSTICOS (REDOM)

486  
487

Art. 39. É instituído o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (Redom), nos termos desta Lei.

488  
489  
490

Art. 40. Será concedido ao empregador doméstico o parcelamento dos débitos com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) relativos à contribuição de que tratam os [arts. 20 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), com vencimento até 30 de abril de 2013.

491  
492  
493

§ 1º O parcelamento abrangerá todos os débitos existentes em nome do empregado e do empregador, na condição de contribuinte, inclusive débitos inscritos em dívida ativa, que poderão ser:

494  
495  
496

I - pagos com redução de 100% (cem por cento) das multas aplicáveis, de 60% (sessenta por cento) dos juros de mora e de 100% (cem por cento) sobre os valores dos encargos legais e advocatícios;

497  
498

II - parcelados em até 120 (cento e vinte) vezes, com prestação mínima no valor de R\$ 100,00 (cem reais).

499  
500

§ 2º O parcelamento deverá ser requerido no prazo de 120 (cento e vinte) dias após a entrada em vigor desta Lei.

501  
502  
503

§ 3º A manutenção injustificada em aberto de 3 (três) parcelas implicará, após comunicação ao sujeito passivo, a imediata rescisão do parcelamento e, conforme o caso, o prosseguimento da cobrança.

504

§ 4º Na hipótese de rescisão do parcelamento com o cancelamento dos benefícios concedidos:

505  
506

I - será efetuada a apuração do valor original do débito, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão;

507  
508

II - serão deduzidas do valor referido no inciso I deste parágrafo as parcelas pagas, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão.

509

Art. 41. A opção pelo Redom sujeita o contribuinte a:

510

I - confissão irrevogável e irretratável dos débitos

511

referidos no art. 40; II - aceitação plena e

512

irretratável de todas as condições estabelecidas;

513  
514

III - pagamento regular das parcelas do débito consolidado, assim como das contribuições com vencimento posterior a 30 de abril de 2013.

515

## CAPÍTULO V

516

### DISPOSIÇÕES GERAIS

517  
518  
519

Art. 42. É de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem.

520  
521

Art. 43. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

522  
523

Art. 44. A [Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002](#), passa a vigorar acrescida do seguinte art. 11-A:

524 ["Art. 11-A.](#) A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do  
525 cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado  
526 doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de  
527 agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o  
528 empregador.

529 § 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente  
530 orientadora.

531 § 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de  
532 infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na  
533 Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de  
534 reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

535 § 3º Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal  
536 do Trabalho far-se-áacompanhar pelo empregador ou por alguém de sua  
537 família por este designado."

538 Art. 45. As matérias tratadas nesta Lei Complementar que não sejam reservadas  
539 constitucionalmente a leicomentar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária.

540 Art. 46. Revogam-se o [inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990](#), e a [Lei nº](#)  
541 [5.859, de 11 dedezembro de 1972](#).

542 Art. 47. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

543 Brasília, 1º de junho de 2015; 194º da Independência e 127º  
544 da República.

545 DILMA ROUSSEFF  
546 *Marivaldo de*  
547 *Castro Pereira*  
548 *Tarcísio José*  
549 *Massote de*  
550 *GodoyManoel*  
551 *Dias*  
552 *Carlos*  
553 *Eduardo*  
554 *Gabas*  
555 *Miguel*  
556 *Rossetto*  
557 *Giovanni Benigno Pierre da*  
558 *Conceição HarveyEleonora*  
559 *Menicucci de Oliveira*

560 Este texto não substitui o publicado no DOU de 2.6.2015