

A INVIOABILIDADE DE DOMICÍLIO E A FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Dercyete Lisboa Loureiro¹
Hilana Carvalho Pereira²

Sumário: 1 Introdução. 2 Relação de trabalho doméstico. 2.1 Histórico Legislativo do Trabalho Doméstico. 2.2 Elementos da Relação de Trabalho Doméstico. 2.2.1 Natureza Contínua do Serviço. 2.2.2 Finalidade Não Lucrativa. 2.2.3 Âmbito Residencial. 2.2.4 Elementos Relativos ao Empregador. 3 Inviolabilidade de Domicílio. 4 Auditoria fiscal do Trabalho. 4.1 Atribuições e Prerrogativas. 4.2 Fiscalização do Trabalho Doméstico no Brasil. 4.3 Trabalho Doméstico em Condições Análogas às de Escravo. 5 Conclusão. Referências Bibliográficas.

RESUMO: O trabalho doméstico remunerado tem como característica ser exercido por um conjunto de trabalhadores majoritariamente composto por mulheres negras, representantes de marcadores sociais discriminatórios clássicos, o que demanda uma atuação diferenciada do Estado na promoção dos direitos humanos e fundamentais destas trabalhadoras. A execução das tarefas em ambiente especialmente privado, íntimo, faz com que em um primeiro momento se possa vislumbrar o local da prestação de serviço, a casa, como uma barreira quase intransponível à Inspeção do Trabalho na sua missão de assegurar, em todo território nacional, a proteção dos trabalhadores e trabalhadoras no exercício da atividade laboral. Daí ser o objeto deste estudo aquele que parece ser o principal obstáculo à atuação da Inspeção do Trabalho, nessa área, que é o direito fundamental à inviolabilidade de domicílio. Depois de elucidar os contornos conceituais acerca da relação de trabalho doméstico, o presente artigo analisa a abrangência do direito fundamental à inviolabilidade de domicílio e a sua composição frente a outros direitos fundamentais das trabalhadoras. O papel da Auditoria-Fiscal do Trabalho, suas funções e atribuições são apresentados como determinantes inafastáveis para efetivação dos direitos das trabalhadoras domésticas, especialmente na

¹ Auditora-Fiscal do Trabalho desde 1999. Professora de cursos de graduação e pós-graduação desde 2002. Mestre em Direito pela Universidade Gama Filho (2003). Especialista em Direito do Trabalho, Previdenciário (2001) e Tributário (1995). Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho, Administrativo, atuando principalmente nos seguintes temas: Responsabilidade Civil em caso de acidente de trabalho, Direito do Trabalho e Terceirização, Direito antidiscriminatório e relações de trabalho.

² Auditora-Fiscal do Trabalho. Possui Graduação em Direito (UNAMA - 2008) e Especialização em Direito e Processo do Trabalho (UNIDERP -2009). Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho e Saúde e Segurança do Trabalho. Pesquisadora voluntária no Núcleo de Estudos O Trabalho Além do Direito do Trabalho (NTADT - USP) e No Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC - USP).


prevenção e na punição de práticas que levam à normalização de condições laborais análogas às de escravo. A conclusão aborda a atuação da Inspeção do Trabalho no trabalho doméstico em compatibilidade com o direito fundamental à inviolabilidade de domicílio.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Trabalho Doméstico. Inviolabilidade de Domicílio. Fiscalização do Trabalho. Auditoria-Fiscal do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO


A categoria dos trabalhadores domésticos é, entre aquelas para as quais se reconhece legalmente a possibilidade de vínculo empregatício, a que mais tardiamente pôde usufruir do conjunto de direitos fundamentais previstos no artigo 7º da Constituição Federal. A extensão de direitos às trabalhadoras domésticas, a partir da EC 72/2013, exigiu um novo comportamento dos empregadores cuja observância, como para quaisquer outros empregadores, deve ser aferida pela Inspeção do Trabalho. Para assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das novas disposições legais - como a limitação da jornada de trabalho e a redução dos riscos inerentes ao trabalho - a Auditoria-Fiscal do Trabalho precisou desenvolver novas estratégias para compatibilizar o direito fundamental ao trabalho digno de trabalhadores e trabalhadoras domésticas e o direito fundamental à inviolabilidade de domicílio de seus empregadores.

Neste estudo, pretende-se afirmar a possibilidade da inspeção do local de trabalho dos trabalhadores domésticos, qual seja, a residência de seus empregadores, pelos Auditores-Fiscais do Trabalho. Com esse objetivo, o estudo se divide em três partes. Na primeira, correspondente ao capítulo 2, visitaremos o histórico legislativo referente ao tema, os elementos da relação de trabalho doméstico, enfatizando as nuances da residência como local da prestação de serviço. No capítulo seguinte, examinaremos o direito fundamental à inviolabilidade de domicílio, recuperando sua evolução histórica e analisando o texto constitucional. Por fim, apresenta-se a Auditoria-Fiscal do Trabalho, suas prerrogativas e atribuições, especialmente para inspeção do trabalho doméstico, inclusive o exercido em condições análogas às de escravo.




Para tanto, o artigo se vale de revisão bibliográfica, documental e empírica, decorrentes da experiência e observação das autoras no exercício da Auditoria-Fiscal do Trabalho. Note-se que este artigo opta por tratar a população de trabalhadoras domésticas no gênero feminino por diversas vezes não em negativa da existência de trabalhadores homens em diversas funções, mas em razão da composição majoritariamente feminina desta categoria, evitando assim mais um apagamento destas mulheres.

2 RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO



O trabalho doméstico, *lato sensu*, remunerado ou não, nasce com a necessidade de o ser humano sobreviver, e seu objetivo é a produção e a transformação de bens materiais e simbólicos para consumo imediato ou mediato, reprodução da vida e da força de trabalho (GUIMARÃES, 2019). Cabe aqui ressaltar que o trabalho doméstico é espécie dentro de uma classificação mais ampla, denominada trabalho de cuidado: todos aqueles em que “atividades e relações implicam a satisfação das necessidades físicas, psicológicas e afetivas de pessoas” (OIT, 2019, p. 31), incluindo o espectro de trabalhos de cuidado diretos (como de educação, cuidar de doentes, idosos, crianças pequenas, cujas relações podem envolver médico/paciente, por exemplo) e indiretos (como limpar, cozinhar, tratar da roupa e outras tarefas de manutenção do agregado familiar). Essas atividades possuem característica marcante: são realizadas predominantemente por mulheres, revelando a divisão sexual do trabalho e conseqüentemente o espectro de valoração deste (SILVA, 2017).

No Brasil, a categoria de trabalhadoras domésticas tem perfil bem delineado, na medida em que o trabalho é majoritariamente executado por mulheres negras, de baixa escolaridade. De acordo com dados historiográficos, tal fato se dá como consequência de séculos de escravização da população negra, que deixou sequelas profundas na sociedade brasileira, além da transição para o trabalho livre desacompanhada de políticas públicas aptas a reparar o período de intensa violência pré-abolição. Essa violência reverberou mesmo em condições de liberdade, sendo,



inclusive em grande parte, institucionalizada e estrutural, estabelecendo uma subcidadania para tal população (SILVA, 2020).

No que diz respeito ao trabalho doméstico, esta situação é agravada pelo fato dele se desenvolver, ordinariamente, longe dos olhos do Estado e da sociedade, em ambiente privado e essencialmente íntimo. De fato, o espaço privado sempre foi extremamente suscetível ao arbítrio, fundamentado em máximas populares como “em briga de marido e mulher ninguém mete a colher”. Será que é esta a mesma lógica que deve nortear o espaço de trabalho doméstico ou, a exemplo do crescente combate à violência contra a mulher, com a tipificação criminal de práticas como feminicídio em 2015 (BRASIL, 2015b) e da perseguição e violência psicológica em 2021 (BRASIL, 2021a), o espaço privado deve ser alcançado para se garantir a efetiva proteção do Estado a essas trabalhadoras?

Se uma das consequências impostas à afirmação de direitos fundamentais é a proibição de retrocesso, quando observamos a afirmação de direitos fundamentais das trabalhadoras domésticas ainda estamos na fase de garantir acesso a estes direitos. Apenas a partir da Emenda Constitucional 72/2013, por exemplo, as trabalhadoras domésticas passaram a ter o direito a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, mediante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Romita (ROMITA, 2005, p. 386) leciona que:

O meio ambiente do trabalho seguro constitui direito fundamental dos trabalhadores. As normas a ele aplicáveis são dotadas de cogência absoluta e asseguram aos trabalhadores direitos indisponíveis, ante o caráter social que revestem e o interesse público que as inspira. Não podem sofrer derrogação nem mesmo pela via negociada coletiva. O interesse público está presente quando se trata de meio ambiente do trabalho, cujo alcance ultrapassa o interesse meramente individual de cada trabalhador envolvido, embora seja ele o destinatário imediato da aplicação da norma.

Conforme será desenvolvido, a inspeção do local de trabalho é determinante à verificação das condições do meio ambiente de trabalho, especialmente em razão da possibilidade sempre presente da constatação de condições degradantes, entendidas como quaisquer formas de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho (BRASIL, 2021c).

2.1 HISTÓRICO LEGISLATIVO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Em termos de garantia de direitos, por muito tempo a categoria de trabalhadoras domésticas viveu verdadeira exclusão jurídico-civilizatória. Ainda no Brasil pré-abolição, em que pese terem sido editadas leis de locação de serviços com conteúdo trabalhista, estas não se destinavam à proteção dos trabalhadores. Ao contrário, apenas refletiam a perspectiva de uma necessidade de transição controlada para o trabalho livre, formando um mercado de trabalho com sujeitos “que submeteriam à disciplina de trabalho necessária para manutenção da grande lavoura” (SILVA, 2015, p. 70).

Após a abolição da escravidão no Brasil, no entanto, em pleno vigor de diversas mudanças sociais no país, o déficit legislativo em desfavor da categoria de domésticos comparada com demais empregados urbanos e rurais se instalou. A partir da década de 1930, várias normas passaram a ser editadas no âmbito trabalhista, culminando com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, que deixou de fora a categoria de domésticos.

Até então aplicava-se o Código Civil de 1916, que em seu art. 1216 tratava da locação de serviços, modelo no qual toda espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, poderia ser contratada mediante retribuição, mas não havia qualquer previsão maior que assegurasse direitos e limites nesta relação contratual peculiar, quando transposta para o ambiente dos serviços domésticos. Algumas publicações anteriores dispunham sobre serviços domésticos, mas apenas a título regional e em forma de controle policial, como a Resolução nº 62, de 21/04/1886, que instituiu o Código de Postura de São Paulo e o Decreto nº 16.107/23, no âmbito do então Distrito Federal (Rio de Janeiro).

Em 1941, foi editado o Decreto-Lei nº 3078/41, com vistas a regulamentar o trabalho doméstico nacionalmente. Neste Decreto, inclusive, chegou a ser prevista, em seu art. 13, a fiscalização de suas disposições pelas autoridades fiscais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, sendo que essa legislação não chegou a ser aplicada em razão da necessidade de posterior regulamentação, que jamais ocorreu. O repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados

civis e religiosos, instituídos por meio da Lei nº 605/49, não foram estendidos às trabalhadoras domésticas.

Apenas em 1972, com a edição da Lei nº 5.859, grandemente impulsionada pelo movimento organizado das trabalhadoras domésticas, houve a primeira e efetiva legislação que concedeu amparo trabalhista à categoria. Até a Constituição Federal de 1988, as trabalhadoras contavam apenas com alguns direitos previdenciários e trabalhistas, tendo, apenas com a inserção do parágrafo único no art. 7º, um patamar mínimo de direitos estabelecidos, em certa proximidade aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Outro marco legislativo ocorre em 2006, com a edição da Lei nº 11.324. Foi preciso que cerca de 9 anos se passassem para que, com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/13 – chamada PEC das domésticas – e, posteriormente, com a edição da Lei Complementar nº 150/2015, houvesse uma verdadeira mudança de paradigma para a categoria, ao atribuir-lhe a aplicação subsidiária da CLT. Nada parece transcorrer em velocidades ordinárias, quando se trata de trabalho doméstico. É preciso, no entanto, considerar que, apesar do implemento de garantias de proteção às trabalhadoras domésticas, o cenário atual corresponde apenas a uma mitigação da anterior e injustificável discriminação positivada, mas não ao seu efetivo fim. Ainda são apenas 25 dos 34 incisos do art. 7º, da Constituição Federal, que são concedidos à categoria.

Também é importante enfatizar que nem todo trabalho doméstico profissional consegue se inserir, formalmente, a fim de ter acesso a direitos, mesmo que de forma proporcional, como é o caso das diaristas, que laboram, semanalmente, 2 dias e que seguem, por critério legislativo, sem acessar o patamar de outros trabalhadores urbanos e rurais. Quanto à concessão de benefício de seguro-desemprego, são concedidas apenas 3 parcelas fixas, no valor de um salário-mínimo, devendo ser requerido no prazo de 7 a 90 dias, em descompasso com demais trabalhadores que podem acessar até 5 parcelas, com valores variáveis e superiores, sendo admitida a requisição no prazo de 7 a 120 dias, após a demissão involuntária.

Em 2017, o Brasil aprovou, por meio do Decreto Legislativo nº 172, a Convenção nº 189, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que versa sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, bem como

a Recomendação nº 201, também da OIT, sobre a mesma matéria. No entanto, apesar de ratificada, ainda não passou por todos os trâmites necessários à integração ao ordenamento jurídico brasileiro, visto que, não foi objeto de edição de Decreto de promulgação pela Presidência da República. Desta forma, dada a pendente condição formal para a integração adequada ao ordenamento jurídico, a referida Convenção não compôs o rol de normas listadas pelo Decreto nº 10.888/19, que consolidou atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal de promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pela República Federativa do Brasil. Mais mora estatal.

Neste limbo legislativo, no entanto, a Convenção segue como parâmetro internacional a ser observado pelo Brasil, mas sem força coercitiva, em âmbito interno.

2.2 ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO

Entendemos que, para fins de uma compreensão mais profunda acerca dos elementos da relação de trabalho doméstico - para além das definições legais, mas, por óbvio, sem prescindir delas - faz-se necessária uma análise histórica destes elementos, com vistas a mapear a sua evolução e, assim, não olhar os termos postos na atualidade como isolados dos que os precederam (SOARES, 2019). Por esta razão, expomos os textos previstos, respectivamente, na Consolidação das Leis Trabalho (CLT), Lei nº 5.859/72 e Lei Complementar nº 150/2015:

Art 7º, a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas; (BRASIL, 1943)

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei. (BRASIL, 1972)

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. (BRASIL, 2015a)

A seguir elucidaremos alguns pontos de controvérsia inculpidos no atual conceito de empregado doméstico, estabelecido no artigo 1º da LC nº 150/15.

2.2.1 Natureza contínua do serviço

O elemento cuja transformação, talvez, tenha sido mais evidente, foi o gradativo condicionamento à periodicidade da prestação de serviço para que se pudesse reconhecer o vínculo empregatício doméstico. No texto da CLT de 1943, não havia qualquer menção a esse fato, mantendo a mesma linha conceitual do Decreto nº 3078/1941, que previa em seu artigo 1º que os empregados domésticos seriam todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestassem serviços em residências particulares ou a benefício destas.

Na lei de 1972, a continuidade, em aparente oposição à não eventualidade prevista na CLT, foi elemento exigido. Muitos debates doutrinários e jurisprudenciais foram travados para se entender exatamente a distinção (ou não) entre os dois termos. Para uns, as expressões seriam sinônimas, o que demonstra uma certa dissonância aos princípios mais elementares de hermenêutica; para outros, seriam expressões distintas, sendo atribuída à continuidade a impossibilidade de fracionamento. Assim, “toda vez que a linha do tempo fosse fracionada desapareceria a continuidade, desautorizando, por consequência, a caracterização do vínculo de empregado doméstico” (MARTINEZ, 2019, p. 288).

Luciano Martinez ainda explica que

[...] a segunda corrente, apesar de fundada no referido tratamento diferenciado e menos favorável aos domésticos, saiu triunfante também no âmbito normativo. Tal ocorreu porque a Lei Complementar n. 150/2015 – o diploma regente dos domésticos nos pós EC n. 72/2013 – tornou normativa a diferenciação entre “empregado doméstico” e “trabalhador doméstico sem vínculo de emprego” a partir de um critério que, em rigor, não deveria ter força para determinar a natureza jurídica do trabalho prestado, ou seja, pelo número de dias de prestação de serviços dentro de uma semana (MARTINEZ, 2019, p. 289).

A partir de 2015, portanto, afastou-se qualquer possibilidade de relação de emprego doméstico quando a prestação de serviço ocorrer menos de três dias por semana. É curioso que o legislador não se ateu à quantidade de horas trabalhadas, como ocorreu no caso de regime de trabalho a tempo parcial ou no contrato de trabalho intermitente, casos em que se pode afirmar, expressamente, a natureza não

contínua da atividade e, ainda assim, o vínculo de emprego para estas modalidades de contratação é reconhecido.

É ponto de atenção, também, a exigência legislativa diferenciada do requisito da continuidade para trabalhadoras domésticas, em comparação ao requisito da não eventualidade exigido para trabalhadores urbanos e rurais.

2.2.2 Finalidade não lucrativa

Há cizânia doutrinária acerca da vigência do artigo 7º, a, da CLT, cujo texto estabelecia como elemento da relação de trabalho doméstico a “atividade não-econômica”. Desde a publicação da Lei nº 5859/1972, a expressão “finalidade não lucrativa” foi inserida em nosso ordenamento jurídico como caracterizadora do vínculo de emprego doméstico. Fato é que atividade não-econômica e a atividade sem fins lucrativos não são termos sinônimos ou equivalentes; especialmente sob o ponto de vista da Economia, não identificam a importância do trabalho doméstico, remunerado ou não, na dinâmica econômica do país. Juridicamente, conseguimos afirmar que atividades econômicas podem ou não ter finalidade lucrativa, como se infere do artigo 2º, § 1º da CLT.

Ademais, já se constatou que as atividades de cuidado não remuneradas representavam 11% do PIB (TRABALHO..., 2017). Se pensarmos em trabalho doméstico remunerado os impactos são ainda maiores, não só pelas repercussões semelhantes ao não remunerado, mas pela própria geração de renda e, conseqüentemente, de possibilidade de consumo para quase 6 milhões de trabalhadoras, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do segundo trimestre de 2022 (IBGE, 2022). A circulação de bens ou serviços caracteriza uma atividade econômica; entretanto ela poderá, como dito, ter ou não finalidade lucrativa, como ocorre com as sociedades cooperativas (art. 3º da lei 5764/1971) e entidades beneficentes (art. 2º da LC 187/2021).

A vigência da regra do artigo 7º, a, da CLT excluiria da relação de trabalho doméstico as atividades, de caráter permanente, em que o resultado de seu labor fosse oferecido, por exemplo, para caridade. Vólia Bomfim Cassar cita como exemplo “a empregada que habitualmente cozinha e prepara 100 quentinhas para a patroa

doméstica doar para um orfanato ou um asilo, praticando, portanto, atividade econômica, mas não lucrativa” (CASSAR, 2018, p. 350). De outra sorte, em razão da publicação da LC nº 150/15, teria havido a derrogação do artigo 7º, a, da CLT, por ocasião da aplicação do art. 19, desta Lei, que prevê a aplicação subsidiária da CLT.


Registre-se que, independentemente da adequação das expressões utilizadas, ambas visam consagrar o impedimento de que o empregador tenha ganhos financeiros com a atividade desempenhada pela empregada doméstica.

2.2.3 Âmbito residencial

Terminologia usada para delimitar o espaço de atuação das trabalhadoras domésticas, o exercício de suas atividades em âmbito residencial, ou para ele destinadas, sempre esteve presente nos instrumentos normativos desta relação de trabalho.


Entende-se como “âmbito residencial” a esfera, o campo por onde se estendem as atividades familiares, sem que elas necessariamente estejam restritas ao interior das casas residenciais [...] Assim, o trabalho prestado pelo motorista particular, que leva e traz os integrantes do núcleo familiar da casa para o trabalho/escola e vice-versa, é considerado doméstico. Do mesmo modo, considera-se materialmente doméstico o serviço prestado pelo jardineiro de área externa ao imóvel familiar, o piscineiro, o marinheiro do iate de passeio ou, piloto de aeronave e ou, ainda, o guarda-costas estritamente familiar (MARTINEZ, 2019, p. 386).

O local da prestação de serviços sempre foi um marco diferencial entre os trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, estabelecido pelo legislador, já que o empregado paradigma, disciplinado pela CLT, jamais apresentou qualquer restrição quanto a isso, podendo exercer suas atividades no estabelecimento do empregador, no seu próprio domicílio e, mais recentemente, à distância (art. 6º, da CLT, alterado pela lei 12.551/11). Situação semelhante à do empregado doméstico, cujas atividades restringem-se ao âmbito residencial, pode ser observada com o trabalhador rural, que também tem como elemento fático-jurídico para a sua caracterização a prestação de serviço, necessariamente, realizada em local específico, qual seja, propriedade rural ou prédio rústico. Ainda nesta linha, cita-se a legislação pertinente à atividade de “Mãe Social”, que exige desta categoria de trabalhadoras que, no desempenho de suas



atribuições, residam, juntamente com os menores que lhe forem confiados, na casa/lar que lhe for destinada, nos termos do art. 4º, parágrafo único, da Lei nº 7.644/87.

Para fins do objeto deste estudo, o elemento principal de caracterização da relação de emprego doméstico é o local da prestação de serviço que, neste caso, confunde-se com a residência do empregador e, não raramente, com a do próprio empregado. De acordo com o artigo 70, do Código Civil Brasileiro, “o domicílio da pessoa natural é o lugar onde ela estabelece a sua residência com ânimo definitivo”. É, também, o lugar onde a profissão é exercida (art. 72). Curiosamente, ambos os sentidos se aplicam à relação de trabalho doméstico, já que o mesmo local de residência do empregador é, igualmente, onde se exerce a profissão do empregado e pode ser, inclusive, o local de moradia deste trabalhador. São elucidativos os ensinamentos de Maria Helena Diniz:



Na habitação ou moradia tem-se uma mera relação de fato, ou seja, é o local em que a pessoa permanece, acidentalmente, sem o ânimo de ficar (p.ex., quando alguém hospeda-se num hotel em uma estância climática ou aluga uma casa de praia, para passar o verão). A residência é o lugar em que habita, com intenção de permanecer, mesmo que dele se ausente temporariamente. O domicílio é um conceito jurídico, por ser o local onde a pessoa responde, permanentemente, por seus negócios e atos jurídicos, sendo importantíssimo para a determinação do lugar onde se devem celebrar tais atos, exercer direitos, propor ação judicial, responder pelas obrigações (CC, arts. 327 e 1785) (DINIZ, 2004, p. 202).

Para o entendimento do alcance da expressão “âmbito residencial”, acresce-se o comentário sobre o artigo 70, do Código Civil, no sentido de que:

[...] na sede jurídica das pessoas há dois elementos básicos que se completam: o objetivo e o subjetivo. O elemento objetivo é a residência, o local de trabalho; o elemento subjetivo é o ânimo definitivo da pessoa ou o seu propósito de permanecer naquele lugar e de ter ali a sede de suas atividades (MACHADO; ABREU, 2008, p. 67).

Dessa forma, pode-se inferir que o legislador, ao adotar a terminologia “âmbito residencial” e não “domiciliar”, trouxe para relação de trabalho doméstico a prestação de serviço realizada para uma pessoa ou família, em local em que é irrelevante a permanência definitiva, abrangendo lugares que não sejam necessariamente a sede das atividades do empregador, como ocorre em casa de praia ou hotéis, em caso de viagens acompanhando o empregador.

Ainda que para este estudo seja mais importante identificar o aspecto físico da expressão “âmbito residencial”, registre-se estar disposto na Convenção nº 189, da OIT, que trata sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, que o termo “trabalho doméstico” designa o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios” (art. 1º), podendo, portanto, ser realizado extramuros.

2.2.4 Elementos relativos ao empregador

O conceito de empregador doméstico, ainda que possa ser extraído da definição legal de empregado doméstico, está, de fato, consagrado na norma que dispõe sobre a organização da seguridade social, Lei nº 8.212/91, em seu art. 15, a, como “a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico” (BRASIL, 1991). Dessa forma, evidencia-se que uma pessoa jurídica jamais poderá ser considerada empregadora doméstica. No máximo, uma pessoa jurídica poderá ter como atividade a prestação de serviços reconhecidamente domésticos a particulares, prestados em âmbito residencial, como limpeza, organização residencial ou de fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para consumo domiciliar, por exemplo. Entretanto, os trabalhadores ou trabalhadoras que executarão estas atividades, em relação à empresa, serão empregados, nos termos previstos na CLT.

Para fins da relação de emprego doméstico interessa-nos o conceito de família adotado pela Lei 8742/93, que estabeleceu em seu artigo 20:

Art. 20. O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família.

§ 1º Para os efeitos do disposto no caput, a família é composta pelo requerente, o cônjuge ou companheiro, os pais e, na ausência de um deles, a madrasta ou o padrasto, os irmãos solteiros, os filhos e enteados solteiros e os menores tutelados, desde que vivam sob o mesmo teto (BRASIL, 1993).

Na norma acima referida, a família é composta, especialmente, por pessoas que vivem sob o mesmo teto, que coabitam. Esse critério, entretanto, pode não ser suficiente para excluir a identificação de relação de emprego doméstico entre

parentes, desde que preenchidos os demais requisitos. Certo é a impossibilidade de se estabelecer vínculo entre cônjuges por comporem o mesmo núcleo familiar, independentemente de coabitação.

Mais uma vez se ressalta que o serviço admitido pelo empregador doméstico não tem finalidade lucrativa, o que o impede de aferir lucro com a atividade desempenhada pela trabalhadora doméstica.


3 INVIOABILIDADE DE DOMICÍLIO

A inviolabilidade de domicílio, como instituto jurídico constitucional, tem como marco inaugural a Constituição da Bélgica, de 1831. Sob a perspectiva do Direito Internacional, este direito humano foi consagrado no artigo IX, da “Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem”, de 1948. A partir de então, outros instrumentos internacionais passaram a reproduzi-lo, como, por exemplo, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, em 1966, ratificado pelo Brasil pelo Decreto nº 592/1992; a Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de São José, em 1969, ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 678/1992 e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 2000 (MITIDIÉRO; MARINONI; SARLET, 2021).

No Brasil, a salvaguarda da inviolabilidade já era expressa no artigo 179, VII, da Constituição de 1824 (BRASIL, 1824), segundo o qual:

Todo o Cidadão tem em sua casa um asylo inviolavel. De noite não se poderá entrar nella, senão por seu consentimento, ou para o defender de incendio, ou inundação; e de dia só será franqueada a sua entrada nos casos, e pela maneira, que a Lei determinar.


No mesmo sentido dispuseram as Constituições de 1891 e 1934. Já no período do Estado Novo, na Constituição de 1937, observa-se uma flexibilização deste direito, na medida em que o artigo 122 não mais proibia expressamente a entrada no domicílio em período noturno. Na Constituição de 1946, a inviolabilidade de domicílio se tornou uma garantia mais ampla, com a vedação de ingresso à noite, sem consentimento do morador, excetuando-se apenas a situação de crime e desastre. Nesta linha mantiveram-se a Constituição de 1967 e a Emenda nº 1, de 1969.



Atualmente, a Constituição Federal prevê várias situações em que há a garantia de inviolabilidade, assegurando ao indivíduo “direitos constitucionais relacionados com a liberdade de consciência, a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem, o domicílio e o sigilo de correspondência” (SIDOU, 2016, p. 338). Como direito fundamental, a inviolabilidade é a garantia que se reconhece à pessoa humana de não ser perturbada, molestada, ou seja, violada.

Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho afirmam que o domicílio envolve duas noções, a primeira:

[...] ligada à vida privada da pessoa, às suas relações internas, sugerindo o local onde reside permanentemente, sozinho ou com os seus familiares. A segunda, que interessa à atividade externa da pessoa, à sua vida social e profissional, refere-se ao lugar onde fixa o centro de seus negócios jurídicos ou de suas ocupações habituais (GACLIANO; PAMPLONA FILHO, 2017, p. 243).



Apesar de casa e domicílio terem sentidos equivalentes, o princípio constitucional da inviolabilidade de domicílio, para ser fiel à linguagem constitucional, poderia ter sido cunhado como o princípio da inviolabilidade da casa. Nos termos do artigo 5º, XI, *in verbis* (BRASIL, 1988):

a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

Assim, por meio dessa garantia, resguarda-se a prerrogativa do morador de autorizar o acesso à casa somente àqueles para os quais tenha dado consentimento ou, independentemente dele, tenha sido assegurada a entrada em razão de determinação judicial, durante o dia e, também, em situações que demandem intervenção imediata, quais sejam, flagrante delito, desastre e prestação de socorro, podendo estas ocorrer em qualquer horário. Ressalte-se, por oportuno, que a possibilidade de acesso ao domicílio por determinação judicial não se restringe a processos criminais.

O STF já se posicionou no sentido de que

A cláusula que limita o ingresso ao período do dia é aplicável apenas aos casos em que a busca é determinada por ordem judicial. Nos demais casos – flagrante delito, desastre ou para prestar socorro – a Constituição não faz exigência quanto ao período do dia. (RE 603616, Relator(a): Min. Gilmar

Deve-se atentar, ainda, que a ideia constitucional de “casa”, quando se analisa a possibilidade ou não de violação, não é somente um espaço exclusivo de caráter mais permanente, como ocorre com a residência, mas também de caráter transitório, como no caso de estada em quarto de hotel, por exemplo, já que, em ambos, se pressupõe a fruição da privacidade do indivíduo, configurando-se como espaços inacessíveis ao público em geral.

O Código Penal, ao tipificar o crime de violação de domicílio, no §4º, do seu artigo 150, explicita que a expressão "casa" compreende qualquer compartimento habitado, o aposento ocupado de habitação coletiva e o compartimento não aberto ao público, onde alguém exerce profissão ou atividade. Já George Marlmestein assinala que, apesar do local onde alguém exerça profissão ou atividade também esteja protegido pelo princípio constitucional, há entendimento do Supremo Tribunal Federal que assevera:

[...] as empresas também estão protegidas pela garantia de inviolabilidade do domicílio não deve ser levado ao extremo de se impossibilitar completamente a fiscalização *in loco*, realizada em empresas que exercem atividades de risco, no que se refere à sua atividade-fim. Assim, por exemplo, a garantia da inviolabilidade do domicílio não deve ser interpretada no sentido de impedir que um agente de fiscalização sanitária possa ingressar na cozinha de um restaurante para verificar se as normas de saúde pública estão sendo respeitadas. Em situações assim, a atividade realizada pela empresa de alimentação justifica, pela sua própria natureza, uma fiscalização sanitária mais rigorosa, sendo ilógico exigir uma ordem judicial nesse caso, até porque o efeito “surpresa” é um fator importante para o sucesso da fiscalização (MARLESTEIN, 2019, p. 156).

Não há como se pensar em direito fundamental, tal como a inviolabilidade, sem que se remeta à proteção da dignidade da pessoa humana, sendo possível afirmar que o reconhecimento de direitos fundamentais se justifica, em última análise, para o resguardo da dignidade humana. Isso porque dignidade implica integridade, atributo do que é inteiro, portanto, não há como pensar em dignidade da pessoa humana sem vislumbrar algo que seja completo a partir da convergência de todos os demais direitos fundamentais. A inviolabilidade de domicílio é uma das partes que completa esse todo, ao assegurar à pessoa humana o resguardo de sua vida privada, íntima e familiar,

tendo “um lugar de honra na esfera dos assim chamados direitos da integridade pessoal” (MITIDIERO; MARINONI; SARLET, 2021, p. 608).

Há muito já se sabe, entretanto, que os direitos fundamentais podem ser restringidos ou limitados, principalmente se temos a compreensão das composições necessárias à efetivação de “uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”, como preconiza o preâmbulo da Constituição Federal. Isso nos leva a reafirmar, como já vem sendo feito pela doutrina e pela jurisprudência, a inexistência de direitos fundamentais absolutos, devendo as restrições serem devidamente justificadas e aplicadas de forma proporcional.

É neste sentido que Daniel Sarmento afirma que

[...] na perspectiva da própria proteção da dignidade [...] parece preferível concebê-la como um princípio de amplo espectro de incidência, mas relativo, do que tratá-la como um comando absoluto mais de abrangência restrita (SARMENTO, 2020, p. 111).

Se entendêssemos qualquer direito fundamental como absoluto, toda restrição significaria, necessariamente, sua violação. Assim, certo é que devemos partir da premissa de que a regra é a sujeição de direitos fundamentais a limites e restrições.

Na relação de emprego doméstico, deparamo-nos com a colisão de direitos fundamentais de dois titulares distintos, mas igualmente destinatários da proteção de sua dignidade: empregador doméstico e trabalhadora doméstica, ambas pessoas naturais. Isso se dá porque a dignidade da pessoa humana pressupõe um amparo integral que exige um reconhecimento recíproco de direitos e deveres entre as pessoas, não se admitindo que nenhuma seja tratada como meio de realização da vontade de outras, garantindo-se, sempre, o atendimento de suas necessidades vitais expressos no direito à vida, à igualdade (não discriminação), à integridade física (proibição de trabalho escravo ou forçado, tráfico de pessoas), à integridade psíquica (privacidade, intimidade), à autonomia (autodeterminação e satisfação do mínimo existencial).

O mínimo existencial, salienta Barroso (BARROSO, 2020) significa a satisfação das necessidades existenciais que condicionam o exercício dos direitos individuais e políticos, viabilizando a concretização do valor comunitário da dignidade, seu elemento social no qual

[...] o que está em questão não são escolhas individuais, mas responsabilidades e deveres a elas associados. A autonomia individual desfruta de grande importância, mas não é ilimitada, devendo ceder em certas circunstâncias (BARROSO, 2020, p.257).

Dessa maneira, se por um lado a inviolabilidade de domicílio do empregador doméstico é uma expressão do valor intrínseco de sua dignidade, pode-se inferir que os direitos fundamentais sociais expressam a dignidade da empregada doméstica que, uma vez violados, atingirão não só o seu valor intrínseco, mas também a sua autonomia ao lhe privar de condições básicas de autorrealização.

A análise das dimensões dos direitos fundamentais coloca a inviolabilidade de domicílio e os direitos fundamentais sociais bastante evidenciados nas relações de trabalho, em gerações ou dimensões distintas, a primeira ligada à liberdade e estas à igualdade. Não raro há uma colisão entre os direitos fundamentais, independentemente da geração em que tenham sido historicamente reconhecidos.

Esta colisão por si só, já representa uma possível restrição aos direitos fundamentais envolvidos, sem que haja uma autorização expressa na Constituição ou na legislação infraconstitucional. De acordo com André de Carvalho Ramos, diante da inexistência de direitos humanos absolutos,

[...] mesmo que um direito determinado não tenha uma redação que apresente qualquer limite (a ser criado pela lei, por exemplo, ou por ato administrativo), esse direito deve ser delimitado para não ferir os direitos de outros indivíduos (RAMOS, 2021, p. 183).

Assim, o que impõe aos intérpretes das normas constitucionais, ou seja, a toda sociedade, mas especialmente às autoridades dos Poderes Executivo e Judiciário, é um constante exercício de ponderação.

4 AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO

Em 1891, ainda no período do que, historicamente, se conhece como Primeira República, foi instituída a Inspeção do Trabalho no Brasil, por meio do Decreto 1.313, de 17 de janeiro de 1891, com função primeira de fiscalizar o trabalho de menores de idade. Já no ano de 1919, o Brasil assinou o Tratado de Versalhes que criou o que viria se tornar, posteriormente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e trouxe


diversas disposições sobre direito de associação, salário digno, jornada, descanso, proibição de trabalho infantil, igualdade e, também, sobre a organização de serviço de Inspeção do Trabalho. A Convenção nº 81, da OIT, que trata do Sistema de Inspeção do Trabalho foi ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 41.721/57, revigorada pelo Decreto Legislativo nº 95.461, de 11 de dezembro de 1987, e consolidada pelo Decreto nº 10.088/19 (BRASIL, 2019).

Assim, desde sua criação, a Inspeção do Trabalho no Brasil segue sua vocação de verificar e assegurar o cumprimento da legislação trabalhista e salvaguardar um meio ambiente do trabalho sadio e seguro. Atualmente, é organizada como Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, localizada no âmbito da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), órgão do atual Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) e composta por: Auditores-Fiscais do Trabalho; Agentes de Higiene e Segurança do Trabalho, em funções auxiliares de inspeção do trabalho; e autoridades de direção nacional, regional ou local (BRASIL, 2002a; BRASIL, 2022a).


4.1 ATRIBUIÇÕES E PRERROGATIVAS

De acordo com o art. 21, XXIV, da Constituição Federal, compete à União organizar, manter e executar a Inspeção do Trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 626, prevê incumbir às autoridades do Ministério do Trabalho (Indústria e Comércio, como editado à época) ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho. Nesse sentido, a Lei nº 10.593/02, organizando a Carreira da Auditoria-Fiscal do Trabalho, dispôs, em seu art. 11, I, que os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional, o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego (BRASIL, 2002b).

Também são atribuições de ocupantes do cargo de Auditores-Fiscais do Trabalho: a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, visando à redução dos índices de informalidade; a verificação do recolhimento, a constituição e o lançamento dos créditos referentes ao Fundo de Garantia do Tempo




de Serviço (FGTS) e à contribuição social de que trata o art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, objetivando maximizar os índices de arrecadação; o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores; o respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário; a lavratura de auto de apreensão e guarda de documentos, materiais, livros e assemelhados, para verificação da existência de fraude e irregularidades; o exame da contabilidade das empresas; e a verificação do recolhimento e a constituição e o lançamento dos créditos decorrentes da cota-parte da contribuição sindical urbana e rural. Tais atribuições são privativas e cabe ao Poder Executivo regulamentá-las, podendo ainda cometer aos ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho outras atribuições, desde que compatíveis com atividades de auditoria e fiscalização, nos termos do §1º, do art. 11 (BRASIL, 2002b).



Já o Decreto nº 4552/02, que aprovou o Regulamento da Inspeção do Trabalho – RIT -, estabelece que o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho tem por finalidade assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das disposições legais, incluindo as convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões das autoridades competentes e as convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho, no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral (art. 1º), sendo tal sistema composto por autoridades de direção nacional, regional ou local: aquelas indicadas em leis, regulamentos e demais atos atinentes à estrutura administrativa do Ministério do Trabalho e Emprego; Auditores-Fiscais do Trabalho e Agentes de Higiene e Segurança do Trabalho, em funções auxiliares de inspeção do trabalho (art. 2º), sendo os Auditores-Fiscais do Trabalho subordinados tecnicamente à autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho (BRASIL, 2002a).


Nos exatos lindes do art. 9º, do Decreto nº 4552/02, Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT),

a inspeção do trabalho será promovida em todas as empresas, estabelecimentos e **locais de trabalho**, públicos ou privados, estendendo-se aos profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos, bem como às embarcações estrangeiras em águas territoriais brasileiras (BRASIL, 2002a, grifos nossos).



Reitera-se que, no art. 18, I, do retromencionado Decreto, é estabelecida a competência para verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde no trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego. Os Auditores-Fiscais do Trabalho também poderão participar de atividades de coordenação, planejamento, análise de processos e de desenvolvimento de programas especiais e de outras atividades internas e externas relacionadas com a inspeção do trabalho, na forma das instruções expedidas pela autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho (art. 33).

Além das atribuições citadas, o artigo 18 do RIT estabelece a competência dos Auditores-Fiscais do Trabalho para: fornecer orientações, informações e conselhos técnicos; interrogar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho; expedir notificações; apreender documentos; propor interdição ou embargo; analisar e investigar as causas de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais; lavrar termo de compromisso decorrente de procedimento especial de inspeção; analisar processos administrativos de auto de infração, notificações de débitos ou outros que forem distribuídos; e lavrar autos de infração por inobservância de disposições legais.



Por outro lado, a Portaria nº 547, de 2021, disciplina a forma de atuação da Inspeção do Trabalho e dá outras providências (BRASIL, 2021d). As Portarias 671 e 667, de 2021, regulamentam disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho e normas para a organização e tramitação dos processos de auto de infração, de notificação de débito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e da Contribuição Social, respectivamente. As Instruções Normativas nº 1 e 2, de 2021, por seu turno, dispõem sobre atividade de análise e de tramitação dos processos administrativos e sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Note-se que as atribuições dos Auditores-Fiscais do Trabalho restam bem delineadas pela legislação, não havendo dúvidas no sentido de que se há trabalho (e não só emprego), seja qual for o tipo, atraída está a atuação da Inspeção do Trabalho. Ressalte-se que, para o exercício de suas atribuições, estão garantidas algumas prerrogativas, a saber:

- O Auditor-Fiscal do Trabalho, munido de credencial, tem o direito de ingressar, livremente, sem prévio aviso e em qualquer dia e horário, em todos os locais

de trabalho mencionados no art. 9º, do Decreto nº 4552/02 (art.13, do Decreto 4552/02) e terá livre acesso a todas as dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação, sendo as empresas, por seus dirigentes ou prepostos, obrigados a prestar-lhes os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e a exibir-lhes, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho (art. 630, §3º, da CLT).


- No território do exercício de sua função, o agente da inspeção gozará de passe livre nas empresas de transportes, públicas ou privadas, mediante a apresentação da carteira de identidade fiscal (art. 630, §5º, da CLT). As empresas de transportes de qualquer natureza, inclusive as exploradas pela União, Distrito Federal, Estados e Municípios, bem como as concessionárias de rodovias que cobram pedágio para o trânsito concederão passe livre aos Auditores-Fiscais do Trabalho e aos Agentes de Higiene e Segurança do Trabalho (art. 34, do Decreto 4.552/02).

- Em toda unidade descentralizada do Ministério do Trabalho em que houver Auditores-Fiscais do Trabalho deverá ser reservada uma sala para o uso exclusivo desses servidores (art. 37, do Decreto 4552/02).

- As autoridades policiais, quando solicitadas, deverão prestar aos agentes da inspeção a assistência de que necessitarem para o fiel cumprimento de suas atribuições legais (art. 630, §8º, da CLT).

4.2 FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL


A Inspeção do Trabalho, como forma de garantir a efetiva implementação de direitos, desponta como ator social fundamental a fim de que se complete o ciclo de inserção das trabalhadoras domésticas em um patamar de integração jurídico trabalhista (DELGADO e DELGADO, 2016). Deve-se notar que a existência e o fortalecimento da Auditoria-Fiscal do Trabalho, em maior ou menor escala, acaba por influenciar o grau de proteção dos direitos da categoria de trabalhadores domésticos, levando-se em consideração já possuírem direitos reduzidos em comparação aos demais trabalhadores. Ainda conforme relatório da OIT sobre o trabalho doméstico, a



ausência de inspeções do trabalho pode perpetuar pressupostos que desvalorizam o trabalho doméstico (OIT, 2015).

No Brasil, efetivas ações de inspeção do trabalho doméstico iniciaram-se, de forma sistematizada, em 2014, após a promulgação da Emenda Constitucional nº 72, chamada de PEC das Domésticas, que conferiu nova redação ao parágrafo único, do art. 7º, da Constituição Federal, e a edição da Lei 12.964/14, que dispôs sobre as multas por infração à legislação do trabalho doméstico. Naquele ano, no âmbito da Superintendência Regional do Trabalho em Pernambuco, foram iniciadas, em Recife, as reuniões de um Grupo Interinstitucional de Promoção do Trabalho Doméstico, visando à promoção do trabalho doméstico decente:

Algumas ações promovidas entre 2014 e 2021 foram: seminários temáticos em comemoração ao dia das trabalhadoras domésticas (27 de abril); produção de podcast visando a esclarecer à sociedade os direitos desta classe e a viabilização da garantia desses direitos; realização de audiência pública para mapeamento de problemas relacionados à implementação dos direitos das domésticas; execução de ações de Trabalho Decente nos bairros de Recife, como a orientação de trabalhadores, com ampla divulgação da iniciativa na imprensa e nos bairros, por meio de panfletagem e caixas de som, divulgando os atendimentos às trabalhadoras, o que permitiu o alcance em diversas áreas da região metropolitana; realização de parceria com escola pública que cedeu espaços para atendimentos de orientação e coleta de denúncias. Nesses locais também funcionou a “escolinha do e-Social”, que se propôs a orientar os empregadores domésticos a usarem o programa e-Social. (BRASIL, 2021b, p. 6).



Anteriormente, ocorreram apenas ações pontuais, envolvendo, principalmente, o afastamento de adolescentes encontrados realizando trabalho doméstico, o que já era configurado pelo Decreto nº 6.481/08, como piores formas de trabalho infantil.

Com a publicação da Lei Complementar nº 150/15, a competência da fiscalização do Trabalho doméstico ficou estabelecida e cristalizada em seu art. 44, que alterou a Lei nº 10.593/02 para inserir o art. 11-A, que prescreve ser necessário, para a fiscalização do domicílio do empregador, o agendamento e entendimento prévio entre a fiscalização e o empregador, devendo ainda ser acompanhada pelo empregador ou alguém de sua família. A fiscalização deve ter natureza prioritariamente orientadora, sendo observado critério da dupla visita, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou ainda em caso de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.


A fiscalização do trabalho doméstico foi, também, recentemente disciplinada pela Instrução Normativa nº 02/21, do MTP, que faz parte do que fora denominado de novo Marco Regulatório Trabalhista. A partir do art. 102 até o art. 107, foram expedidas normas de caráter administrativo destinadas à Inspeção do Trabalho, estabelecendo ações fiscais preferencialmente - mas não exclusivamente - indiretas, nas modalidades presencial ou eletrônica (art. 104) e fiscalizações diretas, em caso de necessidade de fiscalização do local de trabalho, cuja autorização para entrada na casa dependerá de consentimento expresso e escrito (art. 106). As definições de fiscalização direta e indireta encontram-se descritas na Portaria nº 547/21, do MTP, nos exatos lindes do art. 12, I e II:

Art. 12. Para fins de acompanhamento do desempenho funcional do Auditor-Fiscal do Trabalho em exercício nas unidades integrantes do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, poderão ser consideradas as seguintes atividades ou situações:

I - fiscalização direta - fiscalização na qual ocorre pelo menos uma visita no estabelecimento do empregador ou local de prestação de serviço, resultante do planejamento da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência ou de unidade descentralizada da inspeção do trabalho, ou ainda destinada ao atendimento de demanda externa, com execução individual ou em grupo, demandada pela autoridade competente, por meio de OS, de um ou mais Auditor-Fiscal do Trabalho;


II - fiscalização indireta - resultante de OS que envolve apenas análise documental, a partir de notificações aos empregadores, por via postal ou outro meio de comunicação institucional e a partir da análise de dados (BRASIL, 2021d);

Assim, vários fatores são levados em consideração para a determinação da modalidade de ação fiscal. Prioritariamente, será indireta, sem necessidade de que adentre ao domicílio do empregador. Após avaliação da demanda pela Fiscalização, caso se imponha uma fiscalização direta, ainda assim é possível que o domicílio não precise ser acessado, havendo a possibilidade de se adentrar apenas em áreas condominiais comuns ou ainda interrogar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho à porta do domicílio do empregador, por exemplo. No entanto, se após avaliação da demanda, for considerada condição *sine qua non* adentrar no domicílio do empregador, para que se proceda às análises do meio ambiente de trabalho e a outras averiguações, a entrada da Auditoria deverá ser precedida de entendimento com o empregador, fazendo-se imperativo o agendamento de horário em comum acordo e a



emissão de consentimento para a entrada, por parte do empregador ou qualquer pessoa da família, com capacidade jurídica para conceder consentimento.

No entanto, no que tange a essas últimas circunstâncias, impende ressaltar que, em que pese o art. 106, da IN nº 2/21, do MTP, falar em consentimento expresso e por escrito, vislumbramos que uma gravação do consentimento, por exemplo, atinge a finalidade prevista pela norma administrativa. De outra sorte, no que se refere à necessidade de o referido consentimento ser emitido pelo empregador ou qualquer pessoa capaz, pertencente à família para a qual o empregado doméstico preste serviços, que esteja responsável pela residência onde ocorra a prestação, no momento da inspeção a ser realizada por Auditor-Fiscal do Trabalho, conforme indica o art. 106, §1º, da IN nº 2/21, parece-nos que esta disposição normativa carece de uma interpretação conforme a Constituição. Isto porque é possível haver um contrato de trabalho onde o(a) trabalhador(a) resida no local da prestação de serviços e, nestes casos, na qualidade de morador, poderá o obreiro restar habilitado para o mencionado consentimento, na forma do art. 5º, XI, da Constituição Federal.



A partir dessa lógica, voltemos ao texto constitucional que permite que a casa seja adentrada nas seguintes situações: 1. quando houver consentimento do morador; 2. em caso de flagrante delito ou desastre; 3. para prestação de socorro; e 4. por determinação judicial, durante o dia. Observe-se que o legislador constituinte, ao reger o direito à inviolabilidade da casa, não restringiu qualquer forma para manifestação de sua vontade, referindo-se, apenas ao consentimento de quem na casa efetivamente more.

Dessa forma, forçoso é reconhecer que a entrada na casa do empregador não é requisito imprescindível para que a fiscalização, efetivamente, ocorra. Ainda assim, o legislador resolveu a questão da entrada na casa onde há prestação de serviços domésticos: havendo autorização do empregador, poderá a Auditoria-Fiscal do Trabalho adentrar para proceder à inspeção das instalações.

Aqui também vale ressaltar que a composição legislativa se coaduna com o mandamento constitucional previsto no art. 5º, XI, da CF/88, diferindo da prerrogativa atribuída à Auditoria-Fiscal do Trabalho na realização de ações fiscais em empresas, estabelecimentos e locais de trabalho, descrita na CLT e no Decreto nº 4.552/02, sobre poder ingressar, livremente, sem prévio aviso e em qualquer dia e horário.

Assim, nenhuma incompatibilidade resta entre o princípio da inviolabilidade de domicílio e a fiscalização do trabalho doméstico.

Por outro lado, é preciso também se ter em mente que, por se tratar de local de trabalho, o ambiente da casa do empregador acaba sendo sujeito à fiscalização do trabalho, seja ela direta ou indireta. Não se pode admitir um local de trabalho cujo acesso seja impossível, uma vez que foi escolha do empregador transformar a sua casa, seu lar, também, em um local onde ocorre a prestação de serviço, que precisa ser tutelada e protegida, como a dos demais trabalhadores urbanos e rurais, em termos de segurança e saúde do trabalho, com redução dos riscos inerentes ao trabalho³, sem discriminação, assédio, trabalho infantil e escravo. Pensar de forma contrária pode, inclusive, conduzi-nos a contribuir para a precarização do trabalho doméstico e conceder um tratamento jurídico fora dos parâmetros de equidade e justiça.

Ademais, em caso de negativa de consentimento do empregador para a entrada da Auditoria-Fiscal do Trabalho, quando de uma fiscalização na modalidade direta se fizer imperativa, necessário será que o agente público proceda à notificação da Advocacia Geral da União, a fim de que ajuíze a devida medida judicial ou, ainda, solicite apoio de algum parceiro institucional, como, por exemplo, o Ministério Público do Trabalho.

4.3 TRABALHO DOMÉSTICO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO

O trabalho análogo ao de escravo é crime previsto no art. 149, do Código Penal e prevê pena de reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência a quem reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. A existência desse tipo de conduta afronta as disposições sobre proteção ao trabalho e tiram do

³ Sobre os riscos ocupacionais do trabalho doméstico, foi publicado rol de referência pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na ficha MEI nº 19 (BRASIL, 2021e)

trabalhador sua dignidade e liberdade, condições essenciais para a eficácia de direitos humanos.

Necessário asseverar que o resgate, propriamente dito, ocorre em razão de ação da Fiscalização do Trabalho, na forma do art. 2º-C, da Lei nº 7.998/90 e os elementos caracterizadores das condições análogas às de escravo estão detalhados no Anexo II, da Instrução Normativa nº 02/21, do MTP, bem como as investigações, fiscalizações e atendimento às vítimas de trabalho em condições análogas às de escravo estão previstas no Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho Escravo, constante da Portaria nº 3.484/21, do MTP, estabelecendo o deslinde dos procedimentos de denúncia e o planejamento da operação – realizada pela Inspeção do Trabalho – de forma coordenada com outros Órgãos, de resgate e pós resgate. Assim, existem balizadores objetivos construídos para indicar a existência do trabalho análogo ao de escravo e para determinar a sua apuração.

Em 2017, de acordo com dados da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – DETRAE, foi realizado o primeiro resgate de trabalhadora doméstica em condições análogas às de escravo. Desde então, os números não param de subir: em 2018, ocorreram mais 2 resgates, em 2019, 5 e em 2020, 3. Em 2021, o número de trabalhadoras resgatadas saltou para 30 (BRASIL, 2022b), de tal forma que a política pública de efetiva fiscalização do trabalho doméstico se mostra cada vez mais imprescindível, como forma de salvaguardar direitos e impedir violências, notadamente contra, no que tange ao trabalho doméstico, mulheres negras.

Nesse sentido, cumpre salientar que, em se tratando de demanda de fiscalização que envolva a ocorrência de trabalho análogo ao de escravo, portanto, com premente necessidade de que ação fiscalizatória do Estado ocorra na modalidade direta, no domicílio do empregador e mediante fator surpresa, com provas e indícios previamente apurados, prescindiria de autorização do empregador ou expedição de mandado judicial prévio para entrada da Auditoria-Fiscal do Trabalho no domicílio onde ocorre o cometimento do aludido crime; afinal, a Constituição Federal dispensa o mandado judicial para ingresso em residência em caso de flagrante delito, nos termos do seu art. 5º, XI, sendo enquadrado como crime permanente, no qual o vetor tempo é marcante e o flagrante se protraí no tempo em que o trabalhador é

mantido sob tais condições de indignidade (arts. 302 e 303, do Código de Processo Penal).

Não se pode olvidar é que é preciso estabelecer, diante da necessidade de composição entre os direitos fundamentais em choque, necessária aplicação da técnica da ponderação de princípios, com base nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.


No exercício de suas atribuições, como garantidora da dignidade da pessoa humana, a Auditoria-Fiscal do Trabalho – enquanto expressão de poder de polícia estatal – ao se deparar com eventual conflito entre os direitos fundamentais sociais das trabalhadoras domésticas e a garantia à inviolabilidade de domicílio do empregador, deverá pôr em prática todos os recursos e técnicas que envolvem o sopesamento de direitos fundamentais, buscando o que há de essencial em cada qual. Isso porque não se pode pressupor que a inviolabilidade de domicílio possa servir de esconderijo para violação dos direitos fundamentais da trabalhadora doméstica.

Se a colisão de direitos foi constatada é porque, conforme leciona André Ramos de Carvalho (RAMOS, 2021), o exercício de um determinado direito está prejudicando o exercício de outro, do mesmo titular ou de titular diverso. O autor acrescenta ainda que:

[...] a colisão de direitos em sentido amplo consiste no exercício de um direito que conflita ou interfere no cumprimento de um dever de proteção por parte do Estado. Como já visto, o dever de proteção do Estado é fruto da dimensão objetiva dos direitos humanos, que extrai de determinado direito o dever de proteção do Estado. Ou seja, no conflito entre determinado direito e o dever de proteção a bens constitucionalmente protegidos (ou internacionalmente protegidos) há latente um conflito entre direitos (RAMOS, 2021, p. 184).

Outrossim, a proporcionalidade e a razoabilidade são princípios norteadores da Administração Pública, observando-se a adequação entre meios e fins, vedada a imposição de obrigações, restrições e sanções – dentro de parâmetros legais – em medida superior àquelas estritamente necessárias ao atendimento do interesse público.

Note-se que a efetivação dos deveres de proteção decorrentes dos direitos fundamentais poderá, não raramente, em um primeiro momento, afetar direitos fundamentais daqueles que não sejam, no caso concreto, o alvo da proteção, sendo



o princípio da proporcionalidade um limite para os excessos. Por outro lado, a insuficiência da atuação estatal, em seu dever de proteção de direitos fundamentais também exige a evocação da proporcionalidade.

A atividade de Inspeção do Trabalho, de acordo com o princípio da proporcionalidade, exige a compreensão de que os direitos fundamentais são “deveres de proteção ou imperativos de tutela, implicando uma atuação positiva do Estado, obrigando-o a intervir, tanto preventiva quanto repressivamente, inclusive quando se trata de agressões oriundas de particulares” (MITIDIERO; MARINONI; SARLET, 2021, p. 516).

Diante de todo este quadro, temos os direitos fundamentais da trabalhadora doméstica, o dever de proteção por parte do Estado e o direito fundamental à inviolabilidade de domicílio do empregador.

De outra sorte, ressaltando parte da doutrina abalizada e da jurisprudência da nossa Corte Suprema que veem equivalência entre proporcionalidade e razoabilidade, André de Carvalho Ramos preleciona que:

[...] há aqueles que diferenciam razoabilidade e proporcionalidade, enfatizando que a razoabilidade representa apenas um dos elementos do critério da proporcionalidade (elemento adequação), sendo este mais amplo.” O princípio da razoabilidade no campo dos direitos humanos consiste na (i) exigência de verificação da legitimidade dos fins perseguidos por uma lei ou ato administrativo que regulamente ou restrinja o exercício desses direitos, além da aferição da (ii) compatibilidade entre o meio empregado pela norma e os fins visados (RAMOS, 2021, p. 184).

Assim, a proporcionalidade deve ser vista, no exercício da fiscalização do trabalho doméstico, como uma forma de se proibir/evitar uma proteção insuficiente para uma categoria já tratada pelo legislador de forma deficiente, nunca se perdendo de vista que a restrição de um direito fundamental deve estar pautada pela necessidade da medida.

Os direitos trabalhistas, sob a perspectiva dos direitos fundamentais sociais, já representam limitações ao poder de direção do empregador que, por si só, representariam restrições a direitos fundamentais deste, como liberdade e propriedade. Assim, é medida justa a interpretação no sentido de que também os empregadores domésticos, pessoa ou família, estão sujeitos à eficácia horizontal dos direitos fundamentais e, conseqüentemente, exercendo o seu poder diretivo, dar

concretude àqueles nas relações de trabalho doméstico. Nesse sentido, pronuncia-se Daniel Sarmiento citado por George Marlmestein (MARLMENSTEIN, 2019, p. 349):

Um dos parâmetros importantes nesta questão liga-se ao grau de desigualdade fática entre as partes da relação jurídica. A assimetria de poder numa determinada relação tende a comprometer o exercício da autonomia privada da parte mais fraca, expondo a um risco maior seus direitos fundamentais. Por isso, quanto mais a relação for assimétrica, maior será a vinculação da parte mais forte ao direito fundamental em jogo, e menor a tutela da autonomia privada. Sem embargo, mesmo nas relações tendencialmente iguais, os direitos fundamentais incidem, para impor um mínimo de respeito à dignidade da pessoa humana, que é irrenunciável. Nestas ponderações, outro fator relevante é a natureza da questão sobre a qual gravita a controvérsia. Nas questões ligadas às opções existenciais da pessoa, a proteção à autonomia privada é maior. Já nos casos em que a autonomia do sujeito de direito ligar-se a alguma decisão de cunho puramente econômico ou patrimonial, tenderá a ser mais intensa a tutela do direito fundamental contraposto. Nestas relações patrimoniais, por sua vez, a proteção da autonomia privada será maior, quando estiverem em jogo bens considerados supérfluos para a vida humana, e menor quando o caso envolver bens essenciais para a dignidade humana.

Podemos inferir, portanto, que, sendo os direitos trabalhistas essenciais à existência e à subsistência humana, deverão ter maior peso perante a privacidade e a intimidade do empregador doméstico.

É razoável afirmar que qualquer relação de trabalho deve ser pautada nos direitos fundamentais, independentemente do local onde ela se realize. Empregado e empregador domésticos são sujeitos de uma relação contratual assimétrica por excelência, principalmente porque ocorre em espaço privado inacessível à sociedade em geral e, muitas vezes, de forma solitária, por haver um único trabalhador na residência.

Essa maior vulnerabilidade precisa, então, ser compensada por uma presença mais efetiva do Estado que, na defesa de interesses públicos primários, deverá atuar como agente mitigador do direito à inviolabilidade de domicílio perante a efetivação de direitos fundamentais trabalhistas que, por sua vez, dão plenitude à dignidade da pessoa humana, de modo que se atenda, de alguma forma, o direito do empregador

[...] de ser deixado só (direito ao isolamento), o direito de não ser bisbilhotado, de não ter a vida íntima e familiar devassada, de não ter detalhes pessoais divulgados, nem de ter a imagem e o nome expostos contra a vontade da pessoa (MARMELSTEIN, 2019, p. 137).


A pessoa ou família contratante de um empregado doméstico deixa de ser exclusivamente um indivíduo ou um conjunto de indivíduos para se tornar uma espécie de ente despersonalizado, ao atrair para si uma série de direitos e deveres relativamente a outro indivíduo, devendo conciliar aquilo que é seu, próprio, íntimo, privado, o âmbito residencial, com aquilo que é inerente à sociedade/Estado, ou seja, a proteção/afirmação dos valores sociais do trabalho, a promoção do bem de todos, sem qualquer forma de discriminação, enfim, garantindo a dignidade da pessoa humana.

O direito fundamental de exercer qualquer trabalho é indissociável do direito fundamental social ao trabalho decente, com oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho “digno e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana” (OIT, [s.d.]), na medida em que este se torna o conteúdo daquele, nos termos expressos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (arts. XXXIII e XXIV) e na Convenção 189 da OIT (art. 13). Se todos os demais trabalhadores têm o direito a ter o seu ambiente de trabalho devidamente inspecionado, a fim de que se garanta a higidez de direitos, por que o empregado doméstico seria o único a depender da aquiescência do seu empregador em qualquer situação para tal verificação? Não seriam as trabalhadoras domésticas, merecedoras do mesmo respeito e consideração que as demais, para que não sejam, conseqüentemente, apenas estamento na hierarquia social, nos termos consagrados por Daniel Sarmiento (2020, p 106)?

A invocação de direitos fundamentais por um determinado sujeito não pode justificar a violação da dignidade de outros seres humanos.


5 CONCLUSÃO

É notória a marginalização histórica que a categoria de trabalhadoras domésticas sofreu, notadamente, quanto ao estabelecimento de direitos trabalhistas e, também, no que se refere à garantia de acesso a tais direitos. No entanto, não há espaço para que mais negativas estatais se imponham. É dever do Estado garantir a efetiva e real implementação do conceito de trabalho decente, que tem relevância fundamental dentro do trabalho doméstico, considerando-se as discriminações de



gênero, cor e raça envolvidas. Nesse sentido, age a Auditoria-Fiscal do Trabalho como instrumento fundamental de promoção de justiça, segurança e bem-estar social, por meio do exercício do poder de polícia estatal, verificando o fiel cumprimento das normas que regem o trabalho doméstico.

Ao se avaliar o conteúdo jurídico do conceito de inviolabilidade de domicílio frente à fiscalização do trabalho doméstico e investigar seus limites neste estudo, temos que não há impedimento ao pleno desenvolvimento das ações fiscais, primeiro pelas modalidades de inspeções que podem ser implementadas, sem a necessidade de se adentrar ao domicílio do empregador, efetivamente, e, ainda, levando-se em consideração a possibilidade de obtenção do consentimento do empregador para que se proceda à fiscalização em seu domicílio. A Legislação infraconstitucional existente, conforme demonstrado, consegue regulamentar os procedimentos para que se proceda às ações fiscais, em estrita observância aos princípios do Estado Democrático de Direito.



Outrossim, a norma constitucional traz o amparo ao direito fundamental à inviolabilidade de domicílio, mas não de forma absoluta, apresentando o próprio texto constitucional hipóteses em que esta inviolabilidade pode ser afastada. Nessas hipóteses se enquadra, em abstrato, a verificação pela Auditoria-Fiscal do Trabalho da ocorrência de trabalho realizado em condições análogas às de escravo. Ainda que se reconheça a inviolabilidade de domicílio como um direito fundamental, jamais se poderia admitir a sua invocação para violar a dignidade das trabalhadoras domésticas.

Como visto, a relação de emprego é, essencialmente, uma relação de poder e, conseqüentemente, uma relação assimétrica e quando ocorre em ambiente doméstico, acrescenta fatores de isolamento e de possível agravamento de situações de vulnerabilidade social. Desta forma, não se pode admitir um local de trabalho cujo acesso seja impossível, vez que a escolha do empregador em manter uma relação de emprego em sua residência atrai a imperiosa presença do Estado, na tutela de direitos inalienáveis, sendo compatíveis a fiscalização do trabalho doméstico e o direito à inviolabilidade de domicílio.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

BRASIL. Constituição (1824). **Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em: 18 de set. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 18 set. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 18 set. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002**. Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. 2002a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4552.htm. Acesso em: 18 set. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 11.068, de 10 de maio de 2022**. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério do Trabalho e Previdência e remaneja e transforma cargos em comissão e funções de confiança. 2022a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11068.htm. Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. 2015a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 18 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5859.htm. Acesso em: 18 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm. Acesso em: 18 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm. Acesso em: 18 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002.** Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal - ARF, e sobre a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e dá outras providências. 2002b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10593.htm. Acesso em: 18 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015.** Altera o art. 121 do Código Penal. 2015b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13104.htm. Acesso em: 16 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Anexo XV.** Convenção Nº 81 da OIT concernente à inspeção do trabalho na indústria e no comércio. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo15. Acesso em: 21 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021.** Define o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar. 2021a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14188.htm. Acesso em: 16 set. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. **Ações da Inspeção do Trabalho:** Trabalho Doméstico. Brasília: SIT, 2021b.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. **Instrução Normativa nº 02, de 8 de novembro de 2021.** Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. 2021c. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>. Acesso em: 05 jun. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria nº 547, de 22 de outubro de 2021.** Disciplina a forma de atuação da inspeção do trabalho e dá outras providências. 2021d.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. **Orientações sobre Saúde e Segurança no Trabalho:** Microempreendedores Individuais. Ficha MEI nº 19, jun/2021e. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/copy_of_fichas-sit-mei/ficha-mei_19_atividades_de_diaristas.pdf

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. **Portal de Inspeção do Trabalho**: Radar SIT. 2022b. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 05 jun. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Pleno). Recurso Extraordinário nº 603616 - RO. Relator(a): Ministro Gilmar Mendes. DJ: 05/11/2015. **STF**, 10/05/2016. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur347757/false>. Acesso em: 18 set. 2022.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13467/2017. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Trabalho Doméstico no Brasil**. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 06 mar. 2022.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**, volume 1: teoria geral do direito civil. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de direito Civil**, volume 1: parte geral. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GUIMARÃES, Flávio Romero. **Trabalhadoras domésticas**: da invisibilidade e exclusão social à conquista de direitos. Curitiba: Juruá, 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**. Principais resultados 2º trimestre 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=destaques>. Acesso em: 21 set. 2022.

MACHADO, Antônio Claudio da Costa (Org.); CHINELATTO, Silmara Juny da Abreu (Coord.). **Código Civil Interpretado**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 1ª ed. Barueri, SP: Manole, 2008.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: Relações Individuais, Sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MITIDIERO, Daniel Francisco; MARINONI, Luiz Guilherme; SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana**: conteúdo, trajetórias e metodologia. 3. ed. Belo Horizonte: Forum, 2020.

SIDOU, J. M. Othon (org). **Dicionário Jurídico**: Academia Brasileira de Letras. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SILVA, João Victor Marques da. A Invisibilidade do Racismo no Direito do Trabalho. **Democracia e Mundo do Trabalho em Debate**, 23 ago 2020. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/a-invisibilidade-do-racismo-no-direito-do-trabalho/>. Acesso em 19 set. 2022

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. Gênero e Desigualdade no Trabalho Doméstico. In: HORN, Carlos Henrique (coord.); VIECELI, Cristina Pereira; WÜNSCH, Julia Giles Wunsch; STEFFEN, Mariana Willmersdorf (org.). **Emprego doméstico no Brasil**: raízes históricas, trajetórias e regulamentação. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Vanessa Rodrigues. **“Escravidados livres”**: crítica ao discurso jurídico sobre a história do direito do trabalho a partir da representação historiográfica do trabalho escravo. 2015. 90 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Hermenêutica e interpretação jurídica**. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Inspeção do trabalho e outros mecanismos de controlo da conformidade no setor do trabalho doméstico**. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoDoTrabalho/Documents/Guia%20-%20IT%20e%20outros%20mecanismos%20de%20controlo%20da%20conformidade%20no%20setor%20do%20trabalho%20dom%20-%20OIT.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoDoTrabalho/Documents/Guia%20-%20IT%20e%20outros%20mecanismos%20de%20controlo%20da%20conformidade%20no%20setor%20do%20trabalho%20dom%20-%20OIT.pdf). Acesso em 19/09/22.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Prestação de cuidados**: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_767811.pdf. Acesso em: 13 mai. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Decente**. [s.d]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 12 mai. 2022.

TRABALHO doméstico não remunerado vale 11% do PIB no Brasil. **CartaCapital**, 19 jun. 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/trabalho-domestico-nao-remunerado-vale-11-do-pib-no-brasil/>. Acesso em: 22 mai. 2022.

THE INVIOABILITY OF THE HOME AND THE INSPECTION OF DOMESTIC LABOR

ABSTRACT: Paid domestic work is characterized by being carried out by a group of workers mostly composed of black women, representatives of classic discriminatory social markers, which demands a differentiated action by the State in the promotion of the human and fundamental rights of these workers. The execution of tasks in a particularly private and intimate environment makes it possible, at first, to envision the place where the service is provided, the house, as an almost insurmountable barrier to the Labor Inspection in its mission to ensure, throughout the national territory, the protection of workers in the exercise of their work activity. Hence, the object of this study is what seems to be the main obstacle to the work of the Labor Inspection, in this area, which is the fundamental right to the inviolability of the home. After elucidating the conceptual outlines about the domestic work relationship, this article will analyze the scope of the fundamental right to the inviolability of the home and its composition in relation to other fundamental rights of female workers. The role of the Labor Inspection, its functions and attributions are presented as inescapable determinants for the realization of the rights of domestic workers, especially in the prevention and punishment of practices that lead to the normalization of working conditions analogous to slavery. For that, the article makes use of a bibliographical, documentary and empirical review, resulting from the experience and observation of the authors in the exercise of the Labor Inspection.

Keywords: Labour Law. Domestic Labour. Inviolability of the home. Labour Inspection.