



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – UNEB
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E TECNOLOGIAS –
CAMPUS XIX – CAMAÇARI-BA
BACHARELADO EM DIREITO

MARIA FERNANDA MARQUES OLIVEIRA PEIXOTO

DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE
CUIDADOR(A) EM DOMICÍLIO: CAMINHOS PARA A VALORIZAÇÃO
E RECONHECIMENTO DO TRABALHO MAJORITARIAMENTE
FEMININO

Camaçari
2024

Maria Fernanda Marques Oliveira Peixoto

**DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE
CUIDADOR(A) EM DOMICÍLIO: CAMINHOS PARA A VALORIZAÇÃO
E RECONHECIMENTO DO TRABALHO MAJORITARIAMENTE
FEMININO**

Monografia apresentada ao Colegiado de Direito do *campus* XIX da Universidade do Estado da Bahia (UNEB) como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Direito.

Orientador(a): Prof.^a Dr.^a Adriana Brasil Vieira Wyzykowski

Camaçari
2024

TERMO DE APROVAÇÃO

Maria Fernanda Marques Oliveira Peixoto

DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE CUIDADOR(A) EM DOMICÍLIO: CAMINHOS PARA A VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO DO TRABALHO MAJORITARIAMENTE FEMININO

Monografia aprovada como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Direito pelo curso de Direito do *campus* XIX da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), tendo a seguinte banca examinadora:

Orientador(a): Dr^a. Adriana Brasil Vieira Wyzykowski
Instituição: Universidade do Estado da Bahia

Nome: Dr^a. Vanessa Vieira Pessanha
Instituição: Universidade do Estado da Bahia

Nome: Me. Aliana Alves de Souza
Instituição: Universidade do Estado da Bahia

Camaçari, 17 de dezembro de 2024.

Para minha avó materna Domingas Tereza
(*in memoriam*), a razão desta presente
monografia.

AGRADECIMENTO

A Deus, por sua imensa graça que permitiu meu ingresso em uma universidade pública e de qualidade, e por toda provisão ao longo dos seis anos de curso.

À Universidade do Estado da Bahia, onde pude concretizar meu sonho de cursar direito, estendo a gratidão aos funcionários pela atenção, sorrisos e conversas nos corredores, bem como ao corpo docente pela qualidade na ministração das aulas e compromisso com a missão de ensinar e formar os novos operadores do direito.

À Professora Dr^a Adriana Brasil Vieira Wyzykowski, sobretudo, pelo incentivo e a confiança em mim depositada para escrever sobre a temática do presente trabalho, bem como por todo suporte, disponibilidade de contato, orientações e direcionamentos valiosos que contribuíram para a concretização da monografia.

À minha mãe, Edna Farias Marques, e meu pai, Elinor Oliveira Peixoto Filho, por sempre cuidarem de mim ao longo da minha trajetória, que se iniciou muito antes de ser aprovada no vestibular, que iniciou ainda colégio, sempre me orientaram a tomar as decisões corretas e plantas os frutos que hoje são colhidos. Sou grata também pelo amor incondicional que refletia na assistência que me fora dada, advindas de investimentos, tempo, suporte financeiro e emocional e tantas outras formas de demonstração de cuidado.

À minha avó, Domingas Tereza de Farias Marques (*in memoriam*), por sempre orar por mim para que eu pudesse ingressar em uma Universidade pública, mas que por circunstâncias da vida, hoje, não pode celebrar comigo a nossa vitória.

Ao meu namorado, Mateus Paiva, por todo amor, afago, paciência e apoio incondicional durante o processo de construção do presente trabalho.

À minha madrastra por sempre acreditar nos meus objetivos e incentivar meus estudos.

Aos meus familiares por me desafiaram a escrever sobre essa temática, bem como por sempre proporcionar ferramentas para meu crescimento como profissional que foram essenciais para que eu pudesse me dedicar aos estudos acadêmicos.

Aos meus amigos que a universidade me deu Amós Sampaio, Catharine Nascimento, Helberth Oliveira, Mirelle Sousa e Nadine Reis pela amizade verdadeira, pelo companheirismo e pelas palavras de ânimo nos momentos mais desafiadores desta jornada, essas pessoas tornaram o meu período na universidade mais leves.

À minha igreja e ao meu grupo de amigos pelas orações e suporte espiritual, que renovam a minha fé diariamente no Senhor.

Aos meus Chefes e colegas de trabalho do escritório, da Defensoria Pública do Estado da Bahia (DPE), ao Dr. José Ganem, especializada de Curadoria Especial 8º, bem como o pessoal do Ministério Público do Trabalho (MPT), a Dr^a. Larissa Amorim, Fernanda Mazza e Edson Macedo, do 27º ofício da Coordigualdade, gratidão a toda aprendizagem da aplicabilidade do direito.

RESUMO

O cuidar é atrelado ao ato gracioso, todavia existe a prestação remunerada. Posto isso, na monografia abordam-se os desafios e caminhos para a regulamentação da profissão de cuidador(a) em domicílio ? Objetiva-se identificar os desafios que obstaculizam a regulamentação do trabalho de cuidado remunerado em domicílio, realizado predominantemente por mulheres. Para tanto, busca-se analisar a insuficiência legislativa da LC 150/15, que provoca lacunas, como também analisar as especificidades do trabalho prestado pela cuidadora, que se distingue do ofertado pela empregada doméstica. Na presente monografia, adota-se a abordagem metodológica qualitativa e quantitativa, utilizando-se o método hipotético-dedutivo e de natureza exploratória e baseada na pesquisa bibliográfica. Os resultados evidenciam que os desafios advêm de questões ligadas à raça e gênero das trabalhadoras, bem como a pouca oferta de cursos profissionalizantes, gerando baixa capacitação, pontua-se ainda as questões econômicas ligadas aos empregadores dos lares, diante da relutância destes em arcar com mais uma categoria de profissionais suportando os encargos sociais, gerando invisibilidade e precarização. Conclui-se, portanto, que, embora o trabalho de cuidado seja essencial para a perpetuação da vida, por ser desvalorizado socialmente, gera invisibilidade.

Palavras-chave: Gênero. Profissão de cuidador(a). Regulamentação. Trabalho remunerado de cuidado.

ABSTRACT

Caring is associated with the graceful act; however, there exists paid care provision. Given this, this monograph addresses the challenges and paths for the regulation of the profession of home caregiver ?. The aim is to identify the challenges that hinder the regulation of paid home care work, predominantly performed by women. To this end, the study seeks to analyze the legislative insufficiency of LC 150/15, which creates gaps, as well as to analyze the specificities of the work performed by caregivers, which differs from that provided by domestic workers. This monograph adopts a qualitative and quantitative methodological approach, using the hypothetico-deductive method and is exploratory in nature, based on bibliographic research. The results highlight that the challenges stem from issues related to race and gender of the workers, as well as the limited availability of professional courses, resulting in low qualification. Economic issues related to home employers are also emphasized, given their reluctance to bear the costs of another category of professionals, which adds social charges, leading to invisibility and precarization. It is concluded, therefore, that although care work is essential for the continuation of life, its social devaluation generates invisibility.

Keywords: Gender. Caregiver profession. Regulation. Paid care work.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 GÊNERO E TRABALHO DE CUIDADO NO BRASIL.....	14
2.1 GÊNERO, PATRIARCADO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	17
2.2 O TRABALHO DOMÉSTICO E DE CUIDADO SOB A ÓTICA DO RACISMO.....	19
2.3 TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO COMO O TIPO JURÍDICO PREVISTO NO ORDENAMENTO BRASILEIRO: CONCEITOS E CRÍTICAS.....	21
2.3.1 A regulamentação do trabalho doméstico no Brasil até a CF/88.....	22
2.3.2 A EC 72/13 e a Lei Complementar 150/15.....	25
2.3.3 Distinções entre trabalho de cuidados e trabalho doméstico.....	27
3 TRABALHO DE CUIDADO EM CASA	32
3.1 QUEM SÃO AS CUIDADORAS QUE LABORAM NO LAR: ANÁLISE A PARTIR DE PODCASTS.....	34
3.2 O DIREITO DO TRABALHO E AS DESIGUALDADES JURIDICAMENTE PERPRETADAS NO TRABALHO DE CUIDADO EM DOMICÍLIO.....	38
3.3 PROTEÇÃO JURÍDICA PARA AS CUIDADORAS EM DOMICÍLIO.....	40
4 DESAFIOS PARA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DA CUIDADORA E GARANTIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....	44
4.1 O AFETO E O TRABALHO EXERCIDO PELAS CUIDADORAS EM LARES: OBSERVAÇÕES SOBRE A RELAÇÃO JURÍDICA E LAÇOS ALI DESENVOLVIDOS.....	50
4.2 É O TRABALHO DE CUIDADO REMUNERADO UMA ESPÉCIE DE TRABALHO DOMÉSTICO? ARMADILHAS DA LEI COMPLEMENTAR 150/15, INFORMALIDADE E PEJOTIZAÇÃO DA CATEGORIA.....	56
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	60
REFERÊNCIAS.....	62

1 INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico remunerado, embora seja uma atividade que sempre existiu, apenas ganhou visibilidade jurídica e um *status* de relação empregatícia com a criação da Lei nº 5.859 de 1972, todavia, a sua redação era extremamente singela, trazendo apenas duas obrigações para os empregadores, quais sejam, a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e a concessão de férias anuais remuneradas de 20 dias.

Em seguida, com o decorrer dos anos, houve alguns acréscimos legislativos, porém, um avanço legal mais expressivo ocorreu apenas em 2013, com a Emenda Constitucional nº 72, comumente chamada de “PEC das Domésticas” — nome que por si só revela qual o gênero da maior parte dos trabalhadores dos lares. A partir desse momento, esta categoria passou a gozar do rol de direitos taxativos, que estão expostos no art. 7º da Constituição Federal (CF).

Nesse caminho, em 2015, com a Lei Complementar (LC) número (nº) 150, foi criada uma legislação que atendeu às especificidades do labor doméstico. Especialmente por se tratar de uma relação mais intimista com seus patrões, foi necessária uma norma regulamentadora mais específica que impusesse limites nesse elo, a fim de evitar a exploração desta mão de obra por parte deles.

A existência da atual lei que regulamenta o trabalho doméstico foi pensada nos moldes do cuidado com a família e o lar no âmbito residencial, conforme o art. 1º da LC nº 150. Este cuidado compreende a realização de atividades mais básicas para o zelo, sobrevivência e suporte do ser humano, quais sejam, cozinhar, lavar roupa, limpar, varrer a casa e outras atribuições semelhantes. Contudo, essa é a mesma norma que se aplica aos cuidadores em domicílio, embora a atividade laboral exercida por este grupo de trabalhadoras difere dos empregados domésticos.

Nesse contexto, uma única legislação é usada como mecanismo para unificar as atividades de ambos os trabalhadores e justificar a perpetuação do desvio e conseqüente acúmulo de funções de quaisquer dos empregados que laboram no lar desses, privilegiando, desse modo, o empregador que não precisa pagar dois ou mais funcionários.

Noutro sentido, em uma abordagem mais específica, as cuidadoras¹ em domicílio lidam com pessoas que vivem em uma situação de dependência frequente de outrem para a realização de diversas atribuições diárias, ou talvez todas, especialmente no que concerne aos cuidados

¹ Ressalta-se que, neste trabalho, há um recorte gênero no trabalho de cuidado. Embora existam homens que realizem essa atividade, optou-se por usar a escrita no feminino.

com higiene pessoal, locomoção, auxílio para a alimentação e outras ações similares. Porém, a LC 150/15 não inclui todas as circunstâncias que são vivenciadas pelas cuidadoras em domicílio, sendo, portanto, omissa em situações podem ser enfrentadas por essas trabalhadoras, que diante de condições fisiopatológicas e psicológicas dos assistidos, necessita de ferramentas e treinamentos para lidar com essas situações, ou até mesmo adicional salarial para compensar o exercício laboral realizado por eles.

Em vista dos tópicos supracitados, este tema é socialmente relevante, pois a questão de gênero e raça está intrinsecamente ligada ao cuidar, especialmente o remunerado desempenhado no ambiente doméstico. Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 93% do total de trabalhadores no lar — o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) considerou cuidadores de pessoas em domicílio, bem como empregados domésticos — são ocupados por mulheres, sendo que 63% são negras. Diante dos números expressivos, é evidente que há um grupo social, formado majoritariamente por mulheres negras que exercem uma atividade de cuidado, dentro desse montante há as cuidadoras no lar, no entanto não encontram correspondência jurídica para a atividade executada por elas, o que corrobora com a desvalorização da classe.

Quanto à relevância jurídica, ela advém da percepção que os legisladores tardaram em formular uma legislação robusta para os empregados domésticos. Apenas em 2015 foi criada a Lei Complementar nº 150, assim ela passa a ser usada como norma basilar que dita os direitos e deveres dos empregados domésticos e cuidadores em domicílio, colocando-os em igualdade na lei. Ocorre que, no mundo fático, por vezes, as atividades realizadas por cuidadores não encontram amparo legal na norma supracitada, assim observa-se uma lacuna na legislação, resultando na precarização da profissão.

Ainda há de se destacar os objetivos pessoais que impulsionam a presente pesquisa. Entre janeiro e março de 2022, mediante participação como estudante visitante, remotamente, na Emory University, durante três meses, estudou-se a Teoria da Vulnerabilidade da Professora Martha Fineman. A teórica afirma que todas as pessoas são vulneráveis, por conta disso todos precisam de cuidados, ademais, ela afirma ser o gênero feminino quem mais presta esta assistência. Ciente disso, verificou-se, mediante observação pessoal, que são elas que exercem normalmente esse papel. Embora árduo, o cuidado gracioso ainda é invisibilizado pela sociedade, e quando vem a se tornar remunerado, ainda assim não atende por completo as demandas das cuidadoras.

Neste contexto, o trabalho de cuidado provocou uma reflexão pessoal, que culminou na percepção de que no direito do trabalho, contudo exista uma regulamentação para o trabalho doméstico, os profissionais que exercem o trabalho de cuidado em domicílio não têm amparo legal suficiente diante de suas especificidades laborais.

Assim, surge o seguinte problema: quais são os desafios para a regulamentação do trabalho de cuidado em domicílio?

Nesse ínterim, o presente trabalho tem como objetivo geral identificar as dificuldades da regulamentação da atividade do cuidador doméstico, analisando a insuficiência da LC nº 150/15, para o reconhecimento de direitos. Quanto aos objetivos específicos, consistem em refletir a influência do gênero e raça no trabalho de cuidado; identificar quem são os cuidadores em domicílio; verificar as lacunas na Lei Complementar nº 150/15 para regulamentação do trabalho de cuidado em domicílio.

Com espeque nos objetivos, a técnica de pesquisa adotada nesta monografia é ancorada na revisão bibliográfica e documental, como doutrinas, notícias, artigos científicos, livros, podcasts, resoluções, legislações, periódicos, produções acadêmicas, dissertações, teses, portarias e dados oficiais relevantes para o desenvolvimento da pesquisa. Utiliza-se como referencial teórico a dissertação da Me. Bruna Salles Carneiro, uma vez que ela aborda a subordinação no trabalho de cuidado, bem como a dissertação da Me. Raquel Leite da Silva Santana, que defende o trabalho de cuidado como um tipo de trabalho doméstico, entrelaçando-os com questões raciais, além do doutrinador justralhista, Dr. Maurício Godinho Delgado.

No que diz respeito à análise metodológica, no trabalho adota-se uma abordagem quantitativa, a partir de análise dados oficiais, como também qualitativa e utilizando-se o método hipotético-dedutivo e de natureza exploratória, cuja hipótese parte do pressuposto que a falta de regulamentação própria para as cuidadoras em domicílio, advém da interseccionalidade entre o desprestígio, fruto da não profissionalização, questões históricas determinadas por gênero e raça, além de aspectos econômicos.

Nesse caminhar, no primeiro capítulo, exploram-se as dinâmicas da divisão sexual do trabalho, quanto à atividade desenvolvida pelo indivíduo e como ela é extremamente tangenciada dependendo da raça e sexo, recaindo, sobretudo, no gênero feminino a expectativa de cuidar e como isso se perpetuou para as relações empregatícias. Ainda nesse capítulo é discutido a evolução das normas que já estiveram no ordenamento jurídico brasileiro e versam sobre trabalho doméstico e o seu caminhar até a promulgação da LC nº 150/15. Ressalta-se que, ainda são expostas às distinções entre o trabalho de cuidado e o doméstico.

Já no segundo capítulo, descrevem-se as diferenças entre os tipos de cuidadores no lar e quais são as suas realidades e desafios laborais. Nesse tópico, abordam-se, ainda, as questões vivenciadas por cada trabalhador e como é lidar com os indivíduos em diferentes fases da vida e graus de vulnerabilidade, bem como, destacam-se as desigualdades e desamparos legislativos enfrentados pelos cuidadores em domicílio.

Quanto ao terceiro capítulo, tratam-se as diferenças entre cuidado indireto, exercido pelos empregados domésticos, e o cuidado direto realizado por cuidadores de pessoas. Sob esse viés, a diferença repousa quando a função daquele é realizar os cuidados básicos com os indivíduos dentro do lar, especialmente em aspectos que compõem a casa, quais sejam, organização, limpeza, manutenção de certos equipamentos e demais atividades inerentes a tal exercício. Em outro sentido, os cuidadores em domicílio se dedicam exclusivamente a cuidar de indivíduos, quais sejam, bebês e crianças, pessoas com deficiência, idosos, dentre outros.

Ainda é abordado neste capítulo, quais são as especificidades vivenciadas pelas cuidadoras no lar, e como tais questões não encontram correspondência na LC n°150, bem como é discorrido sobre os maiores desafios para a regularização do trabalho de cuidado. Tais como: a desvalorização da profissão de cuidado, por conta do seu histórico de invisibilidade fruto da baixa qualificação; a questão econômica, ou seja, o desinteresse da família em pagar um cuidador para o indivíduo que necessita da assistência e arcar com as verbas trabalhistas, perpetuando o desvio e acúmulo de função, face à imposição para a realização das atividades domésticas; outro desafio é o sexismo e racismo, visto que foi e é um trabalho que historicamente é realizado, de modo gratuito, por mulheres negras, dessa forma, como foi uma luta árdua a conquista da LC 150/15, também é uma luta árdua uma legislação específica para as cuidadoras. Por fim, ainda será abordado o estímulo à pejotização e uberização destas trabalhadoras, a fim de burlar as leis trabalhistas.

A seguir, serão apresentados esses elementos detalhadamente.

2 GÊNERO E TRABALHO DE CUIDADO NO BRASIL

O ato de cuidar é uma atividade necessária para a sobrevivência humana, é expandido tempo, zelo, responsabilidade, recursos financeiros e emocionais para a concretização desse ato.

Nessa perspectiva, a consequência prática dessa ação é o trabalho de cuidado, que pode ser definido da seguinte forma:

em sentido *lato*, como consistindo em atividades e relações que implicam a satisfação das necessidades físicas, psicológicas e afetivas de pessoas adultas e crianças, pessoas idosas e jovens, fragilizados e fisicamente aptos. Os recém-nascidos, jovens, pessoas idosas, doentes e as pessoas com deficiência, e inclusivamente as pessoas adultas saudáveis, têm problemas físicos, psicológicos, cognitivos e emocionais e requerem diversos graus de proteção, cuidados ou apoio. (OIT, 2019, p.08)

Ciente disso, todos os cidadãos, em algum momento em suas vidas, já foram beneficiados pelo trabalho de cuidado ofertado por outrem, pois nenhum ser humano é independente por si só. Por mais que seja rotulado como tal, cuidado é parte essencial da vida e responsabilidade de todos, pois favorece todas as pessoas (Vieira, 2018, p. 193). A evidência disso é que todos os seres humanos já foram alimentados, limpados, examinados, tiveram roupas lavadas, refeições preparadas, já receberam conselhos, abraços e outros atos de demonstração de afeto. Sendo estes, apenas um rol exemplificativo das diversas manifestações do cuidar nas relações interpessoais.

Este tipo de cuidado supracitado, é o denominado “cuidado gracioso”, que é realizada dentro dos lares e normalmente exercida pela família de modo gratuito.

Nesse sentido, por conta de o cuidado ter esse caráter geral, em regra, qualquer indivíduo tem aptidão de exercê-lo. “Todos nascem com a necessidade de cuidados mútuos, essa é uma condição para a manutenção da vida. Todos, independentemente de seu gênero, podem desenvolver qualquer habilidade sociocultural que pretendam aprender” (Maciel *et al.*, 2021, p. 259, tradução nossa). Todavia, embora todas as pessoas recebam cuidado e sejam capazes de dar, há uma enorme discrepância entre os gêneros de quem mais o oferta, sendo as mulheres protagonistas desse papel. Como fruto disso, são elas quem mais atuam no trabalho de cuidado não remunerado, como bem citado por Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007, p. 597) “uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno”.

Para trazer dados concretos sobre a atuação feminina, vale citar a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, realizada no ano de 2022, na qual revela que “148,1 milhões de pessoas de 14 anos ou mais de idade realizaram afazeres domésticos no próprio domicílio ou em domicílio de parente [...] enquanto 91,3% das mulheres realizaram alguma atividade relacionada a afazeres domésticos, essa proporção foi 79,2% entre os homens em 2022” (IBGE, 2023, p. 02).

Os dados acima indicam que, apesar de todos os moradores precisarem fazer as tarefas a fim de contribuírem com o cuidado mútuo, é desproporcional a quantidade de atividades realizadas entre os homens e as mulheres. Quando se analisam os afazeres domésticos dos filhos ou dos enteados, na condição de morarem com os pais ou responsáveis, os dados são ainda mais alarmantes, visto que eles são encarregados de realizarem 67% das atividades domésticas, ao passo que as elas, por 83,8% (IBGE, 2023, p. 03). Isso revela uma nítida criação diferenciada dos pais e responsáveis em relação ao gênero de seus filhos e enteados, pois certamente há um incentivo e uma cobrança familiar para as meninas contribuírem ativamente com as atividades do lar.

Isso evidencia que a criação familiar é a reverberação de uma construção que “A feminilidade está associada à delicadeza, ao bom tratamento, à paciência, como se fossem características inatas das mulheres” (Maciel *et al.*, 2021, p. 257, tradução nossa). Em outras palavras, cuidar é atrelado a elas, pois há um “dom”, atenção aos detalhes, como se sua natureza fosse propícia a isso.

Nesse contexto, a noção de que o trabalho de cuidado e o gênero feminino caminham juntos é tão evidente na sociedade, que o poder público, a fim de garantir condições mais favoráveis para quem cuida, por meio do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS), criou no ano de 2024, a Política Nacional de Cuidado (PNC), que visa garantir direitos de quem é cuidado e quem cuida, com um olhar atento às desigualdades de gênero, raça, etnias e territoriais, bem como com o intuito de promover uma visão mais igualitária do trabalho de cuidado entre a família, comunidade, Estado e setor privado.

O texto legal já foi enviado para sanção presidencial (MDS, 2024), o seu maior interesse é em “garantir o acesso ao cuidado de qualidade para quem dele necessita, o trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores remunerados do cuidado e a redução da sobrecarga de trabalho para quem cuida de forma não remunerada — que são fundamentalmente as mulheres” (MDS, 2024).

Além disso, no que tange ao fomento do trabalho de cuidado no lar, ressalta-se o Projeto de Emenda à Constituição (PEC) 6×1, em que visa a redução da jornada de trabalho para 4×3, laborando no máximo 36 horas por semana no emprego, o que significa mais tempo para a realização do trabalho de cuidado em casa e o descanso. Portanto, se ambos, o projeto e a política supracitada, tornarem-se válidas no ordenamento jurídico, demonstrarão um grande passo rumo à democratização do cuidado gracioso.

Noutro giro, diante dos dados aqui apresentados, não restam dúvidas da disparidade existente entre os gêneros, sendo o feminino mais atuante no trabalho de cuidado; todavia, para que seja feito um recorte mais preciso da prestação de assistência no contexto brasileiro, é necessário considerar os aspectos raciais na presente monografia, visto que, segundo Raquel Santana (2020, p. 62), o trabalho de cuidado remunerado, sob uma perspectiva que não considera que as mulheres negras sempre foram trabalhadoras, resulta em uma omissão significativa da real história do trabalho de cuidado no Brasil. Isso ocorre, pois, em diversos campos de atuação do cuidar, as mulheres pretas (negras e pardas) têm uma realidade, estatísticas e visibilidade diferentes se comparado a mulheres brancas, como será destacado mais adiante.

Nesse plano, a título exemplificativo no que tange às diferenças raciais, uma das faces do trabalho de cuidado na realidade brasileira é a conciliação entre o cuidar no lar e o trabalho remunerado estudos acadêmicos realizados fora do ambiente doméstico. Eventualmente, essas mulheres diante do contexto familiar em que estão inseridas, são impedidas de gozarem desse direito social que consta no rol do art. 6º da Constituição Federal (Brasil, 1988). Essa situação atinge, em especial, as negras e pardas, segundo dados do Pnad contínuo “quase 7 milhões de mulheres entre 15 e 29 anos não estudavam e nem estavam ocupadas em 2022 — o número representa 63,4% dos mais de 10,8 milhões de brasileiros da mesma faixa etária que estavam nesta situação no ano passado. Destas, 4,7 milhões são mulheres pretas ou pardas e 2,1 milhões brancas” (IBGE, 2023, p. 25).

Os dados reforçam, como já abordado, que desde a adolescência recai sobre o gênero feminino a expectativa de cuidar e isso se perpetua pela vida adulta. Ou seja, elas só fazem esse papel “bem feito” porque desde sua juventude foi cobrado delas que realizassem a atividade de cuidado dentro do lar e atrelado a isso, observa-se como as mulheres negras têm seus direitos ainda mais cerceados se comparado às mulheres brancas, provando que, no Brasil, não tem como analisar o trabalho de cuidado sem trazer à baila perspectivas raciais.

2.1 GÊNERO, PATRIARCADO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Como já discorrido, é evidente como a questão de gênero está entrelaçada no conceito do cuidar. Nesse viés, as mulheres são destaques nas realizações dessas atividades e isso é fruto da divisão sexual do trabalho, que segundo Helena Hirata e Danièle Kergoat, pode ser explicado da seguinte forma:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.)

[...]

Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie (2007, p. 599).

Em outras palavras, o trabalho que será exercido pelo indivíduo depende do seu sexo. Se for homem, cabe o trabalho produtivo, que são atividades de maior visibilidade, ao passo que se for mulher, cabe o trabalho reprodutivo, isto é, reprodução da vida e cuidado. Este trabalho, por vezes, pode ser até desqualificado como trabalho, pois não gera frutos pecuniários de modo instantâneo, sendo que seus reflexos apenas são obtidos em momento futuro.

Nesse caminhar, uma vez que ambas as atividades se complementam — trabalho produtivo e reprodutivo — não há como desvencilhar um do outro, “A despeito do trabalho social reprodutivo ser (em diferentes graus) parcialmente autônomo frente à dominação do capital, não há trabalho na sociedade moderna inteiramente fora do capital, e não há capital fora do trabalho (socialmente diferenciado [re] produtivo)” (Ferguson, 2017, p. 31). Nesse ínterim, é com o trabalho reprodutivo que gera manutenção do trabalho produtivos, uma vez que o mercado de trabalho precisa de trabalhadores dispostos, alimentados, descansados e felizes, entretanto para que tudo isso ocorra, há uma rede invisível de apoio doméstico (Bitarães, 2021, p. 50).

Outrossim, essa rede invisível de cuidado realizado por mulheres, é a base da “engrenagem social”, que em decorrência lógica da sociedade capitalista, gera uma cadeia de produção, que segundo Ana Cecília Bitarães, sob um olhar macro do mecanismo, pode ser conceituado da seguinte forma:

São elas que mantêm estruturas do capitalismo e fomentam a economia, [...] na medida em que contribuem para que outros, a quem dedicam seus cuidados, se lancem exclusivamente ao mercado de trabalho no momento presente, como por exemplo de seus companheiros, ou tenham condições futuras de se lançarem, no caso dos filhos. Além disso, seguindo esse fluxo, o próprio Estado é beneficiado por essa situação, já que por ela se promove a ampliação da produção pelas outras pessoas e se atribui a responsabilidade dos cuidados e manutenção da vida às mulheres, que acabam absorvendo o grande peso de serem responsáveis pelo ‘bem de todos’, objetivo que, na verdade, seria da República, conforme Art. 3º, inciso IV, da Constituição Federal (2021, p. 52).

Por existirem pessoas que fazem o cuidado nas casas, é que outros conseguem se lançar no mercado de trabalho, e usurpando a posição de únicos “protagonistas” da geração de renda (Bitarães, 2021, p. 53).

Em suma, a assistência que deveria ser compartilhada entre o Estado, entes privados, outros membros da família e afins, tal como fomenta a Política de Cuidado do MDS, acaba recaindo quase que exclusivamente sobre a mulher.

Concomitantemente a isso, como a divisão sexual do trabalho alimenta a ideia de que é o gênero feminino que deve realizar trabalhos reprodutivos, quando elas passam a exercer o trabalho produtivo, ainda recai sobre elas a expectativa de cuidar, especialmente sobre as mulheres pretas, e isso provoca um reforço negativo para a perpetuação da dupla ou até tripla jornada de trabalho.

Nesse sentido, ao passo que ingressam no mercado de trabalho, tende a nascer uma situação que reflete a realidade de muitas famílias brasileiras, isto é, a dupla jornada, que pode ser definido da seguinte forma:

A dupla jornada de trabalho é um fenômeno caracterizado pela realização de tarefas domésticas, de cuidado de crianças e de familiares idosos após um dia de trabalho remunerado fora de casa. É experienciado principalmente por mulheres, devido aos papéis tradicionais de gênero aceitos pela sociedade (Okleina, 2023).

Ainda há de se ressaltar a tripla jornada, caracterizada por:

A mulher precisa focar na sua formação acadêmica, ser produtiva no trabalho e atender as demandas do mercado de trabalho. Depois tem que se concentrar em administrar a casa, cozinhar e fazer faxina. Por fim, precisa se dedicar ao cuidado dos filhos e do companheiro – e, em muitos casos, também cuidar de um familiar idoso ou doente (Okleina, 2023).

Devido à espera do trabalho feminino dentro do lar ser algo estrutural, o fato das mulheres simplesmente trabalharem fora, não as isentam de exercer uma jornada maior de trabalho, agora, porém, dentro do lar e de modo gratuito.

Desse modo, é evidente que elas terem um trabalho externo não é sinônimo que seus exercícios dentro do domicílio irão diminuir; pelo contrário, por conta da perpetuação da expectativa de realização das atividades de cuidado, o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2018, p. 11) aponta que o emprego remunerado feminino é apenas mais

uma tarefa no seu dia, pois não se modificou o enraizado sistema de gênero no qual a mulher exerce o papel de cuidadora e o homem de provedor. Como se o dia feminino fosse expandido tal qual um elástico, enquanto o dos homens se mantém igual, como se tivessem o “tempo mais valioso” em comparação ao delas.

Então, por mais que as mulheres desenvolvam uma atividade laboral fora do ambiente doméstico, ainda há uma cultura que as impulsionam a exercer o trabalho de cuidado. Nesse sentido, consoante aos dados do IBGE (2022), no que cerne à dupla/tripla jornada, “Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas”.

Em síntese, resta evidente que a divisão sexual do trabalho recai sobre o gênero feminino, e embora não tenha seus limites rígidos na sociedade moderna, ao analisar que as mulheres ocupam postos de trabalho externos, é visível a sua perpetuação, provocando, como já citado, dupla e tripla jornadas de trabalho.

2.2 O TRABALHO DOMÉSTICO E DE CUIDADO SOB A ÓTICA DO RACISMO

Em que pese o trabalho reprodutivo seja realizado principalmente por elas, ao se fazer um recorte do trabalho doméstico e de cuidado remunerado, no contexto brasileiro, percebe-se que este ofício é exercido majoritariamente por mulheres pretas. Segundo informações organizadas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), a partir de dados do Pnad Contínua, no ano de 2022, havia 5,8 milhões de trabalhadores domésticos, sendo que 91,4% eram mulheres, desses montantes, 67,3% eram mulheres negras (IBGE, 2022) e essa realidade, como será demonstrada mais à frente, é fruto de um doloroso passado do país que escravizou milhares de africanos e africanas.

A fim de melhorar o entendimento, faz-se necessária uma breve explanação sobre a dinâmica do trabalho de cuidado no contexto escravocrata do Brasil. Consoante à Lélia Gonzales, havia duas personalidades femininas essenciais para o exercício do trabalho de cuidado no lar, a primeira delas eram as mucamas, responsáveis por “manter, em todos os níveis, o bom andamento da casa grande: lavar, passar, cozinhar, fiar, tecer, costurar e amamentar as crianças nascidas do ventre ‘livre’ das sinhazinhas” (Gonzalez, 2020, p. 42). Pode-se afirmar que, essencialmente, elas realizavam o cuidado com o lar.

Nesse hiato, as mucamas que exerciam o trabalho de cuidado com os bebês e crianças brancas, inclusive amamentando-as, eram chamadas “amas de leite”, a segunda personalidade

feminina (Gonzalez, 2020, p. 72). No entanto, como é de amplo conhecimento, os escravizados eram tratados como “objetos” sendo propriedade de seus senhores. Ocorre que as amas de leite eram “valorizadas”, não pelas pessoas que eram, mas por serem “objetos” de valor que conferiam *status* para a família que possuía. Continuamente, à proporção que se chegava ao fim da escravidão, surgiu uma política higienista dos médicos daquela época, sendo difundida a ideia de que o leite materno das mulheres pretas era “sujo”, passível de transmitir doenças (Santos, 2010, p. 10). Com isso, as figuras das amas de leite deram lugar às amas secas, assim as mulheres tornavam-se “babás” dos bebês e das crianças (Segato, 2006).

Paralelamente a isso, as negras que não exerciam trabalho de cuidado nos lares dos senhores vivenciaram outra questão, atuavam em outras atividades que não implicavam em cuidar, o que é traduzido por Lélia Gonzales (2020, p. 187) ao comentar que “data da abolição da escravatura não significou a garantia de sobrevivência daquele povo, bem verdade, foi naquele momento que se iniciou o processo de marginalização dos trabalhadores negros”. Ela ainda ressalta que, quando eram escravizados, eram bons para este trabalho, mas ao passo que conquistam sua liberdade, não eram bons para o trabalho livre. Nesse sentido, Raquel Santana versa que:

O papel de controle do Estado brasileiro sobre as mulheres que trabalhavam na rua (escravizadas do ganho) no período ora analisado, final do século XIX, parece ter sido determinante para o enclausuramento das mulheres negras no ambiente doméstico, na realização do trabalho doméstico e de cuidados, como uma das únicas opções de trabalho não interditas a elas (2020, p. 133).

Em outras palavras, elas acabaram exercendo a profissão de cuidado, pois foi isso que restou frente ao cerceamento do Estado em garantir o livre exercício de qualquer tipo de atividade laboral pelas mulheres negras, a serem escolhidas de acordo com suas habilidades e preferências. E esse passado histórico revela o motivo pelo qual o trabalho de cuidado, realizado nos lares, se perpetuou pelo tempo como exercido, em sua grande maioria, por esse público.

Nesse ínterim, esse pretérito, não tão distante, ainda reflete seus efeitos na atualidade. Urge ressaltar que ao analisar o cuidado sob as lentes de gênero e raça, mulheres de classe média e alta inserida no mercado de trabalho, face à ausência de alternativas estatais, tendem a recorrer ao trabalho de mulheres em condições menos favoráveis, que no contexto brasileiro geralmente são negras, para atividade doméstica e de cuidado, que se pontua, mal remunerado (Santana, 2020, p. 53).

Dessa maneira, há uma ascensão, especialmente econômica de mulheres brancas, visto que elas “terceirizam” o trabalho de cuidado para as pretas, mediante isso, “se colocar no mercado de trabalho e conquistar independência financeira — em dependência às trabalhadoras

domésticas, babás, cuidadoras, diaristas” (Carneiro, 2022, p. 133). Em contrapartida, mulheres negras, por vezes, não conseguem sequer um emprego, ou investir nos estudos, visto que precisam cuidar de outras pessoas, como já citado no primeiro tópico.

Em suma, embora em épocas e contextos diferentes, atualmente, o retrato da família brasileira de classe média alta, reverbera, guardando suas devidas proporções, o passado escravocrata do país que passou a ser destino de inúmeros negros e negras escravizadas.

2.3 TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO COMO O TIPO JURÍDICO PREVISTO NO ORDENAMENTO BRASILEIRO: CONCEITOS E CRÍTICAS

O trabalho doméstico no contexto brasileiro, — e aqui parte-se de uma perspectiva de atividade realizada por um indivíduo em prol de outrem — remete-se aos tempos escravocratas, nas quais, as mucamas e amas de leite/secas, realizavam atos de cuidado com o lar e com as famílias dos seus senhores, como bem abordado no tópico anterior, todavia “eram indignos de qualquer proteção jurídica, dada a sua condição de ‘coisa’ e ‘propriedade’” (Santana, 2020 p. 114).

Como consequência dessa situação, justamente por serem feitos por pessoas negras, “sempre foram associados à possibilidade de realização de trabalho não pago, o que fez emergir entre as pessoas brancas a ideia de que ‘o trabalho pago era seu privilégio’” (Santana, 2020, p. 113). E isso reverberou no ordenamento jurídico brasileiro, pois uma das características do trabalho é a contraprestação pecuniária.

Ou seja, o trabalho de cuidado com pessoas que não compõem o núcleo familiar era realizado por mulheres escravizadas e que não tinham prestígio social, sob o ponto de vista da sociedade escravagista, e mesmo após o período abolicionista, o racismo ainda continuava/continua e o trabalho de cuidado permaneceu/permanece sendo exercido por mulheres negras. Nessa conjectura, a união desses aspectos reverberou na invisibilidade jurídica, portanto, “a mulher negra se sente com todo o direito de perguntar: ‘afinal, que abolição foi essa que, 94 anos depois dela ter acontecido, a gente continua praticamente na mesma situação?’” (Gonzales, 2020, p. 187). Assim, observa-se que a questão racial, está entrelaçada com o trabalho de cuidado como atividade laboral, como já visto no tópico anterior, no qual neste subtópico será analisado todo caminho percorrido até chegar na Lei Complementar nº 150 de 2015.

2.3.1 A regulamentação do trabalho doméstico no Brasil até a CF/88

Em primeiro plano, destaca-se que se utilizará como ponto de partida para a análise do trabalho doméstico no Brasil o ano de 1943, visto que foi o momento da promulgação do Decreto-Lei nº 5.452, isto é, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo a primeira grande legislação que versa sobre o direito dos trabalhadores, considerando um importante “patrimônio do trabalhador e passaporte da cidadania” (Agência Senado, 2023).

Nesse caminho, a fim de entender o contexto histórico-social e político brasileiro no momento da promulgação da CLT, destaca-se o que é narrado no videocast disponível no canal do YouTube do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no qual o Ministro do TST, Maurício Godinho Delgado, relata que em 1930, Getúlio Vargas, que ascendeu ao governo como chefe do executivo, em vista de fazer uma política de inclusão social, a CF de 1934, foi criada com o intuito de trazer as garantias individuais e sociais, como, por exemplo, positivando algumas normas trabalhistas e de seguridade social. Todavia, havia um lado negativo, os direitos supracitados eram exclusivos de trabalhadores urbanos, portanto, ficaram de fora da legislação os rurais e domésticos

Paralelamente a isso, insta salientar que a criação da consolidação é influenciada pelo movimento dos operários visando melhores condições de trabalho, limitação de jornada, dentre outros (Resende, 2020, p. 02). Isto é, o compilado de normas que formou a CLT não foi para todos os obreiros, o art. 7º, da consolidação exclui uma grande parcela de trabalhadores, em especial as trabalhadoras domésticas, profissão que nasceu muito antes do operariado. Mas não por falta de reivindicações, já que as trabalhadoras do cuidado, especialmente as mulheres negras, percorreram uma longa jornada para a conquista de seus direitos, nada lhes foi concedido, todas as conquistas são frutos de sua luta.

Ainda no que tange ao aspecto normativo, durante todo o período de 1943 até 1971, não houve nenhuma legislação que versasse sobre o direito dos empregados domésticos, sendo apenas em 1972, no contexto de ditadura militar no governo Médici, que foi criada uma norma que dispunha sobre a profissão de empregado doméstico, isto é, nesse ano o trabalho de cuidado passou a ganhar a classificação de profissão, tendo sido promulgada a primeira legislação que conferiu direitos a esses empregados, qual seja, a Lei n.º 5.859/72. Todavia, a lei era extremamente singela, os empregados possuíam apenas três direitos: férias remuneradas de 20 dias; anotação na CTPS e seguro obrigatório da previdência pública.

Embora tenha saído da total invisibilidade jurídica, ainda pairava um descrédito desta atividade laboral, em vista disso, segundo Godinho, a valorização da pessoa passa pela valorização do trabalho (TST, 2024). Em outras palavras, se o ofício que a pessoa exerce não é enaltecido, quem o exerce acaba não sendo também, prova disso é que, por mais que a legislação que versava sobre as trabalhadoras domésticas fosse singela, ainda teve espaço para inserir um inciso que revela a amplitude do desdém que advinha especialmente do racismo que reverbera para o contexto jurídico, em seu “Art. 2º Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar: II-Atestado de boa conduta” (Brasil, 1972). Vale dizer, uma profissão que é realizada majoritariamente por mulheres negras, exigia delas uma comprovação de que eram “boas pessoas”.

No avançar do tempo, com o fim do período ditatorial, que tinha como uma de suas características o cerceamento de direitos, os brasileiros rogavam por uma nova constituição que garantisse os direitos fundamentais dos indivíduos, sendo o Direito do Trabalho, um dos pilares para a garantia da dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, surge o art. 7º da CF, que elenca um rol extensivo de 34 (trinta e quatro) incisos de direitos para os trabalhadores, mas em seu *caput* deixa clara quem são os públicos-alvo, “trabalhadores urbanos e rurais”, ao passo que, no parágrafo único do mesmo artigo, que versa sobre trabalhadores domésticos, são elencados apenas 9 (nove) incisos, deixando de fora tantos outros (Brasil, 1988). Cabe citar que, a inclusão de alguns direitos implica a exclusão de tantos outros que não foram conferidas as empregadas domésticas mesmo que a grande maioria fizesse sentido para a atividade laboral exercida por elas (Ramos, 2018, p. 105-106), como se observa abaixo os pontos normativos que lhes foram negados:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII - salário-família para os seus dependentes;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (Brasil, 1988)

Os incisos supracitados são exemplos de como os legisladores constituintes consideraram que algumas pessoas merecem proteção jurídica e outras não. Outrossim, ainda que haja diversas problemáticas na negação de direitos as trabalhadoras domésticas, limita-se a tecer comentários a respeito do inciso XX, principal objeto de pesquisa da presente monografia.

Conforme já abordado, o trabalho doméstico é realizado historicamente por mulheres pretas, e até os dias atuais permanece assim. Destarte, há de se convir que, naquele momento, na década de 80, o retrato era semelhante. Contudo, direitos que já foram conquistados por outras trabalhadoras, como, por exemplo, a estabilidade à gestante, foi negado às domésticas, e elas viviam em uma completa insegurança jurídica causada pelos legisladores constituintes. Sendo apenas, no ano de 2006, que a Lei nº 11.324 conferia a estabilidade para elas, ao adicionar o art. 4º à Lei nº 5.859, de 1972, nos seguintes termos: “Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto” (Brasil, 2006).

A não conferência de direito para as mulheres, não tem outra explicação, senão “noções escravagistas e coloniais que impediram, mesmo num ambiente em que se falava em cidadania e democracia como maiores corolários dos interesses dos constituintes e da sociedade brasileira após a ditadura” (Ramos, 2018, p. 108). É nítido como a luta por direitos das mulheres negras não terminou em 1 de maio de 1888.

Em suma, “a afirmação da cidadania das trabalhadoras e trabalhadores na Constituição Federal foi seletiva porque deixou de lado o reconhecimento de uma cidadania justtrabalhista ampla para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, ante a ausência de inclusão da categoria no artigo 7º do diploma consolidado” (Santana, 2020, p. 181).

Ou seja, mais uma vez, na historiografia e no mundo jurídico, permanece o trabalho de cuidado como uma atividade desvalorizada, que, do ponto de vista dos legisladores, as domésticas não mereceriam ter o mesmo direito que qualquer outro trabalhador ou trabalhadora.

A constituição denominada “Cidadã”, acabou por ignorar esta grande massa de cidadãs brasileiras.

2.3.2 A EC 72/13 e a Lei Complementar 150/15

Nesse íterim, no segundo mandato do governo Lula, é promulgada a “PEC das domésticas”, nome dado à Emenda Constitucional (EC) nº 72, de 2013, que 25 (vinte e cinco) anos depois da criação da Carta Magna de 1988, que adiciona ao art. 7º da referida constituição o parágrafo único, no qual elenca um rol de direitos que atendem às demandas laborais e fazem sentido na rotina de atividade desempenhada por esses trabalhadores, mas que, à época da constituinte, ficaram de fora.

Esta norma traz um simbolismo em sua promulgação, uma vez que iguala, na Constituição Federal, os trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, sendo um grande passo rumo à igualdade, diante de tamanha invisibilidade social e jurídica, que permaneceu por muitos anos.

Nessa senda, em 2015, no primeiro ano do governo de Dilma Rousseff, o cenário para os trabalhadores domésticos ganha uma nova perspectiva e uma robustez na legislação, com a promulgação da Lei Complementar número 150. Esta vem com o intuito de regulamentar as relações laborais no ambiente doméstico, trazendo, portanto, uma norma mais completa, com diversos artigos que buscam antever todas as possíveis condições do que é realizar um trabalho doméstico e aplicações viáveis na dinâmica familiar.

A título exemplificativo, vale citar o art. 1º da LC 150/2015 “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, 2015). Ao ressaltar que a função exercida pela empregada não deve ter finalidade lucrativa aos patrões, o legislador tem a finalidade de coibir a atuação do empregador em auferir renda com a mão de obra do empregado, como, por exemplo, que o primeiro lucre com a venda de refeições preparados pelo segundo.

Este pequeno recorte revela, positivamente, como a lei em questão considera as particularidades de situações que podem ocorrer no ambiente laboral, e isso reconhece que a norma foi pensada para as empregadas domésticas, não sendo uma legislação geral que se expandiu para essas trabalhadoras. É nítida que lhes é dada uma visibilidade jurídica.

Contudo, apesar de as trabalhadoras domésticas terem conquistado esse grande avanço na área trabalhista, a discussão acerca do trabalho de cuidado não se encerra nessa lei, pois a partir dessa norma, inicia-se um novo ciclo de definições do que seria o trabalho doméstico.

Nesse cenário, em primeiro plano, ressalta-se a questão das diaristas, grupo de trabalhadoras domésticas que não são protegidas pela LC mencionada. Sendo o ponto que as separa desta proteção legal o quesito eventualidade, conceito que a própria CLT não define quantos dias exato para ser classificado como trabalho não eventual, todavia os legisladores da Lei Complementar nº 150 de 2015 foram os responsáveis por quantificá-la, sendo, portando, o trabalho não eventual aquele realizado no máximo duas vezes por semana na residência do empregador. Porém, em sentido contrário, a doutrina considera o fator regularidade mais relevante do que a contabilização de dias exatos (Carneiro, 2022, p. 115).

Ocorre que, a problemática por trás disso é muito mais profunda do que meras demarcações legais. Há todo um aspecto social e econômico que permeia essa conceituação, como definido por Marcelo Ramos e Pedro Nicoli:

Aqui, o sexismo, o racismo e a luta pela manutenção dos privilégios revelam sua força. Os senhores do Direito, da legislação à aplicação das normas, naturalizam o cinismo, retorcendo interpretações incompreensíveis para garantir que possam continuar a contratar, eles mesmos, trabalho doméstico de baixo custo e com facilidade operacional. E que possam manter uma oferta farta, um exército de mulheres negras que se desdobram em vários empregos (cinicamente não considerados “empregos” na técnica jurídica) para garantir a sobrevivência. Quando quem produz, aplica, fiscaliza o Direito é um conjunto de empregadores, o resultado escancara esses compromissos jurídicos com os privilégios e com a indignidade (2020, p. 41).

Em outras palavras, é mais benéfico para a classe média e alta da sociedade perpetuarem a exclusão desse grupo de trabalhadoras do ordenamento jurídico formal. Para corroborar com essa ideia, segundo dados da Pnad, em dezembro de 2023, o Brasil tinha 6,080 milhões de trabalhadores domésticos (aqui são todos que prestam serviços na residência, tais como domésticos, jardineiros e diaristas), de sorte que da totalidade desses profissionais, os que realizam o trabalho domésticos de diaristas correspondem a 4,614 milhões de pessoas, ou seja, há mais trabalhadores no lar sem regulamentação (MTE, 2024).

Com efeito, culmina no cerceamento básico de direitos ao trabalhador, como, por exemplo, um salário mínimo que dê para custear as necessidades vitais, como os expostos no inciso IV, art. 7º da CF. É nesse cenário que destaca-se a fala de Paula Montagner, subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), “As diaristas são as que têm mais dificuldades de conseguir garantir um salário-mínimo por mês, são as mais prejudicadas na remuneração” (MTE, 2024). Para além da remuneração digna, há ainda outros reflexos de cunho trabalhista, exposto na LC nº150/2015, que não são alcançados

por essas trabalhadoras, como o direito ao FGTS, que consta no art. 21, direito à licença maternidade e estabilidade provisória com a confirmação do estado de gravidez, que consta no *caput* do art. 25 e parágrafo único, respectivamente, e tantos outros.

Dessa maneira, a suposta autonomia que as diaristas têm, é apenas para mascarar a ausência de regulamentação que colabora para a informalidade e exclusão jurídica de uma grande parcela dessas trabalhadoras domésticas.

Em segundo plano, destaca-se a situação jurídica das cuidadoras em domicílio, que embora não estejam na informalidade, não têm suas demandas e realidade laboral completamente expressa na lei que rege seu vínculo empregatício. Como bem versa Raquel Santana:

Lei Complementar 150/2015 deixou de enfrentar aspecto trabalhista essencial à realidade fática dessas trabalhadoras: a existência de objetivas distinções entre as espécies jurídicas contempladas no trabalho doméstico, a depender do tipo de atividade exercida por essas trabalhadoras, o que implica na ausência de regulamentação específica do trabalho de cuidado remunerado (2020, p. 189).

Em vista disso, a lei, embora necessária, é incompleta, assim, não tem capacidade para abranger todas as situações vivenciadas pelas cuidadoras em domicílio, razão pela qual são necessárias normas mais robustas para atender às demandas das cuidadoras, tema que será aprofundado mais adiante.

Em suma, é visível que se percorreu um longo caminho até chegar à LC 150/2015, que vale salientar ser extremamente tardia, mas que visou trazer dignidade, visibilidade e direitos para as trabalhadoras, mas que excluiu o trabalho das diaristas e ocultou ofício das cuidadoras nos lares, trazendo, também, algumas armadilhas, como serão abordadas no terceiro capítulo.

2.3.3 Distinções entre trabalho de cuidados e trabalho doméstico

Como já discutido ao longo deste capítulo, o trabalho de cuidado remunerado pode ser exercido na residência. Nesse sentido, há dois campos de atuação para o exercício do cuidado nos lares, o cuidado gracioso, como já abordado, é realizado normalmente pela família, e majoritariamente por mulheres, em benefício de outrem do mesmo núcleo, ao passo que o cuidado remunerado dentro dos domicílios, é exercido por uma empregada doméstica, babá, diarista, cuidadora de idoso, técnicas de enfermagem e tantas outras profissionais.

Nesse contexto de assistência prestada pela profissional de cuidado, restam duas formas de exercê-la. Há o cuidado indireto, que consiste em ações, tais como, limpar, cozinhar, lidar com a higienização das roupas dos familiares etc., normalmente são atividades desempenhadas

pela empregada ou diarista. Neste trabalho, elas disponibilizam e facilitam os objetos e meios necessários para a realização do autocuidado de cada indivíduo beneficiado pela assistência anteriormente prestada (OIT, 2019, p. 08). Em outras palavras, a empregada que prepara as refeições ela disponibiliza um alimento pronto para o consumo, ato de cuidado indireto, ao passo que o indivíduo se alimentar é um autocuidado.

Já outra abordagem para o cuidado é o realizado de forma direta. Essa relação envolve um contato mais estreito, podendo até apresentar alguns aspectos do autocuidado, porém realizado por um terceiro. Essa assistência pode ser externalizada através do cuidado com doente, alimentando um bebê, ensinando crianças pequenas, dando banho em idoso e outras atividades, não sendo um rol taxativo (OIT, 2019, p. 08). Tal cuidado, traz consigo uma aproximação e pessoalidade entre o cuidador e beneficiário do cuidado, de maneira que nos lares, pode ser realizado, por exemplo, por babás ou cuidadora de idosos.

No que tange aos aspectos legais, as atividades de cuidado são abordadas de formas distintas. Ao analisar-se o teor da Lei Complementar nº 150, em seu artigo art. 1º “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, 2015). Destaca-se haver uma prestação de cuidado que poderá ser realizada em prol da família, e como isso pode envolver mais de uma pessoa, é forçoso concluir que as atividades realizadas por esses profissionais serão mais genéricas, de modo mais ampla, ou seja, tem a ver com o cuidado indireto com os indivíduos que moram na casa, sendo, portanto, uma lei pensada para as empregadas domésticas.

Nesse mesmo sentido, por não haver uma definição legal do que seria um cuidador de pessoas em domicílio, ou seja, aquele que presta um cuidado direto, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em sua página institucional na internet, tem a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), código nº 5162 - Cuidadores de crianças, jovens, adultos e idosos (CJAI), as definem da seguinte forma: “Cuidam de bebês, crianças, jovens, adultos e idosos, a partir de objetivos estabelecidos por instituições especializadas ou responsáveis diretos, zelando pelo bem-estar, saúde, alimentação, higiene pessoal, educação, cultura, recreação e lazer da pessoa assistida” (MTE). É notório que o trabalho realizado se limita às necessidades pessoais do indivíduo que será cuidada, abrangendo, inclusive, outros campos subjetivos de sua vida, assim a cuidadora acaba lidando com a aprendizagem, educação, regulação das emoções, dentre tantas outras funções que orbitam as demandas do assistido.

Outro ponto de divergência acerca dessas atividades laborais, é quanto a penosidade do ofício. Embora ambas as atividades possuam esse aspecto em comum, a grande diferenciação é a forma em que irá atuar. A empregada doméstica, enquanto cuidadora indireta, irá lidar com a limpeza de banheiros e manusear com produtos químicos, por exemplo, ao passo que cuidadora, irá lidar com aspectos fisiológicos próprios da condição humana, como higienizar o indivíduo ou tratar ferimentos da pessoa.

Essa característica do cuidado direto ganha a denominação de “dirty work” (Hughes, 2013, p. 91-108), no português “trabalho sujo”, um trabalho em que coloca a cuidadora em contato corpóreo com seu assistido (Leite, 2020, p. 83) “entrando em contato visual e olfativo com a urina e os excrementos da pessoa cuidada” (Araújo e Batista, 2011, p. 178). Ademais também lida com “corpos envelhecidos, com a decadência física e mental, com dejetos, feridas e cheiros característicos das doenças crônicas” (Bandeira e Batista, 2015, p. 73), sendo considerado um trabalho de baixo reconhecimento social, uma vez que é uma atividade realizada por mulheres pobres e de baixa escolaridade (Bandeira e Batista, 2015, p. 73).

Esse “trabalho sujo” “lida com aspectos da vida das pessoas em que a sociedade, com sua ética de higienização, do sucesso material e da ênfase na juventude e no glamour, não quer pensar e muito menos pôr a mão” (Bandeira e Batista, 2015, p. 73). Essas mulheres realizam o trabalho, que além de ser extremamente íntimo, ao lidar, sobretudo, com corpos, ainda é invisibilizado e não valorizado, por ser algo feito no íntimo da casa. A sociedade enxerga quando já está limpo, cheiroso, tratado e coberto.

Além disso, cabe citar outro aspecto em lidar com pessoas, que distingue a cuidadora da empregada doméstica, que são as demandas individuais de quem recebe o cuidado, visto que ao cuidar de pessoas, são requisitadas da primeira, habilidades distintas da segunda.

Insta salientar que o trabalho doméstico requer, segundo o MTE no CBO nº 5162, a capacidade de acolhimento; demonstrar criatividade; controle emocional; paciência e outras características mais, especialmente de cunho emocional e afetivo, que serão mais detalhados no último capítulo. Ao passo que, a empregada doméstica, consoante ao MTE no CBO nº 5121, é requisitada em suas habilidades pessoais a organização, cumprimento de orientações dos padrões, saber manusear equipamentos de limpeza, demonstrar atenção aos cuidados de segurança da casa e outros.

É notório como há uma divergência nas habilidades esperadas das trabalhadoras. Enquanto na condição de cuidadora é valorizado a capacidade pessoal, afetiva e até da personalidade, na empregada doméstica os aspectos pessoais não são priorizados, é apreciado

a competência de realizar a atividade que lhe foi incumbida, com uma vertente de atuação voltado para a casa de modo geral, sendo um trabalho até mais automático.

Por último, ressaltam-se as funções e até dificuldades do próprio trabalho, que ensejam outro aspecto de divergência entre os ofícios. Outrossim, por lidar com pessoas em diferentes graus de vulnerabilidades, a cuidadora direta passa a exercer alguns encargos, como, por exemplo, ser acompanhante no hospital do seu assistido, o que as expõe em um ambiente propício a enfermidades; ajudar a levantar ou deitar pessoas com dificuldade de locomoção; lidar com palavras ofensivas ou até agressão de alguém que recebe seus cuidados que tenha demência; prestar atenção constante com crianças que, porventura, tenha levado para passear; enfim, situações de conhecimento geral, vivenciadas diariamente por quem cuida de pessoas. As cuidadoras indiretas, logicamente, por não lidarem diretamente com os indivíduos que necessitam de um cuidado mais próximo, de certo que evitam circunstâncias como as descritas.

Nesse caminhar, resta evidente que há duas formas de atuação no campo do cuidado dentro dos lares, não se limitando ao cuidado indireto, como já destacado, porém essas outras profissionais do cuidado direto, em vista da lacuna legislativa, têm as normas sobre o trabalho da empregada doméstica como legislação guia do seu contrato de trabalho, como é ressaltado por Maurício Godinho Delgado:

O tipo de serviço prestado (manual ou intelectual; especializado ou não especializado) não é, desse modo, elemento fático-jurídico da relação empregatícia doméstica. Qualquer tipo de trabalho realizado por pessoa natural em favor de pessoa física ou família, com os elementos fático jurídicos desta relação de emprego diferenciada, rege-se pela ordem jurídica específica composta pela Lei n. 5.859/72 [Lei Complementar 150/2015], parágrafo único do art. 7º da Constituição da República, Lei n. 11.324/2006 e demais regras jurídicas próprias (2019, p. 448).

Assim, um grupo de trabalhadores permanece na invisibilidade jurídica e desvalorização, pois essas cuidadoras em domicílio, ao lidarem diretamente com seus assistidos, vivem demandas laborais diárias diferentes das empregadas domésticas. No entanto, as situações supracitadas não constam na legislação vigente, visto que a LC 150/15 apresenta um texto conciso que ratifica as garantias legais dos trabalhadores domésticos que realizam o cuidado indireto.

Nessa conjuntura, vale trazer à baila aspectos que corroboram com a ideia de que algumas situações expostas na legislação complementar supracitada, revelam como ela foi planejada para as cuidadoras indiretas.

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

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

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

[...]

Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo (Brasil, 2015).

É apresentada uma característica das empregadas domésticas, qual seja, a possibilidade de viajar com os empregadores, sendo uma situação laboral específica da categoria. Também cabe citar o artigo 13 da mesma lei “§1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia” (Brasil, 2015). Salienta-se também o art. 17 da mesma lei “§5º É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias” (Brasil, 2015).

Os trechos da lei supracitados, se amoldam à realidade vivenciada pelas empregadas domésticas e a dinâmica desse exercício laboral. Apesar de também encontrar correspondência na dinâmica laboral das cuidadoras, todavia não impede de afirmar que a LC 150/15 apresenta lacunas, permanecendo omissa diante de algumas situações que podem ocorrer com as cuidadoras em domicílio, como será abordado no capítulo seguinte.

Em suma, embora haja uma lei que verse sobre o cuidado remunerado nos lares, há algumas distinções entre os tipos de cuidados prestado por esses profissionais, sejam eles diretos ou indiretos, sendo a divergência principal o de tipo assistência fornecida dentro do domicílio.

3 TRABALHO DE CUIDADO EM CASA

A casa, comumente, é sinônimo de descanso ou até mesmo lazer, mas para as empregadas domésticas e cuidadoras em domicílio é seu ambiente laboral. Todavia, antes de adentrar nas especificidades da atividade desenvolvida por essas funcionárias, faz-se mister analisar o que significa trabalhar em um lar, um ambiente mais recluso em que há o contato direto e pessoal com o empregador e outros membros da família.

É possível identificar um contraste que pode existir, de um lado, o cuidado, elemento essencial para a perpetuação da vida e apoio necessário para os patrões poderem exercer o trabalho fora de casa. Em sentido oposto, o lado obscuro da ocorrência de situações que atentam contra a dignidade da pessoa humana e de relações trabalhistas adequadas. Portanto, salientar-se-ão as mazelas que as trabalhadoras podem vir a passar no “asilho inviolável” (Brasil, 1988) dos patrões.

O primeiro deles é o Trabalho infantil doméstico, que, segundo a Cartilha Direitos da Trabalhadora Domésticas elaborado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), pode ser definido como toda forma de atividade econômica exercida pela criança e adolescente, que não possui idade mínima para adentrar o mercado de trabalho (2021, p. 14). No Brasil, para o exercício do trabalho doméstico, a idade mínima da trabalhadora, segundo o parágrafo único do art. 1º da Lei Complementar nº150/15 é 18 anos, por conta de prováveis riscos ocupacionais, tais quais: abuso sexual, trabalho noturno e sobrecarga muscular. É nesse contexto que o trabalho doméstico faz parte da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, rol exposto no Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, no item 76 (Brasil, 2008).

A segunda situação que merece destaque é quando a trabalhadora é submetida a condições análogas às de escravo, que, consoante ao Código Penal Brasileiro (CP), em seu art. 149, define este trabalho como “Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer o submetendo a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer o sujeitando a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto” (Brasil, 2003). No âmbito domiciliar, uma das formas de evidenciar isso é quando o empregador “adota” ou “pega para criar”, ainda criança ou adolescente, alguma menina, e a mantém como empregada, sem nenhuma contraprestação pecuniária ou liberdade de ir e vir. Em vista da vulnerabilidade financeira e psicológica, esse ciclo de exploração se perpetua, tornando cada vez mais difícil a empregada se libertar dela (MPT, 2021, p. 16).

Ainda se enquadraria nas situações descritas no art. 149 do CP: manutenção da empregada doméstica presa na casa, submetendo-a a jornada excessiva de trabalho, causando-lhe prejuízo físico e psicológico; quando a empregada reside no mesmo ambiente que trabalha, e os patrões a requisita em qualquer momento do dia, sem ter direito a um descanso; não remuneração pelo trabalho prestado, fornecimento restrito de alimentação ou água potável; a criação de uma suposta “dívida” quando a empregada mora e se alimenta no lar em que trabalha; sofrer violência por conta do gênero, seja ela verbal ou física, enfim, há uma imensa lista de ações que atentam contra a dignidade da pessoa humana (MPT, 2021, p. 16-17).

A fim de exemplificar a situação, vale a pena trazer o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5) a respeito do que foi mencionado acima. A ação tramitou na 1ª Vara do Trabalho de Vitória da Conquista/BA, sob o nº 0000110-43.2023.5.05.0611. No caso em questão, a reclamante alega que trabalhou durante 50 anos para os reclamados, contudo sem receber nenhuma remuneração pelos serviços domésticos prestados. Em contrapartida, os reclamados alegam que primeiramente ela trabalhou para a mãe da reclamada, mas quando engravidou, foi abandonada pela própria família e adotada pela família da reclamada, passando a ser uma integrante desta.

O Juiz, na construção da tese, rememora o passado escravagista do Brasil e como este influencia o labor doméstico em troca do “bom tratamento” oferecido pelos patrões. Para corroborar a argumentação, o Magistrado traz a citação do livro “Da senzala à colônia”, escrito pela professora Emília Vidotti, na página 420:

Mencionava-se a benignidade dos senhores, a suavidade das relações domésticas e dizia-se novamente que a escravidão assegurava ao escravo situação invejável, superior à do jornaleiro europeu, do proletário dos grandes centros industriais. (...) Repetia-se que o tratamento do negro era bom, tinham do que vestir, a alimentação não lhes faltava e os senhores 'por sentimento inato e hábito comum' eram verdadeiros pais de seus escravos, e estes poderiam ser considerados verdadeiramente emancipados.

Continuamente, o Juiz ressalta a vulnerabilidade de quem realiza o trabalho doméstico, comentando que muitas vezes a pessoa mora no posto de trabalho, assim como no o caso em tela.

Ao final, ele pontua alguns aspectos que revelam que a reclamante, nitidamente, não compõe o núcleo familiar; para tanto, ele cita uma fotografia, que parece ser um café da manhã e a família está sentada à mesa, enquanto a reclamante permanece em pé. Ademais, também é possível extrair a certeza do vínculo trabalhista, em razão da reclamada, em depoimento pessoal, revela que a reclamante possui uma deficiência intelectual, contudo a “família” não tomou nenhuma providência para que ela pudesse lidar com essa questão. O Juiz ressaltar que,

do depoimento, teve a impressão que o simples fato da mulher ser acolhida pela família já era suficiente, frente a sua condição cognitiva.

Posto isso, é nítido como a família dos reclamados supostamente “adota”, ainda jovem, a reclamante, apenas em troca de uma moradia e alimentação para ela e o filho. Todavia, nega-lhe um salário-mínimo, a priva de férias, não limita a jornada de trabalho, entre outros.

Como última situação, vale destacar os casos de discriminação, que segundo a lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, em seu art. 1º “É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção [...]” (Brasil, 1995). Ao analisar o contexto doméstico, é possível observar situações em que a contratação ou a dispensa é motivada por questões raciais, estado civil, origem e outros. Ainda se nota aspectos discriminatórios quando é exigido que a empregada use o elevador de “carga” ou “serviço”, ao invés do “social”. Também é ressaltado na cartilha, que tal atitude é uma prática do racismo estrutural, que segrega as mulheres negras (MPT, 2021, p. 18-19) maioria nesse tipo de trabalho, como já abordada no tópico anterior.

Desse modo, a trabalhadora doméstica já vivencia outras questões do seu trabalho de cuidado que vão muito além da legislação. Assim, para além de somente ter seus direitos trabalhistas garantidos recentemente, toda essa dinâmica de um ambiente laboral mais recluso, certamente, é mais propícia para abusos e excessos por parte dos patrões. Em razão disso, serão analisadas algumas situações vivenciadas pelas cuidadoras no próximo tópico.

3.1 QUEM SÃO AS CUIDADORAS QUE LABORAM NO LAR: ANÁLISE A PARTIR DE PODCASTS

Inicialmente, visando entender de forma meticulosa o dia a dia laboral e as atividades desenvolvidas pelas trabalhadoras em domicílio, optou-se por trazer histórias reais dessas mulheres, que foram contadas pelas próprias na plataforma de áudio *spotify*.

O primeiro podcast usado como referência é “Quadro de empregada”, em razão do conteúdo dele trazer narrativas pertinentes e análises críticas sobre o cuidado doméstico. A primeira cuidadora é a Sra. Rosana Teixeira, ela é entrevistada no episódio de número 03 e 04, ela atuava como babá, porém, nos seus últimos anos de exercício da profissão, cursou pedagogia e se formou, deixando o emprego como babá.

Nas entrevistas, Rosana revela como a família preza pela empregada que dorme no trabalho, e como eles valorizam, segundo palavras de Rosana, quem “não tenha vida, solteira,

sem filhos”, e a própria narra que se encaixava nesse perfil. É nesse sentido que se destaca um termo que a ex-babá usa para definir as classes das babás: “mãe mão de obra”, por serem elas quem vivem com as crianças, por vezes dormem juntas, acordam de madrugada, cuidam enquanto estão doentes, ficam com a babá eletrônica o tempo todo, na expectativa de que a criança possa chorar ou tossir. Em outras palavras, as babás agem como se mãe fossem, sem serem as mães.

Para corroborar com isso, um segundo aspecto em relação ao labor de quem dorme na casa em que trabalha, é a privação do direito à desconexão física. Elas não se desvinculam do trabalho; enquanto permanecem na casa, podem ser requisitadas a qualquer momento, muito embora já tenham cumprido a jornada de oito horas trabalhadas, reforçando a ideia da “mãe mão de obra”

Em outro momento do podcast, Rosana destaca uma entrevista que fez com 30 babás para o seu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Nesse sentido, é possível analisar algumas percepções de outras babás a respeito do trabalho exercido por elas. Primeiramente, questiona-se se a profissional acredita que tem contribuições para a educação das crianças, e 91,7% disseram que sim, também foi perguntado se elas sentiam autonomia na construção da rotina da criança, e 93% disseram que sim. Com essas duas respostas as indagações, já são perceptíveis aspectos que diferenciam o trabalho doméstico e de cuidado. Esse trabalho direto de cuidado, revela como há uma transferência de saberes do cuidador para quem recebe cuidado, bem como a forma em que é difundido, o conteúdo dessa transmissão e outros.

Rosana destaca ainda que são elas quem dão os ensinamentos basilares desde bebê. A educação não se inicia quando criança, as primeiras aprendizagens vêm através da babá, ela cita como exemplo ensinar a regular o sono, ir ao banheiro, as primeiras palavras, se alimentar e afins.

No episódio 04, na continuação do podcast, Rosana expõe a relação entre maternidade e a profissão de babá. Ela comenta como lhe foi ensinado que não poderia ter filhos, já que babá é uma profissão para servir e cuidar do filho dos outros, segundo ela a garantia do emprego dependia de não engravidar na vigência do contrato de trabalho. Ela narra também que, nas entrevistas, perguntavam se ela tinha filhos ou pretendia ter e se tinha namorado. Rosana declara que sonhava em ser mãe, entretanto, era algo que a prejudicava nas entrevistas, por isso, ela passa a falar que não tinha esse desejo.

É perceptível como a função de babá influencia até na autonomia dos corpos, pois as empregadoras domésticas podem acabar convencendo essas mulheres que maternidade não é

para elas. É visível como essas acabam podando os sonhos e perspectivas pessoais daquelas, o que pode gerar danos psicológicos.

Noutro giro, outra realidade de cuidado a ser analisada são as cuidadoras de idoso. No episódio 05, a conversa é com Leiliane Fernandes, que é quilombola. Inicialmente, ela já declara que os maiores desafios de trabalhar em casa são o assédio e racismo. Esta entrevistada também morava no lar em que laborava, assim, as dinâmicas da jornada de trabalho são semelhantes. De igual modo, A entrevistadora, que também já foi cuidadora, em certo ponto do diálogo relata como seus horários de trabalho não eram respeitados, e por conta disso precisava atender os anseios do idoso a qualquer momento, o que acabou acarretando dores na coluna, por constantemente suportar o peso de quem ela cuidava.

Retornando às declarações de Leiliane, outro ponto que ela ressalta sobre o cuidado com o idoso é o abandono pela própria família, o que os torna mais depressivos. Consequentemente, acabam falando para as cuidadoras, as aflições, o anseio pela morte, começam a se enxergar como um fardo suportado pela família. Dessa maneira, as cuidadoras ficam na incumbência de suprir as carências, sendo um suporte emocional, em razão de serem elas que realizam a escuta.

Em dado momento da conversa, a entrevistadora pede para a cuidadora falar mais sobre o aspecto racial. Ela relata como os idosos viviam em uma época em que o racismo predominava, assim, muitos deles acabam tendo um discurso racista. Em seguida, conta que, certa vez, uma idosa pediu para tocar no cabelo dela e a questionou se ela penteava, como também um idoso negou a contratação dela por ser negra e tantas outras situações afins. Por conta dessas agressões, ela relata como chorava no trabalho, e os filhos dos idosos pediam para que ela revelasse os comentários. No entanto, é inegável que esse tipo de fala e atitude mexe na autoestima das cuidadoras pretas.

Como último grupo de cuidadoras a serem analisados, são os profissionais da enfermagem, que embora tenham diversos campos de atuação, o foco será dado nas atividades desenvolvidas por este grupo na atenção domiciliar. Assim, foi escolhido o podcast “Sala de Enfermagem - Podcast do Coren-SP”, em razão de trazer uma perspectiva do trabalho realizado pelos próprios profissionais da enfermagem, em conjunto com a visão do conselho da categoria, para melhor entender como é feita essa leitura institucional e das trabalhadoras sobre esse cuidado de cunho hospitalar, porém realizado em domicílio.

Para tanto, o episódio do podcast em análise, cujo título é “Enfermagem Atenção Domiciliar”, entrevistará as enfermeiras Luísa Dal Ben, que atua na área há mais de 30 anos, e

Márcia Rodrigues, Conselheira do Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo (Coren-SP).

Inicialmente, James, o entrevistador, pergunta quais desafios para o auxiliar e técnico entenderem o seu papel dentro dessa atividade de cuidado, Dra. Luísa aborda a dualidade existente entre o profissional, por um lado, ele é o enfermeiro prestando os cuidados necessários de cunho hospitalar, organizando quem pode ter acesso ao prontuário ou não, e impondo limites aos familiares. Por outro lado, aquele enfermeiro é também o indivíduo que oferta cuidados domésticos, que precisa ter uma relação amigável com a família e com o paciente, exigindo uma adaptação conjunta, diferentemente de um hospital ou clínica, em que há uma rotatividade de pessoas.

Neste caminho, ainda é questionado o papel do cuidador e o do profissional de enfermagem na atenção domiciliar. Este último está incumbido de promover aspectos técnicos e assistenciais, enquanto o cuidador é responsável pela higiene do indivíduo, alimentação e limpeza do ambiente. Após a fala da Dra. Luísa, o apresentador ressalta que não compete ao profissional da enfermagem os cuidados com a casa. Ele pontua esses aspectos, pois, no âmbito ético, os enfermeiros são denunciados por não realizarem atividades que dizem respeito à limpeza, organização e administração do lar.

Salienta-se que, os técnicos e auxiliares de enfermagem, embora tenham uma formação profissionalizante, ainda são cobrados para exercerem atividades que cabem ao empregado doméstico. Quando isso não ocorre, são denunciados. É perceptível como a família impele e acha que é obrigação deles realizarem atividades assim, mesmo que sua função, capacitação e treinamento se restrinjam a cuidados com uma vertente hospitalar. Esse aspecto só reforça a ideia coletiva de que todo tipo de cuidado prestado no lar, mesmo que com pessoas, implica também na realização de cuidado indireto.

Em suma, restou apresentadas algumas singularidades de cada tipo de cuidado e os desafios enfrentados por eles, sendo perceptível que há distinções entre o cuidado indireto e cuidado direto, e este segundo ainda apresenta diferenças nesse trabalho, que variam conforme o indivíduo que recebe os cuidados, sendo evidente a quão singular e complexa é a atividade de cuidar de pessoas.

3.2 O DIREITO DO TRABALHO E AS DESIGUALDADES JURIDICAMENTE PERPETRADAS NO TRABALHO DE CUIDADO EM DOMICÍLIO

O direito justrabalhista, a CLT é a norma basilar que rege os vínculos empregatícios do setor privado. Contudo, no trabalho doméstico, a relação empregador-empregado é gerida pela LC nº 150/15, mesmo que o trabalho no domicílio envolva outras atividades distintas das realizadas pelas empregadas domésticas, unificando todo e qualquer tipo de trabalho no lar em uma única legislação, como destacado por Godinho:

Em face de o tipo do serviço ser irrelevante à caracterização do em pregado doméstico, poderão se enquadrar no tipo legal da Lei n. 5.859/72 distintos trabalhadores especializados: motoristas particulares, professores (ou “preceptores”) particulares, secretárias particulares, enfermeiras particulares e outros trabalhadores, desde que, insista-se, estejam presentes, na situação sociojurídica examinada, todos os elementos fático-jurídicos gerais e especiais da relação de emprego da Lei n. 5.859/72 (2019, p. 449)

Acontece que no dia a dia, os trabalhos realizados pelas cuidadoras em domicílio são, prioritariamente, responsáveis pelo cuidado das pessoas, o que não é o mesmo tipo de trabalho das empregadas domésticas, encarregadas, normalmente, de atividades voltadas para a limpeza e conservação da casa (Leite, 2020, p. 189). Nesse mesmo sentido, na lei, não há nenhuma diferença entre o exercício da empregada doméstica e da cuidadora em domicílio, visto que, quando uma empregada é contratada, em tese, ela está apta para o exercício de toda e qualquer atividade laboral na casa e vice-versa. Essa dinâmica é benéfica apenas para os patrões, pois, na realidade fática, configura acúmulo ou desvio de função, mas no sentido legal, não.

É nesse panorama que os casos que são judicializados acabam por não reconhecer o acúmulo de função. Para entender com a extensão do dano e como esta se revela na vida prática, se faz necessário citar a sentença da ação de nº 0000371-47.2024.5.05.0037, do TRT 5ª Região, 37º Vara do Trabalho de Salvador/BA. Na demanda, a reclamante pleiteia acúmulo de função, pois foi contratada como empregada doméstica, porém também cuidava de dois filhos dos patrões, uma criança de três anos e outra de nove anos. Aduz a reclamante que desde que foi contratada, exerce ambas as funções, babá e empregada doméstica.

Ocorre que o pedido foi negado, sob o argumento que, desde que iniciou no trabalho a autora desempenhou ambas as funções e não houve alteração contratual lesiva, logo compunha o seu rol de atribuições. Continuamente, a relatora argumenta que o desvio ou acúmulo de função só poderia ser deferido se comprovado o labor em alguma atividade totalmente incompatível com a que foi contratada, o que, segundo interpretação dela, não é o que ocorre nos autos. Por fim, a decisão ainda é fundamentada, principalmente, no art. 456, parágrafo único

da CLT, segundo o qual, diante da ausência de uma cláusula expressa, considerar-se-á que o empregado concordou em se submeter a todo e qualquer serviço que seja compatível com sua condição pessoal.

Em depoimento, a reclamada confessa que quando saía, incumbia à reclamante cuidar da casa e dos filhos. Ciente disso, destaca-se um aspecto no que tange à dinâmica laboral da empregada. É sabido que crianças de três anos e nove anos não têm capacidade de realizarem todas as atividades com independência; o mais velho poderá precisar de ajuda para realizar as tarefas escolares, já o mais novo, mais dependente, precisará certamente de ajuda para tomar banho e se alimentar, bem como da vigilância constante de um adulto para não ocorrer nenhum acidente, mesmo em casa. Já que cuidar de criança requer uma atenção constante e cuidado direto, mas, para além disso, não pode deixar de fazer as atividades do lar, como cozinhar, lavar louça, limpar poeira de móveis, até porque os adultos também esperam ser cuidados.

Diante disso tudo, ainda é cobrando que a trabalhadora realize as atividades com destreza e constante atenção, até porque está lidando com a vida quando cuida das crianças e lidando com objetos pessoais dos empregadores, quando cuida da casa.

Em resumo, fazendo o uso da hermenêutica jurídica, a Magistrada não entende que há acúmulo de função, pois, por conta da falta de limitação precisa de quais atividades seriam desempenhadas pela empregada doméstica, a atuação como babá seria uma delas, visto que esse ofício está inserido na Lei Complementar 150/2015, não sendo considerada uma profissão distinta da empregada doméstica. Ou seja, ao contratar uma empregada doméstica é razoável pensar que ela está apta a exercer a função de babá, como no caso supra, ou de qualquer outra cuidadora. É nesse sentido que Raquel Santana destaca:

O enquadramento jurídico das cuidadoras, quando formalizado no ambiente doméstico, tem como aparato jurídico-normativo a Lei Complementar 150/2015. Esta, a seu turno, desconsidera a multidimensionalidade do trabalho de cuidado e, consequentemente, deixa ao arbítrio do empregador definir quais são as atividades a serem desempenhadas por essas trabalhadoras, que podem ser compelidas, com chancela legal, ao trabalho de cuidar concomitantemente de crianças, idosos, pessoas com deficiência, além de realizar todo o trabalho de limpeza e conservação da casa (2020, p. 193).

No tocante à decisão proferida no caso analisado, destaca-se que a relatora, ao argumentar que o fato de a empregada usualmente fazer esse tipo de cuidado, não considera que funcionária ainda é a parte mais vulnerável na relação empregatícia. Por essa razão, não se pode cobrar que a empregada aja de modo a negar realizar uma atividade doméstica, vez que não há nenhuma lei que a proteja, assim, por mais que não concorde com o exercício desta ela irá se submeter aos padrões.

Em suma, como o contrato de trabalho consta como empregada doméstica e só existe uma única lei, a LC 150/15 que rege todas as profissões que laboram no lar, não há como se reconhecer por meios legais o acúmulo de função, pois não haveria legalmente outra função para se acumular. Em outras palavras, a empregada doméstica poderia desempenhar o papel de cuidadora de idoso, babá, e tantas outras atividades afins, e não seria acúmulo de função, já que todas essas atividades, embora de tipos e natureza diferente, são empregos domésticos. Assim, fica a cargo do contrato de trabalho estabelecer os limites, já que a lei é ampla, não colocando limites nesse poder discricionário do empregador.

3.3 PROTEÇÃO JURÍDICA PARA AS CUIDADORAS EM DOMICÍLIO

Após tal exposição sobre como a LC 150/15 é usada como mecanismo de perpetuação do desvio e acúmulo de função, vale trazer um olhar sob a ótica da garantia de direitos para as cuidadoras em domicílio.

Um ponto a ser brevemente abordado quanto à proteção jurídica é a relação entre o cuidado de pessoas idosas e o envelhecimento da população brasileira. Desde a década de 70, a figura da “dona de casa” tem diminuído, na proporção que o número de mulheres ocupando postos de trabalho tem aumentado. Paralelamente a isso, o número de idosos vem crescendo. Nesse cenário, emerge uma problemática, sendo as mulheres quem mais ofertam o trabalho de cuidado lar, agora saem para seus respectivos empregos, os idosos vão ficando em casa, gerando uma demanda de cuidadores de idosos para suprir essa necessidade. Destarte, urge a regulamentação deste ofício existente a fim de ganhar a condição de profissão e sair da invisibilidade jurídica, com uma norma que atenda suas necessidades especiais (Santana, 2020, p. 68-69 *apud* Gnata; Maior, 2013).

Noutro giro, ainda quanto às questões de implicações jurídicas, vale um olhar sob outra perspectiva, as tentativas do Legislativo em implementar algumas legislações sobre as cuidadoras de acordo com sua definição e categorias. A primeira norma com o intuito de abordar os cuidados em domicílio foi no ano de 2007, sendo as babás o alvo do Projeto de Lei (PL) n° 1385/2007 proposto, à época, pelo Deputado Federal Felipe Bornier (PHS/RJ) (Brasil, 2007).

Durante o trâmite no congresso, cabe detalhar o parecer feito pela Deputada Cristiane Brasil, no ano de 2015. Segundo ela, a PL supra apresenta alguns pontos de inconstitucionalidade, quais sejam, usar o termo “empregada” no feminino indica uma restrição

do exercício da profissão às mulheres, bem como o descanso quinzenal, uma vez que a Constituição já havia previsto o descanso semanal remunerado (Brasil, 2015).

Em outro sentido, a relatora ressalta, em seu parecer, a necessidade de se criar uma legislação que verse sobre a classe de cuidadores, sobretudo focada na condição deles como trabalhadores e como esse exercício de cuidado com outrem impacta na sua qualidade de vida. (Brasil, 2007, p. 05-06). A Deputada ressalta esse ponto, pois na justificativa da criação da PL, o Deputado traz argumentos com o intuito de proteger as crianças, tais como:

Não são poucos os casos relatados na grande imprensa de violência contra crianças praticados por Babás. São maus-tratos e até sequestros a representar uma grande preocupação para os pais que necessitam contratar tais profissionais. Porém esses casos não constituem a única inquietação dos pais, quando têm que delegar os cuidados de seus filhos a outrem. A ausência de qualificação das profissionais pode comprometer o desenvolvimento físico e psicológico da criança. Isso explica, em grande parte, os casos de violência praticados pelas babás. Assim, hoje, não se justifica aceitar o velho perfil da babá como a da jovem de baixo poder aquisitivo e com pouca ou nenhuma instrução formal, contratada apenas para “pastorar” as crianças. Urge que essas trabalhadoras tenham sua profissão disciplinada, a fim de que possam exercer adequadamente suas atividades, as quais têm influência decisiva no desenvolvimento físico e psicológicos da criança (Brasil, 2007).

O reconhecimento do trabalho das babás é motivo acessório para a regulamentação jurídica do trabalho de cuidado, adiciona-se ainda que, sendo um trabalho realizado majoritariamente por mulheres pretas, como já dissertado no capítulo anterior, o deputado, em sua proposta, reforça um estereótipo de que a babá é uma negra, perigosa e violenta (Santana, 2020, p. 208-209).

Se há a criação de uma legislação trabalhista, esta não deve ser prioritariamente pensada para proteger quem é cuidado; não obstante, quem recebe os cuidados, em certa medida, também são contemplados pela regulamentação. A legislação trabalhista deve ser planejada com o intuito de salvaguardar os direitos dos trabalhadores e antever possíveis situações que podem ser vivenciadas por eles no ambiente de trabalho. Uma lei que tem o intuito de regular um trabalho de cuidado, deve manter a consonância com os Estatutos dos Idosos, das Crianças e das Pessoas com Deficiência, sem, contudo, perder o foco na proteção do empregado.

Dando seguimento a análise do parecer, a relatora ainda argumenta:

Recentemente, a Lei Complementar nº. 150, de 1º de junho de 2015, foi sancionada, e deu regulamentação à “PEC das Domésticas”, que resguarda também os cuidadores na classe de trabalhos domésticos, fornecendo garantias trabalhistas e demais garantias diversas. Porém, com o presente projeto, o que se espera é a criação de uma nova classe de profissionais, oferecendo o prestígio e seriedade condizente com seu trabalho (Brasil, 2015, p. 06).

Em outras palavras, ela defende que, conquanto a LC 150/15 regule também os direitos dos cuidadores, é necessário a normatização da profissão e criação de uma nova classe de

trabalhadores, robustecendo a ideia que o trabalho de cuidado é uma espécie jurídica da atividade doméstica.

Em outro momento, a deputada ressalta um dos reflexos da invisibilidade dada ao trabalho de cuidado que é a pouca qualificação para o exercício da atividade:

Não é raro, infelizmente, com a pouca atenção dada a este setor de necessidade da população, que vejamos notícias de violência sofrida por aqueles que estavam sob cuidadores informais, ou então que sofreram severos prejuízos por erros destes. Deste modo, faz-se necessário que reconheçamos esta parcela de trabalhadores como profissionais, e invistamos esforços para sua qualificação (Brasil, 2015, p. 07).

Embora, todas as pessoas tenham sido e sejam cuidadas em alguns momentos de sua vida, como dito no capítulo anterior, o trabalho de cuidado como profissão não é nada simples e genérico; requer, para tanto, uma qualificação educacional para lidar com os diversos graus de vulnerabilidade que o assistido apresenta, sendo necessário um conhecimento técnico com a intenção de que consiga prestar suporte de modo a atender as demandas deles e saber enfrentar os desafios laborais que orbitam a prestação do cuidado.

Por fim, a relatora aduz que esta profissão deve ser reconhecida e regulamentada para proteger o profissional, a fim de gerar empregos e garantir a dignidade desses trabalhadores que estão na informalidade (Brasil, 2015, p. 08). Desse modo, a deputada propõe o Substitutivo ao Projeto de Lei nº 1.385, de 2007, sugerindo a criação e regulamentação das “Profissões de Cuidador de Pessoa Idosa, Cuidador Infantil, Cuidador de Pessoa Portadora de Deficiência e Cuidador de Pessoa Portadora de Doença Rara e dá outras providências” (Brasil, 2015, p. 08).

A PL acima comentada de nº 1385/2007, tornou-se posteriormente a PL nº 11/2016 sendo sancionada pelo poder legislativo, mas, no ano de 2019, foi vetada pelo então Presidente Jair Bolsonaro, após parecer do Ministério da Economia sob a justificativa de ofender o livre exercício da profissão (Congresso Nacional, 2019). Essa decisão, por si só, revela como o Poder Executivo considerou o trabalho de cuidado algo que pode ser exercido por qualquer indivíduo, sem uma qualificação, não enxergando a necessidade de uma formação mais educacional. Houve ainda outras tentativas de regulamentar a profissão de cuidadores em domicílio, como, por exemplo, o Projeto de Lei do Senado nº 284/2011, do Senador Waldemir Moka - PMDB/MS, cujo foco era regulamentar os cuidadores de idosos e dá outra providência, e tornou-se a PL nº 4702/2012, que tem, até o momento, 12 (doze) Projetos de Lei apensados a este (Câmara dos Deputados, 2024).

O projeto de lei mais recente que aborda o cuidado é o proposto pelo Poder Executivo, a PL nº 2.762, de 2024, que embora seja uma legislação que aborda o cuidado em sentido amplo,

em seu corpo textual há alguns pontos que visam proteger os cuidadores remunerados e merecem destaque, quais sejam:

Art. 4º São objetivos da Política Nacional de Cuidados:

V - promover o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores remunerados do cuidado, de maneira a enfrentar a precarização e a exploração do trabalho;

[...]

Art. 7º São diretrizes da Política Nacional de Cuidados:

IX - a formação continuada e permanente nos temas de cuidados para:

c) trabalhadoras e trabalhadores do cuidado remunerados e não remunerados, incluídos os familiares e comunitários; e

[...]

Art. 8º A Política Nacional de Cuidados terá como público prioritário:

IV - trabalhadoras e trabalhadores remunerados do cuidado;

[...]

Art. 9º, § 2º O Plano Nacional de Cuidados disporá, no mínimo, sobre:

II - estruturação de iniciativas de formação e de qualificação para a trabalhadora e o trabalhador não remunerado do cuidado;

IV - promoção do trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores remunerados do cuidado, incluída a garantia de direitos trabalhistas e de proteção social, o enfrentamento da precarização do trabalho e a estruturação de programas de formação e de qualificação profissional para essas trabalhadoras e esses trabalhadores; (Brasil, 2024).

Em suma, inúmeros PL foram formulados visando regulamentar o trabalho de cuidado remunerado, porém, até o presente, nenhum foi aprovado pelo congresso. É nesse contexto, que no próximo capítulo, cabe discutir os desafios que impedem que as trabalhadoras tenham seus direitos trabalhistas garantidos (Rubal, 2024, p. 73). Sendo, portanto, um longo caminho repleto de desafios a serem percorrido para haver uma regulamentação da profissão, pontos que serão explorados no próximo capítulo.

4 DESAFIOS PARA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DA CUIDADORA E GARANTIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Houve inúmeras tentativas do Legislativo em regulamentar o trabalho de cuidado, todavia, sem sucesso, posto que há algumas adversidades a serem superadas para que haja a concretização deste. Neste tópico, ressaltar-se-ão os desafios mais relevantes que retardam a aprovação de um regulamento específico, que vise positivar no ordenamento jurídico brasileiro a profissão de cuidador (as) em domicílio, meio necessário para que esses trabalhadores tenham a plena garantia de seus direitos trabalhistas em face das situações laborais enfrentadas no dia a dia.

Os primeiros obstáculos a serem enfrentados são o sexismo e o racismo, elementos que nesse contexto de cuidado conversam entre si, em razão de coexistirem desde a formação do Brasil. Ciente disso, é sabido que o trabalho de cuidado, na época escravocrata do país, era ofertado pelas mucamas e amas de leite para os senhores e seus familiares gratuitamente. Com efeito, esse passado reverbera na atualidade quando é o gênero feminino que presta gratuitamente, o cuidado nos lares, ou ainda quando os números de empregadas domésticas negras são maiores em comparação com as não negras, como já abordado no segundo capítulo.

Todavia, mais do que apenas citar os desafios, é necessário entender a lógica existente por trás deles. Tudo começa a partir do trabalho de cuidado doméstico, atividade historicamente realizada por mulheres negras, não gera renda sob a perspectiva mercadológica capitalista, é gratuito, mas quando remunerado, é mal pago, chegando a ser menor que o salário-mínimo (Dieese, 2024, p. 03). Esse conjunto de fatores foi o mesmo motivo que retardou a criação da legislação em 2015, como versa Mariana Cruz:

A herança colonial-escravista brasileira ainda está presente na realidade das trabalhadoras domésticas brasileiras e é reproduzida cotidianamente nos discursos sociais. É essa lógica tenta impedir a conquista de direitos dessas trabalhadoras. Os discursos sobre o trabalho doméstico revelam uma continuidade histórica nas relações de trabalho no que tange gênero, raça/cor, trabalho e classe. Mesmo que os sistemas político e trabalhista tenham mudado radicalmente, de colônia e império para o sistema republicano, de regime escravocrata para o trabalho livre, assalariado e regulamentado pela CLT, a lógica colonial que define e hierarquiza os papéis sociais ainda é atuante na sociedade brasileira (2016, p. 113).

As mesmas características acima descritas se enquadram também no trabalho de cuidado em domicílio, afinal, o raciocínio é o mesmo. Se foi custosa a criação de uma legislação para um grupo de mulheres, será desafiador para as outras que vivem em condições similares. Ademais, como majoritariamente o trabalho de cuidado remunerado é ofertado por mulheres

negras, presume-se que a desvalorização e desprestígio advêm desse fator que, inegavelmente, perpassa pelo passado escravista (Santana, 2020, p. 94).

Ainda tratando de ambos os desafios, há um segundo aspecto a ser analisado, que é o comodismo dos Poderes Legislativos e Executivos com a norma já existente, como previamente abordado no tópico anterior, em que há vários projetos de lei, mas nenhum entrou em vigor. É nesse limiar que discorre Santana, ao afirmar que:

O reconhecimento da especificidade do trabalho de cuidado remunerado é apenas uma das formas de se postular o desvencilhamento das amarras racistas e sexistas da sociedade capitalista contemporânea, que insiste em reforçar o não-lugar da população negra na sociedade brasileira, por meio de sua inserção em “trabalhos sujos”, e em manter a desvalorização dos trabalhos em que está inserida (2020, p. 230).

Isto é, negar os meios necessários que trazem visibilidade a este grupo de mulheres é a perpetuação do racismo e sexismo presente na sociedade, que tem seus reflexos nos altos cargos ocupados pelos três poderes. Assim, especialmente o Legislativo e Executivo, usam da ferramenta disponível, qual seja, o controle sobre a positivação de normas, para continuar marginalizando esta categoria, que tem gênero e cor.

Nesse ínterim, o terceiro desafio a ser superado é a profissionalização das cuidadoras. É sabido que o trabalho de cuidado é exercido majoritariamente por mulheres, muitas vezes ancorado na ideia de que elas têm um dom natural de cuidar. Ocorre que todos os conhecimentos que as mulheres e qualquer outra pessoa dispõem a respeito do cuidado são porque aprenderam a partir de observações de outras pessoas sendo cuidadas, até mesmo de quando foram cuidadas, sendo essas ações do cuidar mais superficial e de conhecimento geral.

Neste panorama, o desafio para a regulamentação advém da desvalorização em face de uma concepção de que o cuidado é algo simples e não precisa de uma formação complementar. Isto posto, Rubal (2024, p. 73) destaca que, “ainda assim, tem-se a falsa ideia de que as tarefas que envolvem a reprodução social não demandam conhecimentos específicos”.

Portanto, “o reconhecimento e a valorização do trabalho doméstico e do trabalho familiar como ‘trabalho’” (Guimarães; Hirata; Sugita, 2011, p. 156) robustece a concepção de que o trabalho de cuidado não é um “dom natural da mulher”, e isso vislumbra a possibilidade de profissionalização e visibilidade, abrindo caminhos para condições de um trabalho decente (Vieira, 2018, p. 166). Destarte, ao analisar as diversas faces do cuidar, percebe-se que não é uma atividade mecânica, indutiva e superficial.

Nessa senda, cada fase, o indivíduo roga por uma abordagem de cuidados distinta conforme a vulnerabilidade, idade, hábitos, dentre outros aspectos do assistido. Motivos pelos quais há certas estratégias para lidar com o cuidado de pessoas, que os cidadãos médios podem

não conhecer. Vale mencionar algumas situações de aplicabilidade, por exemplo, a realização de primeiros socorros, execução da manobra de Heimlich (desengasgar) em adultos e bebês, a melhor técnica para carregar um ser humano sem que implique em problemas motores para o cuidador, modos de como acolher psicologicamente o assistido, diante das limitações das atribuições do cuidador, maneiras corretas de trocar uma fralda em crianças e adultos.

Em suma, há um rol extensivo de possíveis atribuições que são mais comuns para quem é cuidadora em domicílio, mas que nem todas as cuidadoras sabem realizar essas atividades. Ressalta-se que não tem como negar que existem conhecimentos aprendidos com a experiência, contudo quando existe profissionalização, o caminho que se percorre até chegar na aprendizagem satisfatória das técnicas do cuidado é mais fácil.

Ainda sob esta perspectiva de qualificação, outro ponto a ser analisado é a sua relação com a ausência de uma norma regulamentadora do trabalho de cuidado. Uma vez que não existe uma definição legal do que seria o trabalho realizado por profissionais do cuidado em domicílio, não há como se criar uma matriz curricular com capacitações para a realização do trabalho de cuidado, e essa ausência só perpetua o estereótipo de que se trata de uma atividade de baixa qualificação e baixo valor (Vieira, 2018, p. 168). Nessa senda, ainda que haja alguns cursos sobre o desenvolvimento deste tipo de trabalho, é patente que as empregadas que laboram no lar são mal remuneradas, assim é irrazoável cobrar que elas invistam parte do seu rendimento em cursos, sem a garantia de uma ementa curricular satisfatória.

Além disso, a ideia de não capacitação só corrobora com a crença de que é um trabalho realizado por qualquer pessoa, e que ao positivá-lo irá cercear o livre exercício da profissão, argumento usado pelo ME no parecer que fundamentou o veto do PL nº 11/2016. O governo optou por não regulamentar e não capacitar, já que a regularização implica, mesmo que indiretamente, prover meios para a profissionalização.

Neste panorama, sob uma perspectiva positiva, há de se destacar a conduta do Estado, em meados de 2023, dando os primeiros passos rumo à regularização de cursos voltados para o cuidado de pessoas. Por meio da Portaria nº 725, de 13 de abril de 2023 (Brasil, 2023) o Governo Federal instituiu o programa “Mulheres Mil: Trabalho Doméstico e Cuidados”, projeto piloto que foi uma iniciativa interministerial do Ministério das Mulheres, juntamente com os Ministérios da Educação, do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, da Igualdade Racial, do Trabalho e Emprego, e dos Direitos Humanos e da Cidadania (Brasil, 2024).

O escopo do projeto é ofertar qualificação gratuita, nos Institutos Federais, para as trabalhadoras domésticas. Na primeira fase, serão oferecidos cursos sobre “direitos trabalhistas e sociais, enfrentamento a violências e às desigualdades de gênero e raça, economia do cuidado, recomposição de conteúdos e inclusão digital” (Brasil, 2024), sendo estes pilares importantes para garantir uma qualificação dessas mulheres, até em áreas que vão além do próprio labor do cuidado. Entretanto, sem perder de vista que o ensino de mecanismos e técnicas para o exercício do cuidado é de suma importância para essas trabalhadoras, assim destaca o ministro Wellington Dias, do Ministério do Desenvolvimento Social: “O objetivo é que possamos oferecer essa qualificação mais profissionalizada e especializada em cuidados com crianças, com idosos, com dependentes químicos e com pessoas com deficiência” (Brasil, 2024).

Projetos como esse puderam ser desenvolvidos pelo Governo Federal, porque ainda no ano de 2023 já havia os primeiros esboços e discussões acerca do marco conceitual da PNC, o que permitiu que se pensasse nos moldes de como o curso seria elaborado, carga horária, professores e demais aspectos. Isso revela como a PNC, embora não seja uma legislação própria para as cuidadoras remuneradas, exhibe como essa condição normativa é importante para dar visibilidade para um grupo de mulheres, em razão de impulsionar a criação do projeto que já reverberou em ações concomitantes. Isso deixa em evidência a ideia de Regina Vieira citada neste tópico, que o estabelecimento de diretrizes legais corrobora para a implementação de uma educação e profissionalização sólida.

Em suma, resta evidente que o cuidado não é uma atividade fácil, é um labor que exige qualificação do profissional para saber lidar com as diferentes demandas e graus de vulnerabilidade de quem recebe os cuidados. Assim, a PNC atrelado ao Projeto Mulheres Mil é um grande passo rumo ao reconhecimento e valorização dessas profissionais, pois atesta a necessidade de capacitação e evidencia como o cuidar não é uma atividade simplória. Sendo este, talvez, um dos desafios que está mais próximo de ser superado, resta saber a efetividade desse projeto piloto, aspecto que levará alguns anos até que possa colher os frutos da iniciativa.

O quarto e último aspecto a ser debatido é a questão econômica. Esse ponto já foi levado em pauta outrora, no ano de 1972, momento em que as trabalhadoras domésticas buscavam a garantia de seus direitos, com a lei de nº 5.859 de 1972, a primeira legislação que positivou o termo “empregada doméstica” e descreveu qual seria a sua função na casa.

Nesse sentido, Joaze Bernardino Costa (2007, p. 238) destaca que a resposta da população frente à possibilidade de um grupo de mulheres ganharem o *status* de empregadas domésticas e alguns poucos direitos, já era suficiente para concluir que o número de empregadas

domésticas iria diminuir. Para corroborar com isso, Costa destaca a opinião contrária à regularização do anteprojeto da referida legislação, publicada no jornal O Estado de São Paulo, em 23 de outubro de 1972:

(...) nos maiores centros urbanos do País, os resultados da iniciativa – se ela for avante não tardaram a se manifestar. A prostituição aumentaria rapidamente. Seria a saída inevitável para muitas moças, que vindas das zonas rurais mais pobres, encontram solução transitória para seus problemas nos empregos domésticos.

Esse trecho revela como a classe mais alta da sociedade, desde os tempos remotos, deseja manter privilégios às custas de um trabalho essencial, mas que sempre foi mal remunerado, repudiando qualquer tentativa do governo em regularizar o trabalho doméstico, já que para eles seria um gasto exacerbado ao ponto que seria insustentável manter essas mulheres como trabalhadoras, sendo necessários que elas busquem outras alternativas para auferir renda, sugerindo, inclusive, que poderiam ser prostitutas. Em outras palavras, a garantia de direitos das domésticas seria motivo de desemprego para elas.

Diante disso, o primeiro pilar do desafio econômico se evidencia quando apenas a legislação complementar nº 150/2015 é responsável por redigir como será todo e qualquer trabalho realizado no âmbito doméstico, exceto as diaristas. Nesse aspecto, como a legislação não traça quais são os limites do trabalho da empregada doméstica e das cuidadoras em domicílio, pode haver uma centralização das duas atividades no lar em uma única trabalhadora, realizando o cuidado direto e indireto.

Consequentemente, se o empregador contratar uma empregada doméstica, babá, ou cuidadoras de idosos ou de pessoas com necessidades especiais e doenças raras, apesar de cada uma dessas profissionais exerçam trabalho de cuidado diferente entre si, por serem todas atividades domésticas, essas trabalhadoras podem ser compelidas por seus patrões a realizarem a função de qualquer uma dessas (Santana, 2020, p. 193). Em que pese sejam atividades distintas na prática, legalmente não são, já que os trabalhos remunerados realizados dentro dos lares são tidos como domésticos, e quem trabalha no lar está apto a realizar qualquer atividade, gerando o acúmulo de função.

Destarte, não é benéfico para os empregadores uma legislação que divida essas atividades, pois é economicamente viável pagar uma trabalhadora para realizar o trabalho de duas ou mais pessoas e manter seus privilégios, a partir da sobrecarga de trabalho dela e o pagamento mínimo por parte deles. É evidente como a lógica é clara: se o indivíduo já tem uma empregada que exerce as duas funções, não se quer pagar para ter duas trabalhadoras.

Ademais, o segundo pilar que se destaca é o papel do Judiciário quando há alguma demanda trabalhista em que o reclamante pleiteia adicional por acúmulo de função, isto é, a

pessoa é contratada na expectativa de realizar o cuidado direto ou indireto, mas quando começa a laborar, se encontra em uma situação que acaba realizando ambos. Como previamente abordado no capítulo anterior, no segundo tópico, posto que o magistrado não reconheceu o acúmulo com base no Parágrafo Único do art. 453, da CLT, que diz: “A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal” (Brasil, 2015).

Ressaltam-se dois pontos, o primeiro é que não é vantagem para o empregador delinear no contrato de trabalho quais funções a empregada irá se submeter, dado que a legislação está a seu favor, logo ele pode cobrar qualquer atividade de cuidado por parte delas. Assim, por não haver um delineamento de função, raramente haverá uma cláusula expressa sobre quais as atividades que serão realizadas pela empregada doméstica. Deve, portanto, ficar a cargo da legislação definir isso, visto que certamente os empregadores não farão. O segundo ponto é que o emprego doméstico, no Brasil, é um trabalho invisibilizado e baixa remuneração, a trabalhadora sendo o polo mais frágil da relação, acaba por se submeter a essas condições de trabalho.

Dando seguimento, surge um terceiro pilar do aspecto econômico, com a criação de uma legislação mais específica, inevitavelmente, será mais custosa para os empregadores manterem duas trabalhadoras, pois, além do salário, surgirá a obrigação de pagar os reflexos trabalhista, tais como FGTS, 13º, Descanso Semanal Remunerado (DSR) e outros, considerando que o empregador irá cumprir a legislação vigente, mas mesmo se não cumprir, a cuidadora terá uma legislação que garante seus direitos.

Além disso, como já abordado no capítulo anterior, dependendo de quem será o assistido do cuidador, há outros elementos que devem ser colocados em pauta na legislação. Por exemplo, como no emprego doméstico quando a família viaja e a empregada doméstica acompanha estes, ela tem direito, segundo o parágrafo 1º, art. 11 da LC nº 150/2015, ao acréscimo de no mínimo 25% do valor da hora trabalhada ao salário (Brasil, 2015), essa legislação também é aplicada sobre as cuidadoras em domicílio.

Todavia, há outros cenários que podem ocorrer com as cuidadoras, entretanto não são legislados, como, por exemplo, serem acompanhantes em hospitais de um idoso ou de pessoas com necessidades especiais que elas assistam, ambiente que recebe indivíduos com enfermidades contagiosas, o que expõe a cuidadora a esses males. Nesse espeque, a legislação possui lacunas em casos assim, portanto, apesar de enfrentar riscos, isso não implica em acréscimo salariais.

Diante dessa omissão legislativa, que Raquel Santana destaca:

Disso se extrai, também, a inexistência de preocupação jurídica com a aplicação de normas de saúde, higiene e segurança exigíveis especificamente para o trabalho de cuidado remunerado, porque todo e qualquer trabalho realizado na residência das famílias é regulado pela Lei Complementar 150/2015 c/c art. 7º, da Constituição Federal de 1988, que não contemplam expressamente essas questões. Cabe ao Direito do Trabalho, assim, cumprir sua finalidade precípua, proporcionando inclusão específica e o reconhecimento da cidadania irrestrita dessas trabalhadoras (2020, p. 229).

Isto é, não se leva em conta todo o trabalho de contato direto que essas pessoas têm com as crianças e idosos, ou até mesmo o “trabalho sujo”, que representa muito mais a dinâmica e o dia a dia do trabalho delas, como lidar rotineiramente com as emoções, sexualidade e excrementos humanos, as esferas mais íntimas das pessoas, pontos esses que são próprios do cuidado direto, mas que vivem na invisibilidade jurídica.

Assim, todo esse processo de legalização seria dispendioso para os patrões, que muitas vezes são os mesmos que criam as leis e as aplicam, como foi destacado por Marcelo Ramos e Pedro Nicoli, uma vez que essa opção muito se assemelha com o que ocorreu com as diaristas, que foram excluídas da Lei Complementar nº150/2015.

Desse modo, resta claro como a questão econômica é um desafio a ser superado, para que as lacunas presentes na legislação sobre o trabalho doméstico, sejam preenchidas.

Em suma, o racismo, sexismo, a ideia da não necessidade de qualificação e fatores econômicos, são o conjunto de desafios que obstaculizam a positivação de uma legislação para as cuidadoras em domicílio, mas que devem ser superados a fim de garantir a efetivação de seus direitos, gerar visibilidade, maior remuneração, valorização e reconhecimento.

4.1 O AFETO E O TRABALHO EXERCIDO PELAS CUIDADORAS EM LARES: OBSERVAÇÕES SOBRE A RELAÇÃO JURÍDICA E LAÇOS ALI DESENVOLVIDOS

Como já foi discorrido ao longo desta monografia, o trabalho de cuidado tem suas diferenciações em relação ao trabalho doméstico, para além do labor realizado pelas mulheres, há também a questão subjetiva do indivíduo, ponto de destaque, visto que essas profissionais estarão lidando de modo direto e constante com outros seres humanos, sendo de extrema importância que essas profissionais possuam algumas habilidades, que, segundo o CBO, 5162 Cuidadores de Crianças, Jovens, Adultos e Idosos, são as seguintes:

- Competências Pessoais
- 1 Demonstrar preparo físico
- 2 Demonstrar capacidade de acolhimento

- 3 Demonstrar capacidade de adaptação
- 4 Demonstrar empatia
- 5 Respeitar a privacidade da CJAI
- 6 Demonstrar paciência
- 7 Demonstrar capacidade de escuta
- 8 Demonstrar capacidade de percepção
- 9 Manter a calma em situações críticas
- 10 Demonstrar discrição
- 11 Demonstrar capacidade de tomar decisões
- 12 Demonstrar capacidade de reconhecer limites pessoais
- 13 Demonstrar criatividade
- 14 Demonstrar capacidade de buscar informações e orientações técnicas
- 15 Demonstrar iniciativa
- 16 Demonstrar preparo emocional
- 17 Transmitir valores a partir do próprio exemplo e da fala
- 18 Demonstrar capacidade administrar o tempo
- 19 Demonstrar honestidade (MTE).

Para a realização do trabalho de cuidado, não se espera apenas um conhecimento técnico, mas se faz necessário possuir toda uma sensibilidade para lidar com outrem, já que as atividades, funções e competências das cuidadoras requer uma carga volumosa de desempenho físico, mental e emocional (Rubal, 2024, p. 73). A quantidade de requisitos de caráter subjetivo para a realização desse ofício revela o aspecto íntimo e relacional que orbita o cuidado e todas as pessoas envolvidas nesse ciclo. Sendo certo dizer que todas as competências enumeradas fazem sentido lógico sob a lente da ética do cuidado.

É perceptível como essa atividade requer uma dedicação de cunho psicológico e até mesmo sentimental com assistidos, e esse caráter de subjetividade atinge ambos os agentes do ciclo do cuidado e, ao considerar que o cuidado está sendo efetuado de modo eficaz e o ambiente laboral é saudável, é inevitável a criação de laços afetivos. É por essa razão que uma das características da relação de emprego, segundo o art. 3º da CLT, qual seja, a subordinação, acaba por ser mitigada, quando confrontada pelo afeto. Nesse sentido Bruna Carneiro (2022, p. 130) destaca que “no cuidado, parece-nos que a própria empregadora não consegue ter controle total sobre a execução da atividade justamente em razão dos laços que escapam à objetividade pretendida, eis que o(a) destinatário(a) do cuidado não é necessariamente quem contrata. As ordens se perdem a depender das respostas da própria pessoa cuidada”.

Em outras palavras, a forma do cuidado não é uma ciência exata, embora haja diretrizes e tarefas a serem cumpridas, o cuidado em domicílio roga por aspectos subjetivos e vivências pessoais das próprias cuidadoras, elementos que foram passados para elas nos momentos em que foram cuidadas, ou que aprenderam com outras pessoas, em especial as mulheres ao seu redor.

É diante desse cenário que a cuidadora irá transmitir suas vivências sociais, culturais, conselhos e outros, assim como pode vir a receber em troca as mesmas ferramentas, dependendo

da pessoa que está sendo assistida. E essa relação é que não pode ser controlada pelo patrão, essa terceira pessoa nesse ciclo de relacionamento. Desse modo, levantam-se os seguintes questionamentos: “É possível dar ordens para ter afeto por alguém? É possível determinar os modos emocionais com os quais se interage com o outro(a), com a pessoa cuidada? Existe uma forma correta de cuidar? Qual a atividade-fim de um lar em que está inserida a trabalhadora do cuidado? De quem é risco do cuidado?” (Carneiro, 2022, p. 129).

Esses aspectos emocionais permeiam a vida das cuidadoras, podendo, por vezes, ser laços de afeto que se perpetuam por muito mais tempo do que a própria vigência do vínculo empregatício, e que pode se limitar ao campo pessoal de apego, afeição e carinho de quem cuida. É nesse contexto que Lenira Carvalho (1982, p. 65), empregada doméstica, narra algumas experiências da profissão no livro, depoimentos que foram compilados no livro “A luta que me faz crescer”. Ela relata como o afeto acaba por se tornar algo conflituoso para as domésticas, especialmente com as crianças, nas palavras dela: “E essa afetividade com as crianças é uma coisa muito séria. (...) Esse laço afetivo, ele fica muito mais na gente. As crianças enquanto crianças eles têm; mas depois que eles crescem, que eles estudam, que eles são médicos, tudo isso acaba”. (...) “O laço afetivo da gente fica, mas o deles passa”.

Em suma, o trabalho no domicílio envolve afetividade, sendo que o de cuidado, requer muito do campo psicológico e conseqüentemente emocional da cuidadora para saber lidar com as emoções dela e de quem está sendo assistido. Além disso, essa atividade de prestar assistência, precisa de uma autonomia responsiva, pois o empregador não estará a todo tempo dizendo cada detalhe da atividade laboral. Cabe à empregada aprender a lidar com as necessidades de quem recebe o cuidado, sendo um labor que é variável, uma vez que trabalha com pessoas que são seres não estáticos, isto é, a todo momento passaram por modulações emocionais, comportamentais, amadurecimento, novos dilemas e afins.

Nesse contexto, observe-se como essas características revelam como o cuidado em domicílio é uma ocupação tão singular das demais atividades, chegando ao ponto de “confundir” a subordinação com afetividade e autonomia da trabalhadora, entretanto sem perder o primeiro aspecto.

Por outro lado, para além de um ponto de vista em que há uma troca sincera de afetos, é necessário citar que, dentro dessas relações empregatícias, há também situações de pseudo afeto dos empregadores pelas empregadas. É bem verdade, o interesse é pelo trabalho exercido por elas. Nesse sentido, essa suposta simpatia ou amizade traz contornos negativos na relação laboral.

O ponto a ser abordado são as situações em que os patrões alimentam um vínculo afetivo, no entanto, sem de fato se aproximarem da pessoa. Apenas alimentem o afeto com o intuito de manipular a relação subjetiva existente, a fim de usar dessa aproximação para relativizar questões trabalhista e explorar a mão de obra da empregada (IPEA, 2020, p. 12). Essas pessoas constroem uma falsa relação positiva e de irmandade com as cuidadoras, mas apenas para proveito próprio, sem se preocupar com os malefícios que elas podem sofrer quando não há um cumprimento da norma trabalhista e de elementos acordados no contrato trabalho.

É nesse cenário que os empregadores vão tolhendo gradualmente os direitos das empregadas, não abruptamente para um litígio ser formado, mas o suficiente para convencê-las a cumprir o que foi ordenado, mascarando como se pedido fosse, com o argumento de preservar os supostos laços de afetividade entre patrões e essas mulheres. Ademais, essas atitudes ardis, podem acabar criando uma dependência emocional da empregada pela família, uma vez talvez seja a única “família” que a empregada tem, e ao romper esse vínculo, pode deixar feridas emocionais e psicológicas na trabalhadora que acabou de entregar-se demais para aquelas pessoas.

Nessa linha de raciocínio, o liame entre o profissional e o pessoal traça contornos negativos, como bem define o IPEA na sua nota Técnica:

São situações nas quais a intimidade, o cuidado, o afeto e as emoções se convertem em abuso, exploração, manipulação dos afetos e doação sem limites. “Ela é como se fosse da família”, a frase usualmente propagada nas classes média e alta da sociedade brasileira sobre a posição das trabalhadoras domésticas pretende mascarar a ideia de “trabalho” em relação aos serviços de cuidados prestados por essas profissionais e pode esconder horas extras de trabalho não contabilizadas, sobrecarga de trabalhos que extrapolam o inicialmente acordado e situações de abusos morais e sexuais (2020, p. 12).

Assim, o pseudo afeto, que nasce sobretudo da falta de empatia, expõe a empregada a situações desagradáveis, vexatórias e constrangedoras, no qual os patrões, podem chegar ao ponto de questionar uma suposta falta de caráter por parte da empregada, face à “ingratidão” dela, caso entre com uma ação.

A fim de exemplificar o que seriam esses laços de afeto, vale citar a sentença da ação de nº 0000283-97.2023.5.05.0019, do TRT 5ª Região, 19º Vara do Trabalho de Salvador/BA. Na reclamação trabalhista, o cerne da questão gira em torno do afeto *versus* pedido de reconhecimento do vínculo empregatícios e conseqüentemente os reflexos trabalhistas.

No caso em tela, a autora da ação trabalhava esporadicamente para o casal, porém, em abril de 2022, ela recebeu a proposta dos empregadores para ser babá dos filhos deles, sob a

promessa de receber R\$ 2.000,00, todavia, esse valor apenas seria pago ao final do ano, já que segundo os padrões, seria para comprar um imóvel para a trabalhadora e ela concordou. Ocorre que, dois meses depois desse acordo, o casal se separou e a empregada foi laborar na casa da patroa cuidando das crianças, onde ficou até fevereiro de 2023.

A problemática do caso surge, pois, a reclamada, em sede de defesa, alega que ela e a reclamante eram próximas o suficiente, ao ponto de não existir uma relação trabalhista, e sim uma relação de amizade e irmandade, como se observa:

que "... convivia como verdadeira parte da estrutura familiar, viajando, participando de eventos das famílias dos reclamados, frequentando bares e restaurantes na companhia dos reclamados, entre outros fatos e eventos". Alega que, "... no período após o divórcio, passou a residir com a reclamada como se parente fosse, diante do forte vínculo pessoal criado".

Ao ser ouvida em juízo, a ré descreve como era a dinâmica delas, bem como pontua alguns acontecimentos para defender a tese do afeto, verifica-se:

a Reclamante tem relação de amizade com a depoente, e foi uma âncora emocional durante o seu período de separação. A Reclamante chegou na casa da depoente apenas com uma mochila, e a depoente a ajudou com tudo

[...]

inclusive, o vínculo entre ambas era tão forte que, uma vez, o irmão do primeiro Reclamado, que era promotor, hospedou-se na casa da depoente em um final de semana, e a Reclamante teve de sair do quarto onde estava, de modo que ambas dormiram juntas na sala, com colchões improvisados, no período;

[...]

a depoente saiu de casa sem dinheiro, mas falou que não ia deixá-la de desamparada, sendo que uma sempre ajudou a outra. A depoente foi na casa da mãe da Reclamante algumas vezes e, quando a geladeira estava quebrada, mesmo sem dinheiro, a depoente parcelou um freezer em seu cartão diversas vezes para ajudar

[...]

quando a Reclamante trabalhou nos finais de semana, a depoente pagava um valor de R\$ 200,00 / R\$ 250,00, salvo engano, ao final da prestação de serviços. A depoente acredita que isso durou um mês, e, após ela se mudar para lá, não houve mais pagamento;

[...]

a depoente sempre lavou as roupas da casa, inclusive, as da Reclamante;

A fundamentação da defesa se baseia, sobremaneira, no suposto vínculo afetivo existente entre ambas, fato que não é negado pela empregada; todavia, ela ressalta que havia uma relação trabalhista. Porém, esse não foi o entendimento do Magistrado que se alinha à ideia que, na verdade, se trata de uma relação de amizade e cuidado mútuo, ao afirmar:

Em verdade, a prova oral demonstra que houve intenção inicial de relação de emprego, mas ela se não se materializou. A relação entre as partes não se desenvolveu num contexto de uma relação contratual, muito menos trabalhista, subordinada e onerosa. A manifestação inicial de contratar deu lugar ao vínculo de irmandade entre a Autora e a segunda Ré.

[...]

A Autora e a segunda Ré expressaram, no começo, intenção de estabelecer relação empregatícia e isso chegou a ser aceito, em determinado momento, pelo primeiro Réu. Mas a relação empregatícia, na prática, jamais se materializou. Pode-se afirmar que sequer houve trabalho. A dinâmica da sua relação com a segunda Ré revela mais que

amizade, e, sim, verdadeira irmandade, conforme feliz expressão utilizada pela única Testemunha ouvida.

[...]

De todo modo, como a Autora residia na casa da segunda Ré, eventual ajuda nos serviços domésticos ou mesmo no cuidado com as crianças, se realizados de forma espontânea e sem subordinação, não caracterizam trabalho doméstico.

Em suma, o juiz de piso, convencido que não havia um vínculo de emprego, julgou improcedente a ação. Contudo, a reclamante recorreu, e o processo foi remetido para a 2ª Turma do TRT5. No segundo grau, a sentença foi reformada. A título exemplificativo, vale ressaltar alguns pontos presentes no acórdão que corroboram com a decisão.

A principal tese do Recurso Ordinário, é a seguinte:

O que se viu, de fato, foi a Reclamada iludindo a Reclamante com sua suposta amizade a fim de aproveitar-se do seu labor que, ainda que não fosse diretamente ordenado, o que se admite por argumentar, era cumprido em razão das necessidades que eram colocadas pela Reclamada para a Reclamante, a qual ingenuamente assumia as tarefas de forma proativa, sempre no intuito de prestar bem os seus serviços em gratidão ao tratamento que imaginava receber e às promessas de pagamento.

Essa descrição do contexto vivenciado pela recorrente, é um retrato claro de como o pseudo afeto atua. Embora não haja uma ordem direta, a subordinação vive nas sutilezas; a não eventualidade surge, quando o cuidado doméstico e cuidado com as crianças são tarefas diárias.

Continuamente, a fundamentação da decisão é direcionada para o seguinte sentido:

Evidente que a reclamante não foi residir na casa dos réus apenas para ser acolhida pela segunda ré, restando claro que a obreira prestaria o serviço de babá, tendo a própria reclamada afirmado que "uma ajudaria a outra" e que o primeiro réu "não concordava com a contratação de uma babá". Além disso, relatou que na ocasião em que o irmão do primeiro reclamado visitou o casal, a autora "teve que sair do quarto onde estava", revelando a exclusão da obreira do núcleo familiar, ainda que tenha a ré dito que "ambas dormiram juntas na sala", tendo em vista que já havia a separação de fato do casal.

Ainda se destacam alguns pontos da reclamante, na condição de depoente, que fundamentam a decisão:

a rotina da depoente na casa da segunda Reclamada, a partir de 22/7/2022, era escola, futsal, sendo que ela -- segunda Reclamada -- levava os meninos na escola, apanhava, e a depoente acompanhava em tudo, eis que era babá

[...]

a depoente era babá, exercendo também a função de empregada doméstica. O serviço de doméstica que a depoente fazia era passado pela Senhora Maria

[...]

a segunda Reclamada apenas comprou roupas para a depoente no seu aniversário;

[...]

a depoente saía para restaurantes com a segunda Reclamada, por ser babá. O seu trabalho era acompanhar as crianças;

[...]

a depoente saía com a segunda Reclamada sem as crianças para ir ao mercado. Fora isso, somente saíram as duas juntas uma vez, para comemorar o aniversário da depoente, no McDonald's;

Assim, fazendo uma análise macro da situação, casos semelhantes percorrem o Judiciário a todo momento. Essa manipulação da afetividade, vínculo que existe sobretudo no trabalho doméstico, mascara a real valorização, que, bem verdade, é no trabalho prestado pela empregada com o mínimo de retribuição pela patroa, muito inferior ao real valor do trabalho realizado.

Por fim, a relatora traduz o original significado da relação existente entre as partes:

Com efeito, o argumento "como se fosse da família" revela a falsa inserção de mulheres trabalhadoras na dinâmica doméstica familiar, a qual inicia com o "fornecimento" de moradia e alimentação e se desenvolve com o afloramento de suposto vínculo afetivo e emocional, dissimulando no cotidiano a prestação efetiva dos trabalhos de cuidado e a condição de empregada dessas trabalhadoras. Do próprio argumento utilizado se infere: "como se fosse da família", mas não o é de fato, prevalecendo a interação de subordinação velada nas relações entre patrões e empregadas. manipula a afetividade existente, que talvez no caso em tela seja até real, mas isso não anula o fato que sobretudo há uma relação trabalhista.

Em suma, inegavelmente, no trabalho doméstico há afeto, especialmente quando se fala sobre cuidador, já que esses aspectos subjetivos são considerados para o exercício da profissão. Nesse caminhar, normalmente, há existência de uma afeição entre cuidador e quem é cuidado, pois existe uma relação de carinho entre os agentes, sendo a manutenção do vínculo trabalhista com um terceiro alheio a esta relação. Em sentido oposto, quando o cuidado, normalmente indireto, é prestado para o mesmo indivíduo em que há um vínculo empregatício e afeto, esse afeto pode ser manipulado, a fim de burlar leis trabalhistas e ter uma mão de obra barata.

4.2 É O TRABALHO DE CUIDADO REMUNERADO UMA ESPÉCIE DE TRABALHO DOMÉSTICO? ARMADILHAS DA LEI COMPLEMENTAR 150/15, INFORMALIDADE E PEJOTIZAÇÃO DA CATEGORIA

O primeiro ponto a ser esclarecido e defendido é que o trabalho de cuidado remunerado é, sim, uma espécie de trabalho doméstico. Embora carreguem semelhanças entre si, já que ambas são atividades de cuidado realizadas no lar, os pontos de divergência no que tange ao tipo de cuidado, qual seja o direto ou indireto, se sobressaem. É nesse sentido, que Raquel Santana destaca:

Entende-se que o tipo de trabalho das cuidadoras remuneradas, responsáveis, preponderantemente, pelo cuidado direto das pessoas, não é o mesmo tipo de trabalho das empregadas domésticas, encarregadas, em geral, de atividades voltadas à limpeza e conservação do ambiente doméstico. A distinção entre os tipos de trabalho sustenta a tese de que há diferentes espécies jurídicas de trabalhadoras/es domésticos, assim como há diferentes espécies/ "figuras especiais" de trabalhadores urbanos e estes já possuem regulamentação jurídica específica, como é o caso dos bancários (2020, p. 189).

Portanto, reiteram-se algumas situações que são próprias de quem cuida de pessoas: a realização do “trabalho sujo”, prestação de cuidado pessoal para pessoas parcialmente ou totalmente dependentes, necessidade de constante atenção com quem presta assistência, conhecimentos que permitam a realização de ações que implicam o cuidar, como, técnicas para introduzir alimentação, manobras para desengasgar, além de possuírem uma maior autonomia para desenvolverem a atividade laboral, enfim, existem inúmeros pontos de divergência entre esses tipos de cuidado, não devendo, em vista disso, serem tratados iguais na lei.

Desse modo, são essas as razões pelas quais existem lacunas na LC n° 150/2015, pontos esses que devem ser sanados por uma legislação complementar, a fim de especificar o limite entre os tipos de cuidados prestados no ambiente doméstico. Por isso, distinguir e delimitar a atuação das cuidadoras em domicílio em relação às outras empregadas é uma forma de valorização pessoal e econômica das cuidadoras de pessoas, pois traz uma legitimidade jurídica, especialmente quando atrelada a uma formação profissionalizante, que serve para estabelecer a atividade de cuidado com uma atividade laboral que merece uma capacitação, não podendo ser ofertado de qualquer maneira (Rubal, 2024, p. 74-75).

Noutro giro, analisa-se a lei em comento, a qual possui algumas armadilhas que reverberam na vida prática. Sob uma análise macro da situação, a aprovação dela implicou em deixar uma parcela de empregadas que trabalham no lar excluídas, quais sejam, as diaristas, bem como foi incompleta diante da atividade laboral das cuidadoras em domicílio, o que legitimou a precarização do trabalho das empregadas domésticas, em sentido amplo.

Paralelamente a isso, outro aspecto a ser mencionado é a inércia do legislador em preencher as lacunas legais, transmitindo a seguinte ideia para as mulheres que não são abarcadas pela legislação: “Vocês já têm uma lei. O que resta agora? Já não conseguiram o que queriam?”. Ocorre que a legislação não foi pensada apenas nos interesses das trabalhadoras, mas também, ainda que indiretamente, nos interesses dos empregadores domésticos, especialmente na manutenção de privilégios que é ter uma empregada sem gastar a mais por isso, razão pela qual a LC 150/15 é incompleta.

Outro ponto importante a ser considerado na legislação complementar é a jornada 12x36, que está exposta no art. 10 da referida norma:

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

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo 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.

Embora o seu teor apresente várias problemáticas, como a jornada extenuante, a não obrigatoriedade do intervalo intrajornada, o não pagamento em dobro do trabalho aos domingos e afins. A problemática maior repousa na possibilidade de negociação individual entre empregado e empregador, situação que é expressamente contrária o que expõe a Súmula de nº 444 do TST, que não autoriza que haja negociação contratual entre as partes; bem como a Carta Magna, já que esta, em seu art. 7º, inciso XIII, diz expressamente que o regime de compensação de jornada deve ser feito por acordo ou convenção coletiva. Isto posto, a negociação individual, além de contrariar a CF, ainda expõe a vulnerabilidade do trabalhador, visto que o cidadão comum que precisa de um trabalho acaba por se submeter a essas condições desfavoráveis ofertadas pelo empregador, sendo forçoso reconhecer que não é uma negociação paritária.

Noutra banda, sob um viés da informalidade, um ponto a ser destacado é a uberização ou plataformização, isto é, quando muito trabalhadores são controlados por grandes empresas prestadoras de serviços, no entanto, sem um vínculo trabalhista, sendo as plataformas um modo contemporâneo de eliminação de direito trabalhistas, transferência dos riscos do trabalho e custos para o trabalhador (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021, p. 26).

Essa maneira de laborar tem tomado grandes proporções no país. Além dos tradicionais motoristas de aplicativo e entregadores de alimentos, essa questão está sendo realidade para as empregadas que laboram no lar, como destaca a matéria do jornal CartaCapital, cujo título é “10 anos após a PEC das Domésticas, cresce a ‘uberização’ da categoria”. A matéria relata como aumenta o número de plataformas que registram as faxineiras e até outros cuidadores, como babás e cuidadores de idoso, para prestarem serviços, em uma relação que não há vínculo trabalhista nem com a agência, nem com o tomador do serviço. No texto, são citados como exemplos as plataformas Famyle e GetNinjas, esta última, o próprio trabalhador, caso queira ter acesso aos clientes interessados no serviço, deve desembolsar R\$ 150,00, e o valor aumenta conforme a lista cresce (Camila da Silva, 2023).

Nesse ínterim, vale destacar outra característica desse fenômeno, que é o fato de, mesmo ocorrendo a prestação do serviço doméstico, por mais de três vezes por semana, na casa do mesmo empregador, não há como se configurar vínculo empregatício, já que são autônomos, não têm um vínculo formal com quem está prestando serviços, nem com a própria empresa, intermediária dessa relação. Observa-se que o mercado sempre visa maximizar seus lucros e diminuir seus gastos, mesmo que, para isso, direitos trabalhistas sejam negados.

Esse sucateamento não ter perspectiva de mudança, já que existe um Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024, que tem a pretensão de regularizar esses serviços de uberização, sem, contudo, reconhecer o vínculo trabalhista, sendo considerados apenas autônomos, segundo o *caput* do art. 3^a (Brasil, 2024). Muito embora a PL verse sobre carros por aplicativo, é razoável considerar uma provável expansão para outras áreas, uma vez que essa característica não se restringe aos serviços de transporte.

Paralelamente a isso, ainda há de se ressaltar outro viés de sucateamento do trabalho de cuidado, a pejotização, que segundo Rubal, é:

a contratação de cuidadores pessoais sob a figura do MEI, como forma de evitar a aplicação da LC 150/2015 ou da CLT (Araújo, Monticelli, Acciari, 2021). Esse fenômeno, conhecido como pejotização, também é observado em outras áreas do halo do cuidado como estratégia para diminuição de encargos trabalhistas por parte dos empregadores. Como aponta Cinara Rosenfield (2015), uma das facetas do discurso do autoempreendedorismo é a substituição gradual e massiva do trabalho assalariado, como uma estratégia para fraudar as normas trabalhistas e flexibilizar a sua incidência dentro das relações de emprego (2024, p. 76).

Em outras palavras, o Microempreendedor Individual (MEI) acaba sendo usado como mecanismo para fraudar vínculos empregatícios, pois, teoricamente, não tem subordinação ou pessoalidade, características presentes no art. 3^o da CLT que conferem o referido vínculo. Entretanto, em casos assim, o princípio da primazia da realidade sobre a forma é aplicável, uma vez que se analisa não a qualidade jurídica do acordo firmado, mas o real vínculo existente (Godinho, 2019, p. 245). Portanto, se a Pessoa Jurídica (PJ) preenche os requisitos estabelecidos no art. 3^o da CLT, configura-se uma relação de emprego.

A pejotização acarreta, na prática, uma empresa, normalmente formada por uma única pessoa, acaba exercendo as funções típicas de um trabalhador, para outras empresas. Todavia, sem poder se filiar ao sindicato da sua classe, sem ter DSR, sem receber 13^o salário e outros direitos. Em suma, esses mecanismos são usados para tolher as garantias trabalhistas que levaram anos para serem conquistadas.

Destarte, é perceptível, como há inúmeros meios para frear benefícios legalmente concedidos aos trabalhadores, o que inegavelmente reverbera nas domésticas e cuidadoras dos lares, em vista da função que exercem, já são marginalizadas. Situações como as supracitadas só reforçam o lugar de não concessão de direitos para essas mulheres.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na presente monografia abordaram-se as características que orbitam o trabalho de cuidado em domicílio e como elas se apresentam como desafios para a regulamentação da profissão de cuidador(a), um trabalho essencial para a manutenção da vida que carece de devida valorização e reconhecimento.

Nesse ínterim, os objetivos da pesquisa foram alcançados, já que, no primeiro momento, observou-se como o trabalho de cuidado nos lares é feminino, e realizado majoritariamente por mulheres negras. Além disso, constatou-se que essas empregadas foram marginalizadas no âmbito jurídico, o que tardou a positivação de uma legislação trabalhista planejada para a realidade laboral delas, sendo somente em 2015, com a formulação da LC 150/15, que foi criada uma norma mais robusta. No entanto, esta referida norma exclui as diaristas e se apresenta muito concisa para abarcar todos os tipos de cuidados realizados nos lares, que se dividem em diretos e indiretos.

Em um segundo momento, abordam-se os obstáculos de trabalhar no lar, ambiente mais recluso, facilitador de burlas de normas trabalhistas e sucateamento da profissão. Como resultado, encontra-se um local propício para o desvio e acúmulo de função em um único empregado doméstico para a realização de atividades que incluem o cuidado da casa e de pessoas mais dependentes, que porventura podem residir no lar. Concomitantemente a isso, foi identificado quem são as cuidadoras em domicílio e narrado, a partir de entrevistas concedidas por elas a alguns podcasts, como é a rotina do trabalho desenvolvido. Ademais, também foram destacados os pontos de divergência entre a dinâmica laboral das empregadas domésticas e cuidadoras. Em seguida, analisou-se o inteiro teor do PL n° 1385/2007 que buscou, à época, regulamentar o trabalho das babás, uma das espécies de cuidadoras em domicílio, mas que não obteve êxito.

No último momento, foram apresentados os desafios que obstaculizam a concretização de uma legislação para as cuidadoras em domicílio, quais sejam, o racismo, sexismo, profissionalização, questões econômicas e suas ramificações. Foi também acentuado como a profissionalização certamente é primeiro problema a ser superado, em virtude do investimento do Governo Federal na qualificação educacional para cuidadores.

Seguidamente, como o cuidado direto envolve lidar com pessoas, analisaram-se as relações afetivas entre quem cuida e quem é cuidado e suas nuances dentro de um vínculo trabalhista, revelando a face positiva e negativa desta dinâmica. Por derradeiro, este ponto

restou por concluir que o trabalho de cuidado é uma espécie do trabalho doméstico, razão pela qual há lacunas na LC 150/15 diante de situações laborais que as cuidadoras de pessoas passam, porém, sem um amparo legal. Simultaneamente a isso, a positivação da jornada 12x36 e a possibilidade de ser negociada entre patrões e empregados. Outrossim, também se discutiu a uberização e como esses três aspectos supracitados atingem as cuidadoras dos lares.

Diante dos resultados apresentados, a hipótese da presente pesquisa, de que a ausência de regulamentação da profissão de cuidador(as) em domicílio é obstaculizada por questões de gênero, raça, profissionalização e economia, se confirmou. Constatou-se que, historicamente, o trabalho de cuidado doméstico não remunerado é realizado por mulheres, que, no contexto do Brasil, remonta à era escravocrata. Esta particularidade se perpetua, e embora haja remuneração, ainda são as mulheres pretas quem mais trabalham no lar, revelando os aspectos sexistas e racistas que tardam a regulamentação.

Além disso, a suposição de ser um trabalho fácil, por conta de a legislação não exigir um curso profissionalizante para o exercício, gera um desprestígio, já que associa o trabalho de cuidado a uma atividade trivial. Não obstante, na prática, a realização desse ofício roga por capacitação acadêmica, para ser realizada com destreza, a fim de aplicar as melhores técnicas para cuidar de pessoas. O último ponto que foi demonstrado, relativo à economia, observou-se que, há o acúmulo de função do cuidado direto e indireto em uma única trabalhadora, e ao tornar atividades distintas, trará malefícios para os empregadores domésticos, visto que terão que arcar em dobro caso queiram uma empregada e cuidadora.

Em síntese, conclui-se que o trabalho contribui para o entendimento das diferenças entre os tipos de cuidados prestados no lar e o quão importante eles são para a perpetuação da sociedade, bem como mostrou que as atuais condições de trabalho das cuidadoras não são favoráveis, razão pela qual os desafios devem ser superados para garantir valorização e reconhecimento dessas profissionais, devendo ganhar o *status* de profissão, pois é um ofício que já existe.

Por fim, sendo o trabalho de cuidado a força motriz da engrenagem social, a presente pesquisa não tem a intenção de cessar essa temática, em função de novas diretrizes a respeito do trabalho de cuidado que foram abordadas ao longo da monografia, como o projeto Mulheres Mil. Sugere-se, portanto, em futuras pesquisas, a análise da eficácia da implementação deste projeto nos Institutos Federais, bem como de que maneira o curso profissionalizante reverberou no ofício das cuidadoras em domicílio.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**. v. 23, n. 57, p. 26–56, 2021. DOI: 10.1590/15174522-116484. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/116484>. Acesso em: 18 nov. 2024.

BATISTA, Analía Soria; ARAÚJO, Anna Bárbara. Intimidade e mercado: o cuidado de idosos em instituições de longa permanência. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 26, n. 1, p. 175-195, jan./abr. 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-69922011000100009>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/MNBsdCbxmv98VQYV95Y36dL/?lang=pt>. Acesso em: 06 jun. 2022.

BATISTA, Analía Soria; BANDEIRA, Lourdes M. Trabalho de cuidado: um conceito situacional e multidimensional. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 18, p. 59-80, set.-dez. 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0103-335220151803>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/6BJStL3h35xKtcHWVhGMQVv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 nov. 2024.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. **Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil: teorias de descolonização e saberes subalternos**. 2007. 274 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/2711>. Acesso em: 09 nov. 2024.

BITARÃES, Ana Cecília de Oliveira. **Por uma lente de cuidados**. 2021. 98 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade Mineira de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2021. Disponível em: Direito_AnaCeciliaDeOliveiraBitaraes_19124_Textocompleto.pdf. Acesso em: 20 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. 1ª Vara do Trabalho de Vitória da Conquista. **Sentença** nº 0000110-43.2023.5.05.0611. Reclamante: Maria Rosa dos Santos. Reclamados: Rosângela Cruz Novais e Cristiano Novais Leite. Relator: Marcos Neves Fava. Vitória da Conquista: TRT da 5ª Região, 2024. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000110-43.2023.5.05.0611/2#0201fee>. Acesso em: 9 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário nº 0000283-97.2023.5.05.0019. **Acórdão**. Recorrente: Daina de Carvalho Monteiro. Recorrido: Danilo Bruno Meira Matias, Rafaela Burkle Vieira Matias. Ementa: [...]. Relatora: Desembargadora Ana Paola Santos Machado Diniz. Julgado em 18 de junho de 2024. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000283-97.2023.5.05.0019/2#59f00c8>. Acesso em: 9 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. 37ª Vara do Trabalho de Salvador. **Sentença** nº 0000371-47.2024.5.05.0037. Reclamante: Marinalva de Menezes Santos. Reclamada: Elisângela Mieko Santana Kanashiro. Relatora: Danusa Almeida Vinhas. Salvador: TRT da 5ª Região, 2024. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000371->

47.2024.5.05.0037/2#84d00f1. Acesso em: 9 nov. 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1385/2007**. Dispõe sobre a regulamentação da Profissão de Babá; tendo parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2007. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=A1325EF87EAF FF90F282BB6AC72683BD.node2?codteor=731475&filename=Avulso+-PL+1385/2007. Acesso em: 19 out. 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5594/2023**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=559429>. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.385, de 2007**. Dispõe sobre a Regulamentação da Profissão de Babá. Autor: Deputado Felipe Bornier. Relatora: Deputada Cristiane Brasil. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1417441&filename=Tramitacao-PL%201385/2007. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3242, de 2020**. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/142457>. Acesso em: 19 out. 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. **Veto nº 25/2019**: Regulamenta a profissão de cuidador. Projeto de Lei da Câmara nº 11, de 2016 (nº 1.385/2007, na Casa de origem). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 set. 2019. Seção 1, p. 5. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/vetos/-/veto/detalhe/12446>. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008**. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm. Acesso em: 14 out. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm. Acesso em: 14 out. 2024.

BRASIL. Imprensa Nacional. Diário Oficial da União. Seção 1. Brasília, DF, n. 72, p. 16, 14 abr. 2023. **Portaria nº 725, de 13 de abril de 2023**. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=14/04/2023&jornal=515&pagina=16>. Acesso em: 4 nov. 2023.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 08 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006.** Altera dispositivos das Leis nº s 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm. Acesso em: 19 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 14 out. 2024.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Lançamento do Projeto “Mulheres Mil – Trabalho Doméstico e Cuidados” promete avanços na qualificação de Trabalhadoras Domésticas.** Brasília, 30 abr. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/abril/lancamento-do-projeto-201cmulheres-mil-2013-trabalho-domestico-e-cuidados-promete-avancos-na-qualificacao-de-trabalhadoras-domesticas>. Acesso em: 31 out. 2024.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Projeto "Mulheres Mil: Trabalho Doméstico e Cuidados" vai ofertar qualificação profissional para trabalhadoras domésticas.** Brasília, 30 abr. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/abril/projeto-mulheres-mil-trabalho-domestico-e-cuidados-vai-ofertar-qualificacao-profissional-para-trabalhadoras-domesticas>. Acesso em: 31 out. 2024.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome.

BRASIL. **Marco conceitual da Política Nacional de Cuidados do Brasil.** 22 dez. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/marco-conceitual-da-politica-nacional-de-cuidados-do-brasil#:~:text=Ele%20foi%20produzido%20a%20partir,Minist%C3%A9rio%20do%20Desenvolvimento%20e%20Assist%C3%AAncia>. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. Brasília, DF, 05 dez. 2024. **Senado aprova por unanimidade a Política Nacional de Cuidados, que vai para sanção presidencial.** Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/senado-aprova-por-unanimidade-a-politica-nacional-de-cuidados-que-vai-para-sancao-presidencial>. Acesso em: 06 dez. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).** Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaDescricao.jsf>. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Emprego doméstico no Brasil é formado por mulheres.** Brasil, DF, 12 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e->

emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/emprego-domestico-no-brasil-e-formado-por-mulheres. Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. **Projeto de lei nº 2.762, de 2024**. Institui a Política Nacional de Cuidados. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PL/pl-2762.htm#:~:text=PROJETO%20DE%20LEI%20N%C2%BA%202.762%2C%20DE%202024&text=Institui%20a%20Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Cuidados.&text=Art. Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 444**. Jornada de trabalho. NORMA COLETIVA. LEI. Escala de 12 por 36. Validade. Brasília, DF: Tribunal Superior Trabalho, 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: 13 nov. 2024.

CARNEIRO, Bruna Salles. **CUIDADO (IN)SUBORDINADO**: convergências para uma crítica feminista à subordinação no Direito do Trabalho. 165 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito e Ciências do Estado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/47308>. Acesso em: 20 set. 2024.

CONVERSA COM ROSANA TEXEIRA: quadro de empregada. Entrevistada: Rosana Texeira. Entrevistadores: Isa, Jana. [s.l.], 19 fev. 2024. *Podcast*. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/4poKsZnhEITn5xxq26g6nB>. Acesso em: 15 nov. 2023.

CRUZ, Mariane dos Reis. **Trabalhadoras domésticas brasileiras**: entre continuidades coloniais e resistências. 201 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito e Ciências do Estado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUBD-AYRNHH>. Acesso em: 17 out. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE. **As dificuldades das trabalhadoras domésticas no mercado de trabalho e na chefia do domicílio**. 30 de abril de 2024. São Paulo: DIEESE, 2024. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2024/05/trabalho-domesticofim.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2024

DIEESE. **Trabalho doméstico 2022**. (Infográfico). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/trabalhoDomestico2023.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2024.

GONZALEZ, Lélia. A mulher negra na sociedade brasileira: uma abordagem político-econômica. In: RIOS, Flávia; LIMA, Márcia (orgs.). **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. 1. ed. Rio de Janeiro: Schwarcz S.A., 2020. p. 39-52. Disponível em: https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/obras-digitalizadas/teorias_explicativas_da_violencia_contra_a_mulher/por_um_feminismo_afro-latino-americano_by_levia_gonzalez_gonzalez_levia_z-lib.org_.mobi_.pdf. Acesso em: 30 set. 2024.

GONZALEZ, Lélia. E a trabalhadora negra, cumé que fica? In: RIOS, Flávia; LIMA, Márcia (orgs.). **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. 1. ed. Rio de Janeiro: Schwarcz S.A., 2020. p. 187-189. Disponível em: https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/obras-digitalizadas/teorias_explicativas_da_violencia_contra_a_mulher/por_um_feminismo_afro-latino-americano_by_levia_gonzalez_gonzalez_levia_z-lib.org_.mobi_.pdf. Acesso em: 30 set. 2024.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena Sumiko; SUGITA, Kurum. Cuidado e cuidadoras: o trabalho de care no Brasil, França e Japão. **Revista do PPGSA - Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 151-180, jan/jun. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sant/a/kwYwJSWSd38BRbd5fCBGYmw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 9 nov. 2024.

GUIMARÃES, Nadya; PINHEIRO, Luana. O halo do cuidado: desafios para medir o trabalho remunerado de cuidados no Brasil. In: CAMARANO, Ana Amélia; PINHEIRO, Luana (orgs.). **Caminhos para a provisão de cuidados no Brasil**. Brasília: Ipea, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/13609>. Acesso em: 30 ago. 2024.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Tradução: Fátima Murad. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 jul. 2024.

HUGHES, Everett Cherrington. As boas pessoas e o trabalho sujo. In: COELHO, Maria Claudia (Org.). **Estudos sobre interação: textos escolhidos**. Rio de Janeiro: UERJ, 2013. p. 91-108.

IBGE. **Outras formas de trabalho 2022**. Coleção Estatísticas Rápidas, n. 10. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102020_informativo.pdf. Acesso em: 28 ago. 2024.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais - 2023: Uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/070903d82038130a93f0374ada39f81d.pdf. Acesso em: 10 set. 2024.

MACIEL, Luciana. Pessoa. et al. A relação de gênero como fator determinante na escolha do cuidador domiciliar de pessoas dependentes. **Revista online de pesquisa, cuidado é**

fundamental, Rio de Janeiro, p. 255-261, mar. 2021. DOI: 10.9789/2175-5361.rpcfo.v13.8471.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Cartilha Direitos da trabalhadora doméstica**. Brasília, 2021.

NERY, Carmen.; BRITTO, Vinícius. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. **Agência de Notícias do IBGE** (Estatísticas Sociais), 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 2 jul. 2024.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; RAMOS, Marcelo Maciel. **Para mulheres e pessoas LGBTQ+ o direito fundamental ao trabalho digno é uma disputa**. In: VIEIRA, Regina Stela Corrêa; TRAMONTINA, Robison (orgs.). *Desafios presentes e futuros do direito do trabalho: buscas entre intersecções por um novo alvorecer*. Joaçaba: Editora UNOESC, 2020.

OKLEINA. Como a dupla jornada de trabalho afeta a saúde mental da mulher? **Pós PUCPR Digital**, Paraná, 08 mar. 2023. Disponível em: <https://posdigital.pucpr.br/blog/dupla-jornada-de-trabalho>. Acesso em: 2 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **INICIATIVA MULHERES NO TRABALHO: impulso para igualdade**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_715121.pdf. Acesso em: 31 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **PRESTAÇÃO DE CUIDADOS: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_767811.pdf. Acesso em: 31 maio 2024.

PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina; VASCONCELO, Marcia. **Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de COVID-19 no Brasil**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2020. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200609_nt_disoc_n_75.pdf. Acesso em: 09 out. 2024.

QUADRO DE EMPREGADA: conversa com Rosana Texeira. Entrevistada: Rosana Texeira. Entrevistadores: Isa, Jana. [s.I], 19 fev. 2024. *Podcast*. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/4poKsZnhEITn5xxq26g6nB>. Acesso em: 15 nov. 2023.

QUADRO DE EMPREGADA: conversa com Leiliane Fernandes. Entrevistada Leiliane Fernandes. Entrevistadores: Isa, Jana. [s.I], 18 mar. 2024. *Podcast*. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/2yGgUES33Wj77iQKkG6YgU?si=BwvGQD8XQ3u5SqEFjIDdqw>. Acesso em: 15 nov. 2023.

RAMOS, Gabriela Batista Pires. **“Como se fosse da família”**: o trabalho doméstico na Assembleia Nacional Constituinte de 1987/1988. 2018.170.f Dissertação (Mestrado em

Direito) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/28405>. Acesso em: 18 set. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 16 set. 2024.

RUBAL, Gabriela. Dantas. **Crise do cuidado no Brasil?: uma análise da organização dos trabalhos de cuidados no âmbito jurídico brasileiro**. 2024. 110 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito e Ciências do Estado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/74197>. Acesso em: 18 set. 2024.

SALA DE ENFERMAGEM - PODCAST DO COREN-SP: Enfermagem Atenção Domiciliar. Entrevistadas: Luísa Dal Bem, Márcia Rodrigues. Entrevistadores: Vanessa Morrone e James Francisco.[s.I], 18 out. 2024. *Podcast*. 2024 Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/0nXprzr0mjdJWfGlm2Auqj?si=7KJWBZOhSBKOLdMgFIcpQg>. Acesso em: 26 nov. 2024.

SANTANA, Raquel Leite da Silva. **O TRABALHO DE CUIDADO REMUNERADO EM DOMICÍLIO COMO ESPÉCIE JURÍDICA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: uma abordagem justrabalhista à luz da trilogia literária de Carolina Maria de Jesus**. 2020. 255 f. Dissertação (Mestrado em Direito) -Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília.

SANTOS, Judith Karine Cavalcanti. **Quebrando as correntes invisíveis: uma análise crítica do trabalho doméstico no Brasil**. 2010. 120 f., il. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/8484>. Acesso em: 20 jun. 2024

SILVA, Camila. da. 10 anos após a PEC das domésticas, cresce a uberização da categoria. **Carta Capital**, São Paulo, 1 abr. 2023. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/10-anos-apos-a-pec-das-domesticas-cresce-a-uberizacao-da-categoria/>. Acesso em: 18 nov. 2024.

TST.Vozes da CLT: 80 anos de história. Entrevistado: Maurício Godinho Delgado. Entrevistador: Raphael Oliveira. [s.I] 06 maio 2024. Videocast. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=fU6Qc32WRWY>. Acesso em: 16 set. 2024.

VIEIRA, Regina. Stela Côrrea. **O cuidado como trabalho: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero**. 2018. 253 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102020-143919/>. Acesso em: 25 out. 2024.

WESTIN, Ricardo. CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa. **Agência Senado**, 28 abr. 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/ctl-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa>. Acesso em: 14 set. 2024.