



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

MARIA REBECA REGO CAMPOS

Trabalho de cuidado e doméstico feminino não remunerado sob a perspectiva da manutenção do patriarcado do salário: uma análise das decisões judiciais do TRT-6 (PE) sobre pedidos de reconhecimento de vínculos trabalhistas em relações familiares

Recife

2023

MARIA REBECA REGO CAMPOS

Trabalho de cuidado e doméstico feminino não remunerado sob a perspectiva da manutenção do patriarcado do salário: uma análise das decisões judiciais do TRT-6 (PE) sobre pedidos de reconhecimento de vínculos trabalhistas em relações familiares

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho. Direito e Gênero.

Orientadora: Prof. Dra. Juliana Teixeira Esteves

Recife
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Campos, Maria Rebeca Rego.

Trabalho de cuidado e doméstico feminino não remunerado
sob a perspectiva da manutenção do patriarcado do salário: /
Maria Rebeca Rego Campos. - Recife, 2023.

62 f. tab.

Orientador(a): Juliana Teixeira Esteves

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade
Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito -
Bacharelado, 2023.

1. Direito do trabalho. 2. Cuidado. 3. Trabalho doméstico. 4.
Gênero. 5. Feminismo. I. Esteves, Juliana Teixeira. (Orientação). II.
Título.

MARIA REBECA REGO CAMPOS

Trabalho de cuidado e doméstico feminino não remunerado sob a perspectiva da manutenção do patriarcado do salário: uma análise das decisões judiciais do TRT-6 (PE) sobre pedidos de reconhecimento de vínculos trabalhistas em relações familiares

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Direito.

Data de Aprovação: 18/04/2023

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Juliana Teixeira Esteves (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Dra. Larissa Ximenes de Castilho (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Profa. Mstra. Adriana Manta (Examinador Externo)
Universidade Federal de Pernambuco

Dedico às minhas avós, Zuleide Maria Pereira Campos (in memoriam) e Antônia Maria do Rego (in memoriam) pela dedicação no cuidar de quem se ama. E aos meus pais, Erivan Maria e José Jurandi, por transmitirem a prática e o significado de tal sentimento a mim.

AGRADECIMENTOS

À todas as pessoas que passaram pela minha vida e, assim, contribuíram de algum modo, cada qual a seu modo na minha formação.

Aos meus pais por me apoiarem e compreenderem. À minha mãe, Erivan Maria do Rego, fonte inesgotável de amor e por ser meu porto-seguro. Ao meu pai, José Jurandi Lopes Campos, por ser o maior incentivador dos meus sonhos, manter-me positiva e sempre acreditar que tenho potencial para ir além das minhas expectativas. Eu os amo incondicionalmente.

À minha família, pelo entusiasmo e otimismo que sempre me presentearam durante os anos de estudos, desde o momento da aprovação até a conclusão da graduação.

À minha prima, Anne Karoline Dutra Cruz, por ser a irmã que eu nunca tive e meu grande exemplo de serenidade.

Às minhas amigas de infância, Andreza, Cláudia, Lígia e Flora, por dividirem comigo as alegrias e tristezas de se ser o que é.

Aos meus amigos de curso, que compartilharam comigo dos inúmeros desafios, encontrá-los no caminho foi uma grata surpresa, mas, em especial, a Maria Clara, Manoella e Gabriella Gomes, essa minha jornada hoje chega ao fim, mas a nossa amizade perdurará.

A Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), uma instituição de ensino pública e gratuita, que mesmo sob ataques resiste.

A todo o corpo docente do curso de graduação de direito da UFPE, em especial, Juliana Esteves, minha orientadora.

Ao Grupo de Pesquisa Direito, Economia e Política (GPDEP) da UFPE, sem cujos os encontros e discussões essa pesquisa e meu crescimento pessoal não seria possível.

Ao Grupo Contestação, especialmente, à Izabelle, Gleybson e Clara, com quem pude aprender um pouco sobre a importância da construção coletiva.

Ao Fundo de Amparo à Ciência e Tecnologia de Pernambuco, pelo apoio institucional que viabilizou importante parte desta pesquisa.

*“Não esqueça que tem poder para mudar o mundo
Você tem poder para mudar o mundo
O que é superficial vai ficar mais profundo
Pra se ver, pra flutuar”*

(BAIANASYSTEM. Bola de cristal)

RESUMO

O presente trabalho investiga, sob a perspectiva da teoria crítica e do direito, como, atualmente, o Estado Democrático de Direito brasileiro, especialmente o Poder Judiciário, têm atuado para assegurar e fortalecer a proteção social a mulheres que laboram em trabalhos domésticos e de cuidados no país. Partindo do relatório “Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021”, divulgado pelo CNJ (2022), nota-se que ainda é preciso aprimorar atuação do judiciário nacional, para que os julgamentos nos diversos âmbitos possam ser realizados, primando-se pela não discriminação de todas as pessoas e pelo direito à igualdade de gênero. A partir de uma pesquisa quanti-qualitativa que combina elementos jurídicos e sociológicos, analisou-se decisões judiciais oriundas do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região de Pernambuco (TRT-6) com pedido de reconhecimento de vínculos trabalhistas em relações familiares. A investigação buscou compreender se a concessão ou não de vínculos empregatícios a essas mulheres rege-se por fundamentos patriarcais que auxiliam, embora implicitamente, na desvalorização desses trabalhos, ausência de prestações pecuniárias e desamparo social. Os dados foram analisados sob a perspectiva do fenômeno do patriarcado do salário, conceito elaborado por Silvia Federici. A fim de averiguar se o trabalho doméstico e de cuidado executado por mulheres está ou não sendo resguardo adequadamente juridicamente, diante da necessidade de que seja alcançada a igualdade de gênero, através do empoderamento de todas as mulheres e meninas e redução das desigualdades, alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 e 10 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

Palavras-chave: trabalho e gênero; trabalho doméstico; cuidado; feminismo; raça.

ABSTRACT

The present research investigates, from the perspective of the critical theory and law, how, currently, the Brazilian Democratic State of Law, especially the Judiciary, has acted to ensure and strengthen social protection for women who work in the domestic and in the care work around the country. Based on the report “Protocol for judgment with a gender perspective 2021”, released by the CNJ (2022), it is noted that it is still necessary to improve the performance of the national judicial system, so that judgments in the various areas can be carried out, with emphasis on the non-discrimination against all persons and for the right to gender equality. Based on a quantitative and qualitative research that combines legal and sociological elements, judicial decisions from the Regional Labor Court of the Sixth Region of Pernambuco (TRT-6) were analyzed with a request for recognition of labor ties in family relationships. The investigation sought to understand whether or not the granting employment to these women is governed by patriarchal foundations that help, albeit implicitly, in the devaluation of these jobs, the absence of pecuniary benefits and social helplessness. The data were analyzed from the perspective of the salary patriarchy phenomenon, a concept created by Silvia Federici. In order to ascertain whether or not the domestic and care work performed by women is being adequately protected by law, given the need to achieve gender equality, through the empowerment of all women and girls and the reduction of inequalities, align with the Sustainable Development Goals (SDGs) 5 and 10 of the United Nations 2030 Agenda.

Keywords: labour and gender; domestic work; care work; feminism; race

LISTA DE TABELAS

1. Tabela dos Acórdãos selecionados após terceira e última triagem

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CBO: Classificação Brasileira de Ocupações

CCJ: Comissão de Constituição e Justiça

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis Trabalhistas

CNJ: Conselho Nacional de Justiça

CNRS: Centre National de la Recherche Scientifique

EC: Emenda Constitucional

FACEPE: Fundação de Amparo à Ciência e Tecnologia de Pernambuco

GTM: Genre, Travail, Mobilités

ONU: Organização das Nações Unidas

OXFAM: Comitê de Oxford para Alívio da Fome

PEC: Proposta de Emenda à Constituição

PPGD: Programa de Pós-Graduação em Direito

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

UFPE: Universidade Federal de Pernambuco

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 BREVE ABORDAGEM SOBRE A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	19
2.1 A CONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES DE PODER A PARTIR DOS PAPÉIS DE GÊNERO.....	19
2.2 A RECONFIGURAÇÃO DO PAPEL SOCIAL FEMININO E AS ORIGENS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	21
2.3 AS RELAÇÕES SOCIAIS E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	24
3 CONCEITUAÇÃO E DEFINIÇÃO PARA O TRABALHO DOMÉSTICO E CUIDADO	32
3.1 DIVERGÊNCIAS E APROXIMAÇÕES ENTRE O TRABALHO DE CUIDADO E O TRABALHO DOMÉSTICO	34
4 ANÁLISE DAS DECISÕES JUDICIAIS DO TRT-6 (PE) A RESPEITO DA CONCESSÃO DE VÍNCULOS TRABALHISTAS À MULHERES QUE ATUAM EM TRABALHOS DE DOMÉSTICOS OU DE CUIDADOS.....	36
4.1 MÉTODO E METODOLOGIA.....	36
4.2 Resultados da pesquisa	41
4.3 RELAÇÃO ENTRE O TRABALHO DOMÉSTICO E O RACISMO NO BRASIL...	47
5 DIREITOS DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS E CUIDADORAS	49
5.1 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA NO TRABALHO DOMÉSTICO E DE CUIDADO REMUNERADO	49
5.2 DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS EM TRABALHOS DOMÉSTICOS E DE CUIDADOS EXERCIDOS NO NÚCLEO FAMILIAR.....	51
5.3 DIREITOS ASSEGURADOS ÀS MULHERES QUE ATUAM EM TRABALHOS DOMÉSTICOS E DE CUIDADOS DENTRO DO NÚCLEO FAMILIAR	54
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERÊNCIAS.....	59

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa surgiu através de indagações sobre quais seriam os direitos garantidos às mulheres e meninas que se dedicam a exercer o trabalho doméstico e de cuidados dentro do próprio ambiente familiar e têm como base o pensamento acerca sobre o trabalho de cuidado já elaborado por autoras da sociologia do trabalho e da economia feminista. Além de usar como referência os fundamentos da teoria do Direito do Trabalho e da teoria feminista do Direito.

De acordo com o relatório da *Oxfam - Oxford Committee for Famine Relief* (Comitê de Oxford para Alívio da Fome), o “Tempo de Cuidar – O trabalho de cuidado não ou mal remunerado e a crise global da desigualdade”¹, mulheres e meninas ao redor do mundo trabalham um total de 12,5 milhões de horas por dia, desempenhando a função de cuidadora, de forma não remunerada. Segundo o citado relatório:

No topo da pirâmide da economia global, uma pequena elite é inimaginavelmente rica. Sua riqueza cresce exponencialmente ao longo do tempo, sem muito esforço e independentemente de qualquer agregação de valor à sociedade. Enquanto isso, na base da pirâmide econômica, mulheres e meninas, principalmente as que vivem em situação de pobreza e pertencem a grupos marginalizados, dedicam gratuitamente 12,5 bilhões de horas todos os dias ao trabalho de cuidado e outras incontáveis horas recebendo uma baixíssima remuneração por essa atividade. Seu trabalho é essencial para nossas comunidades. Ele sustenta famílias prósperas e uma força de trabalho saudável e produtiva. A Oxfam calculou que esse trabalho agrega pelo menos US\$ 10,8 trilhões à economia. Mas essa cifra, ainda que enorme, é subestimada, e o número efetivo tende a ser ainda maior. No entanto, a maioria desses benefícios financeiros reverte para os mais ricos, que em grande parte são homens. Esse sistema injusto explora e marginaliza as mulheres e meninas mais afetadas pela pobreza, ao mesmo tempo em que aumenta a riqueza e o poder de uma elite rica. Sem uma ação decisiva, essa situação se agravará muito. Populações em processo de envelhecimento, cortes em gastos públicos e mudanças climáticas podem exacerbar ainda mais a desigualdade de gênero e econômica e alimentar uma crise cada vez mais aguda para os que precisam de cuidados e os que cuidam. (p. 5-6)

¹<https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/>

https://www.oxfam.org.br/wp-content/uploads/2021/04/1579272776200120_Tempo_de_Cuidar_PT-BR_sumario_executivo.pdf

Além disso, ainda de acordo com a Oxfam, caso esse serviço prestado fosse remunerado como previsto no mundo capitalista, se traduziria no valor econômico de 10,8 trilhões de reais (p. 6).

Outrossim, segundo o relatório *“Care work and care jobs for the future of decent work”*² (Trabalho de cuidado e empregos de cuidado para o futuro do trabalho decente) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), 647 milhões de pessoas em idade ativa estão fora da força de trabalho devido a responsabilidades familiares, ou seja, trata-se de pessoas que se dedicam a atividades que no passado, e ainda hoje, não sequer consideradas socialmente como trabalho.

Ademais, esses cuidadores não remunerados atendem à grande maioria das necessidades de cuidados em todo o mundo, mas este trabalho é majoritariamente não remunerado permanece em sua maior parte invisível e não reconhecido.

Com base nesses dados, a pesquisa buscou apreciar se a exclusão desse grupo de mulheres de terem suas atividades produtivas reconhecidas formalmente seria um dos elementos centrais para a permanência das severas condições de desigualdade de gênero. Para além disso, as disparidades de gênero são aprofundadas por outros elementos que não podem ser desconsiderados, como a classe e raça. Contudo, ao cingir a análise dessas problemáticas para a questão da desigualdade de gênero, observa-se que o trabalho de cuidados que é, coincidentemente ou não, majoritariamente executado por indivíduos do sexo feminino, apesar da enorme contribuição para a sociedade e a economia mundial, é um labor continuamente desvalorizado. Por essas razões, para combater a manutenção do patriarcado e das opressões de gênero, é preciso compreender como se desenvolvem as relações trabalhistas, através dos vieses do direito e da economia.

O trabalho de “cuidar, limpar e educar” é marcado na concepção social como uma atividade direcionadas, de modo idealizado, às mulheres, sem a devida prestação monetária, e praticado por laços de afeto sem a pretensão de haver uma contrapartida. Devido ao modelo patriarcal que se perpetua na organização da sociedade contemporânea, através da construção da subjetividade dos indivíduos

² https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

pautada numa socialização que naturaliza o trabalho doméstico e de cuidado como responsabilidade quase exclusivamente feminina.

Portanto, é salutar avaliar como o poder judiciário está assegurando o direito fundamental da igualdade de gênero, bem como das garantias previstas nos artigos 2º e 3º da CLT, uma vez que os laços familiares, por si só, não devem descaracterizar o vínculo empregatício. Ademais, é necessário suscitar métodos de dirimir a invisibilidade do trabalho doméstico feminino, e de como remunerá-lo adequadamente. Tal problemática exclui as mulheres da participação efetiva das atividades econômicas como cidadãs. Além disso, coloca-as em um local social de invisibilidade e desvalorização de suas atividades produtivas que geram lucros para a sociedade, dos quais elas não gozam em benefício próprio.

A relevância dessa pesquisa encontra-se na lacuna acadêmica a respeito das condições das trabalhadoras domésticas e do cuidado não remuneradas por atuarem no próprio ambiente familiar. Além disso, é salutar investigar quais são os elementos que norteiam as fundamentações das decisões judiciais, e analisar se estes auxiliam, embora implicitamente, na desvalorização desses trabalhos, na ausência das devidas prestações pecuniárias e no consequente, desamparo social. A partir disso, busca-se construir caminhos que possam auxiliar a aprimorar a jurisdição trabalhista à luz do seu potencial de apoio aos processos de emancipação feminina, que deve ser uma das prioridades do Brasil, diante da proposição que assumiu com a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que fixou em conjunto com demais países os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Nesse sentido, utilizou-se como referencial teórico os trabalhos de Silvia Federici, especialmente o seu livro intitulada “O patriarcado do salário”, publicado no Brasil em 2021. Em síntese, a ideia desenvolvida por Federici tem como objetivo denunciar a exploração do trabalho doméstico e de cuidado exercidos pelas mulheres no âmbito familiar, justificado pela ligação familiar e pelo afeto, isso é o que se caracteriza como o patriarcado do salário. Outrossim, essa ausência de remuneração e reconhecimento de vínculos empregatícios tem papel central na manutenção da desigualdade de gênero dentro do sistema capitalista.

Nesse esteio, levanta-se a hipótese de que o direito material, tal como posto, mostra-se insuficiente para a proteção das mulheres que trabalham exclusivamente

no lar para membros de sua família. Não obstante, além da insuficiência de respaldo legislativo, pretende-se investigar, analisando casos concretos, se a atuação dos magistrados tem sido pautada na manutenção das estruturas patriarcais.

Em termos teóricos e analíticos, este plano de trabalho se insere também nas discussões sobre o Feminismo, Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica que vem sendo desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da UFPE, especificamente no que concerne à proteção do trabalhador informal no novo paradigma de reestruturação produtiva do capital, no rastro das pesquisas de Esteves (2019), sobre direitos sociais.

Além disso, busca-se, atrelado os estudos teóricos, através da investigação das decisões judiciais provenientes do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6), analisar qual o entendimento da justiça trabalhista diante dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, e qual o impacto das demandas judicializadas em prol de assegurar, através da concessão de vínculos trabalhistas dessas mulheres, o empoderamento feminino e a quebra da manutenção do patriarcado do salário (FEDERICI, 2021). Assim, objetiva-se analisar a capacidade no plano fático do poder jurisdicional trabalhista de resguardar os direitos dessas mulheres trabalhadoras. Nessa senda, busca-se demarcar quais elementos corroboraram ou não com o deferimento da concessão do reconhecimento do vínculo trabalhista.

Diante disso, será possível entender os efeitos do patriarcado na esfera jurídica por meio da avaliação das justificativas das decisões. Com o intuito de traçar possíveis caminhos para que se construam políticas mais eficazes, tendo como norteamento o que se entende diante das relações de trabalho doméstico das mulheres na esfera familiar do ponto de vista histórico, do Direito do Trabalho e Previdenciário e das críticas feministas.

O primeiro capítulo, do presente estudo, tem como ponto de partida os estudos desenvolvidos no Grupo de Pesquisa Direito, Economia e Política (GPDEP), da Universidade Federal de Pernambuco/UFPE, orientado pela Profª Dra. Juliana Teixeira Esteves, desenvolvido à luz de Carole Pateman (2021) e Silvia Federici (2021), sobre como ocorreu a separação das esferas produtivas e reprodutivas do trabalho, a partir da ascensão da categoria mulher no mundo moderno e transições ocorridas nas relações com o surgimento do capitalismo industrial. Ambos, eventos

que impactaram diretamente no processo de sujeição da mulher à dominação masculina.

No segundo capítulo, foi demonstrada a multiplicidade de acepções dos termos “mulher” e “cuidado”, e como estes conceitos carregam diversas facetas conforme inserem-se em outras perspectivas. Para discorrer sobre a categoria “mulher” foi levado em consideração primordialmente a produção de Danièle Kergoat (2003, 2007, 2008) e de Kimberlé Crenshaw (2014), discutida em seu livro “Interseccionalidade: A Investigação em Política, Identidade e Direito”, que disserta sobre como as múltiplas formas de desigualdade ou desvantagem as vezes se compõem e criam obstáculos que não podem ser compreendidas apenas a partir de uma única dimensão, como gênero, raça ou classe social, mas sim a partir da interação entre eles.

Para a compreensão das teorias do cuidado a pesquisa de usou-se como principais bases, os estudos da teoria feminista do Direito da professora da UFPE e da UNOESC, doutora pela USP, Regina Stela Corrêa Viera e as diversas pesquisas de Helena Hirata, socióloga brasileira, diretora de pesquisa emérita do *Centre National de la Recherche Scientifique* (CNRS), associado às Universidades de Paris 8-Saint-Denis e Paris 10-Nanterre e Professora, além de pesquisadora visitante no Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP.

No capítulo seguinte disserta-se sobre a pesquisa desenvolvida com o apoio institucional da FACEPE (BIC-1225-6.01/21), entre os anos de 2021 e 2022, cuja a finalidade era analisar através das decisões judiciais proferidas nos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região do Estado de Pernambuco (TRT-6) quais os elementos são utilizados como fundamentos para justificar o provimento (ou improvimento) dos pedidos de reconhecimento de vínculo trabalhista de mulheres que atuam em atividades domésticas e de cuidados dentro do próprio núcleo familiar.

No último capítulo, foi articulada a conexão entre as investigações das análises bibliográficas e do mundo fático, caracterizados e definidos nesse trabalho como documentos oriundos das decisões judiciais, em prol da pertinência dos questionamentos e movimentações pela ampliação da rede de proteção do Direito do Trabalho, como uma necessidade para dirimir as desigualdades de gênero e fomentar a emancipação das mulheres, especialmente as que compõem as camadas sociais

mais vulneráveis e por dirimir as igualdades de gênero. Essa articulação também tinha como objetivo entender se a cultura patriarcal está presente nas decisões do judiciário e se possui influência nas discussões sobre o reconhecimento do vínculo trabalhista às mulheres que atuavam em trabalhos de cuidados no ambiente familiar, de modo a confirmar a tese do patriarcado do salário.

2 BREVE ABORDAGEM SOBRE A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Historicamente, segundo Silvia Federici (2017), o conceito de trabalho era mais restrito, e essa atividade, por sua vez, era executada, a grosso modo, por escravos oriundos de guerras, entre os antigos, como gregos e romanos e, posteriormente, como servos, no período do sistema feudal. Nesse contexto, a organização social no mundo ocidental dividia-se entre aristocracia e escravizados, logo não havia subclasses ou salários. No entanto, durante o êxodo rural que ocorreu com a derrocada do sistema feudalista, a formação do Estado Moderno e a revolução industrial, mudaram-se as configurações sociais. Até o surgimento do capitalismo não existia o elemento trabalho e salário como atualmente e conceito de trabalho era mais restrito e executado.

Apesar da questão de gênero se fazer presente desde antes dessas transformações, Federici argumenta que foi só a partir da ascensão do sistema capitalista, que ocorreu a intensificação da marginalização social de mulheres, a partir da imposição da disciplina do trabalho assalariado e acumulação do capital do trabalho feminino. (FEDERICI, 2017)

2.1 A CONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES DE PODER A PARTIR DOS PAPÉIS DE GÊNERO

Nesse contexto, Carole Pateman, cientista política britânica, buscou examinar em seu livro “O contrato sexual”, que foi publicado pela primeira vez em 1993, o papel social e as relações de poder entre os homens e mulheres. Segundo a autora, o contrato social calcado pelos teóricos clássicos do contratualismo e da teoria política liberal apresentavam-se de modo neutro em relação a gênero, mas já trazia em seu bojo os fundamentos para a subordinação feminina.

De acordo com a autora o contrato social é na verdade um “contrato sexual”, um pacto social entre os homens, que ao desfazer o estado de natureza concatenou as mulheres em total subordinação, em prol de “seguranças e bens”, aos homens e a

família. Assim, os homens seriam os únicos responsáveis pela tomada de decisões políticas e econômicas, e as mulheres devem se subordinar a eles.

Segundo Pateman, essa relação de subordinação é conhecida como patriarcado, que é, em suma, um sistema social que se baseia na subordinação das mulheres aos homens em todos os aspectos da vida, incluindo a esfera política, econômica e sexual:

O termo é muito controverso, e seu significado, problemático. Patriarcado refere-se a uma forma de poder político, mas, apesar de os teóricos políticos terem gastado muito tempo discutindo a respeito da legitimidade e dos fundamentos de formas de poder político, o modelo patriarcal foi quase totalmente ignorado. (PATEMAN, 2021, p. 37)

Destarte, o patriarcado, não é apenas uma questão de desigualdade entre homens e mulheres, mas sim, um sistema de poder que opera em várias dimensões da vida social perpetuadas através do contrato sexual e da ideologia dominante que sustenta esse contrato social. Isso, por consequência, se manifesta também no mercado de trabalho:

O contrato sexual, deve-se enfatizar, não está associado apenas à esfera privada. O patriarcado não é puramente familiar ou está localizado na esfera privada. O contrato original cria a sociedade civil patriarcal em sua totalidade. Os homens passam de um lado para outro, entre esfera privada e pública, e o mandato de lei do direito sexual masculino rege os dois domínios. A sociedade civil é bifurcada, mas a unidade da ordem social é mantida, em grande parte, através da estrutura das relações patriarcais. (PATEMAN, 2021, p.27)

As mulheres tornaram-se responsáveis pelo trabalho reprodutivo e as tarefas indispensáveis para garantir o cuidado, bem-estar e sobrevivência das pessoas do lar. Por sua vez, o trabalho chamado de produtivo, que realiza-se de maneira remunerada pelo mercado, aparece associado aos homens. As dificuldades enfrentadas pelas mulheres para entrar no mercado de trabalho registrado têm relação direta com essa relação de poder entre os sexos. Pateman explica também que a desigualdade salarial entre homens e mulheres é um reflexo do poder patriarcal, que marginaliza as mulheres no mercado de trabalho e impede o reconhecimento e valorização do trabalho feminino.

2.2 A RECONFIGURAÇÃO DO PAPEL SOCIAL FEMININO E AS ORIGENS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

No entanto, como já mencionado, durante o êxodo rural, que ocorreu com a derrocada do sistema feudalista e a revolução industrial, mudaram-se as configurações sociais. No mundo moderno emergem novas classes: a burguesia e o proletariado. Assim, essa estrutura do contrato sexual e da subordinação foi alterada, dissolve-se a exploração fundamentada na perda das guerras, emerge a exploração por meio da classe social e em paralelo a segregação de gênero.

Ao adentrar na questão da reconfiguração do papel social feminino nesse período, a separação entre as esferas produtiva e reprodutiva do trabalho se intensificou para as mulheres. Após a contra narrativa socialista, e as lutas operárias houve reformas no modelo de trabalho, a princípio na jornada de trabalho, e posteriormente a reforma completa e consequente afastamento das mulheres e crianças do trabalho fabril. Mas esses avanços, que em parte garantiram mais qualidade de vida, não limitaram a exploração que passou a ocorrer com base no contrato sexual e no patriarcado do salário.

Federici afirma que ocorreu também um processo intencional de desvalorização e má remuneração do trabalho feminino em relação ao trabalho dos homens que, paulatinamente, buscou também levar a exclusão total das mulheres dos sindicatos e do trabalho industrial. A autora denominou esse processo de patriarcado do salário, que não seria um fenômeno separados do capitalismo, mas sim uma parte fundamental do sistema econômico. (FEDERICI, 2021)

A partir da perspectiva materialista, o trabalho feminino foi esvaziado de valor de troca, ou seja, a mão de obra feminina foi desvalorizada na ocupação de postos de trabalho produtivos, ficando a elas destinados a dedicação exclusiva dos lares ou o postos com os piores salários, criando, desse modo, um contexto de apropriação do trabalho feminino reprodutivo pelo capital. Foi perante tal contexto histórico de separação das esferas do trabalho e desvalorização do trabalho reprodutivo que tais funções foram ainda mais relegadas às mulheres sob o pretexto de “vocação natural”.

Em apertada síntese, solidificou-se a percepção social de que deveriam ser as mulheres as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidados,

realizados em casa (âmbito privado) e, por não gerarem lucro direto (mais-valia) para o sistema capitalista de produção. O sistema despiu de valor essas atividades, como um meio de aumentar a acumulação do valor desses trabalhos que tornavam-se agora não mais remunerados.

Para Federici, quando a mulher foi excluída do trabalho com os homens, passou a ser inserida na estrutura capitalista através da negação do salário e gerando uma relação de dependência. Tal problemática ocorre por causa do modelo patriarcal perpetuado na organização da sociedade contemporânea, por meio da construção da subjetividade dos indivíduos pautada numa socialização que naturaliza o trabalho doméstico e de cuidado como responsabilidade quase exclusivamente feminina. A ausência de remuneração e reconhecimento de vínculos empregatícios tem papel central na manutenção de desigualdade de classe e gênero dentro do sistema capitalista. (FEDERICI, 2021)

Federici argumenta ainda que a privatização do cuidado, como uma responsabilidade individual e não social, é fundamental para manter as mulheres em uma posição de subordinação. O trabalho de cuidados persiste como um labor “invisível” e marginalizado, até quando recebe os devidos reconhecimentos formais, como salário e vinculações à previdência social. A exclusão gera benefícios financeiros e políticos para certos grupos da sociedade, especialmente aos homens brancos, face à exploração feminina e negra pela ausência de uma contraprestação adequada, como será demonstrado durante o decorrer desse estudo.

Além disso, boa parte das dificuldades enfrentadas pelas mulheres para entrar no mercado de trabalho tem relação direta com a divisão sexual do trabalho. Historicamente, atribui-se papéis de gênero às diferentes atividades: às mulheres o trabalho reprodutivo e as tarefas indispensáveis para garantir o cuidado, bem-estar e sobrevivência das pessoas do lar. Por sua vez, o trabalho chamado de produtivo e que se realiza de maneira remunerada pelo mercado aparece associado aos homens (PATEMAN, 2008).

Nesse esteio, a socióloga francesa Danièle Kergoat (2009) observa que às mulheres foi imposto a ocupação da esfera privada, já aos homens foi legado a esfera pública. Ao observar, essa separação de esferas de atuação vê-se que ela é regida

por dois princípios organizadores: o da separação (há trabalhos de homens e mulheres) e o da hierarquização (o trabalho de um homem vale mais do que o de uma mulher).

Embora os papéis de gênero sejam diferentes em cada cultura, o ponto de convergência que os define em todos os países é segregação (BATTHYÁNY, 2021; p. 25). A pesquisadora explica, em síntese, nesse trecho o que é considerado trabalho produtivo e reprodutivo:

A explicação é encontrada nas velhas formas de organização socialização baseada fundamentalmente em três atividades essenciais. Em primeiro lugar, há um *trabalho produtivo*, que é de natureza social, coletiva, através do qual são produzidos os bens que constituem, como um todo, riqueza social. Sua organização depende de condições históricas casos de cada sociedade, o que dá origem aos diferentes modos de produção verificados ao longo da história: escravidão vitude, feudalismo ou capitalismo. Além disso, é realizado dentro de um período especificado, incluindo horários e anos de trabalho específicos. Depois, há o *trabalho doméstico*, individual e com o qual se satisfazem necessidades diárias, como alimentação, higiene, saúde e manutenção da habitação. É realizada todos os dias da vida de uma pessoa.(...) Terceiro, há a *criação de filhos* que permite inculcar e transmitir os usos e costumes de uma comunidade, o que garante a reprodução cultural dessa sociedade. E como trabalho doméstico, não tem prazos nem horários. Embora as atividades devam ser sem gênero, a estrutura social incentiva os homens a participarem da vida pública e desencoraja as mulheres de sair de casa ou perseguir orientando carreiras fora das áreas tradicionais de trabalho feminino. (BATTHYÁNY, 2021; p. 26-27)

É válido ressaltar que se por algum motivo alguém não puder ou deixar de fazer o trabalho doméstico, ele fica a cargo de outrem, na maioria das vezes de outra ou outras mulheres, que assim acumulam múltiplas obrigações. Além do relato histórico, o conceito de divisão sexual no trabalho nos ajuda a entender a distribuição de tarefas pagas e não pagas e porque dentro de casa também existe a segregação. (BATTHYÁNY, 2021)

Federici em seu livro “O patriarcado do salário” discute como Marx e a tradição marxista foram fundamentais para denunciar a exploração da força de trabalho humana mas ao mesmo tempo foi omissa a questão do trabalho da reprodução social:

(...) a concepção excludente que ele tinha de trabalho e de sujeitos revolucionários, pelo modo como subestimava a importância das atividades reprodutivas e dos efeitos destrutivos do machismo e do racismo e por sua confiança no caráter “progressista” da ciência e da indústria como produtoras das condições materiais para a transição ao comunismo. (p. 15-16)

Federici discorre essencialmente sobre como essa ausência de remuneração e reconhecimento de vínculos empregatícios teve e tem papel central na manutenção de desigualdade de gênero dentro e para o sistema capitalista, caracterizando-se como “patriarcado do salário”.

O objetivo da teórica feminista é apontar que ocorreu e ainda perdura a legitimação a exploração do trabalho feminino, especialmente, do labor doméstico e de cuidado, este justificado pela ligação familiar e pelo afeto. Esse processo é, em suma, uma forma de exploração que envolve a desvalorização do trabalho realizado pelas mulheres e a atribuição de nenhum ou de salários mais baixos em comparação com o trabalho realizado pelos homens. Isso ocorre porque o sistema capitalista tende a valorizar mais o trabalho realizado pelos homens, especialmente aqueles que são considerados “produtivos” e que geram lucros para as empresas.

Além disso, o patriarcado do salário também é utilizado para manter as mulheres subjugadas, já que a falta de remuneração adequada limita a capacidade das mulheres se tornarem independentes financeiramente e as torna mais subordinadas aos homens tanto no âmbito profissional, como no pessoal.

Quanto as suas análises sobre o aspecto jurídico, ela argui que o sistema jurídico torna-se um dos atores centrais para a compreensão do fenômeno do patriarcado do salário como um elemento basilar nessa estrutura, pois legitima a opressão que afetam as mulheres e outras comunidades marginalizadas. A autora rememora que o Direito teve central na criminalização e repressão das lutas sociais e dos movimentos de resistência, atuando de modo a suprimir a dissidência política e para manter as estruturas de poder existentes.

Em resumo, para Federici, o sistema jurídico é uma instituição chave para a compreensão e, também, a reprodução e manutenção das desigualdades sociais, especialmente no que se refere à subordinação das mulheres e das comunidades marginalizadas.

2.3 AS RELAÇÕES SOCIAIS E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

As consequências das metamorfoses do sistema capitalista são sentidas pelas mulheres brancas e negras, ricas ou pobres de forma diferentes, conforme a raça e

classe social que estas ocupam em conjunto ou separadamente. Especialmente, quando rememora-se que o processo de escravidão por cor negou às mulheres negras até mesmo o direito de serem reconhecidas como parte da categoria “mulher”³.

Federici no livro “Calibã e a Bruxa” (2017) discorre sobre como a acumulação primitiva do capital não se limitou a formação de uma única classe explorável, mas também criou diferenças e divisões dentro dessa classe, a própria classe trabalhadora. Vejamos um trecho que expõe essas questões retirado do livro “O patriarcado do salário” da estudiosa que sintetiza a questão:

Em seus escritos e suas intervenções na Primeira Internacional, Marx denunciou tanto as relações patriarcais quanto o racismo. No entanto, não temos em sua obra uma análise da função dos diferentes regimes laborais e hierarquias criados pelo desenvolvimento capitalista, ao longo de sua história, com base nas relações raciais e de gênero. Ainda assim, um fator que permitiu ao capitalismo se reproduzir até nossos dias foi precisamente sua capacidade de mobilizar setores do proletariado como instrumentos de políticas racistas, machistas e favoráveis aos avanços da colonização. (FEDERICI, 2019 p. 17)

Assim, a desigualdade nas hierarquias das práticas de serviços sociais, as funções e a localização que foi concedida ao feminino na sociedade era e é um produto da maneira como são projetadas nas sociedades. E isto por sua vez é um projeto humano, não divino nem indiscutível. (FEDERICI, 2019, p. 17-18)

De acordo com Batthyány, no segundo capítulo de seu livro “*Políticas del cuidado Políticas del cuidado*” de 2021, o feminismo anglo-saxão impulsionou nos anos sessenta o uso da categoria gênero e tinha como objetivo científico a melhor compreensão da realidade. A autora discorre que as características humanas consideradas “femininas” foram adquirida por mulheres através de um processo individual complexo e social, e não derivou “naturalmente” de seu sexo. Contudo, havia também uma motivação política, a de que com a distinção entre sexo e gênero o determinismo biológico fosse melhor confrontado. Uma vez que em razão desse

³ “Ain’t I a woman?” famosa frase do célebre discurso da ativista pelo direito das mulheres negras, Sojourner Truth feito em Ohio em 1851. Na sua fala Truth expõe e se dirige contra a retórica machista e racista predominante da época, que defendia que as mulheres eram inferiores aos homens e, portanto, não mereciam os mesmos direitos. Contudo, fez questão de destacar que as mulheres negras não eram excluídas da luta feminista pela igualdade de direitos, apesar das múltiplas formas de discriminação e opressão que enfrentavam, tanto por serem mulheres quanto por serem negras.

determinismo biológico, durante toda a história, as mulheres foram submetidas a uma subordinação imposta pelas formas específicas de organização de sociedades.

A historiadora estadunidense Scott (1990), por exemplo, propõe uma definição de gênero que permite uma conexão integral entre duas ideias, uma vez que estabelece que é “um elemento constitutivo das relações sociais com base nas diferenças que distinguem os sexos”, mas também “uma forma primária de relações significativas de poder”. Isso significa que as relações entre homens e mulheres são baseadas em uma hierarquia de poder proveniente de representações simbólicas sobre a diferença sexual, e operam desde os processos sociais mais elementares. Batthyány encerra sua análise sobre a categoria gênero com a seguinte conclusão:

Em resumo, podemos dizer que o que define o gênero é a ação simbólica coletiva que permite a construção e impor como uma verdade inabalável uma ideia de “deveria ser” de homens e mulheres. Assim, a cultura marca os seres humanos com gênero e o gênero marca a percepção de tudo o mais: o social, o político, o religioso, o cotidiano. (p. 19)

Sob essa perspectiva, traz-se à baila o conceito de interseccionalidade das opressões ou desigualdades interseccionais, conceito elaborado em 1989 pela intelectual negra, Kimberlé Crenshaw, mas que já tinha suas matrizes de análise nas obras de outras autoras. Em síntese, cuida de retratar a incidência dos mais diversos fatores de discriminação em um mesmo caso concreto.

Ao tentar formular uma definição para o termo, Patricia Hills Collins e Sirma Bilges, dissertam em seu livro “Interseccionalidade”, da seguinte forma:

A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionais e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas.

Essa definição prática descreve o principal entendimento da interseccionalidade, a saber, que, em determinada sociedade, em determinado período, as relações de poder que envolvem raça, classe e gênero, por exemplo, não se manifestam como entidades distintas e mutuamente excludentes. De fato, essas categorias se sobrepõem e funcionam de maneira unificada. Além disso, apesar de geralmente invisíveis, essas relações interseccionais de poder afetam todos os aspectos do convívio social. (p. 16)

Em seu artigo de 2014, intitulado “Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais”⁴, Helena Hirata pretende trazer ao debate aspectos relevantes das relações entre trabalho e gênero, para isso ela toma como ponto de partida das conceitualizações que integram, numa unidade indissociável, sexo, raça e classe. Assim, a autora da epistemologia feminista a partir dos conceitos de interseccionalidade ou de consubstancialidade, suas similaridades e divergências.

De acordo com a Hirata (2014) tais conceitualizações partem do pressuposto central da epistemologia feminista, segundo o qual “as definições vigentes de neutralidade, objetividade, racionalidade e universalidade da ciência, na verdade, frequentemente incorporam a visão do mundo das pessoas que criaram essa ciência: homens – os machos – ocidentais, membros das classes dominantes” (LOWY, 2009, p. 40) e, ela ainda acrescenta a questão racial de serem estes, brancos. Nesse sentindo ela disserta:

A vasta literatura existente em língua inglesa e mais recentemente também em francês¹ aponta o uso desse termo, pela primeira vez, para designar a interdependência das relações de poder de raça, sexo e classe, num texto da jurista afro-americana Kimberlé W. Crenshaw (1989). Embora o uso do termo a ponto de se tornar hit concept, como denomina Elsa Dorlin (2012), e o franco sucesso alcançado por ele datem da segunda metade dos anos 2000, pode-se dizer que sua origem remonta ao movimento do final dos anos de 1970 conhecido como Black Feminism (cf. Combahee River Collective, 2008; Davis, 1981; Collins, 1990; Dorlin, 2007), cuja crítica coletiva se voltou de maneira radical contra o feminismo branco, de classe média, heteronormativo. A problemática da “interseccionalidade” foi desenvolvida nos países anglo-saxônicos a partir dessa herança do Black Feminism, desde o início dos anos de 1990, dentro de um quadro interdisciplinar, por Kimberlé Crenshaw e outras pesquisadoras inglesas, norte-americanas, canadenses e alemãs. Com a categoria da interseccionalidade, Crenshaw (1994) focaliza sobretudo as intersecções da raça e do gênero, abordando parcial ou perifericamente classe ou sexualidade, que “podem contribuir para estruturar suas experiências (as das mulheres de cor)” (Idem, p. 54). A interseccionalidade é uma proposta para “levar em conta as múltiplas fontes da identidade”, embora não tenha a pretensão de “propor uma nova teoria globalizante da identidade” (Idem, ibidem).

Ao cingir seus escritos na questão da definição da interseccionalidade, Hirata traz à baila, como uma síntese, os escritos de Sirma Bilge:

A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização

⁴ <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100005>

dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais (Bilge, 2009, p. 70)

Tais termos são resgatados na presente investigação para criar-se uma correlação entre estas abordagens e o patriarcado do salário. Uma vez que as discriminações de gênero interagem com outras categorias estruturais, como raça, produzindo processos de exclusão particulares que são barreiras no acesso a direitos, sendo a junção de mais opressões um aspecto crucial para a percepção de que as desigualdades no mundo do trabalho também se encontraram sobrepostas e em interação. Por isso, é de suma importância, utilizar-se dessas categorias de análise como uma ferramenta para ampliar o recorte e melhor compreender esses processos de exclusão a fim de minimizá-los, já que não é possível analisar todos os casos isolados, nem generalizar categorias e detalhar quem são essas mulheres hipoteticamente descritas.

Ainda quanto as compreensões de Hirata, ela disserta que nota-se a relevância teórica e epistemológica de se articular as categorias, sexo e raça, face as pesquisas que não olham apenas para as diferenças entre homens e mulheres, mas para as diferenças entre homens brancos e negros e mulheres brancas e negras. Hirata cita as pesquisas brasileiras conduzidas por Nadya Guimarães com base nos dados da PNDA 1989 e 1999, que mostram que os *“homens brancos possuem os salários mais altos; em seguida, os homens negros e as mulheres brancas; e, por último, as mulheres negras têm salários significativamente inferiores”*. (HIRATA, 2014, p.63). Hirata conclui a partir do referencial citado que:

No caso do Brasil, as mulheres brancas e negras têm trajetórias duradouras nas ocupações de menor prestígio e de más condições de trabalho, como o emprego doméstico, atividade em que as mulheres negras são mais numerosas. Ambas estão também sobrerrepresentadas no item desemprego. Homens brancos e negros estão sobrerrepresentados nas trajetórias de emprego formal e de trabalho autônomo, embora os últimos em menor proporção. Eles têm trajetórias marcadas pela instabilidade de forma mais marcante que os homens brancos, indicando maior vulnerabilidade (cf. Guimarães e Britto, 2008, pp. 51 ss.). (p.64)

Mas ao abordar a interseccionalidade, Hirata contrapõe com o conceito de consubstancialidade, que foi elaborada a partir do final dos anos de 1970 em termos

de articulação entre sexo e classe social e os estudos de Danièle Kergoat desenvolvidos face a imbricação entre classe, sexo e raça.

A partir de uma perspectiva materialista, Kergoat entende que mulheres e homens não são indivíduos biologicamente diferentes, mas sim que estes se diferenciam através do estabelecimento de uma relação social específica que possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão sexual do trabalho, em suas palavras *“as condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas são antes de tudo construções sociais”*. (KERGOAT, 2003, p. 1).

Para Hirata, o ponto essencial de embate entre esses dois conceitos é que para Kergoat, o conceito de interseccionalidade não parte das relações sociais fundamentais (sexo, classe, raça) em toda sua complexidade e dinâmica. Além disso, a interseccionalidade operaria mais com o binômio gênero-raça, deixando a dimensão classe social em um plano menos visível. (HIRATA, 2014, p. 64-65)

De uma maneira mais global, creio que a controvérsia central quanto às categorias de interseccionalidade e consubstancialidade se refere ao que chamo “interseccionalidade de geometria variável”. Assim, se para Danièle Kergoat existem três relações sociais fundamentais que se imbricam, e são transversais, o gênero, a classe e a raça, para outros (ver a definição de Sirma Bilge acima) a intersecção é de geometria variável, podendo incluir, além das relações sociais de gênero, de classe e de raça, outras relações sociais, como a de sexualidade, de idade, de religião etc.

Em suma, para Hirata, o reconhecimento do gênero enquanto estrutura deve necessariamente ser feito a partir do seu relacionamento com as demais categorias. Em especial, na análise do trabalho de cuidado e doméstico, posto que essas atividades estão imbricadas pelo atravessamento das desigualdades de gênero, classe e raça, pois os cuidadores são majoritariamente mulheres, pobres, negras, e, por muitas vezes migrantes, tanto internos como externos. Em suas palavras:

A interseccionalidade é vista como uma das formas de combater as opressões múltiplas e imbricadas, e portanto como um instrumento de luta política. É nesse sentido que Patricia Hill Collins (2014) considera a interseccionalidade ao mesmo tempo um “projeto de conhecimento” e uma arma política. Ela diz respeito às “condições sociais de produção de conhecimentos” e à questão da justiça social (Idem, ibidem). Essa ideia é concretizada por Danièle Kergoat (2012, p. 20) quando afirma a “necessidade de pensar conjuntamente as dominações” a fim de, justamente, não contribuir para sua reprodução. (HIRATA, 2014, p. 69)

Mas Crenshaw situa melhor essa questão quanto a raça e os efeitos no campo jurídico. Em seus estudos, ela discute o caso contencioso jurídico da fábrica da General Motors (GM) nos Estados Unidos, que ilustra bem como encontra-se o fenômeno da interseccionalidade no âmbito judicial:

Havia empregos para negros, mas esses empregos eram só para homens. Havia empregos para mulheres, mas esses empregos eram só para mulheres brancas. Na General Motors, os empregos disponíveis aos negros eram basicamente o de postos nas linhas de montagem. Ou seja, funções para homens. E, como ocorre frequentemente, os empregos disponíveis a mulheres eram empregos nos escritórios, em funções como a de secretária. Essas funções não eram consideradas adequadas para mulheres negras. Assim, devido à segregação racial e de gênero presente nessas indústrias, não havia oportunidades de emprego para mulheres afro-americanas. Por essa razão, elas moveram um processo afirmando que estavam sofrendo discriminação racial e de gênero. (CRENSHAW, 2017, p. 10)

O tribunal desagregou e recusou a acusação porque não conseguia compreender que se tratava de um processo misto de discriminação, tanto racial, como de gênero:

O resultado final foi que as mulheres negras não conseguiram apresentar provas separadas de discriminação racial e de gênero. Obviamente, porque a discriminação racial e de gênero não estava sendo sofrida por todas as pessoas, somente por elas. O tribunal afirmou, posteriormente, que elas não poderiam combinar seu processo, pois isso lhes conferiria privilégios, uma preferência em relação a mulheres brancas e aos homens afro-americanos. Precisamos, portanto, identificar melhor o que acontece quando diversas formas de discriminação se combinam e afetam as vidas de determinadas pessoas. Por essas razões, quando falo sobre interseccionalidade, inicialmente me concentro na noção dos eixos ou das ruas. (CRENSHAW, 2017, p. 11)

Crenshaw conclui que sistema legal muitas vezes falha em lidar com as intersecções entre diferentes formas de opressão, deixando as pessoas em situações precárias e vulneráveis. Portanto, a interseccionalidade tem como objetivo ser uma ferramenta para entender a complexidade das negligências enfrentadas por pessoas que pertencem a múltiplas minorias. As meninas e mulheres, que constituem a classe das trabalhadoras, especialmente quando migrantes (internas ou externas), negras e pobres constituem-se como um grupo minoritário diverso e que inexoravelmente intersecciona uma gama de opressões, sendo, assim, útil e necessário utilizar-se dessa ferramenta durante a análise do trabalho doméstico e do cuidado.

Mas não há como deixar de mencionar as interseções decorrentes das questões que envolvem as orientações sexuais e as identidades de gênero que

destoam da heteronormatividade e da cissexismo. A medida em que todas as discriminações citadas, atuando, juntas ou separadas, sobre a incidência das sujeitas são questões que transitam e influenciam, o papel social e nas relações de poder e do mundo do trabalho.

3 CONCEITUAÇÃO E DEFINIÇÃO PARA O TRABALHO DOMÉSTICO E CUIDADO

A conceituação de um objeto multifacetado como o trabalho doméstico e de cuidado, seja em sua acepção remunerada ou não, é difícil, e esse é um exercício que vem sendo elaborado há algumas décadas pelo campo da ciência social e humanas, especialmente após os fenômenos do crescente envelhecimento social e da migração das mulheres para o mercado de trabalho.

As formulações do cuidado tem limites ainda muito móveis e disputados, eventualmente muito contraditórios, por ser um conceito ainda em disputa, emergente e em construção. Em suma, se reporta essencialmente ao trabalho doméstico, cuidado de crianças, pessoas com deficiência, idosos, etc. É um conceito amplo, e ainda não se sintetizou totalmente, e pode ser que essa solidificação não ocorra.

As diversas áreas do conhecimento que tentam compreender e construir a teoria do cuidado têm em comum a percepção e o objetivo de entender as desigualdades, identificar as barreiras para as mulheres se estabelecerem como iguais no mundo do trabalho e enfrentá-las. A pesquisadora e professora de Direito do Trabalho da UFPE, Regina Stela Vieira, em sua tese “O cuidado como trabalho: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero”, dividiu o que já foi produzido academicamente sobre o tema em três grupos:

A Teoria Feminista (FISHER; TRONTO, 1990; MOLINIER; LAUGIER; PAPERMAN, 2009; FRASER, 2016) e a Sociologia do Trabalho, do Gênero e das Emoções (HOCHSCHILD, 1979, 2003; HIRATA; GUIMARÃES, 2012; ABREU; HIRATA; LOMBARDI, 2016) trazem grandes contribuições nas suas pesquisas voltadas à divisão sexual do trabalho e às formas de exercício das atividades relacionadas ao cuidado (ou care) pelas mulheres, além de abordarem debates sobre ética e teoria da justiça. Outro enfoque, da Economia Feminista (CARRASCO, 1991, 2011; FEDERICI, 2012; FOLBRE, 2003), discute a invisibilidade do trabalho de cuidado e a necessidade do reconhecimento de seu papel central para a manutenção das condições de vida, desmascarando sua exploração pelo atual sistema econômico e colocando em questão o que se entende e como se mede riqueza e desenvolvimento na atual sociedade.

De acordo com Regina Vieira, o ponto em comum dessas vertentes teóricas é que destacam o cuidado como variável central para a desigualdade de gênero e a complexa presença de mulheres no mercado de trabalho formal. Compartilham também a compreensão de que no sistema capitalista este tipo de atividade não é

valorizada e, por vezes, não é considerada como um “trabalho”. Tais problemáticas resultam no desnível entre os sexos, na sobrecarga feminina (as atividades do cuidado são quase exclusivamente exercidas pelas mulheres), na precarização do labor feminino, e na má ou nenhuma remuneração desse trabalho.

Dentre esses estudos, é salutar utilizar como norte as contribuições de Helena Hirata. Em seu mais recente livro “O cuidado: teorias e práticas” (2022), disserta que o cuidado é um fenômeno complexo e multifacetado, que pode ser entendido em termos de práticas cotidianas, relações interpessoais, divisão de gênero, desigualdades sociais e políticas públicas.

Além disso, a partir de suas pesquisas, Hirata pode demonstrar que o trabalho de cuidados, realizado tanto por cuidadoras, como por profissionais de saúde, não possuem elementos que serão sempre passíveis de comparações e semelhanças quando analisados através do seu exercício em diferentes países (nesse ponto, a autora teve como referência os estudos que ela fez no Brasil, França e no Japão⁵), pois a maneira de descrevê-lo e praticá-lo são muito diferentes de uma pessoa para outra, assim como de acordo com o país.

A multiplicidade de significados e a complexidade do fenômeno que comporta dimensões distintas contribui para a ausência de um consenso sobre a terminologia mais adequada. Quanto a essa questão Raquel Santana, mestre pela UNB, foi precisa ao dizer que essa situação evidencia *“tanto a dificuldade em agregar todos os sentidos em um só significado de cuidado, quanto às divergências sobre o que pode ser considerado como cuidado e, de modo ainda mais específico, trabalho de cuidado”*. (SANTANA, 2020).

Nesse esteio, o trabalho doméstico ou de cuidados, em suma, reúne todas aquelas atividades que são necessárias para a reprodução social e manutenção da vida e possuem uma enorme contribuição para a sociedade e a economia mundial. Apesar disso, e em conjunto com os avanços das pautas feministas e as críticas do direito do trabalho em prol da igualdade de gênero, este trabalho ainda está marcado

5 HIRATA, Helena. Comparando relações de cuidado: Brasil, França, Japão. In: Estudos avançados, n 34, p. 24-40. jan./apr. 2020. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.003>

na concepção social como uma atividade que é feita em razão do afeto, tipicamente desempenhada por mulheres e mal ou não remunerado devidamente.

3.1 DIVERGÊNCIAS E APROXIMAÇÕES ENTRE O TRABALHO DE CUIDADO E O TRABALHO DOMÉSTICO

É necessário pontuar que existem diferenças no trabalho de cuidado ou doméstico, sejam eles realizados no domicílio ou em instituições, no espaço privado ou público, de modo gratuito ou remunerado. Via de regra, o não remunerado é aquele que é executado, em geral, por algum membro da família, normalmente, uma mulher. Já o remunerado, este, também desempenhado tanto num espaço privado, quanto público, contemplado, hospitais, casas de repouso, creches, entre outros.

Mas, em ambos, remunerados ou não, essa linha é tênue, uma vez que amor, o afeto e as emoções não restringe-se exclusivamente pertencente apenas ao espaço familiar. Outrossim, o cuidado com técnicas, como um “trabalho especializado” também não é um saber único de “cuidadoras”, “acompanhantes”, “auxiliares” ou demais profissionais remunerados.

O trabalho de cuidado, assim como o doméstico, é uma atividade crucial para o bem-estar e a sobrevivência de muitas pessoas e famílias. Em seus estudos, a Hirata entende que ambos são desvalorizados, mas os diferencia. A autora adota o posicionamento de que o cuidado faz parte do trabalho doméstico, enquanto trabalho realizado sem remuneração. Ou seja, ela entende que o trabalho de cuidado quando realizado sem remuneração insere-se como parte do trabalho doméstico. Contudo, no Brasil, juridicamente, estes não se diferem, sendo o trabalho de cuidado regido conforme as leis aplicadas ao trabalho doméstico.

Nesse contexto, Nadya Araújo Guimarães afirma que a variação na nomenclatura entre cuidadora ou doméstica traz consigo uma tentativa de demarcar socialmente diferenças:

(..) as formas de nomeá-las demarcam as diferenças de estatuto e de reconhecimento, claramente favoráveis às “cuidadoras”, paradoxalmente, nesse momento, a luta por acesso a direitos parece estar prestes a um desenlace mais favorável para as que são socialmente menos reconhecidas, ou seja, às “domésticas”, que tiveram regulamentado seu trabalho e

ampliados seus direitos, enquanto que as “cuidadoras” seguem formalmente vulneráveis, disputando com as profissões superiores do cuidado (enfermeiros, fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais) um lugar ao sol no mundo da formalização dos direitos. (GUIMARÃES, 2016, p. 69)

Portanto, em certa medida, trata-se da reivindicação de um status, que as distancie das empregadas domésticas, que são historicamente desvalorizadas. Ao final, compreendo que o trabalho de cuidado quando mercantilizado difere-se do doméstico, por ter como objetivo central de sua função o cuidar especificamente de um ou mais pessoas vulneráveis, especialmente idosos ou doente. Enquanto, o trabalho doméstico tem como ponto focal, a administração das tarefas de uma residência, que afetam “indiretamente” uma pessoa ou mais.

No seu livro “Cuidado: teorias e práticas”, Hirata não dedica nenhum capítulo em específico para tratar do aspecto jurídico do cuidado, porém ela aborda que as questões jurídicas são relevantes para a análise do trabalho de cuidados. Ademais, a autora discorre sobre a importância de reconhecer o trabalho de cuidados como um trabalho produtivo. Por fim, ela também destaca a necessidade de políticas públicas que valorizem e apoiem esse tipo de trabalho, especialmente em um contexto de envelhecimento da população e de redução das taxas de natalidade.

Conceituados nossos termos-chave, passarei a tratar, no próximo capítulo da pesquisa das decisões judiciais que abrangiam como pedido a concessão de vínculos trabalhistas à mulheres que atuavam em trabalhos domésticos ou de cuidados dentro do próprio núcleo familiar, para que possamos posteriormente discorrer a respeito das informações coletadas.

4 ANÁLISE DAS DECISÕES JUDICIAIS DO TRT-6 (PE) A RESPEITO DA CONCESSÃO DE VÍNCULOS TRABALHISTAS À MULHERES QUE ATUAM EM TRABALHOS DE DOMÉSTICOS OU DE CUIDADOS

A fim de averiguar a ocorrência da manutenção da desigualdade de gênero através de fundamentos patriarcais no trabalho feminino de cuidados e doméstico não remunerado, para além do embasamento na literatura acadêmica da teoria dos cuidados, majoritariamente da teoria do patriarcado do salário, investigou-se decisões judiciais do TRT-6.

Assim, para corroborar com o indicado pela literatura feminista crítica a respeito dos direitos sociais e trabalhistas, buscou-se colher exemplos por meio da pesquisa jurisprudencial das decisões judiciais de segunda instância, mais precisamente através da análise das decisões judiciais proferidas nos acórdãos do TRT-6, com o fito de coletar indícios de se o patriarcado, como uma ideologia presente na sociedade, afeta as avaliação do Poder Judiciário no tocante à discussão sobre o reconhecimento de vínculo laboral à mulheres que atuam em atividades domésticas e de cuidados dentro do núcleo familiar.

Para a coleta de dados, utilizou-se do site oficial do TRT-6, coletando-se as decisões judiciais firmadas na segunda instância da Justiça do Trabalho deste Tribunal. A pesquisa teve seu início durante o mês de Setembro de 2021 e foi finalizada e revisada em Junho de 2022. Quanto ao período referente aos acórdãos, a pesquisa abrangeu todos os acórdãos sentenciados e disponibilizados no site, ou seja, a partir do início da alimentação do banco de dados do respectivo tribunal escolhido.

4.1 MÉTODO E METODOLOGIA

O método utilizado perfaz-se em uma pesquisa quanti-qualitativa, combinando elementos jurídicos e sociológicos condizentes com a observação da realidade a ser pesquisada a partir da consulta da bibliografia e um estudo híbrido descritivo-analítico

pelo qual se dá ênfase à consulta de relatórios e documentos oficiais, nesse caso as decisões judiciais.

De modo concomitante teve a pesquisa jurisprudencial e análise da literatura acadêmica e a exploração de seu teor, enquanto busca-se estabelecer uma correlação lógica entre essas categorias analisadas. Assim, foram estudadas as representações jurídicas da realidade e fenômenos intrinsecamente complexos por meio do que Fagundes (2009) chama de observações intensivas e prolongadas cujos registros devem ser precisos e detalhados para que as informações colhidas possam ser analisadas detalhadamente.

As expressões norteadoras das buscas no site foram retiradas a partir da análise de dois processos mencionados num artigo científico publicado na Revista Mineira de Direito, intitulado “A Cultura do Cuidado como excludente da relação de trabalho”, de acordo com os acórdãos oriundos do TRT-6 de n. 0000467-40.2017.5.06.0341 e n. 0001102-95.2018.5.06.0014 e serviram como base para nortear a pesquisa de novos acórdãos. As expressões selecionadas foram: cooperação mútua, colaboração entre as partes, colaboração mútua, colaboração familiar, dinâmica familiar, entre familiares, mútua colaboração, mútua ajuda, relação de cooperação, relação de parentesco.

Ressalta-se que para fazer parte do grupo amostral as partes tinham que ser pessoas físicas, de modo a excluir lides em que um dos litigantes, autor ou réu, fossem o ente público, o espólio, empresas, grupos econômicos, sociedades limitadas ou anônimas e demais tipos de pessoas jurídicas, no geral. Outrossim, era preciso também que na ementa constasse o cerne da questão discutida na pesquisa, que é a avaliação quanto ao vínculo empregatício, sem levar em consideração aqueles em que também discutiam sobre espólio (acórdãos que discutiam obrigações trabalhistas deixados por uma pessoa falecida), serviços terceirizados e de cooperativas, microempresas, sociedades anônimas ou demais atividades em que ficasse claro pelo texto apresentado a natureza do trabalho como uma diversa da atividade doméstica, como o pedidos de reconhecimento de vínculos empregatícios rural ou no comércio.

As expressões utilizadas para a coleta de dados oportunizaram o encontro de diversos acórdãos abrangendo tanto processos físicos e eletrônicos, por essa razão, fez-se algumas triagens. Assim só incluídos como grupo focal da pesquisa aqueles

nos quais as partes, reclamante e reclamado, eram pessoas físicas, de modo a excluir lides em que um dos litigantes fossem o ente público, o espólio, empresas, grupos econômicos, sociedades limitadas ou anônimas e demais tipos de pessoas jurídicas, no geral.

Em seguida, fez-se outra triagem dentre os resultados obtidos, a fim de selecionar conforme o recorte de pedidos de concessão de vínculos empregatícios. Por isso foram excluídos aqueles que discutiam sobre espólio (acórdãos que discutiam obrigações trabalhistas deixados por uma pessoa falecida), serviços terceirizados e de cooperativas, microempresas, sociedades anônimas ou demais atividades em que ficasse claro pelo texto apresentado a natureza do trabalho como uma diversa da atividade doméstica, como os pedidos de reconhecimento de vínculos empregatícios rural ou no comércio.

Após tais tiragens chegou-se ao resultado de 50 (cinquenta) acórdãos, tanto por meio da seção de processos físicos quanto dos eletrônicos. Ainda sobre o método do levantamento de dados, em resumo, para o acórdão se adequar à pesquisa o estudo jurisprudencial ele deveria: (i) analisar a concessão de vínculo empregatício considerando as expressões já mencionadas e (ii) as partes serem pessoas físicas vivas; o que resultou em 50 amostras de 1280 processos, perfazendo um total de 3,90%.

Mas adiante, houve uma segunda triagem, para avaliar se naquele processo as partes compartilhavam o mesmo núcleo familiar ou estreita relação, como vizinhos ou namorados. Assim, ao refinar a triagem, os processos deveriam versar sobre (iii) pedido para reconhecimento de vínculo empregatício; (iv) trabalho doméstico ou de cuidados; e (v) as partes tinham vínculo de amizade e/ou familiar, chegando a um total de 21 (vinte e um) acórdãos dentre os 50 (cinquenta) selecionados anteriormente, um total de 42%. Ressalta-se que nesse ponto ainda não optamos por distinguir se os autores do processo eram do sexo feminino ou masculino, pois acreditamos ser importante constar entre os dados tais aspectos relativos as questões de gênero, que abordaremos com mais profundidade adiante.

Por fim, depois das triagens, obteve-se o total de 21 (vinte e um) acórdãos selecionados como completamente pertinentes ao objeto de pesquisa, ou seja, com a investigação da manutenção do patriarcado por meio do trabalho doméstico feminino

não remunerado, por meio de pedidos de concessão de vínculos trabalhistas em casos onde havia também relações familiares.

Quanto ao mérito, a questão central abordada nos acórdãos selecionados foi, como já abordado, relativa à discussão a respeito da existência ou não do liame empregatício entre as partes litigantes, os quais possuíam também algum tipo de vínculo familiar, tanto biológico como adotivo; ou em alguns casos, um vínculo de amizade ou decorrente do fato das partes serem vizinhas ou até mesmo morarem na mesma casa, por fim, casos provenientes de relacionamento amoroso, todas essas informações depreendidas dos autos. Revelou-se com a pesquisa que em 02 (dois) casos os pedidos foram providos parcialmente, em 19 (dezenove) os recursos foram improvidos e em apenas 01 (um) houve o provimento total do recurso.

Nesse ponto, o objetivo da pesquisa era avaliar os acórdãos exclusivamente quanto às fundamentações da análise do mérito, para desse modo mapear nas decisões judiciais do TRT-6 (PE) quais os elementos e fundamentos que foram os norteadores para a concessão ou não do provimento dos pedidos de reconhecimento de vínculo trabalhista de mulheres que trabalharam no ambiente doméstico familiar, e consequentemente identificar os avanços (ou retrocessos) na consolidação dos direitos trabalhistas dessas mulheres. Assim, chegou-se ao quantitativo de 21 (vinte e um) acórdãos dentro do recorte da temática, os quais para melhor elucidação estão expostos na tabela abaixo:

Tabela 1: Acórdãos selecionados após terceira e última triagem

Item	Número do processo	Possui vínculo familiar?	Trata de trabalho doméstico e/ou de cuidados?	Provimento do recurso	Ocorreu o reconhecimento do vínculo trabalhista?
1	0000069-38.2011.5.06.0201 (00829-2003-341-06-00-0)	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO
	0000069-38.2011.5.06.0201 (00508-2009-016-06-00-7)				

	0000069- 38.2011.5.06.0201 (01588-2009-411-06- 00-9)				
2	0114800- 70.2009.5.06.0313 (01148-2009-313-06- 00-6)	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO
3	0000284- 53.2012.5.06.0015	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO
4	0001500- 10.2011.5.06.0007	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO
5	0000016- 29.2010.5.06.0351	SIM	SIM	PROVIDO PARCIALMENTE	SIM
6	0107200- 66.2009.5.06.0161 (01072-2009-161-06- 00-6)	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO
7	0039900- 16.2008.5.06.0002 (00399-2008-002-06- 00-4)	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO
8	0000469- 20.2018.5.06.0391	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO
9	0000559- 31.2018.5.06.0002	SIM	SIM	PROVIDO	NÃO
10	0001102- 95.2018.5.06.0014	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO
11	0001986- 50.2017.5.06.0341	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO
12	0000467- 40.2017.5.06.0341	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO
13	0000970- 86.2014.5.06.0011	SIM	SIM	PROVIMENTO PARCIAL	SIM
14	0000865- 71.2016.5.06.0001	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO
15	0001528- 87.2016.5.06.0011	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO
16	0001467- 45.2017.5.06.035	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO

17	0001437-44.2016.5.06.0351	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO
18	0000973-30.2014.5.06.0144	SIM	SIM	IMPROVIDO	SIM
19	0001537-15.2013.5.06.0121	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO
20	0000551-68.2020.5.06.0201	SIM	SIM	IMPROVIDO	SIM
21	0010205-20.2013.5.06.0009	SIM	SIM	IMPROVIDO	NÃO

Fonte: O autor (2023)

4.2 Resultados da pesquisa

Inicialmente, quanto aos resultados obtidos, em todos os casos houve uma manifestação reiterada de que o entendimento dos acórdãos analisados estavam fundamentados de acordo com os arts. 2º e 3º da CLT. *In verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (...)

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Destaca-se que os elementos ausentes que impediam o reconhecimento de uma relação jurídica de emprego coincidiram com a persistente ausência de comprovação de subordinação, sendo estas muitas vezes confundida e considerada inexistente em função dos trabalhos de cuidados que o juízo considera como uma relação de afeto excludente do vínculo empregatício.

Logo, via de regra, observou-se que no embasamento das decisões os magistrados alegam que o entendimento do art. 2º e 3º da CLT afirma que é necessário para configuração do vínculo empregatício que reste provado, de forma indubitosa, que a autora prestava serviços mediante subordinação (obedecendo às ordens emanadas), pessoalidade (sem se fazer substituir por terceira pessoa), não-eventualidade (labor que se prolongue no tempo) e onerosidade (pagamento de salários pelo trabalho desenvolvido). Ademais, as negativas das concessões

justificam-se sempre alegando que cuida-se de trabalho gratuito e assistencial, devido à relação familiar, não só pela reclamante, mas pelos demais familiares da reclamada.

No mesmo sentido, observa-se que Lei Complementar n. 150 de 2015, definiu no seu primeiro artigo, os requisitos para a configuração do trabalho doméstico, estes por sua vez, coincidem com os definidos no art. 3º da CLT, acrescentando também a ausência de lucratividade, *in verbis*: “Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, (...) por mais de 2 (dois) dias por semana (...)”.

Quanto à lucratividade, destacou-se reiteradamente que o trabalho doméstico caracteriza-se, como firmado em lei, por uma suposta ausência de rentabilidade. Entretanto, tal alegação confronta-se com as pesquisas realizadas, como o relatório da Oxfam, uma vez que esse cuidado gratuito, se fosse prestado de modo remunerado ao redor do mundo, estima-se que seu valor econômico seria de cerca de R\$10,8 trilhões. Logo, comprova-se que a exploração de trabalhos como o doméstico e o de cuidados, exercido pelas mulheres sem remuneração, gera lucratividade, porém não para as mulheres.

Destaca-se que os elementos ausentes que impediam o reconhecimento de uma relação jurídica de emprego às vezes divergiam, porém o que persistiu foi o referente a ausência de comprovação de subordinação. O requisito da subordinação, é caracterizada juridicamente, em síntese, por ser um elemento do ambiente de trabalho, no qual na qual o empregado sujeita-se a acolher o poder de direção alheio na realização das suas atividades. Outrossim, em quase todos os acórdãos que foram estudados, os magistrados requerem que as autoras apresentem provas que comprovassem o elemento da subordinação, ou seja, o dever de agir com obediência às ordens dos demandados, e, em estando ausente a subordinação, o vínculo era negado. Nesta condição, pode-se dizer que o empregado aliena a direção da sua força de trabalho, de modo que sua capacidade laborativa é dirigida por outrem. Ou seja, esse elemento atua sob o modo de realização dos serviços e não sobre a pessoa do empregado. Logo, apenas pelas autoras não desempenharem atribuições de forma "subordinada", o vínculo ficou descaracterizado.

Porém tal forma subordinada de emprego confronta-se com o tipo de serviço prestado em análise, pois para atuar em trabalhos de cuidados, sobretudo quando trata-se de atividade prestada para familiares, pois nesta atividade existe o elemento da confiança e da autonomia da parte para lidar com o ambiente doméstico e a formação ou cuidado de outros indivíduos. Ademais, além de ser difícil reunir provas, tem-se que o argumento ora evidenciado é no sentido de que o trabalho do cuidado é visto como uma obrigação ou mero afeto, por isso não precisa ser amparado formalmente e não tem a contraprestação obrigatória da remuneração.

Quanto a argumentação dos laços familiares tornarem a atividade a mera distribuição de afeto e não de uma atividade de labor, é preciso destacar e argumentar que os laços familiares não descaracterizam o vínculo empregatício, como os próprios magistrados citam nas decisões, o que é, de certo, contraditório. Outrossim, não há proibição no ordenamento jurídico para o reconhecimento do vínculo de emprego entre familiares. Não obstante, porque a solidariedade não pode ser presumida, na esfera da Justiça do Trabalho a mesma deve emanar da análise do conjunto probatório, ante a primazia da realidade, não apenas da prova documental. Contudo, o que restou constatado da análise dos acórdãos é no sentido de que o vínculo não é reconhecido em razão de subentender-se que as premissas que solidificam essa relação devem se adequar às do mundo do trabalho exterior ao âmbito do núcleo do lar familiar.

Em síntese, diante dos 21 (vinte e um) acórdãos que foram analisados os resultados obtidos foram, quanto ao provimento do recurso, de 18 (dezoito) acórdãos que tiveram o provimento indeferido, 02 (dois) foram parcialmente promovidos, e apenas um recurso com o pedido promovido integralmente. Vale mencionar outro dado obtido relativo ao perfil de quem recorria das decisões da primeira instância, em 01 (um) dos processos o recorrente era o Ministério Público do Trabalho, em 04 (quatro) dos recursos quem apelou foram os reclamados, e nos demais, perfazendo um total de 16 (dezesesseis) processo quem recorria eram os reclamantes. Além disso, quanto ao gênero dos autores da ação, em apenas 02 (dois) casos estes eram homens e nos 19 (dezenove) processos restantes, a ação tinha sido postulada por mulheres.

Por fim, quanto ao mérito da discussão, em relação ao reconhecimento do vínculo trabalhista na segunda instância, observou-se que em de 17 (dezessete) casos esses pedidos de reconhecimento foram negados, em oposição a apenas 04 (quatro) processo em que os reclamantes lograram êxito na obtenção do reconhecimento do vínculo empregatício oriundos do labor doméstico ou de cuidados. É imperioso destacar que dentre o grupo de reclamantes dos processos que se obteve o provimento do pedido, 03 (três) desses corresponderam a trabalhadoras e 01 (um) a um trabalhador (homem).

Após a análise dos casos em que o vínculo não foi concedido notamos que existiam na fundamentação desses acórdãos quatro grupos de justificativas que se repetiam: (i) alegação de que não faziam presentes os fundamentados de acordo com os arts. 2º e 3º da CLT: a subordinação, a pessoalidade, a não-eventualidade (ou habitualidade) e a onerosidade; (ii) o ônus de provar a existência de vínculo empregatício não comprovado era do autor da ação (iii) os laços familiares descaracterizam o vínculo empregatício, apesar dos próprios acórdãos reconhecerem que não há proibição no ordenamento jurídico para o reconhecimento do vínculo de emprego entre familiares; e, por fim (iv) o trabalho de cuidados foi considerado como um ato exclusivo de afeto, troca de favores, ajuda mútua, obrigação das reclamantes para com a família.

Em termos percentuais os dados representam na sua totalidade há 81,8 % de não provimento em pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício a indivíduos que trabalhavam no próprio ambiente familiar, onde 4,5% representam os casos com reclamantes homens e 77,3% os de mulheres. Por sua vez, analisando-os em grupos distintos, isso representa uma taxa de sucesso na obtenção do vínculo correspondente há 10,5% de desfechos favoráveis as requerentes do sexo feminino e de 50% para os requerentes do sexo masculino.

Ademais, as negativas das concessões tiveram como base a justificativa de que se tratava de trabalho gratuito e assistencial, que só decorre devido a relação familiar, e que era exercido não só pela reclamante, mas pelos demais familiares da reclamada. Além disso, também nota-se que o juízo de segunda instância é uníssono em utilizar o argumento constante dos artigos 818 da CLT e 373, II, do CPC/15, que são artigos de natureza processual.

É importante ressaltar a grande dificuldade existente em reunir prova testemunhal quando se tem como local de trabalho o ambiente familiar. Ainda, assim, mesmo diante desse contexto exigia-se das autoras que possuem provas da subordinação, como do dever de agir com obediência às ordens dos demandados. Observa-se, desde logo, a necessidade da conceituação e definição de subordinação utilizada pelo juízo.

Assim, o vínculo empregatício deixa de ser reconhecido em razão de subentender-se que as premissas do direito material que solidificam e resguardam as relações de trabalho não se adequam a diversidade de atividades laborais existentes em face da complexificação social, sobretudo as incipientes discussões ainda sobre aos trabalhos que são praticados no âmbito informal, do lar e familiar. Ou seja, as fundamentações que embasam as sentenças citadas, as quais negam a concessão de vínculo empregatício são somente capazes de analisar os trabalhos padrões, fabris e considerados formais.

Contudo, o trabalho doméstico e de cuidados caracteriza-se por elementos norteadores diferentes dos elencados. A ausência desses elementos que são citados pelos magistrados deve ser reconsiderada pela desconformidade com o objeto de análise. Logo, percebe-se que ocorre apenas a desconfiguração de uma relação de trabalho propriamente, mas de uma relação de trabalho formal que não se caracteriza da mesma forma que as relações de trabalho doméstico ou de cuidados dentro do ambiente familiar. Ou seja, pode-se observar que não são os pedidos que estão em desconformidade com a norma, mas a norma que não está sendo interpretada adequadamente face às múltiplas formas de trabalhos.

Apesar das contradições, é inegável que o sistema jurídico apresenta-se também como uma alternativa no combate a essas questões, pois quando caracterizada a existência do vínculo, assegura-se a esses trabalhadores melhores condições, tanto no momento presente, quanto a longo prazo, por garantir também direitos previdenciários.

No Brasil, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) já vislumbrou essa problemática, por isso, desenvolveu e publicou em 2021, o “Protocolo para julgamento com a perspectiva de gênero”, a fim de ser um instrumento norteador para Poder Judiciário, com o objetivo de auxiliar na busca por igualdade de gênero, conforme as

diretrizes da Agenda 2030 da ONU, que aborda 17 metas, os Objetivo de Desenvolvimento Sustentável. Ou seja, o país já demonstra estar ciente das problemáticas envolvendo gênero e a judicialização, e que é preciso saná-las.

Federici (2021) aponta também que dentro de uma sociedade capitalista, o problema que se cinge no patriarcado do salário é gerado por uma dupla consequência: as mulheres que exercem atividade laborais domésticas e de cuidados, estaria atuando em uma atividade de trabalho estágio pré-capitalista, sem impactos para o capital e a de que qualquer coisa que fazemos nesses espaços é irrelevante para a transformação social. Por essa lógica, é que o trabalho doméstico tem sido lido como algo externo ao capital, quando na realidade tem sido invisibilizado propositalmente para que haja a manutenção da exploração das mulheres em trabalhos como o doméstico e o de cuidados, essa estrutura teve e tem papel central na manutenção do patriarcado.

A consequência do elencado é a patente desproteção das requerentes, e atuando de modo a reforçar a exploração e a ocultação de áreas inteiras do trabalho feminino, como o doméstico e o informal. Por sua vez, essas formas de trabalho são exploradas e geram lucro para o capital, deixando essas pessoas desamparados, face a invisibilidade jurídica e, paralelamente, aumentando a dependência e submissão ao capital, posto que necessitam continuar nessa condição exploratória para sobreviver. Tais fatores acarretam na desproteção das requerentes, e, assim, atuam de modo a reforçar a exploração e a ocultação de áreas inteiras do trabalho feminino, como o doméstico e o informal.

Ante o exposto, foi possível observar que a legislação e jurisprudência que norteiam as relações de trabalho, bem como, a legislação da seguridade social vigente no Brasil, têm se mostrado insuficientes para a proteção das mulheres que trabalham exclusivamente no lar familiar para membros de sua família. Destarte, essas formas de trabalho são exploradas, deixando essas pessoas desamparadas, face a invisibilidade jurídica e, paralelamente, aumentando a dependência e submissão ao capital, posto que necessitam continuar nessa condição exploratória para sobreviver e as consequências podem ser vistas ao redor do mundo.

Ao final da minha análise sobre os dados que encontrei, ressurgiu-me o incômodo por notar a ausência de racialização do debate, uma vez que as

informações coletadas não me permitiam aprofundar esse tópico em específico em termos quantitativos.

4.3 RELAÇÃO ENTRE O TRABALHO DOMÉSTICO E O RACISMO NO BRASIL

De acordo com uma análise da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do primeiro trimestre de 2020, a força de trabalho brasileira (pessoas com 14 anos ou mais) era composta por 105 milhões de pessoas, das quais 47 milhões eram mulheres (44,9%). Do total das mulheres ocupadas, em torno de 5,5 milhões estavam trabalhando como empregadas domésticas, ainda que informalmente, o que correspondeu a 13,6% do total das mulheres ocupadas.

Segundo o dossiê “Perfil das Empregadas Domésticas no primeiro trimestre de 2020” do Núcleo de Pesquisas de Economia e Gênero da FACAMP⁶ que repercute os resultados dos microdados da PNAD do IBGE, o perfil das ocupantes desses postos de trabalho em específico é majoritariamente formado por mulheres negras (pardas ou pretas), com baixo nível de instrução e majoritariamente ocupadas em postos de trabalho informais.

Em dados percentuais 65,3% eram negras ou pardas, e essa proporção é um pouco maior se levado em conta o grau de informalidade dessa categoria de ocupação, com 66,4% das trabalhadoras domésticas sem carteira assinada sendo negras e pardas. Há também diferenças nos rendimentos entre as trabalhadoras domésticas de acordo com a cor, com os menores rendimentos ficando a cargo do grupo das trabalhadoras de cor preta ou parda, ainda menores, se analisadas as que não têm registro formal de trabalho.

Isso ocorre, em verdade, por diversos motivos, entre eles, pela origem escravocrata do país, e a naturalização da ocupação de negros a trabalhos menos especializados. Silvio Almeida em seu livro “Racismo estrutural” discorre no capítulo “Racismo e Direito” discorre que liberdade e a igualdade são formais porque não se materializam necessariamente no cotidiano dos indivíduos.

⁶ <https://www.facamp.com.br/wp-content/uploads/2020/09/estudo2.pdf>

Posto isso, o racismo é um elemento que estrutura não só organização social, mas também a jurídica. (ALMEIDA, 2019, p. 85-86):

Apresentada uma síntese das definições de direito e suas relações com a análise estrutural do racismo, podemos reduzir a duas as visões correntes sobre a relação entre direito e racismo: 1. o direito é a forma mais eficiente de combate ao racismo, seja punindo criminal e civilmente os racistas, seja estruturando políticas públicas de promoção da igualdade; 2. o direito, ainda que possa introduzir mudanças superficiais na condição de grupos minoritários, faz parte da mesma estrutura social que reproduz o racismo enquanto prática política e como ideologia. (ALMEIDA, 2019, p. 86)

Por outro lado, Almeida prossegue dizendo que diante das transformações sociais e econômicas, além da pressão de movimentos sociais antirracistas e anticolonialistas, impacta-se a opinião pública e o sistema jurídico, produzindo mudanças importantes ao poucos (ALMEIDA, 2019, p. 88). Há ainda uma agravante, uma vez que devido ao passado e às origens escravocratas do país, o trabalho doméstico e de cuidados é marcado pelo racismo e a marginalização como um labor de baixa ou nenhuma importância, além de ser permeado por violências e atendados contra a dignidade humana.

5 DIREITOS DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS E CUIDADORAS

Com visto anteriormente, não há falar em legislação trabalhista no Brasil para aqueles cujas as atividades desempenhadas não estejam subsumidas pelos elementos estabelecidos pela CLT que asseguram a consagração do vínculo empregatício. Portanto, não sendo uma exceção, há regras para o trabalho doméstico e de cuidados desde que seja este considerado como um atividade com vínculo formalizado.

5.1 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA NO TRABALHO DOMÉSTICO E DE CUIDADO REMUNERADO

O trabalho doméstico remunerado no país foi regulamentado pela primeira vez através da Lei 5.859/72. Antes disso, as trabalhadoras domésticas e cuidadoras quando remuneradas atuavam sem qualquer proteção trabalhista. Com a citada legislação assegurou-se apenas dois direitos à categoria, a assinatura da Carteira de Trabalho e a concessão de férias remuneradas de 20 (vinte) dias.

A Constituição Federal de 1988 quando promulgada firmou apenas pequenas mudanças para a categoria, sobretudo quando compara-se aos direitos que foram a época assegurados os demais trabalhadores, quer fossem urbanos ou rurais, visto que não possuíam os mesmo direitos, como a jornada de trabalho de oito horas diárias, o adicional noturno, as horas extras, o seguro-desemprego, indenização em caso de demissão sem justa causa, férias anuais remuneradas, licença-maternidade, entre outros.

Luiza Batista Pereira, Presidenta da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) e dirigente do Sindicato de Trabalhadoras Domésticas do Recife, foi entrevistada para o podcast, que deu origem ao livro “Cuidar, um verbo coletivo”, ambos organizados por Bruna Angotti e Regina Viera. Nesse diálogo, a presidenta da Fenatrad destacou a importância do processo de organização coletiva, como se deu essa trajetória e quais foram as conquistas jurídicas:

A Fenatrad foi fundada em 1997, exatamente para agregar todos os sindicatos das trabalhadoras domésticas do Brasil. Agora, a luta da nossa categoria tem mais de 80 anos e os primeiros direitos foram conquistados em 1972, com a Lei 5.859. Já é bom tempo de história, mas infelizmente os direitos não chegam a todas, porque não foi garantido que todas as trabalhadoras fossem registradas, pelas inúmeras questões já mencionadas.

Então a federação foi criada exatamente para fortalecer os sindicatos, agregar força e ampliar a luta. Tanto que na gestão de Creuza Maria de Oliveira como presidenta da Fenatrad (2006-2015), conseguimos levar nossas reivindicações para fora do país e fundamos a Conlactraho – Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar. Aliás, entre as pessoas que estavam nessa fundação estavam grandes figuras como Lenira Carvalho, que fundou o sindicato de Pernambuco, e Nair Jane Castro Lima, do sindicato do Rio de Janeiro.

Além disso, na gestão de Creuza, conseguimos muito apoio político em Brasília, conseguimos o apoio da OIT, da ONU mulheres. Nossa luta foi até Genebra, quando seis dirigentes da Fenatrad participaram da Conferência Internacional do Trabalho, em 2011. Nessa ocasião, o Brasil foi quem levou a maior delegação de trabalhadoras domésticas, de dirigentes de sindicatos de trabalhadoras domésticas – mesmo países como Estados Unidos não conseguiram levar o mesmo número de representantes. (p. 142-143).

Segundo a presidenta, no governo de Fernando Henrique Cardoso, a única mudança para essas trabalhadoras, foi a ampliação do direito ao FGTS, mas de modo facultativo para o empregador. Em 2003 assumiu o presidente Luiz Inácio Lula da Silva, para ela esse fator impulsionou as conquistas posteriores, uma vez que contaram com o auxílio do governo federal. Ela disse *“com certeza, por ele por ser um operário, ele teve um olhar diferenciado para classe trabalhadora e passou a apoiar mais a luta das trabalhadoras domésticas”*.

Em 2006, durante o governo de Lula, a Lei n. 11.324 foi sancionada após muitos embates, assim, houve mais uma vez o acréscimo de alguns direitos. Mais especificamente, a referida lei estendeu às trabalhadoras domésticas o direito de ter feriados, ampliou o direito a férias para 30 (trinta) dias corridos, com remuneração de um salário mais um terço, garantiu estabilidade da gestante, e também proibiu o desconto de alimentação e moradia das trabalhadoras domésticas.

Posteriormente, a Emenda Constitucional no 72 de 2013, cujo diploma legal regulamentador e em vigência atualmente é a Lei Complementar 150/2015 c/c artigo 7º, parágrafo único da CF/88, estabeleceu para as trabalhadoras domésticas os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários garantidos aos demais trabalhadores. Além disso, a emenda determinou a inclusão no regime geral da Previdência Social,

garantindo o acesso a benefícios como aposentadoria por tempo de contribuição, por idade ou por invalidez.

No Brasil, como já dito anteriormente, não há distinção entre trabalho de cuidado e trabalho doméstico. O Projeto de lei da Câmara n. 11, de 2016 ou Lei n. 1.385/2007 na Casa de Origem, buscou regulamentar a profissão de cuidador, cujas espécies seriam a de Cuidador de Pessoa Idosa, Cuidador Infantil, Cuidador de Pessoa com Deficiência e Cuidador de Pessoa com Doença Rara, mas foi vetado totalmente pelo Congresso em 2019 (Veto n. 25/2019)⁷.

Contudo, o projeto mantinha estabelecido que o trabalho de cuidador, quando empregado por pessoa física, para trabalho por mais de dois dias na semana, atuando no domicílio ou no acompanhamento de atividades da pessoa cuidada, deveria ser reconhecido como espécie jurídica do trabalho doméstico remunerado, dadas as características e as qualificações específicas exigidas para seu exercício vide o conteúdo da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Assim, o trabalho de cuidado remunerado e em domicílio permanece localizado na ordem jurídica como trabalho doméstico remunerado.

5.2 DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS EM TRABALHOS DOMÉSTICOS E DE CUIDADOS EXERCIDOS NO NÚCLEO FAMILIAR

Desde o início da década passada, outros países já vêm avançando na esfera dos cuidados. Em 2011 a Espanha passou a reconhecer como períodos contributivos aqueles em que os tutores, homens ou mulheres, ausentaram-se do mercado laboral em razão dos cuidados com filhos.

Nesse ponto, há que se ponderar que a desigualdade sexual presente no mercado de trabalho mundialmente, sejam elas de fundamento econômico e (ou) social, resvalam, inevitavelmente, numa desigual inserção de homens e mulheres no acesso aos benefícios da Previdência Social. (SABOIA, 2006).

⁷ <https://www.congressonacional.leg.br/materias/vetos/-/veto/detalhe/12446/0>

No que tange as relações entre o patriarcado do salário e a seguridade social das mulheres, em especial das que optaram por prestar o trabalho de cuidados, países como o Brasil não garantem uma abordagem previdenciária diferente ou sequer algumas alternativas paliativas em face desse tipo de trabalho de cuidados quanto prestados a membros da própria família.

Em contrapartida, alguns países da América Latina têm adotado medidas protetivas às mulheres considerando as diferenças de gênero. Em 2009, através da Lei n. 18.395, o governo uruguaio, presidido por Tabaré Vázquez, primeiro presidente de esquerda do país, colocou em vigor a flexibilização das condições de acesso para que um maior número de pessoas tivesse acesso a pensões e pensões contributivas e deficiência. Além disso, implementou como medida de discriminação positiva de gênero, no caso da aposentadoria, o reconhecimento de um ano de atividade fictícia, valendo para a contribuição, para cada filho ou menor dependente até um máximo de 5 (cinco) anos para as mulheres, em razão da análise da menor densidade de contribuições que as mães costumam ter. *In verbis*:

*Artículo 14. (Cómputo ficto).- A los efectos del cómputo de años de servicio a que refiere la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995, las mujeres tendrán derecho a computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que hayan adoptado siendo éste menor o discapacitado, con un máximo total de cinco años.*⁸

Ademais, em 2020, o *Banco de Previsión Social* (BPS), uma instituição estatal uruguaia de seguridade social, institucionalizado na Constituição de 1967, publicou um relatório social intitulado “Acciones con Perspectiva de Género en la Seguridad Social”, com dados da própria instituição, abrangendo contribuintes, atividades e demais informações a respeito da proteção social, com o objetivo, em especial, de conhecer e analisar a situação das mulheres em relação à proteção social.

Segundo eles, a importância desse trabalho reside no fato de que as disparidades salariais e ocupacionais entre homens e mulheres determinam a diferença de cobertura previdenciária, por consequência, interferem na capacidade de manter a renda durante os períodos de inatividade da carreira laboral e/ou na velhice. Ambas as iniciativas, embora muito ainda precise ser feito, demonstram que o Uruguai

⁸ Disponível em: https://oig.cepal.org/sites/default/files/uruguay_ley_18.395_2008.pdf

tem pesquisado e atuado de modo a propor avanços a fim de equalizar direitos de inclusão previdenciária para homens e mulheres, bem como a corresponsabilização no cuidado familiar.

Em 2021, a Argentina juntou-se ao Uruguai incluindo o trabalho materno no cálculo da aposentadoria, onde as mulheres recebem um abono por filho, reconhecendo o cuidado materno como um trabalho, garantindo a aposentadoria às mães e gestantes do país, regularizado conforme o Decreto n. 475/2021⁹. De modo semelhante, o governo federal argentino, por meio da administração Nacional de Seguridade Social (ANSES), anunciou o programa “Programa Integral de Reconhecimento de Períodos de Contribuição por Tarefas de Cuidado” para reconhecer o tempo despendido por mulheres com cuidados maternos como tempo válido de contribuição para aposentadoria. Como justificativa para a medida vejamos:

(...) en el año 2013 se realizó en la Argentina la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (EAHUIDEC, 2013), el que verificó que las mujeres realizan el SETENTA Y SEIS POR CIENTO (76%) de las tareas domésticas no remuneradas, y que el OCHENTA Y NUEVE POR CIENTO (89%) de las mujeres se ocupan de tareas domésticas no remuneradas por una carga de al menos SEIS COMA CUATRO HORAS (6,4hs.) al día.

É salutar observar o entendimento da Organização Internacional do Trabalho, que vem tratando paulatinamente dessa questão no mundo das relações do trabalho de cuidados:

Organismo Internacional reconoció que a lo largo del ciclo de vida las mujeres van sumando desventajas, las cuales se acumulan en las últimas etapas de la vida y que gran parte de la contribución económica de las mujeres proviene de las tareas que conllevan la atención de las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y la actividad que despliegan en la economía informal (OIT, “Derechos, empleos y seguridad social: Una nueva visión para hombres y mujeres de edad avanzada”, 2008).¹⁰

Seguindo essa orientação, o governo argentino determinou a equivalência de um ano de serviço previdenciário para as mulheres por cada filho; dois anos no caso de filhos adotivos ou com deficiência; e de até três para aquelas que tenham passado

⁹ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-475-2021-352106/texto>

¹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Derechos, empleos y seguridad social: una nueva visión para hombres y mujeres de edad avanzada. Ginebra: OIT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_098935.pdf

12 meses ou mais registradas no Benefício Universal por Filho (AUH), programa de transferência de renda para mulheres em situação de vulnerabilidade econômica, um seguro social que se assemelha ao antigo programa brasileiro de redistribuição de renda, Bolsa Família, o atual Auxílio-Brasil.

5.3 DIREITOS ASSEGURADOS ÀS MULHERES QUE ATUAM EM TRABALHOS DOMÉSTICOS E DE CUIDADOS DENTRO DO NÚCLEO FAMILIAR

Ante ao exposto, a legislação e jurisprudência que regem as relações de trabalho, bem como, a legislação da seguridade social vigente no Brasil, têm se mostrado insuficientes para a proteção das mulheres que trabalham exclusivamente no lar familiar para membros de sua família. Mas, esses problemas não se restringem apenas no Brasil, trata-se de uma invisibilização do trabalho de cuidados que mantém-se solidificado ao redor do mundo.

No Brasil, a Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) tem adiado a votação da PEC 24/2021, que facilitaria a obtenção da aposentadoria por mulheres, tanto as servidoras públicas quanto as filiadas ao Regime Geral da Previdência, a proposta em questão prevê para mulheres a possibilidade do tempo de contribuição ser reduzido em um ano para cada filho nascido vivo, e em dois anos para cada filho adotado ou que tenha alguma deficiência.

Noutro giro, a reforma da Previdência de 2019 definiu como regra geral de idade mínima de 62 anos para mulheres e tempo de contribuição de 15 anos. Por isso, a iniciativa da criação da referida EC 103/2019 que se deu em razão dessas questões, bem como do aspectos ainda presente no país das tradições culturais e até mesmo preconceitos arraigados, que faz com que muitas mulheres se retirem do mercado de trabalho por causa da dificuldade de conciliar a atividade profissional e os cuidados com os filhos. Vejamos um trecho da justificação da PEC:

Esta proposição tem por finalidade reparar os efeitos negativos suportados pelas mulheres em função das atividades de cuidado desempenhadas por elas. Os cuidados constituem aquelas ações proporcionadas, majoritariamente pelas mulheres, na esfera doméstica familiar no marco mais abrangente das necessidades de atenção à vida.

Dados do IBGE de 2019, mostram que as mulheres dedicam em média 10 horas semanais a mais que os homens aos afazeres domésticos e atividades de cuidado (elas, 21,4 horas; e eles, 11 horas). As mulheres de menor renda são ainda as mais afetadas, devido à ausência de creches no país. A questão se agravou ainda mais na pandemia de covid-19. Dentro desse contexto, há como olvidar a história de Mirtes de Souza, mulher negra e empregada doméstica (atividade que não parou, pois foi considerada essencial), que ao sair para trabalhar durante o período de *lockdown* e não tendo com quem deixar o seu filho, Miguel, levou-o para seu local de trabalho (um prédio de alto padrão em Recife/PE), onde, infelizmente, ele veio a se acidentar, caindo do edifício e falecer.

Ademais, o aumento do tempo e da idade para a concessão de proteção previdenciária torna ainda mais difícil para as mulheres se aposentarem, pois muitas atuam nos trabalhos mais precários, de pior remuneração e em relações de trabalho que sofrem influência direta pela ausência de proteção do Estado.

A legislação e as políticas socioeconômicas vigentes não têm sido capazes de resguardar os direitos fundamentais das trabalhadoras na seara de cuidados no Brasil. É salutar criar políticas públicas para a proteção e emancipação feminina no âmbito trabalhista e previdenciário.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na era da globalização neoliberal, os juristas estão tendo que enfrentar as intensas mutações do direito e seus efeitos no campo social. Apesar dos embates ideológicos que colocam em xeque as contradições do capitalismo, nota-se que as atividades laborais vêm paulatinamente sendo reduzidas a um mero “emprego” e sendo utilizadas pelas elites como meio de exploração não somente humana, mas também dos recursos ambientais (DARDOT; LAVAL, 2016).

Tais fatores acarretam na desproteção das requerentes, e, portanto, atuando de modo a reforçar a exploração e a ocultação de áreas inteiras do trabalho feminino, como o doméstico e o informal. Por sua vez, as formas de trabalho são exploradas e geram lucro para o capital, deixando as pessoas desamparados, face a invisibilidade jurídica e, paralelamente, aumentando a dependência e submissão ao capital, posto que necessitam continuar nessa condição exploratória para sobreviver. As consequências podem ser vistas ao redor do mundo. Nesse contexto, observa-se o que diz a pesquisadora Wanda Capeller:

Na era de globalização neoliberal, os juristas estão tendo que afrontar as intensas mutações do direito e seus efeitos perversos no campo social. Com efeito, o direito moderno, portador de seguranças, certezas e garantias individuais, foi dando lugar a um direito pós-moderno, pragmático, multirracional, pluralista, fragmentado e complexo (Arnaud, 2004), sistêmico (Luhmann, 2004), ‘soft’ (Wroblewski, 1986; Delmas-Marty, 1986 e 1998; Arnaud & Fariñas Dulce, 1998, p. 323 e ss.), cujas lógicas atendem às demandas dos sistemas financeiros e do mercado global de consumo (Bauman, 2013). Este direito estratégico, funcional e instrumental, que não passa necessariamente por um processo de legitimação discutido no ‘mundo da vida’ (Habermas, 1981; Melkevik, 1992, p.127), sacrifica a proteção dos indivíduos na área dos direitos sociais, e adquire as formas de um ‘direito líquido’ que, por exemplo, na área do direito do trabalho, gera um ‘direito de exceção’ permanente (Ferreira, 2012, p.75 e ss.), e no âmbito da governança global apresenta uma regulação de ‘texturas abertas’, imposta notadamente pelas agências globais (Arnaud, 2014). (CAPELLER, 2015, p.12).

Assim, Federici (2021) destacou em seus estudos e críticas às lacunas marxista, que dentro da sociedade capitalista, na qual estamos inseridos, o fato de que a atividade da reprodução da vida e a força de trabalho doméstico e sexual feminina, têm sido continuamente expropriadas, pelo liberalismo e, atualmente, pelo neoliberalismo. Deste modo, atua na perpetuação das divisões da classe trabalhadora, para uma maior acumulação de capital e para garantir a continuidade

da disponibilidade de um "exército reserva" e mão de obra disciplinada. Não obstante, as novas formas de trabalho, além daquelas que foram precarizadas em prol da obtenção do lucro, também atuam na reprodução de privilégios mantidos pelo sistema capitalista à grupos específicos através do subjugo das minorias.

Federici (2021) aponta também que dentro de uma sociedade capitalista, o problema que cinge-se no patriarcado do salário é gerado por uma dupla consequência: a de que essas mulheres que exercem atividade laborais domésticas e de cuidados, estaria atuando em uma atividade de trabalho estágio pré-capitalista, sem impactos para o capital e a de que qualquer coisa que fazemos nesses espaços é irrelevante para a transformação social. Por essa lógica, é que o trabalho doméstico tem sido lido como algo externo ao capital, quando na realidade tem sido invisibilizado propositalmente para que haja a manutenção da exploração das mulheres em trabalhos como o doméstico e o de cuidados, essa estrutura teve e tem papel central na manutenção do patriarcado.

Resta nítido que promove-se o empoderamento feminino quando as atividades domésticas ou de cuidados feitas por mulheres são reconhecidas de fato como um trabalho e não apenas mera atividades desempenhadas por amor, mas por necessidade, pois há o emprego de tempo e esforço, os quais merecem ser remunerados, sobretudo quando analisamos o sistema socioeconômico em que estamos inseridos, que retribui o desempenho de atividades aos indivíduos com reconhecimento de vínculo, e consequentemente salários.

Face às políticas neoliberais, a ausência de reconhecimento e remuneração faz com que a exploração feminina persista. Ancoradas na análise conjunta da literatura acadêmica e da pesquisas jurisprudencial, vê-se que Federici está correta ao identificar no mundo a corrosão das estruturas de proteção social das trabalhadoras no âmbito doméstico e de cuidados, tanto nas relações de trabalho atuais, quanto a longo prazo na concessão de benefícios de proteção a seguridade social, como depreende-se diante da análise dos julgados dos casos brasileiros sobre a concessão de vínculos empregatícios à mulheres, sobretudo para aquelas que atuam trabalhando para o próprio núcleo familiar.

Ademais, outro fator que agrava a resolução desse problema são as contrarreformas legislativas e o desmonte da previdência social que, na verdade, são

exigências do capital global financeirizado, com objetivo de aumentar as taxas de lucro e acumulação, bem como consolidar cada vez mais a subordinação dos sujeitos, através do controle social promovido pela detenção hiper restrita do poder econômico. Logo, o Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário precisam se atualizar, com vistas nos acontecimentos do tempo presente, de modo a colaborar com a proteção social dos indivíduos mais vulneráveis e não com a manutenção do *status quo*.

Portanto, é preciso discutir por meio de exemplos concretos a complexificação das relações de trabalho. Apesar de suas contradições, a judicialização ainda apresenta-se como uma alternativa que pode através da consecução da aplicação do direito, combater desigualdades sociais vigentes. Mas é preciso que se repense o direito, especialmente o que rege o trabalho doméstico ou de cuidado não remunerado, sob um enfoque interseccional, com as categorias de gênero e raça, como elementos centrais para nortear essa discussão.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Polén, 2019
- ANGOTTI, Bruna; VIEIRA, Regina Stela Corrêa (org.). Cuidar, um verbo coletivo: diálogos sobre o cuidado na pandemia da Covid-19. Joaçaba: Ed. Unoesc, 2021.
- ARGENTINA. *Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones*. Decreto nº 475, de 28 de abril de 2021.
- BAIANASYSTEM. Bola de Cristal. Salvador: Máquina de Louco: 2019. CD (38min).
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BATTHYÁNY, K. **Políticas del cuidado**. 1ª ed. Cidade Autônoma de Buenos Aires: CLACSO; Cidade do México: Open House to Time, 2021.
- BIROL, Flávia. **Gênero e desigualdade**: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero** [recurso eletrônico]. Conselho Nacional de Justiça (CNJ); Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam). Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 1 jan. 2022.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jan. 2023.
- CAPELLER, Wanda. De que lugar falamos? Retomando um velho papo sobre o Direito e a Sociologia in **Revistas de Estudos Empíricos em Direito**, Vol 2, n 1, Janeiro, 2015.

CRENSHAW, Kimberlé. **Interseccionalidade**: a investigação em política, identidade e direito. São Paulo: Ed. Boitempo, 2018.

CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. Painel 1: Cruzamento: raça e gênero. p.7-16. 2018

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: um ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Ed. Boitempo, 2016.

ESTEVES, Juliana Teixeira. **O direito da seguridade social e da previdência social**: a renda universal garantida, a taxação dos fluxos financeiros internacionais e a nova proteção social. Recife: Editora UFPE, 2015.

ESTEVES, Juliana; BITU, Tieta; GURGEL, Victor. A cultura do cuidado como excludente da relação de trabalho. **Revista mineira de direito (PUC/MINAS)**, Vol 24, n 47, Jun, 2021.

FEDERICI, Silvia. **O calibã e a bruxa**. São Paulo: Ed. Elefante, 2017.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Ed. Elefante, 2019.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**: notas sobre marx, gênero e feminismo. São Paulo: Ed. Boitempo, 2021.

GUIMARÃES, Nadya. **Casa e mercado, amor e trabalho, natureza e profissão**: controvérsias sobre o processo de mercantilização do trabalho de cuidado. Cadernos Pagu [online], v.46, p. 59-77, jan./abr. 2016

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça**: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. In: Tempo Social (revista de sociologia da USP), São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, jun. 2014.

HIRATA, Helena. **Comparando relações de cuidado**: Brasil, França, Japão. In: Estudos avançados, n 34, p. 24-40. jan./apr. 2020.

HIRATA, Helena. **O Cuidado**: teorias e práticas. 1. ed. São Paulo: Ed. Boitempo, 2022.

HIRATA, Helena; GUIMARAES, Nadya (Org.). **Cuidado e cuidadoras**. As várias faces do trabalho do care. 1. Ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2012.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: O dictionnaire critique du féminisme. (Org.). Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier. Ed. Presses Universitaires de France. Paris, 2000. Traduzido por Miriam Nobre em agosto de 2003.

NICOLI, Pedro; PEREIRA, Flávia; DUARTE, Bárbara. O desvalor jurídico do trabalho reprodutivo: uma crítica político-econômica do feminismo ao Direito. **Revista mineira de direito** (PUC/MINAS), Vol 24, n 47, Jun, 2021.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. Feminização no Mundo do Trabalho: Entre a Emancipação e a Precarização. In: ANTUNES, Ricardo e SILVA, Maria A. Moraes (org.) **O avesso do trabalho**. São Paulo: Ed. Expressão Popular, 2014.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos. San José, Costa Rica, 1969.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção 29 - Sobre o trabalho forçado ou obrigatório. Aprovada na 14ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Genebra, 1930.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Rio de Janeiro: Ed. Paz & Terra, 3ed. 2021.

SAKAMOTO, Leonardo. O trabalho escravo contemporâneo. In: SAKAMOTO, Leonardo (Org.). **Escravidão Contemporânea**. São Paulo: Ed. Contexto, p. 7-16, 2020.

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 [Tese de mestrado]. Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

SECRETARIA NACIONAL DE JUSTIÇA, Comissão de Anistia, Corte Interamericana de Direitos Humanos. Tradução da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos Direito à

Liberdade. Brasília: Ministério da Justiça, 2014. Disponível em:

<https://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/sci/dados-da-atuacao/corte-idh/5-direito-a-liberdade-pessoal.pdf>

URUGUAI. *Flexibilización de Las Condiciones de Acceso*. Lei n. 18.395, de 24 de outubro de 2008.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Cuidado como trabalho**: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero. São Paulo, 2018.