



**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM ADVOCACIA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA**

ROSEANA ISABEL VOGT OZÓRIO

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO E DA LEGISLAÇÃO
COMO FORMAS DE MANUTENÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO**

Santa Cruz do Sul
2020

ROSEANA ISABEL VOGT OZÓRIO

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO E DA LEGISLAÇÃO COMO
FORMAS DE MANUTENÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO**

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Pós-Graduação em Advocacia Trabalhista e Previdenciária - Especialização - da Universidade de Santa Cruz do Sul para a obtenção do título de Especialista em Advocacia Trabalhista e Previdenciária

Prof. Maurício Antonacci Krieger
Orientador

Santa Cruz do Sul
2020

RESUMO

O presente trabalho tem por escopo o estudo da precarização do trabalho doméstico, bem como da legislação trabalhista no Brasil como formas de manutenção da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, a partir do estudo da teoria da divisão sexual do trabalho. A par disso, inicia-se a presente monografia apresentando-se uma síntese histórica acerca da teoria da divisão sexual do trabalho e seu respectivo conceito, bem como do trabalho de reprodução social realizado no âmbito doméstico. Em seguida, analisar-se-á como o trabalho doméstico estrutura-se no Brasil até os dias atuais e quais são as imbricações que atravessam essa relação, quem são esses trabalhadores e quais as condições trabalhistas desses. Após, apresentar-se-á uma síntese acerca da evolução da legislação trabalhista voltada à mulher, bem como da evolução dos direitos dos trabalhadores domésticos, sobretudo, àqueles também relativos às mulheres, analisando-se, ainda, de que forma a precarização do trabalho doméstico e da legislação trabalhista podem contribuir para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho no Brasil, sobretudo, em tempos de crise. Ademais, analisar-se-á quais são os impactos e as contribuições que a crise causada pela pandemia de Covid19 está trazendo no que toca à essencialidade e à necessidade de ressignificação do trabalho doméstico no Brasil. Por fim, expor-se-á quais as possíveis medidas para mitigação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho e, conseqüentemente, na sociedade brasileira, especialmente sob o ponto de vista jurídico, à luz dos princípios fundamentais e normas das normas internacionais, das quais o Brasil é signatário, bem como o sob o ponto de vista do debate interdisciplinar entre o direito e outras ciências.

Palavras-chave: Trabalho doméstico. Divisão sexual do trabalho. Legislação trabalhista. Desigualdade de Gênero. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

The present work aims to study the precariousness of domestic work, as well as labor legislation in Brazil as ways of maintaining gender inequality in the labor market, based on the study of the theory of the sexual division of labor. Moreover, the present monograph begins by presenting a historical synthesis about the theory of the sexual division of labor and its respective concept, as well as the work of social reproduction carried out in the domestic sphere. Afterwards, it will be analyzed how domestic work is structured in Brazil until the present day and what are the overlays that cross this relationship, who are these workers and what are their working conditions. Afterwards, a synthesis about the evolution of labor legislation specially toward women will be presented, as well as the evolution of the domestic labor law rights, predominantly, those also related to women analyzing, still, how domestic labor and labor law precariousness can contribute to gender inequality in the labor market in Brazil, especially in times of crisis. Furthermore, it will be analyzed what are the impacts and contributions that the crisis caused by the pandemic of Covid19 is bringing in regards to the essentiality and the need to redefine domestic work in Brazil. Finally, it will be presented the possible measures to mitigate gender inequality in the labor market and consequently, in Brazilian society especially from the legal point of view, in the light of the fundamental principles and norms of international norms, which Brazil is a signatory, as well as from the point of view of the interdisciplinary debate between law and other sciences.

Keywords: Domestic work. Sexual division of labor. Labor legislation. Gender inequality. Labor Market.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL	8
2.1	Divisão sexual do trabalho e trabalho de reprodução social	8
2.2	Trabalho doméstico no Brasil e suas imbricações (sexo, raça e classe).....	14
3	DIREITOS TRABALHISTAS E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL	21
3.1	Surgimento e evolução da legislação trabalhista da mulher: proteção ou discriminação?	21
3.2	A precarização do trabalho doméstico e do direito do trabalho no Brasil como formas de manutenção da desigualdade de gênero.....	28
4	A ESSENCIALIDADE DO TRABALHO DOMÉSTICO COMO FONTE PARA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO.....	35
4.1	O trabalho doméstico em tempos de pandemia: da precarização à essencialidade	35
4.2	Medidas para mitigação da desigualdade de gênero no Brasil à luz do Direito Fundamental Social do Trabalho e o debate interdisciplinar.....	41
5	CONCLUSÃO	49
6	REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

Inicialmente, salienta-se que o tema a ser analisado neste trabalho é de grande complexidade, razão pela qual a pesquisa bibliográfica realizada acerca da precarização do trabalho doméstico e da legislação trabalhista como possíveis formas de manutenção da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro na atualidade, bem como acerca de algumas das possíveis medidas para mitigação dessa, foi feita de forma despretensiosa.

Diante disso, longe da pretensão de esgotar o tema, objetivo desta monografia é tentar responder de que formas a precarização do trabalho doméstico e da legislação trabalhista atuam na manutenção da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro na atualidade, sobretudo, em tempos de crise, sendo esse, portanto, o problema de pesquisa apresentado neste trabalho.

Entre as hipóteses analisadas neste trabalho como algumas das possíveis medidas para enfrentamento e mitigação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro e, conseqüentemente, na sociedade brasileira, estão, em síntese, a visibilidade e a valorização do trabalho doméstico como trabalho essencial à sociedade; a necessidade de análise da legislação pátria sob o prisma dos princípios fundamentais e das normas internacionais das quais o Brasil é signatário; bem como a necessidade de promoção do debate interdisciplinar entre o direito e outras ciências, tais como economia e sociologia, além da observância das próprias transformações culturais.

Assim, conforme abordar-se-á no decorrer deste trabalho, o estudo interdisciplinar, principalmente entre sociologia e direito, mostra-se imprescindível para que se possa compreender de forma mais ampla quais são as peculiaridades e quais são as imbricações que envolvem o trabalho doméstico assalariado no Brasil, principalmente, dentro da estrutura de mercado capitalista.

A par disso, o estudo bibliográfico realizado no presente trabalho, a partir da análise livros, manuais, revistas, artigos, leis, textos jornalísticos e estatísticas, estruturar-se-á sobre as lógicas metodológicas dedutiva e indutiva.

Dessa forma, iniciar-se-á o respectivo trabalho com a síntese história, bem como com o conceito acerca da teoria da divisão sexual do trabalho e do trabalho de reprodução social, sobretudo no âmbito internacional, sob o ponto de vista sociológico.

No tópico seguinte, a partir da conceituação da teoria da divisão sexual do

trabalho, analisar-se-á como o trabalho doméstico estrutura-se no Brasil até os dias atuais e quais são as imbricações que atravessam essa relação, trazendo-se, para tanto, estatísticas de instituições brasileiras e internacionais como o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), mormente, sobre quem são esses trabalhadores e quais as condições sociais e trabalhistas desses.

No segundo capítulo, apresentar-se-á uma síntese acerca da evolução da legislação trabalhista voltada à mulher, bem como da evolução dos direitos dos trabalhadores domésticos, mormente àqueles também relativos às mulheres. Tal síntese dar-se-á sob à perspectiva das fases evolutivas do direito do trabalho no âmbito jurídico, analisando-se, posteriormente, de que forma a precarização do trabalho doméstico e da legislação trabalhista podem contribuir para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho no Brasil, sobretudo, em tempos de crise, chegando-se, então, ao cerne do debate.

Já no terceiro capítulo, passada a análise sobre as influências da precarização do trabalho doméstico e da legislação na manutenção da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, analisar-se-á quais são os impactos e as contribuições que a crise causada pela pandemia de Covid19 está trazendo no que toca à essencialidade e à necessidade de ressignificação do trabalho doméstico no Brasil.

No último tópico, expor-se-á quais as possíveis medidas identificadas para o enfrentamento e a mitigação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho e, consequentemente, na sociedade brasileira, especialmente sob o ponto de vista jurídico, à luz dos princípios fundamentais e das normas internacionais das quais o Brasil é signatário, bem como o sob o ponto de vista do debate interdisciplinar entre o direito e outras ciências, tais como economia e sociologia.

Por fim, impende-se destacar que o presente trabalho tem intuito de contribuir e fomentar a discussão acerca da essencialidade do trabalho doméstico na sociedade como forma de promover não só a igualdade entre esses trabalhadores – que, conforme analisar-se-á a seguir, são compostos majoritariamente por mulheres – aos demais trabalhadores formais, mas também de promover a igualdade material entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro de forma permanente, ou seja, para além dos períodos de crise, como esta causada pela pandemia de COVID19, a qual trouxe à tona necessidade da reavaliação econômica social no trabalho doméstico.

2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Neste capítulo abordar-se-á como o trabalho doméstico no Brasil se deu através da divisão sexual do trabalho sob o ponto de vista sociológico, pois, para que seja possível trabalhar sob a perspectiva binária de sexo e de gênero, mostra-se necessário sintetizar como originaram-se essas duas classificações sociais para além da teoria naturalista, sobretudo, como se deram na divisão social do trabalho.

Nas palavras de Irlany Ferrari, “a organização do trabalho, por outro lado, é a demonstração insofismável da aplicação da sociologia ao trabalho, tendo em vista, sobretudo, o que decorreu e o que decorre do determinismo tecnológico, com suas implicações no número de empregos de trabalhadores” (FERRARI, 2011, p. 20).

Nessa perspectiva, o estudo interdisciplinar entre direito e sociologia mostra-se imprescindível, mormente, na abordagem dos aspectos históricos acerca da relação social de sexo na divisão do trabalho, a qual, muitas vezes, direciona um grande contingente de mulheres a trabalhos ainda tratados como subalternos, como o emprego doméstico assalariado, que até hoje não possui valorização social e econômica, sobretudo, dentro da estrutura de mercado capitalista.

A par disso, dá-se início ao presente trabalho com a síntese histórica acerca da divisão sexual do trabalho e do trabalho de reprodução social, passando-se, posteriormente, a análise sobre como o trabalho doméstico estrutura-se no Brasil até os dias atuais.

2.1 Divisão sexual do trabalho e trabalho de reprodução social

Mesmo após as diversas mudanças sociais que ocorreram ao longo dos séculos, um grande contingente de mulheres ainda dedica muito mais tempo ao trabalho doméstico não remunerado realizado no âmbito familiar, além de exercer trabalhos mais precários e receber salário inferior aos homens, ainda que com maior grau de formação escolar ou acadêmica, o que se dá pela divisão sexual do trabalho, que estabelece esses sistemas de segregação das mulheres, conforme abordar-se-á a seguir (BIROLI, 2016).

Uma das possíveis razões pela qual essa divisão sexual do trabalho mantenha-se latente na sociedade até hoje é o fato de que nem após a década de 20, quando o positivismo se tornou basilar no estudo das ciências sociais, as origens da desigualdade social entre homens e mulheres foram abordadas de forma crítica pelo

setor acadêmico, sendo debatidas, predominantemente, pelo movimento feminista que busca levar a pauta à agenda política, a fim de que se possam desenvolver mecanismos que possibilitem abolir a desigualdade social entre homens e mulheres (MIES, 2016).

Isso porque, a divisão sexual do trabalho é uma das esferas da divisão social do trabalho, que organiza o trabalho basicamente em produtivo (público e remunerado) e reprodutivo (privado e não remunerado), sendo esse último responsável pela reprodução da própria vida humana no âmbito familiar, o que, conforme analisar-se-á a seguir, dificulta a ascensão das mulheres no mercado de trabalho, fazendo com que essas exerçam postos de trabalho ainda precários, com consequente desigualdade salarial, refletindo, inclusive, nos números do desemprego (NICKNICK, 2016).

Dessa forma, antes de conceituar a divisão sexual do trabalho e na forma como essa divisão opera até hoje, cumpre sintetizar que essa divisão dicotômica e a ocupação dos espaços público e privado, mormente, na organização da vida social e política já se mostrava definida na Grécia Antiga, na qual o espaço público pertencia ao homem (livre) e o privado à mulher (e aos escravos) (TIBURI, 2018).

No mundo grego, o local onde eram tratados os “assuntos dos homens” e dos deuses e a esfera política (a esfera da liberdade) era reservado aos homens, marcando o início da oposição entre os sexos. A distinção implicava que a reprodução biológica e o trabalho dirigido para a sobrevivência, inclusive as atividades desenvolvidas pelo chefe da família, ficassem no espaço privado. Este era o espaço das mulheres e dos escravos. Além dele, para as mulheres, era reservada a participação na vida religiosa da cidade e nos rituais do nascimento e da morte. Elas gozavam de uma “cidadania cultural” e uma relativa autonomia na vida doméstica. Os espaços masculinos e femininos na esfera familiar não eram espaços de liberdade, mas de força, de violência e de desigualdade dominada pelo chefe da família (ALVES, 2011, p. 176).

A par disso, tem-se que essa divisão não se limita ao trabalho, mas também à definição de espaços de poder e de dominação, nos quais as mulheres encontram-se em posição subalternas, reservadas ao espaço doméstico. Tal divisão, portanto, organiza toda a sociedade, de modo que a divisão social do trabalho e a divisão sexual do trabalho são indissociáveis, uma vez que essas não referem-se apenas sobre quem são os atores do trabalho de produção e de reprodução social, mas também sobre qual é o valor desse trabalho, atribuindo aos homens trabalhos de maior valor social (BIROLI, 2016).

Nos espaços de interlocução da sociedade com o Estado, verdadeiros centros de poder historicamente dominados por homens, verifica-se uma

construção política sutil, que atribui às mulheres papéis compatíveis com a maternidade e o casamento, restringindo sua participação dos espaços públicos e o gozo de muitos direitos fundamentais sociais (Nicknick, 2016, p. 193).

Na Idade Média, por sua vez, a divisão social do trabalho dava-se resumidamente pelo clero, pela nobreza e pelos servos (ALVES, 2011). Nessa época, o trabalho era exercido basicamente pelos camponeses e pelos artesões que possuíam algum meio de produção, sendo que, no campo, embora as famílias vivessem em comunidade, a divisão sexual do trabalho já mostrava-se latente, visto que, apesar de as mulheres exercerem funções produtivas no comércio, na produção têxtil e na criação do gado, estas conciliavam suas funções ao trabalho reprodutivo no âmbito doméstico, enquanto aos homens eram destinados apenas trabalhos na esfera produtiva (ALVES, 2011).

A transição entre o sistema feudal e o sistema capitalista, mormente na Europa Ocidental, com o cercamento das terras comunais e consequente privatização, desmantelando, assim, os regimes comunitários, onde a vida ainda se dava de forma mais democrática e autossuficiente, visto que, além de haver cooperação nas tarefas, as decisões eram coletivas, deu início a um novo modelo de divisão social e sexual do trabalho (FEDERICI, 2017).

Com o grande contingente de trabalhadores sem-terra, camponeses e artesãos passaram a migrar para o centro urbano dando continuidade à economia doméstica, visto que ainda não havia diferença física entre o âmbito doméstico e as suas oficinas (ALVES, 2011), o que propiciou uma mão-de-obra barata, mormente, no trabalho têxtil, visto que esse utilizava o trabalho das mulheres e das crianças (FEDERICI, 2017).

A partir daí, as mulheres tiveram uma derrocada em toda sua vida social. Conforme aponta Silvia Federici, as mulheres sofreram um processo de domesticação e infantilização, que ia desde a proibição de realizar atividades econômicas de forma individual “*femmes soles*” (FEDERICI, 2017, p. 199) até não poder aparecer próximo as suas janelas ou reunir-se com amigas, sendo vistas como “naturalmente inferiores aos homens” (FEDERICI, 2017, p. 199).

Outro fato que marcou esse período foi a caça às bruxas, construída, entre outros fatores, sobre a “natureza dos sexos” (FEDERICI, 2017, P. 335), que designava a mulher como “fraca do corpo e da mente e biologicamente inclinada ao mal, o que efetivamente servia para justificar o controle masculino sobre as

mulheres e a nova ordem patriarcal” (FEDERICI, 2017, P. 335).

No novo regime monetário, somente a produção-para-o-mercado estava definida como atividade criadora de valor, enquanto a reprodução do trabalhador começou a ser considerada como algo sem valor do ponto de vista econômico e, inclusive, deixou de ser considerada um trabalho. O trabalho reprodutivo continuou sendo pago — embora em valores inferiores — quando era realizado para os senhores ou fora do lar. No entanto, a importância econômica da reprodução da força de trabalho realizada no âmbito doméstico e sua função na acumulação do capital se tornaram invisíveis, sendo mistificadas como uma vocação natural e designadas como “trabalho de mulheres”. Além disso, as mulheres foram excluídas de muitas ocupações assalariadas e, quando trabalhavam em troca de pagamento, ganhavam uma miséria em comparação com o salário masculino médio. (FEDERICI, 2017, p. 145).

Já na Idade Moderna, com o crescimento da urbanização e do comércio, além do acúmulo de capital, ascendia a burguesia e o pensamento individualista, de modo que as mulheres que ainda migravam para os centros urbanos eram designadas cada vez mais a trabalhos domésticos (ALVES, 2011).

Tais mudanças chegaram ao auge no século XIX, marcadas pelas transformações tecnológicas, sociais e econômicas, que ascenderam a forma de produção capitalista industrial, culminando na acumulação de riqueza por parte de uma minoria burguesa, uma vez que “os camponeses expulsos de suas terras migravam em massa para as áreas urbanas, formando um exército de reserva para as indústrias [...]” (ALVES, 2011, P. 180), sobretudo, de mulheres e crianças, que, em determinados momentos da história, chegavam a ser maioria dentro das fábricas, o que barateou o custo da mão-de-obra (MELO, 2019).

Contudo, conforme visto, pode-se concluir que a transferência de parte da produção para a indústria não foi o único fator que fez com que o trabalho não remunerado passasse a ser visto como trabalho de mulher e trabalho de menor valor, mas sim de uma ideologia patriarcal e capitalista que valorizava o trabalho feito pelo gênero masculino em detrimento do gênero feminino, como forma de exercício de poder e de exploração (BIROLI, 2016).

Os trabalhadores urbanos que compunham a classe operária foram formados segundo métodos de controle de trabalho para ser economicamente produtivos. O eixo principal desses métodos consistia em educar o trabalhador para ser disciplinado, dócil, integrando-se, com sua família, aos valores burgueses, por meio de mecanismos de controle e vigilância que atuavam no interior da fábrica, mas também fora dela, haja vista a redefinição da organização da família e a reafirmação do modelo de mulher voltada para intimidade do lar, apesar da presença crescente delas no mercado de trabalho (ALVES, 2011).

É nessa redefinição da família patriarcal, sobretudo dentro do casamento, que o trabalho da mulher na família passa ser considerado como trabalho não produtivo e gratuito, institucionalmente naturalizado às mulheres, liberando os homens da responsabilidade de cuidar dos filhos e de organização da casa, “trata-se, assim, de uma dinâmica que define padrões conjugais, afetivos, ocupacionais e incide na construção dos direitos” (BIROLI, 2016, p. 727).

Entretanto, na transição entre os séculos XIX e XX, o avanço do processo de industrialização, que necessitava cada vez mais de força de trabalho, conflitou muitas vezes com essa nova divisão sexual do trabalho formada pela ideia patriarcal de manter as mulheres no âmbito doméstico privado, o que levou a mulher a ser aceita no mercado de trabalho, porém, sem abandonar o espaço doméstico e as tarefas que foram-lhes incumbidas a partir dessa nova estruturação familiar, sendo esse o principal fator de desvalorização da mão de obra feminina (BIROLI, 2016).

[...] em cada tempo e em cada espaço, as ocupações exercidas por homens e mulheres de diferentes classes sociais têm lugares e papéis definidos no trabalho, na família e na sociedade. É importante lembrar que as mulheres pobres sempre trabalharam regularmente fora de casa, como domésticas, operárias, ou realizavam trabalhos produtivos informais, remunerados ou não na unidade familiar, como lavadeiras, costureiras, cozinheiras (ALVES, 2011, p. 183).

Nesse sentido, cumpre-se destacar ainda que, embora a evolução do setor industrial e o aprimoramento da maquinaria tenham aberto o mercado de trabalho para as mulheres, possibilitando que essas exercessem, em tese, as mesmas funções, tendo em vista a menor necessidade de despendimento de força física, a essas fora designado majoritariamente o trabalho na manufatura e em outros postos de trabalhos subalternos (ALVES, 2011). Isso porque, a divisão sexual do trabalho organiza-se através de dois princípios, sendo eles, o princípio de separação, que divide os trabalhos entre trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, e o princípio da hierarquização, através do qual atribui-se maior valor ao trabalho do homem (KERGOAT, 2000).

Assim, em que pese a divisão sexual do trabalho tenha se mostrado presente ao longo da história, bem como ainda que a passagem do século XIX para o século XX tenha sido marcada pela luta do movimento sufragista, bem como das mulheres proletárias por menor jornada de trabalho, entre outros (BIROLI, 2016), foi a partir da segunda onda do feminismo, em meados de 1970, na França, que o termo divisão

sexual do trabalho passou a ser conceituado de forma analítica (KERGOAT, 2000).

O termo “divisão sexual do trabalho” aplica-se na França a duas acepções de conteúdos distintos. Trata-se, de um lado, de uma acepção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 596).

Note-se que, conforme visto no transcorrer deste tópico, as duas acepções sempre estiveram presentes na distribuição sexual do trabalho ao longo da história, formando uma construção social travestida pela teoria naturalista que divide os papéis sociais conforme o sexo, dadas as suas diferenças biológicas (KERGOAT, 2000).

A partir do século XX, surgiram novas formas dessa divisão social do trabalho baseada no sexo. Nesse sentido, a pesquisa feita por Helena Hirata (1995) no Brasil, na França e no Japão dá conta de que, entre tantos outros elementos, havia “uma extrema variabilidade na organização e na administração da mão-de-obra segundo os sexos e os países” (HIRATA, 1995, p. 43), de modo que nos três países a divisão sexual do trabalho se dava pelo tipo de maquinário, sendo que “o trabalho manual e repetitivo era atribuído às mulheres, o que requeria conhecimentos técnicos aos homens” Hirata (HIRATA, 1995, p. 43), havendo, ainda, uma atribuição diferente no que considerava-se como qualificações dos profissionais, valorizando-se apenas as masculinas.

Helena Hirata (1995) pontua ainda que, no caso do Brasil, sendo esse um país subdesenvolvido, a divisão sexual na organização do trabalho se mostrava muito mais evidente que nos outros países. Essa divisão conforme o sexo também variava no que toca a gestão de contratação e pagamento dos trabalhadores, o que variava de acordo com o país, sendo que, no caso do Japão, por exemplo, havia uma política salarial claramente discriminatória em relação à mulher, mormente, àquelas casadas ou com filhos, além de adotar dormitórios industriais, privando, assim, as trabalhadoras a uma vida privada fora do trabalho produtivo (HIRATA, 1995).

Além dessas formas de divisão sexual do trabalho no setor industrial, outras novas configurações de divisão sexual do trabalho também surgiram a partir de 1980, tais como a flexibilização do emprego por meio de jornada parcial, que pode “reforçar as formas mais estereotipadas das relações sociais de sexo” (KERGOAT, 2000, p. 74), bem como a “dualização do emprego feminino” (KERGOAT, 2000, p.

74) causada pelo aumento de cerca de 10% de trabalhadoras executivas com ensino superior. No entanto, apesar de “representam 46% da população ativa, [...] são 52% dos desempregados e 79% dos baixos salários” (KERGOAT, 2000, p. 75), o que já denotava uma crescente precarização do trabalho da mulher.

Ao cabo, mas longe de esgotar-se o debate sobre divisão sexual do trabalho, as pesquisas realizadas por Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007), mormente na França, dão conta de que

As mulheres das sociedades do Norte trabalham cada vez mais e, com uma frequência *[sic.]* cada vez maior, são funcionárias e investem em suas carreiras. Como o trabalho doméstico nem sempre é levado em conta nas sociedades mercantis, e o envolvimento pessoal é cada vez mais solicitado, quando não exigido pelas novas formas de gestão de empresas, essas mulheres para realizar seu trabalho profissional precisam externalizar “seu” trabalho doméstico. Para isso, podem recorrer à enorme reserva de mulheres em situação precária, sejam francesas ou imigrantes (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 601).

Diante disso, pode-se se dizer que, nesse momento, clareia-se a primeira imbricação indissociável à desigualdade de gênero promovida pela divisão sexual do trabalho, que é a divisão de classe, a qual transfere o trabalho doméstico a outra mulher, dificultando, assim, a luta pela igualdade, uma vez que, além de utilizar-se de trabalho precário feminino, mantém a lógica de subalternidade e de que trabalho doméstico é função exclusiva do sexo feminino (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Conclui-se, portanto, que a divisão sexual do trabalho é, em síntese, a organização social do trabalho por meio do sexo biológico, designando aos homens o trabalho produtivo e às mulheres o trabalho de reprodução social, tanto através do trabalho doméstico pago, mas principalmente através do trabalho doméstico não pago realizado no âmbito familiar, sendo adaptada, ainda, conforme as modificações sociais, políticas e econômicas, como forma de dominação de um corpo sobre outro marcado como diferente (KERGOAT, 2000).

2.2 Trabalho doméstico no Brasil e suas imbricações (sexo, raça e classe)

Conforme visto acima, embora haja uma tentativa de imputar a divisão sexual do trabalho, mormente no campo da reprodução social – trabalho doméstico não remunerado –, à teoria naturalista, este conceito é indissociável da divisão social do trabalho, visto que se trata de um fenômeno social produzido pela tensão antagônica de dois grupos sociais, no caso, o grupo social a que pertencem os homens e o

grupo social a que pertencem as mulheres, fenômeno esse construído sobre bases materiais pautadas em relações de poder e que vêm adaptando-se ao longo dos séculos (KERGOAT, 2000).

Além disso, embora não negue-se a existência de diferenças biológicas entre o sexo masculino e o sexo feminino, a própria ciência já descartou quaisquer hipóteses inferioridade do sexo feminino, de modo que caem por terra as tentativas de imputar a desigualdade entre homens e mulheres a questões naturalistas como feito ao longo da história (MELO, 2019).

Essa sustentação do trabalho social sobre o biológico é atestada por etnólogos e historiadores, qualquer que seja o período considerado. Mas é evidente que a sustentação em questão varia totalmente de forma, dimensão, altura... de acordo com o período considerado. Quanto a nós, a simples utilização de termos como “trabalho doméstico” mostra que nos situamos na sociedade salarial, a que nasceu no fim do século XVIII nos países ditos “do Norte”, e somente nesse tipo de sociedade (HIRATA, KERGOAT, 2003, p. 113).

No entanto, conforme Danièle Kergoat (2000), considerando que o trabalho doméstico nada mais é que trabalho de reprodução social, o qual, nos termos já aduzidos, é indissociável do trabalho de produção assalariado, visto que aquele dá estruturas para que este possa funcionar de forma plena, resta corroborada a consubstancialidade das relações sociais, de modo que não há como falar-se em trabalho doméstico sem abordar suas imbricações com outros fenômenos sociais, mormente, no Brasil. “[...] é inegável que em se tratando de Brasil, e, sobretudo, das relações empregatícias no Brasil, a submissão feminina ganha evidente contributo de mencionada herança patriarcal e, no caso da mulher negra, da herança escravista” (MELO, 2019, p. 13).

Partindo dessa premissa, no sentido de que as relações sociais são consubstanciais e que a divisão sexual do trabalho é parte da divisão social do trabalho, possuindo imbricações com outros fenômenos sociais como classe e raça, constata-se, portanto, que não há hierarquia entre elas, mas sim coexistência em determinado tempo e local (HIRATA, 2002).

Dito isso, antes de analisar-se mais precisamente as imbricações de raça no que toca à divisão sexual do trabalho, mormente no que toca ao trabalho doméstico no Brasil, mostra-se importante trazer outra perspectiva de divisão sexual do trabalho estudada por Danièle Kergoat e Helena Hirata (2007), que é a dos conflituosos modelos de complementariedade de responsabilidades entre os sexos,

através dos quais haveria supostamente um equilíbrio entre os papéis sociais, os quais, no entanto, mais uma vez, apenas reforçam o modelo patriarcal de divisão sexual do trabalho na qual a mulher é encarregada dos trabalhos domésticos.

Pois bem, os mais notáveis e que mais interessam trazer a este trabalho são o “modelo tradicional”, no qual a mulher fica inteiramente responsável pela casa enquanto o homem é o provedor, e o “modelo de conciliação” no qual a mulher tenta conciliar inteiramente o trabalho de produção e de reprodução, sendo que, além desses, há o “modelo de delegação” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 603-604), o qual, conforme abordar-se-á a seguir, mostra-se evidente em países como o Brasil, visto tratar-se da delegação dos trabalhos domésticos a outras mulheres.

Segundo Danièle Kergoat (2000), essa dualização do emprego feminino, vista no tópico anterior, que caracteriza-se pelo modelo de delegação, se deu com o crescimento do mercado de trabalho feminino, mormente após 1980, quando as mulheres passaram a ocupar cada vez mais cargos executivos e intelectuais, o que possibilitou a ascensão dessas dentro da sociedade de classes, sendo que, em contrapartida, houve um aumento na precarização do trabalho, bem como na flexibilização deste, especialmente através de jornada parcial para as mulheres, a fim de que essas pudessem conciliar o trabalho doméstico, o que, reduz a sua remuneração e a mantém sob o status natural de cuidadora da casa e dos filhos.

Assiste-se também ao aparecimento, pela primeira vez na história do capitalismo, de uma camada de mulheres cujos interesses diretos (não mediados como antes pelos homens: pai, esposo, amante) opõem-se frontalmente aos interesses daquelas que foram atingidas pela generalização do tempo parcial, pelos empregos em serviços muito mal remunerados e não reconhecidos socialmente e, de maneira mais geral, pela precariedade (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 601).

A par disso, pode-se dizer que surge aí uma das primeiras divisões de classe dentro do grupo social a que pertence o gênero feminino, construído por essa divisão de sexo (BIROLI, 2016). Tal situação, como observa-se, criou um paradoxo nas relações sociais de sexo, no qual “simultaneamente à melhora da situação da mulher, em particular no mercado de trabalho, ocorre a persistência, às vezes mesmo a intensificação, da divisão sexual do trabalho” (KERGOAT, 2010, p. 94). Isso porque, “a participação da mulher no mercado de trabalho aumenta, mas as segmentações, horizontais e verticais, entre empregos masculinos e femininos, perduram. As desigualdades de salário persistem, e as mulheres continuam a assumir o trabalho doméstico” (KERGOAT, 2010, p. 94).

Isso quer dizer que as questões de gênero, entre elas, a divisão sexual do trabalho não são homogêneas, mas variam de acordo com a classe e a raça (MELO, 2019), de modo que as mulheres também se encontram em posições sociais distintas, podendo beneficiarem-se do trabalho de outras mulheres que encontram-se em situações subalternas.

Ainda conforme bem pontuado por Flávia Biroli (2016, p. 734)

A ideia de que o trabalho remunerado libertaria as mulheres foi vista por feministas negras e provenientes das classes trabalhadoras como uma idealização fincada na experiência das poucas mulheres que podem ter acesso a carreiras profissionais com grau relativamente ampliado de autonomia e de remuneração.

[...] muitas mulheres negras desempenham trabalho alienante não remunerado, como o trabalho doméstico sem fim das avós e mães solteiras, e remunerado, como o trabalho doméstico assalariado, o trabalho de lavar louças e passar roupas em restaurantes e lavanderias. O acesso a esse tipo de trabalho não assume, assim, cotidiana e historicamente, o mesmo sentido que o acesso ao trabalho pelas mulheres brancas que puderam trilhar carreiras profissionais.

A par disso, impende-se destacar que, no Brasil, a construção do mercado de trabalho se deu, em parte, de forma diferente do que foi disposto até aqui. Isso porque, a massa de trabalhadores que deu origem ao mercado de trabalho não veio somente dos campos, mas sim do fim da escravidão, da imigração de europeus e, em grande parte, das mulheres, especialmente na indústria têxtil (NICKNICK, 2016).

No Brasil, o trabalho doméstico surgiu no período colonial e foi desempenhado, principalmente, por mulheres negras traficadas da África e aqui escravizadas, as quais, inclusive, serviam como amas de leite (MARTINS, 2018), sendo que tal trabalho não era remunerado (MELO, 2019). Não fosse isso, a escravidão servia ainda para mostrar o poder de classe do patriarca branco e de sua família (ÁVILA, 2016).

Com o fim da escravidão, muitas pessoas que antes encontravam-se na condição de escravas permaneceram nos mesmos locais na condição de empregados domésticos em troca de subsistência (MARTINS, 2018).

No início da República, a economia do Brasil ainda era majoritariamente agrária e, além disso, passou a ser composta também por imigrantes europeus, sendo que, com o início da industrialização, um grande contingente de imigrantes e ex-escravos passaram a ocupar os centros urbanos (CALIL, 2007). No entanto, ainda que a mão de obra feminina tivesse sido bastante utilizada no início do

processo de industrialização, essa também foi remetida à manufatura, sendo que muitas mulheres ainda ficavam reservadas ao espaço doméstico privado (CALIL, 2007).

Nesse período, ainda não havia regulamentação sobre o trabalho doméstico, sendo utilizado, para tanto, o disposto no Código Civil de 1916, que regulamentava a retribuição para contratação de qualquer serviço lícito (MARTINS, 2018).

O trabalho doméstico como remunerado, no Brasil, foi conformado na imbricação das relações sociais de sexo, raça e classe. Uma análise crítica da trajetória do emprego doméstico evidencia que essa relação de trabalho foi tecida pelos fios da dominação e da exploração patriarcal e racista que estão incontrolavelmente atados à formação do sistema capitalista no país (ÁVILA, 2016, p. 138).

Nas palavras de Jólia Melo, “[...] não é incorreto constatar que o nascimento da relação de emprego doméstico vem a partir do capitalismo, pois é nesse sistema que tem origem o pagamento do salário para as atividades desenvolvidas de forma doméstica por terceiro” (MELO, 2019, p. 61).

Portanto, ainda que o processo de industrialização do Brasil seja considerado tardio em comparação à Europa, também houve aqui um processo de ascensão da burguesia, de modo que a construção do Estado também se deu no modelo capitalista, fortalecendo assim a dominação de classe fundada, ainda, no racismo sobre a população negra, sobretudo, sobre as mulheres negras, o que corrobora aquilo que chama-se de imbricação entre sexo, raça e classe (ÁVILA, 2016).

É possível dizer que a Revolução Industrial substituiu o servo pelo trabalhador assalariado, majoritariamente, do gênero masculino, no entanto, a trabalhadora doméstica do gênero feminino manteve-se no papel de serviçal (MELO, 2019), função essa que no Brasil era exercida pela mulher negra escravizada.

O sentido de servidão no trabalho doméstico, ligado a uma concepção sobre as mulheres como sujeitos predispostos a uma disponibilidade permanente para servir aos outros, é informado ainda por outro sentido de servidão, que diz respeito à sua associação com a escravidão da população negra (ÁVILA, 2016, p. 139).

Portanto, ainda que o trabalho doméstico remunerado fique, de certa forma, às margens do sistema capitalista, visto que não se enquadra como um trabalho de produção, esse assume posições de dominação de um sujeito sobre outro, a qual é claramente atravessada por questões de classe e raça, aproximando-se, assim, aos padrões de opressão das atividades exercidas dentro do modelo de produção,

porém, sem objetivo de lucro por aquele que contrata, o que, dentro da lógica patriarcal, apenas perpetua a sujeição das mulheres, daí a desvalorização do trabalho doméstico como trabalho assalariado dentro da lógica de mercado capitalista (MELO, 2019).

Nas palavras de Heleieth Saffioti (1984, p. 52)

Muitas vezes, entretanto, a empregada doméstica substitui, na residência, a dona-de-casa determinada como trabalhadora típica do sistema capitalista. Neste caso, a empregada doméstica é vítima de uma “exploração” mediada pela exploração específica do modo de produção capitalista. Com efeito, seus salários são contidos dentro de certos limites impostos pelo grau de exploração de que é objeto a patroa enquanto assalariada do capitalismo. [...] Não podendo usufruir dos benefícios oferecidos por este, pode ser definida como elemento “superexplorado” (sic.) das formações sociais dominadas pelo capitalismo.

Dito isso, resta cristalino que a mera ascensão de parte mulheres no mercado de trabalho, como vem ocorrendo desde 1980, não significa a libertação das mulheres da sujeição imposta pelo modelo patriarcal, isso porque, quando há a ascensão desta mulher e não se está diante da hipótese de “conciliação”, dá-se início ao “modelo de delegação” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 604), do trabalho doméstico a outras mulheres que, devido a sua classe, permanecem na condição de subalternidade, o que, no Brasil, ainda é atravessado pela questão racial.

Logo, tem-se que, no Brasil, a inserção de um contingente considerável de mulheres no mercado de trabalho foi caracterizada desde o início pela precariedade do trabalho. “[...] em 1998, nada menos que 36% da força de trabalho feminina ou 10 milhões de mulheres situavam-se em nichos precários do mercado de trabalho” (BRUSHINI, LOMBARDI, 2003, p. 343).

O estudo sociodemográfico realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, acerca do trabalho doméstico no Brasil, aponta que, de 1995 a 2018, o índice de mulheres negras que exercem trabalho doméstico aumentou, visto que, em 1995 o percentual era de 17%, sendo que, em 2018 o percentual aumentou para 18,6% (IPEA, 2019). No entanto, no caso das mulheres brancas, no mesmo período, o índice caiu de 14,6% para 10% (IPEA, 2019).

Outro índice apontado pelo IPEA (2019) dá-se no que toca à informalidade das trabalhadoras domésticas no Brasil e ao aumento no número de diaristas. Segundo o instituto, em 2013, cerca de 30% das trabalhadoras domésticas tinham carteira assinada, sendo que, em 2018, apenas 28,3% possuem carteira assinada, aumentando, conseqüentemente, o número de diaristas (IPEA, 2019).

A pesquisa conclui que o trabalho doméstico remunerado ainda é caracterizado por uma atividade precária, com baixos rendimentos, baixa proteção social, discriminação e até assédio. Mais de 6 milhões de brasileiros dedicam-se a esses serviços como mensalistas, diaristas, babás, cuidadoras, motoristas, jardineiros ou quaisquer outros profissionais contratados para cuidar dos domicílios e da família de seus empregadores. Desse total, 92% são mulheres – em sua maioria negras, de baixa escolaridade e oriundas de famílias de baixa renda (IPEA, 2019, on-line).

O estudo aponta ainda que, em 1995, a média salarial das empregadas domésticas era de R\$525,00 passando para R\$877,00 em 2018, “segundo valores reais deflacionados pelo INPC médio de 2018” (IPEA, 2019), o que denota um aumento real de R\$ 352,00 em 23 anos (IPEA, 2019).

Outro estudo também realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica aplicada dá conta de que

As mulheres trabalham em média 7,5 horas a mais que os homens por semana. Em 2015, a jornada total média das mulheres era de 53,6 horas, enquanto a dos homens era de 46,1 horas. Em relação às atividades não remuneradas, mais de 90% das mulheres declararam realizar atividades domésticas – proporção que se manteve quase inalterada ao longo de 20 anos, assim como a dos homens (em torno de 50%) (IPEA, 2017, on-line).

Além disso, a mesma pesquisa aponta que, de 1995 a 2015, houve um crescimento de em média 8,7% no que toca ao percentual da população negra que conseguiu atingir 12 anos ou mais de estudo. Contudo, em 1995, esse já era o percentual alcançado os brancos, o qual, em 20 anos dobrou para 25,9% (IPEA, 2017).

Segundo estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT [2016?]), em 2013, existiam cerca de 67 milhões de trabalhadores domésticos no mundo, sendo que 80% - 55 milhões - eram mulheres; a América Latina e o Caribe, por sua vez, contavam com 18 milhões, dessas, 88% eram mulheres, sendo que, no Brasil, em 2016, existiam cerca de 6,158 milhões de trabalhadores domésticos, desses, 92% eram mulheres.

Portanto, os dados apresentados corroboram que, no Brasil, o trabalho doméstico não possui apenas um histórico servil e patriarcal, mas também escravocrata, o qual reforça a divisão sexual do trabalho, visto que lança mulheres a trabalhos subalternos, precários e à margem do mercado de trabalho formal, reproduzindo, assim mais desigualdades, especialmente, sobre as mulheres negras.

3 DIREITOS TRABALHISTAS E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Neste capítulo, apresentar-se-á uma síntese acerca da evolução da legislação trabalhista voltada à mulher, bem como da evolução dos direitos dos trabalhadores domésticos, sobretudo, àqueles também relativos às mulheres, sob à perspectiva das quatro fases evolutivas do direito do trabalho no âmbito jurídico.

A par disso, analisar-se-á de que forma o trabalho doméstico e a sua respectiva legislação podem contribuir ou não para a desigualdade de gênero no Brasil.

3.1 Surgimento e evolução da legislação trabalhista da mulher: proteção ou discriminação?

Conforme disposto no capítulo anterior, desde os primórdios, as mulheres receberam tratamento desigual, especialmente no que toca à divisão sexual do trabalho. Trata-se, portanto, de uma convenção social construída sobre bases morais e políticas patriarcais, travestida, muitas vezes, como proteção daquelas que ainda são consideradas naturalmente inferiores aos homens, perpetuando-se, assim, o modelo de sociedade patriarcal vigente até hoje, ainda que com algumas modificações sociais e culturais e alguns avanços (MELO, 2019).

Isso porque, em que pese as mulheres tenham conquistado o direito ao voto, essas ainda são minoria no campo político, de modo que a legislação permanece sendo elaborada por quem sempre se encontrou em posição socialmente superior, legitimando, assim, a desigualdade de gênero (MELO, 2019), daí a importância do questionamento acerca do status protetivo da legislação trabalhista da mulher.

Basta uma breve análise dos fundamentos da dita proteção ao trabalho da mulher, nas palavras de Sérgio Pinto Martins, para visualizar-se que essa construção social baseada na teoria naturalista permeia a legislação trabalhista até hoje, visto que, para ele

Os fundamentos da proteção ao trabalho da mulher dizem respeito à sua fragilidade física. As medidas de proteção ao seu trabalho só se justificam em relação ao período de gravidez e após o parto, de amamentação e a certas situações peculiares à mulher, como sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos, que são condições inerentes à mulher. As demais formas de discriminação deveriam ser abolidas (MARTINS, 2018a, p. 269).

Dito isso, impende-se trazer à lume uma síntese acerca da evolução histórica dos direitos do trabalho das mulheres, sobretudo, no Brasil.

Pois bem, conforme visto no capítulo anterior, a intensificação da Revolução Industrial propiciou a expansão do mercado, o crescimento do mercado consumidor e a acumulação de capital pela burguesia insurgente, nascendo aí o ideal liberal, mormente econômico, que culminou na Revolução Francesa (KUNZLER, 2012). “Nesse novo regime político as relações de produção capitalista tornariam os homens juridicamente livres e agora eles poderiam escolher entre vários padrões para assim decidirem a quem poderiam vender a sua força de trabalho [...]” (KUNZLER, 2012, p. 24-25).

Além disso, o período revolucionário francês foi marcado ainda por ideais tidos como humanistas, de modo que, em 1789, fora pactuada a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, a qual, apesar de dispor sobre direitos humanos até então não dispostos, mormente sobre o que viriam a ser os direitos naturais do homem, excluiu as mulheres da sua proteção, de modo que a mulher permanecera subjugada (NICKNICK, 2016).

Contudo, apesar de a Revolução Francesa ter instituído o conhecido lema igualdade, liberdade e fraternidade, apenas concedeu ao sexo masculino o status formal de igualdade, inclusive, para ter propriedade, entretanto, na prática, os trabalhadores continuavam sendo explorados (KUNZLER, 2012).

Note-se que, na prática, apenas trocou-se a sujeição pela subordinação, visto que essa liberdade absoluta, junto a própria Revolução Industrial, trouxe novas formas de exploração da força de trabalho, culminando no surgimento do proletariado, que trabalhava cerca de 16 horas por dia, exposto ao risco de acidentes de trabalho, tendo em vista a precariedade dos ambientes laborais e dos maquinários, além de, muitas vezes, habitar no próprio ambiente de trabalho, em condições subumanas, em troca de um salário irrisório, o que gerou o empobrecimento da massa de trabalhadores (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014).

Além disso, destaca-se que, nesse período, um grande contingente de trabalhadores era composto por mulheres e crianças, que laboravam e habitavam nas mesmas condições subumanas, os quais, inclusive, tinham preferência na contratação, visto que os salários pagos a eles eram inferiores (TORRES, 2007).

Dessa forma, ficou cada vez mais evidente a necessidade de proteção aos trabalhadores, dando-se início a uma nova era de lutas pelos próprios trabalhadores

(NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014).

Portanto, pode-se dizer que Direito do Trabalho surgiu como forma de minimizar a livre exploração da força de trabalho pelo setor econômico, sendo necessária, portanto, uma nova ordem jurídica, a fim de garantir condições dignas a esses trabalhadores (DELGADO, 2019), a qual veio paralelamente, por meio do intervencionismo humanista estatal, que manteve, no entanto, como fundamento a liberdade e o respeito à autonomia privada (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014).

A par disso, Maurício Godinho Delgado apresenta quatro fases evolutivas do Direito do Trabalho, as quais são mais abrangentes, do ponto de vista global, do que as fases comumente utilizadas pela doutrina juslaboralista (formação, intensificação, consolidação e autonomia) (DELGADO, 2019).

A primeira fase é a das manifestações incipientes ou esparsas, que se estende do início do século XIX (1802), com o Peel's Act britânico, até 1848. A segunda fase, da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, se estende de 1848 até 1919. A terceira fase, da institucionalização do Direito do Trabalho, inicia-se em 1919, avançando ao longo do século XX. Sessenta anos depois, em torno de 1979/80, deflagra-se no Ocidente um processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas até então imperantes (que produzirá mais fortes reflexos no Brasil em torno da década de 1990, recrudescendo a partir de 2016/2017). Trata-se da fase de crise e transição do Direito do Trabalho (DELGADO, 2019, p. 107).

Pois bem, conforme referido acima, a fase das manifestações incipientes inicia em 1802, com o Peel's Act, da Inglaterra, que visava, sobretudo, uma maior proteção ao trabalho feito por crianças (DELGADO, 2019). “Essa fase se qualifica pela existência de leis dirigidas tão somente a reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores” (DELGADO, 2019, p. 107), não se tinha ainda, portanto, um sistema de normas trabalhistas.

No Brasil, a Constituição de 1824 nada referiu sobre o trabalho das mulheres (LUZ, 1984). Inspirada na Constituição Francesa de 1814, tinha fortes influências do modelo de Estado liberal, principalmente, no que toca às atividades comerciais e à livre contratação do trabalho de forma geral, além de abolir as corporações de ofício, não dispondo sobre direitos sociais (LUZ, 1984). Destaca-se ainda que, conforme visto no capítulo anterior, durante este período, vigia a escravidão no Brasil, sendo pequeno o número de trabalhadores no comércio e na indústria (LUZ, 1984).

[...] em que pese todo o avançar dos direitos liberais, a contraponto, ou não, a escravidão continuava a desempenhar seu duplo papel: era prova da manutenção dos direitos de propriedade de quem ditava as leis e, por assim ser, mantinha o padrão excludente da parcela da sociedade alheada em

nome da garantia desse direito liberal (MELO, 2019, p. 24).

Em 1842, ainda na fase das manifestações incipientes, “[...] surge na Inglaterra a legislação protecionista *Coal Mining Act* e, posteriormente, o *Factory Act*, que proibiu o trabalho da mulher em subterrâneos e limitou sua jornada de trabalho em 10h30” (TORRES, 2007, p. 66). Nesse período, a jornada de trabalho das mulheres passava a ser inferior à dos homens, sendo que aos sábados, a jornada das mulheres deveria terminar antes das 16h30min (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014). Em tese, iniciava-se o caráter protetivo das normas trabalhistas, iniciando-se, consequentemente, o processo de mitigação da superexploração experimentada até o momento (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014).

A segunda fase, denominada sistematização e consolidação, inicia com o Manifesto Comunista, em 1848, bem como com o movimento de massas cartista, na Grã-Bretanha, além da Revolução de 1848, na França, sendo um marco na História do Direito do Trabalho, visto que esses movimentos, levaram suas reivindicações para campo do Direito através do processo revolucionário, legitimando-as na ordem jurídica, bem como tornando-as instrumentos institucionais da sociedade (DELGADO, 2019).

Destaca-se que, nessa época, surgiram muitas normas trabalhistas na França, sendo a maioria delas sobre jornada de trabalho, intervalos e regras sobre o trabalho dos menores e das mulheres, a exemplo da lei de 1874, que “proibiu o trabalho em minas e pedreiras e o noturno à mulher menor de 21 anos” (TORRES, 2007, p. 66), e a lei de 1909, que “garantiu repouso semanal não remunerado às mulheres grávidas, proibindo-lhes carregar objetos pesados” (TORRES, 2007, p. 66).

No Brasil, nesse momento, conforme disposto no capítulo anterior, já havia ocorrido a abolição da escravidão (1888), bem como já havia sido proclamada a República (1889), promulgando-se, consequentemente, em 1891, a nova Constituição, a qual manteve as características liberais, deixando de fora, mais uma vez, os direitos sociais, bem como as ideias revolucionárias francesas, inspirando-se na Constituição dos Estados Unidos da América do Norte (LUZ, 1984).

A terceira fase, denominada da institucionalização ou oficialização inicia após a Primeira Guerra Mundial, sendo que seus marcos são a Constituição Mexicana de 1917, a Constituição de Weimar de 1919 e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (DELGADO, 2019). Essa fase denomina-se dessa forma, pois é o momento em que o trabalho se institucionaliza e incorpora a ordem jurídica dos vários países democráticos, seja através atuação coletiva por parte dos

trabalhadores, seja através da atuação do Estado (DELGADO, 2019).

Nesse sentido, ao passo que a Constituição de Weimar (1919) já previa em seu texto a igualdade entre homens e mulheres, bem como a proteção da maternidade, no Brasil, somente em 1926, através de uma emenda constitucional, é que o direito do trabalho foi inserido na norma jurídica, porém, apenas no que toca à competência da União para legislar sobre trabalho (MELO, 2019).

Somente com a Constituição de 1934 é que o Brasil incluiu em seu texto um capítulo referente à ordem econômica e social, dispondo sobre alguns direitos trabalhistas, incluindo alguns itens específicos no que toca às mulheres, tais como, a proibição de diferença salarial entre homens e mulheres; a proibição de trabalho em indústrias insalubres; o afastamento remunerado antes e depois do parto; e previdência a favor da maternidade (LUZ, 1984).

No entanto, Jólia Melo destaca que o §3º do referido artigo, imputava “serviços de amparo à maternidade e à infância, bem como os referentes ao lar e ao trabalho e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e orientação sobre todos esses” (MELO, 2019, p. 108) preferencialmente às mulheres habilitadas, seguindo, portanto, a lógica patriarcal de divisão sexual do trabalho, conforme visto no primeiro capítulo, inclusive, no que toca às próprias empregadoras. A Constituição de 1937, por sua vez, não trouxe qualquer alteração no que toca aos direitos das mulheres (MELO, 2019).

Impende-se destacar que, em 1943, surgiu no Brasil a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a qual foi “fruto da política populista” (CALIL, 2007, p. 35) de Getúlio Vargas, que se dizia voltada para os problemas sociais e para a classe trabalhadora. Entretanto, a CLT (Decreto-Lei 5.452/43) apenas tinha o fim de reunir diversas leis esparsas que já versavam sobre Direito do Trabalho (MARTINS, 2018a).

Quanto ao mais, a Constituição de 1946 manteve os direitos trabalhistas previstos na Constituição de 1934, ampliando-os de forma geral (LUZ, 1984).

Contudo, ainda assim, a proibição do trabalho da mulher em indústrias insalubres foi característica da forma de tratamento ao trabalho desse gênero que restou mantida pela Constituição de 1946 (art. 157, IX), reproduzindo-se também na Constituição de 1967 (art. 158, X) e na Emenda Constitucional nº. 1 de 1969 (art. 151, X). (MELO, 2019, p. 109).

A par disso, tem-se que a terceira fase chega ao seu ápice a partir da Segunda Guerra Mundial, quando teve-se “o aprofundamento do processo de

constitucionalização do Direito de Trabalho e hegemonia do chamado Estado de Bem-Estar Social” (DELGADO, 2019, p. 110) nos países até então democráticos, sobretudo, após a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, e após a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em 1948, a qual “representa importante documento [...] que busca abrandar as desigualdades sociais alicerçando-se em valores essenciais de dignidade independentemente de sexo, idade e cor” (NICKNICK, 2016, p. 16).

Contudo, conforme disposto acima, ao menos até a Constituição de 1967 e Emenda Constitucional de 1969, o tratamento desigual, sob o pressuposto da inferioridade biológica, bem como o caráter patriarcal de divisão sexual do trabalho faziam-se claramente presentes nos textos constitucionais.

Ao cabo, chega-se a quarta fase do Direito do Trabalho, denominada fase da crise e transição, que possui seu marco inicial nos países ocidentais desenvolvidos em meados dos anos 1979 (DELGADO, 2019). Tal fase foi marcada por novas crises econômicas, que colocavam em dúvidas o papel do Estado enquanto provedor de políticas sociais intensas, bem como pelo crescente avanço tecnológico (DELGADO, 2019). “Em meio a esse quadro, ganha prestígio a reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial, em torno dos quais se construíram as normas justralhistas” (DELGADO, 2019, p. 112), entre elas, a Constituição Federal de 1988 (CF/88).

Foi somente a partir da CF/88 que a igualdade entre homens e mulheres passou a vigorar formalmente na ordem jurídica brasileira (MARTINS, 2018a).

A Constituição de 1988 não proibiu o trabalho da mulher em atividades insalubres, o que tornou permitido. Assegurou a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias [...], quando anteriormente, era apenas 84 dias. Passou a haver uma previsão de proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, conforme fossem determinados em lei [...]. Proibiu a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo [...]. O inciso I do art. 5º da Constituição assegura que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações [...]. O art. 10, II, *b*, do ADCT prevê a garantia de emprego à mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto [...] (MARTINS, 2018a, p. 268).

Note-se que, entre as principais mudanças trazidas pela CF/88, está a possibilidade de trabalho em locais insalubres, o que era vedado indiscriminadamente às mulheres desde a vigência do Decreto nº 21.417-A/1932, pelo fato de que acreditava-se que a nocividade de determinadas substâncias poderia interferir no organismo das mulheres, causando aborto espontâneo em caso

de gravidez ou má-formação congênita do feto, antes mesmo de essas estarem gestantes, de modo que, supostamente, havia uma preocupação com o nascituro, independentemente de a mulher ter o anseio de engravidar ou não discriminatória (MELO, 2019). No entanto, tal fundamento era meramente discriminatório, visto que a exposição do homem às mesmas substâncias também poderia causar tais disfunções, de modo que, com exceção das mulheres grávidas e lactantes, a proibição generalizada da mulher a esses trabalhos mostrava-se meramente discriminatória (MELO, 2019).

Além disso, conforme disposto anteriormente, era o empregador que ficava incumbido do pagamento do salário durante o período de afastamento da maternidade, o que, conseqüentemente, gerou uma prática discriminatória, sendo o trabalho da mulher preterido ao do homem (MARTINS, 2018a). A vista disso, em 1952, o Brasil promulgou o Decreto nº 58.020/66, ratificando a Convenção nº 103 da OIT de 1952, a qual dispunha que o salário devido à empregada deveria ser pago por um sistema público, no entanto, somente em 1974, com a edição da Lei nº 6.136 é que o então “salário-maternidade passou a ser uma prestação previdenciária” (MARTINS, 2018a, p. 271), sendo ampliado pela CF/88 para 120 dias.

Ocorre que, reforçando o pensamento de que cabe à mulher cuidar dos filhos e da família em geral, o legislador infraconstitucional não se preocupou em conferir à paternidade os direitos que foram conferidos à maternidade, desmerecendo, assim, a oportunidade de promover, por essa via, a igualdade de gênero efetiva e abastecendo, a contrario sensu, a coleção de empecilhos de acesso do mercado de trabalho à mulher (MELO, 2019, p. 237).

A crítica que Jólia Melo (2019) faz, portanto, é no que diz respeito à disparidade dessas normas em relação aos pais – quando da família heteronormativa - , visto que, ainda que revestidas de caráter protetivo, é notório que tais normas foram elaboradas com base na ideologia patriarcal e na divisão sexual do trabalho, que coloca a mulher como única responsável pelo cuidado dos filhos. Além do mais, o simples fato de a mulher representar potencialmente a maternidade, podendo ficar afastada do trabalho por, no mínimo, 120 dias, com garantia de emprego, continua constituindo óbice no momento da contratação e/ou potencializa a prática sistemática de demissão arbitrária, sobretudo, após o período estável (art. 10, II, b, do ADCT) ou quando a mulher casa-se na vigência do contrato de trabalho (MELO, 2019).

A crítica mais se sobrepõe pelo fato de o legislador, com arrimo em direito indispensável à promoção do direito ao trabalho da mulher, apresentar medidas evidentemente desfavoráveis à igualdade e a si, de forma maquiada, portanto.

É o flagrante caso, por exemplo, da manutenção, após advento da Constituição Federal de 1988, dos artigos 384 e 386 da Consolidação das Leis do Trabalho (MELO, 2019, p. 128-129).

Nesse sentido, observa-se que, em que pese as referidas normas sejam plausíveis do ponto de vista da higidez física e mental, conferi-las apenas às mulheres, como uma vantagem, acaba por legitimar a desigualdade de gênero, visto que, do ponto de vista do mercado capitalista, tais vantagens geram um ônus ao empregador, que opta, mais uma vez, pela contratação de mão de obra masculina em detrimento da feminina, além de promover a dispensa sem justa causa ou arbitrária de forma sistemática em determinados casos, quando já contratadas.

Em outras palavras, o instituto da dispensa sem justa causa e arbitrária, por configurar a conduta de maior liberdade patronal em face da mulher trabalhadora, seu verdadeiro ápice, é capaz de submeter essa a todo tipo de lesividade de uma maneira um tanto mais observável que em relação aos homens (MELO, 2019, p. 134).

A par disso, é possível extrair que a designação de alguns direitos apenas às mulheres, ainda que com intuito protetivo, sobretudo com fundamento nas diferenças biológicas existentes entre os sexos, pode gerar ainda mais discriminação, fazendo com que o trabalho da mulher seja sempre preterido, aumentando, assim, a desigualdade de gênero, o que vai de encontro ao preceito da igualdade conferida pela CF/88.

3.2 A precarização do trabalho doméstico e do direito do trabalho no Brasil como formas de manutenção da desigualdade de gênero

Consagrada a igualdade entre homens e mulheres como um direito fundamental, viu-se que, na prática, essas ainda permanecem à margem do mercado de trabalho formal, uma vez que, muitas vezes, a própria legislação infraconstitucional legitima práticas discriminatórias, ainda que revestida de caráter protetivo, de modo que homens e mulheres permanecem sendo tratados de forma desigual, principalmente no que toca à diferença salarial e às funções e cargos exercidos por esses (LAUFER, 2003).

Outrossim, merece destaque o fato de que a regulamentação do trabalho veio

desde os primórdios fundamentada na divisão sexual do trabalho, seja pela necessidade de proteção da mulher por suposta inferioridade biológica, seja pela ideia de que cabia a essa os cuidados domésticos e dos filhos, enquanto ao homem cabia o papel de provedor do lar, de modo que o salário da mulher tinha um certo caráter suplementar, justificando-se, então, a sua inferioridade (LANQUETIN, 2003).

A lógica é coerente quando se observa que conquanto as mulheres [...] tenham sido apontadas como elementos humanísticos da criação do Direito do trabalho, dada às condições de trabalho mais desfavoráveis em relação a referidos grupos, a manutenção do traçado das relações empregatícias pela lei brasileira [...] apenas reafirma a opção de conferir à mulher tratamento ainda de maior grau de marginalidade (MELO, 2019, p. 79).

Dessa forma, ao dispor sobre as normas relativas ao trabalho das mulheres, especialmente sobre as ditas protetivas, o legislador acabou ratificando a figura da mulher construída ao longo da história: “mãe de família, frágil, que deve atentar aos preceitos morais sexuais e aos bons costumes” (MELO, 2019, p. 97).

Contudo, tais características patriarcais, aliadas ao legado escravista, coloca as mulheres negras à margem do mercado de trabalho destinado, inclusive, às mulheres brancas, sobretudo, na ocupação de trabalhos ainda marcados pela sujeição, como é o caso do trabalho doméstico (MARTINS, 2018). Isso porque, o termo sujeição está arraigado na nossa cultura desde os tempos da escravidão, visto que eram as escravas mulheres que, majoritariamente, desempenhavam as funções atualmente realizadas pelas empregadas domésticas (MARTINS, 2018).

Ainda nesse sentido, Jólia Melo aponta ainda que, “à mulher negra trabalhadora, pois, é apresentada, com outro rótulo, a dominação alimentada e instrumentalizada pelo mesmo elemento: a discriminação triplamente qualificada, em que a raça, o sexo e a sujeição ao empregador não contribuem para a sua emancipação [...]” (MELO, 2019, p.32).

A par disso, ciente de que o trabalho doméstico foi consolidado sobre uma cultura patriarcal e escravagista, não poderia ser diferente com a legislação atinente a esse, visto que até 1972 não havia regulamentação específica acerca do trabalho doméstico (MARTINS, 2018). Em 1916, aplicava-se ao trabalho doméstico algumas normas atinentes à locação de serviços, sendo que, a partir de 1923, seguindo a lógica de locação dos serviços começaram a surgir alguns decretos dispondo sobre quais serviços seriam considerados trabalhos domésticos (MARTINS, 2018). Ainda nessa lógica da locação de serviços, o Decreto n. 3.078/1941 conferiu direito ao

aviso-prévio de oito dias aos empregados domésticos, além de dispor sobre regras para expedição da carteira de trabalho (CTPS) (MARTINS, 2018).

Em 1943, a CLT, por sua vez, excluiu os empregados domésticos da sua aplicação, sendo que “essa regra continua em vigor. Com esse preceito legal, o empregado doméstico ficou praticamente marginalizado, no que diz respeito aos direitos trabalhistas” (MARTINS, 2018, p. 24), o que reforça, portanto, a lógica de desvalorização do trabalho doméstico, bem como introduz a concepção de que o trabalho doméstico está contido no rol de trabalhos precários, bem como no rol de trabalhos informais, conforme abordar-se-á no próximo capítulo.

Em 1960, a Lei n. 3.807/60 “estabeleceu que o empregado doméstico poderia filiar-se à Previdência Social como segurado facultativo” (MARTINS, 2018, p. 25). No entanto, no mesmo sentido do disposto na CLT, grande parte dos dispositivos legais da época eram excludentes quanto aos empregados domésticos (MARTINS, 2018).

Somente em 1972 é que a situação do empregado doméstico passou a ser, de fato, regulamentada através da Lei n. 5.859/72, a qual conferiu-lhes, além da condição de segurado obrigatório do INSS e do direito a assinatura da CTPS, o direito a gozar férias remuneradas de 20 dias ao ano, portanto, inferiores, aos demais trabalhadores abrangidos pela CLT, sendo que, no que toca à Previdência, essa conferia-lhes apenas o direito a aposentadoria, de modo que a referida lei continuava reforçando a lógica de desvalorização do trabalho doméstico (MELO, 2019).

Não fosse isso, o Decreto n. 71.885/73, o qual veio regulamentar a profissão de empregado contida na Lei n. 5.859/72, criou o requisito da natureza contínua para caracterização do vínculo de emprego, diferindo, assim, dos requisitos previstos na CLT, propiciando “o surgimento legal – por exclusão – de uma nova categoria de prestadores de serviços domésticos em um nível de marginalização do sistema ainda maior: o diarista” (MELO, 2019, p. 111).

Somente com a CF/88 é que passou a haver uma maior proteção dos trabalhadores domésticos, sendo garantidos diretamente a esses o salário mínimo, a irredutibilidade salarial, o décimo terceiro salário, o repouso semanal remunerado, férias anuais, licença-maternidade, licença-paternidade, aviso prévio e aposentadoria (NASCIMENTO, 2014). No entanto, não foram conferidos direitos como estabilidade da gestante, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), “seguro-desemprego, piso salarial, adicional noturno, limitação à jornada e horas extras, salário-família, normas atinentes à saúde e segurança do trabalho, normas

de proteção ao trabalho infanto-juvenil e fixação de prazo prescricional” (MELO, 2019, p. 112).

Outrossim, nas palavras de Sérgio Pinto Martins

O conceito empregado pela Constituição parece ser mais amplo, pois, em vez de utilizar a expressão *empregado doméstico*, utiliza *trabalhador doméstico*, já que trabalhador é gênero do qual empregado é espécie. [...] No entanto, o trabalhador autônomo doméstico [incluindo-se aí o diarista] não tem direito a aviso prévio, férias e outras verbas, pela inexistência de relação de emprego entre as partes, o que mostra que o critério usado pelo legislador constituinte não é preciso, trazendo problemas de interpretação (MARTINS, 2018, p. 26).

Note-se, portanto, que ainda que tenham sido conferidos diversos direitos aos trabalhadores domésticos, ainda assim não fora promovida a igualdade, permanecendo o trabalhador doméstico à margem dos demais trabalhadores.

O Decreto n. 3.361/2000, por sua vez, facultou ao empregador doméstico inscrever o empregado no regime do FGTS, sendo que, nesse caso, ao despedir o empregado doméstico inscrito sem justa causa, pagaria indenização de 40% sobre o total dos depósitos que efetuara, tendo o empregado direito, ainda, ao seguro-desemprego de um salário mínimo por até três meses (NASCIMENTO, 2014).

Em 2006, houve um grande avanço no que toca à legislação trabalhista do empregado doméstico, visto que a Lei n. 11.324/06 incluiu, além de outros direitos, tais como férias anuais remuneradas de 30 dias mais 1/3 sobre a remuneração, a tão aguardada estabilidade provisória da empregada doméstica gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (MELO, 2019). Contudo, tal lei permaneceu sendo omissa quanto a outros direitos, tais como a obrigatoriedade do FGTS, que permanecera sendo facultativo (MELO, 2019).

Em 2013, teve-se mais um avanço no que toca aos direitos trabalhistas dos empregados domésticos, qual seja, a Emenda Constitucional n. 72/2013, a qual, ainda que pendente de regulamentação por lei complementar, alterou o parágrafo único do art. 7º CF/88, assegurando, também:

a) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável (VII); b) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (X); c) duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (XIII); d) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal (XVI); e) chamadas horas extras; e) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (XXII); f) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (XXVI); g) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por

motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (XXX); h) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (XXXI); i) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (XXXIII) (NASCIMENTO, 2014, p. 720).

Já em 2015 fora publicada a Lei Complementar n. 150/2015, a fim de regulamentar a Emenda Constitucional n. 72/2013, revogando-se, consequentemente, a Lei n. 5.859/72 (MARTINS, 2018). Além de promover a ampla regulação dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos, reafirmando, inclusive, o direito à licença-maternidade de 120 dias à empregada doméstica gestante e a estabilidade provisória de até cinco meses após o parto, a referida lei promoveu, ainda, a aplicação subsidiária da CLT (MARTINS, 2018).

Por fim, no início de 2019, passou a vigorar no Brasil a Convenção n. 189 da OIT, que trata do Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, bem como a Recomendação n. 201, também da OIT, que trata do Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (DELGADO, 2020).

Entre os dois diplomas, a Convenção n. 189 da OIT é que pode gerar direitos e obrigações entre os sujeitos da relação empregatícia doméstica, por ter a natureza de real fonte normativa. A Recomendação n. 201, por sua vez, não ostenta a natureza jurídica de fonte de normas jurídicas. Contudo, sendo importante documento vinculante do Estado brasileiro, pode, nessa medida, instigá-lo à realização de condutas e políticas concernentes ao trabalho doméstico (DELGADO, 2020, p. 477).

No entanto, mesmo com todo esse avanço no que toca direitos trabalhistas dos trabalhadores domésticos, mais uma vez, não fora promovida a igualdade entre esses e os demais trabalhadores, visto que a não revogação do parágrafo único do art. 7º da CF/88 impede que sejam assegurados outros direitos aos empregados domésticos, tais como, piso salarial, jornada de seis horas para o trabalho em turno ininterrupto de revezamento, proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, adicional de penosidade, insalubridade e periculosidade, igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso – incluindo-se aí a diarista -, entre outros (NASCIMENTO, 2014).

Outrossim, note-se que, ao passo em que somente após a CF/88 as mulheres tiveram o direito de trabalhar em local insalubre no que se refere ao trabalho de produção, mediante recebimento do respectivo adicional, aos empregados

domésticos fora dispensado tratamento totalmente diferente, não havendo por parte do legislador, a mesma preocupação com a saúde dos trabalhadores, visto que, até hoje, mesmo trabalhando em local insalubre, esses não têm direito ao respectivo adicional (MARTINS, 2018), o que denota, mais uma vez, o caráter desvalorativo e discriminatório do trabalho doméstico pela própria legislação pátria.

Não fosse isso, apesar de a Lei n. 150/2015 ter sido um verdadeiro marco no que toca aos direitos trabalhistas dos empregados domésticos, essa incluiu dispositivos que beneficiam os empregadores em detrimento dos empregados, tais como o “banco de horas doméstico”, o regime 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (VEIRA, 2020, p. 61), bem como o critério mínimo de três dias de trabalho por semana ao mesmo empregador para que o trabalho prestado seja qualificado como emprego doméstico e, conseqüentemente, seja caracterizado o vínculo de emprego, excluindo, assim, todos os demais trabalhadores da sua proteção, a exemplo das diaristas (MARTINS, 2018).

Isso porque, é de se observar que a Lei Complementar n. 150/2015 fora publicada na quarta fase evolutiva dos direitos trabalhistas - crise e transição –, fase essa que, como já aduzido, promove a desregulamentação das normas oriundas do Estado de Bem-Estar Social (DELGADO, 2019), sendo que, no caso do Brasil, ainda atravessava-se um momento de crise política (ACCIARI, PINTO, 2020).

Ademais, outra característica da quarta fase evolutiva dos direitos trabalhistas - crise e transição – que promove a desregulamentação dessas normas de Bem-Estar Social, instituindo novas crises e afetando, assim, a condição da mulher no mercado de trabalho, é o avanço da globalização (PIMENTA, 2016).

A face meramente econômica da globalização, desvinculada de preocupações de ordem social, acaba por agravar ainda mais as desigualdades sociais, aprofundando as marcas da pobreza absoluta e da exclusão social em muitas partes do planeta. Há o enfraquecimento dos Estados nacionais, que passam a se submeter às exigências do capital financeiro e especulativo para atrair investimentos, inclusive sem dar à população efetivas garantias de preservação dos níveis trabalhistas e dos direitos humanos conquistados ao longo dos anos. O direito do trabalho vem sofrendo, paulatinamente, sua desconstrução na ordem interna dos Estados, que passam a competir entre si com o intuito de tornar seus ordenamentos jurídicos mais atrativos para os investimentos. Os trabalhadores e seus direitos passam a ser encarados como “custos” e, como tais, devem ser reduzidos para atender aos anseios do capital transnacional de aumento de lucros (PIMENTA, 2016, p. 25).

No Brasil, o exemplo mais atual que se teve de desconstrução dos direitos trabalhistas foi a Reforma Trabalhista de 2017, através da Lei n. 13.467/17, a qual

revogou e alterou artigos que – ressalvadas as críticas dispostas neste capítulo –, tinham caráter protetivo à mulher, tais como o art. 384 da CLT, que previa um intervalo de 15 minutos antes do início da jornada extraordinária, além do art. 394-A, alterado para fins de autorizar o trabalho da mulher gestante e lactante em local insalubre, o que era vedado até então, visto que tal exposição representa riscos à saúde da mulher e do nascituro (RECKZIEGEL, 2017), de modo que, em 2019, tais alterações foram declaradas inconstitucionais pela Ação Direta De Inconstitucionalidade n. 5.938 (BRASIL, 2019).

Nesse sentido, Tânia Reckziegel aduz ainda que, com a Reforma Trabalhista, “vários passos foram dados na direção oposta aos avanços já conquistados, tornando ainda mais distante o atingimento do preceito constitucional de igualdade” (RECKZIEGEL, 2017, p. 193).

Dessa forma, além do regime 12x36, a regulamentação do trabalho intermitente, do trabalho em tempo parcial, entre outros, acabaram tornando temerosa a tão desejada aplicação subsidiária da CLT, visto a grande redução de direitos trabalhistas e de flexibilização do trabalho (VIEIRA, 2020).

Diante disso, observa-se serem vários os fatores que contribuem para a manutenção ou até mesmo para o aumento da desigualdade de gênero no Brasil, sobretudo, no que concerne ao mercado de trabalho, a qual percorre desde os primórdios da divisão sexual do trabalho, com forte marca escravagista, até a “discriminação positiva” (MELO, 2019, p. 243) do trabalho doméstico, legitimada pela própria legislação pátria, o que esvazia o teor da igualdade prevista na CF/88, tornando-a apenas um comando formal dissociado da realidade, de modo que, qualquer crise econômica ou social devolve às mulheres a condição de subalternas, seja através do desemprego, da informalidade ou até mesmo de trabalhos precários, com menor remuneração.

4 A ESSENCIALIDADE DO TRABALHO DOMÉSTICO COMO FONTE PARA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO

Conforme é cediço, atualmente, a maioria dos países do mundo está enfrentando uma crise econômica, humanitária e social causada pela pandemia de COVID19, sendo que essa situação trouxe à tona temas que, como visto nos capítulos anteriores, já eram amplamente debatidos, sobretudo, na área da sociologia, entre os quais está o da divisão sexual do trabalho que direciona a mulher desde os primórdios ao trabalho de reprodução social, ou seja, ao trabalho doméstico, seja remunerado ou não, o qual é desvalorizado até hoje, tanto do ponto de vista econômico, quanto do ponto de vista social, atuando, assim, como um dos vetores da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Contudo, conforme analisar-se-á a seguir, a necessidade de isolamento social, o fechamento das escolas e o trabalho *home office* deram certa visibilidade ao trabalho doméstico, inclusive, sendo atribuído a esse o caráter de trabalho essencial em alguns Estados.

Dessa forma, neste capítulo, analisar-se-á o caráter essencial do trabalho doméstico, bem como as possíveis formas de valorização desse trabalho, mormente, no âmbito do direito do trabalho, como forma de mitigação da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e consequentemente, na sociedade brasileira.

4.1 O trabalho doméstico em tempos de pandemia: da precarização à essencialidade

Conforme analisado no capítulo anterior, a Lei Complementar n. 150/2015 e a Reforma Trabalhista foram publicadas na quarta fase evolutiva dos direitos do trabalho - crise e transição -, a qual é marcada não só por novos arranjos de trabalho, como o trabalho *home office*, o trabalho intermitente - o trabalho em tempo parcial -, a terceirização, entre outros, mas também pelo processo de desregulamentação das normas oriundas do Estado de Bem-Estar Social (DELGADO, 2019).

Houve, sem dúvida, uma acentuada desregulação, informalização e desorganização do mercado de trabalho, inclusive nos países semiperiféricos ao capitalismo central (Brasil incluído, especialmente na década de 1990 e, mais recentemente, em 2016/2017 e tempos seguintes,

com claro recrudescimento do impulso desregulamentador) (DELGADO, 2019, p. 112).

A par disso, tem-se que, além dos aspectos culturais e da divisão sexual do trabalho, as crises econômicas e sociais, muitas vezes provocadas pelo próprio desenvolvimento tecnológico, modificando constantemente os modelos de trabalho, aumentando, assim, a sua precarização, bem como o desemprego, atingem, principalmente as mulheres, reforçando a desigualdade de gênero (LAUFER, 2003).

Não fosse isso, o fato de, até hoje, a divisão sexual do trabalho imputar o trabalho doméstico às mulheres dificulta o acesso dessas à qualificação profissional ou à experiência necessária para ascensão no mercado de trabalho, o que acaba desqualificando a mão de obra feminina, tornando-a conseqüentemente mais barata (WALBY, 2003), sendo que tal proposição resta cristalina quando analisa-se as estatísticas.

Nesse sentido, a pesquisa feita por Raquel Pimenta denota que

No Brasil, em 2013, enquanto a taxa de participação no mercado de trabalho (indicador que expressa a força de trabalho como um percentual da população em idade economicamente ativa) dos homens atingia o percentual de 70,1%, a taxa de participação das mulheres chegava apenas a 50,1%, ou seja, 20% a menos que a dos homens (PIMENTA, 2016, p. 41).

Outrossim, ainda “em 2013, a taxa de desemprego de mulheres no Brasil atingia 8,5%, ao passo que a taxa de desemprego de homens atingia 5,0%” (PIMENTA, 2016, p. 41), sendo que a diferença salarial entre os homens e as mulheres era cerca de 21,1%, o que é comum em um contexto de crise, visto que “são os postos de trabalho não-qualificados que desaparecem, e são também postos que implicam tarefas repetitivas que, com as mudanças tecnológicas, continuam disponíveis para as mulheres [...]” (HIRATA, 2002, p. 230), como é o caso do trabalho doméstico.

Em mesmo sentido, o estudo realizado pelo IPEA aponta que “o trabalho doméstico, em contextos de elevado desemprego e de precariedade do mercado de trabalho, sempre (re)aparece como uma alternativa para mulheres, especialmente aquelas com níveis mais baixos de escolaridade” (IPEA, 2019, p. 13).

Ademais, a pesquisa realizada por Raquel Pimenta indica ainda que, além de nenhum país ter atingido a paridade salarial no que toca ao gênero, “os progressos feitos para a redução da lacuna salarial entre gêneros parecem ter se estagnado na última década” (PIMENTA, 2016, p. 41), o que se dá também “pelos tipos de

trabalhos desempenhados e a sua duração, visto que há predominância das mulheres na economia informal, em trabalhos que exigem menor nível de qualificação e em trabalhos em tempo parcial” (PIMENTA, 2016, p. 41), podendo-se incluir aí as diaristas e empregadas domésticas informais.

No que toca ao trabalho doméstico, os dados apresentados pelo IPEA (2019) dão conta de que, de 2013 a 2018, o número de empregadas domésticas com carteira assinada - que já era baixo (30%) - caiu cerca de 1,5%, enquanto o número de diaristas aumentou, chegando a 44% em 2018 - o que corresponde a 2,5 milhões de mulheres -, sendo que, dos 6 milhões de trabalhadores domésticos (incluindo aí mensalistas, diaristas, babás, cuidadoras, motoristas e afins), cerca de 92% são mulheres, em sua maioria, negras, razão pela qual, a partir de agora, o trabalho referir-se-á aos trabalhadores domésticos no gênero feminino.

Pois bem, os números apontados acima denotam que, em que pese tenham sido conferidos diversos direitos trabalhistas à categoria das empregadas domésticas, a maioria das trabalhadoras domésticas segue na informalidade e, portanto, sem direitos trabalhistas e previdenciários, característica essa que tende a se agravar em momentos de crise econômica (IPEA, 2019).

Além disso, outro aspecto que merece atenção é o fato de que há um envelhecimento crescente na categoria das trabalhadoras domésticas, visto que, de 1995 a 2018, o número de idosas dobrou na categoria, chegando a 8% em 2017, o que se dá tanto pelo envelhecimento geral dos trabalhadores, bem como pela redução na inserção de mulheres mais jovens nessa categoria, tendo em vista o crescimento de novos modelos de trabalhos e ocupações, propiciando a essas mulheres, especialmente às brancas, outros tipos de emprego mais valorizados e com mais garantia de direitos (IPEA, 2019).

Por fim, impende-se destacar que o fato de o trabalho doméstico não remunerado - trabalho de reprodução social - ainda ser mal distribuído no seio das famílias leva as trabalhadoras domésticas a uma jornada de trabalho muito mais intensa e exaustiva, visto o acúmulo das jornadas, de modo que essas desempenham cerca de 50 horas semanais em trabalho doméstico e de cuidado (IPEA, 2019). Dessa forma, tem-se que as trabalhadoras domésticas estão mais propensas a doenças físicas pela sobrecarga de trabalho que exige movimentos repetitivos e posições nada ergonômicas, bem como a doenças psíquicas, que se dão, muitas vezes, devido a própria intensidade do trabalho doméstico desempenhado, bem como pela impossibilidade de lazer (IPEA, 2020).

Diante desse cenário, observa-se que, ainda que os últimos anos tenham sido marcados pela conquista de vários direitos trabalhistas à categoria dos trabalhadores domésticos, o simples fato de a Lei Complementar n. 150/2015 vincular tais direitos ao critério de, no mínimo, três dias de trabalho por semana para a mesma família promove, conforme visto no capítulo anterior, a discriminação positiva de um grande contingente dessas trabalhadoras, como é o caso das diaristas, legitimando, assim, novas formas de exploração (ACCIARI, PINTO, 2020), “especialmente em períodos de crise econômica, como têm sido os últimos anos –, em que os custos associados à contratação formal de uma trabalhadora passam a pesar mais nos orçamentos familiares” (IPEA, 2019, p. 22), o que contribui para a desvalorização do trabalho doméstico, que já é alta.

Contudo, ao contrário do disposto até aqui, no sentido de que o trabalho doméstico é, até hoje, desvalorizado, tanto do ponto de vista econômico, quanto do ponto de vista social, sendo considerado um trabalho subalterno e, portanto, prescindível à sociedade, a crise causada pela pandemia de Covid19 e o isolamento social trouxeram à tona a essencialidade do cuidado de modo geral, especialmente, do trabalho doméstico (NICOLI, VIEIRA, 2020).

Isso porque, com a necessidade de isolamento social e de quarentena, muitos trabalhadores tiveram de se adequar rapidamente ao regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, em *home office*, sem observância, inclusive, aos direitos mínimos dispostos no art. 75-C da CLT, sendo que muitas dessas pessoas sequer possuíam condições ou espaço adequado para trabalho nas suas residências, o que torna a organização e a concentração das funções muito mais difícil e precária (SANTOS, 2020).

Não fosse isso, as escolas fecharam e os filhos ficaram majoritariamente sob os cuidados das mães, de modo que essas tiveram de dividir seu espaço, seu tempo e sua rotina entre trabalho remunerado e não remunerado no mesmo ambiente e, muitas vezes, ao mesmo tempo, desmistificando, assim, a ideia de que o trabalho realizado na própria residência é sempre mais favorável, o que evidenciou, inclusive para muitas mulheres que delegavam suas tarefas domésticas a outras mulheres, a desigualdade de gênero latente até hoje, sobretudo, por uma parcela de mulheres que já laboravam em teletrabalho e/ou em tempo parcial, o que, conforme visto, reforça também reforça a desigualdade de gênero (SANTOS, 2020).

transformação na dinâmica dos lares, aumentando a demanda pelo trabalho de cuidado, e coloca em xeque o atual padrão da divisão sexual do trabalho doméstico. Sem a possibilidade de compartilhar minimamente este trabalho com o Estado ou com trabalhadoras domésticas, o aumento pela demanda de cuidados acaba recaindo sobre as mulheres, gerando uma sobrecarga de trabalho sobre elas (IPEA, 2020, p. 16).

Com isso, tornou-se visível a essencialidade do trabalho de cuidado e do trabalho doméstico, os quais, em milhares de famílias brasileiras, são delegados às empregadas domésticas (NICOLI, VIEIRA, 2020), tanto é que em alguns Estados, como o Pará, o trabalho doméstico foi decretado como serviço essencial sem restrições, indo de encontro, inclusive, à Nota Técnica Conjunta nº 4/2020 do MPT, que previa, entre outros, a liberação das empregadas domésticas, sem prejuízo da remuneração, como forma de contenção da disseminação do vírus, de modo que tais decretos foram objeto de reivindicação pelas entidades representantes da categoria (FENATRAD, 2020).

Tal reivindicação mostra-se adequada na medida em que, conforme visto até aqui, o trabalho doméstico, além de ser precário e mal remunerado, é exercido majoritariamente por mulheres que estão à margem da sociedade, vivendo, muitas vezes, em condição de vulnerabilidade social, sendo que, além disso, grande parte delas é composta por mulheres idosas que sequer possuem vínculo empregatício (IPEA, 2019), e que, conforme é cediço, pertencem neste momento ao grupo de risco.

Nesse sentido, impende-se destacar que logo no início da pandemia, o primeiro óbito registrado pelo Covid-19, no Estado do Rio de Janeiro, foi de uma empregada doméstica de 63 anos, a qual teve de entrar em contato com a sua empregadora que recém teria retornado de uma viagem à Itália com o mesmo diagnóstico (G1, 2020), o que denota também “que as proteções trabalhistas básicas que deveriam ser garantidas às trabalhadoras domésticas empregadas, com vínculo formal registrado, infelizmente não têm tido aplicação imediata” (NICOLI, VIEIRA, 2020a online).

Note-se portanto que, com a crise causada pela pandemia de Covid19, o trabalho doméstico passou do status de invisível e desvalorizado a serviço essencial, porém, somente no que toca à necessidade das funções desempenhadas pelas empregadas domésticas, pois, no que toca aos direitos e ao valor econômico do trabalho, essas trabalhadoras foram uma das categorias mais atingidas pela crise, visto que, além de uma grande parcela ter de permanecer trabalhando exposta

ao vírus tanto no ambiente de trabalho, quanto no transporte público, para garantir a sua subsistência, muitas trabalhadoras domésticas foram dispensadas sem a sua remuneração (NICOLI, VIEIRA, 2020a).

Impacto esse que se mostra trivial dadas as imbricações analisadas no primeiro capítulo, sendo o trabalho doméstico atravessado por várias desigualdades sociais, mormente, de sexo, de raça e de classe, as quais, também conforme já disposto, tendem a aumentar em situações de crise.

De fato, o trabalho doméstico e de cuidados pressupõe a existência de uma significativa desigualdade de renda entre quem oferece a vaga de emprego e quem a ocupa, pois a remuneração do trabalhador não é paga pelo lucro de um empreendimento, mas pela renda pessoal de uma outra pessoa física. E é nessa desigualdade que se assenta boa parte das vulnerabilidades do trabalho doméstico e de cuidados no Brasil (mas também no resto do mundo), agravadas nas condições da pandemia da Covid-19 (IPEA, 2020, p. 7).

Não fosse isso, nos termos analisados anteriormente, a maioria das trabalhadoras domésticas não possui vínculo formal de emprego, de modo que um grande percentual dessas trabalhadoras se encontra sem amparo social no caso de doenças, inclusive, no caso do próprio coronavírus, e em caso de dispensa sem remuneração, não tendo sequer direito ao seguro-desemprego (IPEA, 2020).

Portanto, a crise causada pela pandemia cria um verdadeiro paradoxo, visto que, ao passo em que se reconhece a essencialidade das funções exercidas pelas trabalhadoras domésticas, agrava-se a situação de vulnerabilidade dessa categoria, sobretudo, no que se refere a redução ou até mesmo à perda dos salários, reforçando o nível de insegurança nas suas relações de trabalho, bem como no que toca a própria exposição ao vírus, situações essas que reforçam, mais uma vez, a desigualdade de gênero e o racismo estrutural (IPEA, 2020).

Desse modo, tem-se que

a pandemia conferiu visibilidade a desproteções e desigualdades que sempre marcaram o mercado de trabalho e a sociedade brasileira, aprofundando-as em um contexto muito particular. Depois de uma intensa pressão social para que fossem adotadas medidas governamentais de amparo aos trabalhadores, particularmente consubstanciadas em torno da demanda de uma renda mínima, o Congresso Nacional elaborou uma proposta de auxílio emergencial para reposição da renda do trabalho (IPEA, 2020, p. 14).

Tal renda emergencial fora aprovada aos trabalhadores informais, autônomos e sem renda fixa, abrangendo, portanto, as trabalhadoras domésticas, a fim de que -

ao menos teoricamente -, essas pudessem fazer isolamento social, sem prejuízo da sua subsistência (NICOLI, VIEIRA, 2020).

Como visto, esse contexto de crise causado pela pandemia tende a impactar as bases econômicas, acirrando, assim, as tensões presentes na sociedade, trazendo visibilidade, portanto, às desigualdades sociais, mormente no que toca à divisão sexual do trabalho, que, reitera-se, empurra as mulheres ao trabalho reprodutivo, seja ele remunerado ou não, o que, como visto, é um “aspecto estruturante das sociedades e das economias em todo o mundo” (IPEA, 2020, p. 16).

Diante disso, vários pesquisadores como Pedro Nicoli e Regina Vieira (2020), bem como as pesquisadoras que elaboraram a Nota Técnica nº 75 do IPEA em parceria com a ONU Mulheres (2020), entendem que essa visibilidade acerca da essencialidade do trabalho de cuidado e do trabalho doméstico trazida pela pandemia deve servir para fomentar o debate acerca da necessidade de valorização dessa categoria de trabalhadoras, visto que a estruturação do trabalho doméstico da forma como está posta reforça a desigualdade de gênero implementada pela lógica da divisão sexual do trabalho.

Nesse sentido, tem-se que, a partir de agora “[...] modelos como o da renda garantida devem compor o quadro institucional permanente de reconhecimento e valorização do cuidado, junto com uma redistribuição das próprias responsabilidades por esse cuidado, em termos de gênero e raça” (NICOLI, VIEIRA, 2020).

Para tanto, no tópico seguinte examinar-se-á algumas das medidas já debatidas entre pesquisadores das áreas das ciências sociais, bem como recomendadas pelas organizações internacionais, como a OIT e a ONU, à luz do direito fundamental social ao trabalho, além da necessidade de fomentar-se o debate interdisciplinar para que se possa, de fato, mitigar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

4.2 Medidas para mitigação da desigualdade de gênero no Brasil à luz do Direito Fundamental Social do Trabalho e o debate interdisciplinar

Conforme analisado no tópico anterior, a necessidade de isolamento, de quarentena, o fechamento das escolas, o trabalho *home office*, entre outros, causaram uma transformação na organização das residências familiares, de modo que muitas pessoas tiveram de passar a conciliar o trabalho de produção e o

trabalho de reprodução no mesmo ambiente, e até de forma simultânea e compartilhada com outros membros da família, o que acabou gerando uma sobrecarga de trabalho, principalmente sobre às mulheres, trazendo à tona o padrão de divisão sexual do trabalho latente até hoje (IPEA, 2020).

Tal situação, portanto, acabou dando visibilidade a essencialidade do trabalho de cuidado e do trabalho doméstico, os quais, conforme também já analisado, são marcados pela desvalorização não só econômica, do ponto de vista salarial, mas também social, visto que, até hoje, tais trabalhos carregam o estigma da subalternidade, não possuindo valor social, o que contribui, inclusive, para a manutenção das desigualdades sociais que assolam o Brasil, principalmente de gênero e de raça (NICOLI, VIEIRA, 2020).

Além do mais, a crise causada pela pandemia de Covid19 aumentou a vulnerabilidade das trabalhadoras domésticas, principalmente, das diaristas e daquelas que não possuem vínculo formal de emprego, restando evidenciada a necessidade de promoção de medidas efetivas para mitigar a desigualdade de gênero, que perpassem a pandemia (IPEA, 2020), promovendo-se, consequentemente, a igualdade e a valorização do trabalho doméstico, sobretudo, na esfera das ciências jurídicas e no direito do trabalho.

Embora a igualdade profissional e a igualdade salarial estejam na agenda política das democracias ocidentais como uma das dimensões fundamentais da cidadania das mulheres, a divisão desigual do trabalho familiar e doméstico pesa sobre as desigualdades entre os homens e as mulheres no mercado de trabalho e limita a autonomia das mulheres (LAUFER, 2003, p. 130).

A par disso, a ONU Mulheres (2020) vem elaborando recomendações aos impactos causados pela pandemia, principalmente no que concerne às dinâmicas de gênero, mas que não se limitem à crise causada por ela, devendo tornarem-se políticas permanentes de promoção da igualdade de gênero.

Nesse sentido, destaca-se duas das recomendações da ONU Mulheres (2020), sendo uma delas a promoção de políticas públicas que fomentem o reconhecimento, a redução e a redistribuição do trabalho não remunerado, ou seja, do trabalho doméstico, além da promoção de políticas que tratem da priorização de serviços públicos essenciais, inclusive, de alimentação e saúde, a fim de que o trabalho doméstico e o trabalho de cuidado sejam redistribuídos não só no interior das famílias, mas também entre o Estado.

Para Jacqueline Laufer (2003), a ausência de políticas sociais de emprego acerca da prestação de serviços de cuidado e de serviços domésticos acaba tornando a família também provedora de empregos, sem que haja, no entanto, a reestruturação da relação entre os espaços público e privado, bem como sem que haja a análise econômica e social desses trabalhos, que, quando realizados por terceiros, merece remuneração e, quando realizado pela própria família, não merece, reforçando, assim, não só a desvalorização do trabalho doméstico e de cuidados, bem como o padrão de divisão sexual do trabalho já estabelecido.

Dessa forma, “desde que se considere a família como uma prestadora de serviços, paralelamente ao Estado, ao setor beneficente, ao mercado e aos empregadores, o papel desproporcional das mulheres como prestadoras de assistência torna-se patente” (LEWIS, 2003, p. 167).

Logo, nesse primeiro aspecto, tem-se que não basta a atribuição de um valor econômico ao trabalho doméstico quando delegados a terceiros, devendo haver também a análise acerca do valor social e econômico do trabalho de reprodução social como um todo, independentemente de quem esteja o realizando (LAUFER, 2003), devendo haver ainda uma maior promoção desses trabalhos por parte do Estado, a fim de que haja uma verdadeira redução e redistribuição para que possa-se falar em emancipação das mulheres do trabalho doméstico – seja ele remunerado ou não - e, consequentemente, em igualdade de gênero (ONU MULHERES, 2020).

Ainda nesse sentido, “[...] o financiamento do Estado é decisivo na garantia de um acesso mais igualitário das mulheres aos empregos remunerados e no benefício de uma ‘renda social’ destinada a avaliar a carga de trabalho de assistência” (LEWIS, 2003, p. 168).

Tal proposição vai ao encontro do disposto no tópico anterior, no sentido de que a renda mínima deve ser implementada para além da pandemia (NICOLI, VIEIRA, 2020), como forma de garantir condições mínimas de sobrevivência aos mais vulneráveis, o que poderá contribuir, inclusive, para um acesso mais igualitário ao mercado de trabalho formal, mormente, porque uma renda mínima diminuiria a dependência econômica de muitas mulheres que não conseguem se inserir no nesse mercado de trabalho formal e acabam dependendo de figuras masculinas.

Ademais, a participação do Estado na promoção de serviços de cuidado e trabalho doméstico mostra-se imprescindível para a verdadeira emancipação das mulheres do trabalho doméstico, visto que, conforme observou-se até aqui, a

inserção das mulheres no mercado de trabalho formal e de produção, na forma como estabelecida hoje, produz a necessidade de um mercado de prestação de serviços domésticos que, ao mesmo tempo, reforça a dinâmica econômica que se assenta na desigualdade de classes (JANY-CATRICE, 2016) e que, no caso do Brasil, conforme já analisado, ainda possui imbricações de sexo e raça, constituindo assim um sistema que se retroalimenta, daí a necessidade de reconhecer e reavaliar o valor social desses trabalhos, bem como a sua redistribuição dentro da sociedade.

Faz-se necessário, também, fortalecer a ideia de que as trabalhadoras domésticas são trabalhadoras e que desempenham atividades de grande relevância para a sociedade, sendo, assim, titulares dos mesmos direitos fundamentais no trabalho que o conjunto dos demais trabalhadores e trabalhadoras brasileiros(as). Um direito fundamental é o direito à não discriminação. Dessa forma, a elas devem ser garantidos os mesmos direitos que estão sendo garantidos para o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras no período de quarentena (IPEA, 2020, p. 17).

Trata-se, portanto, de reavaliar o valor do trabalho de cuidado e do trabalho doméstico, não só do ponto de vista econômico, mas também social, o que passa num primeiro momento pelo fomento à discussão sobre os incentivos à formalização do trabalho doméstico, dando acesso, assim, ao seguro-desemprego, bem como a outros benefícios sociais, levando-se em consideração o fato de que cerca de 70% das trabalhadoras domésticas são trabalhadoras informais (IPEA, 2020), o que tornando a Lei n. 150/2015 basicamente inócua.

Nesse sentido, fala-se inclusive na “questionável constitucionalidade” (NICOLI, VIEIRA, 2020a, online), bem como na revogação da Lei n. 150/2015, especialmente após a ratificação da Convenção n. 189 da OIT, que possui caráter suprallegal, aplicando-se a todas as trabalhadoras domésticas, inclusive, às diaristas, visto que o critério de exclusão dessa Convenção não é o mesmo previsto da Lei n. 150/2015 que as exclui da sua proteção.

O intuito da Convenção n. 189 da OIT, ratificada pelo Decreto Legislativo n. 172/2017 (BRASIL, 2017), que, conforme visto no capítulo anterior, trata do Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, é, entre outros, a promoção da igualdade plena da categoria dos trabalhadores domésticos aos demais trabalhadores, sendo essa uma importante medida na mitigação da desigualdade de gênero também, tendo em vista todo o arcabouço trazido até aqui, no sentido de que cerca de 92% dos trabalhadores domésticos são mulheres, de modo que, equipará-las aos demais trabalhadores, tiraria milhões de mulheres da informalidade e garantiria a efetividade de vários direitos sociais.

A par disso, em que pese a legislação trabalhista tenha se mostrado tímida no que toca à igualdade das trabalhadoras domésticas, bem como à igualdade de gênero de um modo geral, a legislação, em observância aos diplomas internacionais, mostra-se uma ferramenta imprescindível para mitigação da desigualdade de gênero e emancipação da mulher na sociedade (MELO, 2019).

A preocupação com a proteção contra a discriminação do trabalho da mulher é antiga, e está presente desde os primeiros tratados internacionais instituidores das normas trabalhistas, quando da criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919. Uma série de Convenções e Recomendações da OIT trata de aspectos relevantes para a proteção da mão de obra feminina (PIMENTA, 2016, p. 44).

Impende-se destacar, contudo, que o presente trabalho não tem o intuito de elencar os tratados internacionais que dispõe sobre formas de proteção ao trabalho da mulher, mais sim reforçar a importância desses, sobretudo, quando a legislação pátria não permite, de fato, a promoção da igualdade de gênero, como é o caso da Lei n. 150/2015, que mostra-se dissociada da realidade, garantindo direitos apenas a uma parcela mínima de trabalhadoras domésticas, reforçando, assim, a desigualdades sociais e de gênero.

Essa importância, no entanto, não deve ficar restrita apenas ao legislativo, como basicamente analisado até aqui, razão pela qual destaca-se também o papel fundamental do Poder Judiciário como promotor da implementação dessas fontes de direitos internacionais (PIMENTA, 2016), o que, de acordo com as estatísticas apresentadas até aqui, parece não estar acontecendo, seja pela falta de judicialização das desigualdades positivadas pela Lei n. 150/2015, seja pela não aplicação do Poder Judiciário ao dispositivos contidos nessas normas internacionais, pois, é cediço que o critério de no mínimo três dias de trabalho por semana para a mesma família, a fim de que seja reconhecido o vínculo de emprego da trabalhadora doméstica já era pacífico na jurisprudência (DELGADO, 2019).

Não basta a eliminação da discriminação somente na legislação; há a necessidade de sua eliminação de fato. Portanto, os obstáculos à igualdade das mulheres criados pelas percepções e atitudes estereotipadas em relação as mulheres devem ser totalmente removidos. A eliminação desses obstáculos requererá, além da legislação, incluindo os meios de comunicação, as organizações não-governamentais, as plataformas políticas dos partidos e a ação executiva (PENIDO, 2006, p. 274).

Ainda nesse sentido, destaca-se que o fato de a Convenção n. 189 da OIT ter

entrado em vigor apenas em 2019 (DELGADO, 2019), não interfere nessa lógica, visto que, antes dela, já existiam inúmeras normas internacionais, das quais o Brasil é signatário, contra a discriminação da mulher no mercado de trabalho, tais como a Carta das Nações Unidas, de 1945, que já previa em seu preâmbulo a igualdade de direito entre homens e mulheres, bem como a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 1979, a qual é considerada por alguns doutrinadores como o documento internacional mais importante na promoção da igualdade de gênero (PIMENTA, 2016).

Além disso, salienta-se novamente que a igualdade entre homens e mulheres é um direito fundamental previsto no rol dos direitos e deveres individuais e coletivos e, portanto, atravessa todas as relações sociais, principalmente, as relações de trabalho (BRASIL, 1988).

Outrossim, o direito ao trabalho também deve ser analisado sob à perspectiva dos Direitos Fundamentais, visto estar inserido no Título II da CF/88, que consagra os Direitos e Garantias Fundamentais, tendo, portanto, hierarquia superior a outras normas, além de ter aplicabilidade imediata, vinculando assim a intervenção do Estado para sua garantia, de modo que, ao contrário do que vem ocorrendo na prática, “o Direito deve denunciar quando a efetivação dos direitos fundamentais sociais ocorre pela elipse do individualismo, da desigualdade e da discriminação” (NICKNICK, 2016, p. 9).

Dito isso, toda e qualquer legislação infraconstitucional que venha de encontro ao previsto no art. 7º da CF/88 deve ser declarada inconstitucional, devendo a Constituição ser aplicada sob à ótica das normas internacionais, bem como dos princípios fundamentais e do direito do trabalho.

Dessa forma, o direito social ao trabalho consolida-se como um dos principais instrumentos de concretização da dignidade da pessoa humana por possibilitar a inclusão. Ao déficit da força normativa do direito social, ao trabalho podem ser atribuídas inúmeras causas, como, por exemplo: que sua efetividade decorre de estar-se inserido numa economia neoliberal, de forma que não cabe ao estado garantir emprego a todos; e que, devido à redução do trabalho assalariado como única forma vislumbrada na modernidade, ocorreu o desencanto por sua análise, pois aquele só interessa como meio de obtenção de outros bens, sendo desprovido de valor para o ser humano (NICKNICK, 2016, p. 75).

Ainda nessa perspectiva, considerando que a igualdade de gênero tem sido claramente negligenciada na esfera do mercado de trabalho brasileiro, de modo que a mera positivação da igualdade entre homens e mulheres e do direito ao trabalho

como direitos fundamentais e sociais não se mostra suficiente para garantia da igualdade material, - sendo que, muitas vezes, a própria legislação positiva a discriminação, como é o caso das empregadas domésticas e diaristas -, surge a necessidade de intensificação do debate interdisciplinar entre direito, política, economia, sociedade, entre outros (NICKNICK, 2016).

Neste sentido, é de se reconhecer que estamos, há tempos, diante de uma crise do pensamento jurídico que, aliada à crise político-econômica-social da atualidade, abarca consequências severas à própria sociedade como um todo e, no âmbito desta pesquisa, à mulher nas relações de trabalho (ELEUTÉRIO, 2017, p. 40).

Nesse aspecto, Helena Hirata e Danièle Kergoat (2003) apontam, em síntese, num paralelo entre sociologia e história, que é importante ultrapassar a história posta até aqui, a fim de que se possa modificar o entendimento do passado no que toca a uma suposta história universal e mista, permitindo às mulheres a construção da própria narrativa, o que não significa escrever uma nova história, mas sim analisá-la sob as suas perspectivas enquanto mulheres.

Já no que se refere à economia, Helena Hirata e Danièle Kergoat (2003) ressaltam que foram diversas as teorias desenvolvidas sobre a teoria da divisão sexual do trabalho, já analisada nesta monografia, as quais vão desde a análise da divisão entre o trabalho doméstico realizado no interior das famílias à análise das divisões sexuais realizadas no mercado de trabalho formal.

Diante da crise do Direito – que não mais caminha sozinho – a ocorrência de uma transformação guiada por uma oxigenação de saberes, advindos de outros campos de conhecimentos faz-se necessária, na medida em que novas respostas (ou mesmos questionamentos) possam ser direcionados ao campo jurídico (ELEUTÉRIO, 2017, p. 43).

Dessa forma, tem-se que o direito, como instrumento de promoção do bem comum, bem como de propulsor da justiça social, deve deixar de lado o modelo positivista e se ater às mudanças culturais, sociais, econômicas e afins, sob pena de se tornar ineficaz (ELEUTÉRIO, 2017).

O que se extrai desse capítulo, portanto, é que a mera positivação da igualdade entre homens e mulheres não basta para que essa torne-se efetiva no mercado de trabalho e na sociedade, mostrando-se imprescindível, não só a análise do direito do trabalho como um direito fundamental social e a valorização do trabalho doméstico como serviço essencial para todos os fins, mas também a aplicação

desse direito à luz das normas internacionais ratificadas pelo Brasil, além da promoção do debate interdisciplinar para que possa-se garantir a justiça social e o bem comum, caso contrário, o direito pode atuar como legitimador da desigualdade de gênero, sobretudo, no mercado de trabalho, como é o caso da legislação atinente à empregada doméstica no Brasil.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve por objetivo analisar de que formas a precarização do trabalho doméstico e da legislação trabalhista atuam na manutenção da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro na atualidade, sobretudo, em tempos de crise, além de analisar, ainda, algumas das medidas cabíveis para o enfrentamento e a mitigação dessa desigualdade.

No primeiro capítulo, foi possível extrair que a divisão sexual do trabalho sempre esteve presente na sociedade, sendo essa, em síntese, a forma de organização social do trabalho por meio do sexo que designa aos homens o trabalho produtivo e às mulheres o trabalho de reprodução social, tanto através do trabalho doméstico remunerado, mas principalmente através do trabalho doméstico não remunerado realizado no âmbito familiar.

Tal divisão, conforme analisado naquele capítulo, vem sendo adaptada de acordo as modificações sociais, políticas, econômicas e culturais que ocorrem ao longo da história, assumindo, assim, novas formas de acordo com os novos modelos de trabalho, mas nunca perdendo o sentido originário de que, à mulher cabe o trabalho doméstico de o cuidado dos filhos, sendo possível observar, portanto, que tal divisão sempre ocorreu como forma de dominação patriarcal.

No que toca ao trabalho doméstico remunerado, ainda no primeiro capítulo, foi possível concluir que os dados apresentados por institutos nacionais e internacionais, como o IPEA e a OIT, indicam que o Brasil possui cerca de 6 milhões de trabalhadores domésticos. Desse número, cerca de 92% são mulheres, na sua maioria, negras, sendo que, desse percentual, menos de 30% possui carteira assinada, bem como os direitos daí decorrentes.

Ainda conforme observou-se no primeiro capítulo, essas estatísticas denotam que o trabalho doméstico no Brasil possui, além de um histórico servil e patriarcal, um histórico escravocrata, os quais, além de reforçarem a divisão sexual do trabalho, reservando às mulheres os trabalhos subalternos, precários e à margem do mercado de trabalho formal, reproduzem ainda mais desigualdades, especialmente, sobre as mulheres negras, reforçando, assim, não só a desigualdade de gênero, mas também o racismo estrutural que assola o país.

No segundo capítulo, pode-se observar que, em que pese ao longo da história tenham ocorrido diversas mudanças no que toca à legislação trabalhista, sobretudo, àquela direcionada às mulheres, o fato de o legislador conferir certos direitos apenas

às mulheres, ainda que com intuito supostamente protetivo, sobretudo com fundamento nas diferenças biológicas existentes entre os sexos, a exemplo da enorme diferença entre a licença-maternidade e a licença-paternidade, faz com que o trabalho da mulher seja preterido até hoje, o que também contribui para a manutenção da desigualdade de gênero, indo de encontro ao preceito da igualdade conferida pela CF/88.

No entanto, salienta-se que, não se trata de revogar as normas protetivas às mulheres, especialmente àquelas com caráter protetivo do ponto de vista da higidez física e/ou mental, como ocorreu com a revogação do art. 384 da CLT pela Reforma Trabalhista, ou diminuir a licença-maternidade, mas sim, ampliar esses direitos também aos homens, a exemplo da licença-paternidade, que possibilitaria também ao genitor – no caso da família heteroafetiva – o cuidado do filho recém-nascido, promovendo-se, assim, a igualdade de fato.

No caso específico das trabalhadoras domésticas, viu-se que, até hoje essas não possuem todos os direitos trabalhistas consagrados na Constituição Federal, o que se dá pela limitação dos direitos previstos no parágrafo único do art. 7º da CF/88, não revogado até hoje. Não fosse isso, viu-se ainda que a Lei Complementar n. 150/2015 é praticamente ineficaz, pois positiva a discriminação de, no mínimo, 70% das trabalhadoras domésticas, o que se dá através do critério mínimo de trabalho de 03 dias por semana para o mesmo empregador, para constituição do vínculo, excluindo-as, assim, da sua proteção, visto que não considerou o contexto fático sobre como se dão os modelos de contratação dessas trabalhadoras.

A partir desse estudo, foi possível concluir, portanto, serem vários os fatores que contribuem para a manutenção ou até mesmo para o aumento da desigualdade de gênero, sobretudo, no que concerne ao mercado de trabalho, fatores esses que percorrem desde os primórdios da divisão sexual do trabalho, com forte marca patriarcal e escravagista, até essa discriminação legitimada pela própria legislação pátria no que toca ao trabalho doméstico, o que contribui tanto para a precarização desse trabalho, quando para manutenção da desigualdade de gênero no Brasil.

Ademais, conforme analisado ao longo do trabalho, as crises econômicas e/ou sociais também sempre estiveram presentes na história, causando ou sucedendo mudanças no mercado de trabalho, sendo que a tendência comum em todas elas foi o aumento da vulnerabilidade das mulheres, devolvendo-as à condição de subalternas, tanto através do desemprego, da informalidade ou até mesmo através de trabalhos precários, com menor remuneração, como é o caso do trabalho

doméstico.

No entanto, conforme visto no último capítulo, no caso da crise causada pela pandemia de Covid19, o trabalho doméstico recebeu visibilidade até então não observada ao longo da história, sendo tratado, inclusive, como serviço essencial, o que trouxe à tona a necessidade de inserir o debate acerca dessa essencialidade do trabalho doméstico para que, a partir daí, possa-se pensar em medidas permanentes para a promoção da igualdade de direitos dessas trabalhadoras aos demais, bem como a igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, visto que, conforme é possível concluir, a mera positivação da igualdade entre homens e mulheres não basta para que essa torne-se efetiva no mercado de trabalho, tampouco na sociedade.

A par disso, analisou-se algumas medidas cabíveis para o enfrentamento e a mitigação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho e também na sociedade, tais como: a implementação de políticas públicas que fomentem o reconhecimento, a redução e a redistribuição do trabalho doméstico, além de políticas que tratem da priorização de serviços públicos essenciais, a fim de que o trabalho doméstico e o trabalho de cuidado sejam redistribuídos também entre o Estado; a importância da elaboração e da aplicação da lei, tanto pelo Poder Legislativo, quanto pelo Poder Judiciário, à luz dos princípios e dos direitos e garantias fundamentais, bem como à luz dos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário; além do fomento debate interdisciplinar entre outras ciências.

Por fim, destaca-se novamente que, embora tenha-se confirmado a hipótese de que a precarização do trabalho doméstico e da legislação trabalhista contribua para a manutenção da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, trata-se de tema de grande complexidade, de modo que as hipóteses suscitadas acima como possíveis medidas para a mitigação dessa desigualdade, bem como para a garantia da justiça social e do bem comum não esgotam-se aqui, sendo importante o fomento contínuo a este debate pela comunidade acadêmica.

REFERÊNCIAS

ACCIARI, Louisa; PINTO, Tatiane. Praticando a equidade: estratégias de efetivação de direitos no trabalho doméstico. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 34 n.98, 74-89, jan./abr. 2020. ISSN 1806-9592. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.006>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100073_. Acesso em: 08 ago. 2020.

ALVES, Ana Elizabeth Santos. Fundamentos históricos da separação entre trabalho de homem e trabalho de mulher: algumas notas. *Revista Histedbr On-line*, Campinas, n.41, p. 174-187, mar. 2011. ISSN: 1676-2584. DOI: <https://doi.org/10.20396/rho.v11i41.8639844>. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639844>. Acesso em: 20 ago. 2020.

ÁVILA, Maria Betânia. *Trabalho e uso do tempo*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva Abreu; HIRATA, Helena, LOMBARDI, Maria Rosa (org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. Tradução Carol de Paula. Parte 3. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. *DADOS – Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, p. 719-754, 2016. ISSN 1678-4588. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/00115258201690>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0011-52582016000300719&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 21 ago. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 16 ago. 2020.

BRASIL. Decreto Legislativo n. 172, de 18 de maio de 2017. Aprova os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) e da Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201), da Organização Internacional do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, edição 249, p. 2, 5 dez. 2017. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2017/decretolegislativo-172-4-dezembro-2017-785852-convencao-154384-pl.html>. Acesso em: 15 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.938. Requerente: CONFEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES METALURGICOS. INTDO.(A/S) :PRESIDENTE DA REPÚBLICA. INTDO.(A/S): CONGRESSO NACIONAL. Rel. Min. Alexandre De Moraes. Brasília, DF, 11 de novembro de 2019. Diário da Justiça, Brasília, DF, 28 de novembro de 2019.

Disponível em:

<http://stf.jus.br/portal/diarioJustica/verDiarioProcesso.asp?numDj=119&dataPublicacaoDj=14/05/2020&incidente=5447065&codCapitulo=2&numMateria=33452&codMateria=8>. Acesso em: 08 ago. 2020.

BRUSHINI, Cristina, LOMBARDI, Maria Rosa. *Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro*: um retrato dos anos 1990. In: HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (Org.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. Tradução. Clevis Rapkiewicz. cap. suplementar. São Paulo: Editora Senac, 2003.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Esforço Histórico do Direito do Trabalho da Mulher*. In: _____. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade*. cap. 2. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Contrato de emprego doméstico*. In: _____. *Curso de direito do trabalho: obra revisitada e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. cap. 11. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

_____. *Origem e evolução do direito do trabalho*. In: _____. *Curso de direito do trabalho: obra revisitada e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. cap. 3. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. *A crise do pensamento jurídico e a interdisciplinaridade em tempos de (des)igualdade de gênero*. In: _____. *(Des)igualdade de gênero nas relações de trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista*. cap. 2. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

FEDERICI, Silvia. *A privatização da terra na Europa, a produção de escassez e a separação entre produção e reprodução*. In: _____. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Título original: *Caliban and the Witch: Women, the Body and Primitive Accumulation*. Tradução: coletivo Sycorax. cap. 2. São Paulo: Elefante, 2017.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS - FENATRAD. *Fenatrad e Sindoméstico/MA solicitam a revisão do decreto que coloca o serviço doméstico como essencial no Maranhão*. Brasília: FENATRAD, 2020. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/2020/05/13/fenatrad-e-sindomestico-ma-solicitam-a-revisao-do-decreto-que-coloca-o-servico-domestico-como-essencial-no-maranhao/>. Acesso em: 13 ago. 2020.

FERRARI, Irany. *História do Trabalho*. In: _____; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva (coord.). *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. P-19-21. *E-book* (256 p.). ISBN 978-85-361-1823-9. Disponível em: <https://www.ltreditora.com.br/e-books/historia-do-trabalho-do-direito-do-trabalho-e-da-justica-do-trabalho.html>. Acesso em: 21 ago. 2020. Baixar gratuitamente.

Governo do RJ confirma a primeira morte por coronavírus: Vítima é uma mulher de 63 anos que tinha diabetes e hipertensão. Ela trabalhava como empregada doméstica de uma mulher que testou positivo para a doença. *O Globo [online]*, Rio de Janeiro, 19 mar. 2020. G1 Rio de Janeiro. Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2020/03/19/rj-confirma-a-primeira-morte-por-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 13 ago. 2020.

HIRATA, Helena. Divisão: relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. Tradução: Maria Helena C. V. Trylinski. *Em Aberto*, Brasília, ano 15, n. 65, p. 39-49, jan./mar. 1995. Disponível em: [file:///C:/Users/rosea/Downloads/2316-Texto%20do%20artigo-2286-1-10-20190822%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/rosea/Downloads/2316-Texto%20do%20artigo-2286-1-10-20190822%20(1).pdf). Acesso em: 21 ago. 2020.

_____. *Divisão sexual do trabalho: enfoques teóricos e epistemológicos*. In: _____. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. terceira parte. Tradução: Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Editora Boitempo, 2002.

_____; KERGOAT, Danièle. *A divisão sexual do trabalho revisitada*. In: _____. MARUANI, Margaret (Org.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. Tradução Clevis Rapkiewicz. Parte 1. São Paulo: Editora Senac, 2003.

_____; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão Sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Tradução: Fátima Murad. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>. Acesso em 16 ago. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. *Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos*: Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, divulgado nesta segunda-feira, dia 6, analisa indicadores com base na Pnad. Brasília: IPEA, 2017. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526. Acesso em: 31 jul. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. *Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI*: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da Pnad contínua. Rio de Janeiro: IPEA, 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=3523

1. Acesso em: 13 ago. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. *Nota Técnica: Vulnerabilidades das Trabalhadoras Domésticas no Contexto da Pandemia de Covid-19 No Brasil*. Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=3579
1. Acesso em: 13 ago. 2020.

JANY-CATRICE, Florence. *Cuidado, políticas sociais e cidadania*. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva Abreu; HIRATA, Helena, LOMBARDI, Maria Rosa (org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. Tradução Carol de Paula. Parte 6. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos Estudos. Novos Estudos - CEBRAP*, Rio de Janeiro, n. 86, p. 93-103, mar. 2010. ISSN 0101-3300. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-33002010000100005>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002010000100005. Acesso em: 22 ago. 2020.

KERGOAT, Danièle. *Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sex*. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. Tradução Vivian Aranha Saboia. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

KUNZLER, Ivo José. *Introdução ao direito coletivo: unicidade e pluralidade sindical*. Novo Hamburgo: Business & Law – IBSILA Publisher, 2012.

LANQUETIN, Marie-Thérèse. *Alegrias e tristezas da cidadania: políticas e estratégias dos atores*. In: HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (Org.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. Tradução Clevi Rapkiewicz. Parte 2. São Paulo: Editora Senac, 2003.

LAUFER, Jacqueline. *Alegrias e tristezas da cidadania: políticas e estratégias dos atores*. In: HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (Org.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. Tradução Clevi Rapkiewicz. Parte 2. São Paulo: Editora Senac, 2003.

LEWIS, Jane. *Alegrias e tristezas da cidadania: políticas e estratégias dos atores*. In: HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (Org.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. Tradução Clevi Rapkiewicz. Parte 2. São Paulo: Editora Senac, 2003.

LUZ, France. *O trabalho da mulher nas constituições brasileiras*. In: _____. O

trabalho da mulher no direito brasileiro. São Paulo: LTr, 1984.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Histórico*. In: _____. Manual do trabalho doméstico. cap. 1. 14. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

_____. *Espécies de trabalhador doméstico*. In: _____. Manual do trabalho doméstico. cap. 4. 14. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

_____. *Trabalho da mulher*. In: _____. Manual de direito do trabalho. cap. 32. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018a.

MELO, Jólia Lucena da Rocha. *A especial sujeição das mulheres*. In: _____. As mulheres e o direito do trabalho: direitos humanos e emancipação. cap. 2. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 7-50.

_____. *As mulheres e o mundo do trabalho*. In: _____. As mulheres e o direito do trabalho: direitos humanos e emancipação. cap. 3. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 51-78.

_____. *A lei trabalhista como instrumento de manutenção de poder e a mulher trabalhadora*. In: _____. As mulheres e o direito do trabalho: direitos humanos e emancipação. cap. 4. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

_____. *Emancipação humana das mulheres trabalhadoras*. In: _____. As mulheres e o direito do trabalho: direitos humanos e emancipação. cap. 5. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

MIES, Maria. Origens sociais da divisão sexual do trabalho. A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 15, p. 838-873, 2016. DOI: 10.12957/dep.2016.25360. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/25360>. Acesso em: 22 ago. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *História do direito do trabalho e o direito do trabalho no Brasil*. In: _____. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. cap. 1. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. *Tipos de contratos de emprego*. In: _____. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. cap. 11. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NICKNICK, Mônica. *O direito fundamental social ao trabalho*. In: _____. Direito, trabalho e mulher: Diálogos como princípio da fraternidade. cap. 1. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

_____. *As relações de gênero no contexto do direito social ao trabalho: reflexões acerca da discriminação e da desigualdade*. In: _____. Direito, trabalho e mulher: Diálogos como princípio da fraternidade. cap. 3. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Cuidado em surto: da crise à ética. Ética em tempos de peste. *CULT*, São Paulo, n. 257, p. 75-77, mai. 2020. ISSN 1414707-6. Disponível em: <https://revistacult.uol.com.br/home/cuidado-em-surto/>. Acesso em 13 ago. 2020.

_____; _____. Diaristas domésticas: direitos diante a crise do coronavírus. *Carta Capital [online]*, [s.l.], 24 mar. de 2020a. Justificando [s.l.]. Disponível em: <https://www.justificando.com/2020/03/24/diaristas-domesticas-direitos-diante-a-crise-do-coronavirus/>. Acesso em: 13 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - ONU MULHERES. *Gênero e COVID-19 na américa latina e no caribe: dimensões de gênero na resposta*. Brasília: ONU MULHERES, 2020. 3 p. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-americas-e-caribe-faz-14-recomendacoes-para-que-mulheres-e-igualdade-de-genero-sejam-incluidas-na-resposta-a-pandemia-do-covid-19/>. Acesso em: 22 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. *Trabalho Doméstico*. Brasília: OIT, [2016?]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 31 ago. 2020.

PENIDO, Laís de Oliveira. *Legislação, equidade de gênero e cultura patriarcal brasileira: uma relação difícil*. In: _____. (Coord.). A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho. Brasília: ESMPU, 2006.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *A globalização: realidade, potencialidades e dificuldades*. In: _____. Cooperação judiciária internacional no combate à discriminação da mulher no trabalho: um diálogo Brasil e Itália. cap. 2. São Paulo: LTr, 2016.

_____. *Proteção contra a discriminação em razão do gênero*. In: _____. Cooperação judiciária internacional no combate à discriminação da mulher no trabalho: um diálogo Brasil e Itália. cap. 3. São Paulo: LTr, 2016.

RECKZIEGEL, Tania Regina. *O retrocesso à legislação protetiva da mulher no Brasil*. In: D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin; IPEATRA (coord.). *Direito do trabalho, direito penal do trabalho, direito processual do trabalho e a reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017)*. São Paulo: LTr, 2017.

SAFFIOTI, Heleieth. *Emprego doméstico e capitalismo*. In: _____. *Mulher Brasileira: opressão e exploração*. cap. 3. Rio de Janeiro: Achiamé, 1984.

SANTOS, Helena Pontes dos. Agora falando sério - ou apenas o óbvio. *Jorge Luiz Souto Maior*, São Paulo, 10 abr. 2020. Blog Jorge Luiz Souto Maior. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/agora-falando-serio-ou-apenas-o-obvio>. Acesso em: 13..2020.

TIBURI, Márcia. *A violência e o poder*. In: _____. *Feminismos em comum: para todas, todes [sic.] e todos*. cap. 14. 7.ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

TORRES, Anita Maria Meinberg Perecin. *O trabalho feminino*. In: _____. *A saúde da mulher e o meio ambiente de trabalho*. cap. 7. São Paulo: Ltr, 2007.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Trabalho e cuidado no direito: perspectivas de sindicatos e movimentos feministas. *Estudos Avançados*, São Paulo, v.34 n.98, p. 57-72, jan./apr. 2020. ISSN 1806-9592. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.005>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100057. Acesso em: 10 ago. 2020.

WALBY, Sylvia. *A flexibilidade plural: (in)atividade, precariedade, desemprego*. In: HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (Org.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. Tradução Clevi Rapkiewicz. Parte 3. São Paulo: Editora Senac, 2003.