

A invisibilidade do trabalho de cuidado doméstico no Brasil: proposições reflexivas à sua valorização

The invisibility of domestic care work in Brazil: reflective proposals for its valorization

Recebido em 13.01.2026 | Aprovado em 12.03.2026

DOI: 10.63601/bcesmpu.2025.n65.e-65tc01

Brenno Augusto Freire Menezes

<http://lattes.cnpq.br/1113626419044543>

Doutorando em Direito na Universidade Federal do Pará (UFPA). Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Especialista em Direitos Humanos e Trabalho pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU); em Direito Constitucional pela Universidade Candido Mendes (UCAM); em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Católica de Rondônia (FCR). Analista Processual do Ministério Público da União com lotação na Procuradoria da República em Sergipe.

Resumo: A corrente pesquisa investiga criticamente a marginalização histórica do trabalho de cuidado doméstico, remunerado ou não, no contexto brasileiro. Com abordagem interdisciplinar, o estudo articula os mais diversos campos das ciências sociais para compreender como os modos de produção capitalista e neoliberal perpetuam a invisibilidade do trabalho de cuidado doméstico no Brasil. Trata-se de pesquisa de método dedutivo, com revisão da literatura e de importantes documentos internacionais, cujo núcleo central reside na análise das consequências do tratamento insignificante ao trabalho de cuidado doméstico na evolução feminina no mercado de trabalho, além das interseccionalidades que atravessam o trabalho de cuidado doméstico remunerado, evidenciando como gênero, raça e classe se entrelaçam para relegar mulheres negras e pobres às

ocupações mais precarizadas. O presente artigo busca propor, de forma reflexiva, medidas para a valorização dessa atividade. Ao reconhecer o trabalho de cuidado doméstico como pilar da sociedade, o estudo contribui para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, garantidora, de forma eficaz, da dignidade da pessoa humana trabalhadora.

Palavras-chave: direitos humanos; trabalho decente; trabalho de cuidado doméstico; discriminações nas relações de trabalho; interseccionalidades.

Abstract: *This current research critically investigates the historical marginalization of domestic care work, both paid and unpaid, in the Brazilian context. Using an interdisciplinary approach, the study combines diverse fields of social science to understand how capitalist and neoliberal modes of production perpetuate the invisibility of domestic care work in Brazil. This deductive research method includes a review of the literature and important international documents. The core of the research is the analysis of the consequences of the insignificant treatment of domestic care work on women's progress in the labor market, as well as the intersectionalities that permeate paid domestic care work, highlighting how gender, race, and class intertwine to relegate Black and poor women to the most precarious occupations. This work seeks to reflectively propose measures to enhance this activity. By recognizing domestic care work as a pillar of society, the study contributes to the construction of a more just and egalitarian society, effectively guaranteeing the dignity of the working human being.*

Keywords: *human rights; decent work; domestic care work; discrimination in labor relations; intersectionalities.*

1 Introdução

Ao mesmo tempo em que podemos observar a constante evolução que atravessamos rumo à promoção da igualdade no mercado de trabalho, sabemos que ainda vivemos em uma sociedade com fortes traços capitalistas, neoliberais e patriarcais, na qual as mulheres ainda são maioria na ocupação dos afazeres não remunerados ou precários, em um triste cenário de discriminação laboral.

Não há dúvidas de que, para que uma sociedade se torne democrática, ela deve se comportar de maneira pluralista e inclusiva. Fundamentado nesse pensamento, na seara laboral, seja em âmbito supranacional, seja no ordenamento pátrio, vem sendo construído um

poderoso arcabouço legal, objetivando o combate à discriminação por gênero no mercado de trabalho.

Ainda assim, determinadas modalidades de trabalho enfrentam tortuosos obstáculos na tentativa de concretizar o direito fundamental ao trabalho digno para seus executores. Dentre as aludidas espécies, destaca-se o trabalho de cuidado doméstico, demasiadamente invisibilizado no Brasil.

Referida modalidade de trabalho pode ter por beneficiários bebês, crianças, adultos, idosos e pessoas com deficiência, não se limitando ao cuidado apenas de seres humanos, mas também às tarefas práticas de limpeza, alimentação, assim como às atividades de dar amor, carinho e transmissão de conhecimento e valores, podendo ser ou não remunerada. Quando remunerada, denominamos trabalho doméstico, o qual é atribuído, em sua maioria esmagadora, às pessoas do sexo feminino.

Dados do DIEESE, publicados em 2024, demonstram que as mulheres representavam 91,9% das pessoas ocupadas no trabalho doméstico, das quais 69% eram negras, 26% sobreviviam em situação de pobreza e/ou extrema pobreza, tendo apenas 24,6% delas a carteira de trabalho assinada e somente 35,3% contribuía com a previdência social, reiterando o cenário de precariedade e desvalorização, o qual se pretende discutir na presente pesquisa. Nota-se, a partir dos aludidos dados, um forte cenário de interseccionalidade, o qual também será mais bem analisado no desenrolar desta pesquisa.

Assim, expostas todas essas considerações, não restam dúvidas de que o trabalho de cuidado doméstico, remunerado ou não, enfrenta um triste cenário de invisibilidade e desvalorização na realidade brasileira.

Dito tudo isso, o presente estudo contará com, além desta introdução, mais cinco seções. Na segunda seção, será apresentada a metodologia aplicada à corrente pesquisa. Na terceira seção, serão assinaladas importantes considerações a respeito do direito humano fundamental ao trabalho digno e à proteção antidiscriminatória nas relações de trabalho. Já na quarta seção, serão abordados: a) noções de divisão sexual do trabalho e sua relação com a economia do cuidado; b) o conceito de trabalho de cuidado doméstico remunerado e não remunerado; e c) as

interseccionalidades relacionadas à referida modalidade de trabalho no Brasil. Na quinta seção, serão propostos, em caráter reflexivo, instrumentos que fomentem a valorização do trabalho de cuidado doméstico no país. Por último, serão tecidas as considerações finais.

Para o desenvolvimento da presente pesquisa, de caráter qualitativo, foram levantadas informações em fontes bibliográficas e documentais, entre elas doutrinas e artigos científicos nacionais e internacionais, de modo que seja respondido o seguinte questionamento (problema): por que, embora tão importante, o trabalho de cuidado doméstico remunerado, ou não, ainda é tão invisibilizado no Brasil?

2 Apontamentos ao direito humano e fundamental ao trabalho digno e à proteção antidiscriminatória nas relações de trabalho no ordenamento jurídico internacional e pátrio

Os direitos humanos podem ser conceituados como normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos, regendo o modo como os seres humanos, individualmente, vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que este tem quanto a todos eles, tendo em vista que, segundo as sábias palavras de Kant (2007), as coisas têm preço, as pessoas têm dignidade.

Indo além, Flores (2005) conceitua os direitos humanos como componentes de uma racionalidade de resistência, enquanto se traduzem em lutas pela afirmação da dignidade humana. Segundo o autor, os direitos humanos guardam como escopo a implementação de melhores condições de vida, isto é, são analisados a partir de uma perspectiva de acesso aos bens materiais e não somente na capacidade de geração de outros direitos.

Conforme leciona Arendt (1977), os direitos humanos supõem a cidadania não somente como um fato e um meio, mas sim como um princípio, pois privar sujeitos da cidadania afeta substancialmente a condição humana, uma vez que o ser humano, privado de suas qualidades acidentais, o seu estatuto político, estará privado também de sua substância. Vale dizer: tornado pura substância, perde a sua qualidade substancial, que é a de ser tratado pelos outros como semelhante. Dessa

forma, referidos direitos não figuram somente como mero dado, mas como um construído, uma invenção humana, em constante processo de construção e reconstrução (Arendt, 1979, p. 74).

Reforçando tal ideia, Bobbio (1992) assinala que os direitos humanos não nascem todos de uma vez, nem de uma vez por todas; constroem-se com o avançar do tempo e as necessidades insurgentes, e foram inicialmente invocados, consoante Santos (2009), para preenchimento do vazio deixado pelo Socialismo ou, mais em geral, pelos projetos emancipatórios.

Em arremate, pontua Flores (2009) que os direitos humanos devem garantir a todos espaços de luta pela dignidade, segundo o critério da riqueza humana, ou seja, considerando a potencialização do agir humano, da vida e das capacidades humanas, e a necessária apropriação das condições que permitam a plena satisfação dessa potência, afastando, dessa maneira, o fenômeno da coisificação dos seres humanos.

Cabe pontuar que ao Estado cumpre a garantia eficaz dos direitos humanos, os quais não devem, segundo Villey (2016), figurar como um mantra político, midiático e religioso, sendo necessário tomar cuidado com o uso indiscriminado de sua expressão, que muitas vezes pode resultar no insucesso de sua salvaguarda plena.

Consoante consta da evolução dos direitos humanos, estes são marcados por três dimensões. A primeira, baseada no lema da liberdade, contempla os direitos civis e políticos; a segunda dimensão, pautada na igualdade, busca a garantia dos direitos sociais e econômicos; e, finalmente, a terceira, insculpida nos ditames da fraternidade social, contempla os direitos difusos e coletivos e o desenvolvimento de toda a sociedade (TOSI, 2005).

Dentre os direitos humanos de segunda dimensão, destaca-se, como uma de suas bases, o direito ao trabalho digno, que visa garantir a toda pessoa humana uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana.

Um dos pontapés iniciais para a eficácia do aludido direito humano foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a qual prescreve, em seu Artigo 23, 1, que a toda pessoa deve ser garantido o direito "ao

trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Importa salientar que, no ordenamento jurídico nacional, assentam-se os direitos fundamentais, os quais não se confundem com a expressão “direitos humanos”. Todavia, conforme disposto nas lições de Sarlet (2007), em que pese sejam ambos os termos comumente utilizados como sinônimos, o termo direitos fundamentais deve ser aplicado àqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional de determinado Estado; ao passo que a expressão “direitos humanos” guardaria relação com normativas internacionais, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos.

No ordenamento jurídico pátrio, referido direito é amplamente previsto, tanto na Carta Magna de 1988 – que aponta, em inúmeras disposições, a importância da garantia do trabalho digno como instrumento de promoção da dignidade da pessoa humana – quanto na Consolidação das Leis do Trabalho e em diversas legislações infraconstitucionais.

O exercício do trabalho, nas lições de Schultz (1999), proporciona ao sujeito não apenas a satisfação das necessidades concretas da vida, mas também permite, de alguma forma, um lugar no mundo, estabelecendo as bases para a cidadania plena e até mesmo para a nossa identidade pessoal.

Dessa maneira, seja pelo valor social do trabalho, seja pela própria dignidade da pessoa humana, tornou-se fundamental ao Estado o dever de viabilizar as condições necessárias para que as pessoas não sejam excluídas da sociedade, mas tenham qualidade de vida, o que implica a adoção de medidas de promoção da dignidade humana por meio da efetivação do valor social do trabalho (Melo, 2010).

Em complemento, Supiot (2008) nos ensina que o trabalho, direito fundamental, deve ser valorizado como atividade humana, e não como mercadoria, devendo funcionar como fonte de dignidade e não de exploração.

Todavia, no Estado brasileiro, ainda não é possível visualizar esse cenário ideal prescrito em diversas normativas internacionais e

nacionais, diante, dentre outras problemáticas, da persistente existência da discriminação nas relações de trabalho, relacionada a gênero, raça, cor e outras formas.

Segundo lições de Barros (1997), o termo “discriminação” possui origem anglo-americana e traduz o caráter infundado de uma distinção em relação a uma qualidade possuída pelo sujeito, capaz de provocar-lhe danos materiais e/ou morais.

Aludido comportamento ilícito e repugnável pode se dar de forma direta ou indireta. Consoante Gurgel (2000), será direta quando efetuada pela adoção de disposições gerais ou atos expressos que estabeleçam distinções fundamentadas em critérios injustificáveis, como a proibição de entrada de uma pessoa negra em determinado clube; será indireta quando adquire a forma de situações, regulamentações ou práticas aparentemente neutras, mas que criam desigualdades em relação a certas pessoas com base em um determinado fator de discriminação.

Santos (2022) enumera diversos fatores que resultam em condutas discriminatórias, quais sejam: gênero, cor da pele, estratificação social, idade, sexo, etnia, religião, cultura, convicções políticas e ideológicas, orientação sexual, condição física ou psicológica e nacionalidade, os quais também se refletem rotineiramente no mercado de trabalho.

Entretanto, não há dúvidas de que, para que uma sociedade se faça democrática, ela deve se comportar de maneira pluralista e inclusiva, uma vez que negar o acesso ao emprego é a primeira forma de negação do direito básico à cidadania (Carneiro, 2011). Firme nessa forma exitosa de pensamento, com o passar do tempo, desenvolveu-se, em âmbito internacional e pátrio, um poderoso arcabouço legal objetivando extirpar a discriminação no mercado de trabalho.

Na esteira da legislação internacional, destaca-se a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em vigência no Brasil desde 1966, de caráter *jus cogens*, a qual enumera as hipóteses em que ocorre discriminação em matéria de emprego e profissão; delimita o campo de incidência dos termos “emprego” e “profissão”; estabelece as obrigações dos Estados-Membros; enumera hipóteses que não serão consideradas discriminatórias; e fixa as regras de sua ratificação, vigência e denúncia.

Um dos principais frutos do referido tratado internacional, no âmbito do ordenamento jurídico pátrio, foi a promulgação da Lei n. 14.611, de 3 de junho de 2023, que determinou a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, com a consequente alteração do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituindo o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado, assim como multa no importe de dez vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro no caso de reincidência, quando ocorrer qualquer hipótese de discriminação salarial por motivo de sexo.

Dentro do objeto da presente pesquisa, cumpre ainda mencionar importantes tratados internacionais oriundos da OIT, quais sejam, as Convenções n. 156 e n. 189.

A Convenção n. 156 dispõe sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. Aplica-se a todos os setores da economia e almeja desnaturalizar o papel da mulher como responsável exclusiva pelos cuidados com a casa e com os filhos, além de salvaguardá-las de possíveis discriminações no mercado de trabalho. Salienta-se que a referida Convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil; todavia, em 2023, o Governo Federal encaminhou à Câmara dos Deputados o texto dessa convenção para início dos trâmites de sua pactuação definitiva.

Por sua vez, a Convenção n. 189 busca a proteção e garantia do trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. Seu texto legal foi adotado em 2011 e aprovado pelo Brasil em 2018, sendo promulgado no país por meio do Decreto n. 12.009, de 2024. O aludido tratado internacional laboral almeja reconhecer a dignidade, o valor e a contribuição do trabalho doméstico para a economia e a sociedade, estabelecendo um piso mínimo de direitos aos trabalhadores domésticos, vedando, em qualquer hipótese, o exercício dessa modalidade de trabalho por pessoas com idade inferior à estabelecida na legislação nacional para os trabalhadores em geral. No caso do Brasil, veda-se o trabalho doméstico às pessoas com idade inferior a 18 anos, conforme se verifica no item 76 do Decreto n. 6.481, de 12 de junho de 2008, o qual regulamenta a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP).

Em âmbito nacional, a Carta Maior de 1988 destaca o princípio da igualdade, seja em seu aspecto material, seja no formal, como um dos pilares de seu texto, trazendo várias disposições nos arts. 3º, 5º, 7º e 12, plenamente aplicáveis às relações privadas, em razão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais decorrentes de sua dimensão objetiva.

Em âmbito infraconstitucional, e levando em consideração o objeto do presente estudo, podemos destacar também a recente Lei n. 15.069, de 23 de dezembro de 2024, a qual instituiu, no Estado brasileiro, a Política Nacional de Cuidados, que deve garantir, no mínimo, entre outras medidas, a promoção do labor decente para as trabalhadoras e os trabalhadores remunerados do cuidado, incluindo a garantia de direitos trabalhistas e de proteção social, o enfrentamento da precarização do trabalho e a estruturação de programas de formação e de qualificação profissional para essas trabalhadoras e esses trabalhadores. Deve, ainda, estruturar medidas para a redução da sobrecarga de trabalho não remunerado que recai sobre as famílias, em especial sobre as mulheres, com a promoção da corresponsabilidade social entre homens e mulheres.

Referidos dispositivos almejam a promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de idade, origem, raça, sexo, cor e quaisquer outras formas de discriminação, vedando absolutamente a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de idade, sexo, cor ou estado civil, de modo a garantir a todos, sem distinção, a máxima efetividade da dignidade da pessoa humana e a garantia do direito fundamental ao trabalho digno.

Todo esse arcabouço legal almeja a construção de um sistema jurídico capaz de legitimar o direito humano fundamental ao trabalho digno, apresentando-se, consoante as lições de Delgado (2006), como possível estabilização das relações sociais de trabalho diante do sistema capitalista contemporâneo.

Contudo, determinadas modalidades de trabalho enfrentam obstáculos na tentativa de concretizar o direito fundamental ao trabalho digno para seus executores. Dentre as aludidas espécies, destaca-se o trabalho de cuidado, demasiadamente invisibilizado no Brasil, consoante se verificará no capítulo a seguir.

3 Desmitificando o trabalho de cuidado doméstico e suas interseccionalidades na realidade do Estado brasileiro

O trabalho de cuidado, historicamente invisibilizado e subvalorizado, ocupa um lugar central na estrutura social brasileira. Trata-se de um conjunto de atividades essenciais à reprodução da vida, como o cuidado com crianças, idosos, pessoas com deficiência e o próprio trabalho doméstico os quais, embora fundamentais, são frequentemente relegadas às margens da economia formal. No Brasil, esse tipo de trabalho é também atravessado por marcadores sociais como gênero e raça, revelando profundas desigualdades que se perpetuam desde os alicerces da sociedade colonial até os dias atuais. Ao discutir esse tema, é imprescindível considerar como a divisão sexual do trabalho, a economia do cuidado e as intersecções entre raça e gênero moldam as condições de vida de milhões de mulheres, especialmente as mulheres negras.

Vivemos em uma sociedade estruturada por valores eurocêntricos, capitalistas e patriarcais, que naturalizam a ideia de que o cuidado é uma responsabilidade feminina. Essa lógica, herdada de sistemas históricos de dominação, como o colonialismo, o patriarcado, o capitalismo e o neoliberalismo, impôs às mulheres, sobretudo às mulheres negras, o papel de cuidadoras, tanto no âmbito privado quanto no mercado de trabalho. A divisão sexual do trabalho, que separa o trabalho produtivo (executado pelos homens) do trabalho reprodutivo (atribuído às mulheres), não apenas reforça estereótipos de gênero, mas também sustenta desigualdades econômicas e sociais. No Brasil, essa divisão é agravada por um racismo estrutural que empurra mulheres negras para ocupações precarizadas e mal remuneradas, como o trabalho doméstico.

As disparidades salariais entre homens e mulheres, especialmente entre homens brancos e mulheres negras, continuam sendo uma realidade gritante. Mesmo quando exercem funções semelhantes, as mulheres recebem menos, enfrentam maiores obstáculos para ascender profissionalmente e são frequentemente excluídas de espaços de poder e decisão. O trabalho de cuidado, quando remunerado, é marcado por baixos salários, ausência de direitos trabalhistas e pouca valorização social. Quando não remunerado, como ocorre dentro de grande parte dos lares brasileiros, ele é invisibilizado pelas estatísticas econômicas, apesar de sustentar a base da sociedade.

Essa desvalorização impacta diretamente a inserção das mulheres no mercado de trabalho, limitando suas possibilidades de autonomia financeira e desenvolvimento profissional.

Ao abordar estudos que discutem a economia do trabalho, a divisão sexual do trabalho e o cuidado doméstico, é possível compreender como essas estruturas se entrelaçam e perpetuam desigualdades. A análise interseccional permite evidenciar que não se trata apenas de uma questão de gênero, mas também de raça e classe, conforme será possível observar nos próximos subcapítulos.

3.1 A divisão sexual do trabalho e a economia do cuidado

Como referido, a partir dos modelos de produção capitalista e neoliberal, foi-se construindo, na sociedade, uma divisão sexual do trabalho, a qual relegou aos homens o trabalho produtivo, ou seja, o papel de provedor, e, às mulheres, restaram os trabalhos de cuidado, predominantemente em seus lares, voltados aos serviços domésticos e/ou aos cuidados com familiares. Quando passaram a almejar espaços no mercado de trabalho, a elas, em sua grande maioria, restaram os trabalhos precarizados ou mal remunerados, como o trabalho doméstico remunerado, que há muitas décadas esteve à margem da proteção legal e que, mesmo com a evolução protecionista vigente em nosso país, ainda é constantemente violado em seus direitos mínimos.

Nesse sentido, Pujol (1992) é pontual ao destacar que, na era capitalista, as mulheres da classe trabalhadora são destinadas ao lar, de modo que seja criado capital humano masculino. Sob um triste disfarce de proteção, as mulheres são relegadas ao lar e aos cuidados da família, restando-lhes um orçamento mínimo, justificado pela eficiência capitalista. Em complemento, afirma Carrasco (2008) que esse cenário se agrava ainda mais, uma vez que essa modalidade de trabalho é demasiadamente invisibilizada, seja qual for a sociedade.

Segundo Kergoat (2001), a divisão sexual do trabalho define-se em termos de uma designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, como também, e simultaneamente, de uma captação, pelos homens, das funções com forte valor social agregado, baseando-se, assim, nos princípios da hierarquia e da separação.

Tamanhas foram as proporções da divisão sexual do trabalho que se passaram a desenvolver importantes estudos a seu respeito, alcunhando-se o fenômeno da economia do cuidado, o qual, segundo Posthuma (2021), é eivado de ausência de reconhecimento, o que dificulta demasiadamente a criação e o fortalecimento de um marco jurídico para apoiar e proteger quem o desenvolve.

Um estudo recente da OIT (2018) apresentou preocupantes dados relacionados ao trabalho de cuidado doméstico não remunerado. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, em nenhum país homens e mulheres contribuem com esforços iguais de cuidado não remunerado, estimando-se que ao menos 76,2% das mulheres sejam responsáveis por esse tipo de trabalho no planeta.

Esse cenário se agrava ainda mais quando o estudo observa que 62% das trabalhadoras de cuidado não remunerado estão inseridas na economia informal e que apenas 47,7% delas contribuem para a previdência social, ou seja, mais da metade das mulheres responsáveis pelo trabalho de cuidado não remunerado estão fadadas à ausência de qualquer proteção previdenciária (ILO, 2018).

Ainda segundo Posthuma (2021), a economia do cuidado não é reconhecida nem calculada adequadamente, não existindo sequer uma definição comum do seu conceito, o que complica a realização de estudos mais aprofundados que possam viabilizar melhorias em seu desempenho.

Esse vazio normativo e organizacional, além de fomentar a divisão sexual do trabalho e relegar às mulheres a dignidade no trabalho, prejudica também, de forma demasiada, a economia. Segundo Epker e Almeida (2023), só no ano de 2020, as mulheres poderiam ter contribuído com US\$ 10,9 trilhões para a economia global se recebessem um salário mínimo pelas tarefas domésticas que realizam. No Estado brasileiro, a economia do cuidado, caso valorizada ou ao menos minimamente remunerada, acrescentaria 13% ao PIB do país.

Esse quadro se agrava ainda mais, tendo em vista que uma mulher sobrecarregada com o trabalho de cuidado não remunerado tem muito menos tempo ou condições físicas e mentais para se dedicar ao trabalho remunerado e a outras áreas de sua vida, como os estudos, a profissionalização e o próprio autocuidado.

O mesmo cenário de descaso é recorrentemente visualizado no trabalho de cuidado remunerado, popularmente conhecido como trabalho doméstico, no qual a maior parte de suas trabalhadoras apresenta baixos níveis de escolaridade e raramente tem acesso à capacitação formal para o exercício de suas atividades, sendo ainda obrigada ao desempenho de múltiplas funções durante sua jornada (Posthuma, 2021).

Estima-se que cerca de 80% das trabalhadoras domésticas da América Latina desenvolvem suas funções na informalidade, largadas à própria sorte, sem qualquer amparo previdenciário e/ou proteções pagas por seus empregadores, sendo remuneradas, na maioria esmagadora, com ínfimos salários e subordinadas a intensas jornadas laborais (OIT, 2018).

A persistente divisão sexual do trabalho, sustentada por estruturas econômicas e culturais, não apenas perpetua desigualdades de gênero, como também compromete o reconhecimento e a valorização da economia do cuidado.

Esses fatores se agravam diante da ausência de políticas públicas eficazes e de um marco jurídico sólido para proteger quem realiza esse tipo de trabalho, revelando um cenário de invisibilidade e negligência das modalidades de trabalho objeto do presente estudo. O impacto dessa lógica ultrapassa o âmbito doméstico, afetando também o desenvolvimento econômico e social, ao limitar o potencial produtivo de centenas de milhares de mulheres. Assim, o trabalho de cuidado doméstico, remunerado ou não, embora demasiadamente essencial à reprodução da vida e ao funcionamento da sociedade, segue sendo tratado como um recurso inesgotável e gratuito.

A seguir, exploraremos com mais profundidade esse universo invisibilizado, buscando compreender suas implicações sociais, econômicas e jurídicas, bem como seu atual cenário na sociedade brasileira.

3.2 O trabalho de cuidado doméstico não remunerado

O trabalho de cuidado pode ter por beneficiários bebês, crianças, adultos, idosos e pessoas com deficiência, não se limitando ao cuidado somente de seres humanos, mas também às tarefas práticas de limpeza, alimentação, assim como às atividades de dar amor, carinho e

transmissão de conhecimento e valores, sendo atribuído, segundo Leite (2023), a um dos sexos, feminino predominantemente, em conformidade com a atual divisão sexual do trabalho.

Hughes (1993) conceitua essa variante laboral como atividade de trabalho tida por socialmente degradante, do ponto de vista de suas exigências físicas e morais para quem a realiza, tendo em vista o total desprestígio social da atividade.

Referida modalidade de trabalho pode ser dividida em dois ângulos. O primeiro subdivide-o em atividades de cuidados diretos, pessoais e relacionais, como a prestação de cuidados a um filho ou cônjuge doente, e em atividades de cuidados indiretos, tais como cozinhar, limpar e auxiliar os filhos nas lições de casa. O segundo ângulo subdivide essa espécie de trabalho em remunerado, como, por exemplo, os trabalhadores domésticos, e em não remunerado, exercido pelas pessoas do lar, numa condição de mútua assistência na estrutura familiar.

O trabalho de cuidado, conforme delineado por Hirata (2016), afigura-se como importante exemplo das desigualdades imbricadas de gênero, classe e raça, pois os trabalhadores do cuidado são majoritariamente mulheres, pobres, negras, atuando no interior do espaço doméstico, na esfera dita privada, de forma gratuita e realizando por amor. Trata-se de uma profissão pouco valorizada, invisibilizada, precária, e que, quando remunerada, é paga com salários relativamente baixos.

Em estudo realizado por Hirata, Guimarães e Sugita (2011), observou-se que, no Brasil, a família ainda é o lugar predominante do cuidado, sendo da responsabilidade de seus membros, sobretudo das mulheres, mas também das empregadas domésticas e das diaristas recrutadas para as tarefas domésticas. Essas profissionais também são levadas a cuidar das pessoas idosas e das crianças da família. Concluiu-se que cuidar da casa, do marido e das crianças tem sido tarefa exercida majoritariamente por agentes subalternos e femininos, os quais, no léxico brasileiro, têm estado associados à submissão, seja a dos escravos, inicialmente, seja a das mulheres brancas ou a das mulheres negras, posteriormente.

Dados do IBGE, relativos a 2022, mostram que mulheres dedicaram, em média, 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas (Nery e Britto, 2023). No mesmo

período, 92,1% das mulheres brasileiras com idade igual ou superior a 14 anos realizaram afazeres domésticos e ou cuidado de pessoas; esse índice é ainda superior quando se observam os dados relativos às mulheres negras: 92,7%.

Consoante as lições de Leite (2023), referida desvalorização e precariedade decorrem do capitalismo, que atribuiu às mulheres o trabalho de cuidado da casa e dos entes familiares, definindo, a partir do século XX, a separação do trabalho em produtivo, executado predominantemente por homens, e reprodutivo, relacionado aos afazeres domésticos, realizado pelas mulheres. Este último, por não fomentar renda nem movimentar a economia, passou a ser pouco valorizado e demasiadamente invisibilizado.

A equivocada atribuição do trabalho de cuidado não remunerado às mulheres acaba por criar um triste cenário que as leva a buscar trabalhos precários, de meio período ou sem registro, como forma de conciliar o trabalho remunerado com os cuidados do lar, conforme Leite (2023).

Todavia, esse entendimento, fruto do capitalismo e da cultura patriarcal que enquadra a mulher como sexo frágil, é completamente desarrazoado e infundado, tendo em vista que, conforme bem pontuado por Fraser (2013), sem o trabalho de cuidado não haveria cultura, economia nem organização política, tratando-se de atividade fundamental à garantia da acumulação de capital.

Consoante bem observado por Pereira e Nicoli (2020), embora de tamanha importância, o trabalho de cuidado doméstico não remunerado é relegado à invisibilidade, desconsiderado como tempo de trabalho ou achatado e transformado em algo linear, e o seu valor, igualmente, é simplesmente não reconhecido e não remunerado ou reduzido à lógica da mensuração monetária.

Não obstante a maioria das pessoas ainda pense de forma contrária, e o Brasil ainda não possua previsão legal específica, em âmbito internacional, entende-se que o trabalho de cuidado não remunerado deve ser considerado trabalho real, uma vez que será considerada trabalho toda atividade lícita, livremente escolhida ou aceita, independentemente de ser exercida fora do lar ou mediante remuneração. Nesse sentido, destacam-se o artigo 6 do Protocolo de San Salvador, o artigo 6º do

Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o artigo 3º da Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho.

3.3 O trabalho de cuidado doméstico remunerado

Muito embora no Brasil tenham sido promulgadas a Emenda Constitucional n. 72, de 2013, e a Lei Complementar n. 150, de 2015, o trabalho doméstico ainda é demasiadamente fadado à informalidade. Consoante Oliveira, Dutra e Santos Junior (2023), tanto na perspectiva de um setor no qual as prescrições legais têm dificuldade de ser implementadas, dada a dificuldade de sua fiscalização, quanto na perspectiva de serem as atividades domésticas, com base na tradição escravocrata, sexista e racista brasileira, o trabalho de cuidado doméstico afigura-se como uma atividade que não foi prestigiada com a seleta construção histórica da formalidade.

Aludida informalidade ainda predomina, devido especialmente ao permissivo legal que autoriza a contratação da diarista para execução de atividades domésticas até duas vezes por semana; conforme Oliveira, Dutra e Santos Junior (2023), essa autorização legal resulta em inúmeros prejuízos, entre eles, a ausência de proteção previdenciária.

Além disso, existem as discriminações constantes da Lei Complementar n. 150, de 2015. Citam-se como exemplos: I) a previsão do art. 26 da referida lei, que só autoriza o pagamento de seguro-desemprego em até, no máximo, três parcelas e no importe de um salário mínimo, ao contrário do permissivo legal que autoriza o pagamento de até cinco parcelas aos trabalhadores urbanos e rurais, em valor que observe o teto estabelecido pelo Ministério do Trabalho, o qual supera significativamente o salário mínimo; II) a disposição constante do art. 3º, § 3º, que estabelece férias proporcionais aos trabalhadores domésticos em regime parcial, diferente das previsões celetistas que autorizam férias de 30 dias corridos aos trabalhadores em regime parcial.

Tais discriminações ainda podem ser visualizadas no texto constitucional, que, embora tenha evoluído a passos lentos na proteção aos trabalhadores domésticos, ainda não lhes estendeu importantes previsões, tais como: I) piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; II) proteção do mercado de trabalho da mulher,

mediante incentivos específicos, nos termos da lei; e III) adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei. Acresce ainda a brecha legal da referida lei complementar ao permitir novas formas de exploração, quando autoriza a contratação de serviços domésticos na modalidade de diárias.

Consoante bem observado por Ávila e Ferreira (2020), o trabalho doméstico remunerado, na formação social brasileira, traz as marcas da servidão das mulheres, como predestinadas a servir compulsoriamente ao outro, além das marcas da escravidão à qual estiveram submetidas as mulheres negras. Trata-se, portanto, de uma relação de trabalho na qual mulheres e/ou homens, responsáveis pelo trabalho doméstico gratuito em suas casas, repassam para outras mulheres, predominantemente, por meio de um pagamento, suas atribuições domésticas.

Conforme as lições de Ávila (2009), o trabalho doméstico remunerado afigura-se como uma modalidade de trabalho com demanda constantemente incessante, na qual as trabalhadoras são expropriadas e sujeitas a jornadas de trabalho extensivas, submetidas ainda às mais diversas formas de violência, em especial o assédio moral e o sexual.

Além de tudo isso, o trabalho doméstico remunerado é ainda mais relegado à invisibilidade, por ser considerado uma modalidade laboral meramente reprodutiva, ou seja, não gera produtos ou serviços diretamente para a economia, não gerando valor, muito menos produzindo lucros, conforme Sanches (2009).

Toda essa invisibilidade e precarização constantes nas relações de trabalho domésticas fomenta o triste cenário dos desenhos institucionais da escravidão contemporânea, a partir do escravismo contemporâneo doméstico.

Como bem apontam Farias, Menezes e Júnior (2025), a informalidade dos vínculos domésticos ainda é a tônica da maioria das popularmente nominadas trabalhadoras do lar, além de haver uma assustadora quantidade de pessoas em situação de trabalho escravo doméstico, travestidas como pessoas da família, que nem sequer recebem salários, não frequentam escola, não possuem vínculos afetivos com as famílias biológicas ou quaisquer outros vínculos sociais, vivendo nesses lares de forma pacata e resignada, sendo responsáveis por todos os afazeres

e cuidados domésticos, ou seja, constituindo-se em nada mais, nada menos, que mucamas modernas.

3.4 Interseccionalidades relacionadas ao trabalho de cuidado doméstico no Estado brasileiro

Todo o triste e preocupante cenário apresentado nos subtópicos anteriores se agrava quando passamos a verificar a constante interseccionalidade majoritária no trabalho de cuidado doméstico, remunerado ou não, uma vez que o trabalho doméstico no Estado brasileiro se constrói por meio das desigualdades de gênero, raça e classe, tendo em vista que as mulheres negras e pobres são a maioria esmagadora das trabalhadoras que desempenham a referida modalidade de trabalho.

O termo “interseccionalidade” surge nos anos 1980, a partir dos estudos de Kimberlé Crenshaw, que almejava compreender como diferentes formas de opressão e discriminação se interligam e afetam simultaneamente as pessoas, criando experiências únicas e complexas, conforme Akotirene (2019).

Akotirene (2019) destaca ainda que a interseccionalidade não é apenas uma ferramenta teórica, mas também uma ferramenta política. Ao compreender como as diferentes formas de opressão se interligam, é possível construir lutas mais eficazes por justiça social, o que também nos permite ir além das análises que separam as opressões em categorias estanques e construir agendas políticas mais abrangentes e inclusivas.

Ainda segundo a autora, determinadas categorias de gênero, raça, classe social, orientação sexual e deficiência se cruzam e se influenciam mutuamente, criando experiências únicas e complexas de opressão e discriminação.

No tocante ao mercado de trabalho, Akotirene (2019) pontua que a interseccionalidade nos permite analisar as experiências de pessoas negras no mercado de trabalho, já que suas vivências são atravessadas por múltiplas formas de opressão, como racismo, sexismo, classismo e outras. O racismo e o sexismo apresentam-se como principais obstáculos, desde a discriminação direta na seleção e contratação até a

falta de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, relegando as mulheres negras e pobres à precarização laboral.

Consoante bem observado por Bernardino-Costa (2015), o trabalho doméstico remunerado no Estado brasileiro é construído a partir das desigualdades de gênero, raça e classe, graças à herança da história colonial, que posicionava as mulheres negras como principais provedoras do trabalho de cuidado reprodutivo.

Indo além e destacando o objeto do presente subtópico, Carneiro (2011) identifica o que ela chama de matriarcado da miséria, destacando pesquisas que demonstram que mulheres negras ocupadas em atividades manuais perfazem um total de 79,4%, estando os 51% dessa camada alocados no emprego doméstico e os 28,4% restantes empregados como lavadeiras, passadeiras, cozinheiras e serventes de estabelecimentos não domésticos. Isso significa que a maioria das mulheres negras brasileiras atualmente está fadada à ocupação de trabalhos demasiadamente precários e invisibilizados, além de mal remunerados.

Diante da sobreposição de opressões que atravessam o trabalho de cuidado doméstico, especialmente entre mulheres negras e pobres, torna-se urgente repensar as estruturas que sustentam essa invisibilidade.

A interseccionalidade revela não apenas a complexidade das desigualdades, mas acentua também a necessidade de promoção de ações concretas que promovam justiça e reconhecimento. Assim, é fundamental avançar para reflexões que proponham a valorização efetiva do trabalho de cuidado doméstico, remunerado ou não, no Brasil, não apenas como prática econômica, mas como pilar social.

4 Proposições reflexivas à valorização do trabalho de cuidado doméstico no Brasil

Conforme se delineou no corrente estudo, embora não se trate de objeto inédito ou pouco explorado, ainda é demasiadamente preocupante o cenário de invisibilidade do trabalho de cuidado doméstico, seja ele remunerado ou não. Todavia, as esperanças não estão perdidas, e é possível, em caráter reflexivo, propor medidas para sua valorização. Contudo, é importante que o Estado, detentor do poder e responsável

pela garantia plena dos direitos humanos e fundamentais, as coloque em prática, de modo que haja verdadeira eficácia do superprincípio da dignidade da pessoa humana às trabalhadoras do cuidado doméstico.

Para que se efetive a valorização do trabalho de cuidado doméstico não remunerado, o presente estudo propõe, reflexivamente, as seguintes medidas: a) licença parental igualitária; b) ampliação do acesso às creches e pré-escolas em tempo integral; c) flexibilidade de jornadas às trabalhadoras mulheres, sem onerar sua valorização e remuneração; e d) políticas de incentivos e promoções às trabalhadoras que possuam, unilateralmente, obrigações familiares.

A Carta Magna de 1988 e a CLT garantem à trabalhadora licença-maternidade no prazo de 120 dias, podendo ser estendida a 180 dias. Por sua vez, aos homens é garantida licença-paternidade no prazo de 5 dias, podendo ser prorrogada até 20 dias. Ambas as extensões de licenças são concedidas caso a empresa faça adesão ao programa Empresa Cidadã, na forma da Lei n. 11.770, de 2008.

Todavia, embora previstas, é de saber notório que os prazos, como são concedidos, não atendem ao real objetivo da licença e acabam por proporcionar uma sobrecarga ainda mais intensa às mulheres, que, no momento do puerpério, quando se encontram mais vulneráveis e debilitadas, restam fadadas aos intensos cuidados do recém-nascido e dos afazeres do lar, de forma unilateral.

Assim, a concessão de licença parental em igual prazo para ambos os pais é uma medida essencial para promover a equidade de gênero e garantir o bem-estar das mulheres no período pós-parto. Ao dividir de forma justa os cuidados com o recém-nascido e os afazeres domésticos, reduz-se a sobrecarga física e emocional que tradicionalmente recai sobre as mães. Essa distribuição mais equânime possibilita que as mulheres tenham tempo adequado para se recuperar do parto, estabelecer vínculos afetivos com o bebê e preservar sua saúde mental, frequentemente abalada pela exaustão e pelo isolamento, uma vez que são raros os casos das mães que possuem uma rede de apoio ou condições financeiras para contratação de babás.

Soma-se a isso a presença ativa do pai desde os primeiros dias de vida da criança, que fortalece significativamente os laços familiares e

desconstrói diversos estereótipos machistas, capitalistas e neoliberais que associam o cuidado exclusivamente à figura materna. Essa mudança cultural é fundamental para que as mulheres não sejam penalizadas profissionalmente por exercerem a maternidade, enquanto os homens passam a ser reconhecidos como cuidadores igualmente responsáveis.

Nesse sentido, Lorentz (2019) defende a criação da licença parental, na linha do que prescreve a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, da ONU, e do Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002. Segundo a autora, a referida licença já é concedida em diversos países desenvolvidos pelo mundo, como Portugal, Dinamarca e Suíça, onde o dever dos cuidados com o nascituro é dividido de forma obrigatória entre homens e mulheres, dentro de parte do período total.

Em complemento, Santos (2019) afirma que as licenças-maternidade e paternidade, da forma como são concedidas, revelam certo desprezo pelo dever do pai para com a família, além de agravar demasiadamente o cenário de discriminação nas relações de trabalho entre homens e mulheres, especialmente no âmbito das progressões funcionais. Segundo o autor, assegurar a licença parental, dividindo-se o tempo de afastamento entre o homem e a mulher, facilitará significativamente o combate ao preconceito contra a mulher nas relações laborais, além de assegurar maior igualdade em concorrência com o homem.

O Estado, por meio de políticas públicas e atuação positiva, por meio da garantia efetiva do direito à educação, pode funcionar como importante ator na melhoria desse cenário de invisibilidade. Nesse caso, contribuindo não apenas para as mulheres responsáveis pelo trabalho de cuidado doméstico não remunerado, mas também para aquelas responsáveis pelo trabalho doméstico remunerado, por meio do fomento e da maior implementação de creches e pré-escolas em tempo integral.

Ao reconhecer institucionalmente que cuidar de crianças, especialmente na primeira infância, exige tempo, estrutura e profissionais capacitados, o Estado valida esse trabalho como essencial para o desenvolvimento social e econômico. Isso contribui expressivamente para romper com a ideia de que o cuidado é uma responsabilidade fadada às mulheres, trazendo-o para o centro do debate público e promovendo sua valorização como parte fundamental da engrenagem social.

Nesse sentido, Ricoldi (2010) pontua a importância da articulação entre família, trabalho e políticas públicas que objetivam conciliar os impasses originados pelo conflito entre trabalho e responsabilidade familiar das mulheres trabalhadoras, o que possibilita um importante equilíbrio entre esses dois espaços.

Assim, ao garantir que crianças tenham acesso a espaços seguros e educativos durante todo o dia, mulheres, especialmente as de baixa renda, ganham maior autonomia para participar do mercado de trabalho, se profissionalizarem ou simplesmente cuidarem de si mesmas, uma vez que o autocuidado é essencial e muitas mulheres restam privadas desse direito tão mínimo ao bem-estar físico e mental. Essa redistribuição do tempo e das responsabilidades contribui significativamente para que o trabalho de cuidado deixe de ser invisível e sobrecarregado, passando a ser compartilhado e reconhecido como um bem coletivo. Creches e pré-escolas em tempo integral, portanto, não são apenas uma política educacional, mas uma ferramenta de justiça social e de transformação das relações de gênero.

Importa salientar que à iniciativa privada também cumpre o papel de garantir os direitos humanos e fundamentais. Assim, podem as empresas contribuir nesse cenário de efetividade da visibilidade do trabalho de cuidado doméstico. Uma importante medida de incentivo nesse caminho é a redução da jornada de trabalho, sem onerar a valorização e a remuneração da mulher trabalhadora.

Como bem observado por Moraes, Abrão e Miotto (2015), as mulheres têm ampliado sua participação no mercado de trabalho, todavia, permanecem arcando majoritariamente com a reprodução social, por meio do tempo dedicado ao domicílio e aos cuidados, restando sobrecarregadas e fadadas à exaustão física e mental.

Assim, não restam dúvidas de que a redução da jornada de trabalho para as mulheres responsáveis pelo cuidado doméstico não remunerado é uma medida estratégica que contribui diretamente para a valorização e visibilidade do trabalho de cuidado, permitindo que elas tenham mais tempo e energia para se dedicar às responsabilidades familiares sem comprometer sua autonomia profissional. Em uma sociedade em que o cuidado doméstico não remunerado ainda recai

majoritariamente sobre as mulheres, diminuir a carga horária remunerada é reconhecer que o tempo dedicado à família também é trabalho, e trabalho mais que essencial.

Sugere-se ainda a implementação de políticas de incentivo e promoção voltadas especificamente para trabalhadoras com obrigações familiares unilaterais, como medida fundamental ao combate da invisibilidade do trabalho de cuidado e à correção de desigualdades estruturais no mercado de trabalho. Essas mulheres, que acumulam funções profissionais e responsabilidades domésticas não remuneradas e invisibilizadas, sem suporte compartilhado, enfrentam barreiras significativas para ascensão na carreira, muitas vezes sendo vistas como menos disponíveis ou produtivas, o que se denomina teto de vidro. Reconhecer esse esforço por meio de bonificações, flexibilizações e oportunidades de crescimento é, sem dúvida alguma, uma forma de valorizar o cuidado como trabalho legítimo e de alto impacto social.

Por último, e não menos importante, salienta-se a importância da permanente garantia de benefícios assistenciais às trabalhadoras do cuidado doméstico não remunerado que, por circunstâncias estruturais ou pessoais, especialmente as mães de crianças atípicas, não conseguem se inserir no mercado de trabalho. Trata-se de uma medida de justiça social e reconhecimento de um trabalho ainda tão invisibilizado, uma vez que, como referido, para o capitalismo e o neoliberalismo, não agrega ao crescimento da economia.

Essas mulheres sustentam o bem-estar de suas famílias, muitas vezes sozinhas, muitas vezes sem qualquer remuneração ou proteção social. Ao oferecer apoio financeiro, acesso à saúde, formação continuada e inclusão em políticas públicas, o Estado reconhece que o cuidado é um pilar da sociedade e que sua realização não pode significar exclusão econômica. Essa garantia é um passo decisivo para romper ciclos de pobreza e desigualdade, empoderando quem cuida e, na maioria das vezes, não recebe o reconhecimento devido.

No tocante à reversão do cenário de invisibilidade do trabalho doméstico remunerado, sugere-se: a) a alteração de determinados dispositivos da Lei Complementar n. 150, de 2015; e b) o empoderamento das trabalhadoras domésticas.

O art. 1º da Lei Complementar n. 150, de 2015, permite a realização do trabalho doméstico por diárias e sem qualquer proteção trabalhista e previdenciária, ao considerar como trabalho doméstico aquele prestado de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal, de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito de suas residências, por mais de dois dias por semana. Referida discriminação é única e exclusivamente atribuída aos trabalhadores domésticos, que, em sua maioria, são mulheres.

A permissão legal prevista na aludida lei complementar perpetua uma lógica discriminatória que fragiliza os direitos das trabalhadoras, especialmente das mulheres, que representam a esmagadora maioria nesse setor. Ao permitir que empregadores contratem serviços domésticos de forma esporádica e sem garantias trabalhistas, como férias, décimo terceiro salário, previdência ou estabilidade, essa norma institucionaliza a precarização de um trabalho historicamente invisibilizado, desvalorizado e com traços escravocratas. Em vez de promover a formalização e a dignidade laboral, a legislação permite a exploração e a perpetuação de desigualdades sociais e de gênero, tendo em vista que centenas de famílias se apropriam do trabalho de duas, três ou mais trabalhadoras domésticas diaristas para eximirem-se totalmente de qualquer responsabilidade trabalhista e previdenciária.

Além disso, essa flexibilização legal reforça estigmas que associam o trabalho doméstico a uma ocupação informal e de baixa qualificação, ignorando o papel fundamental que essas trabalhadoras desempenham no bom andamento das famílias e da economia. Ao não reconhecer plenamente seus direitos, o Estado, por meio do Poder Legislativo, contribui para a marginalização de mulheres, como já diversas vezes mencionado, em sua maioria negras e de baixa renda, que enfrentam inúmeras barreiras de acesso à cidadania plena.

Assim, não restam dúvidas de que é urgente a alteração do texto legal do primeiro artigo da Lei dos Trabalhadores Domésticos, de modo a não limitar os dias da semana como requisito para configuração da modalidade laboral, vedando-se, por qualquer ângulo, a contratação espoliativa no sistema de diárias.

Imperioso também é o fomento ao empoderamento das trabalhadoras domésticas. Carneiro (2011) é enfática ao reconhecer, como solução ao

saneamento desse grave cenário de disseminação ao qual as trabalhadoras domésticas estão destinadas, o acesso pleno e eficaz dessas trabalhadoras à educação e à profissionalização.

Em seus estudos, Acciari e Pinto (2020) destacam dois importantes programas de formação proporcionados pela OIT e pela Fenatrad, quais sejam: I) o Trabalho Doméstico Cidadão (TDC), em 2005, e II) os módulos "Fortalecendo os Sindicatos de Trabalhadoras Domésticas", em 2018. O TDC foi desenvolvido com o duplo objetivo de aumentar o nível de escolarização das trabalhadoras domésticas e de promover a ampliação de seus direitos, figurando como a primeira política pública a contar com a participação de trabalhadoras domésticas remuneradas, que eram planejadoras e o público-alvo das ações. Ao todo, mais de trezentas trabalhadoras domésticas foram beneficiadas no Brasil, com atividades realizadas em pelo menos seis Estados da Federação: Bahia, Sergipe, Pernambuco, Maranhão, Rio de Janeiro e São Paulo.

Por sua vez, o Seminário "Trabalho Digno e Equidade de Direitos: Fortalecendo o Coletivo de Mulheres Trabalhadoras Domésticas para Fortalecer a Democracia", realizado no final do mês de março de 2018, na sede do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticas (Sindoméstico) de Nova Iguaçu, contou com a participação de trinta palestrantes e profissionais vindas do Estado do Rio de Janeiro e de outros sindicatos do Brasil. Ao longo de três dias, foram realizadas inúmeras dinâmicas promovidas pela Rede Criola e atividades com a CUT Mulheres RJ, oficinas de oratória, apresentação do aplicativo Laudelina por uma representante da ONG Themis, finalizando-se com uma atividade de planejamento das ações dos sindicatos, com o apoio da CUT. Discutiu-se ainda a luta de coletivos de mulheres negras pela efetivação de seus direitos.

Assim, não restam dúvidas de que o empoderamento das trabalhadoras domésticas, por meio da educação e da profissionalização, é um caminho indispensável para romper com ciclos históricos de exclusão e subvalorização. Ao garantir acesso à formação técnica, à alfabetização e ao desenvolvimento de competências, essas mulheres conquistam não apenas melhores condições de trabalho, mas também maior autonomia, autoestima e ampliação de suas vozes na sociedade. Investir na qualificação dessas profissionais é reconhecer que o cuidado e o serviço

doméstico exigem saberes específicos e merecem respeito, proteção e oportunidades reais de ascensão.

5 Considerações finais

As chagas do capitalismo e do neoliberalismo desencadearam uma injusta divisão sexual do trabalho, na qual as mulheres restaram demasiadamente fadadas ao trabalho de cuidado doméstico, remunerado e não remunerado. Esse cenário é ainda mais grave em razão de suas interseccionalidades, uma vez que a maior parte das mulheres prejudicadas nesse contexto de invisibilidade e precarização são mulheres negras e pobres.

Ao Estado, à iniciativa privada e à sociedade cumpre de forma geral o papel de reversão do cenário de invisibilidade constante do trabalho de cuidado doméstico, remunerado e não remunerado. Algumas medidas já vêm sendo tomadas, e a evolução é perceptível, mas ainda insuficiente.

Para que essa reversão seja efetiva, é imprescindível que se reconheça o trabalho de cuidado como uma atividade essencial à sustentação da vida e da economia, e não apenas como uma mera extensão natural da condição feminina. A valorização desse trabalho passa pela ampliação de políticas públicas que garantam direitos, proteção social e reconhecimento formal às trabalhadoras domésticas, especialmente àquelas que atuam de forma não remunerada em seus próprios lares. A invisibilidade desse trabalho não é apenas uma questão de omissão, mas de estrutura, uma vez que está enraizada em um sistema que historicamente explorou corpos racializados e femininos como mão de obra barata e descartável.

Urge também o combate às novas formas de escravidão contemporâneo que ainda persistem no trabalho doméstico, muitas vezes disfarçadas sob contratos informais, jornadas exaustivas e ausência de direitos básicos, por meio da permissão para contratação do trabalho doméstico pelo regime de diárias.

A Lei Complementar n. 150, de 2015, ao permitir o trabalho por diárias sem vínculo empregatício, institucionaliza essa precarização e reforça a lógica de exploração. A maioria dessas trabalhadoras, que só tiveram seus primeiros direitos conquistados no início dos anos 1970, são mulheres negras e pobres, que enfrentam não apenas a desigualdade

de gênero, mas também o racismo estrutural e a exclusão econômica. A reparação histórica passa pela revogação de dispositivos permissivos e pela criação de mecanismos que assegurem dignidade, estabilidade e oportunidades reais de ascensão.

Além disso, é fundamental investir na educação e na profissionalização dessas mulheres, oferecendo caminhos concretos para o empoderamento e a autonomia. A formação continuada, o acesso à alfabetização e à qualificação técnica são instrumentos que rompem com o ciclo de marginalização e permitem que essas trabalhadoras sejam protagonistas de suas trajetórias. O Estado deve assumir a responsabilidade de garantir que nenhuma mulher seja condenada à invisibilidade por falta de oportunidades ou por sobrecarga de cuidado.

Por fim, é preciso que a sociedade como um todo reconheça que o cuidado é um bem coletivo e que sua valorização exige uma mudança cultural profunda. A redistribuição das responsabilidades familiares, a ampliação de creches em tempo integral, a licença parental igualitária e a redução da jornada de trabalho são medidas que contribuem para essa transformação, seja no cenário de invisibilidade do trabalho de cuidado doméstico não remunerado, seja na modalidade remunerada.

Valorizar quem cuida é valorizar a vida. E só haverá justiça social quando o trabalho de cuidado, remunerado ou não, for reconhecido, protegido e celebrado como parte fundamental da construção de um país mais justo e igualitário.

Referências

ACCIARI, Louisa; PINTO, Tatiane. Praticando a equidade: estratégias de efetivação de direitos no trabalho doméstico. **Estudos Avançados** (Online), São Paulo, v. 34, p. 73-90, 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/mr3au3p4>. Acesso em: 20 set. 2025.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Pólen, 2019.

ARENDT, Hannah. **A Condição humana**. 6. ed. Trad. de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1977.

ARENDT, Hannah. **As origens do totalitarismo**. Trad. de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Documentário, 1979.

ÁVILA, Maria Betânia. **O tempo do trabalho das empregadas domésticas: tensões entre dominação/ exploração e resistência.** Recife: UFPE, 2009.

AVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica Maria. Trabalho doméstico remunerado: contradições estruturantes e emergentes nas relações sociais no Brasil. **Psicologia & Sociedade** (Online), Recife, v. 1, p. 1-13, 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/mvtvt87p>. Acesso em: 13 set. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado.** São Paulo: LTr, 1997.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. **Saberes subalternos e decolonialidade: os sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil.** Brasília: UnB, 2015.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Trad. de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Governo envia à Câmara a Convenção 156 da OIT, sobre igualdade para homens e mulheres no trabalho. **Portal Câmara**, Brasília, 23 mar. Disponível em: <https://tinyurl.com/4jvd9j9e>. Acesso em: 06 set. 2025.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil.** São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARRASCO, Cristina. Por uma economia não androcêntrica: debates e propostas a partir da economia feminista. In: SILVEIRA, Maria Lúcia e Neuza Tito. **Trabalho doméstico e de cuidados: por outro paradigma de sustentabilidade da vida humana.** São Paulo: Sempre Viva Organização Feminista, 2008. p. 91-102.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. v. 1. 1471p.

DIEESE. **Infográfico sobre trabalho doméstico.** São Paulo: Dieese, 2024. Disponível em: <https://tinyurl.com/3mm3bsxs>. Acesso em: 5 set. 2025.

EPKER, Eva; ALMEIDA, Fernanda de. Economia do cuidado: mulheres são responsáveis por mais de 75% do trabalho não remunerado. **Forbes**, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/ydpwfpdp>. Acesso em: 13 et. 2025.

FARIAS, Débora Tito; MENEZES, Brenno Augusto Freire; JÚNIOR, Jayme Benvenuto Lima. Da denúncia na Comissão Interamericana à decisão de imprescritibilidade pelo Tribunal Superior do Trabalho: Avanços e

desafios para erradicação do trabalho escravo no Brasil. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Santiago, v. 16, p. 1-22, 2025. Disponível em: <https://tinyurl.com/hezpgmj7>. Acesso em: 13 set. 2025.

FRASER, Nancy. **Fortunes of feminism: from State-managed capitalism to neoliberal crisis**. New York: Verso, 2013.

GURGEL, Maria Aparecida. Discriminação positiva. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, ano 10, n. 19, mar. 2000.

FLORES, Joaquim Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Tradução de Carlos Roberto Diogo Garcia, Antônio Henrique Graciano Suxberger e Jefferson Aparecido Dias. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

FLORES, Joaquim Herrera. **Los derechos humanos como productos culturales**. Crítica del humanismo abstrato. Madrid: Catarata, 2005.

HIRATA, Helena Sumiko. Desigualdades no trabalho de cuidado: comparando Brasil, França e Japão. **SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 24, p. 53-64, 2016.

HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya Araujo; SUGITA, Kurumi. Cuidado e cuidadoras: o trabalho de care no Brasil, França e Japão. **Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 151-180, 2011. Disponível em: <https://tinyurl.com/5nnjrj7b>. Acesso em: 6 set. 2025.

HUGHES, Everett Cherrington. Good people and dirty work. In: HUGHES, Everett Cherrington. **The sociological eye: selected papers**. 2. ed. New Brunswick: Transaction Publishers, 1993.

NERY, C.; BRITTO, V. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. **Agência IBGE**, Rio de Janeiro, 11 ago. 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/5yybbu3j>. Acesso em: 13 set. 2025.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Care work and care jobs for the future of decent work**. Geneva: Global Report, 28 jun. 2018. Disponível em: <https://tinyurl.com/2x4zfwfxw>. Acesso em: 13 set. 2025.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007.

KERGOAT, Danièle. Le rapport social de sexe: de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion. **Actuel Marx**, Paris, n. 30, p. 85-100, 2021.

LEITE, Márcia. O trabalho de cuidado e a reprodução social: entre o amor, o abuso e a precariedade. **Contemporânea** – Revista de Sociologia da UFSCar, São Carlos, v. 13, n. 1, p. 011-032, jan.-abr. 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/mwd6wnr5>. Acesso em: 6 set. 2025.

LORENTZ, Lutiana Nacur. Paradigmas e paradoxos dos movimentos de mulheres (feministas?) no Brasil. **Boletim Científico Escola Superior Do Ministério Público Da União**, Brasília, n. 54, p. 57-85, 2019. DOI: 10.63601/bcesmpu.2019.n54.57-85. Acesso em: 20 set. 2025.

MELO, Raimundo Simeão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MORAES, Patricia Maccarini; ABRÃO, Kênia Cristina Lopes; MIOTO, Regina Célia Tamaso. Conciliação entre trabalho e vida familiar: um debate necessário. **Serviço Social & Saúde (Unicamp)**, Campinas, v. 14, n. 1, p. 106-118, 2015. Disponível em: <https://tinyurl.com/68676kd7>. Acesso em: 20 set. 2025.

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Presente y futuro de la protección social em América Latina y Caribe**. Lima: OIT, 2018. Disponível em: <https://tinyurl.com/h7sm39nz>. Acesso em: 13 set. 2025.

OLIVEIRA, Francine Rossi Nunes Fernandes; DUTRA, Renata Queiroz; SANTOS JUNIOR, Valdomiro Xavier dos. Filiação previdenciária e discriminação: o trabalho doméstico entre a precarização, a espoliação e o genocídio. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 1983-2014, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2023/78127>. Acesso em: 6 set. 2025.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá Nicoli. Os segredos epistêmicos do direito do trabalho. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 519-544, 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/4rcsrrct>. Acesso em: 27 set. 2025.

POSTHUMA, Anne Caroline. A economia de cuidado e o vínculo com o trabalho doméstico: o que as tendências e políticas na América Latina podem ensinar ao Brasil. In: PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina Pereira; POSTHUMA, Anne Caroline. (org.). **Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico de cuidados remunerado no Brasil**. Brasília: Ipea; OIT. 2021. p. 25-46. Disponível em: <https://tinyurl.com/yvattrka>. Acesso em: 13 set. 2025.

PUJOL, Michele A. **Feminism and anti-feminism in early economic thought**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 1992. Disponível em: <https://tinyurl.com/2zjc5xvb>. Acesso em: 13 set. 2025.

RICOLDI, Arlene Martinez. A noção de articulação entre trabalho e família e políticas de apoio. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, Brasília, n. 42, p. 37-43, fev. 2010.

SANCHES, Solange. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 17, n. 3, set./dez. 2009. Disponível em: <https://tinyurl.com/2p9teefb>. Acesso em: 20 set. 2025.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Direitos humanos: o desafio da interculturalidade. **Revista Direitos Humanos**, Brasília, v. 2, p. 10-18, jun. 2009.

SANTOS, Edilton Meireles de Oliveira. Direito a conciliação entre trabalho e família. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 229-243, dez. 2019. Disponível em: <https://tinyurl.com/4382sy99>. Acesso em: 20 set. 2025.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SCHULTZ, Vicki. Una explicación alternativa del acoso por un ambiente laboral hostil: un paradigma basado en la competencia. In: GARGARELLA, Roberto. (comp.). **Derecho y grupos desaventajados**. Barcelona: Editorial Gedisa, 1999.

SUPIOT, Alain. **El derecho del trabajo**. Buenos Aires: Heliasta, 2008.

TOSI, Giuseppe. **Direitos humanos: história, teoria e prática**. 1. ed. v. 1. João Pessoa: Editora Universitária UFPB, 2005.

VILLEY, Michel. **O direito e os direitos humanos**. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. 2. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2016.

Legislação

BRASIL. Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto n. 89.460, de 20 de março de 1984. **Portal da Casa Civil**, Brasília, 2002. Disponível em: <https://tinyurl.com/4x6kf2np>. Acesso em: 1º set. 2025.

BRASIL. Decreto n. 6.481, de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea d, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto n. 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. **Portal da Casa Civil**, Brasília, 2008. Disponível em: <https://tinyurl.com/24bsac7d>. Acesso em: 13 set. 2025.

BRASIL. Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador". **Portal da Casa Civil**, Brasília, 1999. Disponível em: <https://tinyurl.com/36unxtbm>. Acesso em: abr. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Portal Câmara**, Brasília, [2025]. Atos do Poder Legislativo. Disponível em: <https://tinyurl.com/bdfkmutw>. Acesso em: 1º set. 2025.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. **Portal da Casa Civil**, Brasília, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 19 set. 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 111 – Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. **Portal da OEA**, Washington, D.C., 4 jun. 1958. Disponível em: <https://tinyurl.com/2xtzr5rs>. Acesso em: 13 set. 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 156 – Relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares. **Portal MPBA**, Salvador, 3 jun. 1981. Disponível em: <https://tinyurl.com/25t3pcvd>. Acesso em: 13 set. 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 189 – Trabalho digno para o trabalho doméstico. **Gov.br**, Brasília, 1º jun. 2011. Disponível em: <https://tinyurl.com/ap8ef966>. Acesso em: 13 set. 2025.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal de Direitos Humanos. **United Nations**, Coimbra, [2025]. Disponível em: <https://tinyurl.com/2ncmpxse>. Acesso em: 6 set. 2025.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. **Portal da OEA**, Washington, D.C., 16 dez. 1966. Disponível em: <https://tinyurl.com/yhvakp7m>. Acesso em: 16 set. 2025.

BRASIL. Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Brasília: **Diário Oficial da União**, 1999. Disponível em: <https://tinyurl.com/53eu5ybs>. Acesso em: 1º set. 2025.

BRASIL. Decreto n. 12.009, de 1º de maio de 2024. Promulga os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (n. 189) e da Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (n. 201), da Organização Internacional do Trabalho. Brasília: **Diário Oficial da União**, 2024. Disponível em: <https://tinyurl.com/ytr5a3xw>. Acesso em: 13 set. 2025.