
O CUIDADO FAMILIAR NAS FRONTEIRAS DO DIREITO DO TRABALHO: UMA CRÍTICA FEMINISTA À JURISPRUDÊNCIA

Family care on the labor law boundaries: a feminist critique of jurisprudence

Cristiane dos Santos Silveira

RESUMO

Os feminismos vêm criticando há décadas as fronteiras que estruturam o pensamento ocidental e que dividem o público e o privado, o pago e o não pago, o trabalho e a família. Essas fronteiras constituem o direito do trabalho, o qual, por sua vez, produz suas próprias fronteiras, separando o que é e o que não é objeto de sua regulação jurídica. Hierarquias são construídas entre os conceitos dicotômicos, e um dos polos é privilegiado – socialmente, economicamente e politicamente – em relação ao outro. Nesse contexto, o cuidado familiar é considerado uma atividade da esfera privada/ íntima, gratuita, oriunda de um dever familiar e feminino – e não um trabalho apto a gerar direitos. Partindo dessas formulações teóricas do campo feminista, o objetivo principal deste artigo é o de refletir sobre as fronteiras construídas pela jurisprudência que deixam de fora do escopo da regulação trabalhista o cuidado familiar. Para essa análise, foi realizada uma pesquisa jurisprudencial no *site* do Tribunal Regional da Terceira Região (TRT-3), em busca de decisões em que se discute o reconhecimento de vínculo empregatício doméstico em relações familiares, no contexto de uma prestação de trabalho de cuidado. Como resultado, foram identificados 9 (nove) acórdãos, e em nenhum deles houve reconhecimento de vínculo de emprego doméstico, apesar do ordenamento jurídico nacional não vedar essa possibilidade. A partir da análise jurisprudencial empreendida, conclui-se que a mera existência de uma relação familiar impossibilita, no entender dos julgadores, o reconhecimento de vínculo empregatício,

Cristiane dos Santos Silveira

Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. E-mail: silveira.cristianedossantos@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-9514-376X>.

uma vez que a gestão dos cuidados por algum membro da família não é vista como geradora de subordinação; que a contraprestação pelos cuidados não é vista como remuneração; e que o cuidado não é visto como *trabalho*, mas como *auxílio, prestação assistencial e dever familiar de reciprocidade/solidariedade*. Dessa forma, os julgadores empreendem um *trabalho* de reafirmação de fronteiras entre *relações familiares* – íntimas, afetivas, oriundas dos laços de parentesco e inseridas na lógica do dever de solidariedade – e *relações empregatícias*, estas sim de caráter econômico, oriundas do contrato de trabalho e passíveis de atribuição de direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Cuidado familiar; Vínculo empregatício doméstico; Crítica feminista ao direito do trabalho; Análise jurisprudencial.

ABSTRACT

Feminism has been criticizing for decades the boundaries that structure Western Thought and that divide public and private, paid and unpaid, work and family. These boundaries constitute labor law, which, in turn, produces its boundaries, separating what is and what is not the object of its legal regulation. Hierarchies are built between dichotomous concepts, and one of the poles is privileged – socially, economically, and politically – about the other. In this context, family care is considered an activity in the private/intimate sphere, free of charge, arising from a family and feminine duty – and not a work capable of generating rights. Based on these theoretical formulations from the feminist field, the main objective of this article is to reflect on the boundaries constructed by jurisprudence that leave family care outside the scope of labor regulation. For this analysis, a jurisprudential search was carried out on the Tribunal Regional da Terceira Região (TRT-3) website in search of decisions discussing the recognition of domestic employment in family relationships in the context of providing care work. As a result, 9 (nine) court decisions were identified, and none recognized a domestic employment relationship, despite the national legal system not prohibiting this possibility. Based on the jurisprudential analysis undertaken, it is concluded that the mere existence of a family relationship makes it impossible, in the opinion of the judges, to recognize an employment relationship, since the management of care by a family member is not seen as subordination; that payment for care is not seen as remuneration; and that care is not seen as work but as help, assistance and a family duty of reciprocity/solidarity. In this way, judges carry out work to reaffirm boundaries between family relationships – intimate, affective, arising from kinship ties and inserted in the logic of the duty of solidarity – and employment relationships, these of an economic nature, arising from the employment contract and eligible for the attribution of labor rights.

Keywords: *Family care; Domestic employment; Feminist critique of labor law; Jurisprudential analysis.*

1 INTRODUÇÃO

O objetivo principal deste artigo é o de refletir sobre as fronteiras do direito do trabalho construídas pela jurisprudência trabalhista, que deixam de fora de seu escopo o cuidado familiar, ou seja, o trabalho realizado por cuidadoras – geralmente mulheres – em prol de pessoas de suas famílias dependentes para atividades da vida diária.

Para a análise jurisprudencial, foi realizada uma pesquisa, no site do Tribunal Regional da Terceira Região (TRT-3), através das abas: *jurisprudência – acórdãos na íntegra – pesquisa textual*, no dia 21 de julho de 2022, com as seguintes palavras-chave: *vínculo emprego doméstico* (no campo *com todas as palavras*) e *relação familiar* (no campo *com a expressão*). Dos 25 (vinte e cinco) resultados encontrados, foram selecionados apenas aqueles em que se discutia o reconhecimento de vínculo empregatício doméstico em relações familiares, no contexto de uma prestação de trabalho de cuidado a pessoas dependentes. Assim, chegou-se a 9 (nove) acórdãos com as características mencionadas.

Entre as 16 (dezesesseis) decisões descartadas, 13 (treze) delas tratam de temas diversos e não pertinentes à pesquisa e três delas tratam de reconhecimento de vínculo empregatício doméstico no âmbito de relações familiares em prestações de trabalho doméstico. Apesar da forte interface destas últimas com a discussão empreendida nesta pesquisa – inclusive o trabalho doméstico pode ser considerado cuidado – as três decisões mencionadas foram excluídas da análise, uma vez que o foco central é compreender as especificidades do cuidado direto a pessoas dependentes no discurso dos julgadores. Sobre o assunto, ainda cabe notar que em nenhuma dessas três decisões houve reconhecimento de vínculo de emprego doméstico¹.

No caso das decisões selecionadas², em nenhuma delas houve o reconhecimento do vínculo de emprego doméstico, nem em primeira nem em segunda instância. Apesar das decisões mencionarem a ausência de requisitos da relação de emprego, percebe-se que o ponto principal das argumentações é a demonstração de que o trabalho foi prestado no contexto de uma relação de caráter familiar e afetivo

1 As três decisões mencionadas referem-se a recursos ordinários: 0153500-69.2009.5.03.0129; 00063-2004-082-03-00-2; 5399/01.

2 Os números dos processos analisados, todos recursos ordinários, são: 0010288-87.2019.5.03.0048; 0010483-96.2020.5.03.0061; 0011023-22.2019.5.03.0113; 0010886-29.2019.5.03.0052; 0011297-77.2016.5.03.0052; 01149-2007-057-03-00-5; 00732-2006-090-03-00-2; 00088-2007-101-03-00-2; 00740-2006-041-03-00-9.

e não empregatício, como se, no entender dos julgadores, não fosse possível que uma relação íntima/familiar fosse também uma relação de emprego, no contexto do trabalho de cuidado. Nesse sentido, muitas decisões mencionam o fato de ser juridicamente possível a existência de relação de emprego entre familiares, e, na sequência, argumentam sobre o caráter familiar da prestação de serviços, como contraponto aos serviços prestados no contexto de relações empregatícias. Nesse contexto, conclui-se que a jurisprudência trabalhista constrói fronteiras jurídicas que deixam de fora do escopo da disciplina o cuidado familiar, reafirmando as distinções estanques entre relações íntimas e relações econômicas.

Utilizo como conceito de *fronteiras jurídicas* os limites ou divisões entre aquilo que é objeto do direito e aquilo que não é, o que resulta em hierarquias e exclusões (CONAGHAN, 2005). Essas fronteiras não são naturais nem fixas – são construídas e reconstruídas permanentemente, disputadas e negociadas dentro de discursos fortemente perpassados por moralidades. Nesse sentido, tomo o direito como um discurso de poder e como uma prática de gênero, produto da sociedade, mas também produtor de identidades e subjetividades (FUDGE, 2016).

Importante dizer também que as fronteiras jurídicas do cuidado familiar correspondem a fronteiras morais mais amplas que estruturam o pensamento ocidental, podendo ser citada como central aquela que separa a esfera pública da privada (TRONTO, 2009). A crítica à separação e à hierarquia entre essas duas esferas foi um debate central na segunda onda do feminismo, momento em que se passou a discutir de forma intensa o atravessamento político das opressões que se passavam no âmbito doméstico, dentro de temas como sexualidade e trabalho doméstico (FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, 2009; FRASER, 2009).

Olhando para o debate feminista no direito do trabalho, percebe-se críticas às fronteiras que delimitam o escopo da disciplina e a defesa de sua ampliação para alcançar o trabalho de cuidado não remunerado (CONAGHAN, 2005; VIEIRA, 2018). Cabe ainda ressaltar que há uma tendência, na academia feminista do direito do trabalho, de abandonar a ideia de que reformas no campo jurídico podem oferecer soluções para as desigualdades de gênero, por um estudo crítico do direito a fim de revelar seus contornos discursivos, pensando-o como uma prática de gênero que produz identidades (FUDGE, 2016).

Utilizo esses argumentos como caminho analítico para criticar a exclusão jurídica do cuidado familiar pela jurisprudência trabalhista brasileira, operada a partir de distinções entre relação empregatícia e relação familiar, como se o campo do

íntimo e o do econômico fossem excludentes e contraditórios, sem considerações mais aprofundadas sobre os atravessamentos entre essas esferas nas relações sociais.

2 AS CRÍTICAS FEMINISTAS ÀS FRONTEIRAS ENTRE PÚBLICO E PRIVADO

Carole Pateman (1993) é uma grande referência na discussão sobre a separação entre público e privado, especialmente em sua obra *O Contrato Sexual*, na qual a autora argumenta que a teoria do contrato social, ao mesmo tempo que fundamentou a noção de liberdade dos homens na esfera pública, também legitimou a dominação feminina na esfera privada. Nesse sentido, o contrato social também era um contrato sexual, a distinguir esses dois âmbitos da vida, o público como o lugar da política, da liberdade e dos homens; enquanto o privado era o lugar dos afetos, da sujeição e das mulheres (PATEMAN, 1993).

Ao olharmos para o âmbito do trabalho, percebemos uma divisão social – e sexual – entre dois tipos de atividades que se desenvolvem em cada uma dessas duas esferas, pública e privada, e que são atribuídas de forma desigual a homens e mulheres: de um lado, o trabalho produtivo é associado aos homens, valorizado socialmente e retribuído em dinheiro; de outro, o trabalho reprodutivo é atribuído às mulheres, sendo socialmente desvalorizado e remunerado em termos de virtude e afeto (KERGOAT, 2009; HIRATA; KERGOAT, 2007; FRASER, 2016).

Dentro dessa lógica, o trabalho de cuidado foi socialmente organizado, em diferentes fases do capitalismo, como responsabilidade privada, familiar, feminina, e deixado à margem da economia (FRASER, 2016). Com a crise do modelo homem provedor/mulher cuidadora e a ampla inserção feminina nos mercados de trabalho de diversos países, as mulheres passaram a ser provedoras, mas os homens não tornaram-se cuidadores (OROZCO, 2012).

A persistência da divisão sexual do trabalho no cenário dos países desenvolvidos foi chamada por Arlie Hochschild (1995) de *revolução de gênero paralisada*: mudanças culturais, sociais e econômicas levaram as mulheres ao mercado de trabalho, mas elas continuaram tendo que lidar, sozinhas, com as responsabilidades de cuidado de suas famílias.

Olhando para o contexto brasileiro, percebemos esse mesmo movimento de forte integração feminina no mercado de trabalho, de um lado, e permanência da divisão sexual do trabalho, de outro, como nos apontam as pesquisas de uso do tempo no país (MEDEIROS; PINHEIRO, 2018).

A literatura internacional busca identificar os motivos determinantes pelos

quais as mulheres continuam realizando mais trabalhos domésticos que homens, e entre elas está a *teoria da dependência econômica*, segundo a qual as diferenças de uso do tempo são assimetrias de poder econômico – pessoas (geralmente homens) com mais recursos financeiros conseguem livrar-se de sua carga de trabalho não pago atribuindo-a a pessoas com menos recursos (geralmente mulheres), que são dependentes economicamente das primeiras (MEDEIROS; PINHEIRO, 2018).

Outra teoria é a do *tempo disponível*, segundo a qual pessoas com mais tempo disponível realizam mais trabalho não pago, ideia que pensa a divisão do trabalho como uma tomada de decisão racional dos sujeitos (MEDEIROS; PINHEIRO, 2018).

Essas duas teorias, que deixam como secundário o componente cultural da divisão sexual do trabalho, são refutadas tanto pelos estudos internacionais (PINHEIRO, 2016) quanto pelos brasileiros (MEDEIROS; PINHEIRO, 2018).

Nesse sentido, a teoria mais prestigiada e reforçada por dados empíricos é a da *ideologia de gênero*, que argumenta que a divisão sexual do trabalho é predominantemente de ordem simbólica, ligada aos papéis de gênero, ou seja, às expectativas sociais em torno das identidades masculinas e femininas, reforçadas pelos próprios sujeitos em suas práticas cotidianas (MEDEIROS; PINHEIRO, 2018). Não haveria, portanto, “[...] um simples *trade-off* entre tempo gasto no mercado e tempo gasto em trabalho doméstico ou uma relação direta entre renda (relativa ou absoluta) e tempo em trabalho não pago” (MEDEIROS; PINHEIRO, 2018).

Os dados das pesquisas de uso do tempo no Brasil corroboram com essa ideia de que não é o tempo disponível nem a renda os fatores determinantes para a divisão do trabalho doméstico: mulheres ocupadas realizam mais trabalho não pago que homens desocupados; mulheres de maiores rendas realizam mais trabalho não pago que homens de menores rendas (MEDEIROS; PINHEIRO, 2018).

Apresentados os principais argumentos da discussão feminista sobre as fronteiras construídas entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo, passo, então, a discutir as reflexões feministas sobre as fronteiras do Direito do Trabalho, que deixam de fora diversos tipos de trabalho, entre eles o trabalho de cuidado.

3 AS CRÍTICAS FEMINISTAS ÀS FRONTEIRAS DO DIREITO DO TRABALHO

Judy Fudge (2016) faz um interessante panorama dos principais temas de debate feminista no direito do trabalho, e identifica três importantes mudanças teóricas nesse campo de estudos entre 1970 e 1990: i) a passagem da utilização da categoria *mulheres* para a categoria *gênero*; ii) a defesa da ampliação do escopo do

direito do trabalho para incluir a análise da interdependência entre trabalho pago e não pago; iii) a transformação da visão instrumental do direito para uma concepção que o toma em sua relação com o social.

A primeira mudança relaciona-se com uma discussão acadêmica feminista mais ampla, em que a categoria “mulheres” foi sendo substituída pela noção de “gênero”, considerada mais apropriada para compreender as diferenças sexuais como construções sociais, resultado de relações sociais que apresentam especificidades em cada sociedade e tempo histórico (SCOTT, 1989; FUDGE, 2016). Não adentrarei nos meandros dessa discussão, uma vez que interessa mais, aos objetivos propostos neste artigo, analisar as duas outras questões vislumbradas por Judy Fudge.

A segunda mudança, ligada à defesa da ampliação do escopo do direito do trabalho, também acompanhou o movimento mais amplo do pensamento feminista de reformulação do conceito tradicional de trabalho para alcançar o trabalho doméstico (KERGOAT, 2016). No campo teórico francês, por exemplo, as feministas materialistas demonstraram “[...] que o trabalho doméstico gratuito, excluído do mercado, entrava plenamente na categoria do trabalho explorado, e que a figura do trabalhador ‘livre para vender sua força de trabalho’ não era a única figura explorada em nossas sociedades” (KERGOAT, 2016, p. 23).

Nos anos 1990, portanto, fortaleceu-se a reflexão de que as normas trabalhistas eram direcionadas aos homens, uma vez que dedicar-se em tempo integral ao trabalho remunerado – o emprego padrão – é possível àqueles que não têm responsabilidades de cuidado, e que contam com mulheres da família que satisfaçam suas necessidades e as dos seus (FUDGE, 2016; CONAGHAN, 2005).

A partir da década de 1980, o emprego padrão entrou em crise nos países desenvolvidos, momento em que se proliferou empregos atípicos – e precários – e foram as mulheres que ocuparam de forma desproporcional esses cargos, que contavam com tempos mais flexíveis a permitir a conciliação trabalho e família (FUDGE, 2016; CONAGHAN, 2005).

Nesse momento, a ideia de balanço entre trabalho e família tornou-se uma questão central nos debates da academia feminista do direito do trabalho (FUDGE, 2016); e passou-se a questionar a narrativa oficial de que eram esferas separadas e autônomas; em prol da visão de que eram conectadas e interdependentes – e mais, sua ligação era perpassada pelo gênero (CONAGHAN, 2005).

Nesse sentido, preocupações produtivas e reprodutivas necessariamente se cruzam e demandam acomodação mútua e, nesse contexto, a divisão trabalho/família surge como uma expressão específica dessa

acomodação e não como uma característica natural ou universal da ordem social. Além disso, uma vez reconhecida essa relação funcional e inter constitutiva, o trabalho e a família não podem mais ser colocados como distintos e desconexos e sua aparição como tal revela-se produto da maneira particular como o trabalho é organizado e dos mecanismos e instituições - incluindo a lei - que apoiam e nutrem essa forma organizacional³ (CONAGHAN, 2005, p. 49).

Interessante perceber que Conaghan (2005) aponta o papel do direito na organização do modo particular pelo qual o trabalho é socialmente organizado, e, nesse sentido, como ele produz hierarquias e exclusões a partir de suas fronteiras, privilegiando algumas formas de trabalho em detrimento de outras.

O direito do trabalho é cercado por fronteiras. O tradicional delineamento de seus contornos está fortemente baseado no pareamento dicotomizado de conceitos hierarquicamente posicionados em relação um ao outro: público/privado; trabalho/família; pago/não pago; empregado/desempregado; economia formal/economia informal; trabalhadores típicos/atípicos; trabalho padrão/não padronizado; regulação/desregulamentação; cidadãos/estrangeiros, para citar apenas alguns. A invocação desses emparelhamentos mapeia nitidamente para dentro e fora do direito do trabalho, com o primeiro conceito em cada um dos emparelhamentos pertencendo 'dentro' e o segundo caindo 'fora' da estrutura do direito trabalhista⁴ (CONAGHAN, 2005, p. 67).

O terceiro ponto de mudança teórica dentro da academia feminista do direito do trabalho foi a compreensão de que a lei não é neutra nem pode ser compreendida fora das relações sociais mais amplas (FUDGE, 2016). Nesse sentido, enquanto nas décadas de 1970 e 1980, as acadêmicas feministas do direito do trabalho tomavam o direito de forma instrumental, como uma ferramenta que poderia ser utilizada para

3 Tradução minha. No original: "In this sense, productive and reproductive concerns necessarily intersect and demand mutual accommodation and, in this context, the work/family divide emerges as a specific expression of this accommodation rather than as a natural or universal feature of social order. Moreover, once this functional and inter-constitutive relationship is recognized, work and family can no longer be posited as distinct and unrelated and their appearance as such is revealed to be the product of the particular way in which work is organized and the mechanisms and institutions - including law - which support and nurture that organizational form" (CONAGHAN, 2005, p. 49).

4 Tradução minha. No original: "Labour law is beset by boundaries. The traditional delineation of its contours is strongly reliant upon the dichotomized pairing of concepts hierarchically positioned in relation to one another: public / private; work / family; paid / unpaid; employed / unemployed; formal economy / informal economy; typical / atypical workers; standard / non-standard work; regulation / deregulation; citizens / aliens, to name but a few. The invocation of these pairings maps neatly on to the inside and outside of labour law, with the first concept in each of the pairings belonging 'inside' and the second falling 'outside' the labour law frame" (CONAGHAN, 2005, p. 67).

combater as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, e, em razão disso, demandavam reformas legislativas; nos anos 1990, as autoras passaram a entender o direito de forma diversa, a partir de seus contornos discursivos (FUDGE, 2016). Passaram também a ter um olhar mais atento a questões como as diferenças entre mulheres, incorporando a ideia de *interseccionalidade* (FUDGE, 2016).

O direito, então, passa a ser compreendido como produtor de discursos e de identidades.

[o] direito é um importante local para a produção de discursos que desempenham um papel poderoso na formação da consciência e do comportamento. Algumas feministas consideram o direito uma prática de gênero, que constitui posições de sujeito 'masculino' e 'feminino' e contribui para a formação da identidade"⁵ (FUDGE, 2016, p. 333).

Nesse sentido, Judy Fudge (2016) endossa uma ideia – que ela atribui a Joanne Conaghan – de que “o escopo do que conta como direito do trabalho é ideológico e não conceitual”⁶ (FUDGE, 2016, p. 321).

A crítica feminista às fronteiras do direito do trabalho, bem como outras reflexões feministas que criticam a divisão estanque entre público e privado, pago e não pago, trabalho e família, oferece argumentos importantes para a reflexão sobre a distinção entre relação de emprego e relação familiar feita por julgadores em reclamações trabalhistas em torno do cuidado familiar, como buscarei apresentar mais à frente.

4 O CUIDADO FAMILIAR NAS FRONTEIRAS SOCIAIS E JURÍDICAS

Nadya Guimarães (2019) concebe a interessante ideia de *circuitos do cuidado* para refletir sobre os diferentes significados, relações sociais, agentes e modos de retribuição que uma mesma atividade concreta de cuidado pode assumir a depender do contexto em que é realizada, podendo ser concebida como *obrigação, profissão* ou *ajuda* (GUIMARÃES, 2019). Nesse sentido, enquanto o cuidado realizado por cuidadoras, empregadas domésticas, babás e enfermeiras é socialmente significado como *profissão*, a gerar remuneração, o mesmo trabalho realizado por mães, irmãs, tias, avós, netas é

5 Tradução minha. No original: “[l]aw is an importante site for the production of discourses that play a powerful role in shaping consciousness and behaviour. Some feminists consider law to be a gendering practice, which constitutes ‘male’ and ‘female’ subject positions and contributes to identity formation” (FUDGE, 2016, p. 333).

6 Tradução minha. No original: “[...] the scope of what counts as labour law is ideological and not conceptual” (FUDGE, 2016, p. 321).

considerado uma *obrigação*, uma responsabilidade familiar – feminina – a ser retribuído em termos de afeto (GUIMARÃES, 2019).

As fronteiras entre esses circuitos do cuidado, que também podem ser pensadas como fronteiras entre trabalho e família, pago e não pago, íntimo e econômico, são estabelecidas, reafirmadas e negociadas pelas sujeitas e sujeitos envolvidos nessas relações, que “[...] empenham-se em estabelecer barreiras, em demarcar fronteiras, as quais se tornam visíveis tanto no ato de nomear, e nas estratégias classificatórias nele embutidas, como no estabelecimento de novas práticas” (GUIMARÃES, 2019, p. 04).

Essa demarcação de fronteiras, ou seja, essa distinção que os indivíduos fazem entre suas relações sociais significativas e outras relações econômicas com características semelhantes é chamada de *trabalho relacional* por Viviana Zélizer (2011).

A autora formula interessantes reflexões sobre a questão da mercantilização da intimidade, e aponta a posição daqueles que acreditam que o atravessamento da esfera íntima pela esfera econômica contaminaria moralmente a primeira, fazendo com que relações genuínas se tornem “relações superficiais, frágeis e calculistas com os outros” (ZÉLIZER, 2011, p. 32). Para a autora, é preciso reconhecer que relações íntimas são perpassadas por transações econômicas, como por exemplo a relação entre cônjuges, em que a produção da vida comum é feita não apenas com amor, mas também com contribuições econômicas para o bem-estar material comum (ZELIZER, 2011, p. 38).

Nesse sentido, transações econômicas não destruiriam os laços sociais, e em cada relação específica há uma negociação de limites que diferenciam as relações íntimas de outras “meramente” econômicas (ZELIZER, 2011).

A fluidez das fronteiras entre o íntimo e o econômico torna-se ainda mais complexa quando conflitos chegam à arena jurídica, campo em que Viviana Zélizer (2011) foca sua análise. Nessa esfera, segundo a autora, há a *reprodução* dos padrões sociais de separação de transações econômicas e relações íntimas, mas há também a *produção* de padrões desse tipo (ZELIZER, 2011).

Nesse sentido, podemos pensar que quando pessoas envolvidas em relações familiares fazem pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício doméstico, há a transgressão das fronteiras morais entre os circuitos do cuidado como *obrigação* e do cuidado como *profissão*; e a resposta jurídica, fortemente atravessada por julgamentos morais, reafirma as fronteiras entre trabalho e família, íntimo e econômico, emprego e ajuda familiar, reafirmando o cuidado familiar como *dever*.

Essas demandas trabalhistas trazem elementos interessantes para

pensarmos como operadores do direito reforçam as fronteiras do direito do trabalho, criando uma oposição entre relação de emprego e relação familiar, o que reforça a invisibilidade do cuidado como trabalho e nega direitos a uma grande quantidade de trabalhadoras familiares.

Importante notar que não é possível pensar o “direito” ou a “Justiça do Trabalho”, o “Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (TRT-3)”, como estruturas homogêneas, unívocas, que carregam uma intenção ou vontade, o que seria personalizá-las como se fossem sujeitos. Elas são, antes disso, campos de disputa de que participam múltiplos sujeitos, portadores de diferentes posições ideológicas, políticas e interpretações das normas jurídicas.

Sobre a regulação jurídica do cuidado familiar, nota-se que não há qualquer vedação à possibilidade de vínculo empregatício doméstico entre familiares, exceto entre cônjuges⁷ (DELGADO, 2018). No caso de cônjuges, a doutrina majoritária entende não ser possível a existência de vínculo empregatício doméstico, com a argumentação de que reconhecer-se uma relação assimétrica como a de emprego, em que há subordinação de uma das partes, iria em sentido contrário à igualdade entre cônjuges atribuída a essas relações no país (DELGADO, 2018, p. 440).

Reconhecendo, então, essa possibilidade de relação de emprego doméstico em relações familiares, muitas decisões analisadas repetem a ideia de que “[...] o parentesco entre as partes, por si só, não afasta a existência de um vínculo de emprego, sequer de natureza doméstica”⁸. Apesar disso, recorrentemente os julgadores opõem a ideia de relação de afeto e parentesco à relação empregatícia, como se fossem contraditórias, mesmo estando presentes os elementos fático jurídicos da relação de emprego doméstica.

Os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego são elementos que devem existir na realidade da relação de trabalho para que ela seja considerada uma relação de emprego, e, assim, para que seja protegida pelas normas trabalhistas (DELGADO, 2018). No caso do emprego doméstico, são oito requisitos, quatro deles são os mesmos da relação de emprego padrão – *pessoa física, pessoalidade, onerosidade e subordinação*⁹; um quinto elemento que tem a ver com a *não eventualidade* do emprego

7 O mesmo para o emprego padrão: não há impedimento de vínculo de emprego entre familiares. Até mesmo entre cônjuges é possível o reconhecimento do vínculo de emprego padrão.

8 Processo nº 00088-2007-101-03-00-2 RO.

9 *Pessoa física* se refere ao fato de que a relação de emprego doméstica só pode ser firmada com pessoa natural, não podendo ser pessoa jurídica, por exemplo; a *pessoalidade* estabelece que os serviços devem ser prestados de forma pessoal, sem que haja a intermitente substituição da trabalhadora por outra (DELGADO, 2018, p. 338-340). A *onerosidade*, por sua vez, estabelece que para caracterizar-se a relação de emprego doméstica deve haver o recebimento de uma contraprestação econômica – o salário – pelo trabalho prestado, ou pelo menos deve haver a intenção da empregada de recebê-la (DELGADO, 2018, p. 337-348). A *subordinação* é o fato de que a

padrão, mas com contornos diferentes, que é a *continuidade*¹⁰; mais três elementos especiais: “finalidade não lucrativa dos serviços; apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou por família; efetuação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores” (DELGADO, 2018, p. 438).

Assim, podemos perceber que as normas trabalhistas não criam fronteiras claras que excluam de seu escopo o cuidado familiar. Por outro lado, essas fronteiras são produzidas nos discursos de julgadores em decisões judiciais que apreciam a matéria, como buscarei apresentar no próximo tópico.

5 ANÁLISE DOS CASOS

Após análise das nove decisões filtradas¹¹, verificou-se que em nenhuma delas houve o reconhecimento de vínculo de emprego doméstico, nem em primeira nem em segunda instância. Sobre o gênero dos reclamantes (autores dos pedidos em primeira instância), observa-se que apenas um deles era homem¹². As comarcas de origem dos processos foram: Araxá, Itajubá, Belo Horizonte, Cataguazes (duas ocorrências), Divinópolis, Guanhães, Passos e Uberaba; e os anos de disponibilização/publicação dos acórdãos foram: 2006, 2007 (duas ocorrências), 2008, 2017, 2019, 2021 (duas ocorrências) e 2022.

As relações de parentesco encontradas foram: primo, sobrinha, neta (duas ocorrências), esposa do sobrinho, nora (duas ocorrências), companheira e um dos casos não foi possível identificar o tipo de parentesco. Interessante perceber que as mulheres de parentesco mais próximo, filhas e esposas, são as que mais cuidam de pessoas dependentes da família, e a não existência de demandas jurídicas dessas

.....
empregada acolhe a direção do/a empregador/a na forma de realização de seu trabalho, o que pode se concretizar no recebimento de ordens, por exemplo (DELGADO, 2018, p. 349).

10 A *não eventualidade* no caso do emprego padrão comporta muitos sentidos, estabelecidos pela doutrina justralhista dentro de diversas teorias elaboradas para a compreensão do fenômeno, entre esses sentidos estão que não eventual é o trabalho que tenha uma certa habitualidade e não que seja demandado em razão de um evento específico ou de forma esporádica (DELGADO, 2018). Importante dizer que uma das teorias construídas pela doutrina não é acolhida pela CLT para o emprego padrão – a teoria da descontinuidade, que estabelece que o trabalho eventual é aquele fracionado no tempo, “com rupturas e espaçamentos temporais” (DELGADO, 2018, p. 340-343). Essa teoria menos prestigiada e menos protetiva era justamente a mais adotada pela doutrina e jurisprudência para entender a habitualidade no emprego doméstico. Com a Lei Complementar n. 150, essa teoria passou de mera construção doutrinária para norma positivada, ao ser fixado que o emprego doméstico é somente aquele que se repete por mais de duas vezes na semana para o mesmo empregador, o que configura discriminação a essa forma de trabalho.

11 Os números dos processos analisados, todos recursos ordinários, são: 0010288-87.2019.5.03.0048; 0010483-96.2020.5.03.0061; 0011023-22.2019.5.03.0113; 0010886-29.2019.5.03.0052; 0011297-77.2016.5.03.0052; 01149-2007-057-03-00-5; 00732-2006-090-03-00-2; 00088-2007-101-03-00-2; 00740-2006-041-03-00-9.

12 Importante dizer que a análise de gênero foi realizada a partir do nome da pessoa exarado no processo e pelos pronomes utilizados para se referir a ela no conteúdo da decisão.

peças pode indicar que se impõe a elas, de forma ainda mais intensa, o dever de cuidado como uma obrigação gratuita.

Em apenas dois casos foi verificado que a reclamante¹³ não vivia com a pessoa de quem cuidava na mesma casa ou terreno – sendo que em um deles, a reclamante morava ao lado. Nos demais casos, as reclamantes residiam ou na mesma casa ou no mesmo terreno que a pessoa cuidada, e em todos os casos o imóvel era de propriedade ou da pessoa cuidada ou de outros membros da família, verificando-se uma situação em que a cuidadora residia gratuitamente em imóvel alheio. Esse recebimento de moradia gratuita foi interpretado, nos julgados, como fato ensejador de um dever de cuidado, dentro de uma lógica de troca de *ajudas* no interior das famílias.

Ora, o conjunto probatório constante dos autos não deixa dúvidas de que se estabeleceu entre as partes uma vinculação familiar e afetiva. **A reclamante praticou um ato generoso em auxiliar sua sogra, em troca da acolhida por parte dessa, em sua residência, juntamente com seus filhos** (grifo meu. TRT da 3.^a Região; Processo: 00088-2007-101-03-00-2 RO; Data de Publicação: 21/06/2007, DJMG, Página 17; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator Convocada Wilmeia da Costa Benevides; Revisor: Maria Perpetua Capanema F. de Melo).

Pelo conjunto probatório constante dos autos percebe-se que o fato da reclamante ter prestado à reclamada, pequenos trabalhos domésticos, não revela, excepcionalmente, um vínculo de emprego, mas apenas uma relação familiar, de pessoas que vivem praticamente sob o mesmo teto, convivem e se alimentam juntas. Demais disso, **restou indubitável o caráter assistencial no comportamento da reclamada para com a reclamante e sua família, quando lhes concedeu em comodato¹⁴ um barraco para residirem.** (grifo meu. TRT da 3.^a Região; Processo: 00740-2006-041-03-00-9 ROPS; Data de Publicação: 15/09/2006; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Jorge Berg de Mendonça)

Sobre os requisitos da relação de emprego, considerados ausentes nos casos julgados, estão: a ausência de subordinação (duas ocorrências); ausência de subordinação e de onerosidade (duas ocorrências); ausência de subordinação e de pessoalidade (uma ocorrência); ausência de onerosidade (uma ocorrência); ausência de todos os elementos da relação de emprego (duas ocorrências).

Apesar das decisões mencionarem a ausência de requisitos da relação de

13
A partir de agora utilizo a palavra no feminino para indicar a preponderância desse gênero, apesar de haver um homem na amostra.

14 Comodato é um contrato de empréstimo gratuito.

emprego, percebe-se que o ponto principal das argumentações é a demonstração de que o trabalho foi prestado no contexto de uma relação de caráter familiar e afetivo e não empregatício, como se, no entender dos julgadores, não fosse possível que uma relação íntima/familiar fosse também uma relação de emprego, no contexto do trabalho de cuidado. Nesse sentido, muitas decisões mencionam o fato de ser juridicamente possível a existência de relação de emprego entre familiares, e, na sequência, argumentam sobre o caráter familiar da prestação de serviços como contraponto aos serviços prestados no contexto de relações empregatícias. Nota-se que a ausência de subordinação foi o argumento mais citado na negação da existência de relação de emprego, entendida em seus moldes clássicos, como a falta de recebimento de ordens, de definição de rotinas pré-estabelecidas de trabalho e de fiscalização. Nesse contexto, apresenta-se o caso de um reclamante que cuidava do primo, pessoa interditada para os atos da vida civil¹⁵; eles moravam juntos e o irmão da pessoa cuidada, que residia em outra cidade, geria seu patrimônio. Interessante notar que esse é o único caso, entre as situações de moradia conjunta analisadas, em que não se verifica moradia gratuita da pessoa que cuida. Os cuidados duraram dez anos, e, após a morte da pessoa cuidada, o reclamante pediu o reconhecimento de vínculo empregatício, alegando que recebia pagamento em razão dos cuidados prestados. O juiz de primeira instância reconheceu a prestação de serviços e a existência de contraprestação financeira, mas identificou ausência de subordinação jurídica pela falta de ordens e de rotinas pré-definidas pelo reclamado, bem como a existência de autonomia, uma vez que o reclamante *cuidava da forma que lhe convinha*.

Pela própria documentação acostada com a inicial, é possível perceber nas conversas entre o recte. e seu primo (o recdo.) **que não havia nenhuma situação de subordinação jurídica daquele em face deste, senão meras tratativas voltadas aos cuidados rotineiros em prol do Sr. [...]**, já falecido. Houve, a meu sentir, uma prestação de serviços cuja motivação está no enlace familiar havido entre as partes, e não uma relação de emprego.

Neste contexto, o recte. **não esteve sujeito a ordens ou rotinas pré-definidas** pelo recdo. Ele simplesmente **cuidava do primo da forma que lhe convinha** e vez por outra repassava o quadro clínico ao irmão de [...] (o recdo.), o qual residia em outra cidade. O recte. tinha ampla autonomia no empenho desses cuidados e não ficava adstrito a nenhum comando do recdo. [...]

Essa realidade transparece dos e-mail's trocados entre as partes, a exemplo daquele de fl. 27, onde o recdo. pede informações do novo

15 Processo nº 0010288-87.2019.5.03.0048.

endereço do recte. e outras informações financeiras (rendimentos) do irmão sob os cuidados do recte. para que fosse providenciado o imposto de renda correspondente. São diversas mensagens nesse sentido e pelas quais é possível notar que havia tão somente uma conversa entre recte. e recdo. voltada a resolver detalhes envolvendo a rotina do Sr. [...], então sob os cuidados do recte (grifos meus. TRT da 3.^a Região; PJe: 0010288-87.2019.5.03.0048 (ROT); Disponibilização: 10/03/2022; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Marco Antonio Paulinelli Carvalho”.

Observa-se que os julgadores utilizaram a ideia clássica de subordinação, manifestada pelo recebimento de ordens, por uma rotina pré-estabelecida e pela fiscalização, noção construída em torno do trabalho fabril nos primórdios do capitalismo. Essa noção já foi revisada por doutrinadores do direito, atentos às mudanças no mundo do trabalho, que argumentam que a subordinação dos trabalhadores comporta formas flexíveis no mundo atual, ainda mais no campo dos serviços, controle mais voltado aos resultados.

Quando se analisa a dinâmica concreta do cuidado, observa-se que, apesar de poder haver, em algum nível, gestão e direção nos cuidados, o trabalho cotidiano se guia mais pelas circunstâncias concretas/necessidades diárias da pessoa cuidada, do que por prescrições, como argumenta Pascale Molinier (2013), havendo uma espécie de autonomia da trabalhadora, que domina o saber-fazer das práticas de cuidado. Assim, da mesma forma que o requisito da subordinação jurídica foi repensado para as novas dinâmicas de trabalho, é preciso repensá-lo também para as peculiaridades do trabalho de cuidado, como algo muito além das ordens. Nesse contexto, poderíamos perceber a subordinação jurídica, no caso mencionado, nas conversas para “resolver detalhes envolvendo a rotina do Sr. [...]”, ou nas “tratativas voltadas aos cuidados rotineiros em prol do Sr. [...]”, uma vez que essas conversas revelam uma espécie de gestão/direção dos cuidados.

A subordinação jurídica foi objeto de debate em um interessante acórdão em que foi registrado voto vencido, o qual identifica a presença de todos os elementos da relação de emprego doméstica¹⁶. O caso é de uma neta que demanda na justiça trabalhista o reconhecimento da relação de emprego doméstico pelos cuidados que oferecia ao avô. A juíza responsável pelo voto vencido argumenta acerca da presença da subordinação na prestação de serviços, uma vez que a cuidadora não podia ausentar-se sem aviso prévio e que era cobrada por seu desempenho nos serviços prestados:

Ainda que de forma velada e na forma da subordinação objetiva, é

16
Processo nº 0011023-22.2019.5.03.0113.

possível observar a presença da subordinação também no que diz respeito ao controle da jornada da Recorrente. Veja-se que para a recorrente assistir as aulas dos sábados deveria avisar anteriormente a Recorrida, haja vista que esta realizava uma programação do seu dia com antecedência.

Mesmo que no depoimento pessoal (8 min e 24 segs) a Recorrida afirme que não era necessário que a Recorrente informasse quando fosse sair de casa, o print demonstra o oposto.

Havia a cobrança de desempenho e cuidado com os idosos da casa (print de fl. 32), em que não apenas é cobrado um melhor desempenho em suas atividades, como também há ameaça substituí-la por profissional mais qualificado, haja vista que seu avô estava lhe pagando um SALÁRIO. Obviamente se trata de uma relação empregatícia posto que um empregado pode ser dispensado, mas uma neta jamais (TRT da 3.^a Região; PJe: 0011023-22.2019.5.03.0113 (ROT); Disponibilização: 20/09/2021; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Emerson Jose Alves Lage).

Partindo para outro requisito da relação de emprego, a *onerosidade*, observa-se que em grande parte dos casos as reclamantes alegam o recebimento de contraprestação pelos cuidados oferecidos, e, muitas vezes esse fato é reconhecido pelos próprios julgadores, os quais, todavia, não consideram o pagamento como uma remuneração ao trabalho de cuidado. “Apesar de ter ficado comprovado que o recte. cuidava do primo, assim o fez não por vincular-se o recdo. como seu empregado, mas, por certo, pelo laço familiar havido **e, também, porque recebia algum valor em contrapartida** (grifos meus. TRT da 3.^a Região; PJe: 0010288-87.2019.5.03.0048 (ROT); Disponibilização: 10/03/2022; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Marco Antonio Paulinelli Carvalho”.

Em outro caso, os julgadores também reconhecem o pagamento pelo trabalho realizado, mas, sem maiores aprofundamentos na reflexão, apontam a existência do parentesco como incompatível com o reconhecimento do vínculo de emprego: “Dessa forma, **embora a autora tenha recebido pagamento pelas horas despendidas nessas tarefas, a prestação de serviços se dava em razão do parentesco e do vínculo afetivo, o que é incompatível com a subordinação jurídica**” (grifos meus. TRT da 3.^a Região; PJe: 0011297-77.2016.5.03.0052 (ROT); Disponibilização: 08/02/2017; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator(a)/Redator(a) Maria Lucia Cardoso Magalhaes).

A onerosidade também foi discutida no voto vencido mencionado, no qual se argumenta que a reclamante recebia remuneração pelos cuidados prestados: salário mínimo, décimo terceiro; e inclusive assinava recibos desses pagamentos,

documentação que era produzida para a prestação de contas à Justiça referente à curadoria dos bens do avô, feita por sua tia (filha da pessoa cuidada), uma das rés do processo trabalhista.

A recorrente é qualificada como cuidadora de idosos nos recibos de pagamento. Ainda que a profissão não tenha sido regulamentada no Brasil, ela se insere dentro de possíveis funções e atividades do trabalho doméstico.

Os recibos foram retirados do processo eletrônico de prestação de contas [...]. A própria senhora [nome] DECLARAVA, por seu advogado em processo de prestação de contas, que havia o vínculo jurídico de relação empregatícia entre o senhor [...], intermediada por sua curadora.

A prova advinda de um processo judicial, constituída pela própria parte Recorrida, e uma prova cabal da onerosidade que é elemento fático-jurídico do vínculo empregatício. Não se trata de uma mesada, data vênua. Mas sim contraprestação pelo labor exercido. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0011023-22.2019.5.03.0113 (ROT); Disponibilização: 20/09/2021; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Emerson Jose Alves Lage).

Apesar de ficar claro para os julgadores que a reclamante recebia pagamentos pelos cuidados prestados, esses valores foram chamados de *ajuda financeira* e não de *remuneração* ou *salário*, que são as expressões utilizadas no ramo jurídico trabalhista para se referir à contraprestação pelo trabalho.

De outro norte, o depoimento da primeira reclamada, tia da reclamante, esclareceu que o núcleo familiar - composto pelos avós, mãe, tios e filho da reclamante - residia conjuntamente em duas casas situadas num mesmo terreno, havendo cuidado conjunto na saúde do avô, **ainda que com maior atribuição a cargo da reclamante, que recebia para isso ajuda financeira da família** [...]. (grifos meus. TRT da 3.^a Região; PJe: 0011023-22.2019.5.03.0113 (ROT); Disponibilização: 20/09/2021; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Emerson Jose Alves Lage).

Nesse sentido, os juízes entenderam que havia uma espécie de troca de *ajudas*, enquanto a neta *auxiliava* nos cuidados com o avô, a família a *ajudava* financeiramente: “Na verdade, a prova indica que o que houve entre as partes foi um elo de relação efetivamente familiar, sendo a reclamante responsável, mediante o recebimento de ajuda financeira da família e moradia, **por auxiliar, como membro da família, nos cuidados do próprio avô**” (grifo meu. TRT da 3.^a Região; PJe: 0011023-22.2019.5.03.0113 (ROT); Disponibilização: 20/09/2021; Órgão Julgador:

Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Emerson Jose Alves Lage).

Percebe-se que nomear o trabalho de cuidado como *auxílio*, e sua retribuição como *ajuda*, revela o não reconhecimento do cuidado familiar como um trabalho digno a ensejar as repercussões econômicas e jurídicas que são reconhecidas a outros trabalhos na sociedade. Nesse mesmo sentido, o cuidado foi nomeado como *prestação assistencial*, em outro julgado: “Desse modo, os serviços que a reclamante alega ter feito são, em suma, decorrentes da relação familiar/afetiva havida entre as partes, onde houve apenas uma prestação assistencial” (TRT da 3.^a Região; Processo: 01149-2007-057-03-00-5 ROPS; Data de Publicação: 30/01/2008; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Jorge Berg de Mendonca). Outra forma de *ajuda* oferecida pela família à reclamante, reconhecida pelos julgadores no caso da neta que cuidava do avô, era a moradia gratuita, que ela, seu filho e sua mãe gozavam. E, não bastasse morar gratuitamente, a reclamante ainda *dava festas no local*, fato apresentado como indicativo de que estava inserida em uma relação familiar, por meio da qual tinha vantagens – e uma delas era a liberdade para fazer eventos. Nesse contexto, cuidar do avô, considerando as vantagens familiares de que gozava, torna-se um *dever de solidariedade* de ordem moral, para os julgadores.

No caso, entendo que a prova oral indica que não houve efetivo vínculo empregatício entre as partes, considerando os depoimentos colhidos, inclusive as declarações da própria reclamante.

Com efeito, em seu depoimento, a reclamante confirmou que o trabalho realizado era com cuidados de seu avô, **com o qual residia gratuitamente juntamente com sua mãe e filho, em imóvel no qual dava festas e continua fazendo uso atual, inclusive alugando quarto para terceiros** (TRT da 3.^a Região; PJe: 0011023-22.2019.5.03.0113 (ROT); Disponibilização: 20/09/2021; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Emerson Jose Alves Lage).

Interessante observar que a nomeação da remuneração como *ajuda* é combatida pela juíza responsável pelo voto vencido:

A ajuda no seio familiar é algo efetivamente esperado e que ocorre com frequência, todavia pagamento por ajuda traz a consideração que se se está pagando por algo, é porque se estaria pagando a outrem, terceiro, muitas vezes até muito mais e, como se está em sede familiar, entende que tal pagamento seria também uma “ajuda” a quem recebe. **Não, não há ajuda. Há pagamento. Ajuda é ajuda.**

Cuidar de um idoso é uma profissão, cada vez mais necessária e bem remunerada, face aos inúmeros cuidados e afetos que estão envolvidos. **Ao dizer que está ajudando a sobrinha, na realidade está-se, data vênua, discriminando o trabalho realizado por uma jovem, pelo fato de ser neta, de ter um filho e precisar de uma casa para morar.** Ela poderia, como neta que era, ser ajudada com o apoio em casa, comida e abrigo, como muitos fazem e sem exigir que houvesse um trabalho de cuidado com o avó e remunerado, inclusive (grifos meus. TRT da 3.^a Região; PJe: 0011023-22.2019.5.03.0113 (ROT); Disponibilização: 20/09/2021; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Emerson Jose Alves Lage).

Sobre a questão da moradia gratuita, a juíza ainda argumenta que é comum no Brasil a situação de empregadas domésticas que moram com seus empregadores, sendo que esse fato não retira o caráter empregatício da relação. Cabe acrescentar que ter uma relação pessoal e afetiva com os empregadores, ainda mais quando se reside com eles, é muito comum no trabalho doméstico no geral, mesmo que não exista uma relação de parentesco. Nesse contexto, um discurso comum em torno do trabalho doméstico – e que mascara relações de exploração – é dizer que empregadas domésticas são *como se fossem da família* (TEIXEIRA *et al.*, 2015). Se ser *quase da família* traz o traço de servidão, ser de fato parente não o exclui – apenas retira a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego doméstico pela justiça do trabalho brasileira.

Sobre a *continuidade*, o voto vencido destaca os trechos em que as testemunhas afirmam que a reclamante cuidava diariamente do avô, e que ela trabalhava sem folgas, inclusive aos finais de semana. Sobre a *pessoalidade*, argumenta-se que diversos cuidados eram realizados unicamente pela neta, que, inclusive, não contava com ajuda de outros membros da família. Também foi identificado que o trabalho era realizado por *pessoa física* e que foi prestado para *benefício de pessoa/família, sem finalidade lucrativa, no âmbito residencial dos tomadores*, estando presentes, nesse sentido, todos os elementos da relação de emprego doméstica de acordo com a Lei Complementar n. 150.

Por fim, é interessante observar que a julgadora, no voto vencido, cita autoras e autores de referência nos estudos de gênero e do cuidado, trazendo à tona ideias como a da divisão sexual do trabalho para argumentar que não reconhecer o vínculo de emprego no caso é reafirmar a invisibilidade do cuidado, associando-o a um dever familiar feminino.

O cuidado também aparece, ao olhar dos julgadores, como uma obrigação familiar (e feminina) em outro julgado, dessa vez oriundo da função de *dona de casa*.

Ora, é natural que aquele que se beneficia do sustento e do aconchego, como um ente da família, contribua com a execução de tarefas familiares de acordo com as suas possibilidades. Nesse contexto, mais se justifica a conduta da autora **pois, cabia a ela, como verdadeira dona da casa, exercer as tarefas domésticas, realizadas em prol de toda à família, inclusive de seu marido e seus filhos, além de auxiliar no cuidado de sua sogra**, não se enquadrando essa tarefa nos supostos legais para a caracterização da relação de emprego (grifos meus. TRT da 3.^a Região; Processo: 00088-2007-101-03-00-2 RO; Data de Publicação: 21/06/2007, DJMG , Página 17; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator Convocada Wilmeia da Costa Benevides; Revisor: Maria Perpetua Capanema F. de Melo).

Outro caso que se destaca é o de uma sobrinha que ajuíza ação afirmando que foi empregada doméstica e cuidadora do casal de tios idosos entre 2016 e 2019, ambos falecidos¹⁷. Interessante ver que, no Juízo de origem, duas testemunhas e uma das rés admitem a prestação de serviços de forma contínua, contra uma testemunha que disse não ver a reclamante na casa do casal nas poucas vezes em que ia visitá-los. Apesar disso, o julgador de primeira instância entendeu que as testemunhas e a ré queriam beneficiar a autora da ação, e, por fim, interpretou que as atividades da sobrinha eram eventuais, verificando, portanto, ausência do requisito da continuidade da relação de emprego doméstica.

Nessa decisão, alguns argumentos destacam-se por sua dimensão de julgamento moral. O primeiro deles está ligado à compreensão de que a reclamação trabalhista era na verdade uma estratégia da reclamante para ter acesso ao patrimônio dos tios, que não contavam com herdeiros diretos. Essa visão nos faz levantar a hipótese de que a demanda por reconhecimento de vínculo empregatício no contexto de cuidados familiares é encarada pelos julgadores como uma manobra interesseira, uma vez que contaminaria o ideal de cuidar de forma gratuita e abnegada – o cuidar por amor.

O que se percebe da instrução processual é que a intenção da autora é ficar com a casa de propriedade de seus tios falecidos, que não deixaram herdeiros diretos, tratando-se, portanto, de disputa pela herança deixada pelo senhor [...] e não de reconhecimento de vínculo empregatício (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010483-96.2020.5.03.0061 (ROT); Disponibilização: 11/11/2021; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Paulo Emilio Vilhena da Silva).

17 Processo nº 0010483-96.2020.5.03.0061 (ROT).

O segundo argumento interessante nesse julgado, emitido pelo juiz de primeira instância e repetido pelo de segunda, foi a desconfiança na falta de possibilidade fática da reclamante conseguir cuidar dos tios idosos e ainda dos próprios filhos, de seis e dez anos, e da mãe, que tinha problemas de saúde, mesmo morando ao lado da casa dos tios, o que revela a falta de conhecimento dos julgadores no que toca às longas e extenuantes jornadas trabalho enfrentadas por cuidadoras familiares e contratadas no Brasil¹⁸.

[...] comungo do entendimento do Juízo a quo de que não é crível, tampouco razoável, que a autora, além de cuidar de sua própria mãe (idosa e com problemas de saúde) e dos próprios filhos, ainda tivesse disponibilidade para trabalhar na casa do tio falecido de domingo a domingo, inclusive feriados, das 8h às 18h, com intervalo das 12h às 15h (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010483-96.2020.5.03.0061 (ROT); Disponibilização: 11/11/2021; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Paulo Emilio Vilhena da Silva).

O terceiro argumento que destaco, também de ordem moral – esse não foi endossado na decisão de segunda instância, mas também não foi combatido – foi de que se a reclamante fosse mesmo cuidadora, estaria acompanhando o tio ao banco no dia em que ele passou mal e veio a falecer.

[...] se a autora fosse cuidadora do senhor [...], com jornada de trabalho de domingo a domingo, conforme ela alega na inicial, por certo, que ela o estaria acompanhando no dia em que ele passou mal e não estava, o que traz a conclusão de que ela era mera ajudante do senhor [...], em decorrência dos laços familiares (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010483-96.2020.5.03.0061 (ROT); Disponibilização: 11/11/2021; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Paulo Emilio Vilhena da Silva).

Destaco, por fim, um último caso, em que uma nora que cuidava do sogro demanda o reconhecimento do vínculo empregatício doméstico¹⁹. Em um trecho bem interessante do julgado, que sintetiza o teor do recurso da reclamante, relata-se que a nora diz não ter obrigação de cuidar de seu sogro e que o fez em razão da remuneração acordada, além do fato de não ter mais ninguém para cuidar dele: “Aduz, em síntese,

18 Sobre o assunto, consultar o Relatório Cuida Covid, produzido pela fundação Oswaldo Cruz, sobre as condições de trabalho de cuidadoras familiares e não familiares na pandemia da covid-19 (GROISMAN et al., 2021).

19 Processo nº 01149-2007-057-03-00-5.

que não tinha obrigação de cuidar de seu sogro e só o fez porque este lhe prometeu uma remuneração em razão dos esforços despendidos e, porque não tinha mais ninguém para cuidar dele, não lhe restando, assim, outra opção” (TRT da 3.^a Região; Processo: 01149-2007-057-03-00-5 ROPS; Data de Publicação: 30/01/2008; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Jorge Berg de Mendonça).

A partir desse caso, percebe-se que assumir o cuidado de um familiar pode ocorrer por diversas razões. Embora o parentesco seja um fator relevante, aspectos econômicos também desempenham um papel central, muitas vezes se tornando o motivo preponderante — o que caracteriza a onerosidade, requisito da relação empregatícia. Nesse sentido, é essencial reconhecer que as relações de cuidado, mesmo quando baseadas em laços familiares, possuem uma dimensão econômica e deveriam estar sujeitas à proteção jurídico-trabalhista.

6 CONCLUSÕES

A partir da análise jurisprudencial exposta, pode-se concluir que a mera existência de uma relação familiar impossibilita, no entender dos julgadores, o reconhecimento de vínculo empregatício, uma vez que a gestão dos cuidados por algum membro da família não é vista como geradora de subordinação; que a contraprestação pelos cuidados não é vista como remuneração; e que o cuidado não é visto como trabalho, mas como *auxílio*, como *prestação assistencial* e como *dever familiar de reciprocidade/solidariedade*.

Dessa forma, utilizando as ferramentas analíticas propostas por Viviana Zélizer (2011), conclui-se que os julgadores, em decisões sobre pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego doméstico em razão de serviços de cuidado prestados no contexto de relações familiares, no âmbito do Tribunal Regional da Terceira Região (TRT-3), empreendem um *trabalho* de reafirmação de fronteiras entre *relações familiares* – íntimas, afetivas, oriundas dos laços de parentesco e inseridas na lógica do dever de solidariedade – e *relações empregatícias*, estas sim de caráter econômico, oriundas do contrato de trabalho e passíveis de atribuição de direitos trabalhistas. Essa separação estanque, como já argumentado, traz um julgamento moral de que o econômico contaminaria o íntimo, tornando as relações superficiais e calculistas, o que não se sustenta na medida em que, na vida cotidiana, as relações íntimas são atravessadas pelo econômico, assim como as relações econômicas, em especial quando se trata do cuidado, também são atravessadas pelo íntimo (ZELIZER, 2011). Ao estabelecer e reforçar essas fronteiras, os julgadores negam ao cuidado familiar o reconhecimento

como trabalho, perpetuando sua concepção como um dever feminino e reforçando sua aparente incompatibilidade com a geração de contraprestações econômicas e direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

CONAGHAN, Joanne. Work, Family and the Discipline of Labour Law. In: CONAGHAN, Joanne; RITTICH, Kerry. **Labour law, work and Family**. Oxford University Press, 2005. pp. 19-42.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. Trabalho doméstico. In: HIRATA, Helena et al. (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 257-262.

FRASER, Nancy. Contradictions of capital and care. **New Left Review**, Londres, v. 100, p. 99-117, jul./ago. 2016.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. **Mediações**, Londrina, v. 14, n. 2, jul./dez. 2009.

FUDGE, Judy. From women and labour law to putting gender and law to work. In: DAVIES, Margaret; Munro, Vanessa E (Eds.). **The Ashgate Research Companion to Feminist Legal Theory**. Routledge, 2016. p. 333-352.

GROISMAN, Daniel; et al. **Cuida-Covid**: Pesquisa nacional sobre as condições de trabalho e saúde das pessoas cuidadoras de idosos na pandemia – Principais resultados. Rio de Janeiro: EPSJV/ICICT/Fiocruz, 2021.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **Os circuitos do cuidado**: reflexões a partir do caso brasileiro. 2019. Trabalho apresentado no 2019 Congress of the Latin American Studies Association (LASA), Boston. 2019.

HAICAULT, Monique. La gestion ordinaire de la vie en deux. **Sociologie du travail**, Paris, v. 26, n. 3, 1984. p. 268-277,

HIRATA, Helena; BORGEAUD-GARCIANDÍA, Natacha. Tato e tabu: A sexualidade e as emoções no trabalho de cuidado. In: GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena Sumiko. **O gênero do cuidado: desigualdades, significações e identidades**. Cotia, SP: Ateliê Editorial. 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, 2007. pp. 595-609,

HOCHSCHILD, Arlie R. The Culture of Politics: Traditional, Postmodern, Cold-modern, and Warm-modern Ideals of Care. **Social Politics**, Oxford, v. 2, n. 3, 1995. p. 331-346.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena *et al.* (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 257-262.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva Abreu; et al. (Orgs.). **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectiva interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

MOLINIER, Pascale. **Le travail du care**. Paris: La dispute, 2013.

MEDEIROS, Marcelo; PINHEIRO, Luana. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não-pago no Brasil, 2013. **Sociedade e Estado**. Brasília, 33(1), 2018. p. 161-187

OROZCO, Amaia. Ameaça Tormenta: a crise dos cuidados e a reorganização do sistema econômico. In: FARIA, Nalu; MORENO, Renata (Orgs.). **Análises feministas: outro olhar sobre a economia e a ecologia**. São Paulo: Sempreviva Organização Feminista, 2012.

PATEMAN, Carole. **O contrato Sexual**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PINHEIRO, Luana Simões. Determinantes da alocação de tempo de trabalho reprodutivo: uma revisão sobre os achados em pesquisas nacionais e internacionais. In: Natalia Fontoura; Clara Araujo (Eds.) **Uso do Tempo e Gênero**. Rio de Janeiro: UERJ, 2016. p. 61-100.

SCOTT, Joan. Gender as a useful category of historical analysis. In: **Culture, society**

and sexuality. Routledge, 2007. p. 77-97.

TEIXEIRA, Juliana Cristina; et al. Os lugares das empregadas domésticas. **Organizações & Sociedade**, v. 22, 2015. p. 161-178.

TRONTO, Joan. **Un monde vulnérable:** pour une politique du care. Paris: La découverte, 2009.

ZELIZER, Viviana. Encontros de intimidade e economia. In: ZELIZER, Viviana. **A Negociação da Intimidade.** Petrópolis: Ed. Vozes, cap. 1, 2011. p. 17-48.

Publicado originalmente na Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, Vol. 16, N. 3, 2025, p. 01-26