

REVISTA ELETRÔNICA



Tribunal Regional do Trabalho
9ª Região | Paraná



TRABALHO DE CUIDADO

REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargador
ARION MAZURKEVIC

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
BENEDITO XAVIER DA SILVA

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR

EDITOR CHEFE

Desembargador
LUIZ EDUARDO GUNTHER

ASSESSORA EDITORIAL

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
.- Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XIV - 2026 - n.154

EDITORIAL

A edição desse mês trata do Trabalho de Cuidado.

Nadya Araujo Guimarães e Luana Pinheiro buscam delimitar e dimensionar o mercado de trabalho de cuidado no Brasil, discutindo os desafios conceituais, metodológicos e empíricos envolvidos na identificação das ocupações que o compõem.

Lucas Cesar Verçosa Silva e Felipe Chibás-Ortiz analisam como a complexidade do problema do trabalho de cuidado não remunerado pode impactar negativamente no tempo livre para a prática esportiva pelas mulheres em Curitiba/PR.

Cristiane dos Santos Silveira e flete sobre as fronteiras construídas pela jurisprudência que deixam de fora do escopo da regulação trabalhista o cuidado familiar.

Regina Stela Corrêa Vieira propõe uma análise do trabalho e do cuidado no direito, mas considerando o modo como ambos são tratados por movimentos que estão no centro dos debates sobre cuidado no Brasil: organizações trabalhadoras do cuidado e movimentos feministas.

Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto e José Garcez Ghiradi refletem sobre a clivagem entre labor e work, examinando se e como as estruturas jurídicas no âmbito do direito do trabalho e as iniciativas em curso no Brasil são capazes de estabelecer políticas para cuidar de quem cuida.

Cristiane Batista Andrade, Daniela Lacerda Santos, Silvana Maria Bitercourt e Tatiana Giovanelli Vedovato analisam a migração no trabalho de cuidado e as suas relações com as condições de trabalho e saúde de cuidadoras latino-americanas.

Carolina de Menezes Cardoso Pellegrini e Ana Paula Motta Costa buscam tecer linhas preliminares acerca dos trabalhos de cuidado na era da “plataformização digital”.

Como artigo especial, Elthon José Gusmão da Costa examina criticamente a construção dogmática do Tema 101 do Tribunal Superior do Trabalho, que reconheceu a autoaplicabilidade do art. 193, § 4º, da CLT no tocante ao adicional

de periculosidade dos trabalhadores que utilizam motocicleta. Em outro artigo, o autor analisa a aplicação do Tema 23 do Tribunal Superior do Trabalho à redução do direito de arena promovida pela Lei nº 12.395/2011, que reduziu a quota-parte dos atletas de 20% para 5% e atribuiu-lhe natureza civil.

Por fim, Fábio Túlio Barroso analisa se o Direito do Trabalho deve incidir sobre o trabalho realizado por plataformas digitais, especialmente diante da tensão entre autonomia e subordinação que caracteriza essas novas formas de prestação de serviços.

Desejamos a todos boa leitura!

SUMÁRIO

Artigos

- 8 | O halo do cuidado: desafios para medir o trabalho remunerado de cuidado no Brasil - Nadya Araujo Guimarães e Luana Pinheiro
- 57 | Trabalho de cuidado não remunerado e impactos sobre tempo da mulher para gozo do direito ao esporte: a experiência de Curitiba ao final da pandemia do COVID-2019 a partir de dados do VIGITEL de 2023 - Lucas Cesar Verçosa Silva e Felipe Chibás-Ortiz
- 84 | O cuidado familiar nas fronteiras do direito do trabalho: uma crítica feminista à jurisprudência - Cristiane dos Santos Silveira
- 109 | Trabalho e cuidado no direito: perspectivas de sindicatos e movimentos feministas - Regina Stela Corrêa Vieira
- 129 | Valorização do cuidado como trabalho em um mundo pós-emprego - Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto e José Garcez Ghiradi
- 152 | Migrações, trabalho de cuidado e saúde de cuidadoras: revisão integrativa - Cristiane Batista Andrade, Daniela Lacerda Santos, Silvana Maria Bitercourt e Tatiana Giovanelli Vedovato
- 178 | Trabalho, emprego e renda na era da plataforma digital: o caso dos trabalhos de cuidado - Carolina de Menezes Cardoso Pellegrini e Ana Paula Motta Costa

Artigos especiais

- 196 | Autoaplicabilidade declarada, restrição emprestada: a base regulamentar do critério das “vias públicas” no Tema 101 do TST - Elthon José Gusmão da Costa

206

Existe um meio termo entre o Direito do Trabalho e o Trabalho sem (ou com menos) Direitos? A Convenção nº 193 da OIT e o Tema 1291 do STF - Fábio Túlio Barroso

222

Direito de arena e o Tema 23 do TST: a sucessão de leis no contrato esportivo em curso - Elthon José Gusmão da Costa

O HALO DO CUIDADO: DESAFIOS PARA MEDIR O TRABALHO REMUNERADO DE CUIDADO NO BRASIL^{* **}

Nadya Araujo Guimarães
Luana Pinheiro

*Care work is not just a cornerstone of our economy – it is a rock-bottom foundation^{***}*

1 INTRODUÇÃO

Pouco antes da pandemia de covid-19, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) trouxe à luz um alentado estudo sobre o trabalho de cuidado (ILO, 2018). Os números não deixavam dúvidas acerca do relevo desse setor para a criação de oportunidades ocupacionais: cerca de 381 milhões de pessoas ali se inseriam, o que representava quase 12% do emprego global. Destas, nada menos que 249 milhões eram mulheres, responsáveis por 65% da ocupação remunerada no setor de cuidado, que, por sua vez, contribuía com 11,5% do emprego total e 19,3% do emprego feminino no planeta. Mais ainda, se em média as mulheres constituíam dois terços do emprego

* As autoras agradecem os comentários recebidos de colegas da rede Cuidado, Direitos e Desigualdades (CuiDDE), em sessão de 22 de junho de 2022, do ciclo Cartas na Mesa, bem como de colegas do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), em sessão de seminário interno ocorrida em 19 de outubro de 2022. A versão final deste texto é especialmente devedora de preciosas sugestões que recebemos de Marcelo Medeiros, Bila Sorj, Ana Amélia Camarano e Simone Wajnman, a quem agradecemos especialmente.

** Este trabalho é parte de uma pesquisa mais ampla, que conta com apoios da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp)/Plataforma Transatlântica (Processo no 2021/07888-3), do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq)/Edital Universal (Processo no 421754/2021-4) e da Fundação Arymax (Contrato de Doação Arymax-Centro Brasileiro de Análise e Planejamento – Cebrap, 21.07.2022).

*** Albelda, R.; Duffy, M.; Folbre, N. Counting on care work: human infrastructure in Massachusetts. Massachusetts: CSSP, 2009. (Research Report, n. 33).

Nadya Araujo Guimarães

Professora titular sênior do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo (USP); e pesquisadora I-A do CNPq associada ao Cebrap. E-mail: <nadya@usp.br>.

Luana Pinheiro

Técnica de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea. Atualmente, é diretora de economia do cuidado na Secretaria Nacional de Cuidados e Família do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. E-mail: <luana.pinheiro@mds.gov.br>.

no cuidado, a sua participação chegava a alcançar três quartos quando se tratava das Américas, da Europa ou da Ásia Central.

O estudo da OIT chancelava, com seus números impactantes, prioridades que a literatura acadêmica vinha há muito sublinhando. Assim, desde o longínquo ano de 1990, por exemplo, Abel e Nelson (1990) propugnavam pela necessidade de se conhecer de maneira mais precisa as pessoas provedoras de cuidado remunerado, reivindicando que se deslocasse o foco, que até então vinha se concentrando predominantemente no estudo das necessidades dos beneficiários de cuidado. Nesse sentido, as autoras alertavam tratar-se de uma forma complexa e multifacetada de atividade que envolvia tanto tarefas e habilidades instrumentais quanto relações de afeto. Dito nos termos de Folbre (1995), tal ocupação proveria um serviço baseado numa recorrente interação pessoal, na maioria das vezes contínua e face a face, bem como motivada, em maior ou menor medida, pelo alvo de propiciar o bem-estar da pessoa que dela se beneficiaria. Não sem razão, a pessoalidade que marcaria tal relação social de trabalho faria com que, no dizer de Gardiner (1997), essas ocupações parecessem resistir a uma “completa comodificação”, um termo que Folbre e Wright (2012) chegaram a sugerir que devêssemos descartar.

Desse modo, no alvorecer dos anos 2000, não apenas haviam se multiplicado os estudos sobre o valor do cuidado não remunerado (England, 2005) – um prisma de análise desde algum tempo destacado na agenda da economia feminista (conforme Folbre, 1995; Bruschini, 2006; Razavi, 2007) –, como haviam se adensado as análises sobre as múltiplas formas do trabalho remunerado de cuidado. Em paralelo, ganhavam corpo e se aprimoravam as incursões em direção à categorização desse rol crescente de modalidades de emprego (Duffy, 2005; 2011; Albelda, Duffy e Folbre, 2009; Folbre, 2006; 2012; Duffy, Albelda e Hammonds, 2013).

Desde então, e tal como notaram Guimarães, Hirata e Posthuma (2020) em balanço recente, a literatura brasileira tem buscado articular linhas de investigação que vinham se desenvolvendo de modo quase paralelo, como a dos estudos do emprego doméstico, do trabalho domiciliar não remunerado, do envelhecimento e do cuidado a idosos em instituições e das análises da educação de crianças menores e o acesso a creches. Entretanto, ainda carecemos avançar em um investimento sistemático para dimensionar a amplitude das ocupações de cuidado em nosso mercado de trabalho. Essa lacuna se manteve, a despeito da crescente produção acadêmica que se fez célere a partir de 2010.

A demanda por estudos voltados a dimensionar com precisão o halo do mercado de trabalho de cuidados no Brasil não deixa de causar espécie, haja vista a

longeva relevância, entre nós, do emprego doméstico, fazendo com que o país tenha se destacado, no amplo estudo comparativo conduzido pela OIT (ILO, 2018, p. 11), entre aqueles em que o modelo de emprego de cuidado se assenta no uso abundante do trabalho doméstico remunerado.

Com efeito, éramos o país com o maior número de trabalhadoras domésticas no mundo, concentrando nada menos que 7 milhões das 52 milhões de domésticas contabilizadas pela OIT na economia global. Chama igualmente atenção a celeridade com que cresceu, nas últimas décadas, o número de cuidadoras ocupadas nos domicílios brasileiros; um ritmo que se manteve em alta mesmo nas várias conjunturas de crise, a mostrar a centralidade do cuidado domiciliar remunerado para a organização do cotidiano das famílias, principalmente daquelas em condições de comprar esse tipo de serviço (Guimarães e Hirata, 2020).

Outra pista para o relevo do setor de cuidado na geração de empregos no Brasil vem da crescente importância dos intermediadores no mercado de cuidados. As agências de emprego, físicas ou virtuais, tornaram-se atores relevantes para o encontro entre ofertantes e demandantes de cuidado (Araujo, 2015). Mais ainda, empresas-plataforma oferecendo os mais diversos tipos de serviços de cuidado vêm ganhando crescente visibilidade também entre nós (Moreno, 2022; Cardoso e Pereira, 2023). Em suma, dimensionar o escopo desse mercado pujante de trabalho, sistematizando as formas heterogêneas do serviço de cuidado que por ele circulam, tornou-se um desafio. Enfrentá-lo é a tarefa a que se dedicará este capítulo.

O texto se estruturará em mais quatro seções, além desta, que é de natureza introdutória. Na segunda seção, procuraremos mostrar como não é trivial o esforço por circunscrever o que chamamos de halo do mercado de trabalho de cuidado. Isso, porque tanto o escopo como as formas de categorizar as ocupações que nele se compreendem dependem, em grande medida, do modo como teoricamente se equacione a própria noção de cuidado. A seção sistematizará as várias dimensões que sugerimos como necessárias para apreender tal escopo de maneira a abranger a sua magnitude, sem, entretanto, perder a capacidade de diferenciar as formas heterogêneas de trabalho de cuidado que ali se apresentam. Para isso, uma tipologia das ocupações do cuidado será proposta, por meio da qual procuramos ajustar categorias desenvolvidas por autores que tinham em mente a realidade de países capitalistas do Norte global, fazendo-as dialogar com o que nos ensina a literatura recente sobre o caso brasileiro.

A terceira seção fará um breve mas necessário interlúdio metodológico que nos permitirá sistematizar os desafios que se colocaram para transformar categorias teoricamente construídas em formas operacionalmente mensuráveis. A complexa

realidade da oferta de dados no caso brasileiro será trazida à frente da cena, de modo a explicitarmos as decisões tomadas e os eventuais limites que se impuseram a nossas possibilidades interpretativas. Deixar transparecer o modo de produzir as evidências é, a nosso ver, condição essencial para a confiabilidade do que aqui se propõe.

Na quarta seção, daremos sequência a esse esforço lógico e conceitual, usando as informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) para dimensionar a magnitude desse mercado de ocupações do cuidado e caracterizar o perfil e as condições de trabalho de quem dele participa. Tomaremos como referência o ano de 2019, de maneira a retratar a relevância das ocupações do cuidado em nosso mercado de trabalho no momento que antecede à sua reestruturação imposta pela crise sanitária e pelo isolamento social dela decorrente, uma vez que sabemos que esses processos tiveram impactos relevantes sobre a dinâmica desse mercado de trabalho e sobre as transições ocupacionais que marcaram a inclusão dos indivíduos.

Por fim, a última seção será dedicada a alinhar considerações finais quanto aos resultados desse esforço tanto em termos metodológicos como em termos substantivos, chamando atenção para aspectos relevantes que dizem respeito ao lugar do serviço remunerado de cuidar na dinâmica da organização social do cuidado entre nós.

2 CIRCUNSCREVENDO O DOMÍNIO AMPLO E MULTIFACETADO DO CUIDADO REMUNERADO

A linha demarcatória que nos permitirá circunscrever o que classificaremos como cuidado remunerado foi traçada de modo a definirmos operacionalmente esse tipo de cuidado como:

- uma forma de trabalho;
- um trabalho que se exerce na modalidade de um serviço prestado a pessoas; e
- um serviço de natureza mercantil e que é retribuído em base monetária.

Esses pontos nos permitem fincar âncora num lugar preciso, a partir do qual observaremos o amplo campo do cuidado, qual seja, o domínio do trabalho que se exerce no mercado dos serviços pessoais remunerados do cuidado. Ali iremos dimensionar o peso das ocupações que nele se compreendem em face ao conjunto

do mercado de trabalho brasileiro, bem como procuraremos capturar a sua diversidade interna. Nunca é demais reiterar: esse é apenas um prisma possível; muitos outros também o seriam, dependendo da necessidade da análise. Nesse sentido, demarcações e classificações variarão em conjuminância com o alvo a interpretar.¹

Em contrapartida, convém ter em mente que, ao partirmos do que as estatísticas oficiais definem como ocupações, estamos imersas na teia de convenções sociais sobre o que é administrativamente reconhecido como tal e que, por isso mesmo, está sujeito a nomeação, classificação e cômputo (Desrosières, 1993).² Nesse sentido, nossa análise estará restrita ao que se considera, para fins da ação do estado, como as ocupações existentes no mercado de trabalho.³

Para bem retraçarmos o halo do cuidado, haveria que dar um segundo passo: encontrar as similitudes que aproximam os elementos que estão no interior do halo e que os diferenciam dos que estão fora dele. Isso porque, na tarefa de circunscrever um domínio, qualquer que seja, há que ter em conta o imperativo lógico de que as diferenças internas devem ser sempre menores que as externas. Por isso, buscamos uma definição que evidenciasse o que há de comum às variadas formas de trabalho concreto circunscritas no que aqui denominamos como o halo do cuidado. Assumimos, então, que essas ocupações se aproximam por estarem voltadas para recompor o bem-estar ou para desenvolver capacidades de quem é beneficiário do trabalho de cuidar. Ou seja, por mais que variem as formas concretas de trabalho no setor, as ocupações remuneradas nele abarcadas têm em comum uma característica, isto é, o seu exercício deve maximizar o bem-estar do outro, tanto recompondo como desenvolvendo as suas capacidades, sejam elas físicas, sociais ou emocionais/de autoestima.⁴

1 Por isso mesmo, pode parecer, por vezes, que estamos longe da ampla e consagrada definição de cuidado cunhada por Fisher e Tronto (1990, p. 40, tradução nossa), “na qual se inclui tudo o que fazemos para preservar, reproduzir e reparar o nosso ‘mundo’, a fim de que possamos nele viver do melhor modo possível. Esse mundo inclui nossos corpos, nossa subjetividade e nosso ambiente, que buscamos entrelaçar em uma complexa teia de sustentação da vida”. Tal distância, na verdade, denota a singularidade do nosso recorte analítico. O prisma por meio do qual observaremos o campo também deixará de fora as formas não remuneradas de trabalho de cuidado que se exercem nos domicílios e que se ancoram na desigual alocação das cargas do trabalho de cuidar entre homens e mulheres, do mesmo modo que entre meninos e meninas.

2 Por exemplo, o site oficial da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) esclarece como se realiza tal convenção: “A CBO (...) tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares”. Disponível em: <<https://cbo.mte.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>>.

3 Nunca é demais sublinhar que as múltiplas formas do trabalho do cuidado têm sido marcadas pela invisibilidade. Assim, em um eloquente exemplo, foi apenas em 2002, com a revisão da CBO, que a atividade remunerada dos “cuidadores de crianças, jovens, adultos e idosos” ganhou reconhecimento no Brasil como uma “ocupação” (Guimarães e Hirata, 2020; Groisman, 2015).

4 Com tal formulação encontramos o ponto de convergência com a consagrada conceituação proposta por Fisher e Tronto (1990), além de partirmos de uma definição também consistente com o que foi proposto por Folbre (1995).

Assim estabelecida a área de comunalidade que circunscreve o halo do cuidado, o desafio subsequente reside em organizar a diversidade que se contém no seu interior, tendo em vista que a relação social no cuidado remunerado assume múltiplas formas, sendo diversas as ocupações voltadas a recompor o bem-estar do outro.⁵ Para tal, propomos, à luz da literatura, que algumas dimensões são fundamentais para organizar esse espaço ocupacional tão diverso, definindo as várias modalidades de relação social de cuidado.

A primeira delas diz respeito ao contexto em que a relação social de trabalho se estabelece. Ela pode ter lugar no espaço do domicílio, em uma relação de emprego doméstico, ou fora dele, vale dizer, sem uma relação de emprego doméstico. Diferenciar essa dimensão é especialmente relevante no caso brasileiro, tanto pelo peso historicamente persistente do trabalho doméstico remunerado, uma das principais alternativas ocupacionais para as mulheres, especialmente negras (Pinheiro, Tokarski e Posthuma, 2021), como pelas particularidades que envolvem a gestão e o controle de um trabalho que se exerce no espaço privado, no qual relações e hierarquias são perpassadas pela pessoalidade (Kofes, 2001), num contexto de maior intimidade (Brites, 2000; Zelizer, 2005; 2010).

A segunda dimensão diz respeito à natureza da interação que se estabelece entre trabalhadores(as) e beneficiários(as) de cuidado. Tal interação pode ser direta – por exemplo, na forma do cuidado propiciado por babás (para crianças menores) ou por cuidadoras (para idosos ou pessoas em alguma situação de dependência) – ou indireta – na forma do cuidado propiciado pelas empregadas domésticas (cozinheiras, faxineiras, entre outros). Essa disjuntiva aparece por vezes na literatura cunhada como *interactivicare versus supportcare* (Folbre e Wright, 2012) ou imbricada na noção de *nurturantcare* como distinto do *nonnurturantcare* (Duffy, 2011).

A terceira dimensão se refere à recorrência da relação de cuidado. Esta será tanto maior quanto mais dependentes forem os indivíduos em relação ao cuidado que lhes é proporcionado. Nas situações de muito reduzida autonomia, a recorrência assume caráter imperioso e qualquer descontinuidade não apenas pode pôr em risco a qualidade do cuidado e o bem-estar da pessoa que dele se beneficia mas até mesmo a própria vida desta. Ao revés, quanto maior a autonomia, maior a chance de que o

5 Entretanto, antes de dar esse terceiro passo convém ressaltar que nem de longe assumimos uma visão idílica sobre o trabalho de cuidado, dotando-o de uma positividade intrínseca. Ao contrário, e como bem sistematizaram Howes, Leana e Smith (2012), a literatura tem documentado o quão problemáticas são as condições de trabalho e de remuneração nesse setor, o que não raro dificulta que as pessoas ali ocupadas fortaleçam, ou mesmo mantenham, a sua motivação para o cuidado com o outro, dando lugar a taxas de rotatividade que põem em risco a continuidade e a qualidade do cuidado que provêm; mais ainda, a baixa qualidade dos empregos, no que concerne a níveis de remuneração e direitos, tende a comprometer as chances de que os que neles se ocupam consigam manter as suas próprias famílias, assegurando-lhes condições de vida satisfatórias.

atendimento a uma necessidade de cuidado possa conviver com hiatos de tempo entre as prestações do serviço requerido.

Da combinação entre essas três dimensões, resultam grupos de ocupações de cuidado que, como veremos adiante, não apenas possuem características de perfil razoavelmente diversas, como apresentam uma natureza igualmente variável quanto ao modo de provimento do cuidado. Assim, sugerimos que a densidade do cuidado parece ser maior quando o trabalho que o provê se exerce em modalidades de interação direta, recorrente e em contexto domiciliar marcado pela pessoalidade e intimidade. No extremo oposto, estariam as ocupações de cuidado em que o trabalho se exerce sob relações não recorrentes, indiretas e fora do ambiente doméstico. Para melhor exprimir esse gradiente, lançaremos mão da metáfora dos “círculos do cuidado”, cunhada por Abel e Nelson (1990), e a utilizaremos para representar esses grupos de ocupações como dispostos em círculos concêntricos.

Assim, e tal como antes mencionado, as ocupações que constituem o núcleo duro do trabalho remunerado de cuidado são aquelas exercidas em domicílios, sob relações diretas com pessoas dependentes; são, por isso mesmo, marcadas pela mais intensa interação, pela maior recorrência do cuidado, muitas vezes de continuidade imperiosa, e em contexto que propicia maior pessoalidade e intimidade, pois, via de regra, requer um trabalho que se faz sobre o corpo da pessoa beneficiária. Nesse núcleo estão as ocupações de cuidadoras de crianças (babás) e toda a gama de cuidadores pessoais (de idosos, de pessoas com deficiência, de doentes em situação de dependência etc.). No Brasil, por exemplo, cada uma dessas duas categorias ocupacionais responde por 50% desse grupo que está no *core* do setor dos cuidados.

O segundo círculo, conquanto compreenda formas de cuidado remunerado também exercidas em domicílio, agrupa ocupações que se diferenciam das anteriores pela natureza predominantemente indireta da relação de cuidado, que se faz sob o vínculo de emprego doméstico. No Brasil, esse é o grupo das trabalhadoras domésticas (faxineiras, cozinheiras etc.), as quais respondem por 94% dos postos de trabalho desse círculo.

No entanto – ainda pensando no caso brasileiro –, há um aspecto importante a destacar: é bastante flexível a linha que separa esses dois primeiros grupos, assentada, como vimos, no suposto predomínio do cuidado direto no primeiro caso e do cuidado indireto no segundo. Isso, porque são fluidas as fronteiras entre o trabalho que é contratado e aquele efetivamente executado, em especial quando as pessoas são recrutadas privadamente pelas famílias para serviços domésticos prestados em suas residências. Assim, é comum – e documentado em análises qualitativas – que uma

trabalhadora contratada para cuidar da casa também cuide das crianças, de um idoso ou de outra pessoa dependente que necessite de atenção. Mas a recíproca também é verdadeira: não raro uma trabalhadora contratada para atuar como babá acaba também cozinhando para o resto da família ou limpando a residência.

Nesse sentido, assumimos que há uma importante área de interseção entre os círculos 1 e 2, o que pode fazer com que, na realidade, a fronteira entre os dois primeiros círculos possa ser alargada tanto em direção ao primeiro (o cuidado doméstico direto) como em direção ao segundo (o cuidado doméstico indireto). Entretanto, não podemos quantificar tal interseção quando temos como fontes as descrições subjacentes às classificações ocupacionais ou os dados resultantes da autoclassificação em uma ocupação. A figura 1 apresenta esses dois primeiros tipos, em termos gráficos, na forma de dois círculos que se interseccionam, e que se encontram posicionados lateralmente e equidistantes no núcleo duro do halo do cuidado.⁶

FIGURA 1
O núcleo: círculos 1 e 2



Fonte: Wajnman (2022).

Os círculos seguintes, por sua vez, são concêntricos e não se interseccionam, correspondendo a grupos que entendemos ser excludentes e que progressivamente vão se afastando do núcleo do halo do cuidado. Assim, o terceiro círculo envolve aquelas ocupações que ainda são realizadas de forma direta e recorrente, mas que se dão fora do contexto privado e de pessoalidade que marca as hierarquias e o controle quando o cuidado se exerce em domicílio e sob relações de emprego doméstico. No

⁶ Agradecemos aos colegas do Ipea por sugerirem uma representação gráfica progressiva desses tipos e à Simone Wajnman pela sugestão de solução gráfica aqui apresentada. Em Wajnman (2022), a autora explorou o nosso argumento para tratar em maior profundidade os elos entre trabalho domiciliar remunerado e não remunerado.

caso brasileiro, a maior categoria ocupacional desse grupo são as técnicas e auxiliares de enfermagem, que respondem por um terço dos postos de trabalho nesse círculo. Se agregarmos as enfermeiras, veremos que o amplo conjunto das trabalhadoras do campo da enfermagem representa perto da metade dos quase 3 milhões de postos de trabalho do círculo 3. Muito importante também são as professoras da educação infantil, atuando em instituições como creches e pré-escolas, e que ocupam um a cada quatro postos de trabalho desse círculo. Uma vez incluído o terceiro grupo de ocupações, que forma o círculo 3, o halo do cuidado se amplia na forma apresentada na figura 2.

FIGURA 2
O halo do cuidado: círculos 1, 2 e 3

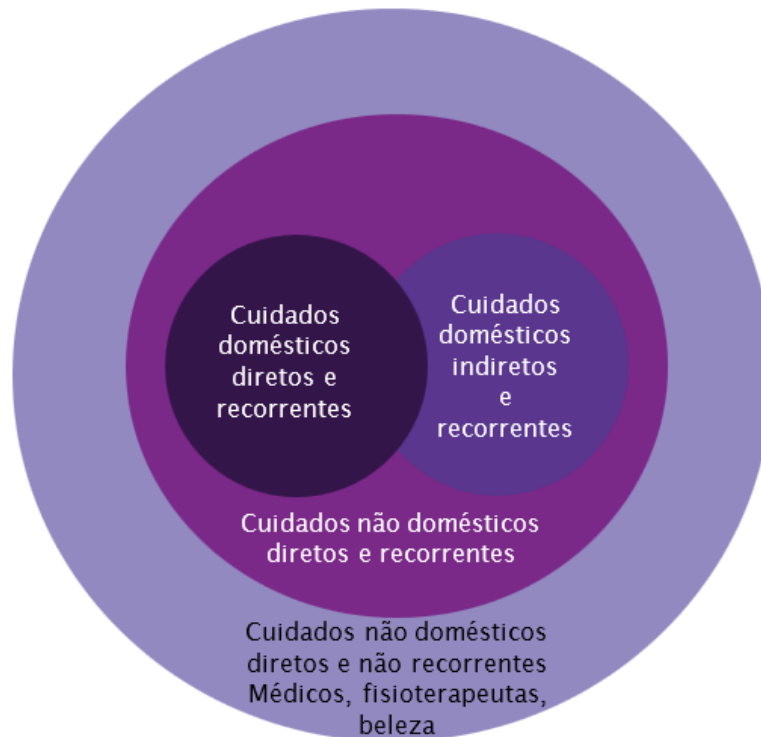


Fonte: Wajnman (2022).

Na sequência, e já um pouco mais afastado do coração do setor do cuidado, identificamos um grupo de ocupações que reunimos no círculo 4. Nele, conquanto sejam diretas as relações entre cuidadores e pessoas cuidadas, elas aparecem sob menor recorrência e fora do contexto doméstico. No caso brasileiro, esse é um grupo mais heterogêneo, abarcando desde as profissionais de beleza (31% do total, entre cabeleireiras e especialistas em tratamentos de beleza e afins) até professoras de ensino fundamental (20%), das quais se requer escolaridade superior. Nesse círculo também estão os profissionais de saúde, que somam 26% do grupo, englobando médicos, fisioterapeutas, dentistas, fonoaudiólogos, nutricionistas, entre outros de nível superior, mas também algumas ocupações de nível médio. Uma vez alargado para

conter o círculo 4, o nosso diagrama assume a forma da figura 3.

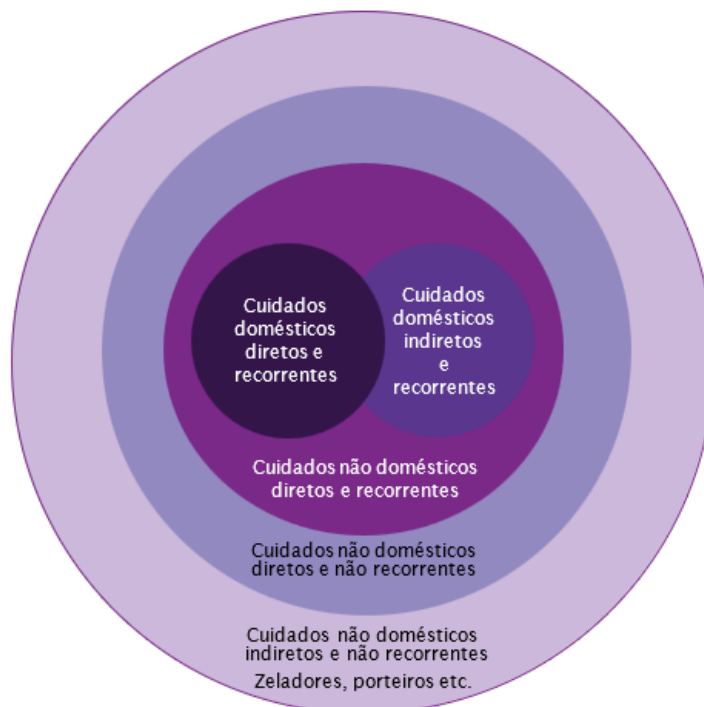
FIGURA 3
O halo do cuidado: círculos 1, 2, 3 e 4



Fonte: Wajnman (2022).

Por fim, o último círculo desse diagrama do cuidado está composto por ocupações em que a prestação do serviço se dá de forma indireta, pouco recorrente e fora do âmbito domiciliar. O círculo 5, no caso brasileiro, pode ser tipificado pela conjunção de profissionais da alimentação (52%) e da limpeza (34%). Uma vez alargado para compreender os cinco círculos, conforme a figura 4, o nosso diagrama retrata o modo como concebemos o halo do cuidado e representamos, em uma primeira aproximação, a sua heterogeneidade interna.

FIGURA 4
O halo do cuidado e os seus cinco círculos



Fonte: Wajnman (2022).

O quadro 1 apresenta a tipologia que resume todo o percurso analítico desta seção. Nele, indicamos os cinco grandes grupos de ocupações de cuidado. Como se pode observar, cada grupo resulta do entrecruze entre as dimensões que organizam a diferenciação interna desse amplo segmento do mercado de trabalho, a saber, a natureza da relação de cuidado – se direta ou indireta, se em contexto de emprego no domicílio (de maior pessoalidade e intimidade) ou extradomiciliar – e a recorrência dessa relação. Com os olhos voltados para o caso brasileiro, também assinalamos, para cada um dos cinco grupos, as suas ocupações típicas, que se destacam por seu peso relativo. O quadro 1 oferece uma visão de conjunto do que entendemos ser o halo que abarca o setor do cuidado no Brasil, ao mesmo tempo em que deixa entrever a sua diferenciação interna, sistematizada na tipologia nele apresentada. Assim concebido, o halo do cuidado compreende quase setenta ocupações, que se encontram listadas no apêndice que acompanha este texto (quadro A.1).

Cabe aqui uma ressalva. Em linha com a literatura do campo (ILO, 2018; Folbre, 2012; Duffy, 2011), sabemos que a divisão de trabalho para o provimento do cuidado compreende também um conjunto de atividades profissionais, as quais,

conquanto não sejam ocupações de cuidado, são requeridas para dar suporte às atividades voltadas ao cuidar. É o caso, por exemplo, das ocupações gerenciais e administrativas exercidas em âmbitos que proveem cuidado. É evidente que essas ocupações integram uma “economia do cuidado”, na medida em que compõem um mercado de trabalho que se desenvolve em torno da atividade do cuidado, sendo por ela animado. No entanto, quando se trata de mensurar de modo preciso a força de trabalho do cuidado preferimos excluir da nossa análise esse que poderia ser o círculo mais distante no halo do cuidado, tendo em vista que seu traço característico seria o de apenas fornecer suporte a outras atividades que são, essas sim, de cuidado. Por tal razão, essas atividades não se incluem no quadro 1 e tampouco nas análises que, para o caso brasileiro, apresentaremos nas seções subsequentes.

QUADRO 1

Agrupamento das ocupações do cuidado

Recorrência da interação	Natureza da interação			
	Em emprego doméstico – maior intimidade		Fora do emprego doméstico – menor intimidade	
	Direta – maior interação	Indireta – menor interação	Direta – maior interação	Indireta – menor interação
Demanda maior recorrência e dependência da relação de cuidado	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	-
	Cuidadoras de crianças (50%) Cuidadores pessoais (50%)	Trabalhadores dos serviços domésticos em geral (94%)	Nível médio de enfermagem (33%) Professores do ensino pré-escolar (23%) Enfermagem nível superior (14%) Cuidadoras de crianças – não domésticas (13%)	
Demanda menor recorrência e dependência da relação de cuidado	-		Grupo 4	Grupo 5
			Profissionais de saúde (26%) Professores do ensino fundamental (20%) Cabeleiros (16%) Especialistas em tratamentos de beleza (15%)	Trabalhadores de limpeza (33%) Cozinheiros (18%) Porteiros e zeladores (11%)

Elaboração das autoras.

Finalmente, nunca é demais insistir no fato de que essa é uma representação que responde ao nosso interesse analítico, isto é, o de retratar os contornos e as heterogeneidades da “força de trabalho do cuidado”, delineando as ocupações de cuidado abarcadas no que se poderia chamar de o setor do cuidado, em uma realidade social particular – a do Brasil. Fazê-lo implicou superar alguns desafios metodológicos que serão brevemente indicados na seção seguinte.

3 UM INTERLÚDIO METODOLÓGICO: DESAFIOS PARA A DELIMITAÇÃO DO SETOR DO CUIDADO NO BRASIL

Não foi trivial o processo de transformar categorias abstratas em uma proposta concreta para representar a organização do mercado de trabalho dos cuidados em uma realidade social particular, como a brasileira. Em primeiro lugar, porque a definição de uma linha demarcatória para aquilo que entendemos como um setor de serviços de cuidados é, como assinalado, uma decisão informada por uma necessidade analítica, estando por isso mesmo sujeita a algum grau de arbitrariedade.

Ademais, ainda que sustentado em boas razões de natureza teórica, o ato de classificar é uma tarefa que sempre nos coloca diante de desafios. Os graus de liberdade para a decisão de quem classifica estão sempre fortemente limitados pela natureza dos dados disponíveis – e nem sempre é perfeita a informação de que dispomos para decidir sobre a pertinência de incorporar uma determinada ocupação a esse setor, ou para propor a exclusão de alguma delas. Por isso mesmo, explicitar desafios e constrangimentos que condicionam as escolhas é um requisito para que esforços sistematizadores, como o presente, possam ser validados e aperfeiçoados.

Começamos pelas bases de dados disponíveis e pelos limites das informações que delas podemos extrair. Para testar o vigor dessa proposta de tipologia tendo em mira o caso brasileiro, lançamos mão da PNAD Contínua, que, no que diz respeito às classificações ocupacionais, utiliza-se de um instrumento específico, denominado Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD).⁷ Apesar de ser derivada da CBO, a COD é uma classificação mais enxuta e nem todas as ocupações listadas na CBO são passíveis de identificação correspondente na COD.⁸ Assim, por exemplo,

7 A COD foi utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) pela primeira vez no Censo Demográfico de 2010 e adotada desde então em suas demais pesquisas domiciliares.

8 Isso ocorre igualmente quando se trata das categorizações de atividades econômicas. Também nesse caso, o IBGE adota em suas pesquisas domiciliares uma classificação própria, nomeada de Classificação Nacional de Atividades Econômicas Domiciliar (CNAE Domiciliar). A CNAE Domiciliar, ainda que derivada da CNAE 2.0 – oficialmente adotada pelo Sistema Estatístico Nacional e pelos órgãos federais responsáveis pelos registros administrativos – não a espelha de forma exata, apresentando também limites à identificação de alguns setores econômicos.

a ocupação de terapeutas ocupacionais, cuja aderência ao campo dos cuidados é inquestionável, não consta na COD como uma ocupação individualizada, ainda que na CBO ela esteja explicitada como uma família que integra o subgrupo profissionais da medicina, saúde e afins. Na classificação utilizada na PNAD Contínua, esse agrupamento profissional aparece agregado em uma categoria genérica denominada profissionais da saúde não classificados anteriormente, que compõe, por sua vez, o subgrupo outros profissionais de saúde, juntamente com ocupações similares, como fonoaudiólogos e fisioterapeutas – estes, sim, explicitamente nominados na COD.

O exercício de identificar, na COD, as ocupações que poderiam compor um setor de cuidados foi também atravessado por outra limitação decorrente da parcimônia com que as ocupações são descritas na classificação utilizada pelas pesquisas domiciliares brasileiras. Enquanto na CBO cada família de ocupações nos oferece um conjunto detalhado de informações que permitem a análise fundamentada sobre sua adequação ao campo dos cuidados,⁹ na COD há apenas uma listagem dessas mesmas categorias, sem qualquer referência suplementar. Assim, existem ocupações que constam da listagem da COD, mas que, por não serem reconhecidas como profissões pelo Ministério do Trabalho, não encontram correspondência na CBO, *locus* ao qual poderíamos recorrer em busca de detalhamento das atividades realizadas no seu exercício.¹⁰ Nos casos em que não foi possível encontrar correspondente na CBO que nos permitisse analisar as características de uma dada ocupação, recorreremos a ocupações semelhantes ou a informações disponibilizadas em páginas eletrônicas diversas – de associações profissionais ou de suporte jurídico, por exemplo – que discorressem com maior grau de detalhamento sobre as tarefas executadas por tais profissionais. Há, portanto, um limite empírico na proposta que aqui apresentamos: a seleção de ocupações que integrariam cada círculo do cuidado está constrangida a se ajustar ao rol daquelas que foram reconhecidas e elencadas pelo IBGE em suas pesquisas domiciliares.¹¹

Esse não foi, porém, o único desafio envolvido no processo de operacionalização. Para bem delimitar o escopo do mercado de trabalho dos cuidados

9 Como a sua descrição, o seu histórico, as características do trabalho desempenhado, as suas áreas de atividade e as competências pessoais requeridas de quem as desempenha.

10 Tal é o caso, por exemplo, da ocupação de ajudante de ambulância, inserida sob o código 3258 na COD, para a qual não encontramos correspondência na CBO. Assim, fica sem resposta à pergunta, crucial para o fim de nosso esforço, sobre em que consiste o trabalho de quem nela se ocupa.

11 É o caso, por exemplo, dos entregadores por aplicativos que, a despeito da relevância crescente no mercado de trabalho brasileiro, não se constituem em ocupação reconhecida oficialmente e, portanto, não compõem a CBO, mas tampouco integram a relação de ocupações da COD. Assim, ainda que sejam ocupações passíveis de serem incorporadas ao halo do cuidado tal como aqui proposto, não nos foi possível incluir esse conjunto de trabalhadores(as) em nossa proposta.

no Brasil, partimos das características do trabalho exercido em cada ocupação, e não dos setores de atividade econômica nos quais tal trabalho era realizado. Assim, por vezes, indivíduos indubitavelmente classificados em uma atividade de cuidado atuavam em setores que não se caracterizavam pelo provimento de cuidado e nem sequer compunham a economia dos serviços.¹²

Entretanto, a análise da distribuição das ocupações pelos setores de atividade econômica foi fundamental para o aperfeiçoamento da proposta aqui apresentada. Foi o caso das situações em que não havia correspondência na CBO para a ocupação listada pela COD, pelo que havia que classificá-la apenas a partir de seu nome. Em casos como esse, a distribuição setorial das pessoas ocupadas nessa atividade nos permitiu excluir do campo dos cuidados aquelas desempenhadas integralmente, ou quase integralmente, fora do setor de serviços.¹³

O cuidadoso exercício de cruzamento das ocupações com os setores de atividade econômica nos quais essas eram exercidas nos permitiu confirmar o entendimento teórico inicial de que o domínio dos cuidados se constitui basicamente um subgrupo do setor de serviços. Em 2019, nada menos que 95,5% dos postos de trabalho dos cuidados estavam neste setor, quase 60% deles nos serviços pessoais, tal como se pode ver na tabela 1.

TABELA 1

Distribuição dos postos de trabalho do setor de cuidados, por setor de atividade econômica no Brasil (2019)

(Em %)

12 Tomemos um exemplo: a inclusão da ocupação de médico no halo das ocupações do cuidado resultou da análise da natureza do trabalho realizado e não de ele ser desempenhado em um serviço de saúde. Com isso, ainda que a maior parte dos médicos desempenhasse, em 2019 (ano de referência), suas atividades no setor de saúde, 1,5% deles atuavam na indústria e no comércio.

13 Isso se verificou para as ocupações de técnico em optometria e ópticos e varredores e afins, que, ao longo do período de coleta da PNAD Contínua (2012-2022), estiveram (integral ou quase integralmente) concentrados nos setores do comércio e da indústria, respectivamente. Para evitar que as conclusões fossem influenciadas pelo comportamento de um ano específico (por serem pequenas as amostras de casos), nesses casos investigamos todos os anos da PNAD Contínua. Por meio da análise da alocação setorial dos que eram assim classificados nos foi possível concluir que neles se exercia não o trabalho de cuidado, como à primeira vista a mera denominação nos faria imaginar, mas que se tratava, em um caso, de atividades como a comercialização de óculos ou lentes de contato e, no outro, da porção mais industrial do trabalho de limpeza. Permaneceram, entretanto, as ocupações de optometristas e de coletores de lixo e material reciclável, majoritariamente realizadas no setor de serviços.

Setores de atividade econômica		
Agricultura	0,3	Transporte, armazenagem e correio - 0,5 Alojamento e alimentação - 13,8 Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas - 6,6 Administração pública, defesa e seguridade social - 4,1 Educação, saúde humana e serviços sociais - 32,2 Outros serviços - 12,9 Serviços domésticos - 25,4
Indústria	2,0	
Construção	0,2	
Comércio	2,1	
Serviços	95,5	
Mal definidas	0,0	

Fonte: PNAD Contínua, 2019. Elaboração das autoras.

Conquanto a alocação setorial das pessoas ocupadas tenha sido um critério de controle acionado para tornar mais sólida a classificação aqui proposta, convém sublinhar que a nossa estratégia de abordagem dos setores de atividades se diferencia da adotada pela OIT (ILO, 2018) em sua tentativa de quantificar o que denomina como os empregos do cuidado. Para a OIT, a força de trabalho do cuidado seria constituída por: i) trabalhadores do cuidado em setores do cuidado;

ii) trabalhadores do cuidado fora dos setores do cuidado; iii) trabalhadores domésticos; e iv) trabalhadores que não são do cuidado em setores do cuidado.

Ora, sendo o nosso objetivo analítico circunscrever de modo preciso o escopo das ocupações do cuidado, a nossa proposta se distancia da operacionalização adotada pela OIT quanto a dois aspectos. Primeiramente, e como dito anteriormente, porque não consideramos como parte da força de trabalho do cuidado aquelas pessoas que desempenham ocupações que não são tipicamente do cuidado, mesmo quando exercidas em instituições de cuidado. Em segundo lugar porque, conquanto os três primeiros grupos propostos pela OIT também se incluam no nosso halo do cuidado, o modo como lidamos com a heterogeneidade interna a esse grande setor é distinto daquele adotado na tipologia da OIT. Assim, enquanto para a organização são os setores de atividade econômica que diferenciam os seus três subgrupos, em nossa proposta – tal como explicitada no item anterior – isso advém das características do próprio trabalho de cuidar, a saber, se direto ou indireto, se mais ou menos recorrente, se prestado sob uma relação de trabalho doméstico ou fora dessa relação.

Na próxima seção, a tipologia até aqui apresentada, em diálogo com as sugestões da literatura e com os limites das bases de dados disponíveis, será desafiada em sua capacidade de capturar e retratar a realidade brasileira. Iremos dimensionar não apenas o peso e o relevo desse halo do cuidado na conformação do nosso mercado de trabalho mas testar a capacidade manifesta por nossa tipologia de bem capturar a heterogeneidade interna a esse aglomerado de ocupações, produzindo um retrato fiel das desigualdades que marcam o mercado das ocupações de cuidado no Brasil.

4 AS OCUPAÇÕES E O SETOR DE CUIDADOS NO BRASIL PRÉ-PANDEMIA: PRIMEIRAS REFLEXÕES

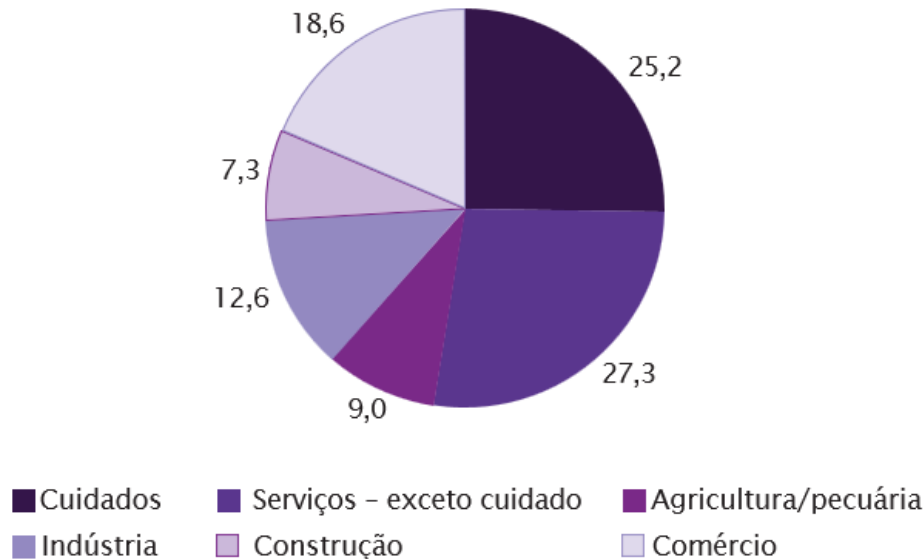
O nosso exercício doravante se voltará para dimensionar e caracterizar o setor de cuidados no Brasil. A nossa análise estará circunscrita às ocupações identificadas como compondo o halo do cuidado, conforme critérios e classificação proposta anteriormente. Assim, caracterizaremos sua magnitude e heterogeneidade a partir do perfil das ocupações voltadas ao cuidar. Isso será feito com base na PNAD Contínua de 2019. A escolha por esse ano – já estando disponíveis os dados para os anos posteriores – deve-se à tentativa de retratar o setor ainda sem os impactos provocados pela pandemia de covid-19 que assolou o mundo a partir de 2020 e que produziu efeitos importantes sobre esse mercado de trabalho, em especial, uma vez que, no Brasil, boa parte das suas ocupações foi entendida como essencial entre 2020 e 2021. O objetivo aqui, portanto, é refletir sobre aspectos estruturais do setor em um momento em que o choque das crises sanitária e econômica ainda não era realidade no país.¹⁴

4.1 A magnitude do setor de cuidados

O primeiro resultado que nos salta aos olhos ao observarmos os dados de 2019 é a magnitude desse setor na economia e no mercado de trabalho brasileiros. Em 2019, quase 24 milhões de trabalhadores e trabalhadoras estavam ocupados em atividades classificadas como pertencentes ao setor dos cuidados, o que corresponde a cerca de 25% do total da população ocupada no país. O setor de cuidados só perde para o restante dos subsetores de serviços, que respondem, em conjunto, por 27,3% dos ocupados, sendo seguido de longe pelo comércio (gráfico 1).

14 Os nossos próximos movimentos interpretativos requererão, tanto um olhar em retrospectiva – buscando entender como esse setor vinha se comportando desde 2012, quando a PNAD Contínua começa a ir a campo – quanto um olhar que se detenha sobre os anos subsequentes a 2019, de modo a compreender os impactos da pandemia e dos momentos de recuperação econômica.

GRÁFICO I
Distribuição da população ocupada de 14 anos ou mais por setores de atividade econômica no Brasil (2019)
(Em %)



Fonte: PNAD Contínua, 2019.

Está claro que o tamanho do setor de cuidados é dependente do método que adotamos e da elasticidade da linha que escolhemos para circunscrever o universo de ocupações que dele fazem parte. Entretanto, esses resultados não destoam daqueles encontrados para países em que análises anteriores buscaram mensurar o cuidado como uma profissão. O estudo pioneiro de Duffy (2005), conduzido para os Estados Unidos dos anos 2000, concluiu que o setor de cuidados empregava naquele ano cerca de 20% da força de trabalho total do país, em sua maior parte localizada no que a autora chamou de *nurturantcare*, ou seja, o cuidado prestado a partir de uma relação fortemente interpessoal e que pressupõe, portanto, uma significativa dimensão relacional. *Grosso modo*, o *nurturantcare* corresponderia, na nossa classificação, aos grupos 1, 3 e 4, que envolvem uma interação direta entre quem provê e quem recebe o cuidado.

Em 2018, como antes salientado, a OIT empreendeu um esforço para estimar a força de trabalho remunerada no setor de cuidados ao redor do mundo. Segundo a pesquisa, o mercado de trabalho do cuidado envolveria cerca de 381 milhões de pessoas ou 11,5% dos empregos totais disponíveis, proporção que variaria entre 20% nas Américas e na Europa e Ásia Central e 8% na África e na Ásia Pacífico, regiões onde o cuidado ofertado no âmbito das famílias de forma não remunerada era proporcionalmente mais expressivo. A magnitude do setor em termos de ocupações geradas é, portanto, muito expressiva e, como apontam Duffy, Albelda e Hammonds (2013) para o caso dos Estados Unidos da América, sua relevância vem crescendo ao longo dos anos. Apenas entre 1990 e 2000, o setor de cuidados estadunidense cresceu 15%, expressando a realidade de crescente comodificação do cuidado nas economias modernas ao longo do século XX (Duffy, Armenia e Stacey, 2015).

Retornando ao caso brasileiro, a relevância do setor de cuidados no total de ocupações existentes sugere que, tal como verificado para outras sociedades, também aqui não é possível pensar o conjunto do mercado de trabalho do país ou a renda produzida nessa relação mercantil sem considerarmos as características e a expressividade que esse setor possui na nossa sociedade. Como aponta o estudo da OIT (ILO, 2018), o cuidado remunerado é – e seguirá sendo no futuro – uma importante fonte de empregos, especialmente para mulheres, podendo funcionar como um dinamizador das economias nacionais. É, portanto, indispensável que esse trabalho seja considerado nas estratégias e definições políticas e programáticas dos governos, de modo que as ações voltadas à geração de emprego e renda de qualidade considerem as características e particularidades do setor.

As ocupações aqui consideradas possuem, por assim dizer, diferentes intensidades de cuidado embutidas nas diversas modalidades do seu exercício. A nossa proposta de círculos concêntricos que se afastam progressivamente de um núcleo central foi uma tentativa – sem dúvida preliminar, dada a natureza das fontes – de sinalizar para o interesse analítico em “quantificar o cuidado”, procurando apontar a intensidade que esperamos encontrar em cada grande grupo de categorias ocupacionais. Assim, é interessante observar que, quando dividimos as setenta ocupações de cuidado por esses cinco círculos concêntricos, o resultado deixa entrever que os círculos não apenas diferem em seu tamanho mas que tal diferenciação é sugestiva do relevo que os modos de provimento ganharam entre nós, à medida que o cuidado se “comodifica” (tabela 2). Assim, quase dois terços das pessoas ocupadas em prover cuidados (62,5%) o fazem nos círculos que mais se distanciam do núcleo em que são mais recorrentes e, provavelmente intensas, as relações de cuidar. Enquanto isso, os dois círculos mais próximos a esse

núcleo respondiam por um quarto (25,4%) do setor; o círculo intermediário, por sua vez, reunia pouco mais de 12% da força de trabalho do cuidado.

TABELA 2

População ocupada no setor de cuidados por círculos no Brasil (2019)

Círculos do cuidado	Frequência	%
Círculo 1 - recorrente, direto e doméstico	1.184.624	5,0
Círculo 2 - recorrente, indireto e doméstico	4.877.358	20,4
Círculo 3 - recorrente, direto e não doméstico	2.926.411	12,2
Círculo 4 - menos recorrente, direto e não doméstico	7.342.647	30,7
Círculo 5 - menos recorrente, indireto e não doméstico	7.616.478	31,8
Total	23.947.518	100,0

Fonte: PNAD Contínua, 2019.

Ora, se nos ativésemos ao marco conceitual que concebe o trabalho de cuidado como uma atividade que implica necessariamente uma interação face a face entre provedor(a) e beneficiário(a) do cuidado e que supõe um nível de recorrência tal que permita o estabelecimento de conexões intensas entre os(as) envolvidos(as) nessa relação, o círculo 5 e parte do círculo 2 teriam que ser removidos do nosso halo, e o setor se reduziria em pelo menos um terço. Nessa vertente, o sentido relacional do trabalho de cuidado é reconhecido apenas quando há o estabelecimento de conexões emocionais, sustentadas e recíprocas entre duas pessoas (Parks, 2003).

Diferentemente, a nossa opção por ampliar essa linha demarcatória visou incorporar um conjunto mais variado de trabalhadores(as) com experiências maiores e mais diversas no campo do cuidado. Esse foi também o esforço que fizeram Duffy (2005) e Glenn (1992) ao incluírem em suas reflexões atividades hoje consagradas com a denominação de cuidados indiretos, como lavar, cozinhar e cuidar das roupas. Nelas, a dimensão relacional, sempre presente em qualquer relação social de trabalho, se expressaria em modalidades e com densidade distinta. Ao procederem a um tal alargamento na definição operacional, as autoras de algum modo se alinhavam ao conceito original de trabalho reprodutivo, acionado intensamente pelas feministas

nos anos 1970, em sua busca por conferir reconhecimento ao trabalho invisibilizado e desvalorizado de reprodução da vida, da força de trabalho e das sociedades de forma geral. A inclusão dessas atividades no marco do cuidado significa, no caso brasileiro, contabilizar mais 7,6 milhões de trabalhadores e trabalhadoras que exercem suas atividades no grupo 5 e mais 280 mil que atuam no grupo 2 – descontando-se, aqui, as classificadas como trabalhadoras domésticas de serviços gerais que, tal como mencionado anteriormente, possivelmente também realizam atividades diretas de cuidado. A afinidade desse grupo com a força de trabalho do cuidado também transparece em uma característica de seu perfil: do total desses(as) trabalhadores(as) “adicionais”, 60% são negros(as) e 37,5% mulheres negras.

Assim, ao optarmos por trabalhar também com as ocupações indiretas do cuidado estamos ampliando o campo para incluir trabalhadores(as) e suas experiências de trabalho em atividades que são, nos termos de Glenn (1992), do *backroom*, ou seja, desenvolvidas nos “bastidores”, sem contato necessário e regular com o público e/ou com o consumidor(a) do cuidado. Ao trazer essa ideia para o centro do debate, Glenn (*op.cit.*) estava preocupada em demonstrar que, além de uma divisão sexual do trabalho de cuidados, existe também, e de forma saliente, uma divisão racial desse trabalho. Em razão disso, as mulheres brancas se concentram em atividades que demandam intensas interações com beneficiários(as) – portanto, mais valorizadas social e economicamente – enquanto as negras estão proporcionalmente mais presentes nas atividades desenvolvidas por “de trás dos balcões”. É esse o ponto que iremos discutir agora.

4.2 Um setor marcado pelas divisões sexual e racial do trabalho

Uma parte expressiva dos estudos sobre cuidados – no Brasil e no mundo – parte da compreensão de que esta é uma atividade historicamente associada ao feminino, tendo sido exercida majoritariamente por mulheres no espaço privado de forma não remunerada, como expressão da vigência de uma tradicional divisão sexual do trabalho. O processo de mercantilização do cuidado teria reproduzido essa desigualdade, mantendo sob a mão das mulheres a maior parte dos cuidados ofertados via mercado de trabalho. Os dados aqui analisados confirmam esses achados, uma vez que 75,3% dos quase 24 milhões de postos de trabalho do setor estão ocupados por mulheres (tabela 3). Ainda que a sobrerrepresentação feminina vá progressivamente se reduzindo conforme caminhamos do círculo mais próximo do núcleo do cuidado em direção ao círculo mais afastado, as mulheres nunca deixam de ser a maioria dos

trabalhadores de cada subsetor. Assim, quando estamos considerando o círculo 1 – no qual a intensidade do cuidado é a maior possível – temos que aproximadamente 98% da força de trabalho é composta por mulheres. À medida que vamos em direção aos círculos mais afastados, essa proporção vai se reduzindo, até chegar em 59,1% quando focalizamos ocupações como os(as) trabalhadores(as) da limpeza, dos restaurantes, das lavanderias, entre outras atividades profissionais que não demandam interação pessoal. A título de comparação, o comércio é o segundo setor mais feminino da economia brasileira quando excluimos os cuidados do setor de serviços, constituindo-o como um setor à parte, sendo que, nele, as mulheres respondem por apenas 42% das ocupações. O setor dos cuidados, portanto, não apenas é um espaço feminino, mas é o setor econômico mais feminino de todos, a uma distância expressiva dos demais.

TABELA 3

População ocupada no setor de cuidados por subsetor, sexo e raça/cor no Brasil (2019)
(Em %)

Subsetores de cuidados	Sexo			Cor/raça		
	Homens	Mulheres	Total	Branco	Negro	Total
Círculo 1 – recorrente, direto e doméstico	2,2	97,8	100,0	36,3	63,7	100,0
Círculo 2 – recorrente, indireto e doméstico	9,5	90,5	100,0	32,3	67,7	100,0
Círculo 3 – recorrente, direto e não doméstico	11,8	88,2	100,0	46,7	53,3	100,0
Círculo 4 – menos recorrente, direto e não doméstico	26,6	73,4	100,0	50,5	49,5	100,0
Círculo 5 – menos recorrente, indireto e não doméstico	40,9	59,1	100,0	36,2	63,8	100,0
Total	24,7	75,3	100,0	41,1	58,9	100,0

Fonte: PNAD Contínua, 2019.

Vale ressaltar que, se um quarto das ocupações do setor de cuidados está no trabalho doméstico (representado pela soma dos círculos 1 e 2), entre as mulheres essas ocupações são ainda mais expressivas, representando 31% dos postos de trabalho femininos no setor, ante 8% em relação aos homens. O emprego doméstico no Brasil segue sendo uma das principais portas de entrada para as mulheres no mercado de trabalho, em especial para mulheres negras e de baixa renda e baixa escolaridade. A cada 100 brasileiras ocupadas, cerca de 14 eram trabalhadoras domésticas em 2019,

podendo estar exercendo atividades tão diversas quanto as de cuidado de crianças ou de idosos – o que corresponde, em nossa classificação, ao círculo 1 – ou as de cozinheiras, faxineiras ou governantas – que, a princípio, seriam classificadas no círculo 2.

Ainda que em menor magnitude, é preciso destacar a existência de uma divisão do trabalho de cuidados que é também racial. Se os negros são maioria entre os trabalhadores do cuidado, ocupando 59 de cada 100 postos de trabalho disponíveis, a sua participação varia quando consideramos os diferentes círculos do cuidado. Assim como em outros setores da economia brasileira, existem portas que se abrem mais à presença de negros(as) e outras que lhes permanecem apenas entreabertas, levando à constituição de uma segmentação ocupacional do cuidado que é também baseada na raça, e que tem estreita relação com a questão da qualificação e da qualidade das ocupações, ainda que não apenas isso. Assim, chegamos a um cenário no qual negros e, especialmente, negras estão proporcionalmente mais presentes nos dois extremos do nosso diagrama de círculos concêntricos. Eles(as) respondem por 64% e 68%, respectivamente, da soma dos círculos 1 e 2 – nos quais se localiza o trabalho doméstico direto e indireto, e espera-se que a intensidade do cuidado, segundo sugerimos, seja a mais elevada –, e por 68% das ocupações do círculo 5 do diagrama, no qual a intensidade do cuidado ofertado é, ao contrário, a menor. Como entende isso? Sugerimos a hipótese de que esses dois círculos têm, em comum, o fato de abarcarem ocupações entendidas como “elementares”, para cujo exercício não há necessidade de qualificação em nível superior e que contam com pouco prestígio e escasso reconhecimento social e econômico. Esses círculos aparentemente extremos – isto é, os dois mais internos e o mais externo ao diagrama – compartilham a precariedade, a baixa remuneração e a desproteção social.

O único círculo no qual negros(as) não são maioria é o círculo 4, precisamente aquele em que se concentram as ocupações que possuem barreira de entrada de nível superior – como médicos, professoras e assistentes sociais, ainda que ali também estejam incluídas ocupações para as quais tais barreiras são inexistentes, como profissionais da beleza e de nível técnico na área de saúde. Nesse grupo específico, negros e brancos dividem de forma mais ou menos equânime os postos de trabalho disponíveis. No entanto, se restringimos nosso olhar para as posições que, nesse círculo, demandam nível superior, os brancos são maioria (59%), ao passo que entre aquelas ocupações em que essa exigência inexistente, o inverso se dá, e os negros passam a compor a maior parte da força de trabalho (58%). É importante destacar, contudo, que embora a escolaridade seja uma variável importante para o alcance de postos de trabalho de melhor qualidade, seus efeitos são diversos quando se trata de considerar indivíduos

brancos e negros. Isso, porque mesmo com níveis semelhantes de escolaridade, além de outros atributos, as melhores oportunidades ocupacionais no mercado de trabalho são mais facilmente ofertadas e preenchidas por trabalhadores brancos, o que aponta a existência e persistência de valores e comportamentos discriminatórios (Soares, 2000; Soares, Fontoura e Pinheiro, 2007; Osório, 2021).¹⁵

Se é possível flagrar uma divisão sexual e racial do trabalho de cuidados remunerado, torna-se imprescindível incorporar à análise uma perspectiva interseccional¹⁶ como estratégia metodológica para melhor compreensão das dinâmicas e processos organizacionais do setor, flagrando o modo como a influência combinada e simultânea de diferentes marcadores afeta e reforça uma matriz de dominação. Ao adotar tal perspectiva, é possível perceber que no Brasil o provimento de cuidado remunerado é não somente feminino mas se constitui no espaço por excelência em que se encontram as mulheres negras. Em 2019, quase 45% de todas as ocupações de cuidado no Brasil estavam preenchidas por mulheres negras, valores que chegavam a dois terços das ocupações quando se trata do emprego doméstico, tanto no círculo 1 quanto no 2 (gráfico 2). Significativamente, é no círculo 4 que as mulheres negras se fazem menos presentes, ainda assim respondendo por 36% das posições de trabalho. Ora, é interessante destacar que em 2019 as mulheres negras eram apenas 29% da população de 15 anos ou mais do país. Isso nos permite concluir que, mesmo nos círculos em que elas não são maioria, ainda assim encontram-se sobrerrepresentadas *vis-à-vis* sua participação populacional. As mulheres brancas, que respondem por 31% das ocupações de cuidado e representam 23% da população do país, estavam sobrerrepresentadas em quase todos os subsetores, à exceção daquele mais afastado do núcleo do cuidado. Os homens, por sua vez, brancos ou negros, estão sempre subrepresentados nos cuidados remunerados, qualquer que seja o círculo considerado.

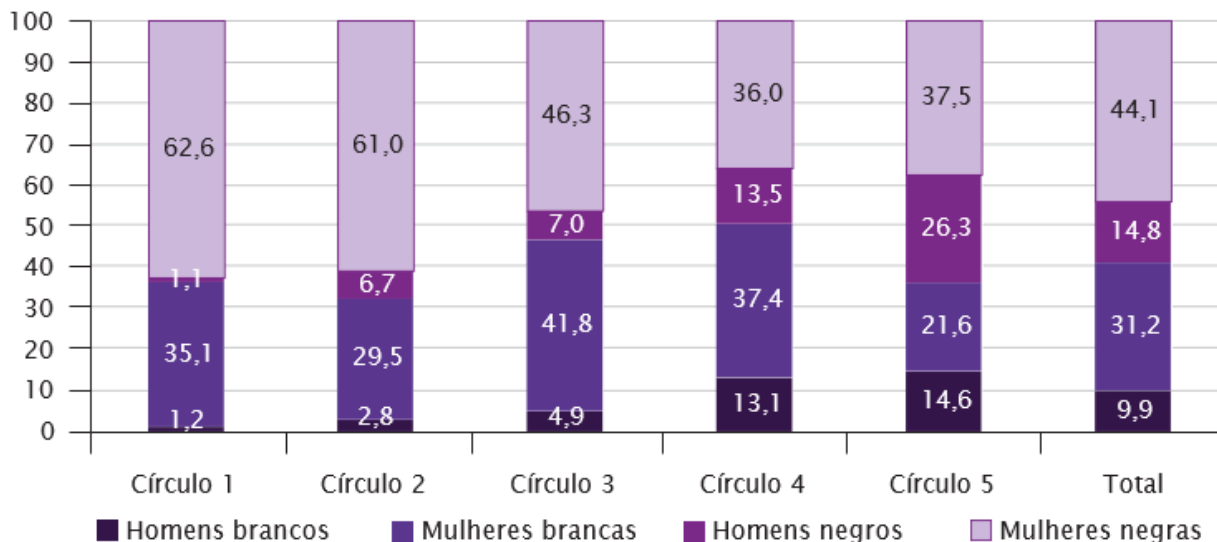
15 O escopo deste capítulo não nos permite avançar nessas conclusões, sendo importante aprofundar tais análises para o setor de cuidados em momentos futuros.

16 Em linha com o que foi consagrado nos escritos seminais de Crenshaw (2002) e Collins e Bilge (2021), e que tem crescentemente marcado as análises sobre as desigualdades, inclusive governamentais, sobre o mercado de trabalho brasileiro (Ipea, 2022).

GRÁFICO 2

Distribuição da população ocupada no setor de cuidados por sexo e raça/cor, segundo subsetor no Brasil (2019)

(Em %)



Fonte: PNAD Contínua, 2019.

Essa divisão sexual e racial do trabalho de cuidados não é uma simples separação de homens e mulheres, negros e brancos, pelas diferentes posições no campo. Ela implica uma divisão que reserva a determinados grupos as posições de maior prestígio, maior remuneração e maior proteção social, enquanto aos demais cabem as ocupações de menor reconhecimento social, menor retorno financeiro e menor proteção do Estado. Essa segmentação do setor de cuidados é marcada fortemente pelo sexo e pela raça daqueles que ocupam os postos de trabalho, em uma reprodução daquilo que Bruschini e Lombardi (2000), ao analisarem o mercado de trabalho feminino de forma geral, identificaram e chamaram de bipolaridade. Diante da realidade de profundas desigualdades nos postos de trabalho que compõem o setor, podemos transpor o conceito dessas autoras para o campo dos cuidados, definindo o mercado de trabalho de cuidados também como um mercado bipolar. Entretanto, e como veremos em partes subsequentes, essa bipolaridade torna-se crescentemente complexa, reproduzindo desigualdades e hierarquias entre mulheres, pela condição racial, mesmo entre aquelas que estão no polo hierarquicamente inferior, em uma tendência que também vem sendo registrada em achados para outros países (Milkman, 2022).

4.3 Estado e mercado na provisão de cuidados

A provisão de cuidados, como já mencionado neste texto, esteve, historicamente, a cargo das famílias e, nestas, sobre os ombros das mulheres. De forma subsidiária, estados, mercados e comunidades têm complementado essa oferta, gerando uma organização social dos cuidados que é, no caso brasileiro, familista, injusta e desigual. Focalizamos aqui a dimensão do cuidado que ultrapassou os limites do trabalho não remunerado que se exerce no âmbito da família e que é ofertada por trabalhadores e trabalhadoras sob a forma remunerada, por meio de instituições públicas e privadas ou de forma autônoma. A demarcação de um setor de cuidados, com sua força de trabalho própria, nos permite, nesse sentido, identificar o peso do Estado e do mercado na provisão de bens e serviços de cuidado, oferecendo pistas para compreendermos o quão ajustados, ou ainda distanciados, estamos da ideia de que cabe ao Estado um papel apenas complementar nessa seara.¹⁷

Entender as dinâmicas da oferta do cuidado pelos diferentes atores nos ajuda a compreender, entre outras questões, quais são os diferentes circuitos pelos quais o cuidado é prestado, a relevância de cada setor na oferta desse serviço, como o Estado se envolve e se responsabiliza pela prestação do cuidado e quais são os desafios que se colocam para a qualidade da relação do cuidado estabelecida ou para a qualidade de trabalho do cuidador. A proeminência do Estado como provedor de cuidado significa não apenas a compreensão de que o cuidado é um direito de todas as pessoas mas também uma estratégia para reduzir as desigualdades no acesso a tal direito, reduzir as consequências de toda ordem do acesso desigual ao cuidado e, nesse sentido, reduzir desigualdades de um modo mais amplo.

Uma medida de tal proeminência, se a operacionalizarmos do ponto de vista da estrutura ocupacional, poderia ser o grau de concentração da força de trabalho do cuidado nas instituições públicas ou em instituições privadas subsidiadas pelo Estado. Infelizmente, os dados da PNAD Contínua não nos permitem descer a esse nível de detalhamento, mas nos oferecem alguns indicativos e sinais de alerta importantes. Uma tentativa de analisar essa questão pode ser feita a partir da variável posição na ocupação,¹⁸ que nos informa sobre a forma como os trabalhadores se inserem

17 Se no Brasil a discussão sobre políticas de cuidados é ainda incipiente no âmbito governamental, em muitos países da América Latina o debate está em outro patamar, chegando inclusive a experiências como a do Uruguai, onde foi instituído em 2015 o primeiro Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) da região. A Costa Rica aprovou uma Política Nacional de Cuidados para o período 2021-2031; e a cidade de Bogotá instituiu em 2020 um sistema territorializado de oferta de cuidados, denominado *Manzanas del Cuidado*. Outros países têm avançado na instituição de políticas e planos de cuidado, como Argentina, Chile e República Dominicana.

18 Para maior detalhamento sobre as categorias e as definições da variável posição na ocupação, ver IBGE (2016).

no mercado de trabalho brasileiro. A tabela 4 mostra esses dados para a força de trabalho de cuidados no Brasil, indicando que existe uma grande variedade de formas de contratação ou atuação nesse mercado, algumas mais e outras menos protegidas socialmente.

A forma predominante de inserção no trabalho de cuidados é a contratação pelo setor privado na condição de empregado, ou seja, existe um contratante e um contratado que se “encontram” e cria-se uma relação de trabalho com vínculo estabelecido, ainda que não necessariamente formalizado. Em 2019, aproximadamente 35% dos trabalhadores do setor eram empregados do mercado privado. O segundo maior grupo é o de trabalhadores domésticos, com 25,3% do total das ocupações. Os(As) trabalhadores(as) que se declaravam como vinculados ao setor público não passavam de 22,7% da força de trabalho do cuidado. Contavam-se, ainda, cerca de 15% de profissionais atuando por conta própria, categoria que pode incluir desde médicos autônomos – que, em média, possuem altas remunerações e proteção social – até profissionais da beleza que, mesmo atuando em estabelecimentos privados, não possuem vínculo com essas instituições, atuando como autônomas com baixa cobertura da previdência social e baixos salários.

TABELA 4

Distribuição da população ocupada no setor de cuidados, por posição na ocupação, segundo subsetor no Brasil (2019)

(Em %)

	Círculo 1 – recorrente, direto e doméstico	Círculo 2 – recorrente, indireto e doméstico	Círculo 3 – recorrente, direto e não doméstico	Círculo 4 – menos recorrente, direto e não doméstico	Círculo 5 – menos recorrente, indireto e não doméstico	Total
Setor privado	0,0	0,0	45,4	24,0	69,0	34,9
Trabalho doméstico	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	25,3
Setor público	0,0	0,0	50,0	39,3	14,3	22,7
Empregador	0,0	0,0	0,1	4,1	1,2	1,6
Conta própria	0,0	0,0	3,6	32,4	13,2	14,6
Trabalhador familiar auxiliar	0,0	0,0	0,9	0,2	2,3	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

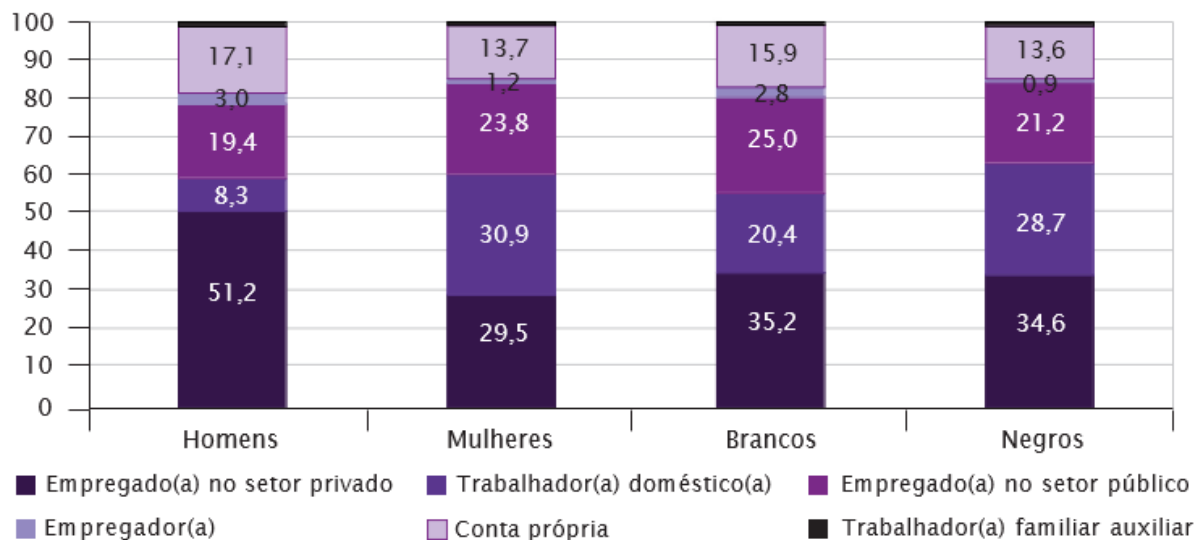
Fonte: PNAD Contínua, 2019.

Se, à primeira vista, pode-se concluir que o Estado tem papel complementar ao mercado na oferta de cuidados, uma análise mais detalhada pode nos levar a conclusões distintas. Quando se trata, por exemplo, das ocupações que no campo do cuidado são prestadas sem necessidade de interação pessoal, recorrência ou relação de intimidade, de fato é o mercado privado o principal responsável pela oferta de postos de trabalho. Para esse grupo, que equivale ao nosso quinto círculo, o setor privado responde por 70% de todos os(as) trabalhadores(as). No entanto, ao caminharmos em direção ao núcleo do setor de cuidados, o movimento é de fortalecimento da presença do Estado: no quarto círculo, 40% das ocupações estão no setor público, em particular, na educação, na saúde e na assistência social; no terceiro círculo, esse valor sobe para 50%.¹⁹ Nesses setores, em particular, o Estado tem peso e garante a maior democratização do acesso aos serviços. Quanto mais distante nos colocamos do núcleo da definição de cuidado, portanto, mais o Estado deixa de ser responsável direto pela oferta desses serviços, restando ao mundo privado e aos trabalhadores autônomos garantir a prestação de serviços como limpeza e alimentação no espaço público.

O mercado privado é o grande empregador dos trabalhadores homens do setor do cuidado. Como mostra o gráfico 3, mais da metade dos postos de trabalho masculinos estavam no setor privado – com e sem carteira de trabalho assinada. Para as mulheres, o trabalho doméstico segue como a principal porta de entrada, mas o Estado assume proporcionalmente maior relevância para elas do que para eles. A grande oferta de cuidados públicos em assistência, saúde e educação – áreas tradicionalmente entendidas como femininas –, aliada à entrada via concurso público, podem explicar parte importante dessa diferença. Entre negros e brancos as desigualdades não são tão significativas, com exceção da participação no trabalho doméstico, que respondia por pouco menos de 30% das ocupações dos profissionais negros e por 20% dos brancos. Como consequência, na análise interseccionada entre gênero e raça, temos que homens brancos e negros possuem distribuições em boa medida semelhantes, o mesmo acontece entre mulheres brancas e negras, ainda que em menor medida do que entre os homens. No caso delas, o peso mais expressivo do trabalho doméstico das negras (35% ante 25% das brancas) se reflete em uma menor presença comparativamente às brancas no serviço público. Ainda assim, a grande diferença aqui parece ser marcada mais pelo atributo do sexo do que pelo atributo racial de trabalhadores e trabalhadoras.

19 Os dois primeiros círculos – que correspondem ao núcleo das ocupações do cuidado – englobam as atividades de trabalho doméstico nas quais, por definição conceitual, não há possibilidade de participação do Estado ou do mercado, uma vez que são as famílias os contratantes.

GRÁFICO 3
Distribuição da população ocupada no setor de cuidados, por posição na ocupação,
segundo sexo e cor/raça no Brasil (2019)
 (Em %)



Fonte: PNAD Contínua, 2019.

4.4 A proteção social do trabalho

A contribuição à previdência social é, em um sistema contributivo como o organizado no Brasil, condição necessária para que os trabalhadores e as trabalhadoras possam contar com suporte do Estado para reposição de sua renda laboral em situações nas quais o exercício da atividade profissional seja impossibilitado temporária (em decorrência de maternidade ou doença) ou permanentemente (idade ou invalidez). Essa proteção pode ser alcançada por meio do estabelecimento de vínculos formais de trabalho, com assinatura da carteira ou pela contribuição de forma individual pelo trabalhador tanto como contribuinte autônomo à previdência quanto como microempreendedor individual, modalidade aberta para algumas categorias ocupacionais.²⁰ Para mensurar o nível de proteção social ofertado aos trabalhadores do cuidado, considerou-se aqui o indicador de contribuição à previdência social. Estão considerados de forma conjunta, portanto, trabalhadores e trabalhadoras que contam com vínculo formal de emprego – e, assim, também com acesso a direitos trabalhistas, como férias remuneradas e 13º salário – e aqueles que realizam individualmente suas contribuições, sem contraparte de empregadores e, nesse caso, só contam com os

²⁰ A listagem das ocupações permitidas está disponível em: <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/quero-ser-mei/atividades-permitidas>>. Acesso em: 9 ago. 2022.

direitos previdenciários, mas não com os trabalhistas.

De forma geral, quase dois a cada três profissionais do setor de cuidados contavam com proteção previdenciária, proporção que é basicamente a mesma encontrada para o mercado de trabalho brasileiro em 2019. O setor fica atrás apenas do setor de serviços, excluindo-se os serviços de cuidados, e da indústria, nos quais a cobertura²¹ era da ordem de 73% e 74%, respectivamente. A proteção social varia, contudo, conforme o círculo do cuidado que estejamos considerando, tal como indica a tabela 5. Se quase 90% dos profissionais do círculo intermediário contribuíam para a previdência social, menos da metade dos ocupados no emprego doméstico (tanto círculo 1 quanto círculo 2) estavam na mesma situação. Ou seja, existem categorias do cuidado em que a proteção social é a regra, ao passo que em outras categorias a desproteção é a regra.

No caso do trabalho doméstico, a baixíssima proteção social é regra, e a cobertura via previdência social não apenas é muito baixa como vem se reduzindo, desde 2016, para trabalhadoras mensalistas ou diaristas de todas as regiões do país e de diferentes grupos raciais. Essa é, sem dúvida, umas das ocupações mais precárias da economia brasileira (Pinheiro *et al.*, 2016) e não por acaso é um trabalho majoritariamente exercido por mulheres negras e de baixa renda. O desafio da contribuição previdenciária é ainda maior para essas trabalhadoras, não apenas porque não contam com a contribuição de um empregador mas também porque, sendo as categorias mais precárias e de menores rendimentos, faz-se necessário um *trade off* entre renda presente e renda futura, que nem sempre faz sentido na vida cotidiana. Em outras palavras, a decisão de deixar de consumir hoje em prol de uma contribuição previdenciária que só será usufruída – se acessada – muitos anos à frente, pode significar, por exemplo, a decisão de renunciar a se alimentar de forma adequada no presente em benefício de algo distante e incerto. Além disso, as condições de precariedade do trabalho também tornam a contribuição previdenciária mais instável, podendo ser interrompida em situações de maiores dificuldades financeiras ou de dificuldades para exercício do trabalho remunerado (como doenças), o que torna ainda mais distante o alcance do período mínimo de contribuição necessário para usufruto dos benefícios da previdência social. Para muitas dessas trabalhadoras, portanto, é na assistência social e nos benefícios, como o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que o Estado se faz presente e reconhecido.

21 Cobertura aqui refere-se apenas à cobertura do trabalhador que contribuía com a previdência social, não incluindo outros membros da família desse trabalhador que estariam cobertos ou potencialmente cobertos por pensões ou aposentadorias, por exemplo.

TABELA 5

Proporção de ocupados no setor de cuidados que contribuem para a previdência social, por subsetor, sexo e raça/cor no Brasil (2019)

(Em %)

Subsetores de cuidados	Sexo		Raça/cor		Total
	Homens	Mulheres	Branco	Negro	
Círculo 1 - recorrente, direto e doméstico	37,4	32,8	36,7	30,7	32,9
Círculo 2 - recorrente, indireto e doméstico	47,1	38,9	45,0	37,1	39,7
Círculo 3 - recorrente, direto e não doméstico	89,0	86,5	89,5	84,5	86,8
Círculo 4 - não recorrente, direto e não doméstico	68,7	69,8	74,6	64,3	69,5
Círculo 5 - não recorrente, indireto e não doméstico	69,4	69,3	71,7	68,0	69,4
Total	68,5	62,1	69,5	59,7	63,7

Fonte: PNAD Contínua, 2019.

Por meio da tabela 5, também é possível notar que, de modo geral, o setor do cuidado tende a proteger em níveis semelhantes os homens e as mulheres, à exceção daqueles que atuam no emprego doméstico (círculo 2), no qual a proteção dos homens, ainda que baixa, é quase 10 pontos percentuais (p.p.) superior à das mulheres. É interessante notar dois aspectos. O primeiro diz respeito ao fato de que esse hiato, ainda que importante também no círculo 1, onde estão as(os) trabalhadoras(es) de cuidado domiciliar remunerado e dependentes, é nitidamente menor que no círculo 2, a mostrar como a matriz de desigualdades é complexa e são variadas as facetas do padrão bipolar que se reproduzem na base da hierarquia. O segundo aspecto remonta à questão de que em um subsetor no qual mais de 90% dos postos de trabalho são femininos, a maior cobertura é ofertada justamente para o grupo de menor peso populacional. De fato, a experiência de homens e mulheres no emprego doméstico é, como já demonstrado em outros estudos, absolutamente distinta, tanto do ponto de vista do tipo de trabalho realizado como da qualidade das ocupações (Fontoura e Marcolino, 2021; Pinheiro *et al.*, 2021). Há, sem dúvida, também no emprego doméstico, uma divisão sexual do trabalho que não apenas separa homens e mulheres pelas

atividades que executam mas também tende a reservar a eles as posições de melhor qualidade e prestígio social relativos.

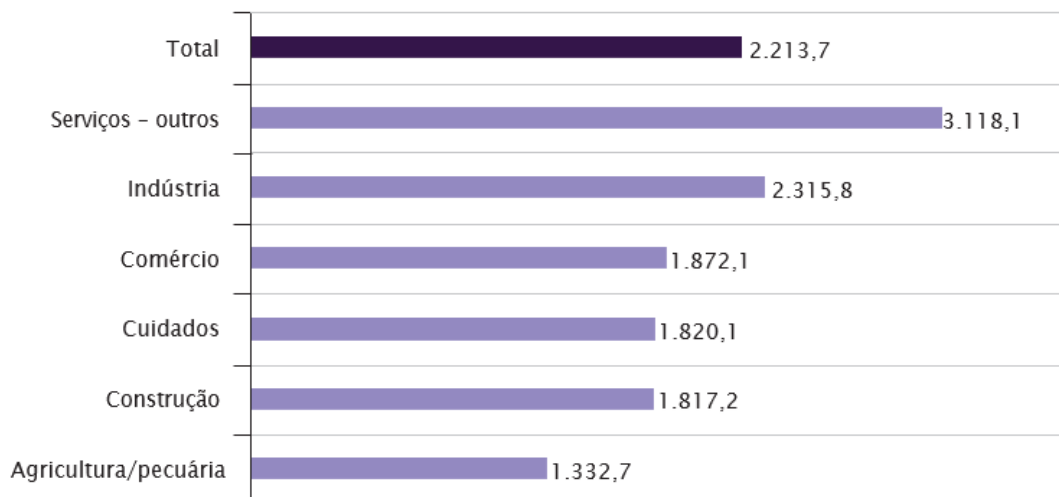
Na comparação entre negros e brancos, o quadro é um pouco diferente, pois serão sempre os trabalhadores brancos, independentemente de quais ocupações do cuidado realizem, aqueles que apresentarão os maiores níveis de contribuição à previdência social. Essa distância é, na média do setor, de 10 p.p. Na análise interseccional, as mulheres negras serão quase sempre aquelas a possuírem menores taxas de cobertura previdenciária, ao passo que os mais protegidos podem variar, a depender do círculo considerado, entre homens brancos e mulheres brancas.

A raça parece ser, portanto, um elemento de especial relevância quando se trata de considerar a proteção diante das intempéries do mundo do trabalho. Mas, e de novo, o hiato é menor no círculo 1 que no círculo 2, o que ratifica a complexidade da matriz de desigualdades.

4.5 Quanto vale o trabalho de cuidar?

Por fim, nos encontramos diante de uma pergunta importante, especialmente quando consideramos que a maior parte do cuidado ofertado às pessoas se dá de forma não remunerada pelas mulheres em suas famílias: quanto vale o trabalho remunerado de cuidar? Inicialmente, convém situar esse setor em relação aos demais da economia brasileira, de modo que seja possível perceber como, na média, a renda mensal da força de trabalho dos cuidados é baixa. Os R\$ 1.820,1 recebidos a cada mês por seus e suas trabalhadores(as) eram menores, em 2019, que o auferido em média no mercado de trabalho brasileiro (R\$ 2.213,7), e contrastavam especialmente com os R\$ 3.118,1 recebidos por trabalhadores que também atuam no campo dos serviços, mas fora dos serviços de cuidado (gráfico 4).

GRÁFICO 4
Renda média habitual do trabalho principal dos ocupados, por setor de atividade econômica no Brasil (2019)
(Em R\$)



Fonte: PNAD Contínua, 2019.

A literatura tem apontado que quando se trata dos serviços de cuidados existe uma penalidade salarial que acaba por posicioná-lo na base da pirâmide de renda, mesmo havendo, nesse grupo, uma quantidade expressiva de profissionais com escolaridade elevada. Tal penalidade seria atestada pelo fato de que os ocupados no setor de cuidados tendem a receber salários menores do que seria esperado dadas as características do trabalho e dos indivíduos que o realizam (England, Budig e Folbre, 2002). Em estudo conduzido para os Estados Unidos da América, Duffy, Albelda e Hammonds (2013) identificaram que essa penalidade permanece mesmo quando se controlam características como o sexo dos trabalhadores, uma vez que a força de trabalho dos cuidados é desproporcionalmente feminina quando comparada à dos demais setores. Alguns elementos são levantados para explicar esse fenômeno, e é válido destacar ao menos três deles. Em primeiro lugar, o fato de o cuidado ser um bem público, cujos benefícios extrapolam aqueles gerados apenas para o indivíduo que está diretamente recebendo o cuidado. Isso significa que o seu preço de mercado não reflete exatamente a sua utilidade, uma vez que muitos daqueles que se beneficiam indiretamente desse serviço não pagaram por ele. Em segundo lugar, a dificuldade de ampliar a produtividade do trabalho por trabalhador sem perdas expressivas na qualidade. Em terceiro lugar, a associação do cuidado com “o feminino”, com habilidades entendidas como inatas às mulheres, com o trabalho realizado de forma gratuita

no espaço doméstico, com a maternidade e com outros elementos que, por serem desvalorizados socialmente, repercutem inicialmente no reconhecimento social e, posteriormente, no reconhecimento econômico quando realizados como atividade profissional (England, Budig e Folbre, 2002; Duffy, Albelda e Hammonds, 2013).

Ainda que não seja nosso objetivo realizar simulações econométricas que permitam mensurar a magnitude dessa penalidade salarial para o Brasil, fato é que o setor, de forma geral, apresenta baixa remuneração, como mostra o gráfico 4. Comparativamente, o setor de cuidados é também um dos mais desiguais em termos de diferenciais de gênero na renda, com as mulheres auferindo 72% do salário dos homens, perdendo apenas para a indústria, em que essa razão era de 64%. Na relação da renda de brancos e negros, as desigualdades verificadas não diferem tanto dos demais setores: negros recebiam, em 2019, somente 60% do que recebiam os brancos, razão que era levemente superior à do mercado de trabalho como um todo (57,5%).

Observando o interior do setor de cuidados, e levando-se em consideração o que alinhamos até aqui, podemos perceber que as desigualdades de renda entre os círculos do cuidado refletem, em boa medida, as desigualdades no perfil de trabalhadores(as) e na qualidade dos postos de trabalho ofertados. Não é de surpreender, portanto, que sejam os ocupados em emprego doméstico – no cuidado direto ou indireto – aqueles a auferirem a menor renda entre todas as categorias do cuidado, sendo esta, inclusive, inferior ao salário mínimo que, em 2019, era de R\$ 998 (tabela 6). Essas ocupações, assim como as do grupo mais distante do núcleo do cuidado são, como já mencionado, as mais elementares do ponto de vista da exigência de qualificação. Mas são, também, atividades muito semelhantes, diferindo, basicamente, pelo fato de que as primeiras são realizadas dentro de uma relação de emprego doméstico, enquanto as demais se dão, em especial, a partir de vínculos de trabalho estabelecidos junto ao mercado privado. Estamos nos referindo, aqui, a trabalhadores da limpeza e da alimentação, entre outros, no emprego doméstico e a trabalhadores de limpeza e de alimentação no mercado privado. Além da baixa escolaridade, o baixo reconhecimento social e econômico dessas atividades impacta de forma semelhante os dois grupos. No entanto, é válido observar que realizá-las fora de uma relação de emprego doméstico significa uma ampliação de 36% na renda média mensal.

O subgrupo com maiores rendimentos é, como seria de se imaginar, o dos trabalhadores que se encontram no quarto círculo do cuidado, dada a presença de ocupações que exigem níveis mais elevados de escolaridade. Estes recebiam, em média, R\$ 3 mil, isto é, mais de três vezes o salário mensal dos empregados domésticos

e 40% a mais que a renda média dos trabalhadores brasileiros em 2019. Se esse setor inclui alguns dos profissionais mais valorizados social e economicamente – como os médicos –, também inclui trabalhadores na ponta oposta dessa pirâmide, para os quais não há quaisquer exigências de escolaridade mínima, constituindo-se em um círculo particularmente polarizado.

TABELA 6

Renda média habitual do trabalho principal dos ocupados no setor de cuidados, por subsetor, sexo e raça/cor no Brasil (2019)

(Em R\$)

Círculos de cuidados	Sexo		Raça/cor		Total
	Homens	Mulheres	Branco	Negro	
Círculo 1 - recorrente, direto e doméstico	1.011,5	872,9	977,5	818,1	875,9
Círculo 2 - recorrente, indireto e doméstico	1.102,9	876,6	985,7	855,6	897,7
Círculo 3 - recorrente, direto e não doméstico	2.440,2	2.070,9	2.380,7	1.880,9	2.114,3
Círculo 4 - menos recorrente, direto e não doméstico	4.106,5	2.721,5	3.908,1	2.256,1	3.089,6
Círculo 5 - menos recorrente, indireto e não doméstico	1.337,0	1.124,5	1.339,5	1.139,0	1.211,6
Total	2.307,5	1.661,9	2.384,2	1.426,9	1.820,3

Fonte: PNAD Contínua, 2019.

Tal reconhecimento, contudo, não é o mesmo quando consideramos as características de quem presta o cuidado, em especial o sexo e a raça/cor do cuidador. A tabela 7 apresenta as razões das rendas para cada círculo dos cuidados, relacionando os salários de mulheres e homens, de negros e brancos e de mulheres negras e homens brancos, estes últimos representando os dois extremos da desigual estrutura de renda da sociedade brasileira.

TABELA 7

Razão do rendimento mensal habitual do trabalho principal dos ocupados no setor de cuidados, por subsetor, no Brasil (2019)

(Em %)

Círculos de cuidados	Mulheres/ homens	Negros/brancos	Mulheres negras/homens brancos
Círculo 1 – recorrente, direto e doméstico	86,3	83,7	89,9
Círculo 2 – recorrente, indireto e doméstico	79,5	86,8	71,6
Círculo 3 – recorrente, direto e não doméstico	84,9	79,0	65,2
Círculo 4 – não recorrente, direto e não doméstico	66,3	57,7	37,6
Círculo 5 – não recorrente, indireto e não doméstico	84,1	85,0	71,2
Total	72,0	59,8	42,3

Fonte: PNAD Contínua, 2019.

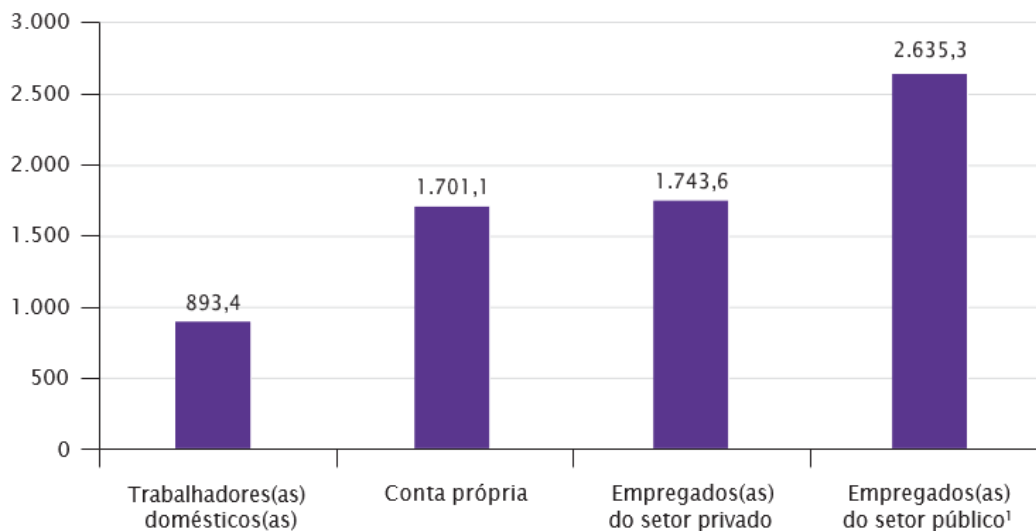
Primeiramente, chama atenção o fato de que sempre, em qualquer setor considerado, as mulheres ganharão menos que os homens, os negros ganharão ainda menos que os brancos e, sucessivamente, as mulheres negras ainda menos que os homens brancos. Em 2019, essas razões foram de, respectivamente, 72,0%, 59,8% e 42,3%. Mesmo quando consideramos os efeitos das menores jornadas de trabalho das mulheres, continua existindo uma desigualdade de gênero expressiva no setor de cuidados que, na verdade, não difere muito da realidade do mercado de trabalho do país. Ao compararmos a renda-hora de homens e mulheres, a razão sobe para 81,6%, aproximando as rendas masculinas e femininas, mas ainda mantendo uma lacuna de quase 20 p.p. entre elas. Na mesma direção, ao retirarmos o efeito das jornadas de trabalho, a renda-hora de mulheres negras sobe em comparação à dos homens brancos, passando a equivaler a 48,4% do que eles recebiam. Como as jornadas de negros e brancos não eram muito diferentes, a razão do rendimento mensal e do rendimento por hora desses dois grupos também não apresentava diferença significativa.

Um segundo ponto chama atenção na análise da tabela 7: é exatamente no setor de mais alta renda, maior proteção social e mais elevada escolaridade que as desigualdades de gênero e raça se manifestam de forma mais intensa. Assim, focalizando o cuidado exercido no quarto círculo, nos deparamos com uma realidade em que as mulheres ganham cerca de dois terços do que ganham os homens, os negros ganham menos de 60% do que recebem os brancos e as mulheres negras ganham apenas impressionantes 37,6% do que auferem os homens brancos. De todos os círculos do cuidado, é neste, em especial, que as desigualdades são intensificadas, indicando que

os “benefícios” de reconhecimento social e econômico do setor definitivamente não estão disponíveis para todos. Em contrapartida, é nos setores mais precários (informais e de mais baixa renda) que as desigualdades são menores: no emprego doméstico, por exemplo, mulheres negras recebiam 73% do salário de homens brancos, mais ou menos o mesmo verificado no quinto círculo, que também reúne ocupações de natureza “mais elementar”. Aqui, de forma oposta, parece haver mais igualdade na precariedade, e os baixos salários parecem estar mais igualmente disponíveis para todos.

Por fim, ao pensarmos que os cuidados podem ser ofertados por diferentes circuitos – mercado privado, emprego público e trabalho doméstico –, ganha relevo a desigual valorização econômica do trabalho ofertado em cada um desses circuitos. A renda do trabalho pode ser entendida, na verdade, como um “resumo” da qualidade dos postos ofertados tanto em termos da proteção social garantida via formalização quanto do reconhecimento econômico e social. Os dados do gráfico 5 mostram que os(as) trabalhadores(as) do cuidado que exercem suas atividades vinculados ao setor público auferiam, em 2019, rendas 50% maiores do que aqueles que estavam no setor privado, ou daqueles que ingressavam de maneira independente no mercado, como autônomos. Na base dessa hierarquia encontrava-se, como seria de imaginar, o trabalho doméstico, com rendimentos que equivaliam a 33% do circuito público do cuidado. Quando nos movimentamos em direção ao cuidado prestado pelo setor público, nos movimentamos não apenas em direção a uma oferta mais democrática de bens e serviços mas também a um espaço no qual trabalhadores e trabalhadoras parecem estar mais protegidos e em que seus postos de trabalho tendem a ser menos precarizados que nos demais circuitos.

GRÁFICO 5
Renda média habitual do trabalho principal dos ocupados no setor de cuidados, por posição na ocupação, no Brasil (2019)
(Em R\$)



Fonte: PNAD Contínua, 2019.

Nota: ¹ Inclui empregados do setor público, estatutários e militares.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste texto nos debruçamos sobre um desafio: como dimensionar a amplitude e sistematizar a heterogeneidade interna de um segmento da atividade econômica cujo crescimento recente chama atenção por sua celeridade, sistematicidade e generalização. Com efeito, pouco antes da pandemia da covid-19, o estudo da OIT sobre o trabalho de cuidado (ILO, 2018) não deixava margem a dúvidas: estávamos diante de um segmento crucial para a criação de oportunidades ocupacionais no mundo, responsabilizando-se por quase 12% do emprego global e respondendo por cerca de 20% do emprego de mulheres; estas, num quantitativo que se acercava dos 250 milhões de trabalhadoras, representavam nada menos que 65% da força de trabalho remunerada nos cuidados.

Conquanto, na literatura internacional, acumulássemos esforços para circunscrever os limites desse setor de modo preciso e lançando mão de estatísticas comparáveis, no caso brasileiro seguíamos com investimentos importantes, mas circunscritos a articular as linhas de investigação que vinham até aqui se desenvolvendo em ritmo profícuo mas de modo quase paralelo, como a dos estudos do emprego doméstico, do trabalho domiciliar não remunerado, do envelhecimento e do cuidado

a idosos em instituições e das análises da educação de crianças menores e do acesso a creches. Isso não deixa de ser compreensível, afinal, tínhamos que lidar com a limitação da invisibilidade de parcela importante da força de trabalho remunerado do cuidado, como as cuidadoras de idosos, pessoas com deficiência e acamados, incluídas nos registros estatísticos apenas a partir de 2002. Devido a isso, só muito recentemente fizemos os primeiros esforços para dimensionar a amplitude das ocupações de cuidado em nosso mercado de trabalho (Melo e Morandi, 2020), a despeito da crescente produção acadêmica nesse campo no Brasil (Guimarães, Hirata e Posthuma, 2020).

Animadas por seguir adiante nesse desafio, empreendemos, neste texto, o esforço teórico-metodológico no sentido de dimensionar de modo tecnicamente preciso e analiticamente robusto o escopo desse pujante mercado de trabalho, sistematizando as formas heterogêneas do serviço de cuidado que por ele circulam, e buscando validar tal exercício com dados sobre a realidade brasileira. Não era trivial dar conta da complexidade envolvida em delimitar o que denominamos como o halo do mercado de trabalho de cuidado. Isso, porque tanto o escopo como as formas de categorizar as ocupações que nele se compreendem dependiam, em grande medida, do modo como teoricamente se equacionasse a própria noção de cuidado. Porém, dependiam também do manejo cuidadoso e crítico das bases de dados e da imersão nas classificações ocupacionais brasileiras. Assim, partimos de uma sistematização das várias dimensões do conceito, de maneira a abranger a sua magnitude e, ao mesmo tempo, diferenciar as formas heterogêneas de trabalho de cuidado que estão abarcadas por esse grande halo. Como resultado, propusemos uma tipologia das ocupações remuneradas do cuidado que se baseia em uma cuidadosa análise da descrição da atividade característica de cada ocupação, tal como contida nas várias classificações ocupacionais vigentes no Brasil. Essa tipologia procurou ter em conta o entrecruze de duas dimensões. A primeira delas dizia respeito à natureza da relação de cuidado, levando-se em conta a proximidade entre provedor(a) e beneficiário(a) – se numa relação direta ou indireta – e o contexto em que se exercia, se numa relação de emprego doméstico, tecida no âmbito privado e de maior intimidade no domicílio, ou se fora deste. A segunda dimensão procurava dar conta da recorrência com que tal relação se mantinha.

Nada menos que setenta ocupações foram incluídas nesse amplo halo do cuidado. Essa relação de ocupações não é fixa e imutável, mas pode e deve ir se movimentando conforme variem os interesses analíticos e, sobretudo, como resposta a um mundo do trabalho que é dinâmico e muito vivo, e é capturado pelo Estado, em suas convenções de classificação, de modo igualmente variável. Nesse sentido, a proposta aqui contida é um ponto de partida. Além disso, é também o resultado do

esforço por delinear um grande âmbito do mercado de trabalho, cujas subdivisões internas possam ser construídas e reconstruídas segundo os diferentes interesses de pesquisadores(as), gestores(as), ativistas, estudantes, entre outros. Os cinco círculos aqui propostos servem ao nosso intuito de tentar construir uma linha demarcatória para o setor, cuja variável central estava na intensidade do cuidado presente em cada ocupação. Essa intensidade, como dito acima, foi operacionalizada pelas ideias de recorrência da relação, pela pessoalidade/intimidade prevalecente no contexto do cuidado e pela natureza da interação direta ou indireta entre os atores do cuidado. Outros propósitos, em outros estudos, podem estar na agenda e levar a uma reorganização desse conjunto de setenta ocupações a partir de interesses, como o papel do Estado na provisão do cuidado – momento no qual as divisões internas podem estar mais relacionadas ao vínculo dos trabalhadores ou ao local onde o cuidado é ofertado. Em suma, a flexibilidade é uma característica da proposta metodológica que ora apresentamos.

Para finalizar, serão realizadas algumas considerações sobre o experimento que fizemos para testar a capacidade de bem descrever o âmbito dos cuidados no Brasil, tomando como ponto de partida as suas ocupações. Tal como no resto do mundo, a magnitude desse conjunto de ocupações também se destaca no mercado de trabalho brasileiro. Em 2019, eram quase 24 milhões de trabalhadores e trabalhadoras, o que equivalia a cerca de 25% do total da população ocupada no país. Maior – mas apenas ligeiramente – que o setor de cuidados, somente o conjunto formado pelos demais subsetores dos serviços, que respondem por 27,3% dos ocupados. Os resultados substantivos desse esforço de mensuração chamam atenção para aspectos relevantes, que dizem respeito à dinâmica da organização social do cuidado entre nós. Em relação a isso, dois grandes grupos de considerações se destacam.

Em primeiro lugar, em que pese a centralidade adquirida pelo serviço remunerado de cuidados e seu relevo para o emprego de mulheres no Brasil, são notáveis as desigualdades a que estão submetidas as pessoas que provêm tal serviço. São desigualdades múltiplas, interseccionadas, que contribuem para diferenciar as próprias mulheres remuneradas para prover cuidados, a depender do circuito em que o fazem – se por contratação familiar para exercício do trabalho em domicílios, se em instituições privadas para exercício do trabalho no espaço público, se em instituições governamentais. Ademais, esse é um domínio em que a racialização das relações de trabalho deixa as suas marcas mais evidentes, segregando no emprego em domicílios parcela importante das mulheres que cuidam. Nesses, são maiores as iniquidades no que concerne a rendimentos, condições de trabalho, acesso a direitos

e à proteção social. É significativo que isso se verifique justamente nos círculos 1 e 2, que constituem o núcleo duro do setor. Mas, note-se, se ali as desigualdades se revelam mais pronunciadas, elas não são exclusivas desses espaços. Isso, porque nos círculos mais afastados do núcleo duro, como o círculo 4, em que a relação de cuidado tem lugar em instituições, no espaço público, além de serem menos recorrentes, a polarização entre bons e maus empregos também se faz notar, associando-se à combinação de marcadores de sexo e raça.

Em segundo lugar, em um contexto como o brasileiro, em que a comodificação dos cuidados não caminha *pari passu* com a sua externalização e desfamiliarização, há que não se perder de vista o papel das políticas de proteção às trabalhadoras e trabalhadores do cuidado. Esse é um tema urgente dada a débil presença do Estado tanto pela via de um sistema público com políticas integradas e transversais de cuidados quanto pela via da regulação da produção privada desse tipo de serviço. Novamente, isso se faz sentir especialmente no núcleo duro das ocupações remuneradas do cuidado, expressando-se na recusa ao reconhecimento da profissão de cuidadora por decisão presidencial de 2019, na fragilidade dos direitos assegurados às trabalhadoras domésticas diaristas, de presença crescente nesse mercado, e na incompletude da regulação das condições de trabalho do pessoal de enfermagem, que nesse momento se mobiliza por uma legislação que lhes assegure um piso salarial.

Esperamos que o esforço investido neste texto possa contribuir para a construção desse campo epistêmico que, também no Brasil, tem se fortalecido de maneira notável nos anos recentes.

REFERÊNCIAS

ABEL, E.; NELSON, M. Circles of care: an introductory essay. *In*: ABEL, E.; NELSON, M. (Ed.). **Circles of care**: work and identities in women's lives. Albany: State University of New York Press, 1990. p. 4-34.

ALBELDA, R.; DUFFY, M.; FOLBRE, N. **Counting on care work**: human infrastructure in Massachusetts. Massachusetts: CSSP, 2009. (Research Report, n. 33).

ARAUJO, A. B. **Gênero, profissionalização e autonomia**: o agenciamento do trabalho de cuidadoras de idosos por empresas. 2015. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

BRITES, J. **Afeto, desigualdade e rebeldia**: bastidores do serviço doméstico. 2000. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000.

BRUSCHINI, C. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 23, n. 2, p. 331-353, 2006.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 110, p. 67-104, 2000.

CARDOSO, A. C. M.; PEREIRA, M. J. T. **A plataformização do trabalho no Brasil e o subsetor dos cuidados**: uma revisão de achados bibliográficos. São Paulo: Cebrap, 2023. (Documentos de Trabalho, n. 1).

COLLINS, P. H.; BILGE, S. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2021.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Santa Catarina, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.

DESROSIÈRES, A. **La politique des grands nombres**: histoire de la raison statistique. Paris: La Découverte, 1993.

DUFFY, M. Reproducing labor inequalities: challenges for feminists conceptualizing care at the intersections of gender, race and class. **Gender and Society**, v. 19, n. 1, p. 66-82, 2005.

_____. **Making care count**: a century of gender, race and paid care work. New Jersey: Rutgers University Press, 2011.

DUFFY, M.; ALBELDA, R.; HAMMONDS, C. Counting care work: the empirical and policy applications of care theory. **Social Problems**, Oxford, v. 60, n. 2, p. 145-167, 2013.

DUFFY, M.; ARMENIA, A.; STACEY, C. **Caring on the clock**: the complexities and contradictions of paid care work. New Jersey: Rutgers University Press, 2015.

ENGLAND, P. Emerging theories of care work. **Annual Review of Sociology**, California, v. 31, p. 381-399, 2005.

ENGLAND, P.; BUDIG, M. J.; FOLBRE, N. Wages of virtue: the relative pay of care work. **Social Problems**, Oxford, v. 49, p. 455-473, 2002.

FISHER, B.; TRONTO, J. Toward a feminist theory of caring. *In*: ABEL, E.; NELSON, M. (Ed.). **Circles of care: work and identity in women's lives**. Albany: State University of New York Press, 1990. p. 35-62.

FOLBRE, N. Holding hands at midnight: the paradox of caring labor. **Feminist Economics**, v. 1, n. 1, p. 73-92, 1995.

_____. Measuring care: gender, empowerment, and the care economy.

Journal of Human Development and Capabilities, Massachusetts, v. 7, n. 2, p. 183-200, 2006.

_____. (Ed.). **For love and money: care provision in the United States**. New York: Russel Sage Foundation, 2012. 304 p.

FOLBRE, N.; WRIGHT, E. Defining care. *In*: FOLBRE, N. (Ed.). **For love and money: care provision in the United States**. New York: Russel Sage Foundation, 2012. cap. 1.

FONTOURA, N.; MARCOLINO, A. A heterogeneidade do trabalho doméstico no Brasil. *In*: PINHEIRO, L.; TOKARSKI, C.; POSTHUMA, A. C. (Org.).

Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil. Brasília: Ipea; OIT, 2021.

GARDINER, J. **Gender, care and economics**. Basingstoke: Macmillan, 1997.

GLENN, N. From servitude to service work: historical continuities in the racial division of paid reproductive labor. **Signs**, v.18, n. 1, p. 1-43, 1992.

GROISMAN, D. **O cuidado enquanto trabalho: envelhecimento, dependência e política**

para o bem-estar no Brasil. 2015. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. **O gênero do cuidado**: desigualdades, identidades, significações. Cotia: Ateliê Editorial, 2020.

GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H.; POSTHUMA, A. El cuidado: sus formas, relaciones y actores – reflexiones a partir del caso de Brasil. *In*: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. (Ed.). **El cuidado en América Latina**: mirando a los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Uruguay. Buenos Aires: Fundación Medifé Edita, 2020. p. 27-74.

HOWES, C.; LEANA, C.; SMITH, K. Paid care work. *In*: FOLBRE, N. (Ed.). **For love and money**: care provision in the United States. New York: Russel Sage Foundation, 2012. cap. 4.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: manual básico da entrevista. Rio de Janeiro, 2016.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Care works and care jobs**: for the future of decent work. Geneva: ILO, 2018.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Guia inclua**: avaliação de riscos de reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas. Brasília: Ipea, 2022. Disponível em: <<https://inclua.ipea.gov.br/arquivos/guias/9587-guia-inclua-vf-28mar22.pdf>>.

KOFES, S. **Mulher, mulheres**: identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas domésticas. Campinas: Editora da Unicamp, 2001.

MELO, H.; MORANDI, L. **Cuidados no Brasil**: conquistas, legislação e políticas públicas. São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung, 2020. Disponível em: <<https://economistaspelademocracia.org.br/2022/02/25/cuidados-no-brasil-conquistas-legislacao-e-politicas-publicas/>>.

MILKMAN, R. Stratification among in-home care workers in the United States. **Critical Sociology**, v. 49, n. 1, 2022.

MORENO, R. Implicações da digitalização para o cuidado: as plataformas digitais de trabalho e os caminhos da “inteligência artificial”. **Instituto Lula**, 28 nov. 2022. Disponível em: <<https://www.institutolula.org/implicacoes-da-digitalizacao-para-o-cuidado>>. Acesso em: 11 mar. 2023.

OSÓRIO, R. G. **A desigualdade racial no Brasil nas últimas três décadas**. Brasília: Ipea, 2021. (Texto para Discussão, n. 2657).

PARKS, J. **No place like home?** Feminist ethics and home health care. Bloomington: Indiana University Press, 2003.

PINHEIRO, L. *et al.* **Mulheres e trabalho**: breve análise do período 2004-2014. Brasília: Ipea, 2016. (Nota Técnica, n. 26).

PINHEIRO, L. *et al.* Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua. *In*: PINHEIRO, L.; TOKARSKI, C.; POSTHUMA, A. C. (Org.). **Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade**: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil. Brasília: Ipea; OIT, 2021. p. 67-104.

PINHEIRO, L.; TOKARSKI, C.; POSTHUMA, A. C. (Org.). **Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade**: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil. Brasília: Ipea e OIT, 2021. 236 p.

RAZAVI, S. **The political and social economy of care in a development context**: conceptual issues, research questions and policy options. Geneva: Unrisd, 2007.

SOARES, S. D. S. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho**: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Brasília: Ipea, 2000. (Texto para Discussão, n. 769).

SOARES, S. D. S.; FONTOURA, N. O.; PINHEIRO, L. Tendências recentes na escolaridade e no rendimento de negros e brancos. *In*: BARROS, R. P.; FOGUEL, M. N.; ULYSSEA, G. (Org.). **Desigualdade de renda no Brasil**: uma análise da queda recente. Brasília: Ipea, 2007. v. 2, p. 401-416.

WAJNMAN, S. Desafios da mensuração da economia dos cuidados no Brasil. Plenária 2: los desafios del cuidado en America Latina y Caribe ante los cambios demográficos. *In: CONGRESO ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE POBLACIÓN*, 10., 2022, Valparaíso, Santiago. **Anais...** Valparaíso, Alap, 2022.

ZELIZER, V. **The purchase of intimacy**. New Jersey: Princeton University Press, 2005.

_____. **Economic lives**: how culture shapes the economy. New Jersey: Princeton University Press, 2010.

- Empregado(a) no setor privado
- Empregador(a)
- Trabalhador(a) doméstico(a)
- Conta própria
- Empregado(a) no setor público
- Trabalhador(a) familiar auxiliar

Fonte: PNAD Contínua, 2019.

Publicado originalmente na obra: **Cuidar, verbo transitivo: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, 2023. il. color. ISBN: 978-65-5635-057-8.

APÊNDICE

QUADRO A.1

Relação de ocupações por círculo do cuidado

Recorrência da interação	Natureza da interação			Fora do emprego doméstico
	Direta - maior interação	Natureza da interação	Indireta - menor interação	
	Em emprego doméstico - maior intimidade	Fora do emprego doméstico - menor intimidade	Em emprego doméstico - maior intimidade	
Demanda maior recorrência e dependência da relação de cuidado	<p>Cuidadores de crianças (v4010=5311 & pos ocup=2)</p> <p>Trabalhadores de cuidados pessoais a domicílios e acompanhantes (v4010=5322+5162 & pos ocup=2)</p>	<p>Professores do ensino pré-escolar (2342)</p> <p>Educadores para necessidades especiais (2352)</p> <p>Profissionais de enfermagem (2221)</p> <p>Profissionais de nível médio de enfermagem (3221)</p> <p>Trabalhadores de cuidados pessoais a domicílios e acompanhantes (5322 + 5162 & pos ocup !=2)</p> <p>Trabalhadores de cuidados pessoais nos serviços de saúde não classificados anteriormente (5329)</p> <p>Trabalhadores de cuidados pessoais em instituições (5321)</p> <p>Cuidadores de crianças (v4010=5311 & pos ocup != 2)</p> <p>Ajudantes de professores (5312)</p>	<p>Governantas e mordomos domésticos (v4010=5152 & pos ocup=2)</p> <p>Trabalhadores dos serviços domésticos em geral (v4010=9111 & pos ocup=2)</p> <p>Chefes de cozinha (v4010=3434 & pos ocup=2)</p> <p>Cozinheiros (v4010=5120 & pos ocup=2)</p> <p>Ajudantes de cozinha (v4010=9412 & pos ocup=2)</p> <p>Guardas de segurança (v4010=5414 & pos ocup=2)</p> <p>Agricultores e trabalhadores qualificados no cultivo de hortas, viveiros e jardins e trabalhadores elementares da jardinagem e horticultura (v4010=6112 + 9214 & pos ocup=2)</p> <p>Condutores de automóveis (v4010=8322 & pos ocup=2)</p> <p>Outros trabalhadores de limpeza (v4010=9129 & pos ocup=2)</p>	-

(Continua)

Recorrência da interação	Natureza da interação		
	Direta – maior interação	Indireta – menor interação	Fora do emprego doméstico
	Em emprego doméstico – maior intimidade	Em emprego doméstico – maior intimidade	Fora do emprego doméstico
Demanda menor recorrência e dependência da relação de cuidado	<p>Em emprego doméstico – maior intimidade</p> <p>Fora do emprego doméstico – maior intimidade</p> <p>Médicos gerais (2211)</p> <p>Médicos especialistas (2212)</p> <p>Profissionais de parto (2222)</p> <p>Profissionais da medicina tradicional e alternativa (2230)</p> <p>Dentistas (2261)</p> <p>Dietistas e nutricionistas (2265)</p> <p>Fisioterapeutas (2264)</p> <p>Fonoaudiólogos e logopedistas (2266)</p> <p>Psicólogos (2634)</p> <p>Paramédicos (2240)</p> <p>Profissionais da saúde e da higiene laboral e ambiental (2263)</p> <p>Profissionais da saúde não classificados anteriormente (2269)</p> <p>Professores do ensino fundamental (2341)</p> <p>Professores do ensino médio (2330)</p> <p>Especialistas em métodos pedagógicos (2351)</p> <p>Assistentes sociais (2635)</p> <p>Ministros de cultos religiosos, missionários e afins (2636)</p>	<p>Em emprego doméstico – maior intimidade</p> <p>-</p>	<p>Fora do emprego doméstico</p> <p>Chefes de cozinha (v4010=3434 & pos ocup!=2)</p> <p>Cozinheiros (v4010=5120 & pos ocup!=2)</p> <p>Ajudantes de cozinha (9412 & pos ocup!=2)</p> <p>Vendedores ambulantes de serviços de alimentação (5212)</p> <p>Balconistas dos serviços de alimentação (5246)</p> <p>Preparadores de comidas rápidas (9411)</p> <p>Garçons (5131) Atendentes de bar (5132)</p> <p>Porteiros e zeladores (5153)</p> <p>Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos (9112)</p>

(Continua)

(Continuação)

Recorrência da interação	Natureza da interação			
	Direta - maior interação		Indireta - menor interação	
	Em emprego doméstico - maior intimidade	Fora do emprego doméstico - menor intimidade	Em emprego doméstico - maior intimidade	Fora do emprego doméstico
Demanda menor recorrência e dependência da relação de cuidado	-	<p>Assistentes de medicina (3256)</p> <p>Profissionais de nível médio de partos (3222)</p> <p>Profissionais de nível médio de medicina tradicional e alternativa (3230)</p> <p>Dentistas auxiliares e ajudantes de odontologia (3251)</p> <p>Optometristas (2267)</p> <p>Técnicos e assistentes fisioterapeutas (3255)</p> <p>Trabalhadores comunitários da saúde (3253)</p> <p>Ajudantes de ambulâncias (3258)</p> <p>Profissionais de nível médio da saúde não classificados anteriormente (3259)</p> <p>Instrutores de educação física e atividades recreativas (3423)</p> <p>Profissionais do sexo (5168)</p> <p>Trabalhadores e assistentes sociais de nível médio (3412)</p> <p>Auxiliares leigos de religião (3413)</p> <p>Cabeleireiros (5141)</p> <p>Especialistas em tratamento de beleza e afins (5142)</p>	-	<p>Lavadeiros de roupas e passadeiros manuais (9121)</p> <p>Limpadores de janelas (9123)</p> <p>Outros trabalhadores de limpeza (v4010=9129 & pos ocupl=2)</p> <p>Coletor de lixo e material reciclável (9611)</p>

Elaboração das autoras.

TRABALHO DE CUIDADO NÃO REMUNERADO E IMPACTOS SOBRE TEMPO DA MULHER PARA GOZO DO DIREITO AO ESPORTE: A EXPERIÊNCIA DE CURITIBA AO FINAL DA PANDEMIA DO COVID-2019 A PARTIR DE DADOS DO VIGITEL DE 2023

UNPAID CARE WORK AND ITS IMPACTS ON WOMEN'S TIME TO
ENJOY THE RIGHT TO SPORT: THE EXPERIENCE OF CURITIBA AT THE
END OF THE COVID-19 PANDEMIC BASED ON 2023 VIGITEL DATA

Lucas Cesar Verçosa Silva
Felipe Chibás-Ortiz

RESUMO

Contextualização: O trabalho de cuidado não remunerado se sustenta simbolicamente em favor do capitalismo, o que viola a Constituição (BRASIL, 1988, artigo 5º), a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (OEA, 1969, artigo 17, 4) e, recursivamente, repercute em outros direitos fundamentais, atingindo frontalmente o gozo do direito ao esporte em igualdade de condições com os homens. Apesar da evolução do Direito brasileiro a partir de *soft law* impulsionado pela pandemia do Covid-19, a divisão do trabalho por gênero indica a complexidade desse problema e a necessidade de o Direito integrar uma solução interdisciplinar e solidária, para além

Lucas Cesar Verçosa Silva

Mestrando em Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo (USP), pós-graduações em Direito e Processo do Trabalho pela UNIDERP e pela UNIBRASIL, bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Londrina/PR. Oficial de Justiça Avaliador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região desde 2013. Currículo: <https://orcid.org/0009-0006-9417-9217>; <http://lattes.cnpq.br/2529161303575627>

Felipe Chibás-Ortiz

Bacharel em Psicologia, Especialista em Marketing Direto pela Universidade de Alcalá de Henares, Mestre em Integração Latino-americana, pelo Programa de Integração Latino-americana (PROLAM) da Universidade de São Paulo (USP), Doutor em Comunicação, Relações públicas e turismo, pela Escola de Comunicações e Artes (ECA) da Universidade de São Paulo (USP), em 2005. Livre-docente pela Escola de Comunicações e Artes (ECA), da USP. É consultor da UNESCO para a América Latina. Currículo: <https://orcid.org/0000-0001-5506-4560>; <http://lattes.cnpq.br/1433211999026525>

da necessária responsabilização promovida pelo Sistema Judicial, à luz de sistema de comunicação proposto por Edgar Morin.

Objetivos: O estudo analisa como a complexidade do problema do trabalho de cuidado não remunerado pode impactar negativamente no tempo livre para a prática esportiva pelas mulheres em Curitiba/PR.

Método: Adota-se abordagem qualitativa a partir de dados oficiais e de referencial teórico construído a partir de epistemologia latino-americana, no Direito brasileiro e internacional, da divisão do trabalho por gênero e da interdisciplinariedade baseada na complexidade de Edgar Morin e orientada pela proposta teórico-prática do Cidades MIL (UNESCO, 2024), construído com base na Alfabetização Midiática e Informacional (UNESCO, 2016).

Resultados: Os dados oficiais analisados indicam que o trabalho de cuidado não remunerado impacta negativamente no tempo livre das mulheres de Curitiba/PR em prejuízo do gozo do direito ao esporte em igualdade de condições com homens.

Palavras-chaves: Trabalho de cuidado; Mulher; Desigualdade; Complexidade; Interdisciplinariedade.

Abstract:

Background: *Unpaid care work is symbolically sustained in favor of capitalism, which violates the Constitution (BRAZIL, 1988, Article 5), the American Convention on Human Rights (OAS, 1969, Article 17, 4) and, recursively, impacts other fundamental rights, directly affecting the enjoyment of the right to sport on equal terms with men. Despite the evolution of Brazilian law through soft law driven by the Covid-19 pandemic, the gendered division of labor indicates the complexity of this problem and the need for Law to integrate an interdisciplinary and solidary solution, beyond the necessary accountability promoted by the Judicial System, in light of the communication system proposed by Edgar Morin.*

Objectives: *The study analyzes how the complexity of the unpaid care work issue can negatively impact free time for sports practice among women in Curitiba/PR.*

Method: *A qualitative approach is adopted based on official data and a theoretical framework built from Latin American epistemology, in Brazilian and international law, the gendered division of labor, and interdisciplinarity based on Edgar Morin's complexity theory, guided by the theoretical-practical proposal of MIL Cities (UNESCO, 2024), built on Media and Information Literacy (UNESCO, 2016).*

Results: *The analyzed official data indicate that unpaid care work negatively impacts the free time of women in Curitiba/PR to the detriment of the enjoyment of the right to sport on equal terms with men.*

Keywords: *Care work; Woman; Inequality; Complexity; Interdisciplinarity.*

1 INTRODUÇÃO

A pandemia de COVID-19 foi episódio histórico que impulsionou a elaboração de *soft law* pela Organização dos Estados Americanos (OEA) e pela Organização das Nações Unidas (ONU) sobre políticas envolvendo o trabalho de cuidado e apoio a partir de 2022, por meio da Lei Modelo Interamericana de Cuidados (OEA, 2022) e da Resolução A/RES/77/317 (ONU, 2023), considerando a sobre-exploração a que restaram submetidas as mulheres a trabalho doméstico não remunerado nesse período pandêmico, o que foi objeto de divulgação em tempo real na mídia pela força proporcionada pelas redes sociais.

Especificamente, a Lei Modelo Interamericana de Cuidados (OEA, 2022) tem extrema relevância para o Direito brasileiro, por se tratar de *soft law* oriunda de organismo internacional regional, da América Latina e do Caribe. Essa recomendação regional fomentou politicamente a conversão do PL 5791/2019 da Câmara dos Deputados na Lei n. 15.069/2024 (BRASIL, 2024), que estabelece a Política Nacional de Cuidados, além de propiciar, no âmbito jurisdicional, que o cuidado fosse sistematizado, sob aspecto do cuidador e de quem é cuidado, pelo Supremo Tribunal Federal ao elaborar o caderno de jurisprudência Direito ao Cuidado (BRASIL, 2025).

Deve-se destacar que esse trabalho doméstico de cuidado não remunerado não surgiu na pandemia da Covid-19, mas foi superdimensionado, o que permitiu a percepção de sua existência dentro da estrutura capitalista, para além das vozes oprimidas. No período pandêmico, o trabalho invisível doméstico, atribuído simbolicamente pela sociedade às mulheres em favor dos homens, do Estado e do capital, foi potencializado em domicílio, onde trabalho, estudo, filhos, idosos, pessoas com deficiência, diversão e lazer conviveram ininterruptamente por meses, sem qualquer trégua temporal.

Essa estrutura capitalista que se utiliza do trabalho de cuidado da mulher em favor da sociedade pode ser vista como um dos espectros da violência simbólica (BOURDIEU, 2001). A despeito de prescrições de direitos humanos e fundamentais reconhecendo a igualdade entre homens e mulheres, como, por exemplo, Convenção Americana sobre Direitos Humanos (OEA, 1969, artigo 24) e na Constituição Federal (BRASIL, 1988, artigo 5º), tem-se um óbvio (doxa) perverso que daria amparo social ao trabalho de cuidado não remunerado das mulheres em domicílio em favor de toda economia, beneficiando além dos homens, o capital e o próprio Estado.

A configuração *contra legem* dessa doxa em desfavor das mulheres denota a complexidade do problema da ausência de divisão igualitária do trabalho de cuidado com os homens em âmbito doméstico, em contrariedade ao preceituado sobre a equivalência de responsabilidades de cônjuges e de companheiros na constância do casamento e da união estável, conforme a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (OEA, 1969, artigo 17, 4), recepcionada no Brasil com *status* supralegal pelo Decreto n. 678/1992 (BRASIL, 1992). Apenas o Direito e o Sistema de Justiça, isoladamente, não teriam aptidão para conferir efetividade à igualdade de direitos entre homens e mulheres, especialmente no que diz respeito à distribuição equivalente de responsabilidades sobre cuidado e apoio, em que ações e fiscalizações demandariam a ingerência em âmbito doméstico e familiar, principalmente no Brasil, em que a desigualdade, com todas suas interseccionalidades, estabelece padrões assimétricos no gozo de direitos fundamentais quando se adentra em regionalidade, gênero, raça, renda etc.

Uma perspectiva interdisciplinar, com diálogo do Direito com a Comunicação e com a Educação, mais pautada na solidariedade e na compreensão de todos atores sociais – e não apenas das mulheres e de seus coletivos – como responsáveis pela efetividade dos direitos relacionados ao cuidado contribuiria para a redução da desigualdade de gênero no Brasil, repercutindo, recursivamente, em outras dimensões da personalidade das mulheres, como no trabalho e no esporte, e também dos homens, no aspecto de se reconhecer como cuidadores e de cuidar de quem amam, o que fortaleceria a democracia (MORIN; PENA-VEJA; PAILLARD, 2004).

Assim, repousa a importância de pontuar, dentro da perspectiva sobre a divisão do trabalho por gênero, o papel do cuidado no capitalismo e como a relação entre homens e mulheres, sob viés do empoderamento feminista latino-americano, interfere na igualdade entre os gêneros no gozo de direitos fundamentais em Curitiba (Brasil), mais precisamente no tempo livre para a realização de atividade física nos parâmetros mínimos estipulados pela Organização Mundial de Saúde (CAMARGO; RODRIGUEZ AÑES, 2022).

Metodologicamente, a base teórica será construída a partir de epistemologia latino-americana, com análise qualitativa de dados obtidos em pesquisa documental para situar o conhecimento no campo prático, com foco interdisciplinar pela proposta teórico-prática do Cidades MIL (UNESCO, 2024), construído com base na Alfabetização Midiática e Informacional (UNESCO, 2016), no Direito, na Educação e na Comunicação, a fim de debater a efetividade do direito ao cuidado, para além do Sistema Judicial, à luz da complexidade (MORIN; PENA-VEJA; PAILLARD, 2004) e do sistema de comunicação de Edgar Morin.

Desse modo, pretende-se demonstrar como a ausência na equivalência de responsabilidades do trabalho de cuidado no âmbito doméstico repercute, para além da violação do artigo 17, 4, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (OEA, 1969), no tempo livre para o gozo do direito ao esporte pelas mulheres em igualdade de condições com os homens em Curitiba (Brasil).

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Metodologia

A metodologia da pesquisa é construída a partir de abordagem qualitativa de dados da Vigilância de Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas por Inquérito Telefônico de 2023, elaborado pelo Ministério da Saúde, sobre prática de atividade física em Curitiba/PR (BRASIL, 2023) e de referencial teórico construído a partir de epistemologia latino-americana, no Direito brasileiro e internacional, da divisão do trabalho por gênero, do empoderamento feminino e da interdisciplinariedade baseada na complexidade de Edgar Morin e orientada pela proposta teórico-prática do Cidades MIL (UNESCO, 2024), construído com base na Alfabetização Midiática e Informacional (UNESCO, 2016).

2.2 Epistemologia latino-americana

Apesar do término do colonialismo, os Países do Norte seguem interferindo no desenvolvimento econômico, social e político da região latino-americana, em que se insere o Brasil, por meio da colonialidade do poder, operada na estrutura do capitalismo (QUIJANO, 2005), aprofundando a desigualdade, que se acoberta dentro de inúmeras camadas (econômica, racial, gênero, regional etc).

Pela colonialidade do poder, a hegemonia da Europa e dos Estados Unidos sobre a América Latina não estaria limitada às searas econômica e geopolítica, operando também ostensiva e insidiosamente sobre a cultura, com sobreposição de modos de vida e de pensar eurocêntricos, e a ciência, o que repercute na produção acadêmica sobre a própria região. Equivocadamente, essa incursão da hegemonia dos Países do Norte na intersubjetividade teria o viés opressor de indicar que Europa e Estados Unidos teriam inventado a América Latina, inclusive o Brasil, reiterando a hegemonia científica daqueles e dificultando a possibilidade de pesquisas críticas e independentes sob perspectiva decolonial (PRADO, 2005).

Para além da autodeterminação internacional da região e de cada país que

a compõe, a singularidade latino-americana (colonizada, dependente sob o ponto de vista hegemônico e desigual) exige a formação de paradigmas específicos com base em pensamento social, político, econômico, jurídico e cultural regionalmente situado, principalmente para resolver problemas complexos que lhes são próprios.

Assim, seria inadequada a tentativa de resolução de problemas sociais da América Latina a partir da economia, dentro da perspectiva eurocêntrica, baseada na renda:

No período do pós-guerra, deu-se o descobrimento da pobreza massiva existente na Ásia, na África e na América Latina (Escobar, 1995: 21). A partir de uma definição estritamente quantitativa, dois terços da humanidade foram transformados em pobres – e portanto em seres carentes, necessitando de intervenção– quando em 1948 o Banco Mundial definiu como pobres aqueles países cuja renda anual per capita era menor do que u\$s 100 ao ano: “se o problema era de renda insuficiente, a solução era claramente o desenvolvimento econômico” (Escobar, 1995: 24). (LANDER, 2005, p. 17)

Da mesma forma, constantemente são oferecidas soluções a problemas próprios da América Latina pelo Direito, isoladamente, descuidando-se da complexidade da desigualdade, de sua origem histórica pautada na exploração colonial e do contexto atual, na colonialidade do poder. Nesse aspecto, exemplificadamente, importante frisar a dificuldade de o Direito do Trabalho equilibrar a assimétrica relação empregatícia na América Latina, considerando que, diferentemente da Europa, o padrão do trabalho nesta estrutura capitalista seria pautado na colonialidade do poder, com a desigualdade operando internamente e deixando inúmeras trabalhadoras e trabalhadores dentro da informalidade, com a exploração sendo replicada dentro de cada país (QUIJANO, 2005).

Assim, para esta pesquisa, será estabelecido um diálogo entre autores e estudos latino-americanos, sob prismas de paradigmas da região, para que sejam compreendidos e evidenciados os mecanismos de poder e de dominação promovidos pela colonialidade, nas searas econômica, política e cultural, de modo a superar essa hegemonia dos Países do Norte Global (QUIJANO, 2005).

Por isso, propõe-se o descolamento de análises e de explicações generalizantes sobre a América Latina baseadas sob a perspectiva de Países do Norte (PRADO, 2005), com crítica quanto à abordagem de modelos normativos internacionais globais – produtos da hegemonia Europa e dos Estados Unidos sobre os demais países, inclusive os latino-americanos – com ênfase a modelos normativos regionais, com fonte na Organização dos Estados Americanos, sendo aplicados conceitos a partir de filtragem

e/ou releitura dos temas e análise documental dos exemplos sob uma perspectiva decolonial, de autores e de fontes do Sul Global.

Assim, a construção científica se balizará em uma perspectiva latino-americana para demonstrar a consequência resolver o complexo problema do trabalho de cuidado doméstico sem equivalência de distribuição de responsabilidades do trabalho de cuidado entre mulheres e homens no Brasil e suas consequências no tempo livre para o gozo do direito ao esporte pelas mulheres em Curitiba (Brasil).

2.3 Complexidade: interdisciplinariedade e solidariedade

A hiperespecialização das ciências e o isolamento das disciplinas, demasiadamente, não teriam aptidão para que o ser humano e a coletividade compreendessem, contextualizassem, resolvessem e evoluíssem diante da multidimensionalidade dos problemas decorrentes da desigualdade de gênero na América Latina, especificamente envolvendo as consequências do trabalho de cuidado sobre o tempo da mulher, responsabilizando-se e se solidarizando dentro da sociedade-mundo que integra e com quem se relaciona.

Assim como ocorre com outras desigualdades, o foco exclusivo no Direito e no Sistema de Justiça para a resolução de problemas complexos como o da distribuição das responsabilidades pelo trabalho de cuidado não remunerado em domicílio em igualdade de condições entre homens e mulheres é, apesar de extremamente necessário, insuficiente, porque foca na responsabilização e se descuida da solidariedade que deve unir e abraçar as partes do todo. Além disso, há dificuldade na promoção judicial desse direito porque a lógica da responsabilização dificilmente conseguirá prosperar em ambiente privado, no seio da família, sem que haja ruptura dessa, ou, ainda, a dificuldade em encontrar a quem responsabilizar em demandas envolvendo famílias monoparentais. Por fim, a responsabilização advém do dano, do trauma, enquanto o que a sociedade espera é que haja incolumidade dos direitos fundamentais, principalmente daqueles que inibam a violência de gênero.

Essas barreiras à efetivação da distribuição das responsabilidades pelo trabalho de cuidado não remunerado em domicílio em igualdade de condições entre homens e mulheres pela via responsabilização indicam que há demanda por ações conjuntas e entrelaçadas das disciplinas, com foco principalmente na Comunicação e na Educação em conjunto e para a efetivação do Direito, com nenhuma ou com a mínima violação possível.

Nesse aspecto, teria relevância o sistema de comunicação de Edgar Morin. A

utilização deste, com base teórica no pensamento complexo, traria perspectiva de êxito para solução de problemas de desigualdade próprios da América Latina, que demandam mais do que a prescrição de direitos de segunda dimensão e a possibilidade de sua persecução no Sistema de Justiça, mas principalmente a superação da vulnerabilidade.

O pensamento complexo de Edgar Morin parte da noção de “tecido junto”, que necessita ser religado, solidariamente, pelas pessoas, individual e coletivamente, a partir da percepção de sua responsabilidade por todo problema planetário (MORIN, 2003), em decorrência de serem parte do todo, ainda que não lhe diga respeito especificamente, porque integram a sociedade-mundo:

O enfraquecimento de uma percepção global leva ao enfraquecimento do senso de responsabilidade e cada um tende a ser responsável apenas por sua tarefa especializada, bem como ao enfraquecimento da solidariedade – ninguém mais preserva seu elo orgânico com a cidade e seus concidadãos (MORIN; PENA-VEJA; PAILLARD, 2004, p.18)

Essa percepção responsável e solidária não advirá automaticamente, a partir, por exemplo, da vigência de uma norma; demandará mudanças nas políticas da Educação e, dependerá, para isso, de estratégias de planejamento, de execução e de avaliação, as quais caberiam à Comunicação. Nesse ponto, reside a crítica de Edgar Morin à fragmentação dos saberes: a religação do “tecido junto”, com objetivo de solucionar problemas complexos, depende do abraço das disciplinas, as quais não podem se isolar e se especializar em demasia, fechando-se cada uma em seus sistemas. A crítica à fragmentação dos saberes não se reporta à existência das disciplinas, as quais são extremamente necessárias, mas sim um destaque à importância da interdisciplinariedade na resolução de problemas complexos, sem negligenciar cada parte dos saberes (MORIN, 1998).

Apesar de a percepção de responsabilidade e de solidariedade dos indivíduos depender da quebra de paradigmas da Educação, a incursão do pensamento complexo na formação dos cidadãos também será primordial para que seja contornada a própria fragmentação dos saberes, por demandas cívicas, havendo uma causalidade recursiva entre esses dois elementos que compõem o pensamento complexo. A recursividade proporcionada pela interdisciplinariedade e pela solidariedade indica que o êxito da mudança de paradigmas da Educação pelo pensamento complexo passa pelo reconhecimento da importância e no efetivo engajamento de todos os envolvidos na Educação, como estudantes, professores e coordenadores, na condição de cidadãos, sujeitos da democracia, protagonistas dessa religação e desse abraço nos saberes,

com criticidade, proximidade, sensibilidade e comprometimento para a solução de problemas complexos demandados pela sociedade-mundo (MORIN, 2000).

Assim, o pensamento de Edgar Morin, como sistema de comunicação, se mostra hábil a contribuir para a resolução do complexo problema do trabalho de cuidado doméstico sem equivalência de distribuição de responsabilidades do trabalho de cuidado entre mulheres e homens no Brasil e suas consequências no tempo livre para o gozo do direito ao esporte pelas mulheres em Curitiba (Brasil), porque aquela demanda, além da responsabilidade própria do Direito e dos Sistemas de Justiça, que sejam elaboradas e executadas estratégias interdisciplinares, com envolvimento do Estado e de todas as partes do todo, indivíduos ou coletividades direta ou indiretamente envolvidas no problema, ou seja todos os atores sociais, em solidariedade.

2.4 Divisão do trabalho por gênero e empoderamento feminino

A divisão do trabalho, operada dentro da estrutura capitalista, quando atribuiu às mulheres o trabalho de cuidado doméstico não remunerado, em favor do Estado, do setor produtivo e dos homens, realiza intermitente violência simbólica de gênero por meio da discriminação feminina no gozo de diversos direitos fundamentais por comprometer seu tempo para si, entre os quais o lazer, o esporte e sadia qualidade de vida.

Diferentemente, a divisão do trabalho por gênero não realiza teoricamente a distribuição das atividades entre homens e mulheres, mas é uma constatação sociológica do que ocorre no mundo real; trata-se de estudo sociológico, sem organização coerente de dados, que evidencia a sistematização da desigualdade de gênero e suas interseccionalidades, entre elas raciais, e que busca promover debate crítico sobre a diferenciação (princípio da separação) e a hierarquização das atividades atribuídas (princípio da hierarquia), no contexto capitalista, a homens e mulheres (HIRATA; KERGOAT, 2007). A própria origem desses estudos tem como escopo a relação entre o trabalho de cuidado doméstico não remunerado, com aspecto invisível, justificado por razões biológicas e afetivas, “da natureza, do amor e do dever materno” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 597), e o trabalho profissional, inserido e visível como integrante e necessário à produção pelo capital.

Entretanto, a despeito da invisibilidade do cuidado doméstico não remunerado, atribuído às mulheres, este integra o sistema produtivo e favorece, além do setor privado, o setor público, sendo a divisão do trabalho por gênero, pautada no trabalho produtivo e reprodutivo (BATTHYÁNY, 2021), elemento patriarcal do sistema

capitalista e que afronta direitos humanos que reconhecem a igualdade entre homens e mulheres e a natureza abjeta de qualquer discriminação.

Com fundamento na ideologia naturalista, os princípios da separação e da hierarquia, que, respectivamente, definiria quais os trabalhos e atividades de cada gênero e atribuiria maior valor ao trabalho dos homens em comparação ao das mulheres, estão presentes em diversas sociedades e, plasticamente, sofrem alterações de conteúdo e de alcance no espaço e no tempo (HIRARA; KERGOAT, 2007). Além disso, esses princípios representam a binariedade de gênero e a simbologia da violência relacionada à divisão do trabalho porque definiriam quais os trabalhos e as atividades que seriam naturalmente atribuídas a homens e a mulheres e valoraria o trabalho das mulheres, seja ele, na divisão do trabalho, tipicamente feminino ou idêntico ao dos homens, com inferioridade.

A superação dessa violência simbólica, realidade óbvia e antijurídica, é objeto da luta sociopolítica das mulheres por meio do empoderamento feminino, para além das pautas sociais e políticas. Segundo Lélia Gonzales (2020), não se pode conceituar feminismo como resistência das mulheres a subjugo baseado em hierarquia sexista, porque isso não abarca o contexto desigual da América Latina em que a divisão do trabalho e a luta afro-latino-americana operam pela colonialidade do poder ampliando a desigualdade e sua interseccionalidade. Nesta região do Sul Global, o empoderamento feminino supera expectativas de organismos internacionais sob a hegemonia de Países do Norte que o veem como instrumento para a democracia ou para o desenvolvimento; não se trata de meio, mas fim em si mesmo, como processo de conquista da autonomia das mulheres pelo rompimento de violências de gênero, sem se descuidar das interseccionalidades (SARDENBERG, 2006).

Nesse contexto de luta, como mecanismo de eliminação de barreiras envolvendo a divisão do trabalho, destacam-se perspectivas que buscam reconfigurar a relação entre os gêneros e reconhecem que a pauta antirracista é intrínseca ao empoderamento feminino (GONZALES, 2020).

A binariedade de gênero compõe a divisão do trabalho pelos princípios da separação e da hierarquia, sendo produto da modernidade, de certo modo, introjetada na América Latina pela intersubjetividade dos Países do Norte, desfavorecendo a “desgeneralização” das atividades domésticas, como no modelo dual. Na binariedade, não há complementação entre os gêneros, mas sim suplementação, com separação das esferas pública e privada, as quais, respectivamente, compreendem os espaços produtivo e político e o ambiente domiciliar, hierarquizando, de início, homens e

mulheres e, posteriormente, separando-os por um abismo; por outro lado, a dualidade de gênero estabelece que homem e mulheres se complementariam, participando ativamente das decisões públicas, respeitadas suas características próprias (SEGATO, 2012).

A relação de complementariedade entre homens e mulheres indica que a dualidade seria primordial para um funcionamento da sociedade sem abuso, violência e/ou discriminação por condição de gênero e para a implementação de superação da divisão do trabalho. Um mecanismo para essa reconfiguração seria a “desgeneralização” das atividades relacionadas ao trabalho de cuidado doméstico não remunerado, por meio de uma distribuição equivalente dessas responsabilidades entre homens e mulheres (HIRATA, 2016).

Para a quebra do paradigma binário, mais importante do que a responsabilização pelo direito, a percepção de que toda sociedade, Estado, capital, mulheres, sociedade civil e, principalmente, homens, deve se solidarizar e contribuir ativamente para essa mudança. Assim, ao lado do Direito, a Educação e a Comunicação, em atuação interdisciplinar, seriam determinantes para promover a conscientização crítica acerca da responsabilidade de cada ator social na consecução de ações e de atividades que permitissem, em solidariedade, essa mudança. Outrossim, em relação à sociedade civil, o movimento antirracista, intrínseco ao empoderamento feminino, teria destaque na conscientização de homens e mulheres sobre a pauta da dualidade de gênero em ambiente doméstico; assim, a sensibilização dos homens, ainda despienda (LUGONES, 2020), para adesão solidária não ficaria apenas a cargo do Estado e/ou das empresas, mas também da sociedade civil.

Desse modo, a mudança de paradigma para a dualidade de gênero, defendido pelo empoderamento feminino, teria papel de destaque para promover mudanças na divisão do trabalho e combater a discriminação sofrida pelas mulheres no gozo de diversos direitos fundamentais por comprometer seu tempo para si, entre os quais o lazer, o esporte e sadia qualidade de vida, em virtude da ausência de distribuição equivalente das responsabilidades relacionadas ao trabalho de cuidado doméstico não remunerado.

2.5 Normatividade no Brasil

Impulsionado por *soft law* oriundo da Organização das Nações Unidas e da Organização dos Estados Americanos normatividade internacional, a partir de 2022,

no contexto da Pandemia do Covid-19, o Brasil publicou na Lei n. 15.069/2024 (BRASIL, 2024), que estabelece a Política Nacional de Cuidados e inovou no Direito brasileiro ao regulamentar, entre outros aspectos, a tutela infralegal do trabalho de cuidado, o que fortalece a promoção do combate à discriminação sofrida pelas mulheres pela supressão de seu tempo livre e o impacto desta no gozo do direito ao esporte e à sadia qualidade de vida.

Preliminarmente, importante destacar o papel do direito internacional na edição dessa Lei, tanto do *soft law* quanto do *hard law* em direitos humanos no Brasil, enquanto integrante da América Latina, sob uma visão decolonial.

A partir do fim da Segunda Guerra Mundial, padrões de direitos humanos passaram a ser estatuídos por tratados internacionais, no plano internacional, em aspecto global, colocando a pessoa no centro do ordenamento jurídico. Essas convenções internacionais de direitos humanos foram revolucionárias do ponto de vista das relações internacionais. Além de terem superado os padrões de convencionalidade comerciais a que até então se limitavam os relacionamentos entre Estados-partes, esses tratados indicaram a necessidade de flexibilizar a soberania estatal para atender aos mínimos estatuídos por uma comunidade internacional organizada em prol da dignidade humana, convencendo sua legislação doméstica e se submetendo à fiscalização e à jurisdição de organismos e cortes internacionais.

Esse modelo de promoção e de proteção dos direitos humanos, por mais bem intencionado que seja, não está imune a críticas, principalmente porque muitas vezes se baseia em uma ética universal, a qual leva como ponto de partida e de chegada a perspectiva e os interesses do Norte Global, implicando em uma intersubjetividade própria da colonialidade do poder. O próprio pluralismo cultural impediria que existisse uma ética universal, principalmente quando a perspectiva de empoderamento das mulheres. Outrossim, a noção de direito está relacionada a questões históricas, culturais, econômicas, sociais e morais, as quais, sem dúvida, não são as mesmas em todos os lugares do mundo. Por isso, em aspecto decolonial, salutar a crítica da corrente do relativismo cultural em matéria de internacionalização de direitos humanos, principalmente pela força político-econômica dos Países do Norte Global que influenciam desproporcionalmente nos processos de formação de normas de direito internacional.

Assim, a existência de sistemas de proteção aos direitos humanos regionais respeita o relativismo cultural, como no caso da América Latina e do Caribe com a Convenção Americana de Direitos Humanos, denominada de Pacto de San José da Costa Rica (OEA, 1969), ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 678/1992 (BRASIL, 1992). A segunda parte dessa Convenção consagra direitos e liberdades, sem que haja

foco específico no empoderamento da mulher apesar de mencionar que as “pessoas” são iguais perante a lei; são vedadas discriminações de qualquer natureza, inclusive de “raça”, “sexo” e “qualquer condição social”; as “pessoas” têm direito à integridade física, psíquica e moral; e que, nos relacionamentos familiares, há igualdade de direitos e responsabilidades entre “cônjuges”, conforme arts. 1, 5, 17 e 24 – quando fala em trabalho e mulher, trata de regimes de exploração em perspectiva de violação à liberdade sexual, no artigo 6º (OEA, 1969).

Ainda, na perspectiva regional de internacionalização, há a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, denominada Convenção de Belém do Pará (OEA, 1994), a qual foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 1.973/1996 (BRASIL, 1996) e serviu de substrato supralegal para a edição da Lei Maria da Penha, com escopo basicamente punitivo e responsabilizador da violência física, sexual ou psicológica, sem atentar, contudo, para a violência simbólica, problemas próprios do Brasil, como integrante da América Latina, no contexto do capitalismo global. Contudo, há previsão sobre alternativa interdisciplinar, com vieses educacionais e de comunicação, para solução da violência de gênero nessa carta de direitos quando prescreve medidas que, para além da responsabilização, visam também à solidariedade para atacar esse complexo problema, em que está inserida a falta de responsabilização equivalente no cuidado doméstico não remunerado (OEA, 1994, artigo 8º).

Todas essas normas internacionais sobre igualdade de homens e mulheres têm aplicação mais no campo da responsabilidade do que na solidariedade, pelo que ainda se observa massivo desrespeito em seu cumprimento, o que, no caso da discriminação relacionada a distribuição equivalente entre homens e mulheres do trabalho de cuidado não remunerado em âmbito doméstico, sem qualquer expectativa de que esses comportamentos antijurídicos cheguem e/ou sejam resolvidos pelas autoridades estatais, ficando a desejar o cumprimento espontâneo, dentro da boa-fé, por parte da estrutura do capitalismo e sob a colonialidade do poder no Brasil.

Por isso, a previsão do art. 8º da Convenção de Belém do Pará, de que a educação e a comunicação são primordiais para que esse “óbvio” da violência de gênero seja superado, com necessidade de mudança no campo social, como na violência simbólica sob sofrida pela mulher no âmbito da falta de responsabilização equivalente no cuidado doméstico não remunerado. A atuação no vértice da educação deve se pautar no pensamento de Paulo Freire, na pedagogia da libertação, com empoderamento do cidadão e no papel transformador da educação na vida das pessoas e da sociedade, com a construção de uma democracia efetiva, com respeito a

minorias (SARDENBERG, 2006).

Relacionando-se com a educação, principalmente pela matéria dizer mais respeito às mulheres do Sul Global, ou seja, fora da perspectiva eurocêntrica de empoderamento feminino¹, há lacuna normativa internacional para tratar de políticas de cuidado e de apoio, o que compreende a dualidade de gênero em âmbito privado e favorece, em caráter instrumental, essa mesma perspectiva colaborativa e reposicionamento da mulher no âmbito público. Essa demanda é particularmente do Sul, que, inclusive, contribui com a divisão do trabalho em países do Norte Global, onde há várias mulheres latino-americanas exercendo trabalho doméstico relacionado a cuidado e apoio, com baixas remunerações, porque não seria executado por nacionais daqueles países (HIRATA, 2016); ou seja, o apelo e a necessidade normativa têm como centro trabalhadoras, assalariadas ou não de países como América Latina e Caribe que estão integrados ao capitalismo global por uma lógica da colonialidade do poder, o que é corroborado pelo relatório “Progress on the sustainable development goals: The Gender Snapshot 2025” (ONU MULHERES; ONU, 2025) quando indica ausência de distribuição equivalente de trabalho de cuidado não remunerado entre os gêneros em países do Norte da África e da Ásia Ocidental, parte do Sul Global.

A “desgenerização” das atividades de cuidado e de apoio, bem como das atividades de âmbito doméstico, não virá apenas por leis e/ou políticas públicas encampadas pelos países da América Latina e do Caribe. Em verdade, trata-se de demanda educacional e ética em prol do empoderamento das mulheres, da civilidade e do fortalecimento da democracia; a lógica da responsabilização dificilmente conseguirá prosperar em ambiente privado, familiar, para realizar a previsão da primeira parte do item 4 art. 17 da Convenção Americana de Direitos Humanos: *“Os Estados Partes devem tomar medidas apropriadas no sentido de assegurar a igualdade de direitos e a adequada equivalência de responsabilidades dos cônjuges quanto ao casamento, durante o casamento e em caso de dissolução do mesmo.”*. A realização desse direito humano fora da lógica punitiva e/ou mandamental dependerá muito mais da solidariedade e da educação, as

1 Na IV Conferência das Nações Unidas sobre a Mulher, realizada em Pequim, em 1995, formulou-se a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, com caráter político, em que foram destacadas doze áreas de preocupação crítica relacionadas a direitos das mulheres, com elaboração, entre outros, de objetivo para garantir às mulheres liberdade na economia em igualdade de condições aos homens. Apesar da preocupação da Conferência quanto ao trabalho não remunerado relacionado a cuidado atribuído às mulheres em favor dos homens, da economia e do Estado e indicação sobre a necessidade de cômputo, de reconhecimento e de distribuição equitativa (ONU, 1995, item 156), recentemente, a ONU Mulheres, em balanço de trinta anos dessa Declaração, indicou uma área prioritária de ação relacionada ao trabalho de cuidado, qual seja “Transformar a economia do cuidado para apoiar o empoderamento econômico das mulheres, aumentando os orçamentos nacionais para serviços públicos de cuidado de qualidade e equitativos.” (ONU MULHERES, 2024, p. 6), demonstrando, de certa forma, descompasso dos organismos internacionais liderados por Países do Norte com a pauta de empoderamento feminino latino-americano, que busca transcender a binariedade de gênero para a dualidade de gênero.

quais têm a possibilidade de superar e de manter as conquistas do empoderamento feminino.

A educação crítica e solidária terá papel importante na luta envolvendo a distribuição equivalente das responsabilidades de trabalho de cuidado não remunerado doméstico e outras espécies de violência simbólica se dê no campo democrático, de debate interessado e efetivo, com todos atores sociais – as mulheres, homens, setores produtivos, Estado e mídia – para que a academia e as instâncias públicas, onde o conhecimento e a normatividade heterônoma são produzidas, ampliem seus destinatários e o engajamento em prol da consecução dos seus termos de empoderamento das mulheres e progressistas:

Todos aqueles engajados no campo, defensores da ortodoxia ou da heterodoxia, partilham adesão tácita à mesma doxa que torna possível a concorrência entre eles e lhes impõe seu limite (o herético continua sendo um crente que prega o retorno às formas mais puras de fé): ela impede de fato o questionamento dos princípios da crença, que ameaçaria a própria existência do campo. Os participantes não têm nada a responder quanto às questões sobre as razões da pertinência, do engajamento visceral no jogo, e os princípios que podem ser invocados nesse caso não passam de racionalizações *post festum* destinadas a justificar, tanto para si como para os outros, um investimento injustificável.(BOURDIEU, 2001, p. 124)

Sem o processo transformador por meio do debate e da comunicação, as violências de gênero, inclusive as que estão no campo do trabalho de cuidado e apoio, não irão cessar – apesar de haver a justa responsabilização. Para isso, todos os que se beneficiam ainda que indiretamente têm que se sentar à mesa de debate e de discussões juntamente com as mulheres. O diálogo entre os atores sociais é fundamental assim como é o diálogo e o abraço das diversas disciplinas envolvidas no problema da violência de gênero sob o aspecto da discriminação mulher no que se refere ao trabalho de cuidado não remunerado em âmbito doméstico. A solidariedade só virá com o olhar para a outra, para a mulher, e com a perspectiva de que todos fazem parte do todo e de que a mera responsabilização com base em direitos não é suficiente porque esta advém da dor e da violação.

Ampliando o foco para além da responsabilidade e adentrando na solidariedade, destacam-se a Lei Modelo Interamericana de Cuidados (OEA, 2022) e a Resolução A/RES/77/317 (ONU, 2023), com viés na solidariedade dos atores sociais.

A Lei Modelo Interamericana de Cuidados, atenta às interseccionalidades

da desigualdade latino-americana, estabelece o direito ao cuidado como função social que se baseia na vulnerabilidade da vida humana e na necessária interdependência de cada uma das pessoas, nunca perdendo de vista que todas estas necessitarão de cuidado em uma ou mais fases de sua existência; ademais, reconhece a família como a sustentação do cuidado, destacando o papel ativo do homem no dever de cuidar, além da corresponsabilidade do Estado, do setor econômico e da sociedade civil na sua realização, considerando a importância desse direito para toda a estrutura socioeconômica (OEA, 2022).

Especificamente, a Lei Modelo Interamericana de Cuidados trata da importância da responsabilidade (OEA, 2022, artigo 3) e da solidariedade (OEA, 2022, artigos 1 e 10) para a promoção da tutela do trabalho de cuidado doméstico não remunerado sem qualquer discriminação contra a mulher, inclusive em relação ao gozo de seu tempo livre (OEA, 2022, artigo 23, 1), com comprometimento ativo dos homens, os quais devem dividir equitativa e equivalentemente as atividades (OEA, 2022, artigos 7, 17, 25 e 26), e atribuição de deveres ao Estado e ao setor produtivo, considerando que estes, além de serem parte do todo social, ainda se favorecem da divisão do trabalho atual (OEA, 2022, artigo 8 e 15). Em relação à solidariedade, esta *soft law* prescreve sobre a importância da educação crítica, da comunicação e da transversalidade para a efetividade da norma que prescreve o dever de envolvimento ativo dos homens no trabalho de cuidado doméstico não remunerado, em equivalência de condições com as mulheres (OEA, 2022, artigo 52).

Ademais, a Resolução A/RES/77/317 (ONU, 2023) estabeleceu, anualmente, o dia 29 de outubro como o Dia Internacional de Cuidado e Apoio, como forma de conscientização acerca da importância da solidariedade e da responsabilidade para a distribuição do trabalho de cuidado entre todas as partes da sociedade, envolvendo Estado, setor econômico, iniciativa privada, mulheres e, principalmente, homens.

No Brasil, no campo legal, esses documentos internacionais com natureza de *soft law* possibilitaram politicamente a conversão do PL 5791/2019 da Câmara dos Deputados na Lei n. 15.069/2024 (BRASIL, 2024), a qual trata da Política Nacional de Cuidados. No entanto, o avanço no estabelecimento de direitos se limitou, basicamente, em estabelecer normas programáticas focadas na responsabilidade, sem menção à solidariedade, o que torna ainda mais custosa a eliminação da discriminação sofrida pelas mulheres na realização do trabalho de cuidado doméstico não remunerado. Ainda assim, essa norma reconhece a interseccionalidade da desigualdade no Brasil, a qual afeta a distribuição equivalente de responsabilidade entre os gêneros no trabalho de cuidado não remunerado, e reconheceu a responsabilidade dos atores sociais para a

promoção dessa política, envolvendo principalmente os homens, mas também Estado e setor produtivo, considerando que o trabalho de cuidado não remunerado pelas mulheres, no contexto da divisão do trabalho, favorece tanto a estrutura estatal e o capital. Além disso, a Lei reconhece a necessidade da superação da violência simbólica sofrida pela atribuição social do trabalho de cuidado doméstico não remunerado à mulher a necessidade de uma superação dessa cultura, destacando a importância da interdisciplinariedade nesse processo.

Outrossim, no campo jurisdicional, a Lei Modelo Interamericana de Cuidados e Lei 15.069/2024 foram supedâneos para a elaboração pelo Supremo Tribunal Federal do caderno de jurisprudência Direito ao Cuidado (BRASIL, 2025), envolvendo temas diversos relacionados a cuidado, com destaque para texto de autoria do Ministro Luís Roberto Barroso:

Este novo volume aborda o Direito ao Cuidado, uma construção relativamente recente na jurisprudência do Tribunal, que envolve múltiplas dimensões de proteção jurídica. Crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência e enfermos demandam atenção especial. A responsabilidade pelo cuidado geralmente recai desproporcionalmente sobre mulheres, especialmente sobre mulheres negras e em situação de vulnerabilidade, o que exige políticas públicas redistributivas. O cuidado também abrange auxílios assistenciais para pessoas em extrema pobreza, deveres do Estado no controle do acesso a armas de fogo e a responsabilidade da imprensa na divulgação de informações que possam afetar a imagem e a honra das pessoas. (BRASIL, 2025, p. 9-10)

Assim, o contexto normativo do trabalho de cuidado doméstico não remunerado no Brasil indica que há direito supralegal à distribuição equivalente entre homens e mulheres das responsabilidades relacionadas à aquele, nos termos do artigo 17 do Pacto de San José da Costa Rica (BRASIL, 1992); direito supralegal da solidariedade como forma de combate à violência de gênero contra a mulher, dependendo sua efetividade da interdisciplinariedade, com foco na educação e na comunicação, nos termos do artigo 8º da Convenção de Belém do Pará (BRASIL, 1996); além da existência de normas programáticas que reconhecem a responsabilidade do Estado, do setor produtivo, das mulheres e, principalmente, dos homens na distribuição do trabalho de cuidado doméstico não remunerado, de modo a não discriminar as mulheres, a quem socialmente a divisão do trabalho confere essas atividades, em maior ou menor grau, conforme a interseccionalidade, nos termos da Lei n. 15.069/2024 (BRASIL, 2024).

Esse arcabouço infraconstitucional é a proteção jurídica às mulheres para combate à discriminação decorrente da divisão do trabalho, que lhes imputa insidiosamente o trabalho de cuidado doméstico não remunerado e lhes impede o gozo de outros direitos, como o direito ao esporte e à sadia qualidade de vida em igualdade de condições com os homens pela supressão de seu tempo livre, conforme artigos 3º, I e IV, 5º, I, 6º, 217 e 225 da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Assim, para a efetividade do combate à discriminação sofrida pelas mulheres pela supressão de seu tempo livre e o impacto desta no gozo do direito ao esporte e à sadia qualidade de vida pelo descumprimento do direito à distribuição equivalente entre homens e mulheres das responsabilidades relacionadas ao trabalho de cuidado doméstico não remunerado, é insuficiente apenas a prescrição de direitos, porque a problematização envolve a necessidade de uma reconfiguração da divisão do trabalho e responsabilização solidária de toda a sociedade, especialmente dos homens, sendo imprescindível para esse processo de transformação a interdisciplinariedade, pelo Direito, Educação e Comunicação.

2.6 Cidades MIL: o caso de Curitiba/PR em 2023

O Cidades MIL (Cidades de Alfabetização Midiática e Informacional) é modelo de gestão estratégica desenvolvido pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, em 2018 (UNESCO, 2024), sendo evolução das Cidades Inteligentes e do Conhecimento, aliando-se à Alfabetização Midiática e Informacional (AMI), em inglês *Media and Information Literacy* (CHIBÁS-ORTIZ, 2020). Essa proposta da UNESCO, agência da ONU que tem como prioridade a igualdade de gênero por meio da educação (UNESCO, 2020; 2025; 2026), se baseia em proposta presente e futura para uma cidade sustentável, com foco no fortalecimento do cidadão, pela educação, em se informar, se integrar à cidade e para exigir o gozo de seus direitos ao trabalho, ao lazer, à moradia, à mobilidade, à educação, à cultura, ao meio ambiente, enfim, à vida digna.

A evolução de conceito, com incorporação da AMI em seu planejamento estratégico, decorre das lacunas integrativas das Cidades Inteligentes, que se valeriam de toda a sorte de nova tecnologia, como o *big data*, a inteligência artificial, a robótica, entre outras, com o intuito de otimizar e melhorar a gestão e infraestrutura das municipalidades com o objetivo de melhorar a vida dos cidadãos e visitantes (FRANCISCO JR. *et al.*, 2021). Contudo, esse foco exclusivo em tecnologia não seria suficiente para a transformação e desenvolvimento equânime de todas regiões do globo, porque se descuidaria da efetiva valorização cidadã do ser humano por meio da educação.

Apesar de toda tecnologia que impulsiona a Revolução 4.0 e caracteriza de forma tão singular a era pós-humana em um mundo globalizado, não se pode olvidar do ser humano e do meio ambiente. O *Smart City Strategy Index*, de 2019, da consultoria internacional Roland Berger, indica que as Cidades Inteligentes seriam mais um mecanismo de operar internacionalmente a desigualdade, agora por meio da tecnologia, porque haveria tendência de crescimento e de centralização do número dessas cidades na América do Norte, Europa e Ásia, sem enfoque de crescimento para a América Latina (FRANCISCO JR. *et al.*, 2021).

Por isso, salutar a proposta do Cidades MIL, baseada na Comunicação e na Educação e pautada na responsabilidade e na solidariedade dos atores sociais, em evolução às Cidades Inteligentes, principalmente para o diagnóstico das cidades (CHIBÁS-ORTIZ, 2021). Esse modelo de gestão estratégica tem enfoque interdisciplinar e caráter colaborativo e comunicativo, envolvendo principalmente os cinco agentes da inovação social (governo, academia, livre iniciativa, artistas e cidadãos) com perspectivas presentes e futuras, sem se limitar a setores e a atores tradicionais da tecnologia e/ou da educação ou a elementos físicos e visíveis em uma cidade (CHIBÁS-ORTIZ, 2021).

Seguindo orientação da UNESCO (2024) sobre a necessidade de serem desenvolvidos indicadores quantitativos e qualitativos para mensurar o progresso na realização de Cidades MIL, Chibás-Ortiz (2021) e equipe elaboraram Sistema dos 13 Indicadores e 262 métricas das Cidades MIL (13I – 262M). Os treze indicadores qualiquantitativos são balizas de comunicação para orientar as ações estratégicas para diagnosticar, formar e manter Cidades MIL, com base na multidimensionalidade dos cidadãos e na complexidade dos problemas das cidades: 1. Prefeitura, Instituições Públicas e Cidadania (*e-goverment*); 2. Mobilidade urbana, Urbanismo e Modais de Transporte; 3. Bibliotecas e museus; 4. Saúde integral e preventiva; 5. Cultura, Arte, Espiritualidade, Esporte, Turismo e Lazer; 6. Educação integral; 7. Associações, Sindicatos, ONG's, Projetos Socioculturais; 8. Mídia e Meios de Comunicação; 9. Inteligência Artificial, Startups e Canais Digitais; 10. Segurança cidadã; 11. Crianças, Jovens, Idosos, Mulheres, comunidade LGBTQIA+ e outros grupos vulneráveis; 12. Meio Ambiente e Sustentabilidade; 13. Métricas de Integração. Ademais, em conjunto e para aferição desses indicadores, as métricas seriam instrumentos de avaliação para essas treze dimensões, conferindo objetividade no diagnóstico e no plano estratégico a ser proposto e realizado coletiva e solidariamente pelos agentes de inovação (Chibás-Ortiz, 2021).

Apesar do Cidades MIL depender da interdisciplinaridade e integração

exitosa dos treze indicadores, é importante que pesquisas sejam realizadas sobre cada um dos espectros que construirão o cidadão MIL. Assim, o este artigo se ocupa em utilizar o indicador 5, Esporte, e a métrica 111, sob a perspectiva do indicador 11: “111. ¿Cantidad y porcentaje de personas de la ciudad que practican algún tipo de actividad deportiva?” (CHIBÁS-ORTIZ, 2021, p. 440). Considerando o aspecto de gênero, essa métrica será adaptada para que os dados coletados sejam analisados qualitativamente sobre os impactos do complexo problema do trabalho de cuidado não remunerado impacta negativamente o tempo livre para a prática esportiva pelas mulheres em Curitiba/PR: “Quais as porcentagens de pessoas adultas, de homens e de mulheres adultas da cidade Curitiba/PR, em 2023, praticam regularmente atividade esportiva?”.

A cidade de Curitiba/PR foi eleita como objeto desta pesquisa pelos prêmios recebidos em 2023 e 2024 como Cidade Inteligente (INSTITUTO MUNICIPAL DE TURISMO DE CURITIBA, [2026]). Ademais, o período de 2023 foi escolhido por estar situado no final da Pandemia de Covid-19, período que, pelos longos e intermitentes períodos de isolamento domiciliar acentuaram e ampliaram a percepção, para além da academia e de movimentos femininos, de que a mulher era vítima de discriminação pela ilicitude na atribuição de trabalho de cuidado doméstico não remunerado sem distribuição equivalente com os homens, não apenas no Brasil, mas em todo mundo, refletindo estudos sociológicos no campo da divisão do trabalho por gênero.

Segundo dados obtidos junto à pesquisa de Vigilância de Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas por Inquérito Telefônico (VIGITEL) de 2023 (BRASIL, 2023), elaborado pelo Ministério da Saúde, sobre prática regular de atividade física, considerando padrões mínimos da Organização Mundial de Saúde (OMS)², em Curitiba/PR, as mulheres praticam, percentualmente, menos atividade física regular que os homens, com média inferior às pessoas adultas em geral:

Tabela 1 – Dados do VIGITEL 2023 para Curitiba/PR

	Prática de atividade física (%)
Pessoas adultas	39,9
Homens	50,4
Mulheres	30,7

Fonte: Ministério da Saúde (BRASIL, 2023)

2 A OMS considera como prática regular de atividade física a realização, no mínimo, de 150 minutos por semana (CAMARGO; RODRIGUEZ AÑES, 2022).

Considerando o contexto social da divisão do trabalho no Brasil, que atribui às mulheres o trabalho de cuidado doméstico não remunerado sem distribuição equivalente com os homens, inclusive com dupla jornada, os dados do VIGITEL 2023 podem indicar que, em Curitiba/PR, na Pandemia de Covid-19, a despeito das premiações como Cidade Inteligente nos anos de 2023 e 2024, tenha havido discriminação em desfavor das mulheres no gozo do tempo livre para o esporte em igualdade de condições com os homens, visto que apenas 30,7% daquelas praticaram pelo menos 150 minutos de atividade física por semana, enquanto 50,4% destes o fizeram.

Assim, mostra-se oportuna a utilização do Cidades MIL para o diagnóstico do acolhimento das cidades em relação a cidadãos, bem como para a elaboração de planos de desenvolvimento e de processos de efetivação de direitos sociais como o da distribuição equivalente do trabalho de cuidado doméstico não remunerado entre homens e mulheres (OEA, 1969, artigo 17), em razão da interdisciplinariedade e da solidariedade que orientam esse modelo de gestão estratégica em Comunicação e Educação.

3 CONCLUSÃO

A complexidade do problema da violência de gênero, em suas diversas nuances, impacta recursivamente no gozo de direitos fundamentais das mulheres em igualdade de condições com os homens, como no caso da violação sistemática do artigo 17 do Pacto de San José da Costa Rica, que estabelece que a distribuição equivalente das responsabilidades do trabalho de cuidado doméstico não remunerado entre homens e mulheres, não apenas em favor deste, mas também do Estado e do setor produtivo, sendo desafiadora sua resolução.

A resolução desse problema ultrapassa a necessária responsabilização pela violação desse direito de igualdade. A efetividade do artigo 17 do Pacto de San José da Costa Rica (BRASIL, 1992) passaria pela interdisciplinariedade, prevista pela Lei n. 15.069/2024, e pela solidariedade, acolhida Convenção de Belém do Pará (BRASIL, 1996), construída pela Educação crítica por meio de estratégias de Comunicação, em abraço com a responsabilização a ser promovida pelo Direito e pelo Sistema de Justiça conjuntamente com o cumprimento espontâneo e voluntário pelos homens, Estado e setor produtivo, seguindo proposta do sistema de comunicação de Edgar Morin, que se baliza no pensamento complexo.

Os dados para Curitiba/PR em 2023, premiada como Cidade Inteligente,

demonstram a dificuldade na efetivação do direito da distribuição equivalente das responsabilidades do trabalho de cuidado doméstico não remunerado entre homens e mulheres e a necessidade de que o Direito promova justiça atuando ao lado de outras disciplinas e não apenas pelo necessário Sistema de Justiça.

REFERÊNCIAS

BARROSO, L. R. Apresentação. In: BRASIL. Supremo Tribunal Federal; CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Cadernos de Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: concretizando direitos humanos – Direito ao Cuidado**. Brasília: STF/CNJ, 2025. p. 9-10. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoPublicacaoTematica/anexo/CadernosSTFDireitoaoCuidado.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2026.

BATTHYÁNY, K. **Políticas del cuidado**. 1. ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; México DF: Casa Abierta al Tiempo, 2021. E-book. Disponível em: <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/15739/1/Políticas-cuidado.pdf>. Acesso em: 6 fev. 2026.

BOURDIEU, P. **Meditações pascalianas**. Tradução: Sergio Miceli. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:constituicao:1988-10-05;1988>. Acesso em: 20 jun. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 20 jun. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996**. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Brasília: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 20 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024.** Institui a Política Nacional de Cuidados. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l15069.htm. Acesso em 20 jun. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Vigitel Brasil 2023:** vigilância de fatores de risco e proteção para doenças crônicas por inquérito telefônico: estimativas sobre frequência e distribuição sociodemográfica de fatores de risco e proteção para doenças crônicas nas capitais dos 26 estados brasileiros e no Distrito Federal em 2023. Brasília: Ministério da Saúde, 2023. Disponível em: file:///C:/Users/admintrt9a/Downloads/vigitel_brasil_2023.pdf. Acesso em: 20 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal; CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Cadernos de Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal:** concretizando direitos humanos – Direito ao Cuidado. Brasília: STF/CNJ, 2025. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoPublicacaoTematica/anexo/CadernosSTFDireitoaoCuidado.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2026.

CAMARGO, E. M.; RODRIGUEZ AÑEZ, C. R. **Diretrizes da OMS para atividade física e comportamento sedentário:** num piscar de olhos. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/337001/9789240014886-por.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2026.

CHIBÁS-ORTIZ, F. Nota preliminar *In*: YANAZE, M.; CHIBÁS ORTIZ, F. (org.). **Das cidades inteligentes às cidades MIL:** métricas inspiradas no olhar UNESCO. São Paulo: ECA-USP, 2020. p. 9-13.

CHIBÁS-ORTIZ, F. Sistema de indicadores (13) y métricas (253) de las ciudades MIL: etapas de implementación. *In*: CHIBÁS-ORTIZ, F *et al.* **RED DE CIUDADES MIL DE UNESCO Y AGENDA 2030:** Métricas, Educación, Comunicación y Salud sostenibles. Habana: EDITORIAL PUEBLO Y EDUCACIÓN, 2021. p. 423-453.

FRANCISCOJR.; AMIN, A.; BRAIDE, E.; CATHEDRAL, H. O conceito de cidade inteligente. *In*: Francisco Jr. (coord.). **Cidades inteligentes: uma abordagem humana e sustentável.** Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2021. p. 15-24. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/altosestudos/pdf/cidades_inteligentes.pdf. Acesso em: 6 fev. 2026.

GONZALES, L. Por um feminismo afro-latino-americano. *In*: GONZALES, L; RIOS, F. (org.);

LIMA, M. (org.). **Por um feminismo afro-latino-americano: Ensaio, intervenções e diálogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020, n.p., parte I, cap. 9. Disponível em: <https://mulherespaz.org.br/site/wp-content/uploads/2021/06/feminismo-afro-latino-americano.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2025.

HIRATA, H. **O trabalho de cuidado**: comparando Brasil, França e Japão. Revista Sur: Revista Internacional de Direitos Humanos, v. 13, n. 24, São Paulo, 2016, p. 53-64. Disponível em: <https://sur.conectas.org/revista-impressa-edicao-24/>. Acesso em: 20 jul. 2025.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/344>. Acesso em: 6 fev. 2026.

INSTITUTO MUNICIPAL DE TURISMO DE CURITIBA. **Destaques e Prêmios - Turismo Curitiba**. Curitiba, [2026]. Disponível em: <https://turismo.curitiba.pr.gov.br/conteudo/destaques-e-premios/1763>. Acesso em: 20 jun. 2026.

LANDER, E. Ciências sociais: saberes coloniais e eurocêntricos. *In*: LANDER, E. (org.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas**. CLACSO: Buenos Aires, 2005, p. 8-23.

LUGONES, M. Colonialidade e gênero. *In*: HOLLANDA, H. B. de (org.). **Pensamento feminista hoje: perspectivas decoloniais**. Rio de Janeiro: Bazar: 2020. p. 52-83.

MORIN, E. **Ciência com consciência**. Tradução de Maria D. Alexandre, Maria Alice Sampaio Dória. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

MORIN, E. **Educar na Era Planetária**: O pensamento complexo como Método de aprendizagem no erro e na incerteza humana. Tradução de Sandra Trabucco Valenzuela. Revisão técnica Edgard de Assis Carvalho. São Paulo: Cortez Editora, 2003.

MORIN, E. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. Tradução de Catarina Eleonora F. da Silva, Jeanne Sawaya. Revisão técnica Edgard de Assis Carvalho. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

MORIN, E.; PENA-VEJA, A.; PAILLARD, B. **Diálogo sobre o conhecimento**. Tradução de Maria Alice Araripe Doria. Revisão técnica Cleide R. S. de Almeida, Izabel Petraglia. São Paulo: Cortez, 2004.

ONU MULHERES. **Brochura: A Igualdade é Maior – Celebrando Pequim + 30**. Brasília, DF: ONU Mulheres, 2024. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/publicacoes/brochura-a-igualdade-e-maior-celebrando-pequim-30/>. Acesso em: 20 jun. 2026.

ONU MULHERES; ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Progress on the sustainable development goals: the gender snapshot 2025**. Nova Iorque: UN Women/Nova Iorque, UN DESA, 2025. Disponível em: <https://unstats.un.org/sdgs/gender-snapshot/2025/GenderSnapshot2025.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **A/CONF.177/20/Rev.1: Report of the Fourth World Conference on Women**. Pequim: ONU, 1995. Disponível em: <https://docs.un.org/en/A/CONF.177/20/Rev.1>. Acesso em: 20 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Resolution A/RES/77/317: International Day of Care and Support**. Nova York: ONU, 2023. Disponível em: <https://docs.un.org/en/A/RES/77/317>. Acesso em: 20 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **Diretrizes operacionais: construir Cidades de Alfabetização Midiática e Informacional**. Paris: UNESCO, 2024. CI/FMD/MIL/2024/5. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391748_por. Acesso em: 5 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **Do acesso ao empoderamento: estratégia da UNESCO para a igualdade de gênero na e por meio da educação para 2019-2025**. Paris: UNESCO, 2020. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372464>. Acesso em: 20 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **Global education monitoring report 2025: gender report: women lead for learning**. Paris: UNESCO, 2025. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000393701>. Acesso em: 20 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **Marco de avaliação global da alfabetização midiática e informacional:** disposição e competências do país. Brasília: UNESCO, Cetic.br, 2016. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246398>. Acesso em: 6 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **What you need to know about how UNESCO advances education and gender equality.** 2026. Disponível em: <https://www.unesco.org/en/gender-equality/education/need-know>. Acesso em: 20 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). Comissão Interamericana de Mulheres (CIM). **Lei Modelo Interamericana de Cuidados.** Washington: OEA, 2022. Disponível em: https://www.oas.org/es/cim/docs/LMIC_port.pdf. Acesso em: 20 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Americana sobre Direitos Humanos.** San José: OEA, 1969. Disponível em: https://cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 20 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher** (“Convenção de Belém do Pará”). Belém do Pará: OEA, 1994. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencaobelem1994.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2026.

PRADO, Maria Ligia Coelho. **Repensando a História Comparada da América Latina.** Revista de História, São Paulo, n. 153, p. 11-33, 2005.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. *In*: LANDER, E. (org.). **A colonialidade do saber:** eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas. CLACSO: Buenos Aires, 2005, p. 117-142.

SARDENBERG, C. M. B. **Conceituando “Empoderamento” na Perspectiva Feminista.** Repositório Institucional da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/6848/1/Conceituando%20Empoderamento%20na%20Perspectiva%20Feminista.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2025.

SEGATO, R. L. **Gênero e colonialidade:** em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial. e-cadernos ces, 18, Coimbra, p. 106-131, 2012. Disponível em: <https://sigeventos.unifesspa.edu.br/sigeventos/verArquivo?idArquivo=587391&key=5a2c59520251c7881769a1786fd219d2>. Acesso em: 4 jul. 2025.

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 interdita 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

TRABALHO E CUIDADO NO DIREITO: PERSPECTIVAS DE SINDICATOS E MOVIMENTOS FEMINISTAS

Regina Stela Corrêa Vieira

RESUMO

O tratamento jurídico do cuidado no Brasil e as políticas públicas voltadas à socialização das atividades de reprodução social ficam aquém das demandas sociais. O Direito do Trabalho, que historicamente ignora ou negligencia o trabalho doméstico, remunerado ou não, teve avanços como a Emenda Constitucional 72/2013 e a ratificação da Convenção 189 da OIT, mas sofre atualmente com reforma trabalhista que ameaça os direitos conquistados arduamente pelas trabalhadoras domésticas. As vozes das integrantes de movimentos feministas e organizações de trabalhadoras domésticas revelam a segmentação entre luta por direitos para as mulheres e luta por direitos trabalhistas e a necessidade de repensar as divisões disciplinares no Direito. Ao mesmo tempo, evidenciam a preocupação com retrocessos jurídicos, que exige posturas efusivas em defesa dos direitos sociais.

PALAVRAS-CHAVE: Cuidado, Direito do trabalho, Movimentos feministas.

ABSTRACT

The legal treatment of care in Brazil and the public policies aimed to socialize activities related to social reproduction fall way behind the social demands. Labor Law, which historically ignored or neglected domestic work, paid or unpaid, was improved in the past few years, with, for instance, Constitutional Amendment 72/2013 and the ratification of ILO Convention 189. However, it currently endures a labor reform that threatens hardearned rights for domestic workers. The voices of members of feminist movements and domestic workers' organizations reveal segmentation between their struggle for women's rights or

Regina Stela Corrêa Vieira

Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo, professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc) e pesquisadora do Núcleo Direito e Democracia do Cebrap. regina.vieira@unoesc.edu.br / <https://orcid.org/0000-0002-4407-4867>. Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Oeste de Santa Catarina, Chapecó, Santa Catarina, Brasil.

labor rights and the need to rethink the disciplinary division of Law. At the same time, they also reveal political concern with potential legal setbacks and demand expressive protection of social rights.

KEYWORDS: *Care, Labor law, Feminist movements.*

INTRODUÇÃO

O tratamento jurídico dado ao cuidado no Brasil e as políticas públicas voltadas à socialização das atividades de reprodução social ficam aquém das demandas sociais,¹ reproduzindo e nutrindo a desigualdade de gênero no país. Seja tomado em sua acepção mais estrita – enquanto atividade de cuidar de crianças, idosos, pessoas com deficiência e doentes –, seja como um conceito amplo, que cobre várias dimensões da vida social – desde “práticas, atitudes e valores relacionados com o afeto, o amor e a compaixão nas relações intersubjetivas”, até as ações do Estado e as políticas públicas voltadas aos segmentos da população tidos como dependentes (Hirata; Debert, 2016, p.7) –, o cuidado tem sido destacado por diversas vertentes teóricas como variável central para os estudos de gênero.

A teoria feminista (Fisher; Tronto, 1990; Molinier et al., 2009; Fraser, 2016) e a sociologia do trabalho, do gênero e das emoções (Hochschild, 2003; Hirata; Guimarães, 2012; Abreu et al., 2016) trazem grandes contribuições com pesquisas voltadas à divisão sexual do trabalho e às formas de exercício das atividades relacionadas ao cuidado (ou *care*) pelas mulheres, enquanto a economia feminista (Carrasco, 2011; Federici, 2012; Folbre, 2003), discute a invisibilidade do trabalho de cuidado e a necessidade do reconhecimento de seu papel central para a manutenção das condições de vida.

Tendo como enfoque o trabalho, essas diversas áreas do conhecimento têm-se debruçado para compreender e identificar as barreiras para as mulheres se estabelecerem como socialmente iguais, uma vez que no sistema capitalista o cuidado é uma atividade desvalorizada – e, por vezes, nem mesmo considerada “trabalho” –, cujo fardo recai quase que exclusivamente sobre as mulheres. Ademais, colocam em xeque paradigmas científicos universais, recorrendo à perspectiva de gênero para demonstrar que modelos supostamente assexuados partem, em verdade, de estereótipos masculinos (Hirata; Kergoat, 2008, p.44).

Na esfera jurídica, a igualdade perante a lei e seus desdobramentos legislativos e jurisprudenciais têm como paradigma a Constituição de 1988, mas ainda com resistência e sem efeitos práticos esperados por parte dos juristas. Em âmbito trabalhista, os artigos da CLT evidentemente sexistas foram revogados a partir de

1989² e normas de não discriminação foram gradativamente promulgadas, incluindo a proibição de revistas íntimas e de pedido de exame de gravidez para contratação ou permanência no emprego (Lei n.9.799/1999).

Entretanto, não há apenas uma distância abissal entre prescrição normativa e sua efetividade em termos do combate à discriminação de gênero no trabalho, como essa mesma é reforçada por padrões sexistas nele arraigadas. Nesse sentido, reconhecendo o papel do direito na dominação social, o modo como o cuidado é positivado ou excluído das normas trabalhistas tem influência na reprodução da opressão de gênero – e de raça – no Brasil. Contraditoriamente, porém, o direito é também campo relevante para as lutas sociais (Melo, 2015, p.770), cujas reivindicações muitas vezes estão articuladas em torno da linguagem dos direitos. Diante disso, o presente artigo propõe uma análise do trabalho e do cuidado no direito, mas considerando o modo como ambos são tratados por movimentos que estão no centro dos debates sobre cuidado no Brasil: organizações trabalhadoras do cuidado e movimentos feministas. Justifica-se essa escolha pela importância dos movimentos de mulheres no país, que desde o final dos anos 1970 reivindicam o reconhecimento e a socialização do trabalho doméstico, inclusive com papel de destaque em momentos cruciais da organização jurídica do país, como a Assembleia Nacional Constituinte (Teles, 1999).

Assim, tomo como ponto de partida a seguinte pergunta: como o direito do trabalho é articulado nas reivindicações de movimentos feministas e organizações de trabalhadoras que têm em suas pautas questões relativas ao trabalho de cuidado? Minha hipótese é de que o direito do trabalho, nos moldes tradicionais, não é um instrumento que responde às demandas desses grupos, representando muito mais um limitador que um impulsionador da igualdade almejada por elas.

Vale ressaltar que este artigo é fruto de um trabalho mais amplo, no qual desenvolvo uma crítica à noção de trabalho que alicerça o direito do trabalho brasileiro, colocando em teste o próprio escopo da disciplina (Vieira, 2018). Logo, a análise aqui proposta está circunscrita a tal contexto, tratando-se de uma das frentes da pesquisa de doutorado intitulada “O trabalho como cuidado: uma interpelação do direito do trabalho a partir da perspectiva de gênero”, defendida em 2018 na Universidade de São Paulo.³ A proposta a ser desenvolvida aqui, porém, não irá se aprofundar na teoria do direito do trabalho, tampouco pormenorizar debates jurídicos sobre institutos trabalhistas. Pelo contrário, o esforço é no sentido refletir sobre possibilidades de o direito melhor responder às demandas sociais, dando voz às trabalhadoras do cuidado e às feministas organizadas.

Em termos metodológicos (Goldenberg, 2004), com respaldo na *feminist standpoint theory* (Harding, 2004), foram realizadas 10 entrevistas, entre 2016 e 2018, com integrantes de organizações sindicais de trabalhadoras domésticas ou cuidadoras e de movimentos de mulheres.⁴ Complementarmente, pesquisas bibliográfica e documental auxiliaram na análise das entrevistas, que em parte será apresentada com um breve panorama sobre o processo legislativo e a promulgação de leis sobre trabalho doméstico e de cuidado no Brasil.

PERCEPÇÕES SOBRE O TRATAMENTO JURÍDICO DO CUIDADO NO BRASIL

Com enfoque no trabalho de cuidado remunerado, importante elucidar que seu tratamento jurídico no Brasil tem relação direta com a peculiar realidade nacional da provisão de cuidado, por confluência de fatores históricos, territoriais e socioeconômicos. Destaco, primeiramente, que diferentemente da Europa e da América do Norte, a provisão de cuidado público no país nunca foi universal, de modo que a grande maioria das mulheres depende de redes de apoio ou paga outras mulheres para assumirem o trabalho de cuidado a elas designado socialmente. Além disso, as trabalhadoras do cuidado são identificadas, em sua maioria, como trabalhadoras domésticas em sentido amplo, responsáveis por tarefas que vão da faxina ao cuidado de crianças e idosos, o que demonstra “escasso reconhecimento institucional de que gozam essas profissionais” (Guimarães et al., 2012, p.87).

Para se ter dimensão da expressividade dessa atividade, no Brasil há 6,3 milhões de trabalhadores domésticos, dos quais 5,8 milhões são mulheres (IBGE, 2018a, p.26). A raça também é marcante nessa profissão, pois 65,9% das pessoas nela ocupadas são pretas ou pardas, nos termos do IBGE (2018a, p.27). Curioso destacar que uma categoria composta majoritariamente de mulheres negras é também a que possui menor rendimento médio do país, de R\$ 832,00, abaixo inclusive do salário mínimo (IBGE, 2018a, p.23). Os baixos rendimentos têm relação com o fato de o trabalho doméstico ser a atividade com maiores índices de informalidade, chegando a 70,1% do total (IBGE, 2018a, p.44).

O marco da segregação jurídica do trabalho doméstico no Brasil⁵ é a CLT, promulgada em 1943, que em seu artigo 7º determinou que os direitos ali previstos não se aplicariam “aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas” (Brasil, 1943). A comissão responsável pela organização da CLT justificou essa exclusão alegando que o trabalho doméstico seria diferente das demais

formas de prestação de serviço, pois “a vida familiar apresenta aspectos de nenhuma similaridade com as atividades econômicas em geral” (Monteiro et. al., 1943, p.3).

Por conta dessa escolha, as trabalhadoras domésticas permaneceram três décadas em um constrangedor limbo jurídico (Delgado, 2017, p.380), que foi alterado pela edição da Lei n.5.859, de 1972. Na prática, essa lei formalizou um tratamento inferior à categoria em relação aos demais trabalhadores, negando garantias como salário mínimo, o descanso semanal remunerado e fundo de garantia por tempo de serviço. Essa realidade se manteve com poucas alterações⁶ até a Assembleia Nacional Constituinte, em 1987, na qual as demandas do movimento de trabalhadoras domésticas por ampliação de direitos ganharam corpo.

O pleito inicialmente levado à Constituinte, tanto pelo movimento de mulheres (CNDM, 1987) quanto pelo movimento negro (Santos, 2015, p.126), era de equiparação de direitos, de modo que a CLT passasse a ser aplicada também às trabalhadoras domésticas. Com a mobilização intensa e cerca de 300 representantes da categoria ali presentes (Santos, 2010, p.4), elas conseguiram espaço em audiências públicas. Ainda assim, a tramitação da proposta foi árdua, sendo necessárias várias rodadas de negociação para se chegar a uma redação final: o trabalho doméstico não foi equiparado ao trabalho urbano e rural na Constituição de 1988, mas foi criado o parágrafo único em seu artigo 7º, no qual foram estendidos alguns dos direitos trabalhistas à categoria.⁷ Assim, salário mínimo, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias remuneradas e licença-maternidade passaram a ser garantidos às trabalhadoras domésticas.

Apesar do significativo avanço, as trabalhadoras domésticas permaneceram sendo juridicamente tratadas como categoria apartada e com menos direitos. Por isso, a mobilização das trabalhadoras domésticas não cessou ao longo da década de 1990, tendo conquistado avanços como fundo de garantia por tempo de serviço facultativo (Lei n.10.208/2001), descanso remunerado nos feriados, estabilidade para gestante e vedação de descontos salariais por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia (Lei n.11.324/2006).

Em 2008, a criação de dois grupos de trabalho para discutir mudanças nas normas nacionais e internacionais sobre trabalho doméstico (Godinho, 2018), no governo Lula (2003-2010), foi crucial⁸ nos avanços jurídicos mais marcantes para a categoria na década posterior: a Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho, de 2011, ratificada no Brasil pelo Decreto Legislativo n.172/2017; e a Emenda Constitucional 72, de 2 de abril de 2013.

Os debates em torno desta última, conhecida como “PEC das Domésticas”,

tinham como interlocutores o governo, os sindicatos e a federação das trabalhadoras domésticas, bem como parlamentares, com destaque para Benedita da Silva (Godinho, 2018). A proposta de redação inicial da PEC era de revogação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição, de maneira a “estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”, nos termos do projeto apresentado à Câmara dos Deputados.

No entanto, o texto final da EC 72/2013, negociado com o Congresso, não revogou nenhum dispositivo constitucional, mas estendeu às trabalhadoras domésticas 16 novos direitos por meio de inserção de incisos nesse mesmo parágrafo único, alguns com efeito imediato e outros dependentes de regulamentação legal (Delgado, 2017, p.423). Na avaliação de Maria Betânia Ávila (2016, p.139), a regulamentação da jornada de trabalho para o trabalho doméstico, por exemplo, constituiu “uma nova ruptura com a herança escravista de um tempo de trabalho remunerado sem determinação de horário para começar nem para terminar”.

A fim de regulamentar a EC 72/2013, foi redigido, por Comissão Mista destinada a tal propósito, projeto de lei que viria a ser aprovado como Lei Complementar n.150, de 2015. Ela regulou amplamente o contrato de trabalho doméstico no direito brasileiro, revogando a Lei n.5.859/1972 e prevendo aplicação subsidiária da CLT às trabalhadoras domésticas, mas não foi bem aceita pela categoria, porque incluiu diversas concessões aos empregadores e, novamente, reduziu garantias trabalhistas. Exemplificam essa problemática previsões como o “banco de horas doméstico”, o regime 12 por 36 para a categoria e o reconhecimento do vínculo empregatício apenas para trabalhadoras que prestam serviços “por mais de dois dias por semana”, excluindo da lei as chamadas “diaristas”.

A esserespeito, Creuza Oliveira (2016), da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), disse que ela e as demais integrantes da organização não viam sentido no fato de terem conquistado um direito que, posteriormente, precisou ser regulamentado e limitado. Nas suas palavras:

“[...] pegaram uma comissão de regulamentação cheia de macho, não tinha uma mulher, e é uma comissão que não entende, e não quer entender de trabalho doméstico. [...] Essa Lei Complementar 150/2015 tem artigos que são inconstitucionais, como, por exemplo, o banco de horas que só pode acontecer se houver sindicato patronal e sindicato dos trabalhadores para negociar. Então continua o banco de horas para não pagar horas extras. Tem também a empregada viajante, que a trabalhadora viaja com o patrão e só recebe 20% a mais do salário, sendo que ela está à disposição e não recebe horas extras e nem adicional

noturno. Tem a trabalhadora diarista, como criaram essa modalidade para poder continuar tendo trabalhadora doméstica em suas casas sem se responsabilizar em assinar a carteira de trabalho. Isso fez com que esse trabalho, que já era precarizado e terceirizado, continuasse dessa forma.” (Oliveira, 2016)

Por isso, quando perguntada sobre suas percepções em relação ao tratamento jurídico do trabalho doméstico após a aprovação da Lei Complementar n.150/2015, Creuza afirmou que a Fenatrad continua lutando pela “equiparação de fato” (Oliveira, 2016). De forma similar, a presidenta do Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo, Silvia Santos (2017), declarou que a reivindicação do sindicato é pela equiparação da categoria e pela efetivação dos direitos conquistados em 2013 (Santos, 2017). Para Silvia, “o importante mesmo que veio foi o FGTS, essa parte de seguro desemprego, que ajuda, mas ainda têm coisas necessárias para se equiparar com as outras profissões” (Santos, 2017).

Portanto, a principal crítica das trabalhadoras domésticas organizadas em relação à atual regulação de sua profissão deriva da percepção de que o trabalho doméstico ainda não é visto como um trabalho de igual valor – não merecendo iguais direitos – em comparação às demais atividades econômicas. Ainda assim, as garantias do contrato de trabalho são centrais em discursos como o de Silvia, justificado com o seguinte exemplo: “eu vejo minha mãe, ela trabalhou quarenta anos com a mesma família e voltou para casa, com uma mão na frente e outra atrás, andando, porque ela não tinha dinheiro nem para a passagem” (Santos, 2017).

CUIDADO COMO DIREITO DAS MULHERES

No que tange o tratamento do cuidado nas pautas dos grupos entrevistados, ficou claro nas falas das interlocutoras que as organizações profissionais de empregadas domésticas, a federação de enfermeiras e associação de cuidadoras de idosos têm como prioritárias, em sua agenda política, reivindicações que envolvem o reconhecimento e garantias de direitos para as categorias, enquanto as organizações feministas demonstram preocupações que englobam, de modo mais claro, os debates sobre opressão de gênero e divisão sexual do trabalho (Vieira, 2018).

Nas entrevistas sobressaiu certa separação entre a luta por direitos trabalhistas e por direitos das mulheres. Foi observado que, na percepção da maioria delas, o direito do trabalho é entendido como assegurador do contrato de trabalho e das garantias a ele vinculadas, como previdência social e seguro desemprego. Assim,

em especial no âmbito das organizações profissionais, por mais que a opressão de gênero, de raça, de orientação sexual etc. sejam uma preocupação, parecem apartadas dos debates trabalhistas (Vieira, 2018).

Creuza Oliveira (2016), por exemplo, considera que as demandas da Fenatrad abarcam diversas esferas, dentre as quais estão inseridas “também” reivindicações por escolas e creches, distinguindo as pautas relacionadas ao cuidado das pautas da organização que dizem respeito a direitos trabalhistas para a categoria. Em suas palavras:

“Eu sempre coloco que a luta das trabalhadoras domésticas não é só por reposição salarial, por data base, até porque a gente não tem data base. A nossa luta é mais ampla, pelo fato de nós sermos mulheres e sermos negra. [...] Então a gente luta também pela questão da educação, luta por creche, porque nós sabemos a importância de creches em período integral para que as mulheres possam trabalhar com segurança. A gente pode até dizer que a luta pelos direitos trabalhistas é nossa principal bandeira, mas existem diversas outras bandeiras.” (Oliveira, 2016).

De forma ainda mais explícita, a presidenta da Associação dos Cuidadores de Idosos da Região Metropolitana de São Paulo, Lídia Nadir Giorge, faz uma divisão entre reivindicações trabalhistas e de mulheres. Para ela, “as cuidadoras sempre foram as mulheres”, o que significa que “para as cuidadoras serem cuidadoras de outras pessoas, elas largam as famílias delas aos cuidados dos vizinhos e dos amigos”. Partindo disso, porém, ela afirma que a luta da associação se restringe à regulação da profissão de cuidadora e cuidador⁹ e garantir a profissionalização, pois “a gente precisa ter uma profissão mais humana” (Giorge, 2017). No caso da Federação Nacional dos Enfermeiros, Solange Aparecida Caetano (2017) deixou claro que as principais reivindicações da organização são a regulamentação da jornada de 30 horas semanais e o piso salarial nacional para a categoria, medidas que visam à valorização da enfermagem no país. Como complementares, ela elenca pautas relativas à “saúde da mulher”, que incluem a inserção de “cláusulas nas convenções coletivas para dispensa da profissional pelo menos uma vez ou duas a cada seis meses para exames preventivos de câncer de útero e de mama”, bem como a preocupação com o trabalho das gestantes em local insalubre e combate ao assédio moral (Caetano, 2017).

Durante a entrevista, Solange problematizou “o fato de as mulheres não terem creche para deixar os seus filhos, apesar de receberem auxílio creche, em muitos lugares o valor recebido não é o suficiente para colocar suas crianças em creches decentes”, considerando o direito à guarda de filhas e filhos como “direto das mulheres”. A esse

respeito, ela afirmou haver uma resistência grande entre os sindicatos patronais que negociam com os profissionais da enfermagem “em relação a ampliar o que é direito das mulheres” (Caetano, 2017).

A coordenadora da Marcha das Margaridas, Alessandra Lunas (2017), explicou as especificidades do trabalho no campo, onde muitas vezes todos os integrantes da família trabalham mas só o homem recebe o salário, o que motiva reivindicações pela contratação das esposas e dos filhos desse trabalhador. Com relação à luta por creches, ela aparece apartada do debate de direitos trabalhistas das mulheres do campo. Segundo Alessandra, “a gente tem trazido a questão do cuidado, a luta pelas creches rurais”, porque “autonomia dessas mulheres ainda é muito comprometida no campo, e isso tem a ver com criar estratégias para a gente discutir com essas mulheres os seus direitos, principalmente o de uma vida mais digna” (Lunas, 2017).

Nalu Faria, integrante da Sempre Viva Organização Feminista (SOF), entende as creches como uma “reivindicação feminista”, não devendo ser interpretadas somente como direito à educação da criança, já que a sua provisão reduz os encargos das mulheres de cuidar de filhas e filhos, independente se elas estão ou não inseridas no mercado de trabalho. Para ela, a pauta do cuidado passa pela socialização desse tipo de trabalho, “que tem que ser assumido pelo Estado”, mas também por “uma dimensão mais geral de como a sociedade tem que se organizar e criar outras alternativas para a dimensão do trabalho” (Faria, 2017).

Na fala de Maria Betânia Ávila, integrante do SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia, também surgiu certa distinção entre o que são reivindicações trabalhistas e o que são reivindicações por direitos das mulheres. Em suas palavras:

“A gente defende os direitos trabalhistas não só ligados às categorias domésticas remuneradas, não. A gente defende mais amplamente não só a questão das trabalhadoras urbanas, mas também das trabalhadoras rurais, temas como direito à terra, direito ao crédito, a questão das jornadas de trabalho. A questão da creche é uma luta mais localizada com os movimentos de mulheres populares. A gente tem trabalhado muito com a questão das creches, na medida em que a luta pelas creches é muito importante nos níveis locais.” (Ávila, 2017)

Por conseguinte, revela-se que para as interlocutoras, as pautas relacionadas ao cuidado e as pautas de direitos trabalhistas, ainda que dialoguem, não integram o mesmo campo de reivindicação. Ainda que cuidado seja trabalho, sua identificação pelos movimentos como na seara dos direitos das mulheres, seja por estratégia ou não, já lança luz sobre algumas limitações do direito do trabalho em face do cuidado,

que serão aprofundadas no próximo item.

O DIREITO DO TRABALHO COMO FERRAMENTA INCOMPLETA

As entrevistas indicam uma compreensão do direito como ferramenta para avançar na melhoria da vida das mulheres trabalhadoras, mas fica evidente que, para as interlocutoras, ele não é uma resposta em si, deixando muito a desejar (Vieira, 2018, p.183). Isso se reflete na seguinte fala de Creuza Oliveira (2016):

“A mulher que trabalha durante o dia e estuda a noite, muitas vezes tem que abrir mão do estudo, porque não tem creche nas universidades onde ela possa deixar seus filhos. [...] As domésticas, que saem para trabalhar e quase não tem creche onde deixar seus filhos. São várias as situações em que a legislação não protege as mulheres e o Estado não garante políticas públicas para a população, especialmente para as mulheres, de serviços públicos.”

Na percepção de Eliete Silva (2017), do Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campinas e Região, a resposta legal para o trabalho doméstico acabou trazendo piora nas condições de trabalho das mulheres. Segundo seu relato, o sindicato passou a receber um número crescente de trabalhadoras domésticas na informalidade e com cargas mais altas de trabalho depois da promulgação da Lei Complementar n.150/2015 (Silva, 2017).

Mesmo acreditando que os avanços na lei trabalhista “ajudaram muito” as trabalhadoras domésticas, Silvia Santos (2017), do sindicato de São Paulo, confirma que a situação está longe do ideal e que há obstáculos para que os direitos da categoria sejam efetivados. Em suas palavras, “os patrões ainda não entendem direito e não aceitam; os funcionários não sabem se impor para cobrar seus direitos; muitos não têm a informação. Falta muito para equiparar a outras áreas” (Santos, 2017).

Na perspectiva das enfermeiras, apresentada por Solange Caetano (2017), o direito do trabalho não contempla as especificidades do trabalho de cuidado com o paciente, por ser “muito focado nas normas, nas regras, que são utilizadas de forma geral”. De forma semelhante, para Lídia Nadir Giorge (2017) “as leis não contemplam nem cuidadores nem contratantes”. Ela diz que é impossível aplicar as mesmas regras trabalhistas a um empregado de uma empresa e a uma cuidadora no ambiente doméstico, de modo que o direito precisaria ser sensível à realidade de quem cuida e de quem é cuidado (Giorge, 2017).

Nalu Faria (2017), da SOF, afirma que “o campo do reconhecimento dos

direitos, dentro de um determinado modelo, encontra um limite que é o limite daquele modelo. Para você ir mais além, tem que ter outro modelo". Dessa forma, ela entende que a ideia de "direitos" precisa ser redimensionada juntamente com as relações sociais e econômicas (Faria, 2017). Em uma perspectiva semelhante, Maria Betânia Ávila (2017) observa que

"[...] os direitos trabalhistas precisariam ser muito ampliados para responder as necessidades dos trabalhadores, mas, sobretudo, das trabalhadoras. Os que nós ainda temos não contemplam essa relação trabalho produtivo e reprodutivo, eles são todos instituídos tendo as mulheres como provedoras do trabalho reprodutivo."

A expressão "os que nós ainda temos" é marcante no trecho acima transcrito, pois expõe uma mudança relevante na forma de muitas dessas entidades se posicionarem publicamente em relação ao direito do trabalho – e aos direitos sociais como um todo. Frente à reforma trabalhista de 2017 e demais ataques a direitos sociais perpetrados desde então – como a reforma da previdência social (EC 103/2019) e a Lei da Liberdade Econômica (Lei n.13.874/2019) –, a defesa das garantias constitucionais e legais passou a ser a estratégia adotada por movimentos sindicais e por muitos movimentos de mulheres, na tentativa de combater e minimizar retrocessos.

NOVAS ESTRATÉGIAS DESDE A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Os direitos sociais previstos pela Constituição de 1988 estão sob ataque sistemático desde 2016, quando o governo Michel Temer (2016-2018) assumiu o papel de proponente de uma série de reformas em diversas áreas da proteção social no Brasil. A reforma trabalhista, promulgada na Lei n.13.467/2017, foi o primeiro passo de uma sucessão de alterações jurídicas que viriam a ganhar escala ainda maior no governo de Jair Bolsonaro, que assumiu a presidência da República em 2019. O cenário de desmonte dos direitos sociais pela via jurídica, empreitado via reformas legislativas, decretos e até por decisões do STF,¹⁰ é agravado pelo fato de o país ter definitivamente cedido à pressão do capital pela financeirização desses mesmos direitos, relatada por economistas desde o começo dos anos 2000 (Lavinhas, 2015).

Em relação ao direito do trabalho, entrada em vigor da reforma trabalhista de 2017 alterou, em profundidade, o modo como o Brasil trata essas normas, expondo de forma ainda mais evidente suas raízes sexistas e o fato de que socialmente as mulheres ainda são consideradas como força de trabalho secundária, de valor inferior

à masculina (Vieira, 2018). Segundo Patricia Maeda (2018), alguns itens da reforma permitem vislumbrar esse tratamento diferenciado entre os sexos, por exemplo a expansão das formas de contratação autônoma e de precarização do vínculo contratual, que atinge em especial as mulheres que estão na informalidade e em outras atividades consideradas atípicas;¹¹ e a criação de serviços com tempo de trabalho não tradicional, como o contrato intermitente, ou o trabalho em tempo parcial, ou o regime 12x36, que supostamente se enquadrariam melhor às responsabilidades familiares porque acabam como única alternativa das mulheres.

O fato de a reforma trabalhista ocorrer poucos anos depois da promulgação da EC 72/2013 e da Lei Complementar n.150/2015 é irônico, se não trágico, para as trabalhadoras domésticas. Se desde a década de 1940 a categoria buscava que as regras da CLT também fossem aplicadas a ela, o que foi conquistado em 2015, depois de 2017 essa aplicação subsidiária gerou alerta, por representar uma potencial redução de direitos recentemente conquistados. Nesse sentido, Luiza Pereira, atual presidenta da Fenatrad, afirma:

“A mudança na lei afetou toda a classe trabalhadora. A gente tem uma preocupação maior especialmente em dois pontos, a jornada intermitente e o negociado sobre o legislado [...]. Porque a jornada intermitente, mesmo com a carteira assinada, possibilita o empregador pagar só pelas horas trabalhadas e nós, trabalhadoras domésticas, que sempre fomos historicamente exploradas nessa questão da jornada de trabalho, sabemos que tem muito empregador que chama para trabalhar doze horas o dia. E digamos que no outro dia precisa trabalhar só três horas. E aí não fecha nem dois dias de trabalho somando as horas dos dois dias. No final do mês, o empregador só vai pagar aquele valorzinho das horas trabalhadas. [...] Então a gente discute muito isso, que foi muito prejudicial para as empregadas domésticas, principalmente porque existe uma correlação de forças em que a trabalhadora doméstica está mais desprotegida do que outras categorias.” (Pereira, 2018)

Regina Teodoro (2017), do sindicato de Campinas, explicita a apreensão das trabalhadoras domésticas organizadas da seguinte maneira: “a gente apoiava aquilo de 2013 e não o que virou a Lei Complementar n.150/2015, que acabou com tudo; e agora vem o governo e acaba um pouco mais”. Ela resume o desenrolar de um roteiro que é o seguinte: historicamente marginalizado em relação ao emprego “tradicional”, o reconhecimento social e jurídico do trabalho doméstico e de cuidado foi conquistado em 2013, com uma refratária regulamentação em 2015, que veio, porém, seguido por uma reforma trabalhista e um período de desemprego crescente e altas taxas de

informalidade,¹² fazendo com que grande parte das conquistas pareçam perdidas.

Diante dessa conjuntura, Maria Betânia Ávila (2017) afirma que “[...] o nosso drama agora é que, mesmo com as suas restrições, estão querendo que estes direitos sejam destruídos”. Por isso, para ela, o momento é de mobilização para que os direitos sociais permaneçam, “com uma luta de resistência, para depois eles avançarem”. “Não que a luta esteja separada, mas nesse momento uma questão crucial é garantir o que já conquistamos, na perspectiva de ampliação daqui para frente” (Ávila, 2017).

Alessandra Lunas (2017) também deixou claro estar preocupada com os efeitos que as reformas trabalhista e previdenciária podem causar na vida das trabalhadoras do campo:

“Foram conquistas da Constituição de 1988, que fizeram muita diferença para a vida de muitas mulheres, mas que ainda não são unânimes e que a gente continuava lutando para que todas tivessem acesso. [...] Então, congelar os gastos de saúde e educação é dizer para as mulheres “você vão retroceder e voltar para dentro de casa”. [...] Nesse momento, nossa resistência é principalmente contra os retrocessos, contra a visão conservadora do Congresso Nacional, que também tem trazido várias coisas para a pauta que leva ao retrocesso na vida das mulheres.” (Lunas, 2017)

Nas palavras de Luiza Pereira, da Fenatrad, esse é o momento de “continuar a luta”, não só pelas trabalhadoras domésticas, mas para todas as trabalhadoras e trabalhadores. Segundo ela:

“Sabemos que essa reforma trabalhista foi feita apenas para beneficiar o empregador. Apesar de que existe trabalhador que só de saber que aquele imposto sindical não vai mais ser descontado do salário dele, ele diz que foi ótimo. Só que ele não sabe que os direitos que ele tinha antes da reforma não foram fruto de uma luta individual dele, foi uma luta coletiva. Mesma coisa a trabalhadora doméstica. Os direitos que estão hoje conquistados para a categoria não contemplaram muitas das diretoras que estão nos sindicatos, porque são pessoas com mais de 60 anos, como é o meu caso. Nem por isso a gente deu um passo atrás [...]. Não, a luta continua, para garantir o que já conquistamos e possivelmente para ampliar.” (Pereira, 2018)

Logo, houve uma mudança de perspectiva entre as interlocutoras da pesquisa, uma vez que a necessidade de resistir contra o desmonte de direitos

sociais tornou-se mote após a reforma trabalhista de 2017. Nesse sentido, as críticas ao direito e a afirmação da necessidade de incorporação de demandas feministas e de trabalhadoras do cuidado no ordenamento jurídico foram deixadas em segundo plano, dando lugar ao combate ao retrocesso. O próprio direito do trabalho ganhou mais destaque na fala das entrevistadas, uma vez que ele foi o primeiro alvo no projeto de desregulação da economia e sucateamento do Estado atualmente em curso no Brasil.¹³

CONCLUSÃO

A abordagem aqui proposta permitiu a elaboração de uma análise sobre o tratamento jurídico do cuidado no Brasil, com foco na perspectiva de integrantes de movimentos feministas e organizações de trabalhadoras domésticas e de cuidadoras. Neste breve retrato, se a negligência histórica do direito do trabalho em relação ao trabalho de cuidado revela o sexismo de suas bases, a luta das trabalhadoras domésticas permitiu a ampliação de seus direitos, especialmente pela Constituição de 1988 e Emenda Constitucional 72/2013.

Na busca por compreender o modo como direito é articulado nas reivindicações sociais, a hipótese de que o direito do trabalho, nos moldes tradicionais, não é um instrumento que responde às demandas desses grupos, representando mais um limitador que um impulsionador da igualdade, revelou-se parcialmente verdadeira. Por um lado, verificou-se uma segmentação na articulação de pautas referentes aos “direitos para as mulheres” e aos “direitos trabalhistas”. Falar em “direito das mulheres” garante uma abrangência maior em relação ao escopo do direito do trabalho, ainda restrito ao contrato de trabalho. Por outro lado, o quadro de retrocessos assistido desde a reforma trabalhista de 2017 ameaça direitos sociais, inclusive os conquistados arduamente pelas trabalhadoras domésticas, tendo causado uma mudança no discurso dos movimentos estudados, que reduziram as críticas e passaram à defesa do direito do trabalho.

Conclui-se, portanto, que o direito do trabalho oferece respostas jurídicas insuficientes às demandas de movimentos feministas e organizações de trabalhadoras relativas ao cuidado, mas ainda representa socialmente um importante esteio no combate ao ímpeto desregulador e de enxugamento de garantias sociais em curso no Brasil. Vislumbra-se a necessidade de repensar as divisões disciplinares no direito, de modo a permitir um tratamento integrado das demandas por cuidado, respeitando as necessidades e garantindo uma vida digna para quem cuida e para quem é cuidado. Nesse sentido, trabalhar na ressignificação do conceito de trabalho produtivo tomado pelo direito, ou buscar o uso mais amplo da terminologia “direitos sociais” podem ser soluções que contribuam para romper barreiras jurídicas à igualdade de gênero.

Notas

1 Exemplo simples é o déficit de equipamentos de cuidado infantil no Brasil: 67,3% (6,8 milhões) das crianças de 0 a 3 anos não frequentavam creches ou pré-escolas em 2017, um terço das quais tinham como barreira a falta de vaga ou a distância (IBGE, 2018b, p.6).

2 Pontualmente é possível citar o artigo 446 da CLT, revogado pela Lei n.7.855 de 1989, que garantia a possibilidade de pai ou marido pleitear rescisão do contrato de trabalho “quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor” (Brasil, 1943). Para um panorama sobre essa evolução, ver Vieira (2019).

3 A referida pesquisa doutoral foi apoiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp), processo 2016/18865-6.

4 Foram selecionados grupos com inserção social relevante e demandas relativas à temática do cuidado e de trabalho das mulheres, sendo eles: Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), Sindicato das/os Trabalhadoras/es Domésticas/os de Campinas e Região, Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo, Federação Nacional dos Enfermeiros, Associação dos Cuidadores de Idosos da Região Metropolitana de São Paulo, Marcha das Margaridas, SOS Corpo – Instituto Feminista para Democracia e Sempre Viva Organização Feminista (SOF).

5 Trabalho aqui com os marcos temporais tradicionalmente usados no direito do trabalho, mas faço a ressalva de que a compreensão das relações de trabalho no Brasil, em especial do trabalho doméstico, só é possível com a análise da escravização da população negra e do período de transição de 1888 a 1930 (cf. Telles, 2013).

6 Houve a concessão de vale-transporte às trabalhadoras domésticas pela Lei n.7.418/1985, que foi expressamente aplicada por meio do Decreto n.95.247/1987.

7 “Art. 7o. [...] Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social”.

8 O Executivo nacional criou um grupo de trabalho pra discutir a mudança de legislação do trabalho doméstico, junto com vários ministérios, que foi somada a uma segunda estratégia negociada entre governo federal e OIT, no sentido de fortalecer a participação das trabalhadoras domésticas brasileiras na Conferência que abordaria a temática (Vieira, 2018, p.155).

9 Depois de 12 anos em debate no Congresso Nacional, o PL 1385/2007, sobre a regulamentação da profissão de cuidador, foi vetado em 2019, no último estágio da

tramitação, pelo presidente Jair Bolsonaro.

10 Destaco o julgamento da ADPF 324, publicado em 31 de agosto de 2018, em que o STF decidiu ser lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, em confronto com a jurisprudência construída pela Justiça do Trabalho (Súmula 331 do TST). Com essa decisão, deu-se aval a uma maior precarização das relações de trabalho, pois a terceirização no Brasil é utilizada na grande maioria das vezes para pagar menores salários, reduzir encargos trabalhistas e ocultar fraudes (cf. Silva, 2017).

11 Experiências profissionais que são realidade para a maioria das mulheres: “o total de ocupadas com 15 anos ou mais, 40% estavam em atividades consideradas atípicas, como o trabalho doméstico, trabalhando por conta própria, em atividades não remuneradas ou trabalhando na produção para o próprio uso ou consumo; entre os homens, o percentual para o mesmo período era de 32%, conforme dados da PNAD de 2015” (Teixeira, 2017, p.17).

12 O primeiro trimestre de 2019 computou a maior taxa de subutilização do Brasil desde 2012, chegando a 25% da força de trabalho, ou 28,3 milhões de pessoas (IBGE, 2019). Ademais, desde de 2017 o número de trabalhadores informais superou o número de formais (Hirata, 2019).

13 Denominado por Gilberto Bercovici (2019) de “anarcocapitalismo”.

REFERÊNCIAS

ABREU, A. R. P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ÁVILA, M. B. M. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão. In: ABREU, A. R. P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo, Boitempo, 2016. p. 137-46.

_____. SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia. **Entrevista concedida a Regina S. C. Vieira e Fabiana S. Grecco** [via Skype], 10 abr. 2017.

BERCOVICI, G. Anarcocapitalismo. **Carta Capital**, São Paulo, p.42-3, 28 ago. 2019.

BRASIL. **Decreto-lei n.5.452**, de 1o de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 1943.

CAETANO, S. A. Federação Nacional dos Enfermeiros. **Entrevista concedida a Regina S. C. Vieira** [mensagem eletrônica], 27 jan. 2017

CARRASCO, C. La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes. **Revista de Economía Crítica**, v.11, p.205-25, 2011.

CNDM. **Carta das Mulheres à Assembleia Constituinte**. Brasília: Conselho Nacional dos Direito da Mulher, Ministério da Justiça, 1987.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo, LTr, 2017.

FARIA, N. Sempre viva Organização Feminista. **Entrevista concedida a Regina Stela Corrêa Vieira**, São Paulo, 27 jan. 2017.

FEDERICI, S. **Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle**. Oakland: PM Press, 2012. Não paginado (e-book).

FISHER, B.; TRONTO, J. Toward a Feminist Theory of Caring. In: ABEL, E. K.; NELSON, M. K. (Ed.) *Circles of Care: Work and Identity in Women's Lives*. Albany: SUNY Press, 1990. p.35-62.

FOLBRE, N. **Who pays for the kids?** Gender and the structures of constraints. 2 ed. New York: Routledge, 2003.

FRASER, N. Contradictions of capital and care. **New Left Review** [online], v.100, p.99-117, jul./ago. 2016.

GIORGE, L. N. Associação dos Cuidadores de Idosos da Região Metropolitana de São Paulo. **Entrevista concedida a Regina S. C. Vieira**, São Paulo, 26 jan. 2017.

GODINHO, T. Secretária de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. **Entrevista concedida a Regina S. C. Vieira**, São Paulo, 26 abr. 2018.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. 8 ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H.; SUGITA, K. Cuidado e cuidadoras: o trabalho do care no Brasil, França e Japão. In: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. (Org.) **Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care**. São Paulo: Atlas, 2012.

HARDING, S. Introduction: standpoint theory as a site of political, philosophic, and scientific debate. In: HARDING, S. (Ed.) **The feminist standpoint theory reader: intellectual and political controversies**. New York: Routledge, 2004.

HIRATA, H.; DEBERT, G. G. Apresentação. **Cadernos Pagu** [online], v.46, p.7-15, jan./abr. 2016.

HIRATA, H.; GUIMARÃES, N. A. (Org.) **Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care**. São Paulo: Atlas, 2012.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Paradigmas sociológicos e categoria de gênero. Que renovação aporta a epistemologia do trabalho? **Novos Cadernos NAEA** [online], v.11, n.1, p.39-50, jun. 2008.

HIRATA, H. **Trabalho: passado e presente**. A divisão sexual do trabalho na crise. Slides da Conferência de Encerramento do XVI Encontro Nacional da ABET. Salvador, 2019.

HOCHSCHILD, A. R. Love and Gold. In: EHRENREICH, B.; HOCHSCHILD, A. R. (Ed.) **Global Woman: nannies, maids, and sex workers in the New Economy**. New York: Metropolitan Books, 2003. p.15-30.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018a.

IBGE. **Desemprego sobe para 12,7% com 13,4 milhões de pessoas em busca de trabalho**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

_____. **Educação 2017** – PNAD Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2018b. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101576_informativo.pdf>. Acesso em: 6 dez. 2019.

LAVINAS, L. A financeirização da política social: o caso brasileiro. **Politika**, Rio de Janeiro, n.2, p.35-51, jul. 2015.

LUNAS, A. C. Marcha das Margaridas. **Entrevista concedida a Regina S. C. Vieira** [Skype], 3 mar. 2017.

MAEDA, P. **A contrarreforma na perspectiva da mulher trabalhadora**: quando reformar significa precarizar. 8 mar. 2018. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-contrarreforma-na-perspectiva-da-mulher-trabalhadora-quando-reformar-sig-nifica-precarizar>>. Acesso em: 15 set. 2018.

MELO, T. Direitos e lutas sociais: a crítica jurídica marxista entre ambiguidade e resistência. In: KASHIURA JUNIOR, C. N.; AKAMINE JUNIOR, O.; MELO, T. **Para a crítica do Direito**: reflexões sobre teorias e práticas jurídicas. São Paulo: Outras Expressões, 2015. p.769-809.

MOLINIER, P.; LAUGIER, S.; PAPERMAN, P. **Qu'est-ce que le care?** Souci des autres, sensibilité, responsabilité. Paris: Payot & Rivages, 2009.

MONTEIRO, L. A. R. et al. Relatório da Comissão. **Diário Oficial dos Estados Unidos do Brasil**, Suplemento ao n.3, 5 de janeiro de 1943. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/>>. Acesso em 11. mai. 2018.

OLIVEIRA, C. M. Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas. **Entrevista concedida a Regina S. C. Vieira**, Brasília, 10 nov. 2016.

PEREIRA, L. B. Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas. **Entrevista concedida a Regina S. C. Vieira** [via telefone], 13 abr. 2018.

SANTOS, J. K. C. Participação das trabalhadoras domésticas no cenário político brasileiro. In: Fazendo o Gênero 9 - Diásporas, Diversidades, Deslocamentos, 2010, Florianópolis. **Anais do Fazendo Gênero**. 9, Florianópolis, 2010, p. 1-9.

SANTOS, N. N. S. **A voz e a palavra do movimento negro na Assembleia Nacional Constituinte (1987/1988)**: um estudo das demandas por direitos. São Paulo. 2015. Dissertação (Mestrado) – Escola de Direito de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas. São

Paulo, 2015.

SANTOS, S. M. S. Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo. **Entrevista concedida a Regina S. C. Vieira**, São Paulo, 26 jan. 2017.

SILVA, E. F. Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campinas e Região. **Entrevista concedida a Regina S. C. Vieira** [via telefone], 26 jan. 2017.

SILVA, H. B. M. **Comentários à Reforma Trabalhista**: análise da Lei 13.476/2017 artigo por artigo. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

TEIXEIRA, M. O desmonte trabalhista e previdenciário: reinventando novas formas de desigualdades entre os sexos. **Análise** n. 26. São Paulo: FES, jul. 2017.

TELES, M. A. A. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1999.

TELLES, L. F. S. **Libertas entre sobrados**: mulheres negras e trabalho doméstico em São Paulo (1880-1920). São Paulo: Alameda, 2013.

TEODORO, M. R. Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campinas e Região. **Entrevista concedida a Regina Stela Corrêa Vieira**, Campinas, 9 nov. 2017.

VIEIRA, R. S. C. **Cuidado como trabalho: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero**. São Paulo, 2018. 236p. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2018.

_____. **Direito e gênero na saúde e segurança das mulheres no trabalho**. Belo Horizonte: Letramento, 2019.

Publicado originalmente na Revista Estudos Avançados 34 (98), 2020

VALORIZAÇÃO DO CUIDADO COMO TRABALHO EM UM MUNDO PÓS-EMPREGO

Valuing care as work in a post-employment world

Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto
José Garcez Ghiradi

RESUMO

Este texto parte da premissa de que o trabalho de cuidado é essencial para a economia e a sociedade, embora historicamente invisibilizado. Argumentamos que a desvalorização (e, muitas vezes, o não reconhecimento) do cuidado enquanto trabalho se ocorre em razão do modo de produção capitalista valorizar o *work* (produção para o mercado) e não o *labor* (manutenção e reprodução da vida biológica), na acepção de Hannah Arendt. Assim, partindo de pesquisa bibliográfica e documental, este artigo objetiva refletir sobre a clivagem entre *labor* e *work*, examinando se e como as estruturas jurídicas no âmbito do direito do trabalho e as iniciativas em curso no Brasil são capazes de estabelecer políticas para cuidar de quem cuida.

Palavras-chave: Cuidado; Trabalho; Invisibilidade.

ABSTRACT

This text is based on the premise that care work is essential to the economy and society, although it has historically been rendered invisible. We argue that the devaluation (and often non-recognition) of care as work occurs because the capitalist mode of production values work (production for the market) rather than labor (maintenance and reproduction of biological life), in the sense proposed by Hannah Arendt. Thus, drawing from bibliographic and documentary research, this article aims to reflect on the division between labor and work, examining whether and how the legal structures within labor law and ongoing

Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto
Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, São Paulo, Brasil. E-mail: olivia.pasqualetto@fgv.br.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5218-4954>.

José Garcez Ghiradi
Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, São Paulo, Brasil. E-mail: jose.ghirardi@fgv.br. ORCID:
<https://orcid.org/0000-0002-1855-7793>.

initiatives in Brazil are capable of establishing policies to care for those who care.

Keywords: *Care; Work; Invisibility.*

1 INTRODUÇÃO

Uma das consequências mais disruptivas da ascensão do capitalismo financeiro foi a transformação radical das formas e relações de trabalho que caracterizavam o capitalismo industrial. Nessa modalidade de capitalismo, ainda que estivesse longe de ser uma realidade para todas as pessoas (VOSKO, 2011), o emprego era a relação paradigmática de trabalho e constituía componente incontornável na economia política do Estado de Bem-Estar Social. De fato, emprego era elemento central da organização política e social do Ocidente: o imbricamento entre sindicalismo, ação política e constituição de partidos políticos gerou extensa e densa literatura (ROSANVALLON, 2013). Também no campo da subjetividade, o emprego desempenhava uma função fundamental, na medida em que a identidade e o sentido de valor individual eram atravessados pelo exercício de uma atividade produtiva e socialmente reconhecida pelo vínculo empregatício (STANDING, 2011).

A erosão do vínculo empregatício, o “fim do emprego” enquanto modelo padrão ou o “mundo pós-emprego” – expressões atualmente correntes para descrever essa mudança – representa, assim, um choque sísmico para as formas de organização política, econômica, social e subjetiva que eram características do capitalismo industrial. Essa desestabilização tem contribuído para a perda de prestígio da democracia, a ascensão populista e a polarização social que se manifestam nas primeiras décadas do século XXI (CASTELLS, 2019).

Caminhos diversos têm sido propostos – e, por vezes, experimentados – para mitigar as consequências desse fenômeno. Programas de transferência de renda e a adoção de critérios diversos do vínculo empregatício para receber alguns benefícios sociais são estratégias que buscam enfrentar o problema da ausência de renda familiar decorrente do desemprego. Eles atuam prioritariamente, assim, nas consequências do que se tem chamado de desemprego estrutural (ANTUNES; POCHMANN, 2007).

Uma outra estratégia de enfrentamento é redefinição da noção de trabalho, que se manifesta em duas vertentes principais, radicalmente opostas. A primeira vertente é representada por discursos que alardeiam as vantagens de se passar de um mundo de empregos (*jobs*) para um mundo de trabalho (*work, tasks*) e de empreendedorismo individual (ANTUNES, 2011). Esses discursos aparecem, amiúde, no âmbito da proposta

neoliberal e visam reduzir o custo da mão-de-obra e a responsabilidade corporativa em relação aos trabalhadores. Essa redefinição foi instrumental para impulsionar a precarização e legitimar políticas de redução de direitos trabalhistas (HARVEY, 2008; CUKIER, 2020).

A segunda vertente desse esforço de redefinição tem objetivo oposto ao da precarização e busca, de fato, estender a proteção laboral a atividades cuja dimensão econômica restava invisibilizada na sociedade industrial. Nessa perspectiva, ganham centralidade os trabalhos de cuidado, desempenhados majoritariamente por mulheres e dentro do espaço doméstico (VOSKO, 2011). As atividades desenvolvidas nesse contexto, para além de seu inestimável valor social, representam uma forma de geração de riqueza escamoteada pela noção hegemônica que nega ao *labor* (no sentido que lhe dá Hannah Arendt) o reconhecimento de tarefa produtiva.

Embora o trabalho de cuidado esteja profundamente presente na sociedade há tempos (GUIMARÃES, 2016), a pandemia de Covid-19 escancarou a sua centralidade, exacerbando as desigualdades que o permeiam e revelando com muita clareza quem é que, de fato, realiza trabalhos imprescindíveis para a sociedade (DOWLING, 2021, p. 7). Ademais, considerando o contexto brasileiro, o tema também se tornou especialmente pertinente em razão das discussões para criação de uma política nacional de cuidados, aprovada em dezembro de 2024. Dialogando com a segunda vertente mencionada e identificando a economia do cuidado como pauta (acadêmica e política) pujante e urgente, este texto se propõe a refletir sobre a clivagem entre *labor* e *work* e examinar, as formas pelas quais as estruturas jurídicas existentes no âmbito do direito do trabalho e as iniciativas em curso no Brasil para estabelecer políticas sobre o trabalho de cuidado têm se mostrado insuficientes e inadequadas para cuidar de quem cuida.

2 REPENSANDO A CLIVAGEM ENTRE *LABOR* E *WORK*

A ascensão do capitalismo financeiro, da economia 4.0 e das novas formas de produção que os constituem têm desconstruído as concepções de emprego herdadas do capitalismo industrial, um dos pilares dos modelos do Estado de bem-estar social estabelecidos no Ocidente a partir da segunda metade do século passado (HUBER; STEPHENS, 2010). O ideal programático do “pleno emprego”, que tradicionalmente compunha um dos pressupostos desse modelo de organização estatal vai se mostrando cada vez mais de difícil realização nos moldes em que foi pensado. Como observa Guy Standing:

A “classe trabalhadora”, “trabalhadores” e “o proletariado” foram termos incorporados em nossa cultura por vários séculos. As pessoas podiam se descrever em termos de classe e outros as reconheceriam nesses termos, pela maneira como se vestiam, falavam e se conduziam. Hoje, são pouco mais do que rótulos evocativos¹ (STANDING, 2011, p. 11).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta que, em 2024, havia 402 milhões de pessoas buscando, sem sucesso, alguma colocação profissional (ILO, 2024a). Conforme ressalta Jeremy Rifkin, ao contrário do que ocorria no âmbito do capitalismo industrial, a absorção da mão-de-obra que se torna crescentemente redundante em todos os setores tradicionais da economia (tal como na agricultura, indústria, comércio) não é mais compensada, ainda que parcialmente, por demandas de novos tipos de atividade econômica. E essas demandas, que se dão no campo da tecnologia de ponta, favorecem uma pequena elite de profissionais que teve acesso à educação de alta qualidade (RIFKIN, 1996).

A drástica redução da necessidade de mão-de-obra que decorre do uso intensivo das novas tecnologias de produção, informação e comunicação tem resultado no desemprego estrutural (RIFKIN, 1996), na substancial precarização dos empregos remanescentes e, segundo as visões mais pessimistas, no surgimento de uma classe de pessoas “não apenas desempregadas, mas inempregáveis”². Esse novo contexto, como aponta Alain Supiot nos “obriga a reconsiderar nossa concepção de trabalho, seja do ponto de vista técnico de nossa relação com as máquinas, seja do ponto de vista ecológico da sustentabilidade de nossos modos de produção”³ (SUPIOT, 2019, p. 9).

Consequências bastante discutidas desse processo são o agravamento das desigualdades no interior dos países e entre países (PIKETTY, 2019; GIRAUD, 2018) e a corrosão da confiança na democracia ao redor do globo (CASTELLS, 2019). Wolfgang Streeck argumenta, consistentemente, que há uma conexão inextricável

1 Tradução livre do seguinte trecho original: “The “working class”, “workers” and “the proletariat” were terms embedded in our culture for several centuries. People could describe themselves in class terms and others would recognize them in those terms, by the way they dressed, spoke and conducted themselves. Today, they are little more than evocative labels” (STANDING, 2011, p. 11).

2 Excerto de publicação no jornal The Guardian em 8 de maio de 2017, de autoria de Yuval Harari, segundo quem: “The crucial problem isn’t creating new jobs. The crucial problem is creating new jobs that humans perform better than algorithms. Consequently, by 2050 a new class of people might emerge – the useless class. People who are not just unemployed, but unemployable”. (Tradução livre: “O problema crucial não é criar novos empregos. O problema crucial é criar novos empregos que os humanos desempenhem melhor do que os algoritmos. Consequentemente, em 2050, uma nova classe de pessoas pode surgir – a classe inútil. Pessoas que não estão apenas desempregadas, mas não empregáveis”).

3 Tradução livre do seguinte trecho original: “nous obligent à reconsidérer notre conception du travail, aussi bien du point de vue technique de notre rapport aux machines, que du point de vue écologique de la soutenabilité de nos modes de production” (SUPIOT, 2019, p. 9).

entre a decadência do capitalismo industrial e a erosão do pacto social e do contrato democrático nos moldes estabelecidos no pós-guerra:

O que tenho certeza é que o tempo está se esgotando para a democracia como a conhecemos, pois ela está prestes a ser esterilizada como uma democracia redistributiva em massa e reduzida a uma combinação de Estado de direito e entretenimento público. Essa divisão da democracia do capitalismo por meio da separação da economia da democracia – um processo de desdemocratização do capitalismo através da deseconomização da democracia – avançou muito desde a crise de 2008, na Europa assim como em outros lugares⁴ (STREECK, 2014, p. 5).

Uma consequência menos discutida, mas central para a compreensão das modificações sociais derivadas do fim do emprego, é o modo pelo qual a nova configuração do capitalismo vai tornando problemática a clivagem entre *labor* (manutenção e reprodução da vida biológica) e *work* (produção para o mercado) que Hannah Arendt (2018) propõe e examina na obra “The human condition” (em português, “A condição humana”). Ainda que haja controvérsias sobre os termos usados por Arendt para sinalizar tal dicotomia⁵, a categorização feita é particularmente útil para a reflexão aqui proposta. Isso porque essa distinção matricial estruturava a forma de se compreender e valorar as diferentes atividades e os sujeitos que as desenvolviam, invisibilizava a dimensão econômica do trabalho dito doméstico e reforçava, no processo, as desigualdades ligadas ao gênero.

No âmbito das novas formas de produção, essa distinção vai se tornando menos nítida, na medida em que as condições materiais que a constituíam vão desaparecendo. A desmaterialização da economia e a redefinição de espaços que ela determina desfizeram a fronteira secular entre o público e o privado, como se vê claramente da onnipresença da expressão *home office* como modo de expressar o imbricamento ou contaminação contemporânea entre os termos.

4 Tradução livre do seguinte trecho original: “What I feel sure about is that the clock is ticking for democracy as we have come to know it, as it is about to be sterilized as redistributive mass democracy and reduced to a combination of the rule of law and public entertainment. This splitting of democracy from capitalism through the splitting of the economy from democracy – a process of de-democratization of capitalism through the de-economization of democracy – has come a long way since the crisis of 2008, in Europe just as elsewhere” (STREECK, 2014, p.5).

5 Primeiramente, há dúvidas sobre a real diferença na origem etimológica das expressões *labor* e *work* como propostas por Arendt. Segundo Brauer (2007), a tradução feita por Arendt não é a mais adequada para representar o significado dos conceitos que criou. Há críticas também sobre um certo afastamento da autora em relação à divisão sexual do trabalho. Segundo Voice (2014), a distinção entre *labor* e *work* feita por Arendt é objeto de críticas feministas, que entendem que Arendt falhou em considerar a questão de gênero nessa categorização. Benhabib (2023), por exemplo, afirma que é difícil ignorar a impressão que se tem no início de “A condição humana”: Arendt parece reforçar que certos atributos femininos relegam as mulheres à esfera doméstica.

Essa fusão de espaços antes nitidamente separados implicou, sem surpresa, na alteração da gramática de papéis que presidia ambos os espaços e no colapso da “cidadania industrial” (STANDING, 2009). A diferença entre o profissional e o pessoal, axiomática dos modos Modernos de produção capitalista, se esgarça rapidamente na esteira do colapso da geografia econômico-social que a requisitava. A normalização da ideia do trabalhador autônomo (*self-employed*) e a celebração do empreendedorismo como forma de atividade econômica mais avançada (porque mais autônoma) do que as relações de emprego tradicionais (caracterizadas pela subordinação, isto é, pela não-autonomia) são índices da cristalização paulatina dessa nova configuração, que se manifesta em formulações como Você S.A..

No âmbito jurídico, a explosão das microempresas individuais e das sociedades limitadas unipessoais – em que, frequentemente, o endereço da empresa é o domicílio do empresário/trabalhador – normatiza essa redefinição de perspectiva e escamoteia, problematicamente, as assimetrias de poder econômico que o Direito do Trabalho buscava enfrentar. As tensões recentes entre o STF e a Justiça do Trabalho (PASQUALETO; BARBOSA, 2024) mostram cristalinamente o quão conseqüente essa mudança pode ser não apenas para a garantia de direitos mínimos para quem trabalha, mas, também, para a viabilidade do sistema de seguridade social que deve atender os que estão privados da possibilidade de trabalhar.

O embaralhamento de espaços e papéis não erodiu, entretanto, uma distinção fundamental para clivagem que Arendt estabelece entre *labor* e *work*: “[...] apenas a distinção entre trabalho produtivo e trabalho improdutivo toca no coração desse problema e, assim, não é acaso que os dois maiores teóricos nesse campo, Adam Smith e Karl Marx, tenham baseado nela toda a estrutura de seu argumento”⁶ (ARENDR, 2018, p. 85).

Os pressupostos que se inserem na noção de produtivo que embasa essa divisão estruturante são reveladores da forma que o capitalismo industrial entendia a atividade humana. Analisá-los permite sugerir a inadequação dessa noção como ponto de partida para pensar e regular o mundo do trabalho no contexto do capitalismo pós-industrial.

O trabalho produtivo, nessa visada, é o trabalho que resulta em produtos para o mercado. A distinção marxista entre valor de uso e valor de troca captura a dinâmica que se instala no coração dessa forma de valorar as atividades humanas. Na lição de Hannah Arendt, “[o] mercado deve existir antes da ascensão da classe manufatureira,

6 Tradução livre do seguinte trecho original: “[...] only the distinction between productive and unproductive labor goes to the heart of the matter, and it is no accident that the two greatest theorists in the field, Adam Smith and Karl Marx, based the whole structure of their argument upon it” (ARENDR, 2018, p. 85).

que então produz exclusivamente para o mercado, isto é, produz objetos para troca em vez de objetos para o uso”⁷ (ARENDDT, 2018, p. 163).

Assim, o trabalhador, no mundo da manufatura, é aquele que produz mercadorias, isto é, bens cuja durabilidade relativa os coloca ao abrigo da efemeridade constitutiva do produto do *labor*, permitindo que sejam negociados no mercado. É esse traço ideológico do capitalismo industrial que faz com que “a distinção entre trabalho produtivo contenha, ainda que de um modo preconceituoso, a distinção mais fundamental entre *work* e *labor*”⁸ (ARENDDT, 2018, p. 124).

As ações necessárias à manutenção da vida humana, são, entretanto, marcadas por uma efemeridade inescapável. Na fórmula poética de João Cabral de Melo Neto (1992), a vida humana é uma “vida a retalho, que é cada dia adquirida”: as tarefas necessárias ao preparo da comida, aos cuidados com o corpo, nada têm da permanência das mercadorias para o comércio. “O que é menos durável entre as coisas tangíveis são aquelas necessárias para o próprio processo vital”⁹ (ARENDDT, 2018, p. 95), observa Arendt, fazendo com que “[o] trabalho, preso no movimento cíclico do processo vital do corpo, não tenha nem início nem fim”¹⁰ (ARENDDT, p. 85). Essa produção incessante e fundamental, que é condição para todas as outras atividades humanas, é invisibilizada na divisão *work//labor* como uma “não-produção”. Isto porque produção, na perspectiva do capitalismo industrial é, tautologicamente, “realizar um produto” e “produto”, por sua vez, é “aquilo que pode ser vendido no mercado”.

Uma vez que as tarefas indispensáveis à preservação da vida biológica se mostram irredutíveis à lógica pura da “mercadoria para o comércio”, sua dimensão produtiva – vale dizer, sua dimensão econômica – é absolutamente ignorada. A infinidade de horas dedicadas, por exemplo, a cuidar de uma criança ou de um idoso, e a miríade de tarefas que esses cuidados implicam não são assim, consideradas produtivas.

Essa invisibilidade é resultado direto, sempre na perspectiva de Arendt, da cisão entre a ação e sua finalidade, e do sentido mais amplo que subjaz a diferentes finalidades:

7 Tradução livre do seguinte trecho original: “This market must exist prior to the rise of a manufacturing class, which then produces exclusively for the market, that is, produces exchange objects rather than use things” (ARENDDT, 2018, p. 162-163).

8 Tradução livre do seguinte trecho original: “In other words, the distinction between productive and unproductive labor contains, albeit in a prejudicial manner, the more fundamental distinction between work and labor” (ARENDDT, 2018, p. 124).

9 Tradução livre do seguinte trecho original: “The least durable of tangible things are those needed for the life process itself” (ARENDDT, 2018, p. 95).

10 Tradução livre do seguinte trecho: “[l]abor, caught in the cyclical movement of the body’s life process, has neither a beginning nor an end”. (ARENDDT, 2018, p. 143)

[p]arece que a distinção entre *labor* e *work*, que nossos teóricos têm obstinadamente negligenciado e nossas línguas têm teimosamente preservado, de fato se torna meramente uma diferença de grau se o caráter mundano da coisa produzida - sua localização, função e duração no mundo - não for levado em consideração¹¹. (ARENDR, 2018, p. 93)

A “teimosa” permanência da divisão entre *labor* e *work* evidencia o sentido de humano subjacente ao olhar que “obstinadamente” prefere negligenciá-la: as múltiplas dimensões que constituem o ser humano (incluindo, a dimensão biológica do corpo) são reduzidas e submetidas à sua representação como *homo faber*, “construtor do mundo e produtor de coisas [que] só pode encontrar sua relação adequada com as outras pessoas por meio da troca de produtos com elas”¹² (ARENDR, 2018, p. 160).

Essa redução, indispensável ao apagamento do valor econômico do *labor* e à naturalização de sua representação como atividade inferior ao *work*, está em linha com o projeto Moderno de controle do corpo nos termos apresentados por Foucault em seu incontornável *Vigiar e Punir*:

[o] corpo humano entra numa maquinaria de poder que o esquadrinha, o desarticula e o recompõe. Uma “anatomia política”, que é também igualmente uma “mecânica do poder”, está nascendo; ela define como se pode ter domínio sobre o corpo dos outros, não simplesmente para que façam o que se quer, mas para que operem como se quer, com as técnicas, segundo a rapidez e a eficácia que se determina. A disciplina fabrica assim corpos submissos e exercitados, corpos “dóceis”. A disciplina aumenta as forças do corpo (em termos econômicos de utilidade) e diminui essas mesmas forças (em termos políticos de obediência). Em uma palavra: ela dissocia o poder do corpo; faz dele por um lado uma “aptidão”, uma “capacidade” que ela procura aumentar; e inverte por outro lado a energia, a potência que poderia resultar disso, e faz dela uma relação de sujeição estrita. Se a exploração econômica separa a força e o produto do trabalho, digamos que a coerção disciplinar estabelece no corpo o elo coercitivo entre uma aptidão aumentada e uma dominação acentuada (FOUCAULT, 2011, p. 164-165).

O cuidado com o corpo e com a manutenção da vida assumem, nessa redução

11 Tradução livre do seguinte trecho: It seems that the distinction between labor and work, which our theorists have so obstinately neglected and our languages so stubbornly preserved, indeed becomes merely a difference in degree if the worldly character of the produced thing—its location, function, and length of stay in the world—is not taken into account”. (ARENDR, 2018, p. 93)

12 Tradução livre do seguinte trecho original: “homo faber, the builder of the world and the producer of things, can find his proper relationship to other people only by exchanging his products with theirs [...]” (ARENDR, 2018, p. 160).

do humano ao *homo faber*, uma dimensão instrumental. Cuida-se do corpo para que ele esteja apto ao trabalho, não se cuida do corpo como um fim em si. A metáfora “corpo como máquina” decorre logicamente dessa leitura do corpo humano como fator de produção, como insumo para a produção de mercadorias.

Desde esse ponto de vista, o cuidado de corpos inúteis para a produção se torna difícil de justificar. Os idosos, os inválidos, os enfermos, as crianças, cujos corpos são incapazes de realizar atividades que geram mercadorias se tornam um peso, um custo sem contrapartida econômica. Embora noções de dignidade humana, mais ou menos derivadas da ética judaico-cristã que molda o Ocidente impeçam, desde um ponto de um ponto de vista moral (que parece ainda majoritário, mas que se vê sobre crescente ataque) o descarte desses indivíduos, ela não impede que se entenda que dispendir recursos com eles é tolice. Dickens sintetiza poderosamente essa crença por meio de Scrooge, o avarento que entende que aqueles que não têm condições de prover o próprio sustento devem ser amparados pela caridade. Argumentos que propõem onerar os contribuintes com esse tipo de despesa são “*Humbug!*”, isto é, mistificação ou farsa.

Significativamente, o setor privado percebe claramente que há um (elevado) valor econômico nas atividades de cuidado desses grupos. O mercado de atenção aos idosos têm se expandido exponencialmente, aproveitando o ritmo acelerado de envelhecimento da população e a ausência de políticas públicas consistentes para esse setor da população.

Esse interesse do setor privado se inscreve, no entanto, na rubrica “serviço” e se alinha, desse modo, com a lógica de oferecimento de mercadoria fundamental à manutenção da clivagem *labor/work* e à invisibilização do cuidado doméstico, “não comercial” como atividade econômica. Os contratos celebrados com empresas de *home care* envolvem, habitualmente, valores elevados, enquanto as horas e horas de atenção contínua que familiares (majoritariamente mulheres) prestam aos idosos são apresentadas como “abnegação”, “carinho” ou “boa-vontade” cuja recompensa deve ser simbólica (reconhecimento, gratidão, admiração) não econômica – isto é, como *labor*.

Esse apagamento da dimensão econômica do cuidado tem sido objeto de críticas cada vez mais frequentes que, muitas vezes, se traduzem em propostas de políticas públicas cuja originalidade e consistência são notáveis. As políticas centradas na economia do cuidado são uma ilustração eloquente dessa nova perspectiva sobre o sentido do trabalho.

3 O TRABALHO DE CUIDADO E SEUS SIGNIFICADOS

O cuidado pode ser compreendido como um conjunto de práticas que buscam trazer respostas às necessidades dos outros (HIRATA, 2016): é o cuidado com o outro ou do outro. Segundo Vieira (2018), é um termo polissêmico, cujo significado pode ser mais amplo ou mais específico, envolvendo desde relações intersubjetivas (que são diversas, a exemplo da mãe ou do pai que cuida dos filhos, da neta ou do neto que cuida da avó, da cuidadora ou do cuidador que cuida de uma pessoa com deficiência, dentre tantas outras) a ações do Estado (a exemplo daquelas voltadas a populações dependentes, como ações destinadas à população em situação de rua em razão do frio extremo).

Cuidar é uma prática longeva que foi sendo ressignificada ao longo do tempo e que passou gradativamente a extrapolar a esfera privada. O cuidado é objeto de notícias em veículos de imprensa no Brasil pelo menos desde o início do século passado, mas que tem sido renomeada e mais destacada recentemente, especialmente a partir dos anos 2000, com a disseminação dos termos “cuidadora” e “cuidador” usados para “denotar que um novo tipo de trabalho especializado assomava no espaço público” (GUIMARÃES, 2016, p. 62).

Segundo Guimarães (2020, p. 63) “a diferença nas trajetórias de nomeação e na intensidade de uso que fazem do “cuidado” uma atividade cedo reconhecida, mas dos “cuidadores” figuras só recentemente consagradas, deixa entrever o recente movimento de emergência, na esfera pública, de uma nova atividade, antes insulada no espaço privado”.

Historicamente insulada no espaço privado, como indica Guimarães (2020) pois foi (e ainda é) desenvolvido principalmente por mulheres, na esfera privada, como *labor*. É, nesse sentido, “exemplar das desigualdades imbricadas de gênero, de classe e de raça, pois os cuidadores são majoritariamente mulheres, pobres, negras, muitas vezes migrantes” (HIRATA, 2016, p. 54). O trabalho de cuidado tem um rosto: feminino, negro e muitas vezes migrante. Diante da divisão sexual do trabalho, em que os homens são destinados prioritariamente à esfera produtiva e as mulheres à esfera reprodutiva (KERGOAT, 2009), esse rosto e o próprio cerne da atividade de cuidado – realizado gratuitamente em muitos casos, na esfera doméstica e familiar por mulheres – “explicam” a desvalorização da atividade – que nem sempre é reconhecida como trabalho (VIEIRA, 2020) – com remuneração baixa e pouco reconhecimento social (HIRATA, 2016).

Federici, em entrevista (GONÇALVEZ; ASSIS, 2022, p. 9), resumiu as razões profundas dessa desvalorização: “enquanto a classe trabalhadora masculina

historicamente adentrou no capitalismo como produtora de *commodities* para o mercado, nós fomos confinadas ao trabalho de reprodução da mão de obra”. Segundo a autora, a representação e definição do cuidado como um não-trabalho “permitiu à classe capitalista economizar bilhões e bilhões e fazer com que gerações de mulheres trabalhassem de graça” (GONÇALVEZ; ASSIS, 2022, p. 10).

Em termos teóricos, é possível identificar duas principais abordagens que analisam o cuidado, com pontos de vista nitidamente diferentes (FOLBRE; NELSON, 2000): uma mais estrita, que relaciona o cuidado com atividades de interação afetivo-emocional e amparo a pessoas dependentes (como crianças e idosos, por exemplo). Nessa perspectiva de cuidado como *nurturance*, é esperado que os trabalhadores do cuidado não forneçam apenas trabalho, mas também amor (ABEL; NELSON, 1990); outra mais expandida, que inclui a manutenção e reprodução da força de trabalho, abarcando também o trabalho doméstico (DUFFY, 2005), tido como um cuidado indireto ou um requisito para desempenhar o cuidado direto (IPEA, 2016). Esta segunda linha leva em consideração a cadeia de atividades – remuneradas ou não, com interação afetiva ou não – que viabilizam o cuidado, como limpeza da casa e lavagem das roupas, por exemplo.

Apesar da primeira abordagem ter presença forte na literatura (DUFFY, 2005), neste texto, o trabalho de cuidado é compreendido de forma ampla, envolvendo atividades de cuidados com pessoas, tarefas domésticas ligadas à casa, sejam elas remuneradas ou não remuneradas (ainda que a presença ou ausência de remuneração possa levar a tratamentos jurídicos totalmente distintos), na esteira da segunda abordagem apresentada acima.

Partindo dessa concepção ampliada, vale ressaltar que, em paralelo a denominadores comuns do trabalho de cuidado, paradoxalmente, também é possível encontrar grande heterogeneidade no cuidado: há trabalho remunerado e não remunerado; os trabalhadores do cuidado desempenham as mais variadas funções e diferem entre si em termos de atividade realizada, escolaridade, habilidades e até mesmo valorização do trabalho: de médicos, fisioterapeutas e professores, de um lado do espectro, a babás, cuidadores de idosos e doentes do outro (ILO, 2018, p. 8).

Nessa linha, segundo a OIT,

as atividades de cuidado podem ser divididas em duas categorias amplas. Primeiro, aquelas que consistem em cuidados diretos e pessoais, face a face (às vezes referidos como cuidados “nutritivos” ou “relacionais”), como alimentar um bebê, cuidar de um parceiro doente, ajudar uma pessoa idosa a tomar um banho, realizar exames de saúde

ou ensinar crianças pequenas. Em segundo lugar, estão as atividades de cuidado indireto, que não envolvem cuidados pessoais face a face, como limpar, cozinhar, lavar roupa e outras tarefas de manutenção doméstica (às vezes referidas como “cuidados não relacionais” ou “trabalho doméstico”), que proporcionam as condições necessárias para o cuidado pessoal. Esses dois tipos de atividades de cuidado não podem ser separados e frequentemente se sobrepõem, tanto em domicílios quanto em instituições¹³ (ILO, 2018, p. 6).

Assim, neste estudo, consideramos como cuidado tanto atividades entendidas como relacionais, quanto atividades ligadas à reprodução social e ao bem-estar sem vínculo emocional necessário (RAZAVI, 2007). Essas atividades costumam estar entrelaçadas e ser realizadas pelas mesmas pessoas. Ignorar o trabalho doméstico significaria desconsiderar, como tantas vezes já foi feito no Brasil¹⁴, o trabalho de cerca de 5,8 milhões de pessoas (o que corresponde a 5,9% da população ocupada no país) em sua maioria mulheres (91,4%) negras (67,3%), com baixos índices de contribuição para a previdência social (35,3%), conforme dados do Dieese (2023). Ademais, o trabalho doméstico é uma parcela significativa do trabalho de cuidado no Brasil: estima-se que a existência de cerca de 24 milhões de trabalhadores do cuidado, o que corresponde a 25,2% das pessoas ocupadas no país (FAPESP, 2024), parte na economia formal e parte na economia informal.

Segundo a OIT (2024b), globalmente, a economia de cuidados é responsável por 381 milhões de postos de trabalho, o que corresponde a 11,5% do total de postos de trabalho. Desses, 70,1 milhões realizam trabalho doméstico. O trabalho de cuidado não remunerado, fornecido principalmente na esfera doméstica e familiar, contribui com cerca de US\$ 11 trilhões para a economia global a cada ano. Esses números tendem a aumentar nos próximos anos, considerando as previsões de envelhecimento da população (OIT, 2024b, p. 13), o que chama mais atenção para o problema, sobretudo após a pandemia de Covid-19, em que a importância do trabalho de cuidado (inclusive o não remunerado) ficou ainda mais evidente (HIRATA, 2022).

13 Tradução livre do seguinte trecho original: “Care activities are comprised of two broad kinds. First, those that consist of direct, face-to-face, personal care activities (sometimes referred to as “nurturing” or “relational” care), such as feeding a baby, nursing a sick partner, helping an older person to take a bath, carrying out health check-ups or teaching young children. Second, those involving indirect care activities, which do not entail face-to-face personal care, such as cleaning, cooking, doing the laundry and other household maintenance tasks (sometimes referred to as “non-relational care” or “household work”), that provide the preconditions for personal caregiving. These two types of care activities cannot be separated from each other, and they frequently overlap in practice, both in households and in institutions” (ILO, 2018, p. 6).

14 A tardia e controversa regulamentação do emprego doméstico ilustra a desvalorização e invisibilização dessa categoria, inclusive pelo direito.

4 O DIREITO (AQUÉM) DO TRABALHO

Apesar de os números revelarem um enorme contingente de pessoas que trabalham cuidando, o Estado – brasileiro e de tantos outros países – não reconhece, nem apoia quem realiza essa atividade de enorme importância econômica e de relevância social ainda maior. O tema do cuidado é multifacetado e interdisciplinar, envolvendo questões diversas, como trabalho, saúde, educação, assistência e previdência social. Recebe, portanto, aportes oriundos de diferentes atores (HIRATA, 2020) e áreas do conhecimento, como direito, ciência política, sociologia e economia. Escolhemos, neste texto, refletir sobre as possíveis contribuições do direito e, mais especificamente do direito do trabalho, dentro do complexo mundo do cuidado. Essa escolha se deu porque, como será desenvolvido adiante, a formação do direito do trabalho dialoga diretamente com a clivagem entre *labor e work* proposta por Arendt. Ademais, o direito do trabalho seria o ramo jurídico aparentemente adequado para regulamentar o trabalho e fornecer respostas às demandas das trabalhadoras e dos trabalhadores. No entanto, ele vem se mostrando uma ferramenta insuficiente (VIEIRA, 2020), tanto em relação ao trabalho não remunerado, quanto em relação ao trabalho remunerado.

Como explica Vosko (2011), o direito do trabalho foi forjado sobre a lógica da relação de emprego padrão – *standard employment relationship* (SER) – típica do capitalismo industrial. Com a consolidação do Fordismo, a SER se tornou o modelo ideal de relação laboral para o trabalho masculino nas indústrias e, posteriormente, em outros espaços, como escritórios. Historicamente, o direito do trabalho foi organizado em torno da figura do empregado, do trabalho em período integral e permanência nas dependências do empregador (VOSKO, 2011). Segundo a autora, essa conformação foi viabilizada pelo contrato de gênero, em que se pressupunha um provedor da família (papel tradicionalmente masculino e desempenhado na esfera pública a partir da relação de emprego) e uma cuidadora (papel tradicionalmente feminino desempenhado na esfera privada e sem remuneração) (VOSKO, 2011). Por isso, mesmo em seu auge, a SER nunca foi verdadeiramente universal e, atualmente, com a erosão do contrato de gênero, a maior participação feminina no mercado de trabalho, bem como as mudanças organizacionais no âmbito empresarial – desintegração vertical das empresas (COLLINS, 1990), fragmentação (FUDGE, 2006) e fissura das relações de trabalho (WEIL, 2014) - a SER tem coberto um número cada vez menor de pessoas.

Um dos grandes problemas desse SER-centrismo, ainda muito presente no direito do trabalho (VOSKO, 2011), reside no fato de o sistema de proteção social atrelar

fortemente a garantia de direitos sociais à figura do empregado. Em linhas gerais, estar ou não classificado juridicamente como empregado “determina se alguém tem direito a um pacote significativo de direitos ou a nenhuma proteção. Esse critério estabelece uma linha entre um grupo de trabalhadores que desfruta de apoio regulatório substancial e um grupo que apenas aceita os ditames das forças de mercado”¹⁵ (DAVIDOV; FREEDLAND; KOUNTOURIS, 2015, p. 115).

Na configuração do direito do trabalho brasileiro, essa lógica SER-centrada pode ser observada sobretudo nos primórdios da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em 1943, o artigo 7º da CLT excluiu expressamente os empregados domésticos de sua aplicação. Esse pode ser considerado um “marco da segregação jurídica do trabalho doméstico no Brasil” (VIEIRA, 2020, p. 59). A justificativa para a exclusão dada pela comissão que elaborou a CLT foi a de que o trabalho doméstico seria diferente dos demais trabalhos em razão da vida familiar não ter similaridades com as atividades econômicas em geral (VIEIRA, 2020). Esse episódio reforça o argumento que temos desenvolvido neste texto: o trabalho de cuidado (neste caso, o trabalho doméstico) foi historicamente negligenciado pelo direito.

Desde 1943, também é verdade que houve avanços em relação ao trabalho doméstico. Gradativa e lentamente, o emprego doméstico passou a ser regulamentado, a exemplo das regras trazidas pela Lei nº 5.859/1972. O auge desse movimento se deu com a Emenda Constitucional nº 72/2013 (que atribuiu à categoria direitos semelhantes àqueles já assegurados aos demais empregados urbanos e rurais), a Lei Complementar (LC) nº 150/2015 (que regulamentou parte da disciplina constitucional sobre o tema) e a ratificação da Convenção nº 189 da OIT (tratado internacional relacionado ao trabalho doméstico)¹⁶.

No entanto, esse avanço normativo não significou, necessariamente, um avanço real para essas trabalhadoras. Em entrevista com dirigentes sindicais da categoria, Vieira (2020) relata a percepção das trabalhadoras domésticas de que seu trabalho permanece desvalorizado e que não houve equiparação de fato, já que alguns direitos regulamentados pela Lei Complementar não atendem às suas necessidades.

Ainda sobre a contraposição entre equiparação legal e equiparação de

15 Tradução livre do seguinte trecho original: “determines if one is entitled to a significant package of rights or to no protection at all. It establishes a line between a group of workers who enjoy substantial regulatory support, and a group who just accept the dictates of market forces” (DAVIDOV; FREEDLAND; KOUNTOURIS, 2015, p. 115).

16 Dizemos que houve que a equiparação foi parcial porque direitos como aqueles previstos no artigo 7º, inciso XI da CF (participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei) e artigo 7º, inciso XXIII (adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei) não foram equiparados. Ainda que se possa afirmar que tal equiparação não ocorreu em razão da natureza da atividade no inciso XI (já que o âmbito doméstico não tem finalidade lucrativa), seria possível cogitar um ambiente doméstico insalubre, por exemplo.

fato, Fonseca, Pasqualetto e Scodro (2022) apontam que os direitos assegurados constitucionalmente e que não foram regulamentados pela LC nº 150 – a exemplo do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, inciso XXVI da CF) – não são reconhecidos pelo Poder Judiciário. As autoras mostram que a LC funciona, na realidade, como um teto, impondo limites para a garantia de direitos para a categoria, que continua sendo marginalizada. Como afirma Vieira, a respeito das trabalhadoras domésticas, “o Direito do Trabalho não oferece respostas suficientes para essas mulheres, sendo necessário pensar em direitos da cidadania, realmente universais, que não criem margens” (VIEIRA, 2018, p. 204).

No tocante ao trabalho não remunerado, o mais correto talvez seja dizer que o direito do trabalho é uma ferramenta quase inexistente. Por um lado, dizemos quase inexistente porque não se pode ignorar mecanismos como a licença-maternidade, período de licença remunerada garantido, geralmente, à empregada gestante (com a possibilidade de ser atribuído à empregada ou ao empregado adotante ou que obtiver guarda judicial) e a classificação como falta justificada de situações que envolvem cuidado, como acompanhar por um dia o(a) filho(a) de até seis anos em consulta médica.

Contudo, em um olhar mais crítico, observamos que são mecanismos insuficientes e ainda muito estruturados sobre o contrato de gênero (VOSKO, 2011). Os instrumentos existentes acabam por essencializar (PEREIRA et al, 2011) o trabalho de cuidado como um trabalho a ser feito por mulheres, isto é, reforçam pressupostos patriarcais de que se trataria de uma atividade essencialmente feminina. Por exemplo, quando comparamos o período de licença-maternidade (de 120 dias, como regra geral) com o de licença paternidade (de 5 dias, como regra geral), observamos que, legalmente, o cuidado dos recém-nascidos é implicitamente atribuído à mulher. Além dessa carga de cuidado, a diferença entre as duas licenças também reforça desigualdades e discriminação em razão do gênero no mercado de trabalho, pois o tempo de afastamento das mulheres é substancialmente maior que o dos homens após a gestação (SORJ; FRAGA, 2022).

Outro exemplo dessa insuficiência diz respeito à possibilidade de acompanhamento de filhos(as) de até seis anos em consultas médicas em um dia por ano: fica claro também que essa garantia legal, ainda que tenha a sua importância, é pequena, seja porque é comum que crianças precisem ir ao médico mais do que uma vez ao ano, seja porque crianças com mais de seis anos também precisam de acompanhamento. Ademais, se considerarmos o envelhecimento populacional, não são apenas crianças que necessitam de acompanhamento, mas também idosos ou

peças doentes. Este exemplo ilustra de forma muito clara a falta de amparo jurídico às pessoas que se dedicam ao cuidado.

Além disso, é preciso lembrar que tais mecanismos não são atribuídos a qualquer trabalhador(a). O direito ao acompanhamento é reconhecido apenas para empregadas e empregados, isto é, pessoas com vínculo empregatício. A licença-maternidade, por sua vez, está inserida no sistema de previdência social, contributivo por excelência. Nesse sentido, pessoas que não contribuem para a previdência social – como aquelas que estão na informalidade, por exemplo – não têm direito à licença-maternidade. Nesse aspecto, fica claro porque dizemos (quase) inexistência de mecanismos que cuidam de quem cuida.

Há e já houve propostas legislativas para lidar com esse contexto no Brasil, ou pelo menos parte dele. Destacamos três iniciativas recentes: início do processo legislativo para ratificação da Convenção nº 156 da OIT, apresentação de Proposta de Emenda Constitucional (PEC) para reconhecer o cuidado como direito social e instituição da política nacional de cuidados.

A Convenção nº 156 da OIT trata da igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. O termo “responsabilidades familiares” corresponde a responsabilidades em relação a filhos dependentes ou qualquer outra pessoa da família “quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir” (Artigo 1º da Convenção). Basicamente, trata de pessoas que são responsáveis pelo cuidado e, por isso, costumam estar em situação de desvantagem no mercado de trabalho. A Convenção propõe mecanismos para que as responsabilidades familiares – ou, o trabalho de cuidado não remunerado realizado no próprio âmbito familiar – não sejam fator de discriminação no mercado de trabalho. Embora disponha sobre a criação de ferramentas destinadas a equilibrar a responsabilidade pelo cuidado, sobretudo pela determinação de promoção e desenvolvimento de serviços comunitários para oferecer equipamentos de cuidado à infância e de assistência à família, a Convenção não propõe mecanismos concretos para alterar a cultura patriarcal da mulher como “cuidadora natural”. A Convenção foi submetida à apreciação do Congresso Nacional em 13 de março de 2023, por meio da MSC¹⁷ 85/2023, e aguarda parecer da Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional.

Em 19 de abril de 2024, a PEC nº 14/2024 foi apresentada à Câmara dos Deputados, com a finalidade de positivar o direito aos cuidados no rol de direitos

17 Sigla referente à Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais.

sociais, previsto no artigo 6º da Constituição Federal. A inclusão responde, segundo as autoras, à necessidade de criar mecanismos para viabilizar o cuidado na sociedade, promovendo a corresponsabilização social. A justificativa da PEC também reconhece que

As pessoas encarregadas dos cuidados constituem uma parcela invisível da sociedade. Cuidar de quem é criança, de quem tem algum tipo de deficiência, de adolescentes e idosos, em trabalhos que são sobretudo associados a atividades domésticas, é algo normalmente atribuído ao espaço privado, embora seja essencial a um grande contingente de pessoas (MORAIS et al, 2024).

Embora não proponha uma alteração normativa com efeitos práticos imediatos, a inclusão do cuidado como direito social pode ajudar a reforçar a ideia de que é papel do Estado e de toda a sociedade em criar e desenvolver mecanismos para garanti-lo. Por outro lado, refletimos se essa inclusão como direito social não deveria estar acompanhada de previsões sobre quem realiza esse cuidado e como esse direito social deveria ser assegurado. Em 5 de julho de 2024, foi apresentado à Câmara dos deputados o Projeto de Lei (PL) nº 2.762/2024, que propôs a instituição da Política Nacional de Cuidados. Fruto das discussões de um grupo de trabalho composto por 20 ministérios em diálogo com grupos da sociedade civil, essa política se destina “a garantir o direito ao cuidado, por meio da promoção da corresponsabilização social e de gênero pela provisão de cuidados, consideradas as desigualdades interseccionais” (artigo 1º). O PL foi aprovado e transformado na Lei nº 15.069/2024, que trouxe disposições importantes, como a corresponsabilização social e de gênero pela provisão de cuidados, incentivo à “compatibilização entre o trabalho remunerado, as necessidades de cuidado e as responsabilidades familiares de cuidado” (artigo 4º, III), promoção do “trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores remunerados do cuidado, de maneira a enfrentar a precarização e a exploração do trabalho” (artigo 4º, V); promoção do “reconhecimento, a redução e a redistribuição do trabalho não remunerado do cuidado, realizado primordialmente pelas mulheres” (artigo 4º, VI); promoção da “mudança cultural relacionada à divisão sexual, racial e social do trabalho de cuidado” (artigo 4º, VIII), dentre outros.

Como é comum em políticas nacionais, a lei apresenta diretrizes e institui princípios sobre o tema. Isso é importante pois joga luzes sobre o cuidado e afirma legalmente a necessidade de reconhecer o cuidado como trabalho. No entanto, para além da determinação de elaboração de um Plano Nacional de Cuidados pelo poder

Executivo federal, há poucas previsões concretas sobre a sua implementação, o que provavelmente ficará a cargo de legislação futura. Isso não apenas retarda, mas também deixa em aberto qual será – e se haverá – propostas mais concretas de mudança real.

Os exemplos acima confirmam o argumento de que as estruturas jurídicas existentes foram moldadas sobre a lógica do emprego típico, base do capitalismo industrial, e pouco (ou nada) resguardam aqueles que cuidam, seja de forma remunerada, seja de forma não remunerada. Ademais, evidenciam que as iniciativas propostas ainda são muito tímidas e se encontram em estágio inicial. Há pouca clareza sobre se serão implementadas, como serão concretizadas e que tipo de mudança trarão efetivamente.

5 CONCLUSÃO

O trabalho visível, realizado na esfera pública, remunerado (*work*) e originalmente dominado por homens, foi juridicamente enquadrado como emprego (*standard employment relationship*). Figurou e ainda figura como principal destinatário do sistema de proteção social: pelo emprego, por exemplo, se obriga automaticamente à contribuição para previdência social; há direito a descanso e remuneração mínima, bem como amparo em momentos de incapacidade laborativa. A ausência do emprego, por sua vez, tende a gerar distanciamento dos mecanismos de proteção social. Apesar de sua relevância, o trabalho (invisível) de cuidado, realizado principalmente por mulheres na esfera privada (*labor*), não recebeu a mesma atenção e valor, em que pesem as previsões sobre o aumento da demanda por cuidados. O trabalho de cuidado não só permanece, como cresce e, até o momento, cresce sem a devida reconhecimentos e proteção jurídica.

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, o envelhecimento populacional e o esfacelamento do emprego, dentre outros fatores ligados às transformações no modo de produção capitalista, salientam a necessidade de valorização do trabalho de cuidado, inclusive o não remunerado, bem como evidencia a insuficiência das estruturas jurídicas vigentes.

Como buscamos apontar neste texto, o trabalho de cuidado tem uma grande relevância econômica e social. No entanto, é desvalorizado, invisibilizado e costumeiramente marginalizado, inclusive pelo direito. O direito do trabalho, ramo jurídico do qual supostamente poderíamos esperar respostas, vem se mostrando insuficiente para reverter esse quadro. Daí a necessidade de repensar as estruturas jurídicas para abarcar não apenas o *work*, mas também aqueles – majoritariamente aquelas – que se dedicam ao *labor*.

É latente a necessidade de se repensar a clivagem entre *labor* e *work* – e notadamente as estruturas (inclusive jurídicas) que a reforçam – a fim de que o cuidado seja valorizado enquanto um trabalho essencial para a sociedade. Embora não seja a panaceia (como já dito acima, as questões que envolvem o cuidado necessitam de aportes de diferentes áreas), entende-se aqui que o direito do trabalho pode contribuir para esse processo, sobretudo reformulando estruturas jurídicas que reforçam a divisão sexual do trabalho e estereótipos de gênero. Não se trata de desregular, flexibilizar ou enfraquecer o direito do trabalho. Pelo contrário: trata-se de engrandecê-lo para que possa expandir suas fronteiras a fim de garantir direitos sociais a mais trabalhadoras e trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABEL, Emily K.; NELSON, Margaret K. **Circles of care**: An introductory essay. 1990.

ANTUNES, Ricardo. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serviço Social & Sociedade**, n. 107, p. 405–419, jul. 2011.

ANTUNES, Ricardo. POCHMANN, Marcio. A desconstrução do trabalho e a explosão do desemprego estrutural e da pobreza no Brasil. In: CIMADAMORE, Alberto D.; CATTANI, Antonio David. **Produção de pobreza e desigualdade na América Latina**. Tomo Editorial, 2007.

ARENDT, Hannah. **The Human Condition**. 2 ed. Sixtieth anniversary edition. Chicago: University of Chicago Press, 2018.

BENHABIB, Seyla. **The reluctant modernism of Hannah Arendt**. Rowman & Little Field Publishers, 2003.

BRASIL. Poder executivo. **PL n. 2762/2024**. Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2447010>

BRAUER, Gerhard Walter. **Is there an educational problem with reading Hannah Arendt's The Human Condition in English only?** 2007. Tese (Doutorado). University of British Columbia, Vancouver, 2007.

CASTELLS, M. **Rupture: The Crisis of Liberal Democracy**. Polity Press; 2019.

COLLINS, Hugh. Independent contractors and the challenge of vertical disintegration to employment protection laws. **Oxford J. Legal Stud.**, v. 10, p. 353, 1990.

CUKIER, Alexis. O neoliberalismo como “desdemocratização” do trabalho. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, p. 2502-2516, 2020.

DAVIDOV, Guy; FREEDLAND, Mark; KOUNTOURIS, Nicola. The subjects of Labor Law: ‘Employees’ and other workers. In: **Comparative labor law**. Edward Elgar Publishing, 2015. p. 115-131, p. 115.

DIEESE. **Infográfico - trabalho doméstico**. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/trabalhoDomestico2023.html>

DOWLING, Emma. Caring in Times of a Global Pandemic. Introduction. **Historical Social Research**, v. 46, n. 4, p. 7-30, 2021.

DUFFY, Mignon. Reproducing labor inequalities: Challenges for feminists conceptualizing care at the intersections of gender, race, and class. **Gender & Society**, v. 19, n. 1, p. 66-82, 2005.

FAPESP. No Brasil, 24 milhões de trabalhadores atuam no setor do cuidado. **Revista Pesquisa Fapesp**. 2024. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/no-brasil-24-milhoes-de-trabalhadores-atuam-no-setor-do-cuidado/#:~:text=Trabalhadoras%20dom%C3%A9sticas%20enfermeiras%20cuidadoras%2C,ocupados%20no%20Brasil%20em%202019.>

FOLBRE, Nancy; NELSON, Julie A. For love or money—or both? **Journal of economic perspectives**, v. 14, n. 4, p. 123-140, 2000.

FONSECA, Maria Hemília; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. SCODRO, Catharina Lopes. Domestic Work and Health on Trial: A Study Based on the Decisions of the Brazilian Labor Judiciary. **Direito Público**, [S. l.], v. 20, n. 107, 2023. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/7168> . Acesso em: 3 ago. 2024.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petropolis: Vozes, 2011.

FUDGE, Judy. Fragmenting work and fragmenting organizations: The contract of employment and the scope of labour regulation. **Osgoode Hall LJ**, v. 44, p. 609, 2006.

GIRAUD, Pierre-Noël. **Les Globalisations: Émergences et Fragmentations**. Édition revue et augmentée des Mondialisations, Sciences Humaines Éditions, 2018.

GONÇALVES, Eliane; ASSIS, Mariana Prandini. Reprodução social como trabalho e condição de existência: entrevista com Silvia Federici. **Sociedade e Cultura**, v. 25, 2022.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. Casa e mercado, amor e trabalho, natureza e profissão: controvérsias sobre o processo de mercantilização do trabalho de cuidado. **Cadernos Pagu**, p. 59-77, 2016.

HARVEY, David. **O neoliberalismo**. História e implicações. São Paulo: Loyola, 2008.

HIRATA, Helena. Comparando relações de cuidado: Brasil, França, Japão. **Estudos avançados**, v. 34, p. 25-40, 2020.

HIRATA, Helena. O trabalho de cuidado. **Sur Rev Int Direitos Human**, v. 13, p. 53-64, 2016.

HIRATA, Helena. Precarização do trabalho, pandemia COVID 19 e a questão da educação na pandemia. **Revista de Políticas Públicas**, v. 26, p. 124-134, 2022.

HUBER, Evelyne; STEPHENS, John D. **Development and crisis of the welfare state: Parties and policies in global markets**. Chicago: University of Chicago press, 2010.

ILO. **Care work and care jobs for the future of decent work**. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work> Acesso em 3 ago. 2024.

ILO. **Decent work and the care economy**. Report VI, 112th Session International Labour Conference (ILC.112), 2024b.

ILO. **ILO expects global unemployment to drop slightly in 2024, but slow progress to reduce inequalities is “worrying”**. 2024. 2024a. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-expects-global-unemployment-drop-slightly-2024-slow-progress-reduce>. Acesso em 3 ago. 2024.

IPEA. **Economia dos cuidados**: marco teórico-conceitual. Relatório de pesquisa. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7412/1/RP_Economia_2016.pdf Acesso em 3 ago. 2024.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena et al. (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67-75.

MELO NETO, João Cabral de. **Morte e vida severina e outros poemas em voz alta**. Rio De Janeiro, Rj: J. Olympio, 1992.

MORAIS, Flávia et al. PEC nº 14/2024. Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2428346>
OWENS, Patricia. Racism in the theory canon: Hannah Arendt and 'the one great crime in which America was never involved'. **Millennium**, v. 45, n. 3, p. 403-424, 2017.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira. Direito do trabalho, precedentes e autoridades do STF: um estudo de caso a partir do Tema 725. **REI-Revista Estudos Institucionais**, v. 10, n. 2, p. 375-402, 2024.

PEREIRA, Marcos Emanuel et al. Estereótipos e essencialização de brancos e negros: um estudo comparativo. **Psicologia & Sociedade**, v. 23, p. 144-153, 2011. PIKETTY, Thomas. *Le Capital Au XXIe Siècle*. Éditions Points, 2019.

RAZAVI, Shara. **The political and social economy of care in a development context.:** conceptual issues, research questions and policy options. Gender and Development Programme. Geneva: UNRISD, 2007.

RIFKIN, Jeremy. **O Fim Dos Empregos O Declínio Inevitável Dos Níveis Dos Empregos E a Redução Da Força Global de Trabalho**. Makron Books; 1996, p. XIX.

ROSANVALLON, P. **La société des égaux**. Paris: Éd. Du Seuil, DI, 2013.

SORJ, Bila; FRAGA, Alexandre Barbosa. Licenças maternidade e paternidade no Brasil: direitos e desigualdades sociais. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, p. e0193, 2022.

STANDING, Guy. **The Precariat**. Bloomsbury Academic; 2011.

STANDING, Guy. **Work after Globalization Building: Occupational Citizenship.** Edward Elgar Publishing; 2009.

SUPIOT, Alain. **Le travail n'est pas une marchandise.** Contenu et sens du travail au XXIe siècle. [s.l.] Collège de France, 2019.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **O cuidado como trabalho:** uma interpelação do direito do trabalho a partir da perspectiva de gênero. 2018. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102020-143919/>. Acesso em: 29 out. 2024.

VIEIRA, Regina Stela Correa. Trabalho e cuidado no Direito: perspectivas de sindicatos e movimentos feministas. **Estudos avançados**, v. 34, n. 98, p. 57-72, 2020.

VOICE, Paul. **Hannah Arendt:** key concepts. Routledge, 2014.

WEIL, David. **The fissured workplace:** why work became so bad for so many and what can be done to improve it. Cambridge: Harvard University Press, 2014.

STREECK, Wolfgang. **Buying time:** the delayed crisis of democratic capitalism. Brooklyn: Verso, 2014.

Publicado originalmente na Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, Vol. 16, N. 02, 2025, p. 1-24.

MIGRAÇÕES, TRABALHO DE CUIDADO E SAÚDE DE CUIDADORAS: REVISÃO INTEGRATIVA

Migrations, care work and caregivers' occupational health: an integrative review

**Cristiane Batista Andrade
Daniela Lacerda Santos
Silvana Maria Bitercourt
Tatiana Giovanelli Vedovato**

Resumo

Introdução: o trabalho remunerado de cuidado em domicílio é exercido predominantemente por mulheres e caracterizado por baixos salários e pouca valorização social.

Objetivo: analisar a migração no trabalho de cuidado e as suas relações com as condições de trabalho e saúde de cuidadoras latino-americanas.

Método: foi realizada uma revisão integrativa da literatura com busca nas bases de dados BVS, SciELO, PubMed, Sociological Abstract, Scopus e Web of Science. Foram incluídos estudos sobre a América Latina, publicados no período de 2010 a agosto de 2019.

Resultados: foram incluídos 21 artigos, dos quais 20 relatam estudos qualitativos. A migração influencia as trajetórias de cuidadoras ao se deslocarem pela América Latina, Estados Unidos e Europa; foram identificadas contradições entre cuidar de outras

Cristiane Batista Andrade
Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Departamento de Estudos sobre Violência e Saúde Jorge Careli. Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Daniela Lacerda Santos
Centro Universitário Arthur Sá Earp Neto (UNIFASE), Faculdade de Medicina de Petrópolis. Petrópolis, RJ, Brasil.

Silvana Maria Bitercourt
Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), Campus Cuiabá, Instituto de Ciências Humanas e Sociais. Cuiabá, MT, Brasil.

Tatiana Giovanelli Vedovato
Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUCCAMP), Campinas, SP, Brasil.

peçoas enquanto os filhos/família ficam no país de origem; dificuldades com a língua; ausência de permissões para o exercício do trabalho; condições de trabalho precárias; situações de exploração e maus-tratos, discriminações, racismo, problemas de saúde físicos e emocionais.

Conclusão: as trajetórias de migração das cuidadoras latino-americanas revelam dificuldades que estão relacionadas a condições de trabalho precárias e situações de violência no trabalho.

Palavras-chave: violência no trabalho; análise de gênero; condições de trabalho; emigração e imigração; saúde do trabalhador.

Abstract

Introduction: *paid home care is largely performed by women and characterized by low wages and little social status.*

Objective: *to analyse migration in care work and its relationship with Latin American caregivers' working conditions and health status.*

Methods: *We collected data by searching the BVS, SciELO, PubMed, Sociological Abstract, Scopus and Web of Science databases. Studies carried out about Latin America, published between 2010 and August 2019, were included in the review.*

Results: *of the 21 papers included, 20 had a qualitative approach. Migration influences caregivers' trajectories as they move through Latin America, the United States, and Europe. The analysis found contradictions between caring for others while their own children/family stay in their home country; difficulties with the language; lack of work permits; precarious working conditions; exploitation, mistreatment, discrimination, racism, emotional and physical health problems.*

Conclusion: *the Latin American caregivers' migrations trajectories reveal difficulties related to precarious working conditions and workplace violence.*

Keywords: *workplace violence; gender analysis; working conditions; emigration and immigration; occupational health.*

INTRODUÇÃO

Este artigo parte da tríade trabalho de cuidado, migração e saúde para entender os deslocamentos de mulheres da América Latina que realizam o cuidado, nas esferas privada ou pública, fora de seus países de origem. Tratamos o trabalho de

cuidado como aquele que está relacionado com a emissão de atenção, ao atendimento das necessidades das pessoas, ou seja: “[...] podemos defini-lo como uma relação de serviço, apoio e assistência, remunerada ou não, que implica um sentido de responsabilidade à vida e ao bem-estar de outrem”¹ (p. 17). Nesse sentido, interessa-nos interrogar também as relações entre a saúde e o trabalho, já que este não é neutro, pois é central para a dinâmica da vida social, para além da questão econômica. É por meio dele que se elabora e se constrói a subjetividade, o reconhecimento e o pertencimento a um grupo social².

O trabalho de cuidado na esfera pública e privada (a contratação de profissionais como babás, empregadas domésticas e cuidadoras de idosos/as, por exemplo) tem crescido, sobretudo pela inserção das mulheres no mercado de trabalho³ e pelo envelhecimento populacional, pois há uma demanda por cuidados específicos nas diversas fases do desenvolvimento humano. Ele é central no modo de organizar a vida em sociedade, ou seja, cuidar das pessoas, adultos/as, idosos/as e em fase de crescimento é uma das formas de se garantir a produção da vida social e biológica.

Considerando que o trabalho de cuidado está histórica e culturalmente associado com o desenvolvimento da sociedade capitalista, Hirata⁴ salienta que esta é uma atividade tida como destinada à responsabilidade das mulheres, é desvalorizada, mal remunerada e com baixo *status* social. Em países da Europa, são as migrantes indocumentadas e, no Brasil, são mulheres em situação informal que trabalham como domésticas, diaristas⁴, babás e cuidadoras de idosos/as. Tomar como estudo o trabalho de cuidado — permeado pela divisão sexual do trabalho — e os fluxos e dinâmicas de migração internos e externos é profícuo para o entendimento de como as mulheres traçam suas trajetórias ao longo do percurso profissional.⁵

Nos países europeus, a migração internacional é uma realidade para muitas mulheres que têm suas vidas modificadas pela inserção no mercado de trabalho, mas também vivem constrangimentos, como a discriminação em seus cotidianos. No Brasil, por exemplo, condições de vida como a pobreza, o desemprego, a informalidade e a vulnerabilidade são fatores fundamentais⁴ na dinâmica entre condições de trabalho, saúde e migração de mulheres.

A questão da migração entre as mulheres de diversos países vem ganhando destaque, ainda que de maneira incipiente, dado que, nessa área de pesquisa, muitos são os estudos voltados para a migração de homens⁶. Embora as mulheres não tenham sido o foco principal nas pesquisas sobre migração, estudos recentes na área do trabalho de *care* têm possibilitado a compreensão da dinâmica da inserção profissional na atividade do cuidado^{4,5,7,8}.

A relação entre migração e classe social é parte do debate, pois é comum o fluxo migratório ocorrer entre mulheres de classes populares de países mais pobres migrando para os mais ricos. Essas mulheres, para sobreviverem em outros países – considerando que, muitas vezes, a condição de migrante pode limitá-las, oferecendo um número escasso de possibilidades para trabalhar – tendem a oferecer a sua força de trabalho em atividades pautadas no cuidado “do outro”, sejam este outro os filhos, as famílias e as casas de outras mulheres, ao passo que seus próprios filhos permanecem em seus países de origem. Além disso, os salários recebidos pelas migrantes são utilizados para o seu próprio sustento, para os estudos dos filhos e complementação de renda familiar. Considera-se que esta realidade nem sempre é vivida por essas mulheres sem conflitos emocionais motivados pelas novas dinâmicas familiares vivenciadas na migração³.

Influenciadas especialmente pela necessidade econômica e pelas demandas do trabalho de cuidado nos países mais ricos, trabalhadoras tentam a inserção no mercado formal. No entanto, sua entrada e permanência irão depender, de modo geral, da regularidade no processo migratório. Muitas mulheres que não possuem documentação para entrar e permanecer nos países de destino acabam por se inserir em empregos informais, sem direitos trabalhistas, proteção social e seguro-saúde. Além disso, aquelas que possuem a formação profissional para o cuidado em saúde, mas, ao adentrar no novo país, não alcançam a documentação e/ou validação de diplomas para o exercício da profissão, acabam em empregos sem vínculos laborais e sem proteção social⁹.

Baseada em dados da literatura, a Organização Mundial de Saúde (OMS) apresentou os problemas de saúde mais comuns entre essas trabalhadoras, tais como doenças musculoesqueléticas, sexuais e reprodutivas, além de violência física, sexual e o assédio moral. Assim como as condições de trabalho dependem do *status* de migração, o acesso aos sistemas de saúde nos países de destino também é influenciado pela situação da regularidade de migração⁹.

Este estudo tem como objetivo analisar a migração no trabalho de cuidado e as suas relações com as condições de trabalho e saúde de cuidadoras latino-americanas.

MÉTODOS

Foi realizado um estudo de revisão integrativa da literatura, método que proporciona identificação, análise e síntese dos achados sobre determinado assunto,

a fim de garantir a produção de conhecimento para as práticas de atenção em saúde. Esta revisão foi realizada em seis etapas. A primeira delas é a elaboração das questões norteadoras, seguida da busca na literatura sobre o tema, extração dos dados da amostra selecionada, análise crítica dos resultados, discussão dos resultados e, por último, apresentação da revisão integrativa^{10,11}.

Dessa forma, esta pesquisa procura responder às perguntas: quais são os conhecimentos produzidos na literatura científica a respeito dos fluxos migratórios no trabalho de cuidadoras latino-americanas? Quais são as condições de trabalho e de saúde dessas trabalhadoras? Existem casos, relatados na literatura, sobre situações de violência no trabalho contra esta população?

Foram selecionados os descritores utilizados na literatura e elaboradas as estratégias de busca, com combinações de descritores e o uso de operadores booleanos "AND" e "OR" (**Quadro 1**). Foram selecionadas seis bases de dados: SciELO, BVS-Regional, MEDLINE, Web of Science, Scopus e Sociological Abstracts. Utilizaram-se apenas descritores em língua inglesa, pois todos os documentos dessas bases, independente da língua original, possuem resumo em inglês. Não foram utilizadas estratégias adicionais de buscas. Foram incluídos artigos originais e estudos de revisão. A busca dos artigos foi realizada em agosto de 2019, referente ao recorte temporal de 2010 a agosto de 2019, tendo em vista a identificação dos artigos mais recentes então publicados sobre o contexto latino-americano.

Quadro 1 Bases de dados, descritores e estratégias de buscas, número de documentos encontrados

<i>Base de dados</i>	<i>Descritores</i>	<i>Número de documentos recuperados</i>
BVS	(tw:(("home health aides" OR "care work*" OR "health personnel" OR "caregivers" OR housekeeping OR housemaid OR housecleaners OR nannies OR "elderly caregiver" OR "domestic workers" OR babysitter OR nursemaid)) AND (ti:(work OR "Working Environment" OR "Working Conditions" OR "Work hours" OR "Occupational risks" OR "Occupational risks" OR Workload OR "Labor Force" OR "labour force" OR "Marginal Employment" OR "Precarious Employment"))) AND (tw:(migration OR emigration OR "internal migration" OR "human migration" OR refuge OR shelter))	110
SciELO	("home health aides" OR "care work*" OR "health personnel" OR "caregivers" OR housekeeping OR housemaid OR housecleaners OR nannies OR "elderly caregiver" OR "domestic workers" OR babysitter OR nursemaid) AND (work OR "Working Environment" OR "Working Conditions" OR "Work hours" OR "Occupational risks" OR "Occupational risks" OR Workload OR "Labor Force" OR "labour force" OR "Marginal Employment" OR "Precarious Employment") AND (migration OR emigration OR "internal migration" OR "human migration" OR refuge OR shelter)	34

MEDLINE	((("home health aides" OR "care work*" OR "health personnel" OR "caregivers" OR housekeeping OR housemaid OR housecleaners OR nannies OR "elderly caregiver" OR "domestic workers" OR babysitter OR nursemaid)) AND (work OR "Working Environment" OR "Working Conditions" OR "Work hours" OR "Occupational risks" OR "Occupational risks" OR workload OR "Labor Force" OR "labour force" OR "Marginal Employment" OR "Precarious Employment")) AND (migration OR emigration OR "internal migration" OR "human migration" OR refuge OR shelter)	324
Scopus	TITLE ("home health aides" OR "care work*" OR "health personnel" OR "caregivers" OR housekeeping OR housemaid OR housecleaners OR nannies OR "elderly caregiver" OR "domestic workers" OR babysitter OR nursemaid) AND TITLE (migration OR emigration OR "internal migration" OR "human migration" OR refuge OR shelter) AND TITLE (work OR "Working Environment" OR "Working Conditions" OR "Work hours" OR "Occupational risks" OR "Occupational risks" OR workload OR "Labor Force" OR "labour force" OR "Marginal Employment" OR "Precarious Employment")	20
Web of Science	((TOPIC: (((((((("home health aides" OR "care work*" OR "health personnel") OR "caregivers") OR housekeeping) OR housemaids) OR housecleaners) OR nannies) OR "elderly caregiver") OR "domestic workers") OR babysitter) OR nursemaids) AND TITLE: (((((((work OR "Working Environment") OR "Working Conditions") OR "Work hours") OR "Occupational risks") OR "Occupational risks") OR Workload) OR "Labor Force") OR "labour force") OR "Marginal Employment") OR "Precarious Employment")) AND TOPIC: (((migration OR emigration) OR "internal migration") OR "human migration") OR refuge) OR shelter))	137
Sociological Abstracts	("home health aides" OR "care work*" OR "health personnel" OR "caregivers" OR housekeeping OR housemaid OR housecleaners OR nannies OR "elderly caregiver" OR "domestic workers" OR babysitter OR nursemaid) AND ti(work OR "Working Environment" OR "Working Conditions" OR "Work hours" OR "Occupational risks" OR "Occupational risks" OR Workload OR "Labor Force" OR "labour force" OR "Marginal Employment" OR "Precarious Employment") AND (migration OR emigration OR "internal migration" OR "human migration" OR refuge OR shelter)	351
Total		976

Durante a fase de seleção da amostra, duas pesquisadoras leram os títulos e os resumos dos artigos para verificar sua pertinência para inclusão na revisão. Quando houve discordância entre elas, foram lidos os textos na íntegra¹².

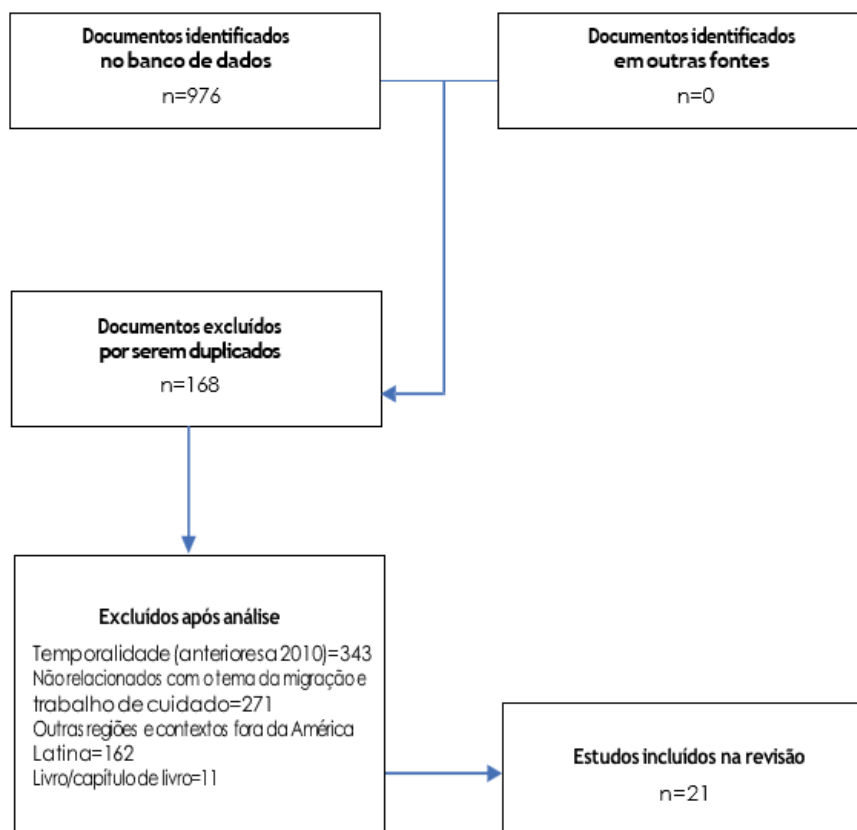
Para a análise dos resultados, foram elencados subtemas para melhor compreensão das configurações do trabalho de cuidado realizado por mulheres migrantes na América Latina, a saber: a) ausências e/ou precariedade dos direitos trabalhistas para cuidadoras migrantes; b) jornadas de trabalho e diferenciações dos/as trabalhadores/as nativos/as; c) desvalorização e invisibilidade social; d) motivos para migração e apoio social às migrantes; e) aspectos geracionais no trabalho de cuidado; f) saúde das cuidadoras migrantes; g) violências vividas no trabalho de cuidado de migrantes.

RESULTADOS

A partir da busca inicial, foram recuperados 976 documentos. Todos eles foram inseridos no gerenciador de referências Zotero para a identificação de duplicatas, restando 808 após esse processo. Destes, foram selecionados 496, que correspondiam àqueles publicados entre os anos de 2010 e 2019 (meses de janeiro a agosto). Dentre os 496 textos no período analisado, 21 foram selecionados para a revisão. O fluxo de seleção e os motivos de exclusão são apresentados na **Figura 1**.

O **Quadro 2** apresenta a síntese de cada um dos estudos incluídos¹³⁻³³. Do total de 21 artigos, 20 relatam resultados de pesquisas qualitativas e apenas um de quantitativa (o único que centraliza as análises na saúde e qualidade de vida de cuidadoras migrantes). As pesquisas se debruçam sobre a migração dentro do próprio país na América Latina (n = 3), da América Latina para os países da Europa (n = 8) e da América Latina para os Estados Unidos (n = 4). Encontramos também pesquisas que verificaram a mobilidade de mulheres para outros países da América Latina (n = 8). Ressaltamos que entre os 21 estudos selecionados há estudos que tratam do tema da migração em mais de um país, em continentes diferentes^{16,17,21,28}.

Figura 1 Fluxograma de seleção dos documentos



Quadro 2 Títulos dos artigos, autores, ano de publicação, local/país de origem e de destino, objetivos e métodos dos estudos

<i>Artigos</i>	<i>Autoras/es e ano de publicação</i>	<i>Local/País de Origem</i>	<i>Local/País de Destino</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Métodos</i>
Del campo a la ciudad: experiencias sobre migración y trabajo doméstico en adolescentes rurales.	Alvarado, 2010 ¹³	Área rural da Venezuela	Área urbana da Venezuela	Analisar as experiências de migração interna (zona rural para a cidade) de meninas e adolescentes no emprego doméstico no Peru.	Pesquisa qualitativa com o uso de 16 entrevistas com jovens (13 a 19 anos).
Las lógicas del no-reconocimiento y la lucha cotidiana de las migrantes zapotecas en Estados Unidos: Breve etnografía del servicio doméstico.	Aquino Moreschi, 2010 ¹⁴	México	Estados Unidos	Discutir as experiências (relações laborais e resistências) de mexicanas que deixam o país e realizam o trabalho doméstico remunerado nos Estados Unidos.	Pesquisa qualitativa. Estudo etnográfico e realização de 40 entrevistas em profundidade.
Social inequality at low-wage work in neo-liberal economy: the case of women of color domestic workers in the United States.	Savas, 2010 ¹⁵	Latino América	Estados Unidos	Analisar as categorias de gênero, raça e classe sobre as mulheres africanas e latinas que realizam o trabalho doméstico remunerado nos Estados Unidos.	Pesquisa qualitativa com revisão de literatura.
Entre la necesidad y el reconocimiento: la valoración de la dimensión temporal en las estrategias familiares para la contratación de cuidadoras domésticas inmigrantes en España y Chile	Acosta González, 2013 ¹⁶	Peru e Equador	Espanha e Chile	Analisar os sentidos do uso de tempo de imigrantes cuidadoras domiciliares, além das condições laborais.	Pesquisa qualitativa com o uso de entrevistas em profundidade com empregadoras, trabalhadoras, receptores de cuidado e entidades sociais.
Mujeres migrantes cuidadoras en flujos migratorios sur-sur y sur-norte: expectativas, experiencias y valoraciones	Acosta González, 2013 ¹⁷	Peru e Equador	Espanha e Chile	Estudar o trabalho de cuidado entre as imigrantes do sul-sul e sul-norte, indagando os significados, a inserção laboral e as experiências dessas mulheres.	Pesquisa qualitativa, uso de entrevistas em profundidade, com trabalhadoras do cuidado na Espanha e Chile.
Mulheres Brasileiras na divisão internacional do trabalho reprodutivo: construindo subjetividade(s).	Carpeneo, Caetano Nardi, 2013 ¹⁸	Brasil	França	Compreender a migração, o trabalho reprodutivo e o processo de subjetivação de domésticas, babás e diaristas.	Pesquisa qualitativa com o uso de entrevistas semiestruturadas.
Trabajo doméstico-trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias de la UE.	Gutiérrez-Rodríguez, 2013 ¹⁹	América Latina	Alemanha e Reino Unido	Analisar a situação de latino-americanas indocumentadas que exercem o emprego doméstico na União Europeia, sobretudo os aspectos afetivos desse trabalho de cuidado.	Pesquisa de caráter qualitativo com uso de entrevistas.
Racialisation of Immigrants at Work: Labour Mobility and Segmentation of Peruvian Migrants in Chile.	Mora, Undurraga, 2010 ²⁰	Peru	Chile	Compreender a racialização, sobretudo a segregação no mercado de trabalho de imigrantes peruanas no Chile.	Pesquisa qualitativa; entrevistas com empregadores e trabalhadoras.

(Continua)

Quadro 2 Continuação...

<i>Artigos</i>	<i>Autoras/es e ano de publicação</i>	<i>Local/País de Origem</i>	<i>Local/País de Destino</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Métodos</i>
Comparando Brasil, França e Japão.	Hirata, 2016 ²¹	América Latina e África	França	Apresentar algumas modalidades da divisão sexual e internacional do trabalho através de um estudo comparado entre Brasil, França e Japão, considerando os fluxos migratórios, especialmente de mulheres, para exercerem o trabalho de cuidado. Analisa também questões de gênero, racial-étnica a partir do processo de divisão sexual do trabalho.	Entrevistas com grupos de migrantes e filhos de migrantes.
		Bolívia	Brasil		
		Migração interna nos três países			
The professionalization of paid domestic work and its limits: experiences of latin american migrants in Brussels.	Pérez, Stallaert, 2016 ²²	Equador, Colômbia, El Salvador, Paraguai, Chile, Bolívia e Argentina	Bélgica	Analisar as condições de trabalho vivenciadas por migrantes latinos, sendo a grande maioria equatorianos que foram trabalhar no esquema "Titres Services" na Bélgica.	Pesquisa etnográfica realizada em Bruxelas com 32 migrantes países latinos.
Ethics of care, emotion work, and collective action of solidarity: the patronas in México.	Montes, Pombo, 2019 ²³	México	Estados Unidos	Examinar a mobilização de um grupo de mulheres mexicanas conhecidas como "Patronas", que alimentam diversos migrantes na América Central.	Pesquisa etnográfica realizada na comunidade de Patrona/ México.
Condiciones Laborales de migrantes bolivianas que realizan trabajo de cuidado em Iquique.	Goméz, Mansilla Agüero, Comelin Fornes, 2017 ²⁴	Bolívia	Chile	Analisar as condições de trabalho de migrantes bolivianas, que vão para o Chile sem licença para permanecer no país, sendo uma prática utilizada por mulheres que deixam seus filhos em seu país de origem.	Realizaram-se 10 entrevistas em caráter de profundidade, com mulheres bolivianas que prestam serviço de cuidado e entrevistas com membros da pastoral migratória.
Migración circular y trabajo de cuidado: Fragmentación de trayectorias laborales de migrantes bolivianas en Tarapacá.	Goméz, Ross Orellana, 2016 ²⁵	Bolívia	Chile	Analisar a migração circular de mulheres bolivianas no Chile que vão exercer trabalho doméstico por razões econômicas e familiares.	Enfoque interpretativo de informações e entrevistas semiestruturadas em profundidade, com mulheres bolivianas e informantes da pastoral migratória.
Care et travail du care dans une perspective comparative : Brésil, France, Japon.	Guimarães, Hirata, Sugita, 2014 ²⁶	Brasil, Japão e França	Migração Interna nos três países; algumas imigrantes na França	Analisar uma perspectiva comparativa nos três países mencionados: Brasil, França e Japão.	Pesquisa qualitativa, com revisão de literatura.
Marcas de uma origem e uma profissão: trabalhadoras domésticas peruanas em Brasília.	Dutra, 2015 ²⁷	Peru	Brasil	Investigar como um grupo de mulheres peruanas, trabalhadoras domésticas, vivencia sua experiência migratória na cidade de Brasília.	Pesquisa de cunho qualitativo e reflexivo em profundidade, sobre a vida laboral de dez mulheres migrantes peruanas.

(Continua)

Quadro 2 Continuação...

<i>Artigos</i>	<i>Autoras/es e ano de publicação</i>	<i>Local/País de Origem</i>	<i>Local/País de Destino</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Métodos</i>
Late-career international migration and reproductive work. A comparison between Peruvian and Ukrainian women in the Southern Europe.	Vianello, Escrivá 2016 ²⁸	Peru Ucrânia	Espanha Itália	Refletir sobre dados coletados por meio de dois estudos realizados em épocas diferentes, porém com relatos de um fenômeno semelhante de migração de mulheres acima de 40 anos.	Revisão da literatura. Método qualitativo e etnográfico.
Les migrations et le marché de soins aux personnes âgées.	Debert, 2016 ²⁹	América Latina e Leste Europeu	Itália	Investigar o mercado de trabalho para a demanda de cuidado de idosos, sob a perspectiva analítica de gênero, geração e nacionalidade.	Pesquisa qualitativa com entrevistas com cuidadoras e idosos italianos.
Domestic work and international migration in Latin America: Exploring trajectories of regional migrant women in domestic service in Argentina.	Courtis, Inés Pacecca, 2014 ³⁰	Brasil, Venezuela, Bolívia, Chile, Paraguai, Uruguai, Peru e Costa Rica	Argentina	Analisar a dinâmica da migração na América Latina.	Pesquisa qualitativa com entrevistas com 18 mulheres migrantes para a Argentina.
Calidad de vida de trabajadoras inmigrantes latinoamericanas como cuidadoras en España.	Bover et al., 2015 ³¹	América Latina	Espanha	Descrever a qualidade de vida percebida e sua relação com os determinantes sociais de posição social e do processo migratório de migrantes latinas cuidadoras na Espanha.	Estudo quantitativo descritivo transversal.
Continuidades y discontinuidades en la experiencia laboral de mexicanas y dominicanas en Estados Unidos.	Ariza, 2016 ³²	México e República Dominicana	Estados Unidos	Descrever os pontos de continuidade e descontinuidade na experiência dos trabalhadores migrantes	Pesquisa qualitativa (entrevistas em profundidade com técnica da bola de neve). Etnografia das cidades do México e República Dominicana. Entrevistas com as famílias das migrantes. Triangulação de dados.
Trayectorias de vida y relaciones de dominación. Las trabajadoras migrantes en Buenos Aires.	Borgeaud-Garciandía, 2017 ³³	Peru	Argentina	Analisar as trajetórias de imigrantes peruanas em Buenos Aires.	Pesquisa qualitativa; entrevistas.

Em relação aos aspectos gerais das pesquisas desta revisão, constata-se o seguinte: a grande maioria dos estudos descreve-as problematizando criticamente as precárias condições de trabalho na área de cuidado, como os baixos rendimentos e a pouca valoração social das atividades desenvolvidas por empregadas domésticas, cuidadoras domiciliares e babás.

Além disso, também verificamos, nesta revisão, a ausência e/ou precariedade de direitos trabalhistas e sociais, sobretudo nas situações de migração em que as documentações de entrada e permanência nos países de destino não foram

obtidas. Tal fato impede as mulheres migrantes de manterem vínculos empregatícios adequados, com seguridade social e direitos trabalhistas. Também foram apontadas as intensas e extensas jornadas de trabalho, que, de certa maneira, influenciam na vida das cuidadoras domiciliares, como vemos a seguir.

Em contrapartida, uma das diferenciações nas produções analisadas diz respeito ao aspecto geracional de migrantes no trabalho de cuidado. Em duas pesquisas, as mulheres mais experientes e idosas acabam por ter prioridades na contratação profissional²⁹, além de serem as únicas responsáveis pelo cuidado domiciliar²⁸.

AUSÊNCIAS E/OU PRECARIIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS PARA CUIDADORAS MIGRANTES

As condições de trabalho e de vida das imigrantes trabalhadoras do cuidado são centrais para a maioria das pesquisas encontradas. Sobre isso, Carpenedo y Caetano Nardi¹⁸ mostram as condições precárias e a vulnerabilidade que muitas delas vivenciam, sobretudo pela irregularidade na migração. Além dos baixos salários, pouca ou nenhuma seguridade social e a realização de atividades exaustivas¹⁵, existe, também, ausência de legislação trabalhista para as empregadas domésticas latinas na Europa, que são constantemente exploradas e violadas em seus direitos¹⁹.

Essas mesmas condições de trabalho hostis são percebidas nas pesquisas de Mora e Undurraga²⁰, Gutiérrez-Rodríguez¹⁹, Pérez e Stallaert²², Courtis e Inés Pacecca³⁰ e Acosta González^{16,17}, que relatam a ausência de regulamentação da migração das mulheres como um fator que as impede de obter um vínculo de trabalho formal. Nesse sentido, Mora e Undurraga²⁰ também salientam que há dificuldades relacionadas à documentação trabalhistas e à migração, que resultam em situações de vulnerabilidade e exploração.²²

Ainda sobre as condições de trabalho, nas pesquisas de Leiva Gómez et al.²⁴ e Gómez y Ross Orellana²⁵, comprovam-se que as mulheres bolivianas não têm licença para trabalhar no Chile; portanto, a condição de indocumentadas reafirma a precarização do trabalho de cuidado, pois impede que os direitos trabalhistas sejam assegurados; por não terem contrato, recebem menos, se comparadas às cuidadoras chilenas. Mesmo assim, trabalham mais do que é permitido na legislação. Além disso, todas enviam grande parte do dinheiro para suas famílias²⁴ na Bolívia, conforme informaram as autoras²⁵.

O estudo de Pérez e Stallaert²² com migrantes latinas em Bruxelas, considera que existem benefícios como o aumento do status social de trabalhadora doméstica

com contrato de trabalho, que regulariza e oferece direitos aos seus trabalhadores/as, por meio da padronização dos conjuntos das tarefas que compõem o trabalho doméstico, como salário-mínimo, horário de trabalho, horas extras, licença e seguro de saúde, seguro-desemprego e perspectiva de aposentadoria. Entretanto, reproduz desigualdades para as migrantes latino-americanas, com diferenças salariais, se comparadas às migrantes intraeuropeias e às belgas. Sobre essas dificuldades, as autoras relataram a dificuldade com o idioma, ou seja, por não falarem a língua, as migrantes precisam aceitar e se submeter às difíceis condições de trabalho. Contudo, recebem apoio de centros religiosos, algo que tem se tornado fundamental para permanecerem no país de destino e conseguir emprego²².

Portanto, sinalizamos que, na amostra analisada, é comum a discussão sobre o trabalho de cuidado como campo de atuação de mulheres, com baixos salários, pouca possibilidade de ascensão social e perspectiva na carreira, sendo as migrantes frequentemente prestadoras desse tipo de atividade^{21,26}. Hirata²¹ compreende a necessidade de se considerar os fluxos migratórios para se analisar a divisão sexual e internacional do trabalho em um contexto de globalização, constatando a necessidade de se pensar em políticas de cuidado e analisar as diferenças de gênero e classe social que envolvem as cuidadoras²¹.

JORNADAS DE TRABALHO E DIFERENCIAÇÕES DOS/AS TRABALHADORES/AS NATIVOS/AS

Sobre as jornadas de trabalho, Acosta González¹⁶ e Debert²⁹ mostraram-nas como extenuantes e intensas, com pouco tempo para descanso e/ou lazer, e marcadas pelo isolamento, pois as tarefas são realizadas em espaços domésticos. Os motivos das escolhas das empregadoras pela contratação de mão de obra das migrantes são a pouca oferta de trabalhadoras nacionais, a disponibilidade para trabalhar em casas de família, o baixo custo na contratação, exigências menores com relação às condições de trabalho¹⁶ e a facilidade de sujeitá-las a atrasos no pagamento dos salários, sem que haja reclamações trabalhistas²⁹.

As discrepâncias salariais e de jornada de trabalho são acirradas com relação aos grupos não nativos de crianças/jovens e mulheres idosas. Alvarado¹³ analisou os depoimentos de dezesseis jovens de uma área rural do Peru que buscam trabalho na região central do país e mostram que sete deixaram de estudar para trabalhar em período integral. Os que continuaram estudando tiveram problemas com horários para estudar, queda no rendimento e absenteísmo escolar. As atividades de cuidado

têm jornadas de mais de doze horas, fazendo com que tenham necessidade de dormir na casa dos empregadores. Ficam evidenciadas, assim, as desigualdades sociais, os perigos, as explorações e as vulnerabilidades diante de uma infância sem direitos e sem educação, além do trabalho precoce e intenso na agricultura¹³.

DESVALORIZAÇÃO E INVISIBILIDADE SOCIAL

A impossibilidade de reinserção laboral das mulheres migrantes é evidenciada nos fluxos migratórios pelos baixos salários, pois muitas não conseguem empregos de acordo com a escolaridade que possuem, o que acarreta a aceitação de postos de trabalho de baixa qualificação e remuneração²⁰.

Existe uma tentativa de camuflar essa ausência de regulamentação e de direitos trabalhistas com um falso reconhecimento das atividades das cuidadoras, nas situações em que as empregadoras dizem que elas são “como se fossem da família”. Tal fato, além de sobrecarregar as atividades dessas mulheres, também aumenta o controle das empregadoras sobre elas. No entanto, as cuidadoras resistem, negando o discurso de que são membros da família, com consciência da desvalorização profissional a que estão sujeitas, quando procuram manter sua cultura e memorar suas origens¹⁴.

Com relação à desvalorização e à invisibilidade social, destacam-se as representações da cuidadora imigrante e latina nas produções científicas analisadas. Os sentimentos e as representações sociais de ser cuidadora são expostos, de modo mais enfático, nas pesquisas de Aquino Moreschi¹⁴, Capernedo y Caetano Nardi¹⁸, Leiva Gómez et al.²⁴, Montes y Pombo²³, Pérez y Stallaert²² e Vianello y Escrivá²⁸.

A ausência de regulamentação e de direitos trabalhistas potencializa a desvalorização e a invisibilidade social, em que se percebem sentimentos de inferioridade, medo de serem deportadas e, ainda, medo do tráfico humano. Potencializam a dupla invisibilidade social: a de serem estrangeiras e a de realizarem o trabalho de cuidado reprodutivo¹⁸.

MOTIVOS PARA A MIGRAÇÃO E APOIO SOCIAL ÀS MIGRANTES

Mesmo com a ausência de regulamentação dos direitos trabalhistas nos países de destino, as mulheres latinas continuam migrando em busca de melhores condições de trabalho e vida¹⁵.

Existem diversas motivações para que busquem empregos em outro país: a questão econômica, como a necessidade de obtenção de emprego que possibilite o seu

sustento e da família; o desejo de maior independência pessoal e social¹⁷, sendo que a decisão de migrar é tomada por elas, como consequência de um contexto familiar “turbulento” devido ao desemprego e às carências materiais²⁷. A violência no país de origem torna mais atrativa a ideia de se mudar para outro lugar³³.

Outra pesquisa que apresenta a migração atrelada à questão econômica é a de Debert²⁹. Nela, a autora percebe que as cuidadoras também enviam dinheiro para a família no país de origem, mantendo, assim, os laços familiares. Estas mulheres entram em contato com seus filhos através de diversos meios de comunicação (*Facebook, WhatsApp, Skype* e telefone), reforçando os vínculos²⁴.

Na mesma perspectiva das motivações para migrar, Pérez e Stallaert²² relatam a racialização nas atividades, pois as trabalhadoras latinas, mesmo sendo qualificadas, sentem que só poderiam realizar o trabalho doméstico na Europa. Apresentam as ambiguidades deste sistema, mostrando uma política de migração executada no país europeu, que, ao mesmo tempo em que mostra alguns benefícios para migrantes (horário, salário, contrato de trabalho), também aponta os maus-tratos e o cuidado como degradante, por ser visto como um trabalho “sujo”²² — o que corrobora a desvalorização e a invisibilidade social mencionados por Aquino Moreschi¹⁴ Capernedo e Caetano Nardi¹⁸, Leiva Gómez et al.²⁴, Montes e Pombo²³ e Vianello e Escrivá²⁸.

O trabalho emocional e o apoio social são temas da pesquisa de Montes e Pombo²³. O trabalho de solidariedade é desenvolvido pelas “patronas” no México, que, por meio do ato de cozinhar, têm contribuído para a percepção dos migrantes como um grupo social que precisa ser reconhecido e respeitado. As “patronas” não oferecem apenas comida, mas abrigo aos migrantes, a fim de ajudá-los a enfrentar a perigosa jornada de cruzar a fronteira. Também constitui ato de humanização dos migrantes, representação maternal, solidariedade coletiva e empatia pelos vulneráveis. Estas mulheres exercem uma ética feminista do cuidado, entendido como um conjunto de políticas baseadas em confiança, reciprocidade e solidariedade²³.

ASPECTOS GERACIONAIS NO TRABALHO DE CUIDADO

Outra dimensão trazida por alguns artigos é a dos aspectos geracionais e de trabalho. A relação entre idade e a experiência de ser cuidadora é tema de duas pesquisas^{28,29}.

As imigrantes do leste europeu mais velhas, experientes e escolarizadas têm preferência no mercado de trabalho italiano, se comparadas às latinas. Ademais,

os contratantes do serviço de cuidado consideram que elas não precisam cuidar de filhos e são mais dedicadas ao trabalho, visto que algumas peruanas deixam seus filhos com as avós²⁹.

Do mesmo modo, mulheres em idade avançada, peruanas e ucranianas, entrevistadas na Itália e na Espanha, disseram ser as únicas pessoas responsáveis pelo trabalho doméstico e de assistência, às custas de suas vidas profissionais²⁸. Esse fato é importante para se compreender a saúde de cuidadoras, já que, com o processo de envelhecimento, a garantia de saúde dessas trabalhadoras deve ser uma das prioridades no cuidado às idosas que ainda precisam do emprego para a manutenção da renda familiar.

A SAÚDE DAS CUIDADORAS MIGRANTES

Embora, na amostra analisada, tenham sido inexpressivos os artigos que versavam diretamente sobre a saúde das migrantes cuidadoras, foi possível constatar que as condições de trabalho influenciam a saúde destas trabalhadoras, de modo que o adoecimento, sobretudo o psíquico, tem sido objeto da discussão na literatura sobre migração, mesmo que de maneira incipiente.

Esse fato é evidenciado na pesquisa de Bover *et al.*³¹, que analisaram a qualidade de vida de cuidadoras migrantes, sendo que as que estavam em situação migratória irregular apresentaram as piores pontuações na dimensão vitalidade, e as mais jovens tinham as piores pontuações na interpretação de papéis. Por fim, quando o trabalho de cuidado também envolvia as tarefas domésticas, elas apresentavam os piores escores no estado geral de saúde³¹. Pérez e Stallaert²² concluem que a situação de migrante e cuidadora pode contribuir para desencadear sofrimentos psíquicos e emocionais.

De acordo com a pesquisa de Alvarado¹³, os principais problemas de saúde encontrados foram casos de depressão, estresse, tristeza e solidão. Contudo, se as violências físicas, psicológicas e sexuais não foram verbalizadas pelas cuidadoras, isto não quer dizer que estas violências não possam ocorrer durante o trabalho realizado por estas mulheres migrantes, já que o medo de sofrer retaliação por parte de seus empregadores pode se sobrepujar e camuflar as violências sofridas no ambiente de trabalho por estas mulheres¹³.

Sobre as experiências no trabalho emocional do cuidado e sua relação com a saúde, é possível dizer que a interação das trabalhadoras e as pessoas cuidadas é um ponto a ser considerado. Ou seja, com a deterioração da saúde, morte, doença

e fragilidades de crianças ou idosos/as cuidados/as, as emoções das trabalhadoras podem ser afetadas e, portanto, essas relações podem ser permeadas por tensões e conflitos¹⁷.

Ainda que a saúde emocional seja um desafio para as mulheres, estas mostram níveis variados de satisfação pessoal e profissional, bem como diferentes padrões na vida profissional e familiar e otimismo em relação ao futuro²⁸.

O tempo de descanso como fator para a preservação da saúde dessas trabalhadoras é trazido na pesquisa de Acosta González¹⁶. Em decorrência das jornadas exaustivas, o trabalho semanal das cuidadoras pode chegar até 51 horas, interferindo no tempo de descanso dessas mulheres, e, portanto, pode comprometer a relação entre a saúde e o desenvolvimento das atividades. Nesse sentido, as marcas no corpo de uma atividade que exige esforços físicos são apontadas por uma cuidadora, que aos 50 anos se encontra impedida de carregar peso, o que reafirma a exploração que essas mulheres vivenciam no cotidiano de trabalho e em suas trajetórias de vida³³.

Se, por um lado, as produções científicas sinalizam as questões de saúde, ainda que incipientes, por outro, as políticas de atenção à saúde de mulheres migrantes que buscam o emprego na área de cuidado não foram abordadas por nenhum artigo de modo mais específico.

AS VIOLÊNCIAS VIVIDAS NO TRABALHO DE CUIDADO DE MIGRANTES

Se a questão da saúde foi apresentada de maneira ainda incipiente, o mesmo não ocorreu com relação às violências vividas pelas cuidadoras migrantes, que aparecem relacionadas com o fato de serem migrantes e cuidadoras (baixo *status* profissional, desvalorização salarial e pouca valorização social do trabalho de cuidado). Apresentam-se nas formas de racismo, xenofobia, estigmas, assédio sexual e humilhações.

De modo geral, cuidadoras vivenciam práticas discriminatórias, intensas jornadas de trabalho e dificuldades nas relações sociais no trabalho, o que as faz procurar outro emprego. Além das desigualdades salariais, a autora constatou discriminação (racismo), violência verbal das pessoas beneficiárias de cuidados, desvalorização e poucas chances dessas trabalhadoras terem seguridade social²¹.

As práticas discriminatórias dentro dos países latinos são tema da pesquisa que mostra que peruanas, devido às diferenciações físicas das chilenas, sofrem com estigmas²⁰. Cuidadoras relatam que as humilhações envolvem ações racistas, desconfianças e suspeitas de roubo de objetos da casa, a identificação com inúmeros

estereótipos por serem latinas, desprezo, vergonha, baixo reconhecimento social, maus-tratos, realização de tarefas desagradáveis, restrições aos espaços da casa e de alimentos, havendo uma “suposta superioridade de classe e raça da patroa”¹⁴ (p. 227).

As humilhações no trabalho de cuidado são vividas tanto por homens quanto por mulheres, pois o serviço doméstico ainda é visto e sentido como degradante, humilhante e “sujo”, de modo que suas executoras são submetidas a “limpar a nojeira do empregador”. Isso é relatado por uma entrevistada, que sente “nojo” de ter que limpar o quarto com peças íntimas sujas e preservativos embaixo da cama de sua empregadora belga²².

As cuidadoras da pesquisa de Leiva Gómez e Ross Orellana²⁵ relatam situações de violência simbólica, como os maus-tratos e humilhações perpetradas por empregadores e seus filhos. Esses fatores reforçam a desvalorização do trabalho doméstico, a precarização e a falta de direitos trabalhistas para quem o exerce²⁵. Resultados semelhantes são vistos na pesquisa de Debert²⁹, pois as discriminações são sentidas pelas cuidadoras, já que as agências contratantes reiteram a necessidade de elas serem gentis, femininas, cuidadosas etc., evocando a feminilidade como natural e não como uma construção social do ser mulher.

As violências também passam pela questão do direito ao trabalho decente, como o acesso à alimentação nas casas dos/as empregadores/as e ao exercício da maternidade pelas trabalhadoras. Por meio das falas das cuidadoras bolivianas, Leiva Gómez et al.²⁴ constatam maus tratos e situações de humilhação, como comer sobras de comidas de seus empregadores ou ter salários reduzidos em decorrência da maternidade. Uma informante relatou que, após o nascimento de seu filho, sua empregadora diminuiu seu salário, pois a criança gastaria recursos da sua casa, como comida, água e luz²⁴.

Outra violência vivida pelas trabalhadoras é com relação ao assédio sexual, de que duas pesquisas tratam. Savas¹⁵, com base em outros autores, aborda os casos de assédio sexual, bem como de abuso verbal e físico que as mulheres migrantes enfrentam no trabalho de cuidado.

Ademais, os estereótipos relacionados à condição de latina — como aqueles relacionados ao erotismo e à mulher sexualmente acessível — são encontrados nas narrativas de trabalhadoras na pesquisa de Gutiérrez-Rodríguez¹⁹. As construções de afeto são realizadas com conflitos e contradições, de modo que o desânimo diante do processo migratório (por não terem autorização para entrada e permanência no país) e a desvalorização da atividade de cuidado são vistos pela autora como dificuldades na vida dessas mulheres¹⁹.

Importante sinalizarmos que as violências não são apenas vividas pelas mulheres no processo de migração e/ou no desempenho das atividades de cuidado. Essa afirmativa ganha destaque na pesquisa de Borgeaud-Garciandía³³, que traz a discussão sobre a violência infantil e doméstica (perpetrada pelo marido) que uma cuidadora relatou em depoimento sobre a sua história, antes da decisão de migrar para outro país.

DISCUSSÃO

A necessidade de uma reflexão crítica sobre a divisão sexual e internacional do trabalho nos estudos apresentados contribui para verificarmos como os marcadores sociais — sejam estes classe, raça, gênero, nacionalidade, geração ou outros — operam nos cenários em que são realizados os trabalhos de cuidado na América Latina e em países da Europa, confirmando as desigualdades sociais que vivenciam as cuidadoras nos mais diferentes contextos^{4,5}.

O que se apresenta como evidente nas produções sobre migração é que tanto as condições de trabalho⁵ quanto o processo de migração irregular podem influenciar os aspectos do processo de saúde e doença³⁴.

O não reconhecimento social deste tipo de trabalho contribui para endossar desigualdades de gênero, pois as trabalhadoras que realizam esse tipo de atividade no contexto contemporâneo têm sido cada vez mais necessária: são contratadas por mulheres e homens das classes média e alta para que possam continuar a planejar as suas rotinas diárias^{35,36}, assim como seguir em seus projetos de vida³⁷.

Considerando todas as atividades que envolvem cuidado, as pesquisas apresentadas^{21,22,24,25} demonstram como as condições de trabalho, especialmente para as mulheres latinas, são desfavoráveis²², considerando todo o discurso colonial que justificou o racismo, a xenofobia e as violências por meio de uma história de servidão e de dominação masculina³⁸.

O “ser latina” nos estudos analisados apresentou-se como um estigma ainda presente em cenários de países colonizadores europeus (exemplo de pesquisas contextualizadas na Itália, França, Bélgica e Alemanha). Esses países não reconhecem a identidade de quem não é da Europa, apenas toleram-na. Cabe ressaltar que a Europa é um continente com muitos países econômica e culturalmente vistos como “superiores” na história do homem branco ocidental³⁹.

Assim, as trabalhadoras latinas vendem a sua força de trabalho por menos e são vistas como “presa” fácil para o capital, pela condição irregular nos países para o

qual decidiram migrar. Elas são mães que precisam trabalhar para sustentar seus filhos e família, considerando que a maternidade ainda marca a desigualdade de gênero, pois as mulheres ainda são responsabilizadas e cobradas pela sociedade movida pela ideia da maternagem⁴⁰.

Nos últimos anos, diante do cenário da entrada em massa das mulheres no mercado de trabalho e do envelhecimento populacional, o trabalho de cuidado remunerado é uma garantia para algumas mulheres construírem carreiras e delegar grande parte do trabalho doméstico e de cuidado dos filhos e idosos para outras mulheres. No entanto, os estudos apresentados mostram como estas cuidadoras migrantes sofrem nestas trajetórias, pois, diante das condições precárias de trabalho em seus países de origem (desemprego e a falta de recursos materiais), decidiram migrar, renunciando ao convívio com as suas famílias, especialmente seus filhos.

Nesse sentido, é relevante pensarmos no retorno que estas migrantes almejam^{24,25}, diante das condições de trabalho em que se encontram, enquanto trabalhadoras em situação migratória irregular. Entretanto, alguns trabalhos já mostram exemplos de resistência de mulheres que valorizam o saber cuidar, o cozinhar, como as patronas mães no México²³, que desenvolveram o seu empoderamento na atividade de cozinhar, mostrando que o cuidado, assim como quem cuida, precisa ser reconhecido e respeitado. Nesse sentido, o avanço nos estudos do trabalho de cuidado de migrantes é a análise das formas de resistências encontradas por essas mulheres, como a criação e a participação em redes de solidariedades¹⁸.

Podemos dizer que a ausência de artigos específicos sobre a saúde dessas mulheres que vivenciam o processo de migração e realizam o trabalho de cuidado remunerado pode apontar para duas questões: a primeira diz respeito ao fato de que, por se tratar de um campo específico da área da saúde, os estudos que dialogam com o processo de trabalho e o adoecimento de trabalhadoras do cuidado são ainda incipientes na América Latina. Por outro lado, a aparição de estudos, sobretudo das ciências sociais, foi capaz de tomar como centralidade o trabalho e, por meio dele, trazer à tona as situações em que as vivências dessas mulheres são permeadas pelo estresse, depressão e ansiedade.

Outro ponto sobre o qual chamamos a atenção é a regularidade da situação migratória, visto que, quanto mais ajustada à legislação do país de destino, maior é a facilidade para o ingresso no mercado de trabalho e nos sistemas sociais de saúde e educação⁹. Isso foi bem posto pelo conjunto de artigos, que abordou a problemática da vulnerabilidade dessas mulheres quando estão indocumentadas no novo país de destino.

A partir desse cenário desigual, sem reconhecimento das atividades de cuidado e com intensas jornadas de trabalho, é evidente que o sofrimento, as dores e as emoções manifestam-se em seus corpos. Nos estudos discutidos, verificamos que a falta de possibilidades de autocuidado (por falta de tempo, por exemplo), a dificuldade de acesso aos sistemas de saúde e a precarização do trabalho podem acelerar as doenças relativas ao trabalho de cuidado, como encontrado em estudo de Andrade e Monteiro⁴¹. Embora as pesquisas analisadas não tenham explorado o cansaço físico, as dores, as doenças musculoesqueléticas, os problemas físicos e emocionais como resultados de uma jornada de trabalho intensa e extensa no cuidado, que pode levar o corpo ao adoecimento⁴¹, entendemos que este seja um tema necessário para futuras pesquisas, com a finalidade de dar visibilidade à saúde de cuidadoras que estão em atividades precárias e mal remuneradas, e que têm por objetivo o sustento familiar.

Outro destaque vai para o processo de migração que pode influenciar intensamente a saúde, dada a dificuldade de adaptação dessas mulheres ao país de destino, os sentimentos de insegurança e a ausência ao acesso aos serviços de saúde. A pesquisa de Gutiérrez-Rodríguez¹⁹, por exemplo, traz avanços ao sinalizar que existe o sentimento de insegurança do processo de regularização da migração, pois o fato de não possuírem a documentação para a permanência no país pode acarretar preocupações. Embora a autora não fale dos aspectos de adoecimento, este é um ponto a ser considerado sobre as diferenciações entre ser migrante em processo irregular ou não e a saúde dessas mulheres.

Impressionaram-nos os achados expressivos sobre as violências que as cuidadoras sofrem nos cotidianos de trabalho, que envolvem a violência verbal, física e psicológica, os maus-tratos, os casos de racismo e as discriminações. Na perspectiva apontada por Hernández et al.⁴², as violências vividas pelas migrantes perpassam as precárias condições de trabalho, mas também podem se relacionar com a experiência migratória das mulheres, que as colocam em situação de vulnerabilidade, como a inexistência de políticas públicas de migração que garantam o direito ao trabalho, saúde e seguridade social.

Nesse sentido, considerando que a violência influencia a saúde e a qualidade de vida de indivíduos e das pessoas, gerando traumas físicos ou psicológicos⁴³, podemos interpretar que essas violências sofridas talvez tenham tido alguma repercussão na saúde dessas mulheres, pois, “sutil ou explícita, a violência atinge os espaços públicos e privados: fere, estressa, mutila, faz adoecer e mata seres humanos”⁴⁴ (p. 22). No entanto, por meio dessa revisão da literatura, não foi possível fazer essa aproximação entre as violências e a saúde dessas trabalhadoras.

Ressaltamos que, ao tratar do tema da migração interdisciplinar, este estudo pode apresentar limitações das evidências encontradas e do processo da revisão relacionados à não inclusão de teses e dissertações da área de ciências humanas, nem sempre encontradas nas bases de dados da área da saúde, que poderiam contribuir para elucidar as complexidades que o tema propõe.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As condições de trabalho no cuidado e as trajetórias de migração de cuidadoras impõem dificuldades que podem ser superadas à medida que essas trabalhadoras encontram, nos países de destino, condições de trabalho adequadas, redes de solidariedade, apoio social e um sistema de saúde que garanta os seus direitos sociais.

Acreditamos que a análise de literatura apresentada pode contribuir para delinear um cenário de mulheres que têm, como aspecto central de suas vidas, o saber-fazer do cuidado. Salientamos que existe a necessidade de pesquisas sobre a saúde e sua conexão com os aspectos do trabalho, do processo de migração e das possíveis violências que esse grupo possa enfrentar. Articular o trabalho, a migração e as violências com a questão da saúde é primordial para que políticas públicas sejam colocadas em prática e, no tempo devido, avaliadas.

Além disso, compreender como se dão os processos de resistências individuais e coletivas é um tema a ser explorado em futuras pesquisas, para a compreensão dos movimentos sociais realizados por essas mulheres ao longo de seus percursos de vida e de trabalho.

Os resultados apresentados lançam possibilidades de pesquisas que considerem as relações de gênero, entendendo-as em configurações do trabalho de cuidado, em que mulheres saem de seus países na tentativa de obtenção de emprego na América Latina ou nos países do Norte. A isso, soma-se a necessidade de considerar que, no processo migratório, as vulnerabilidades estão postas, pois nem sempre essas trabalhadoras conseguem a estabilidade e/ou seus direitos trabalhistas assegurados nos países de destino, como também enfrentam as dificuldades no acesso ao sistema de saúde público — tal como o Sistema Único de Saúde (SUS), na realidade brasileira.

Embora, nesta revisão, não tenhamos encontrado situações de refúgio entre as cuidadoras, este é um tema a ser pesquisado e contemplado nas políticas de saúde de migrantes e de trabalhadores/as, pois têm sido comuns, na América Latina, os deslocamentos de venezuelanas que chegam a outros países, inclusive em

território brasileiro. Estas necessitam (re)começar a vida em outro país e carregam em seus corpos marcas de desigualdades sociais, de violação de direitos e, portanto, de violência⁴⁵.

Reafirmamos a ideia de que, na política de atenção à saúde dos/as trabalhadores/as, a tríade migração, gênero e saúde possa ser articulada e pensada para a garantia da saúde dessa classe, que vive e precisa do trabalho para a sua subsistência. E, em se tratando do processo de migração, os direitos ao trabalho digno e decente devem ser assegurados para todos/as aqueles/ as que estão em processo de deslocamento.

CONTRIBUIÇÕES DE AUTORIA

Andrade CB contribuiu para a concepção, coleta e análise de dados, redação e revisão do texto e aprovação da sua versão final. Santos DL contribuiu para a coleta e análise de dados, redação e revisão do texto e aprovação da sua versão final. Bitencourt SM e Vedovato TG contribuíram para a análise de dados, redação e revisão do texto e aprovação da sua versão final. Todas as autoras assumem integral responsabilidade pelo estudo desenvolvido e pelo conteúdo aqui publicado.

REFERÊNCIAS

1. Kergoat D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: Lopes MJ, Meyer DE, Waldow VR, organizadores. Gênero e saúde. Porto Alegre: Artmed; 1996. p. 19-27.
2. Wlosko M, Ros C. El trabajo del cuidado en el sector salud desde la psicodinâmica del trabajo y la perspectiva del care: Entrevista a Pascale Molinier. Salud Colect. 2015;11(3):445-54.
3. Ehrenreich B, Hochschild AR, editores. Global woman: nannies, maids, and sex workers in the new economy. New York: Holt McDougal; 2004.
4. Hirata H. O cuidado em domicílio na França e no Brasil. In: Abreu ARP, Hirata H, Lombardi MR, organizadores. Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo; 2016. p. 193-202.
5. Hirata H. O que mudou e o que permanece no panorama da desigualdade entre

homens e mulheres? Divisão sexual do trabalho e relações de gênero numa perspectiva comparativa. In: Leone ET, Krein JD, Teixeira MO, organizadores. Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade. Campinas: Unicamp; 2017. p. 143-73.

6. Lenoël A, Pailhé A. Gênero, trabalho e migrações. In: Maruani M, organizador. Trabalho, logo existo: perspectivas feministas. Sao Paulo: FGV; 2019. p. 215-28.

7. Anderson B. A very private business: exploring the demand for migrant domestic workers. Eur J Womens Stud. 2007;14(3):247-64.

8. Roulleau-Berger L. Migrer au féminin. Paris: Presses Universitaires de France; 2010.

9. World Health Organization. Women on the move: migration, care work and health: policy brief [Internet]. Geneva: WHO; 2017 [citado em 11 novembro 2018]. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/259495/WHO-FWC-GER-17.2-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

10. Souza MT, Silva MD, Carvalho R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. Einstein (Sao Paulo). 2010;8(1 Pt 1):102-6.

11. Mendes KD, Campos RC, Galvão CM. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. Texto Contexto Enferm. 2008;17(4):758-64.

12. Galvão TF, Pansani TS, Harrad D. Principais itens para relatar revisões sistemáticas e meta-análises: a recomendação PRISMA. Epidemiol Serv Saude. 2015;24(2):335-42.

13. Alvarado B. Del campo a la ciudad: experiencias sobre migración y trabajo doméstico en adolescentes rurales. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. 2010;15(35):117-33.

14. Aquino Moreschi A. Las lógicas del no-reconocimiento y la lucha cotidiana de las migrantes zapotecas en Estados Unidos: breve etnografía del servicio doméstico. Cuicuilco. 2010;17(49):221-42.

15. Savas G. Social inequality at low-wage work in neo-liberal economy: the case of women of color domestic workers in the United States. *Race Gend Cl.* 2010;17(3-4):314-26.
16. Acosta González E. Entre la necesidad y el reconocimiento: la valoración de la dimensión temporal en las estrategias familiares para la contratación de cuidadoras domésticas inmigrantes en España y Chile. *Si Somos Americanos.* 2013;13(2):141-64.
17. Acosta González E. Mujeres migrantes cuidadoras en flujos migratorios sur-sur y sur-norte: expectativas, experiencias y valoraciones. *Polis (Santiago).* 2013;12(35):35-62.
18. Carpenedo M, Caetano Nardi H. Mulheres Brasileiras na divisão internacional do trabalho reprodutivo: construindo subjetividade(s). *Revista de Estudios Sociales.* 2013;(45):96-109.
19. Gutiérrez-Rodríguez E. Trabajo doméstico-trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias de la UE. *Revista de Estudios Sociales.* 2013;(45):123-34.
20. Mora C, Undurraga EA. Racialisation of immigrants at work: labour mobility and segmentation of Peruvian migrants in Chile. *Bull Lat Am Res.* 2013;32(3):294-310.
21. Hirata H. O trabalho de cuidado: comprando Brasil, França e Japão. *Sur Rev Int Direitos Human.* 2016;13(24):53-63.
22. Pérez I, Stallaert C. The professionalization of paid domestic work and its limits: experiences of Latin American migrants in Brussels. *Eur J Womens Stud.* 2016;23(2):155-68.
23. Montes V, Pombo MD. Ethics of care, emotional work, and collective action of solidarity: the Patronas in Mexico. *Gend Place Cult.* 2019;26(4):559-80.
24. Leiva Gómez S, Mansilla Agüero MA, Comelin Fornes A. Condiciones laborales de migrantes bolivianas que realizan trabajo de cuidado en Iquique. *Si Somos Americanos.* 2017;17(1):11-37.

-
25. Leiva Gómez S, Ross Orellana C. Migración circular y trabajo de cuidado: fragmentación de trayectorias laborales de migrantes bolivianas en Tarapacá. *Psicoperspectivas*. 2016;15(3):56-66.
 26. Guimarães NA, Hirata H, Sugita K. Care et travail du care dans une perspective comparative: Brésil, France, Japon. *Regards croisés sur l'économie*. 2014;2(15):327-40.
 27. Dutra D. Marcas de uma origem e uma profissão: trabalhadoras domésticas peruanas em Brasília. *Caderno CRH*. 2015;28(73):181-97.
 28. Vianello FA, Escrivá A. Late-career international migration and reproductive work. A comparison between Peruvian and Ukrainian women in the Southern Europe. *Investigaciones Feministas*. 2016;7(1):89-113.
 29. Debert GG. Les migrations et le marché de soins aux personnes âgées. *Vibrant (Brasília)*. 2016;13(1):89-101.
 30. Courtis C, Inés Pacecca M. Domestic work and international migration in Latin America: exploring trajectories of regional migrant women in domestic service in Argentina. *Womens Stud Int Forum*. 2014;46(SI):24-32.
 31. Bover A, Taltavull JM, Gastaldo D, Luengo R, Izquierdo MD, Juando-Prats C, et al. Calidad de vida de trabajadoras inmigrantes latinoamericanas como cuidadoras en España. *Gac Sanit*. 2015;29(2):123-6.
 32. Ariza M. Continuities and discontinuities in the work experience of Mexican and Dominican women in the United States. *Estud Demogr Urbanos Col Mex*. 2016;31(2):263-300.
 33. Borgeaud-Garciandía N. Trayectorias de vida y relaciones de dominación. Las trabajadoras migrantes en Buenos Aires. *Estud Fem*. 2017;25(2):757-76.
 34. Arruda-Barbosa L, Sales AF, Souza IL. Reflexos da imigração venezuelana na assistência em saúde no maior hospital de Roraima: análise qualitativa. *Saude Soc*. 2020;29(2):e190730.
 35. Sorj B. Arenas de cuidado nas interseções entre gênero e classe social no Brasil.

Cad Pesqui. 2013;43(149):478-91.

36. Costa SG. Proteção social, maternidade transferida e lutas pela saúde reprodutiva. *Revista Estudos Feministas*. 2002;10(2):301-23.

37. Velho G, Kuschnir K, organizadores. *Pesquisas urbanas: desafios do trabalho antropológico*. Rio de Janeiro: Zahar; 2003.

38. Santos BS. *Para um novo senso comum: a ciência, o direito e a política na transição paradigmática*. 3a ed. São Paulo: Cortez; 2001.

39. Nanda M. O quanto somos modernos? As contradições culturais da modernidade da Índia. *Revista de Estudos da Religião*. 2007;(3):164-82.

40. O'Reilly A, organizador. *Feminist mothering*. Albany: State University of New York Press; 2008.

41. Andrade CB, Monteiro I. Desvelando o trabalho e a saúde de trabalhadores(as) de limpeza hospitalar. *Trabajo y Sociedad*. 2020;34:109-22.

42. Hernández Lara I, Baca Tavira N. El trabajo de cuidado como elemento constitutivo de las comunidades transnacionales en la migración México-EU. *Si Somos Americanos*. 2016;16(2):101-26.

43. Minayo MC, Souza ER, Silva MM, Assis SG. Institucionalização do tema da violência no SUS: avanços e desafios. *Cien Saude Colet*. 2018;23(6):2007-16.

44. Lucena MF. *Saúde, gênero e violência: um estudo comparativo Brasil-França sobre a saúde da mulher negra*. Recife: UFPE; 2014.

45. Andrade CB, Bitencourt SM, Santos DL, Vedovato TG. Venezuelanas no Brasil: trabalho e gênero no contexto da covid-19. In: Baeninger R, Vedovato LR, Nandy S, coordenadores. *Migrações internacionais e a pandemia de COVID-19*. Campinas: Unicamp; 2020. p. 426-34.

Publicado originalmente na *Rev Bras Saude Ocup* 2022;47:e10

TRABALHO, EMPREGO E RENDA NA ERA DA PLATAFORMIZAÇÃO DIGITAL: O CASO DOS TRABALHOS DE CUIDADO

Work, employment and income in the age of digital platformization: the case of care work

Carolina de Menezes Cardoso Pellegrini
Ana Paula Motta Costa

RESUMO

O presente artigo busca tecer linhas preliminares acerca dos trabalhos de cuidado na era da “plataformização digital”. A partir da revisão de conceitos, desde as relações laborais com o gênero até a economia digital (sob uma perspectiva feminista marxista) e suas imbricações com o mercado de trabalho de cuidado, objetiva-se analisar de que forma a plataformização digital atua nos casos de trabalhos de cuidado. Como metodologia de análise, após a construção do referencial teórico, utiliza-se da observação de duas plataformas digitais que disponibilizam, no Brasil, serviços de cuidado de forma autônoma, sendo essa observação confrontada com dados já produzidos (dados secundários) acerca da presença feminina no mercado de trabalho, formal e informal. Os resultados obtidos demonstram que a plataformização dos trabalhos de cuidado incrementa as disparidades de remuneração e gênero, já há muito existentes nas relações capitalistas de produção e consumo, tendo em vista que acentuam desigualdades de gênero, classe e raça. Conclui-se, ao final, que a falta de regulamentação dos mercados digitais serve de catalisador da precariedade laboral feminina, impedindo o desenvolvimento econômico e social rumo à valorização profissional.

Carolina de Menezes Cardoso Pellegrini
Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Ana Paula Motta Costa
Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Palavras-chave: Plataformização Digital; Economia Digital Feminista; Relações de Gênero; Trabalhos de Cuidado.

ABSTRACT

This article seeks to weave preliminary lines about care work in the era of “digital plataformization”. From the review of concepts, from labor relations with gender to the digital economy (from a Marxist feminist perspective) and its imbrications with the care labor market, the objective is to analyze how digital plataformization acts in cases of care work. As an analysis methodology, after the construction of the theoretical framework, we use the observation of two digital platforms that provide, in Brazil, care services in an autonomous way, and this observation is confronted with data already produced (secondary data) about the female presence in the labor market, formal and informal. The results obtained show that the plataformization of care work increases the disparities in remuneration and gender, long existing in capitalist relations of production and consumption, considering that they accentuate gender, class and race inequalities. It is concluded, in the end, that the lack of regulation of digital markets serves as a catalyst for female labor precariousness, preventing economic and social development towards professional valorization.

Keywords: Digital Plataformization; Feminist Digital Economy; Gender Relations; Care Work.

INTRODUÇÃO

O percurso da mulher para afirmar-se enquanto sujeito de direitos é tortuoso. Não é possível sequer afirmar que esse processo está encerrado, pois a igualdade de gênero ainda é uma esperança de um futuro distante. Se nas economias pré-capitalistas, antes das grandes Revoluções Agrícola e Industrial a mulher que pertencia às camadas trabalhadoras era economicamente ativa, atuando nos campos, manufaturas, minas e lojas, além de realizar as tarefas domésticas, o decurso do tempo transmutou o papel da mulher para “auxiliar” no processo produtivo, enquanto elevava o papel do homem no mercado de trabalho (Saffioti 1978). Desde então, persiste, na sociedade, a necessidade cotidiana da mulher de superar as barreiras impostas pela construção heteropatriarcal, que reverbera na vida privada, comunitária e no modo como a mulher se insere no mercado de trabalho.

Nesse contexto, o advento da economia digital atua sob dois eixos antagônicos: ao mesmo tempo que permite novas conexões, maior alcance e

possibilidades de empregabilidade aos profissionais, também apresenta ao mercado de trabalho novas informalidades. Essas novas informalidades, por sua vez, modificam a estrutura das condições de trabalho (salário e estabilidade) em favor do “emprego flexível”, o que, em última análise, implica na precarização do trabalho (Druck 2011). Por se tratar de plataformas que surgem todos os dias nos mais diversos contextos, não há regulamentação suficiente ou políticas públicas bem definidas que as alcancem. A lei e a política não são velozes o suficiente para acompanhar as transformações do mundo digital.

A isso se soma a divisão sexual do trabalho, que historicamente relegou à mulher atividades de menor remuneração e voltadas ao “cuidado”, esse associado ao corpo feminino. Trata-se de uma produção do gênero (Biroli 2016, p. 739) que compõe a dualidade feminino-masculino, porque posiciona a mulher de maneira desigual e subordinada ao homem. No atual modo de produção, o sexo masculino ascendeu profissionalmente às custas das mulheres, que permaneceram nos cuidados da casa, da família, das crianças e dos idosos, garantindo a manutenção do cotidiano, enquanto buscavam construir uma carreira fora do lar – são as conhecidas “jornadas de trabalho duplas das mulheres”. Ou seja, enquanto o papel historicamente atribuído ao homem foi de provedor, o da mulher foi de reprodutora (Kon 2016), o que não significa, contudo, que o corpo da mulher tenha sido, em algum momento na história, estranho ao trabalho.

Mas não só. Para muitas mulheres, os trabalhos de cuidado representam também a única fonte de sustento. Em uma cadeia de delegação de responsabilidades, as mulheres das camadas sociais mais baixas acabam exercendo trabalhos de cuidado dentro e fora de casa, porque contratadas (por vezes por outras mulheres) para assegurar a manutenção de outros lares e familiar – inclusive às custas de seus próprios.

A partir dessas provações, o presente artigo tem como objetivo tecer linhas preliminares acerca dos trabalhos de cuidado na era da “plataformização digital” (Grohman 2019). O primeiro tópico é destinado a apresentar os contornos do trabalho em tempos de economia digital e gig. Os trabalhos de cuidado e a relação do gênero com o mercado de trabalho são objeto do segundo tópico. Como discussão, propõe-se o terceiro tópico, com um atravessamento entre os conceitos trabalhados e a realidade, a partir, principalmente, da perspectiva da economia feminista. Busca-se situar o debate, dentre outras, sob a perspectiva do feminismo marxista, como em Heleieth Saffioti (1978), Silvia Federici (2019), Sarah Razavi (2007), Sylvia Walby (1990) e Kylie Jarrett (2014), tendo em vista a opressão que se opera sobre as trabalhadoras de cuidado a partir do sistema capitalista de produção. Como metodologia de análise, aqui, propõe-se a observação de plataformas digitais que oferecem serviços de cuidado no Brasil, o

que se confronta com dados já produzidos (dados secundários) acerca da presença feminina no mercado de trabalho formal e informal. Ao final, são trazidas conclusões, sem, contudo, a pretensão de exaurir a problemática, mas sim de contribuir para debates futuros que se debrucem sobre o tema.

A ERA DA “PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO”

As transformações originadas na sociedade pelo incremento da tecnologia surtiram diversos efeitos no mundo das relações de trabalho. Dentre elas, destaca-se o que passou a ser conhecido como “uberização do trabalho”, fenômeno derivado ao alcance da empresa Uber, de transportes de passageiros pela via terrestre, como forma de classificar os trabalhos sob demanda por meio de aplicativos (Franco e Ferraz 2019). Trata-se de uma nova forma de organizar a prestação de serviços, na qual triangularizam-se as relações de trabalho, ocupando a plataforma um importante papel no desenvolvimento da atividade econômica; conta-se com o algoritmo como função central no gerenciamento das tarefas e com um sistema de avaliações que, inclusive, determinam a permanência (ou não) do trabalhador na plataforma. Em troca, o trabalhador teria certa liberdade para gerência dos seus horários de trabalho (Kalil 2019).

Porém, há uma relação inafastável de dependência e precariedade nesse modelo de oferta e demanda por serviços. Nesse sentido, Grohmann (2019) utiliza-se do termo “plataformização do trabalho” em detrimento de “uberização”, como forma de descrever o cenário atual do trabalho digital. Isso porque ainda que a Uber seja expoente das novas forças de relação laboral, o termo em si “não recobre a multiplicidade de atividades de trabalho mediadas por plataformas além da própria (...)” (Grohmann 2019, p. 112). Logo, pensar a partir da perspectiva da “plataformização” possibilita que se identifique a dependência que trabalhadores (prestadores de serviço) e consumidores paulatinamente passaram a ter das plataformas digitais (Grohmann 2019).

E, de fato, o trabalho de plataforma, definido enquanto aquele que abarca atividades de trabalho mediadas, organizadas e/ou governadas pelas plataformas digitais (Van Doorn 2017) é parte importante do fluxo laboral atual. Trata-se de um trabalho próprio da globalização e dos novos meios de acesso à informação, podendo ser prestado de forma inteiramente remota, ou pelo uso da plataforma como meio de intermediar trabalhos realizados de forma física. Essas empresas apresentam-se como mediadoras entre oferta e procura, porém, nessa mediação acabam por definir

os ganhos do trabalhador, tendo em vista que são proprietários dos meios de avaliação do trabalho e das regras e estímulos à produtividade (Abílio 2021).

Van Doorn (2017) e Grohmann (2019, p. 112) lembram que a simplificação na conexão entre consumidores e trabalhadores representa, também, uma maior precarização do trabalho, tendo em vista que são atividades “marcadas por parassubordinação tecnológica e submetidas à medição de rendimento”. Ocorre o desaparecimento do vínculo de emprego, porquanto a plataforma não é reconhecida como empregadora e o trabalhador é apresentado como parceiro e não há qualquer contrato de trabalho ou mesmo de prestação de serviços. Trata-se de um “autogerenciamento subordinado” (Abílio 2021, p. 174), de trabalhadores *just in time* que “administram” seu tempo e oferta de trabalho, assumindo os riscos e custos sem contar com direitos, porém, seguem controlados e gerenciados¹.

Mas não só. O trabalho de plataformas não é uniforme, porquanto depende tanto de características de gênero, raça ou território - ou, se no mercado de trabalho usual não existe uma composição uniforme da massa trabalhadora, também no mercado regulado pelas plataformas digitais estão presentes a complexidade de heterogeneidade das relações (Grohmann 2019). Assim, mostra-se necessário localizar espacial e socialmente as atividades “plataformizadas”, como forma de analisar criticamente o empreendimento. No Sul Global, muitas vezes essa forma de trabalho mostra-se a única alternativa de “trabalho do futuro”, enquanto no Norte (Estados Unidos, Europa), o trabalho digital insere-se em um contexto mais amplo, de *gig economy*, ou a “economia dos bicos”, que se intensifica em momentos de crise (Grohmann 2019).

Sobre a *gig economy*, cita-se Woodcock e Anwar (2018) no sentido de que, no início, a economia *gig* se propunha a permitir que o serviço fosse prestado de qualquer lugar, conectando pessoas em uma forma de economia compartilhada. Porém, a prática acabou por demonstrar que, no seu centro, ainda estava o trabalho, e o trabalho necessariamente envolve uma relação em que uma pessoa vende seu tempo para outra. Então, a liberdade do trabalhador *gig* é via de mão dupla: os trabalhadores são livres para escolherem para quem trabalhar, mas ao mesmo tempo são “livres” de qualquer outro meio de sobrevivência que não a venda de seu tempo (força de trabalho), porque desprovidos dos meios de produção (Woodcock e Anwar 2018).

No Norte Global a economia *gig* se apresenta (ou, ao menos, acentua-se) em momentos de crise, no contexto latinoamericano e especialmente no Brasil ela é a regra e não a exceção. A plataformização se trata de uma gestão da sobrevivência para a classe trabalhadora, rumando à precarização estrutural do trabalho em sua nova morfologia (Antunes 2018). Quanto à morfologia, Grohmann (2019) apresenta três tipos

de plataformas de trabalho: as que requerem trabalhos em locais específicos, como é o caso dos *deliveries*; as de microtrabalho ou *crowdwork*, voltados principalmente a treinamento de dados para inteligência artificial; e plataformas *freelance*, *cloudwork* ou macrotrabalho, que reúnem diversas atividades, das mais variadas qualificações (Grohmann 2019).

Em que pese possuam importantes diferenças entre si, as diversas formas de manifestação da plataformização do trabalho evidenciam um trabalho precário, redução da autonomia do trabalhador (o “prestador de serviços autônomo”) e uma flexibilidade unilateral, que não alcança os trabalhadores (Huws et al 2019; Grohmann 2019). Nesse sentido, há um descolamento do próprio conceito jurídico de salário (contraprestação pelo serviço prestado), tendo em vista a ausência de habitualidade, o que contribui para a informalidade legal do trabalhador, em que pese possibilite um afastamento crítico da forma-salário (Marx 2013), que melhor evidencia a divisão entre trabalho necessário/ mais trabalho, trabalho pago e não pago.

Ou seja, ainda que o ideal algorítmico de neutralidade e objetividade dos aplicativos (plataformas) atue de forma a incutir a sensação de autonomia/independência no trabalhador, que tem o “chefe” representado pelo sistema e não por uma pessoa, trata-se, em última análise, de uma gestão do ideário neoliberal de empreendedorismo, que possibilita que as empresas de tecnologia se apropriem do valor gerado pelos trabalhadores que ofertam seus serviços pelas plataformas (Grohmann 2019). É nesse contexto que se inserem os trabalhos de cuidado, objeto de estudo específico deste artigo.

TRABALHOS DE CUIDADO E A RELAÇÃO DE GÊNERO

O trabalho da mulher sempre teve uma relação central, embora complexa, com o capital (Jarret 2014, p. 15). As atividades domésticas historicamente foram generalizadas como geração de bem-estar difuso, tendo em vista a distância dos instrumentos usuais de mensuração de valor, ou seja, não contabilizadas como centrais econômica ou politicamente (Jarret 2014). Nesse cenário, a expressão “trabalho afetivo” é usualmente utilizada para descrever atividades do setor de serviço na era “pós-fordista” que também se posta como sinônimo de trabalho reprodutivo. Contudo, “afeto” não implica ternura ou amor, senão em uma capacidade de interação, movimento e motivação a partir de trocas e encontros (Federici 2019). A ascensão capitalista do setor de serviços, nesse sentido, incrementou a sistematização do trabalho emocional, padronizando-o e o massificando, porém, com a capitalização

ainda vinculada na criação das mulheres, que desde a infância são condicionadas a relacionar-se de forma instrumental com as emoções (Hochschild 2003).

Os trabalhos afetivos possuem relação natural com os trabalhos de cuidado. Compreendido como um trabalho que não se encerra na atitude de atenção, mas sim que abarca um conjunto de atividades que oferecem uma resposta concreta à necessidade de outro, o cuidado é um serviço, apoio ou assistência que, de forma remunerada ou não, se encerra na responsabilidade quanto à vida e/ou bem-estar (Kergoat 2016). Nesse sentido, se o trabalho é a reprodução do viver em sociedade, a partir de uma reflexão feminista materialista, como propõe Kergoat (2016), então trata-se, também, de uma atividade política.

O mercado de trabalho se segmenta em polos, cabendo o polo tradicional e precário às mulheres e o polo virtuoso aos homens, pela limitação advinda da própria representação masculina de autoridade e poder, que se baseia na divisão social de espaços entre feminino e masculino, advinda de categorias assimétricas e hierarquizadas. É o que Sylvia Walby (1990, p. 178) denomina de “patriarcado privado”, ou seja, a exclusão das mulheres do processo produtivo como parte de um controle direto dos homens (pai, irmão ou marido). A família, portanto, está no centro da opressão feminina: não há um impedimento legal ou formal de que ocupem os espaços públicos, porém, ao fazê-lo, estão em posição de subordinação.

Graças à divisão sexual do trabalho, as profissões associadas às mulheres revolvem-se em torno do cuidado, seja na vida íntima (como cuidadoras de crianças, idosos ou incapacitados), em afazeres domésticos ou áreas da licenciatura (“trabalho de cuidado de educar”). Os homens, em contrapartida, tendem a assumir atividades ligadas às ciências exatas e da tecnologia, com maior reconhecimento social e monetário (Gois 2017). Essa divisão encontra-se no centro das grandes questões feministas: as mulheres têm de enfrentar a crise que é conciliar o trabalho pago com a reprodução, reprodução [social] essa que, por sua vez, depende do trabalho não remunerado das mulheres; o trabalho reprodutivo, que tinha saído de casa, retornou pelos cortes nos orçamentos de assistência, saúde e comércio, ao mesmo que a função da casa, com a expansão do trabalho doméstico, serve de “imã para o trabalho não (ou mal) remunerado” (Federici 2019. p. 345).

Os trabalhos de cuidado podem assumir diversas formas, desde o cuidado com a casa, lar, família ou vulneráveis. O trabalho doméstico, em sentido amplo, é o mais reconhecido como tal. Para Federici (2019), trata-se de uma criação do capitalismo no final do século XIX com uma dupla função: pacificar os trabalhadores do sexo masculino e apoiar a mudança da indústria têxtil (excedente absoluto) para a indústria pesada

(excedente relativo), que exige mais exploração do trabalho. Em sentido estrito, trabalhos como de babá, cuidadora de idosos e deficientes, *petsitters* muitas vezes são relacionados ao trabalho doméstico, estruturando-se uma relação na qual se espera que as trabalhadoras domésticas realizem outras atividades de cuidado e vice-versa.

Na esfera privada, para além do gênero, racismo e classismo operam nos trabalhos de cuidado de forma inevitável. Ao longo da construção capitalista no Brasil, as mulheres de grupos étnicos e raciais que não brancos sempre foram os provedores naturais dos serviços de cuidado, ainda que às custas de suas próprias necessidades de cuidado ou de suas casas e famílias. Especialmente as mulheres negras possuem laços estreitos com os trabalhos domésticos, oriundos do tempo da escravidão (Razavi 2017).

Mulheres das classes sociais mais baixas (que geralmente também são não brancas), por sua vez, por não possuírem recursos para terceirizar as tarefas de cuidado, devem conciliá-las com suas atividades laborativas externas, que garantem a subsistência familiar. Sendo os recursos escassos e insuficientes, essas mulheres muitas vezes não podem contar com a compatibilidade de seus horários com o funcionamento das instituições que se prestam a seu auxílio, como é o caso das creches públicas. Sendo o cenário propício ao trabalho infantil (irmãs mais velhas cuidando dos irmãos mais novos), se os adultos da família e da comunidade não possam prestar o cuidado (Bruschini e Riboldi 2009).

Logo, a afinidade das mulheres aos trabalhos de cuidado não se trata de algo natural à biologia feminina, mas sim às construções da sociedade heteropatriarcal, que atribui ao corpo feminino a atribuição de zelar pelo corpo masculino. O zelo, contudo, nunca foi remunerado como os demais trabalhos, ainda que seja a razão pela qual essas atividades podem ser exercidas. Com o desenvolvimento de novas tecnologias e formas de relação social, percebe-se que as indústrias rumam ao progresso, mas deixam de lado as necessidades das trabalhadoras de cuidado.

DISCUSSÃO: COMO GARANTIR O CUIDADO DE QUEM CUIDA?

Ao se relacionar as problemáticas da economia digital plataformizada e os trabalhos de cuidado, verifica-se que o elo entre elas é o gênero. As mulheres, acumulando cada vez mais trabalhos de cuidado (domésticos, como cuidadoras ou reprodutivos) dentro e fora de casa, nunca foram remuneradas de forma apropriada. Salvagni (2021), ao referir o relatório “Tempo de Cuidar” da Oxfam (2020), refere que o valor monetário global do trabalho de cuidado não remunerado é de, ao menos,

US\$10,9 trilhões por ano, o que representa três vezes o estimado para o setor de tecnologia, ao qual associa-se os maiores valores de mercado. Logo, o trabalho de cuidado, muitas vezes, não possui reconhecimento monetário ou social (Salvagni 2021).

Há uma relação intrínseca entre a falta (ou má) remuneração dos trabalhos de cuidado com o próprio desenvolvimento das economias capitalistas. Gaiger (2008), sobre o tema, aduz que, na hegemonia dessa forma de constituição econômica, “riqueza” dá lugar a “valor”, esse associado com valor de troca, desprezando-se os sentimentos de pertencimento ou as combinações de interesses. E esse distanciamento dos valores éticos e morais que se articulam pela vida social, sob uma perspectiva feminista, impede que os trabalhos de cuidado explorem melhores remunerações e condições de trabalho.

Esse cenário agrava-se em contextos de plataformização digital, porquanto potencializa-se a informalidade e a precarização. Sob o argumento de que seria uma alternativa flexível de trabalho às jornadas fixas do trabalho tradicional, o trabalho digital apresentou-se como uma forma de conciliar as jornadas de trabalho da mulher, dentro e fora de casa. Afinal, a flexibilidade e a constante adaptação são tidas como “habilidades femininas”, demandadas justamente em sistemas precários de empregabilidade, incluindo aqueles da indústria digital (Jarret 2014). Aliando-se às dificuldades da ascensão na carreira profissional nos setores tradicionais, muitas trabalhadoras acabam se rendendo aos trabalhos autônomos. Dentre esses trabalhos, os que mais destacam a presença feminina são, justamente, aqueles relacionados ao trabalho doméstico, além de plataformas que possam ser acessadas de casa, como as fazendas de clique (Salvagni 2021).

A constatação de Salvagni (2021) coaduna-se com as da pesquisa “Women, Automation and the Future of Work” (Hartmann et al, 2019), que indica que mulheres são mais propensas do que homens a trabalhar com computadores e mídias digitais, porém, são significativamente menos representadas nos trabalhos de maiores remunerações. Pelo contrário: as plataformas de trabalho doméstico (como *TaskRabbit* e *Care.com*), inseridas na categoria de menores pagadoras do mercado digital, são as que mais apresentam perfil majoritariamente composto por trabalhadoras do sexo feminino (Hartmann et al 2019).

Com relação ao caso brasileiro, identifica-se que estão escondidas, sob o mote de flexibilidade e autonomia, formas perversas de contratação e precarização do trabalho. A plataforma “GetNinjas”, anuncia uma mulher (branca), utilizando máscara e luvas sob a frase “precisando de profissionais em serviços domésticos? Até 4 orçamentos gratuitos, profissionais avaliados”. Logo abaixo, está uma extensa lista de trabalhos de cuidado, desde babás até *personal shopper*. Constam na página, ainda,

avaliações de quem contratou os serviços (GetNinjas 2022). Já o aplicativo “Parafuzo” se apresenta como “uma plataforma online que oferece limpeza doméstica para a sua casa ou apartamento em apenas poucos clicks”. Não apresenta uma mulher branca realizando os serviços e sim uma não branca, porém, não negra - também com todos os equipamentos de proteção para o trabalho. Ao clicar na página “Trabalhe no App”, o usuário é direcionado a um “pré-cadastro de parceiros”, na qual são descritas como vantagens ao profissional: “seja seu próprio chefe; trabalhe perto de casa; aumente sua renda” (Parafuzo 2022).

A plataforma ainda permite que se façam orçamentos diretamente na página. Para a “limpeza padrão” de um apartamento de dois quartos e um banheiro, com área externa de até 20m², uma diária de 6 horas de trabalho, das 07:00 às 13:00 da manhã, custa ao cliente R\$180,00 (Parafuzo 2022). Para uma diária de “limpeza pesada” pós-obra, dois profissionais, trabalhando 14 horas no total, em um sábado, das 07:00 às 14:00, e fornecendo alguns tipos de produto de limpeza, custam ao usuário R\$480,00 (Parafuzo 2022)².

Apenas a análise preliminar das duas plataformas, tal qual se pretende para fins de início de debate, acena à falácia dos benefícios do trabalho plataformizado. Inicia-se pela falsa representação das trabalhadoras, tendo em vista que o trabalho doméstico, no Brasil, tem cor: foram as mulheres negras, que, após o fim da escravidão, continuaram ocupando os postos de trabalho mais desqualificados, recebendo salários ainda mais baixos e com pior tratamento. Conforme Margareth Rago (1999), a condição da mulher negra quase não se alterou depois da abolição e da formação de um mercado de trabalho livre no Brasil. Atualmente, as mulheres negras representam pelo menos 63% das trabalhadoras domésticas (Ipea 2019). Dentre as principais formas de inserção no mercado de trabalho para essas mulheres, o trabalho doméstico remunerado é prevalente (18%), com relação à proporção de mulheres brancas que se ocupam dos mesmos serviços (10%) (Abreu 2021). Ou seja, há trabalhadoras brancas dentre as trabalhadoras domésticas, porém, essas são minoria, especialmente considerando que a população brasileira é composta em 51,8% de mulheres, mas apenas 23,4% desse percentual se identifica como não branca (IBGE 2019).

A prática de orçamentos das plataformas incentiva a oferta predatória de serviços, pautada não pela qualidade (ou garantia de remuneração digna à profissional) e sim pelo preço ao consumidor final. Na plataforma GetNinjas, grande parte das avaliações e recomendações postadas por usuários frisam o preço do serviço cobrado e não necessariamente o asseio, cuidado ou mesmo profissionalismo. No anúncio das “melhores diaristas de 2022”, “Vera” é avaliada por “Ana Paula” como “valeu a

pena, orçamento grátis e não é careiro". "Ynae", que se intitula "profissional da categoria Família" e oferece "serviços relacionados a babá, cozinheira, motorista", foi avaliada por "Roberto" como "rápida, honesta e com bom preço" (GetNinjas 2022). A GetNinjas ainda apresenta os custos médios estimados para alguns dos serviços. O serviço de "faxineira" possui custo médio estimado de R\$159,00, sendo o menor custo anunciado de R\$98,00 e o maior de R\$219,00 (GetNinjas 2022)³. Então, a conjunção da publicização dos menores custos possíveis para contratação do serviço com a prevalência, dentre as avaliações publicadas, de comentários relacionados ao preço pago, compele as profissionais a aviltar sua remuneração, tendo em vista que, se não o fizerem, terão menores chances de ser contratadas⁴.

A empresa Parafuzo, por sua vez, promove o trabalho plataformizado como uma alternativa viável e flexível ao trabalho formal. Contudo, sabe-se que a profissional não será "sua própria chefe", porquanto receberá ordens diretas do contratante/tomador do serviço e, em qualquer intercorrência, poderá ser punida não apenas pelos donos da casa, como também pela política da plataforma. Em que pese nos Termos de Uso da plataforma conste que a empresa "não é responsável, em qualquer grau ou medida, pela execução e/ou garantia dos serviços prestados e/ou produtos ofertados por seus parceiros comerciais [prestadores autônomos]" (Parafuzo 2022, item 2.), a indicar que não possui sistema de punição aos profissionais, a adesão ao "plano de assinatura", obrigatória a todos os profissionais cadastrados na plataforma, só é dispensada àqueles que atinjam nota 4,90 ou superior no serviço, com no mínimo 6 meses de atividade na plataforma (Parafuzo 2022, item 3). Logo, há uma punição e, por conseguinte, subordinação indireta, advinda tanto do usuário tomador de serviço, quanto da plataforma, materializada na avaliação que o profissional recebe pelo seu serviço.

Não será possível à profissional que "trabalhe perto de casa", tendo em vista que, em geral, essas trabalhadoras residem nas zonas mais periféricas e pobres da cidade, enquanto os tomadores de serviço (em especial, que utilizam de plataformas digitais) encontram-se em bairros mais nobres. Que "aumente sua renda" tampouco será possível, a menos que se submeta longas horas de trabalho, provavelmente sem segurança mínima no trabalho (como equipamentos de proteção individual). Afinal, todos os custos de transporte e alimentação terão de ser descontados dessas diárias, pois, nenhum direito trabalhista é garantido à profissional das plataformas digitais. Ademais, a remuneração da plataforma Parafuzo é composta de cobrança de "assinatura mensal", obrigatória para os profissionais que varia de R\$ 15,00 a R\$28,00, comissão descontada do cliente/usuário e cobrança de transferência para a conta bancária dos

profissionais, ao custo de R\$1,50 por semana trabalhada (Parafuzo 2022, item 3.). Logo, uma profissional de limpeza, que realize uma limpeza de R\$180,00 por semana, por intermédio da plataforma, terá como remuneração final R\$686,00 (tendo ainda de descontar seus custos com transporte, alimentação e material). A limpeza, portanto, pagaria R\$171,50 à profissional por diária de 6 horas de trabalho, ou seja, R\$28,58 por hora trabalhada. Quando o valor da hora do salário-mínimo do país é, atualmente, de R\$40,40 (Senado Federal 2022). Pior: se os pagamentos são realizados toda “terça-feira”, a cuidadora não terá outra opção senão “pagar para trabalhar” até que receba suas diárias - o que vai de encontro com os preceitos mínimos da Constituição Federal quanto à proteção ao trabalho, trabalhador e emprego.

A realidade, porém, é a reprodução da precariedade do trabalho, oculta sob a autonomia. Sob o mote da flexibilidade, inovação e autonomia, evidencia-se que as novas formas de oferta e demanda por trabalhos de cuidado, a partir das plataformas digitais, acabam por construir uma massa de trabalhadoras inseridas de forma vulnerável no mercado de trabalho, sem acesso a direitos e proteções sociais, a remunerações incompatíveis mesmo com os níveis mínimos previstos na legislação. Há, ainda, os inafastáveis recortes de gênero e classe nessa espécie de prestação de serviço, que situa outros patamares de desigualdades sobrepostas sobre a mulher negra doméstica/cuidadora. Intensifica-se o trabalho a jornadas exaustivas, visando aferir melhores rendimentos, sem segurança e saúde no trabalho ou acesso à seguridade social ou possibilidade de responsabilizar, em uma cadeia direta, o verdadeiro empregador, deixando as profissionais à margem das formalizações essenciais para que se acessem garantias trabalhistas e previdenciárias.

O questionamento então é: em tempos de economia digital e plataformação dos trabalhos, como garantir o cuidado (regulamentação, direitos trabalhistas e sociais, remuneração digna) a quem cuida? Schiochet (2009) leciona que o que se compreende como “política pública” é não só a iniciativa do governo (ou do Estado) em organizar em planos, programas e ações, mas também sua “não ação”, quando negligenciados os dilemas sociais. Em contrapartida, conforme Fassin (2005), um dos grandes desafios do estudo de políticas contemporâneas não são tanto as instituições e técnicas, quanto o “ethos da compaixão” de políticas que atacam as consequências do problema, mas não suas causas.

É a diferença, novamente de acordo com o Schiochet (2009, p. 269), entre “políticas de governo”, que não se institucionalizam como direitos (da sociedade) e deveres (do Estado), e “políticas de Estado”, essas sim capazes de garantir um projeto de longo prazo eficiente e resolutivo. Quando se trata de problemas sociais

complexos como a regulamentação de formas de trabalho, sendo essas atravessadas por problemáticas de raça, classe e, principalmente, gênero, não existem soluções fáceis. Não basta uma política que distribua renda para as trabalhadoras de cuidado, por exemplo, porque apenas atenua-se a questão, sem resolvê-la. Ainda de acordo com Schiochet (2009), políticas desse teor devem ser acompanhadas de outras que incidam sobre a propriedade dos meios de produção ou sobre a distribuição patrimonial, democratizando o acesso a outros direitos e garantias, como crédito, educação e formação social e profissional. Nesse sentido, mais do que a promulgação de leis *pro forma*, mostra-se necessário a construção de políticas públicas complementares, que, efetivamente, alcancem as trabalhadoras do cuidado, sob pena de restarem, assistentes e assistidos, desprotegidos.

CONCLUSÕES

Com o advento e ascensão da economia digital, a plataformização do trabalho surge em um contexto de necessidade de reorganizar a prestação de serviços. Algoritmos assumem uma posição central nesse novo sistema, garantindo a permanência ou o desligamento de autônomos vinculados às plataformas, a depender das avaliações dos clientes (consumidores) que adquirem esses serviços pelo meio digital. Trata-se de uma nova forma de organizar a força produtiva, retirando da equação a figura do “empregador”. As plataformas apresentam-se como facilitadoras para os autônomos, enquanto os clientes possuem a liberalidade de, a cada dia, consumir o trabalho de um profissional diferente. Se teria, portanto, uma cadeia produtiva pautada não pelos elementos legais de reconhecimento de vínculo de emprego (pessoalidade, onerosidade, subordinação e habitualidade), mas sim pela autonomia dos prestadores do serviço, pela flexibilização das jornadas e ambientes de trabalho, pela possibilidade de que o profissional autônomo “seja o seu próprio chefe”, vindo a tecnologia a seu auxílio.

O que a realidade demonstra, contudo, é que o uso das plataformas digitais de oferta de trabalhos acaba por precarizar e sucatear a prestação de serviços. Os trabalhadores, em verdade, não são seus próprios chefes: algoritmos que refinam suas avaliações são responsáveis por sua subordinação e gerenciamento, enquanto os clientes, tomadores de serviço, possuem a prerrogativa de avaliar o serviço prestado, impactando diretamente na permanência e relação do prestador com a plataforma na qual está, informalmente, cadastrado.

Dentre os muitos trabalhos ofertados nas plataformas digitais, estão aqueles relacionados ao cuidado, de *freelance* ou macrotrabalho. Os trabalhos de cuidado,

compreendidos como aqueles vinculados à assistência, apoio ou auxílio que responde à necessidade concreta de outro, garantindo saúde, segurança e/ou bem-estar, são desde os primórdios das relações sociais capitalistas atrelados à mulher e, por conta disso, encontram-se na base da pirâmide das remunerações e direitos trabalhistas básicos. Essa atribuição desigual desses trabalhos à mulher está no cerne da divisão sexual do trabalho e garantiu a opressão e invisibilidade feminina (sendo necessários os devidos recortes de classe e raça para melhor compreender a problemática).

O presente artigo buscou promover provocações iniciais sobre o debate mais amplo que é a intersecção entre gênero, cuidado e tecnologia. Partindo dessa premissa e relacionando os conceitos apresentados, realizou-se a observação (a nível preliminar, para fins de articulação do debate) de duas plataformas digitais que, no Brasil, realizam a “intermediação” de trabalhos autônomos, dentre eles aqueles relacionados aos cuidados. Com essa observação, articulou-se a relação com os dados já produzidos acerca da renda, gênero e raça que atravessam essa modalidade de serviço, demonstrando que as plataformas digitais que oferecem serviços de cuidado reproduzem a precarização do trabalho e incrementam as disparidades de remuneração entre gêneros, embora prometam autonomia, flexibilidade e complemento da renda. A pesquisa demonstrou que as plataformas não representam com fidelidade o verdadeiro perfil das trabalhadoras (mulheres, não brancas e sem acesso a equipamentos de proteção individual), bem como não garantem uma remuneração compatível com o patamar mínimo nacional, além de incentivar a oferta predatória de serviços – contribuindo, assim, para acentuar as discrepâncias já existentes no mercado de trabalho não intermediado pela tecnologia.

Sob a perspectiva das políticas públicas e como forma de contribuição para debates ulteriores, compreende-se que a falta de regulamentação dos mercados digitais serve de catalisador da precariedade laboral feminina, impedindo o desenvolvimento econômico e social rumo à valorização profissional, de sorte que se mostra necessária a construção de políticas públicas complementares entre si, que visem atacar as causas e não apenas as consequências da divisão sexual do trabalho na era digital.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Coshtek, 2021. Uberização: manicures, motoboys e a gestão da sobrevivência. Em: Léa MARQUES, ed. **Trajetórias da informalidade no Brasil contemporâneo**. São Paulo, SP: Fundação Perseu Abramo, p. 173-190.

ABREU, Angélica Kely, 2021. O trabalho doméstico remunerado: um espaço racializado. Em: Luana PINHEIRO, Carolina TOKARSKI, Anne Caroline POSTHUMA, eds. **Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade**: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil. Brasília, DF: OIT. p. 47-66.

ANTUNES, Ricardo, 2018. **O Privilégio da Servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo.

BOLAÑO, César Ricardo Siqueira, 2015. Digitalisation and Labour: A Rejoinder to Christian Fuchs. *Triple: Capitalism, Communication & Critique*. [online]. 13(1) [citado 2022-10-31], p. 79-83. Disponível em: <https://doi.org/10.31269/triplec.v13i1.666>.

BIROLI, Flávia, 2016. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. **Dados**. [online]. 59(3) [citado 2022-10-31], p. 719-754. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/00115258201690>.

BRUSCHINI, Maria Cristina A. e RICOLDI, Arlene Martinez, 2009. Família e trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda. **Cad. Pesqui.** [online], vol.39, n.136 [citado 2022-10-31], p. 93-123. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742009000100006&lng=pt&nrm=iso>.

DRUCK, Graça, 2011. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH** [online]. 24(1) [citado 2022-10-31], p. 37-57. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>.

FASSIN, Didier, 2005. Compassion and repression: the moral economy of immigration policies in france. *Cultural Anthropology* [online]. 20(3) [citado 2022-10-31], p. 362-387. Disponível em: <https://doi.org/10.1525/can.2005.20.3.362>.

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

FRANCO, David Silva e FERRAZ, Deise Luiza da Silva, 2019. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR** [online], v. 17, Edição Especial [citado 2022-10-31]. p. 844-856. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395176936>.

FUCHS, Christian, 2015. Against Divisiveness: Digital Workers of the World Unite! A

Rejointer to César Bolaño and Eloy Vieira. **Television & New Media** [online], v. 16(1) [citado 2022-10-31], p. 62-71. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1527476414528053>.

GAIGER, Luiz Inácio Germany, 2008. A economia solidária e o valor das relações sociais vinculantes. **Revista Katálysis** [linha], v. 11, n. 1 [citado 2022-10-31], p. 11-19. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/Rpq7Gp3mrwqVhqGst7LGK7j/?format=pdf&lang=pt>.

GETNINJAS, 2022. **Precisando de profissionais em serviços domésticos?**. Em: GetNinjas [citado 2022-10-31]. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/familia>.

GOIS, Évelin Lorenna Paixão, 2017. Gênero e economia dos cuidados no âmbito da divisão sexual do trabalho: uma discussão introdutória. **Revista Eletrônica Mutações** [citado 2022-10-31], jul-dez 2017. Disponível em: www.periodicos.ufam.edu.br.

GRAHAM, Mark e ANWAR, Mohammad Amir, 2018. "Digital Labour". Em: GRAHAM, Mark, org. **Digital Geographies**. London: Sage.

GROHMANN, Rafael, 2020. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura** [online], v. 22, n. 1 [citado 2022-10-31], p. 106-122. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12188/10214>.

HARTMANN, H. et al, 2019. **Women, Automation and the Future of Work** [citado 2022-10-31]. Disponível em: <https://www.jpmorganchase.com/content/dam/jpmc/jpmorgan-chase-and-co/documents/women-automation-future-of-work.pdf>.

HOCHSCHILD, Arile, 2003. **The Commercialization of Intimate Life**. Berkeley: University of California Press.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua (PNAD) 2019** [citado 2022-10-31]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/135estatísticas/sociais/>.

JARRETT, Kylie, 2014. The relevance of "women's work" social reproduction and immaterial labor in digital media. **Television & new media** [online], v. 15, n. 1,

[citado 2022-10-31], p. 14-29, Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1527476413487607>.

KALIL, Renan Bernardi, 2019. **Capitalismo de Plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KON, Anita, 2016. **A economia do trabalho: qualificação e segmentação no Brasil**. Rio de Janeiro: Atlas Books.

KERGOAT, Danièle, 2016. O cuidado e a imbricação das relações sociais. Em: ABREU, Alice Rangel; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (orgs). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo.

LIRA; Luana Pinheiro Fernanda, REZENDE, Marcela e FONTOURA, Natália, 2019. **Texto para discussão 2528: Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI**. Brasília: Rio de Janeiro: IPEA.

MARX, Karl, 2013. **O Capital: o processo de produção do capital (Livro I)**. São Paulo: Boitempo.

PARAFUZO, 2022. **O jeito mais fácil de cuidar do seu lar**. Em: Parafuzo [citado 2022-10-31]. Disponível em: <https://parafuzo.com>.

RAGO, Margareth, 1999. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORE, Mary Del (org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Editora Cortez.

RAZAVI, Shara, 2007. **The political and social economy of care in a development context**. Conceptual issues, research questions and policy options. Gender and Development Programme. Geneva: UNRISD.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani, 1978. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes.

SCHIOCHET, Walmor, 2009. “Políticas Públicas”. Em: CATTANI, Antonio David. **Dicionário internacional da outra economia**. São Paulo: Almedina.

SENADO FEDERAL, 2022. **Salário-mínimo de R\$ 1.212 é promulgado**. Em: Senado Federal [citado 2022-10-31]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/06/02/salario-minimo-de-r-1-212-e-promulgado>.

VAN DOORN, Niels, 2017. Platform Labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. **Information, Communication & Society** [online], v. 20, n. 6, [citado 2022-10-31] p. 898-914. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>.

WALBY, Sylvia, 1990. **Theorizing Patriarchy**. Oxford, Basil Blackwell.

Publicado originalmente na Liinc em Revista, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, e6011, nov. 2022.

AUTOAPLICABILIDADE DECLARADA, RESTRIÇÃO EMPRESTADA: A BASE REGULAMENTAR DO CRITÉRIO DAS “VIAS PÚBLICAS” NO TEMA 101 DO TST

Elthon José Gusmão da Costa

Resumo

O artigo examina criticamente a construção dogmática do Tema 101 do Tribunal Superior do Trabalho, que reconheceu a autoaplicabilidade do art. 193, § 4º, da CLT no tocante ao adicional de periculosidade dos trabalhadores que utilizam motocicleta. Sustenta-se que a tese vinculante incorre em autocontradição ao afirmar a suficiência normativa da lei e, simultaneamente, operar com critério restritivo — a circulação em vias públicas — não expresso no texto legal. A análise demonstra que essa assimetria compromete a coerência interna do precedente e projeta problema metodológico mais amplo: o risco de a tese jurídica funcionar como enunciado normativo autônomo, abstraído da moldura fática dos casos paradigmas. A partir da doutrina contemporânea dos precedentes, especialmente no que se refere à centralidade dos fatos na formação e aplicação da *ratio decidendi*, argumenta-se que o Tema 101 tensiona os limites da função nomofilática das cortes e aproxima indevidamente a jurisdição da atividade legislativa. Conclui-se que, se a norma é efetivamente autoaplicável, sua incidência não pode ser restringida por requisito infralegal posteriormente absorvido pelo precedente; se depende de regulamentação para delimitar materialmente o direito, então a autoaplicabilidade proclamada perde densidade dogmática. O problema do Tema 101, portanto, não é apenas interpretativo, mas estrutural, pois envolve o uso da força vinculante do precedente para conferir aparência de legalidade a uma limitação não formulada expressamente pelo legislador.

Palavras-chave: Tema 101 do TST; precedentes vinculantes; autoaplicabilidade; adicional de periculosidade; reserva legal.

Elthon José Gusmão da Costa

Master in International Sports Law (Instituto Superior de Derecho y Economía - ISDE). Advogado. Membro da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho do Tribunal Superior do Trabalho no Grau Oficial. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6993275053416440>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9916-685X>. elthon@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

A fixação de tese vinculante pelo Tribunal Superior do Trabalho no Tema 101 recoloca em pauta uma questão que ultrapassa o debate específico sobre o adicional de periculosidade dos motociclistas. O ponto central não está apenas no resultado material do julgamento, mas na própria estrutura dogmática do precedente formulado: até que ponto a Corte, ao uniformizar a interpretação do direito, permanece nos limites da função jurisdicional e em que momento passa a reconstruir o texto legal com eficácia normativa geral?

O problema ganha relevo porque o art. 193, § 4º, da CLT, introduzido pela Lei nº 12.997/2014, dispõe apenas que “são também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta”. O enunciado legal é conciso. Não distingue entre via pública e via privada, não estabelece recortes topográficos e tampouco subordina expressamente o direito a uma condição espacial determinada. O legislador, em sua literalidade, elegeu a atividade laboral em motocicleta como núcleo da tutela.

É nesse cenário que se instala a dificuldade dogmática do Tema 101: afirmar a autoaplicabilidade do dispositivo legal e, simultaneamente, trabalhar com um enunciado interpretativo que restringe sua incidência ao labor com motocicleta em vias públicas.

2 A CONTRADIÇÃO INTERNA DO TEMA 101: AUTOAPLICABILIDADE E RESTRIÇÃO HETERÔNOMA

Se o art. 193, § 4º, da CLT é autoaplicável, o conteúdo normativo essencial apto a definir sua incidência deve ser extraído da própria lei. Não parece coerente sustentar, ao mesmo tempo, que a regulamentação é dispensável para o nascimento do direito e que um elemento restritivo não expresso no texto legal — a circulação em vias públicas — pode ser incorporado ao precedente como se integrasse o próprio comando legislativo.

A autocontradição é nítida. A autoaplicabilidade, levada a sério, significa suficiência normativa da lei para irradiar seus efeitos jurídicos essenciais. Se assim é, não se mostra dogmaticamente estável dispensar a regulamentação para reconhecer a eficácia da norma e, ao mesmo tempo, mobilizar justamente o conteúdo normativo da disciplina infralegal para reduzir o alcance do direito legalmente instituído.

Em outros termos: a norma infralegal seria dispensável para constituir o direito, mas necessária para estreitá-lo. Essa assimetria compromete a coerência

interna do precedente. Se a lei basta, deve bastar também para definir o âmbito primário da incidência; se não basta, então a autoaplicabilidade proclamada deixa de ser plena e passa a ser apenas parcial, seletiva ou retórica.

3 O VOTO CONDUTOR DO ACÓRDÃO E A ORIGEM REGULAMENTAR DO CRITÉRIO DAS VIAS PÚBLICAS

A análise do acórdão que fixou o Tema 101 confirma, no plano documental, a inconsistência sustentada no tópico anterior. No julgamento do Incidente de Recursos de Revista e de Embargos Repetitivos nº 0000229-71.2024.5.21.0013, o Tribunal Pleno do TST, sob relatoria do Ministro Breno Medeiros, respondeu negativamente à questão afetada — se o pagamento do adicional ao empregado motociclista estaria condicionado à regulamentação da matéria pelo Ministério do Trabalho e Emprego — para assentar que o art. 193, § 4º, da CLT é norma autoaplicável e independe de regulamentação adicional para produzir efeitos.

O voto condutor estrutura-se sobre uma distinção central: enquanto o caput do art. 193 da CLT remete a caracterização da periculosidade à forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o § 4º consagra a periculosidade do trabalho em motocicleta como qualificação legal direta. Daí extrai a Corte que a norma regulamentar não constitui condição de eficácia do direito, cabendo-lhe apenas excepcionar, em hipóteses pontuais comprovadas por estudo técnico, o risco que o legislador reconheceu em caráter geral. Coerentemente com essa premissa, o acórdão qualifica a exigência de laudo como condição resolutive, e não suspensiva: o que depende de estudo prévio é a descaracterização da periculosidade, jamais o pagamento do adicional.

É precisamente nesse ponto que a fragilidade se torna visível. O art. 193, § 4º, da CLT limita-se a dispor que são também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta, sem qualquer recorte espacial. A expressão “em vias públicas”, que integra a diretriz 1 da tese vinculante e delimita o universo de beneficiários do direito, não provém da lei. Ela é importada do item 3.1 do Anexo V da NR-16, na redação da Portaria MTE nº 2.021/2025, segundo o qual as atividades laborais com utilização de motocicleta no deslocamento de trabalhador em vias abertas à circulação pública são consideradas perigosas. O critério restritivo que o precedente incorpora ao comando legal tem, portanto, sede regulamentar, e não legal.

A contradição se agrava quando se examina a própria arquitetura do voto. A Corte sustenta de forma reiterada que a função da Portaria é apenas excepcionar

o direito — remetendo às hipóteses do item 3.2 do Anexo V, como o percurso entre residência e trabalho, as vias privadas, as estradas locais e o uso eventual — e afirma que o adicional é devido a todos, independentemente do ramo de atuação profissional, por força de previsão legal autoaplicável. Ocorre que o recorte das vias públicas não advém do item 3.2, que cuida das exceções, mas do item 3.1, que veicula a caracterização positiva e geral feita pelo regulamento. Vale dizer: a Corte nega ao regulamento qualquer papel constitutivo do direito e, no mesmo passo, toma de empréstimo justamente a delimitação afirmativa que o regulamento produz para fixar o âmbito primário de incidência da norma legal. O elemento tido por dispensável para constituir o direito é o mesmo que se revela indispensável para circunscrevê-lo.

4 O ARGUMENTO DA LINDB NO VOTO CONDUTOR E SEU EFEITO SOBRE A DIRETRIZ DAS VIAS PÚBLICAS

O voto condutor mobiliza ainda a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro para reforçar a autoaplicabilidade. Invocando o art. 2º, que assegura a perenidade da lei, e o art. 6º, que lhe garante efeito imediato e geral, assenta que uma Portaria, por ser ato administrativo inferior à lei, não pode suspender os efeitos do comando legal nem condicionar a fruição de direito cujos pressupostos a própria lei define. Ao Poder Executivo, conclui o acórdão, cabe detalhar o modo de execução da norma, mas não criar nem extinguir direitos consagrados pelo legislador.

Essa premissa, levada a sério, volta-se contra a diretriz 1 da própria tese. Se o regulamento não pode condicionar nem restringir o direito autoaplicável, tampouco pode ser a fonte legítima de um requisito restritivo — a circulação em vias públicas — incorporado à tese vinculante como se integrasse o dispositivo legal. O critério ou está na lei, e então deveria ser extraído do § 4º do art. 193, o que o texto não autoriza, ou provém do regulamento, e então, pela ratio explicitada no próprio voto, não pode comprimir o alcance da norma legal. A Corte adota a conclusão que afasta o regulamento e, no mesmo enunciado, conserva o recorte que apenas o regulamento fornece.

A divisão do julgamento ilumina o problema. O incidente foi conhecido por unanimidade, mas a tese foi fixada por maioria, vencidos sete ministros que sustentaram exatamente a resposta oposta: a de que o adicional estaria condicionado à prévia regulamentação, por não ser autoaplicável o art. 193, § 4º, da CLT. O Plenário deparou-se, assim, com uma alternativa binária — norma autoaplicável e independente de regulamento, ou norma de eficácia condicionada à regulamentação. A tese vencedora

acolheu a primeira resposta quanto à existência do direito, mas reteve, na delimitação de seu objeto, o pressuposto que só faz sentido sob a segunda. É um híbrido que toma a conclusão de uma corrente e a premissa da outra, e é nessa hibridez que reside, agora documentada no texto do acórdão, a autocontradição que este estudo identifica.

Registre-se que as demais diretrizes da tese são internamente coerentes com a lógica da autoaplicabilidade. A irretroatividade do enquadramento nas exceções, prevista na diretriz 3, e a atribuição do ônus probatório à parte que alega a exceção, fixada na diretriz 4, pressupõem, com acerto, um direito que já nasce da lei e que apenas pode ser afastado a posteriori, por exceção tecnicamente comprovada. Justamente por isso o recorte das vias públicas destoa do conjunto: é o único elemento da tese que, em vez de operar como exceção a um direito legalmente constituído, atua como limitação prévia de seu próprio âmbito — e o faz a partir de fonte infralegal, em tensão com a premissa que o acórdão proclama.

5 O RISCO DA TESE JURÍDICA FUNCIONAR COMO ENUNCIADO NORMATIVO AUTÔNOMO

A crítica ao Tema 101 não se esgota em sua inconsistência interna. Há também um problema metodológico mais amplo: a tendência de a tese jurídica funcionar como se fosse um enunciado normativo autônomo, desprendido do caso concreto que lhe deu origem.

Humberto Theodoro Júnior e Érico Andrade advertem que, no sistema brasileiro, súmulas e teses frequentemente assumem alto grau de abstração e generalização, aproximando-se do padrão de redação das próprias normas legais. Isso pode enfraquecer a força orientadora do precedente e produzir um deslocamento indevido do centro interpretativo, já que o enunciado passa a exigir nova atividade hermenêutica, como se fosse ele próprio um texto legal independente (THEODORO JÚNIOR; ANDRADE, 2025, p. 128-130).

Na mesma linha, Luca Passanante observa que as *massime* podem passar a operar como enunciados normativos gerais e abstratos, o que leva o intérprete a enfrentar novamente o problema de interpretar uma formulação normativa, agora não legislativa, mas jurisprudencial (PASSANANTE, 2018, p. 152-155).

Taís Schilling Ferraz também assinala que, no direito brasileiro, as teses formuladas pelos tribunais superiores revelam considerável abstração em face dos fatos da causa e tendem a se aproximar de uma espécie de “edição de norma” pelo Poder Judiciário (FERRAZ, 2017, p. 419-441).

Aplicado ao Tema 101, o problema é evidente. Ao afirmar a autoaplicabilidade do art. 193, § 4º, da CLT e, simultaneamente, construir a tese em termos de labor com motocicleta em vias públicas, o precedente parece deixar de operar apenas como síntese da *ratio decidendi* e passar a funcionar como enunciado normativo de feição quase legislativa.

6 A CENTRALIDADE DOS FATOS NA DOGMÁTICA DOS PRECEDENTES

A crítica acima se intensifica quando se considera que a técnica dos precedentes não se esgota na literalidade da tese. O precedente é inseparável do contexto fático que condicionou a formação de sua *ratio decidendi*.

Luiz Guilherme Marinoni sustenta que a Corte Suprema não pode decidir como se a questão de direito não tivesse base nos fatos, porque são justamente os fundamentos que revelam o contexto fático que permitem à decisão orientar a sociedade e regular casos futuros (MARINONI, 2017, p. 100; 2016, p. 180).

Rodrigo Barioni, por sua vez, adverte que a falta de atenção aos fatos da causa gera precedentes demasiadamente abertos, aumentando o risco de se incluírem, no âmbito da *ratio decidendi*, hipóteses não rigorosamente análogas ao caso decidido (BARIONI, 2020, p. 265-291).

Daniel Mitidiero insiste no mesmo ponto ao afirmar que a tese deve ser lida à luz da *ratio*, sendo indispensável o retorno ao caso concreto para a correta compreensão do alcance do precedente (MITIDIERO, 2023, p. 84).

Essa compreensão encontra respaldo direto no art. 926, § 2º, do CPC, segundo o qual os tribunais, ao editar enunciados de súmula, devem ater-se às circunstâncias fáticas dos precedentes que motivaram sua criação. A função da tese é sintetizar a solução jurídica, não autonomizar-se em relação ao contexto fático que legitima sua formulação.

Se esse parâmetro for levado a sério, o Tema 101 suscita dúvida metodológica importante: a fórmula “vias públicas” está realmente ancorada, com a devida explicitação, na moldura fática dos casos paradigmas e na *ratio decidendi* deles extraída, ou foi projetada como critério abstrato de restrição geral?

7 A CRÍTICA À ABSTRAÇÃO INDEVIDA DAS TESES

Nesse ponto, a contribuição de Cesar Zucatti Pritsch é especialmente relevante. Ao examinar o TST enquanto corte de precedentes, o autor sustenta que

o precedente, diferentemente da lei, jamais perde sua natureza de solução construída para um caso concreto, dentro dos limites objetivos da lide e à luz dos fatos materiais que condicionaram o julgamento (PRITSCH, 2023, p. 196-199).

Pritsch destaca que a lei, uma vez editada, adquire caráter geral e abstrato, desvinculando-se das hipóteses fáticas concretas que motivaram sua produção. O precedente segue lógica diversa: ele permanece indelevelmente ligado ao quadro fático do caso em que foi formado. Por isso, sua aplicação não pode ocorrer por mera adesão à literalidade de ementas, verbetes ou teses, mas exige cotejo entre os fatos do precedente e os fatos do caso posterior (PRITSCH, 2023, p. 198-202).

A advertência do autor é incisiva: se os tribunais pudessem formular enunciados sem compromisso com os fatos essenciais do caso concreto, ter-se-ia atribuído aos juízes poder de legislar, em afronta à separação dos poderes. O precedente deixaria de ser repetição isonômica de solução antes conferida a caso idêntico ou suficientemente similar e passaria a operar como texto normativo autônomo, interpretado em abstrato, como se lei fosse (PRITSCH, 2023, p. 199-202).

Essa crítica se ajusta com precisão ao Tema 101. O risco não está apenas em uma interpretação discutível do art. 193, § 4º, da CLT, mas em algo mais grave: a conversão da tese vinculante em veículo de formulação normativa abstrata, apta a reconfigurar o alcance do direito legal por meio de um requisito restritivo não explicitado pelo legislador.

8 O PRECEDENTE NÃO PODE SUBSTITUIR A LEI NEM RESTRINGI-LA POR VIA OBLÍQUA

É certo que a jurisdição não se exaure em mera reprodução literal do texto legal. Pritsch observa, com razão, que a Corte suprema, ao fixar um sentido mesmo para texto lacunoso ou obscuro, não invade necessariamente a esfera do Legislativo, porque o juiz não pode se eximir de decidir sob alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento (PRITSCH, 2023, p. 196).

Esse ponto precisa ser reconhecido para evitar caricatura da crítica. O problema do Tema 101 não está em o TST interpretar um texto legal aberto. O problema está em que, sob a forma de tese vinculante, a Corte parece ter agregado ao dispositivo legal um requisito restritivo geral que não encontra base suficiente nem na literalidade da lei nem, ao menos tal como a tese se apresenta, na adequada explicitação da moldura fática dos precedentes que a originaram.

Uma coisa é densificar o significado do texto legal. Outra, diversa, é reconstruí-lo restritivamente com pretensão vinculante geral e depois apresentar essa reconstrução

como se estivesse imanente à própria lei.

Aqui a advertência de Theodoro Júnior e Andrade também é útil: a legitimidade do precedente judicial, em sistemas de *civil law*, não autoriza que a tese se converta em norma abstrata paralela à lei, sob pena de transferir para o enunciado jurisprudencial o mesmo problema hermenêutico que já existe em relação ao texto legislativo (THEODORO JÚNIOR; ANDRADE, 2025, p. 140-152).

9 RESERVA LEGAL E SEPARAÇÃO DOS PODERES

A discussão metodológica desemboca, então, em um problema mais grave: a reserva legal.

O legislador foi claro ao definir o núcleo protetivo: reputou perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. Não condicionou expressamente o adicional à circulação em vias públicas. É verdade que o intérprete pode precisar o alcance da norma e distinguir situações juridicamente relevantes. Mas não pode, sem tensionar seriamente a legalidade estrita, introduzir por via jurisprudencial um requisito restritivo geral que não encontre base suficiente nem no texto legal nem na *ratio decidendi* construída a partir dos fatos materiais do caso paradigma.

Nesse aspecto, o raciocínio de Pritsch é contundente: a desvinculação do precedente em relação aos fatos concretos que o originaram aproxima a jurisdição da atividade legislativa e compromete a própria separação dos poderes (PRITSCH, 2023, p. 199-202).

A reserva legal funciona aqui como limite material do precedente. O art. 927 do CPC fortalece coerência, estabilidade e integridade da jurisprudência, mas não converte o Judiciário em fonte primária de restrição normativa de direitos trabalhistas. Regulamentos existem para executar a lei; precedentes, para uniformizar sua aplicação. Nem um nem outro devem operar como veículos autônomos de compressão do alcance de direito legalmente instituído quando o legislador não elegeu expressamente a limitação correspondente.

10 A FALHA ESTRUTURAL DO TEMA 101

A dificuldade do Tema 101, portanto, não é apenas interpretativa. É estrutural.

Se o art. 193, § 4º, da CLT é efetivamente autoaplicável, então sua incidência não pode ser comprimida por critério infralegal não previsto em lei e posteriormente

absorvido como se integrasse o próprio conteúdo do dispositivo legal. Se, ao contrário, a norma depende de regulamentação para delimitar materialmente quando o adicional é devido e quando não é, então a autoaplicabilidade proclamada deixa de ser plena e passa a ser apenas retórica.

O que não se sustenta, dogmaticamente, é afirmar ambas as coisas ao mesmo tempo.

Além disso, o precedente revela outro vício: ao se afastar da necessária aderência ao contexto fático e operar em grau elevado de abstração, a tese passa a funcionar como sucedâneo judicial da lei. É exatamente esse o risco identificado pela doutrina contemporânea dos precedentes: transformar a tese jurídica em enunciado abstrato, com aparência de norma geral, mas sem o mesmo lastro democrático nem os mesmos limites estruturais do processo legislativo (FERRAZ, 2017, p. 419-441; PASSANANTE, 2018, p. 153-158; PRITSCH, 2023, p. 199-202).

11 CONCLUSÃO

A conclusão parece inevitável. O Tema 101 revela dupla fragilidade.

De um lado, incorre em autocontradição ao afirmar a autoaplicabilidade do art. 193, § 4º, da CLT e, simultaneamente, fazer ingressar em seu conteúdo operativo um requisito restritivo que não está expresso na lei.

De outro, expõe deficiência metodológica no uso da técnica de precedentes, ao transformar a tese vinculante em enunciado abstrato com função quase legislativa, dissociado, ao menos em sua formulação, da moldura fática que deveria limitar seu alcance.

Mais do que resolver a controvérsia sobre o adicional de periculosidade dos motociclistas, o Tema 101 reacende uma pergunta decisiva para o direito brasileiro dos precedentes: pode a força vinculante ser utilizada para completar restritivamente a lei onde o legislador preferiu não restringir?

Se a resposta for positiva, o precedente deixa de ser instrumento de integridade do sistema e passa a operar como técnica judicial de inovação normativa. E esse é um preço alto demais para a coerência jurisprudencial.

REFERÊNCIAS

BARIONI, Rodrigo. Precedentes no direito brasileiro: desafios e perspectivas. **Revista de Processo**, vol. 310, dez. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 2.021, de 2025**. Aprova o Anexo V da Norma Regulamentadora nº 16 — Atividades e Operações Perigosas (uso de motocicleta no trabalho).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Incidente de Recursos de Revista e de Embargos Repetitivos (Tema nº 101). **Processo nº TST-IncJulgRREmbR ep-0000229-71.2024.5.21.0013**. Relator: Ministro Breno Medeiros. Tribunal Pleno. Brasília, julgado em 17 abr. 2026.

FERRAZ, Taís Schilling. Ratio decidendi x tese jurídica: a busca pelo elemento vinculante do precedente brasileiro. **Revista de Processo**, vol. 265, mar. 2017.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Julgamento nas Cortes Supremas**: precedente e decisão do recurso diante do novo CPC. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Precedentes obrigatórios**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

MITIDIERO, Daniel. **Ratio decidendi**: quando uma questão é idêntica, semelhante ou distinta? São Paulo: Revista dos Tribunais, 2023.

PASSANANTE, Luca. **Il precedente impossibile**. Torino: Giappichelli Editore, 2018.

PRITSCH, Cesar Zucatti. **O TST enquanto corte de precedentes**: paradigmas de Cortes Supremas e o Tribunal Superior do Trabalho. Leme-SP: Mizuno, 2023.

THEODORO JÚNIOR, Humberto; ANDRADE, Érico. **Precedentes no processo brasileiro**. 2. ed. São Paulo: JusPodivm, 2025.

EXISTE UM MEIO TERMO ENTRE O DIREITO DO TRABALHO E O TRABALHO SEM (OU COM MENOS) DIREITOS? A CONVENÇÃO Nº 193 DA OIT E O TEMA 1291 DO STF

Fábio Túlio Barroso

INTRODUÇÃO

A plataformização do trabalho impõe ao Direito do Trabalho contemporâneo o seu maior desafio existencial, tensionando a dicotomia clássica entre dependência e autonomia. A atualidade do tema é inegável e urgente, impulsionada pela recente aprovação da Convenção nº 193 da OIT, em junho de 2026, e pela iminente tese de repercussão geral do STF, Tema 1291. Questiona-se, assim, a viabilidade jurídica e fática de um meio-termo normativo ou ainda, se o direito do trabalho permeia ou não o trabalho por plataformas digitais.

A relevância da discussão transcende a dogmática jurídica, adentrando na própria sustentabilidade do conceito de trabalho decente. O crescimento de trabalhadores plataformizados expõe um alarmante déficit de proteção social em vários sentidos. Esse cenário agrava-se severamente no transporte de passageiros e mercadorias por motocicletas, cujos dados empíricos recentes apontam para o aumento de acidentes, exigindo respostas normativas e de proteção social do Estado.

Metodologicamente, este estudo adota uma abordagem analítico-normativa e dialética. Inicialmente, contrasta-se a estrutura histórica do modelo celetista com as novas formas de prestação de serviços. Em seguida, promove-se uma exegese técnica da Convenção nº 193 da OIT, mapeando seus conceitos inovadores e a margem de

Fábio Túlio Barroso

Advogado. Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito do Recife, da UFPE. Professor da Universidade Católica de Pernambuco. Pós-doutoramento na Universidad de Granada, Espanha. Doutorado na Universidad de Deusto, Espanha. Presidente Honorário da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho. Representante Institucional do Instituto dos Advogados Brasileiros em Pernambuco. Membro da Academia Pernambucana de Letras Jurídicas. Membro da Associação Nacional de Advogados Condominialistas. Membro do Instituto Latinoamericano de Derechodel Trabajo y de laSeguridad Social. Membro da Asociación Española de Salud y Seguridad Social.

delegação legislativa conferida aos Estados-Membros para a classificação jurídica e a proteção desses trabalhadores.

Por fim, o texto utiliza o método hipotético-dedutivo, amparado em pesquisa empírica e documental, baseando-se em dados estatísticos do IBGE e em levantamentos recentes de acidentalidade urbana. A partir dessa conjugação fático-normativa, objetiva-se demonstrar que a suposta autonomia do trabalho nas plataformas não se sustenta, fundamentando a necessidade de atração do Direito do Trabalho clássico para estancar a precarização e garantir a dignidade humana na economia de compartilhamento, estabelecendo o equilíbrio entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa.

1 O TRABALHO ENTRE SUJEITOS PRIVADOS E O DIREITO DO TRABALHO

A partir de 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, o mundo compreendeu que a relação de trabalho entre qualquer ser humano com uma empresa ou com outra pessoa física, deveria em regra ser albergada como uma relação privada de trabalho e inserida na estrutura do Direito do Trabalho.

Ou seja, o padrão de prestação pessoal de serviços reconhecido pelos Estados-membros da OIT e que irradiou mundo afora foi que o trabalho e as relações entre sujeitos privados desse liame jurídico terá como regra o modelo ordinário e clássico de Direito do Trabalho, *para assegurar condições de trabalho equitativas e humanitárias*¹, presentes na legislação, em especial Constituição da República, prioritariamente no seu art. 7º e na CLT, como norma infraconstitucional.

Ou seja, o direito do trabalho como uma síntese de interesses privados e públicos para manter tanto a paz social, quanto a possibilidade de concorrência leal entre os países, concedendo um mínimo de garantias sociais para a manutenção de uma ordem produtiva no sistema econômico capitalista.

Na CLT, os sujeitos da relação de trabalho estão presentes nos arts. 2º² e 3º³,

1 GUNTHER, Luis Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 34.

2 BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 jun. 2026.(...) Art. 2º - *Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.*
§ 1º - *Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.*

3 BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Ibidem*. Art. 3º - *Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o

respectivamente, com o contrato de trabalho envolvendo estes sujeitos, estabelecido nos arts. 442 e 443⁴, em suas cabeças, com normas subsequentes. Este é o padrão.

Como é de conhecimento geral, se sabe que este modelo de relação jurídica estabelece um “colchão” de suporte mínimo, de garantias mínimas para os trabalhadores, sendo o mínimo existencial para que se desenvolva o trabalho digno, a ponto de comportar o equilíbrio dos fundamentos da República do valor social do trabalho e da livre iniciativa, em conjunto com a dignidade humana, do art. 1º, III e IV da carta maior⁵.

Contudo, o grande dilema de momento é saber se o modelo clássico e ordinário de direito do trabalho que foi pensado para sociedades industriais, com utilização da mão-de-obra em larga escala para um determinado sujeito, o empregador, com determinadas horas de trabalho ao dia, a jornada, estabelecidos limites mínimos de equiparação formal entre trabalhadores e empresários ainda é um modelo vigente e em perspectiva de ampliar os seus horizontes normativos conforme determina o caput do art. 7º da Constituição da República, ou estamos diante do seu ocaso.

A inquietação tem motivos, uma vez que nos últimos anos, especial após a pandemia do COVID-19, o trabalho disruptivo por meio de plataformas digitais e aplicativos tornou uma realidade. Este tipo de trabalho não vem se inserindo no standard de prestação de serviços, que alberga as garantias mínimas de dignidade a pessoa humana presente no modelo de direito do trabalho regulado pela CLT.

Até mesmo o conceito de proteção social presente na CLT para os trabalhadores, vem sendo relativizado, albergando de forma falaciosa uma perspectiva de trabalhadores pobres, sem liberdade e sem capacidade de performar numa sociedade cada vez mais competitiva e influenciada por padrões superficiais de redes sociais, cuja monetização decorre não efetivamente do trabalho, mas, em consequência do que se demonstra ter ou fazer.

A disrupção tecnologia para o trabalho é igualmente acompanhada pelos valores sociais, em uma conjugação plenamente compreensível do que pode gerar um

.....
trabalho intelectual, técnico e manual.

4 BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Ibidem*. Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácito ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

5 BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2026. Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

novo modelo de direito, ou mesmo, um novo modelo de não direitos decorrentes do trabalho, pois, como se sabe, o direito é filho do tempo e as fontes materiais funcionam como catalizadores do que se tem regulado por lei ou de forma dialética, do que o Estado não regula por lei.

Entendido que não se pode ter um não direito ou um direito invertido, em que protege preferencialmente o princípio axiológico da eficiência e concorrência na lógica de um Estado-mercado ou de absoluta concorrência econômica⁶, sem que se tenham pessoas prestando serviços e participando da cadeia de produção, sem que suas garantias mínimas sejam asseguradas.

Nesse contexto, a discussão que se tem no momento é se os trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas e aplicativos digitais deverão ser considerados empregados, ou serão empreendedores assumindo todo o risco da atividade profissional.

O tema envolve interesses e paixões. Do ponto de vista formal, tramita perante o Supremo Tribunal Federal – STF, o “Tema 1291 - Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital”, *Leading case* RE 1446336, cuja redação está a cargo do Ministro Edson Fachin.

2 DEFINIÇÕES E (IN)CERTEZAS DA CONVENÇÃO Nº 193 DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, aprovou em 12 de junho a Convenção nº 193, que trata do Trabalho Decente na Economia de Plataformas. Inclusive, este fato superveniente foi motivo de suspensão do julgamento pelo STF, dada a relevância do tema tratado pela OIT⁷.

A temática é por demais relevante, uma vez que o teor da referida Convenção da OIT revela uma possibilidade de permear o trabalho entre sujeitos privados, trabalhador e empresas, sem a incidência direta das normas presentes no modelo clássico de direito do trabalho, o que revela justamente a disrupção não só tecnológica, material; quanto formal, para a prestação de serviços.

A resposta à pergunta se “Existe um meio termo entre o Direito do Trabalho e o Trabalho sem (ou com menos) Direitos?” carrega várias respostas, no entanto,

6 PÉREZ, José Luis Monereo. *Derecho al Trabajo Digno y Política de Empleo en el Ordenamiento Jurídico Comunitario*. **Revista Derechodel Trabajo**, Montevideo: Thomson Reuters, ano XII, n. 45, p. 14, 2024.

7 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1291 - Repercussão Geral no Recurso Extraordinário 1.446.336**. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF: STF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em: 25 jun. 2026.

se for para responder diretamente e nos termos literais da Convenção nº 193 da OIT, seria um sim. No entanto, estamos falando de trabalho e de direitos fundamentais e a resposta que a referida Convenção traz é um mais sonoro: depende.

É preciso ficar claro que este depende já é sério demais para servir como paradigma normativo.

Isso porque o texto da novel Convenção da OIT reconhece alguns fatores que impactaram no debate e na formalização do texto. Há reconhecimento que a natureza e o crescimento da economia por plataformas digitais de trabalho vêm transformando significativamente o mundo do trabalho.

De igual modo, essa mesma economia de plataformas cria oportunidades e o desenvolvimento empresarial, com novas oportunidades de trabalho e fontes de renda.

Existe o registro dos déficits de trabalho decente nessa modalidade de trabalho e que existem especificidades que precisam ser enfrentadas, tendo como paradigma outras normas internacionais da própria OIT, dentre outros reconhecimentos de peculiaridades presentes no texto aprovado em 12 de junho de 2026.

O interessante é que a Convenção nº 193 traz algumas definições de quem são os sujeitos envolvidos nessa economia do compartilhamento, ficando claro que a “plataforma digital de trabalho”, é pessoa física ou jurídica que por meio de tecnologias digitais e utilizando sistemas de tomada de decisão automatizada organiza ou facilita o trabalho realizado por pessoas, tendo em troca remuneração ou paga, art. 1, a);

No art. 1. b), define que “trabalhador de plataformas digitais” é toda pessoa que está empregada ou contratada para trabalhar, sempre em troca de remuneração ou pagamento.

Já o termo “intermediário”, é toda pessoa jurídica ou física que coloca à disposição o trabalho de um “trabalhador de plataformas digitais”, por uma relação contratual ou ainda por meio de uma cadeia de subcontratações entre as plataformas e o trabalhador, art. 1. c).

Por fim, o termo “remuneração” ou “pagamento”, designa o valor devido ao trabalhador, de acordo com a legislação de cada país, as normas autônomas coletivas de trabalho ou as obrigações contratuais, não se caracterizando como compensação pelos gastos ou outros custos envolvidos pelos trabalhadores, no art. 1., d), ficando entendido que o custo da atividade laboral é suportado pelo trabalhador, como a manutenção de um veículo, por exemplo.

Diante das certezas dos conceitos, existem as incertezas das normas a serem aplicadas, pois as possibilidades de atendimento ao trabalho digno expõem a probabilidade de que o trabalho prestado na economia de plataformas não seja

emprego, mas isso também é relativo.

Isso porque, além do que se tem no art. 1, b), que define o “trabalhador de plataformas digitais”, podendo ser empregado ou outramodalidade, a Convenção nº 193 da OIT sempre deixa às claras que o modelo a ser seguido é o da legislação de cada Estado-Membro.

Ainda assim, é possível vislumbrar que em outros artigos da Convenção nº 193 da OIT abra espaço para que o trabalho desenvolvido não seja emprego, como se tem a seguir:

No art. 8, a Convenção tem como pano de fundo a perspectiva de formalizar o trabalho por plataformas, sendo um convite aos Estados-Membros a adoção de medidas desta natureza. Sem embargo, deixa claro que se faz mister a formalização de trabalhadores independentes, o que é na verdade a antítese do trabalhador dependente e subordinado, o empregado do art. 3º da CLT.

Já no Art. 9, a Convenção determina que os Estados garantam uma classificação correta dos trabalhadores de plataformas, baseada principalmente nos fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração. Essa análise se vincula à “existência ou a inexistência de uma relação de trabalho”, ficando claro que a inexistência da relação de trabalho, que deve ser reconhecida como relação de emprego é uma realidade, um fato que deverá ser considerado na implementação da norma no âmbito interno quando ratificada.

Já o art. 10 da Convenção nº 193, deixa clara a dualidade de regimes de trabalho: dependente, emprego ou por conta própria, autônomo. Como se observa do item 2, a perspectiva é que se estabeleça uma renda mínima, que tem como paradigma o salário-mínimo. Considera que o trabalhador deverá ser compensado, conforme a lei e a prática nacional sobre os custos operacionais dos serviços. Ao mesmo tempo, no item 3, define que os Estados devem considerar se as medidas de garantia da renda mínima “se aplicarão aos trabalhadores de plataformas digitais que não estejam vinculados por uma relação de trabalho”, sempre entendida que esta relação de trabalho é o emprego, ratificando a possibilidade do trabalho autônomo⁸.

8 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2026 (núm. 198)**. Ginebra: OIT, 2026. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Ces%2CR198%2C%2FDocument. Acesso em: 26 jun. 2026. (...) *Artículo 10- Todo Miembro adoptará medidas para asegurarse de que la remuneración o el pago que se adeude a los trabajadores de plataformas digitales en virtud de la legislación nacional, los convenios colectivos o las obligaciones contractuales se abone de manera puntual y en su totalidad, aplicadas las deducciones legales, en la medida en que lo autorice la legislación nacional o los convenios colectivos, y a través de medios de pago legales, incluidas las transferencias electrónicas cuando la legislación nacional lo permita.*

2. Todo Miembro también adoptará medidas para asegurarse de que los trabajadores de plataformas digitales vinculados por una relación de trabajo: reciban una remuneración cuyo monto, excluidas las propinas u otras gratificaciones, no sea en ningún caso inferior al salario mínimo aplicable, establecido por ley o negociado, si lo hubiera;

Os artigos 12⁹ e 23 permitem a existência de mais de uma condição de prestação de serviços, permeada pela isonomia proporcional. No art. 12, isso se evidencia quando assegura o acesso à seguridade social em condições não menos favoráveis do que as aplicadas a outros trabalhadores, com a mesma classificação da situação no emprego.

O Artigo 23 deixa evidente que deverá ser assegurado aos trabalhadores por plataformas digitais, que gozem de proteção não menos favorável a respeito das que gozam outros trabalhadores com a mesma classificação da situação de emprego¹⁰.

É certo também, como não poderia deixar de ser, que vários artigos da Convenção nº 193 remetem à regulação da matéria por meio dos instrumentos normativos de cada Estado-membro, que no caso do Brasil, fica evidente que o teor do art. 8^o¹¹ consolidado deverá ser objeto de análise pelo STF, no julgamento do Tema 1291, uma vez que há expansão da perspectiva trabalhista quando da anomia, para que seja utilizado de forma subsidiária e secundária outras fontes do direito para trazer ao âmago do Direito do Trabalho o que é trabalho, mas ainda não está reconhecido como tanto, em uma expressão de equilíbrio constitucional entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa, em conjunto com a dignidade humana, coadunado com o que se tem como cultura jurídica entre sujeitos privados, conforme antedito, mesmo que em atividades que podem apenas aparentemente desfocar a dependência existencial do trabalhador ao trabalho, como se verá com alguns dados a serem apresentados adiante.

3 ALGUNS DADOS E AS POUCAS FORMAS: O TRABALHO DECENTE COMO META

O que se vislumbra nesta primeira norma internacional da OIT sobre o tema é que existe uma preocupação não com a modalidade de trabalho, se será emprego ou se será trabalho autônomo, pois os fatos se sobrepõem à forma, uma vez que existe o

.....
b) sean compensados, con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, por los gastos u otros costos incurridos para la realización de su trabajo.

3. *Todo Miembro considerará si las medidas adoptadas en particular en el párrafo 2, a) del presente artículo se aplicarán a los trabajadores de plataformas digitales que no estén vinculados por una relación de trabajo.*

9 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2026 (núm. 198). Idem.** (...) Artículo 12 - *Todo Miembro adoptará medidas para asegurarse de que los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso a una protección en materia de seguridad social en condiciones que no sean menos favorables que las que se aplican a otros trabajadores con la misma clasificación de la situación en el empleo.*

10 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2026 (núm. 198). Idem.** (...) Artículo 23 - *Todo Miembro, al aplicar el Convenio, adoptará medidas para asegurarse de que los trabajadores de plataformas digitales gocen de una protección no menos favorable respecto de la que gozan otros trabajadores con la misma clasificación de la situación en el empleo.*

11 BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Ibidem*. Art. 8º - *As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.*

trabalho, ainda que de uma maneira diferente do trabalho industrial, mas que adocece e mata, em desequilíbrio com o modelo de trabalho decente¹² e de meio ambiente de trabalho digno proposto pela entidade.

Em que pese a convenção nº 193 da OIT ser a primeira a tratar do trabalho por plataformas, a sua estrutura normativa é consolidada por outras normas que devem ser utilizadas de forma sistemática, tal e qual o direito e em especial o direito do trabalho precisam ter a sua efetividade ratificada.

A recomendação nº 198 dá ensejo a aplicação do princípio da primazia da realidade, quando sugere que a natureza do vínculo, do contrato existente entre as partes deve ser determinada a partir dos fatos que configuram ou caracterizam a prestação pessoal de serviços, se sobrepondo aos termos formais estipulados entre as partes¹³e¹⁴.

Para um dimensionamento do tipo de atividade por meio de “plataformas digitais de trabalho”, atualmente são aproximadamente 1,7 milhão de “trabalhadores

12 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. Genebra: OIT, [2026]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/trabalho-decente>. Acesso em: 25 jun. 2026.(...) *Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.*

Trata-se de um conceito central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Os principais aspectos de trabalho decente também foram amplamente incluídos nas metas de muitos dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);

a promoção do emprego produtivo e de qualidade;

a ampliação da proteção social; e

o fortalecimento do diálogo social. <https://www.ilo.org/pt-pt/trabalho-decente>. Acesso em 25 de junho de 2026.

13 ARIGÓN, Mario Garmendia. *La Relación de Trabajo*. **Revista Derechodel Trabajo**, Montevideo: Thomson Reuters, ano XII, n. 45, p. 130, 2024.

14 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre larelación de trabajo, 2006 (núm. 198)**. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Ces%2CR198%2C%2FDocument. Acesso em: 26 jun.2026.4. *La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a:*

(a) (...)

(b) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho;

(...)

9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes. R198 - Recomendación sobre larelación de trabajo, 2006 (núm. 198).

de plataformas digitais” no Brasil¹⁵, deste total, os dados apontam que:

Ao traçar o perfil do trabalhador “plataformizado”, a Pnad identificou que 83,9% deles são homens, proporção bem acima do patamar no universo da população ocupada como um todo (58,8% são homens). As mulheres somam 16,1% entre as plataformizadas e 41,2% na população ocupada brasileira¹⁶.

O fato é que boa parte dos trabalhadores brasileiros conseguem ter trabalho e renda por meio do trabalho plataformizado, dados do IBGE demonstram a realidade:

Em 2024, o Brasil tinha 1,7 milhão de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços (transporte de pessoas, entrega de comida e produtos, serviços gerais ou profissionais), o equivalente a 1,9% da população ocupada no setor privado.

Houve crescimento de 25,4% de pessoas no trabalho plataformizado, entre 2022 e 2024, ou mais 335 mil trabalhadores.

Do total de plataformizados, 58,3% (ou 964 mil) exerciam o trabalho principal por meio de aplicativos de transporte, incluindo os de táxi. Já 29,3% (ou 485 mil) eram trabalhadores de aplicativos de entrega, enquanto os trabalhadores de aplicativos de serviços somavam 7,8% (294 mil).

Cerca de 86,1% dos ocupados plataformizados eram trabalhadores por conta própria e 6,1%, empregadores.

Em 2024, o rendimento dos plataformizados (R\$ 2.996) era 4,2% maior que o rendimento médio dos não plataformizados (R\$ 2.875). Essa diferença caiu em relação a 2022 (9,4%)

Por outro lado, em comparação aos não plataformizados, os plataformizados trabalhavam mais horas semanais (44,8h x 39,3h). Assim, os trabalhadores plataformizados (R\$ 15,4/hora) registraram um rendimento-hora 8,3% inferior ao dos não plataformizados (R\$ 16,8/hora)

Enquanto 43,8% dos não plataformizados estavam na informalidade, entre os trabalhadores plataformizados esse percentual era de 71,1%. Além disso, os plataformizados contavam com menos trabalhadores contribuindo para previdência (35,9% x 61,9%).

Em 2024, havia 1,9 milhão de pessoas ocupadas que trabalhavam como condutores de automóveis em seu trabalho principal. Desse total, 43,8% (824 mil pessoas) trabalhavam com aplicativos, enquanto 56,2% (1,1 milhão) não utilizavam aplicativos para o exercício do trabalho.

Ao considerar o rendimento-hora médio, observam-se valores muito

15 MOURA, Bruno de Freitas. Número de trabalhadores por aplicativo cresce 25% e chega a 1,7 milhão. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 17 out. 2025. Economia. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-10/numero-de-trabalhadores-por-aplicativo-cresce-25-e-chega-17-milhao>. Acesso em: 25 jun. 2026.

16 MOURA, Bruno de Freitas. Número de trabalhadores por aplicativo cresce 25% e chega a 1,7 milhão, *ibidem*.

próximos entre os motoristas de aplicativo (R\$ 13,9/hora) e os demais ocupados como motoristas de automóveis (R\$ 13,7/hora). Os motoristas não plataformizados formais (R\$ 14,7/hora) tinham um rendimento-hora, em média, superior ao dos plataformizados.

Os ocupados que trabalhavam como condutores de motocicletas eram 1,1 milhão em 2024. Deste total, 33,5% (351 mil pessoas) realizavam trabalho por meio de aplicativos, enquanto 66,5% (698 mil) não o faziam, ou seja, cerca de 1/3 dos motociclistas eram plataformizados em 2024, ampliando sua participação frente a 2022, quando representavam cerca de 1/4¹⁷.

Por sua vez, este é um dos trabalhos mais precários que existem no país, sem direitos mínimos e com um acentuado risco de acidentes e adoecimento, o que colide diretamente com a perspectiva da OIT no reconhecimento da necessidade de regulamentar o trabalho.

Em que pese ainda não haver um estudo que aponte de forma objetiva que os sinistros de trânsito estão diretamente relacionados ao transporte de pessoas por aplicativos, os dados empíricos levam ao reconhecimento de que algo fugiu do controle nos centros urbanos, sobretudo com o transporte por motocicletas.

Os dados atuais na Região Metropolitana do Recife - RMR, que pode ser uma amostra de considerável peso para as cidades que permitem o transporte de passageiros e cargas por aplicativos, revelam uma tragédia que colapsa o sistema de saúde, além de revelar um modelo de trabalho cujo risco à vida e à integridade do trabalhador e de quem é transportado é uma realidade.

Entre 2022 e 2025, os atendimentos avítimas das motocicletas aumentaram quase 60% no Grande Recife, com uma média de 80% a 90% sendo registrados no Recife, que lidera todas as estatísticas de quedas e colisões com condutores e passageiros das motos. E esse crescimento é escalonado ano após ano, entre 2022 e 2025, também verificado no primeiro trimestre de 2026¹⁸.

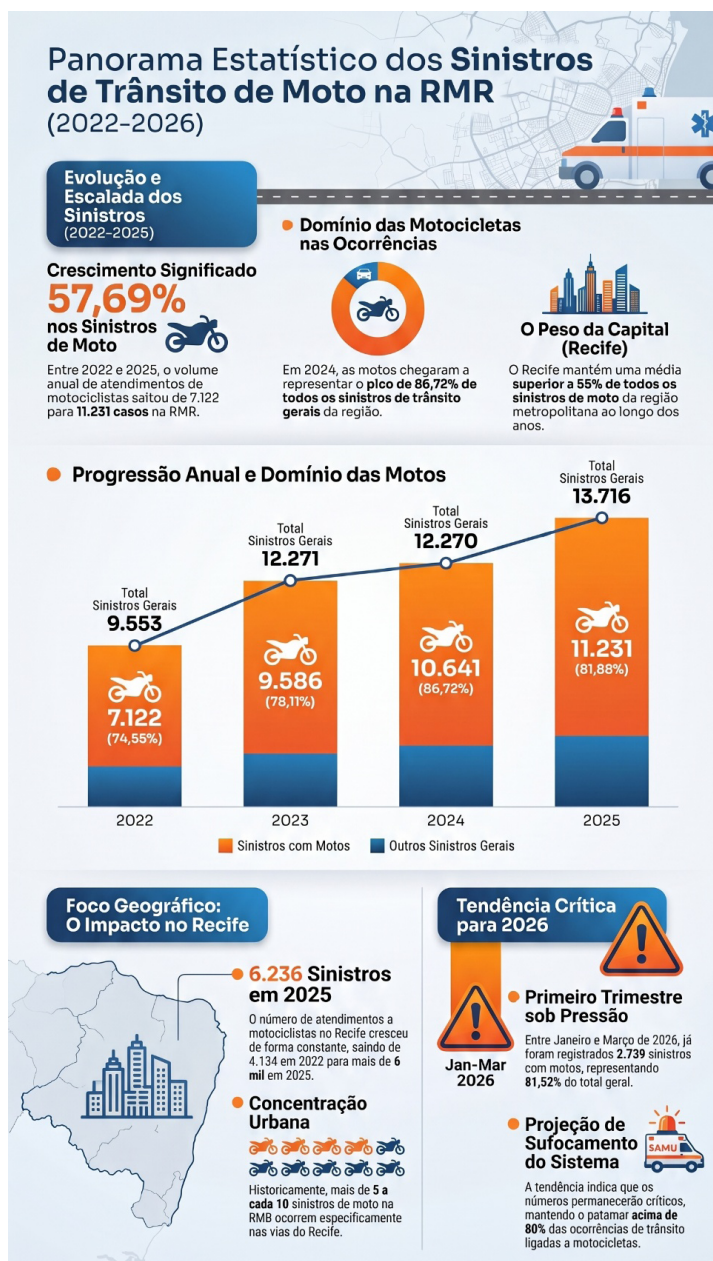
Ou seja, o trabalho realizado por pessoas com o uso de motos torna-se um verdadeiro perigo, sem que o Estado brasileiro até o momento tenha se preparado

17 GOMES, Irene; PETERS, Jana. Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024. **Agência de Notícias IBGE**, Rio de Janeiro, 17 out. 2025. Estatísticas Sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>. Acesso em: 25 jun. 2026.

18 SOARES, Roberta. Transporte por motos: vítimas das motocicletas seguem colapsando o Samu Recife, puxadas pelo Uber e 99 Moto. **Jornal do Commercio**, Recife, 25 jun. 2026. Coluna Mobilidade. Disponível em: <https://jc.uol.com.br/colunas/mobilidade/2026/06/25/transporte-por-motos-vitimas-das-motocicletas-seguem-colapsando-o-samu-recife-puxadas-pelo-uber-e-99-moto.html>. Acesso em: 25 jun. 2026.

para estabelecer limites ao exercício tanto do trabalho quanto da atividade empresarial nesta modalidade, colocando em risco justamente o equilíbrio entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa.

O gráfico a seguir, demonstra o risco que a prestação pessoal de serviços na modalidade do trabalho plataformizado e por meio de motocicletas apresenta à sociedade¹⁹:



19 SOARES, Roberta. Transporte por motos: vítimas das motocicletas seguem colapsando o Samu Recife, puxadas pelo Uber e 99 Moto, *ibidem*.

Como acima ilustrado e sem qualquer pretensão de esgotar o tema, verifica-se que o modal de trabalho plataformizado e em particular, quando se trata de prestação de serviços com motocicleta por “trabalhadores de plataformas digitais”, tem-se uma tragédia, com muitos jovens em idade para o trabalho perdendo a vida ou ficando mutilados, quando a liberdade quase que absoluta para contratar está presente, sem a incidência de normas de direito do trabalho.

Ao que parece e diante do cenário mundial, levando em conta todas as considerações presentes na Convenção nº 193 da OIT, a ideia inicial é assegurar que o trabalho por plataformas seja um trabalho decente, não importando a modelo, o tipo ou o nome que será dado, seja o trabalho dependente subordinado ou autônomo, por conta própria, mas inserido em um mínimo de garantias sociais. No entanto, ao fim e ao cabo, somente o direito do trabalho pode assegurar um mínimo de garantias ao ser humano trabalhador.

É imperioso registrar que a relação de trabalho, concebida sob o prisma do equilíbrio protetivo, possui ontologia própria e bem delineada. Dessa forma, a disrupção digital presente no trabalho por plataformas digitais não pode obstar o seu pleno reconhecimento, devendo traduzir a máxima efetividade e a expansão natural de um direito humano e naturalmente fundamental, chancelado pelo texto constitucional.²⁰

Isso é bastante objetivo, pois *os indivíduos precisam estar em condições para desenvolver sua autonomia e, só conseguirão alcançar a consciência de que são pessoas de direito e agir conforme esse percepção quando houver uma proteção jurídica que não assegure condições mínimas de dignidade*²¹.

Por sua vez, está intrinsecamente relacionado ao princípio da unidade de todos os direitos fundamentais, que é o objetivo básico do direito social do trabalho, na garantia de efetividade de direitos fundamentais específicos e inespecíficos da pessoa trabalhadora. Mais do que o reconhecimento diacrônico de distintas gerações de direitos, o que se tem e a interdependência, indivisibilidade e necessária complementariedade do standard, sempre evolutivo de todos os direitos fundamentais²².

Mesmo que reconhecido como uma relação de emprego, o que é a compreensão de momento pela estrutura que o trabalho por meio das plataformas

20 BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**. 2. ed. atual., rev. e ampl. Belo Horizonte: RTM, 2025. p. 24.

21 FERRAZ, Mirian Olivia Knopik; GUNTHER, Luiz Eduardo. Os sentidos do legislar em Direito do Trabalho à luz da teoria do reconhecimento. *In: Desafios jurídicos ao desenvolvimento sustentável: homenagem ao jurista Marco Antonio César Villatore*. Curitiba: Instituto Memória, 2024. p. 519.

22 PÉREZ, José Luis Monereo. **La metamorfosis del Derecho del Trabajo**. Albacete: Bomarzo, 2017. p. 137. Tradução livre do autor.

digitais e presentes os requisitos do contrato de trabalho, em sintonia com o que prevê a legislação nacional, em especial o art. 8º, *caput* da CLT, combinado com a dependência existencial do art. 3º do diploma laboral, ainda que o STF reconheça no julgamento do Tema 1291, a primazia do vínculo empregatício, se faz mister um esforço político para que não só esta, mas todas as relações de emprego no país possam ter uma maior efetividade normativa, pois são direitos fundamentais, seja com uma disrupção tecnológica que jamais pode ser objeto disruptivo da matéria, que diz respeito à vida e à integridade humana, bem maior a ser protegido pelo Direito.

No mesmo sentido, tem-se como certo que os precedentes judiciais são importantes no sentido de compreender que o direito do trabalho deve se adaptar às novas realidades produtivas para garantir uma proteção social efetiva, o labor doutrinário e jurisprudencial continua sendo uma condição para conseguir ter sucesso neste objetivo²³, que por sua vez, o contrato de natureza civil não possui qualquer função social.

Se faz mister evitar se dar por liquidado o marco jurídico do trabalho entre sujeitos privados, devendo estabelecer atenção à estrutura social e institucional de extraordinária relevância que deve alcançar o modelo contratual e os direitos constitucionais das pessoas que prestam os serviços por meio de plataformas²⁴.

Assim, diante do que se tem tratado até aqui, quando a falta de proteção social e a plena liberdade de contratação para o setor de transporte por motocicleta, a resposta que parece ter mais sentido à pergunta inicial é não, não existe um meio termo entre o Direito do Trabalho e o Trabalho sem (ou com menos) direitos, é preciso reconhecer a aplicação do direito do trabalho a todos os trabalhadores nessa modalidade, pois a autonomia já demonstrou que é uma falsa liberdade e a proteção mínima prevista na lei é também o mínimo que se espera para o exercício do trabalho decente.

CONCLUSÕES

A análise dogmática e normativa do fenômeno da plataformização revela que a Convenção nº 193 da OIT, ao buscar balizas universais para o trabalho decente, concedeu expressiva margem de conformação aos Estados. Tal delegação exige que o legislador e a jurisdição nacional interpretem os limites do trabalho nessa modalidade sem esvaziar os preceitos fundamentais de proteção social, afastando o risco de um

23 ARIGÓN, Mario Garmendia. *La Relación de Trabajo*, *Ibidem*.

24 NIEVAS, Laura. Trabajo e innovación tecnológica. Impacto del cambio tecnológico en las relaciones de trabajo. In: ARESE, César (dir.). *Nuevatecnologías, presente y futuro del Derecho del Trabajo*. Santa Fé: RubinzalCulzoni, 2019. p. 185.

vácuo normativo que é precarizante.

Nesse cenário, o STF, ao examinar o Tema 1291, defronta-se com a necessidade imperiosa de harmonizar a inovação tecnológica com a materialidade dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. A hermenêutica juslaboralista, vocacionada à concretização do valor social do trabalho e da livre iniciativa, não admite que a complexidade da gestão algorítmica suplante os critérios clássicos de configuração do vínculo de emprego, aliado ao um não direito, um quase direito ou a um direito invertido, em que apenas valores de natureza econômica estejam presentes no liame jurídico.

O método hipotético-dedutivo, aplicado à realidade fática, desvela as severas limitações jurídicas da tese do empreendedorismo digital neste setor. A observação empírica lastreada nos dados estatísticos, mesmo que em um recorte específico, demonstra que a autonomia encobre uma profunda assimetria contratual, inserindo grande contingente de profissionais na informalidade, alijados da malha previdenciária e submetidos à externalização integral dos riscos do negócio, colocando em risco a própria vida em função do trabalho.

Sob uma perspectiva dialética, a antítese entre a liberdade contratual teórica e a realidade material culmina em externalidades negativas insustentáveis para o Estado. A expressiva informação sobre acidentes decorrentes do trabalho é aliada à sobrecarga imposta aos serviços de saúde pública, que evidencia um trabalho desprovido de redes de proteção e que de forma desequilibrada transfere o custo da atividade econômica para a sociedade.

Respondendo à indagação inicial: a ordem constitucional brasileira não comporta um modelo intermediário que excepcione o núcleo duro do Direito do Trabalho. A subordinação jurídica transmudou-se, operando agora por meio de métricas, programação e fixação unilateral de remuneração, o que atrai a incidência protetiva para obstar a degradação das condições existenciais de trabalho na economia de compartilhamento.

Em síntese, existe uma necessária reafirmação do arcabouço normativo trabalhista, o qual possui expansão dogmática, jurisprudencial e doutrinária capaz de acolher essas novas morfologias de prestação pessoal de serviços. O reconhecimento do vínculo empregatício e a conseqüente inclusão protetiva são imperativos civilizatórios, imprescindíveis para que o trabalho decente seja materialmente efetivado, conferindo segurança jurídica e equilíbrio ao desenvolvimento econômico, em plena consonância dos fundamentos da República do valor social do trabalho com a livre iniciativa, associado à dignidade da pessoa, em inexorável expansão, interdependência,

indivisibilidade e complementariedade dos direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

ARIGÓN, Mario Garmendia. La Relación de Trabajo. **Revista Derechodel Trabajo**, Montevideo: Thomson Reuters, ano XII, n. 45, 2024.

BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**. 2. ed. atual., rev. e ampl. Belo Horizonte: RTM, 2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 1291 - **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário 1.446.336**. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF: STF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em: 25 jun. 2026.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2026.

FERRAZ, Mirian Olivia Knopik; GUNTHER, Luiz Eduardo. Os sentidos do legislar em Direito do Trabalho à luz da teoria do reconhecimento. *In: Desafios jurídicos ao desenvolvimento sustentável: homenagem ao jurista Marco Antonio César Villatore*. Curitiba: Instituto Memória, 2024.

GOMES, Irene; PETERS, Jana. Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024. **Agência de Notícias IBGE**, Rio de Janeiro, 17 out. 2025. Estatísticas Sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>. Acesso em: 25 jun. 2026.

GUNTHER, Luis Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

MOURA, Bruno de Freitas. Número de trabalhadores por aplicativo cresce 25% e chega a 1,7 milhão. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 17 out. 2025. Economia. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-10/numero-de-trabalhadores-por-aplicativo-cresce-25-e-chega-17-milhao>. Acesso em: 25 jun. 2026.

NIEVAS, Laura. Trabajo e innovación tecnológica. Impacto del cambio tecnológico en las relaciones de trabajo. In: ARESE, César (dir.). **Nuevatecnologías, presente y futuro del Derecho del Trabajo**. Santa Fé: RubinzalCulzoni, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2026** (núm. 198). Ginebra: OIT, 2026. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Ces%2CR198%2C%2FDocument. Acesso em: 26 jun. 2026.

PÉREZ, José Luis Monereo. **Derecho al Trabajo Digno y Política de Empleo en el Ordenamiento Jurídico Comunitario**. Revista Derecho del Trabajo, Montevideo: Thomson Reuters, ano XII, n. 45, 2024.

PÉREZ, José Luis Monereo. **La metamorfosis del Derecho del Trabajo**. Albacete: Bomarzo, 2017.

SOARES, Roberta. Transporte por motos: vítimas das motocicletas seguem colapsando o Samu Recife, puxadas pelo Uber e 99 Moto. Jornal do Commercio, Recife, 25 jun. 2026. **Coluna Mobilidade**. Disponível em: <https://jc.uol.com.br/colunas/mobilidade/2026/06/25/transporte-por-motos-vitimas-das-motocicletas-seguem-colapsando-o-samu-recife-puxadas-pelo-uber-e-99-moto.html>. Acesso em: 25 jun. 2026.

DIREITO DE ARENA E O TEMA 23 DO TST: A SUCESSÃO DE LEIS NO CONTRATO ESPORTIVO EM CURSO

Elthon José Gusmão da Costa

RESUMO

O presente estudo examina a aplicação do Tema 23 do Tribunal Superior do Trabalho à redução do direito de arena promovida pela Lei nº 12.395/2011, que reduziu a quota-parte dos atletas de 20% para 5% e atribuiu-lhe natureza civil. A partir da análise da *ratio decidendi* do acórdão paradigma (TST-IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004), demonstra-se que a quota-parte do direito de arena constitui parcela decorrente de lei, de natureza estatutária, sujeita à incidência imediata da lei nova quanto aos fatos geradores posteriores à sua vigência, à luz do princípio *tempus regit actum* e da inexistência de direito adquirido a regime jurídico. Sustenta-se que a aplicação do precedente defendida no voto-vista do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, no julgamento do processo E-ED-ARR-452-36.2012.5.03.0113 perante a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, é fiel aos fundamentos determinantes do acórdão, notadamente à distinção entre situações contratuais e estatutárias e ao afastamento, do domínio intertemporal, dos princípios da vedação ao retrocesso, da norma mais favorável e da condição mais benéfica. Conclui-se pela conformidade dessa solução com a função uniformizadora do precedente obrigatório, o que justifica a remessa da controvérsia ao Tribunal Pleno.

Palavras-chave: Direito de arena. Tema 23 do TST. Direito intertemporal. *Tempus regit actum*. *Ratio decidendi*.

ABSTRACT

This study examines the application of Theme 23 of the Superior Labor Court to the reduction of the broadcasting-image right (direito de arena) carried out by Law No.

Elthon José Gusmão da Costa

Advogado. Mestrando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). Mestre em Direito Internacional do Esporte pelo ISDE (Madrid).

12,395/2011, which lowered the athletes' share from 20% to 5% and reclassified it as civil in nature. Drawing on the ratio decidendi of the leading judgment (TST-IncJulgRREm bRep-528-80.2018.5.14.0004), it demonstrates that the athlete's share is an entitlement derived from statute, of an institutional nature, subject to the immediate effect of the new law as to triggering facts occurring after its entry into force, in light of the principle tempus regit actum and of the absence of a vested right to a legal regime. It argues that the application advanced in the opinion of Justice Cláudio Mascarenhas Brandão, in case E-ED-ARR-452-36.2012.5.03.0113 before the First Specialized Subsection for Individual Disputes, is faithful to the determining grounds of the judgment, particularly the distinction between contractual and statutory situations and the exclusion, from the intertemporal domain, of the principles of non-retrogression, of the most favourable rule, and of the more beneficial condition. It concludes that this solution conforms to the uniforming function of binding precedent and justifies the referral of the controversy to the Full Court.

Keywords: *Broadcasting-image right. Theme 23 of the TST. Intertemporal law. Tempus regit actum. Ratio decidendi.*

1 INTRODUÇÃO

O sistema de precedentes obrigatórios instituído pelo Código de Processo Civil de 2015 (arts. 926 e 927) e incorporado ao processo do trabalho pela Lei nº 13.467/2017 (art. 896-C da CLT) encontra no contrato desportivo profissional campo de aplicação particularmente sensível. A brevidade da carreira do atleta e a natureza continuada de diversas parcelas conferem à definição do regime jurídico aplicável no tempo relevância prática imediata, e não meramente teórica. Nesse contexto, o critério de direito intertemporal adotado pela jurisprudência determina, em larga medida, o próprio conteúdo econômico do direito reconhecido.

A controvérsia relativa ao direito de arena ilustra com precisão essa dinâmica. A Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011, reduziu a quota-parte devida aos atletas de 20% para 5% e atribuiu-lhe natureza civil.¹ Para os contratos celebrados antes da vigência da lei nova e ainda em execução após o seu início, coloca-se a questão central deste estudo: qual percentual disciplina o período posterior à alteração

¹ Na redação originária do art. 42, § 1º, da Lei nº 9.615/1998, assegurava-se aos atletas, salvo convenção em contrário, o mínimo de 20% do preço total da autorização, distribuído em partes iguais. A Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011, conferiu nova redação ao dispositivo: “Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil.”

legislativa? É essa a matéria submetida à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do processo E-ED-ARR-452-36.2012.5.03.0113 (*Antônio Marcos da Silva Filho contra Cruzeiro Esporte Clube*). Este artigo analisa a *ratio decidendi* do acórdão do Tema 23 do TST e demonstra que a solução adotada no voto-vista do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, no sentido da incidência do novo regime sobre os fatos geradores posteriores à lei, observa fielmente os seus fundamentos determinantes.

2 O DIREITO DE ARENA E A ALTERAÇÃO PROMOVIDA PELA LEI Nº 12.395/2011

O direito de arena consiste na prerrogativa das entidades de prática desportiva de autorizar, negociar ou proibir a captação, a fixação, a transmissão e a reprodução das imagens dos espetáculos de que participem (art. 42, *caput*, da Lei nº 9.615/1998).² Embora a titularidade do direito pertença às entidades, dele deriva quota-parte devida aos atletas profissionais participantes do evento. O instituto constitui projeção coletiva da imagem dos atletas, com a qual, contudo, não se confunde.

Na redação originária do art. 42, § 1º, da Lei Pelé, assegurava-se aos atletas, salvo convenção em contrário, o mínimo de 20% do preço total da autorização, distribuído em partes iguais; a jurisprudência então predominante reconhecia a tais valores natureza remuneratória.³ A Lei nº 12.395/2011 promoveu dupla modificação no dispositivo: reduziu o percentual para 5%, com repasse intermediado pelos sindicatos de atletas, e qualificou expressamente a parcela como de natureza civil, afastando o enquadramento salarial. A questão jurídica que daí emerge é estritamente intertemporal: a redução do percentual incide, ou não, sobre os contratos já em curso no início da vigência da lei nova?

3 O TEMA 23 DO TST E O CRITÉRIO *TEMPUS REGIT ACTUM*

A intensa litigiosidade decorrente da aplicação intertemporal da Lei nº 13.467/2017 conduziu o Tribunal Superior do Trabalho à instauração do Tema 23, sob a sistemática dos recursos de revista e de embargos repetitivos (art. 896-C da CLT).

2 O direito de arena tem assento constitucional no art. 5º, XXVIII, *a*, da Constituição de 1988, e disciplina legal no art. 42, *caput*, da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), que atribui a titularidade do direito às entidades de prática desportiva.

3 Antes da Lei nº 12.395/2011, prevalecia o entendimento de que a quota-parte do atleta no direito de arena ostentava natureza remuneratória. O novo § 1º do art. 42 da Lei Pelé passou a qualificá-la, de modo expresso, como parcela de natureza civil. A tese da subsistência do percentual de 20% e da natureza salarial, mesmo após 2011, é a sustentada pela parte autora no caso em exame.

O incidente, suscitado perante o Tribunal Pleno, destinou-se a definir se, quanto aos direitos laborais decorrentes de lei e pagos no curso do contrato de trabalho, remanesce a obrigação de sua observância no período posterior à entrada em vigor de lei que os suprime ou altera. No julgamento concluído em 25 de novembro de 2024, o Tribunal Pleno fixou a tese de que a lei nova possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência.⁴ Como assinala o acórdão, a questão é prejudicial à aferição da incidência de qualquer alteração legal sobre os contratos em curso, de sorte que o padrão decisório nele definido se destina a operar como precedente em todas as situações de sucessão de leis no tempo.⁵

O fundamento do precedente é o princípio *tempus regit actum*, positivado no art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e reiterado, em substância, no art. 912 da CLT. A lei nova possui efeito imediato e geral, regendo a relação quanto aos fatos que ocorram a partir de sua vigência, sem retroagir para atingir o ato jurídico perfeito e o direito adquirido. Por consequência, inexistente direito adquirido a regime jurídico: os fatos consumados sob a lei anterior permanecem por ela regidos, ao passo que os fatos pendentes ou futuros submetem-se imediatamente à lei nova.⁶

4 A RATIO DECIDENDI DO ACÓRDÃO DO TEMA 23

A correta aplicação de um precedente obrigatório pressupõe a identificação de sua *ratio decidendi*, isto é, dos fundamentos determinantes que, no contexto fático-jurídico do caso, embasam a solução e servem de paradigma para os casos subsequentes (arts. 926 e 927 do CPC). O próprio acórdão do Tema 23 dedica-se a essa delimitação.⁷ Três núcleos argumentativos sustentam a tese firmada e interessam diretamente à controvérsia do direito de arena.

O primeiro é a distinção entre situações jurídicas estritamente contratuais e situações jurídicas institucionais ou estatutárias. As situações contratuais formam-se

4 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Tribunal Pleno. Incidente de Julgamento de Recursos de Revista e de Embargos Repetitivos (IRR, Tema 23). Processo TST-IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Julgado em 25 nov. 2024 (art. 896-C da CLT). As remissões a folhas (fls.) reportam-se ao inteiro teor do acórdão.

5 Acórdão do Tema 23, fls. 10. O voto consigna que a questão é prejudicial à aferição da incidência de qualquer alteração legal sobre os contratos em curso, de modo que o padrão decisório fixado serve como precedente em todas as situações de sucessão de leis no tempo, inclusive quanto a alterações legislativas futuras.

6 Constituição Federal, art. 5º, XXXVI; LINDB (Decreto-Lei nº 4.657/1942), art. 6º; CLT, art. 912. Sobre a distinção entre *facta praeterita* e *facta pendentia*, com apoio em Roubier e Maximiliano, ver o acórdão do Tema 23, fls. 34-35 e 52.

7 Acórdão do Tema 23, fls. 11-12, que recorre à fórmula de Arthur Goodhart (*material facts* e *outcome*) para a delimitação da *ratio decidendi*.

por ato de vontade; sua celebração legítima constitui, desde logo, ato jurídico perfeito, inibindo a incidência de modificações legislativas supervenientes. As situações estatutárias, ao revés, decorrem de normas gerais, abstratas e cogentes; nelas, o direito somente se considera adquirido quando integralmente formado o suporte fático previsto na lei vigente à época, de modo que a lei nova, embora não retroaja, tem aplicação imediata aos fatos posteriores. O contrato de emprego, conforme o acórdão, é predominantemente estatutário, pois o intervencionismo estatal esvaziou progressivamente o espaço de livre pactuação, restando o seu patamar mínimo integralmente regulado por lei.⁸

O segundo núcleo, decisivo para a controvérsia em exame, é a irrelevância da eventual reprodução da norma legal em cláusula contratual. Ao acolher a *ratio* do RE 211.304, o acórdão assenta que as parcelas de natureza estatutária são suscetíveis de alteração com eficácia imediata, inclusive nos contratos em curso, sendo irrelevante, para esse efeito, que a cláusula estatutária esteja reproduzida em ato negocial, porquanto tal circunstância não é juridicamente apta a modificar a sua natureza.⁹ O direito trabalhista que apenas cumpre o mínimo legal não se converte em cláusula contratual em sentido estrito pelo simples fato de constar do instrumento de contrato; permanece submetido ao respectivo regime legal e às suas alterações supervenientes.

O terceiro núcleo é o afastamento expresso, do domínio do direito intertemporal, dos princípios usualmente invocados em sentido contrário. O acórdão é categórico ao afirmar que a vedação ao retrocesso social, a norma mais favorável e a condição mais benéfica não alcançam a regra de sucessão de leis no tempo.¹⁰ A vedação ao retrocesso social constitui critério de controle de constitucionalidade, e não de aplicação da lei no tempo: se determinada lei materializa retrocesso de tal ordem que aniquile o núcleo essencial de direitos fundamentais, deve ser declarada inconstitucional e suprimida do ordenamento como um todo, sendo inviável cindir a sua incidência para permiti-la apenas quanto aos contratos futuros.¹¹ A norma mais

8 Acórdão do Tema 23, fls. 31-37 e 40-41. A distinção entre situações contratuais e estatutárias assenta-se na doutrina de Roubier e Lassalle e na jurisprudência do STF; o próprio Roubier reconhece o contrato de trabalho como situação predominantemente estatutária, a ensejar a aplicação imediata da lei nova aos contratos em curso.

9 Acórdão do Tema 23, fls. 37-38, que acolhe a *ratio* do RE 211.304 (STF, Tribunal Pleno, Redator Ministro Teori Zavascki, j. 29 abr. 2015): “É irrelevante, para esse efeito, que a cláusula estatutária esteja reproduzida em ato negocial (contrato), eis que essa não é circunstância juridicamente apta a modificar a sua natureza.”

10 Acórdão do Tema 23, fls. 3 (item 10 da ementa) e 47-48. A norma mais favorável é técnica de hierarquização e interpretação de normas trabalhistas vigentes simultaneamente, ao passo que a condição mais benéfica protege cláusula contratual (art. 468 da CLT) em face de alteração unilateral in pejus, não se prestando, qualquer delas, a reger a sucessão de leis no tempo.

11 Acórdão do Tema 23, fls. 46-47, com apoio em CANOTILHO e na *ratio* do STF na ADI 5.013 (Redator Ministro Marco Aurélio, j. 24 ago. 2020) e no ARE 704.520 (Rel. Ministro Gilmar Mendes, j. 23 out. 2014).

favorável, por sua vez, é princípio hermenêutico destinado à compatibilização de normas simultaneamente vigentes, e não sucessivas. A condição mais benéfica e a vedação à alteração contratual lesiva (art. 468 da CLT) protegem cláusulas contratuais em face de alteração unilateral *in pejus*, não se prestando a obstar a alteração promovida por norma heterônoma. Igualmente afastado o argumento da irredutibilidade salarial, que tutela o montante nominal das parcelas permanentes, e não parcelas condicionadas, dependentes de fatos futuros.¹²

5 A VOCAÇÃO EXPANSIVA DO TEMA 23 E SUA APLICAÇÃO A DIPLOMAS DIVERSOS

A tese firmada no Tema 23 não se circunscreve à Lei nº 13.467/2017. A sua formulação é deliberadamente genérica, pois se refere aos direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência, sem vincular-se a qualquer dispositivo específico. O acórdão, aliás, afetou múltiplos exemplificativos, relativos a institutos diversos, como horas *in itinere* (art. 58, § 2º), intervalo intrajornada (art. 71, § 4º), intervalo do art. 384, natureza das parcelas do art. 457 e incorporação da gratificação de função (art. 468, § 2º), precisamente para evidenciar que o padrão decisório transcende a moldura de cada caso e se aplica a toda e qualquer alteração legal.

Essa vocação expansiva já se materializou na jurisprudência. No julgamento do Ag-RRAg-0011381-31.2023.5.18.0015, a 5ª Turma do TST aplicou o Tema 23 a diploma inteiramente alheio à Reforma Trabalhista, reconhecendo que a base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário observa a legislação anterior quanto aos fatos a ela contemporâneos e a legislação nova quanto aos fatos posteriores à sua vigência.¹³ Como sustentei em sede doutrinária, o Tema 23 deixou de ser um precedente da reforma trabalhista para se firmar como paradigma geral de direito intertemporal trabalhista, ancorado em critérios objetivos e replicáveis.¹⁴

Cumpra, ainda, distinguir o plano sincrônico do plano diacrônico. O princípio da norma mais favorável, pilar protetivo do Direito do Trabalho que impõe a prevalência

12 Acórdão do Tema 23, fls. 44-45. A garantia tutela o montante nominal das parcelas permanentes, e não parcelas condicionadas (salário-condição), dependentes de fatos posteriores à vigência da lei nova.

13 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Ag-RRAg-0011381-31.2023.5.18.0015. Relator: Ministro Breno Medeiros. Julgado em 6 ago. 2025. Aplicou-se o Tema 23 a diploma alheio à Reforma Trabalhista, observando-se a Lei nº 7.369/1985 quanto aos fatos a ela contemporâneos e a Lei nº 12.740/2012, que restringiu a base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário, quanto aos fatos posteriores à sua vigência.

14 COSTA, Elthon José Gusmão da. A transcendência do Tema 23 do TST: o princípio *tempus regit actum* e sua aplicação a diversos diplomas legais. *Consultor Jurídico (ConJur)*, São Paulo, 4 jan. 2026.

da regra mais benéfica ao trabalhador independentemente de sua hierarquia,¹⁵ resolve o conflito entre normas simultaneamente vigentes que disciplinem o mesmo instituto, como no diálogo entre a Lei Pelé e a Lei Geral do Esporte, inclusive em sua vertente do conglobamento mitigado.¹⁶ O acórdão do Tema 23, contudo, reserva tal princípio à compatibilização de normas concomitantes, e não à sucessão de leis no tempo. A redução do direito de arena não configura conflito sincrônico entre diplomas coexistentes, mas sucessão temporal operada pela própria Lei nº 12.395/2011 sobre o art. 42, § 1º, da Lei Pelé, hipótese regida pelo critério *tempus regit actum* do Tema 23, e não pela norma mais favorável.

Há, ademais, um elemento de coerência sistêmica que reforça a aplicação do precedente a diplomas diversos. O próprio acórdão do Tema 23 examina o inciso III da Súmula nº 191 do TST, que limitou a nova base de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários aos contratos firmados a partir da vigência da Lei nº 12.740/2012, e adverte que, a depender da tese fixada no incidente, tal verbete poderá ter de ser revisto, em atenção ao dever de coerência jurisprudencial (art. 926 do CPC), porquanto o Supremo Tribunal Federal tem chancelado entendimentos contrários à orientação ali adotada, à luz da inexistência de direito adquirido a regime jurídico.¹⁷ O reconhecimento de que um enunciado sumular que preserva o regime anterior para os contratos em curso pode contrariar a *ratio* do Tema 23 é especialmente relevante para a controvérsia do direito de arena, como a seguir se demonstra.

6 A INCIDÊNCIA DO TEMA 23 SOBRE O DIREITO DE ARENA: FIDELIDADE À *RATIO DECIDENDI*

A transposição da *ratio decidendi* do Tema 23 para a redução do direito de arena promovida pela Lei nº 12.395/2011 não é apenas possível, mas imposta pela própria estrutura do precedente. Quatro razões a confirmam.

Primeira: a quota-parte do atleta no direito de arena é um direito decorrente de lei. O art. 42, § 1º, da Lei nº 9.615/1998 fixa-lhe o percentual e a natureza, independentemente da vontade das partes. Cuida-se, por excelência, de parcela de

15 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 51, *apud* COSTA, Elthon José Gusmão da. Precedentes trabalhistas no futebol: teoria e prática. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2026, p. 39.

16 RAMOS, Rafael Teixeira. Direito do trabalho desportivo: escritos práticos e teóricos atuais. Leme, SP: Mizuno, 2024, p. 18, *apud* COSTA, Elthon José Gusmão da. Precedentes trabalhistas no futebol, cit., p. 39.

17 Acórdão do Tema 23, fls. 50. O voto admite que o inciso III da Súmula nº 191 do TST, que limitou a nova base de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários aos contratos firmados a partir da vigência da Lei nº 12.740/2012, poderá ter de ser revisto, em atenção ao dever de coerência jurisprudencial (art. 926 do CPC), por contrariar a inexistência de direito adquirido a regime jurídico.

natureza estatutária, e não de cláusula contratual em sentido estrito. Incide, pois, a distinção central do acórdão: ainda que o percentual de 20% conste do contrato do atleta, tal reprodução não altera a sua natureza estatutária nem o imuniza contra a alteração legislativa superveniente, conforme a *ratio* do RE 211.304 acolhida no Tema 23.

Segunda: cada parcela do direito de arena constitui fato gerador autônomo. O valor é apurado por competição ou por autorização de transmissão, renovando-se a cada espetáculo. Os pagamentos relativos a fatos anteriores a 16 de março de 2011 são fatos pretéritos, regidos pelo percentual de 20%; os relativos a fatos posteriores são fatos pendentes, submetidos imediatamente ao regime de 5%, de natureza civil. Não há, quanto ao período posterior à lei nova, direito adquirido ao percentual revogado, pois a pretensão surge com o fato gerador, e este, sendo posterior, sujeita-se à lei vigente ao tempo de sua ocorrência.

Terceira: a pretensão à subsistência do percentual de 20% apoia-se exatamente nos fundamentos que o Tema 23 excluiu do domínio intertemporal. Sustentar que a redução não alcança os contratos celebrados antes de 2011 equivale a invocar o direito adquirido a regime jurídico, a condição mais benéfica (art. 468 da CLT) e a vedação ao retrocesso, precisamente os argumentos que o acórdão afastou como impróprios à solução do conflito de leis no tempo. A coerência exige que a mesma *ratio* que os afastou em relação às horas *in itinere* e ao intervalo do art. 384 os afaste, também, em relação à quota-parte do direito de arena.

Quarta, e decisiva: a redução do direito de arena é estruturalmente idêntica à redução da base de cálculo do adicional de periculosidade. Em ambos os casos, lei posterior reduziu o conteúdo econômico de parcela de natureza estatutária. Ora, é justamente quanto a essa última redução que o acórdão do Tema 23 sinaliza a eventual revisão do inciso III da Súmula nº 191, por contrariedade à inexistência de direito adquirido a regime jurídico. A tese da subsistência dos 20%, ao preservar o regime anterior para os contratos em curso, reproduz a mesma orientação que o precedente reputou incompatível com a sua *ratio*. Daí por que a aplicação do percentual de 5% aos fatos posteriores à Lei nº 12.395/2011, defendida no voto-vista do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, não constitui inovação, mas decorrência necessária dos fundamentos determinantes do precedente.

Acresce que o argumento da vedação ao retrocesso, eventualmente oposto à redução, não comporta aplicação seletiva. Se a redução do direito de arena fosse tida por inconstitucional retrocesso, a norma deveria ser suprimida integralmente, e não cindida para subsistir apenas quanto aos contratos posteriores a 2011. Como o próprio

acórdão adverte, a vedação ao retrocesso é critério de controle de constitucionalidade, não de direito intertemporal. Foi essa a conclusão que sustentei ao tratar da aplicação do Tema 23 a diplomas diversos da Reforma Trabalhista, em diálogo com a Lei Pelé e a Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023).¹⁸ A incidência do precedente sobre o direito de arena não decorre de analogia frouxa, mas da identidade da questão jurídica: a sucessão, no tempo, de leis que disciplinam parcela de natureza estatutária, cujo fato gerador se renova no curso do contrato.

7 O JULGAMENTO NA SDI-1 DO E-ED-ARR-452-36.2012.5.03.0113

A evolução do julgamento na SDI-1 revela a progressiva adesão do colegiado à tese do Tema 23.¹⁹ Na sessão de 15 de abril de 2021, o relator, Ministro Lelio Bentes Corrêa, votou por conhecer dos embargos do atleta e, no mérito, dar-lhes provimento, acrescentando à condenação as diferenças de direito de arena no percentual de 20% quanto ao período posterior à Lei nº 12.395/2011. Seguiu-se pedido de vista da Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi.

Na sessão de 2 de setembro de 2021, a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi inaugurou a divergência, votando por negar provimento, ao passo que os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira acompanharam o relator. O julgamento foi novamente suspenso por pedido de vista do Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Na sessão de 18 de dezembro de 2025, o Ministro Caputo Bastos aderiu à divergência, enquanto o Ministro José Roberto Freire Pimenta acompanhou o relator, com a delimitação do acréscimo ao termo final do contrato (31 de dezembro de 2011). Pediu vista o Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão.

A inflexão do julgamento ocorre na sessão de 25 de junho de 2026, com a apresentação do voto-vista do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. O Ministro Brandão acompanhou a divergência para negar provimento aos embargos, porém por fundamento diverso daquele que inaugurara a corrente vencedora. O voto-vista assenta-se na aplicação do Tema 23 do TST: à luz do princípio *tempus regit actum*, a redução promovida pela Lei nº 12.395/2011 disciplina os fatos geradores ocorridos a partir de sua vigência, de modo que, quanto ao período posterior à lei nova, não

18 COSTA, Elthon José Gusmão da. Uma análise da Lei Geral do Esporte em confronto com a Lei Pelé e a aplicação do Tema 23 do TST. *Consultor Jurídico (ConJur)*, São Paulo, 18 set. 2025. Ver, ainda, do mesmo autor, *Precedentes trabalhistas no futebol*, cit., item 2.4.

19 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. E-ED-ARR-452-36.2012.5.03.0113. Relator: Ministro Lelio Bentes Corrêa. As referências ao andamento do julgamento decorrem das certidões das sessões de 15 abr. 2021, 2 set. 2021, 18 dez. 2025 e 25 jun. 2026, constantes dos autos.

subsiste direito adquirido ao percentual de 20%. No mesmo sentido, e igualmente por fundamento diverso, manifestaram-se os Ministros Hugo Carlos Scheuermann e Breno Medeiros; aderiu à divergência, ainda, o Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Mantiveram-se pela procedência os votos do relator e dos Ministros Bresciani e Freire Pimenta. O Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho pediu vista e requereu a desconsideração do voto que proferira em 2021.

O quadro até então formado, ainda não definitivo, inverte a configuração inicial do julgamento: seis votos pela improcedência e três pela procedência, pendente o voto-vista. Mais significativa do que o resultado numérico é a coerência dogmática subjacente, que revela a força objetiva da *ratio decidendi* do Tema 23. Os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão e Hugo Carlos Scheuermann figuraram entre os vencidos no julgamento do próprio Tema 23, no qual defenderam a inaplicabilidade da lei nova aos contratos em curso; ainda assim, no caso do direito de arena, aplicam a tese vinculante fixada pelo Tribunal Pleno, em manifestação da eficácia obrigatória do precedente repetitivo (art. 927 do CPC) e da disciplina judiciária.²⁰ A circunstância é eloquente: a solução não depende da convicção pessoal do julgador acerca do acerto da tese, mas da observância dos fundamentos determinantes que dela emanam. O Ministro Breno Medeiros, que integrou a maioria no Tema 23 e relatou a sua extensão na 5ª Turma, acompanhou a divergência, mas não concordou com a aplicação do Tema 23 ao caso. Não obstante, é importante trazer a advertência feita pelo Ministro Sergio Pinto Martins no prefácio de minha obra, quanto à aplicação do Tema 23 do TST a diplomas que não a Reforma Trabalhista: *“cada caso é um caso [...] uns casos são decorrentes de alteração da lei, outros da norma coletiva, outros o fundamento foi estabelecido pela jurisprudência”*.²¹ No caso, a alteração da lei, pela mediação do Tema 23, é o fundamento que pode reorganizar a maioria.

8 A REMESSA AO TRIBUNAL PLENO: UNIFORMIZAÇÃO E RESERVA DE PLENÁRIO

A controvérsia ultrapassa os limites do caso individual, o que recomenda a sua submissão ao Tribunal Pleno. Dois fundamentos sustentam esse encaminhamento.

O primeiro é a competência para a uniformização da jurisprudência. A extensão da *ratio decidendi* de tese repetitiva firmada pelo Pleno, qual seja o Tema 23,

20 Acórdão do Tema 23, fls. 56. Figuraram entre os vencidos, ao votar pela inaplicabilidade da lei nova aos contratos em curso, os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, Hugo Carlos Scheuermann e José Roberto Freire Pimenta, dentre outros. Sobre a eficácia vinculante dos precedentes de recursos repetitivos, art. 927, III, do CPC, e art. 896-C, § 11, da CLT.

21 MARTINS, Sergio Pinto. Prefácio. In: COSTA, Elthon José Gusmão da. *Precedentes trabalhistas no futebol: teoria e prática*. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2026.

a diploma diverso daquele que lhe deu origem, com aptidão para repercutir sobre processos com o mesmo pedido (o E-ED-ARR-452-36.2012.5.03.0113 é o *leading case* e há mais 10 casos similares aguardando no TST), reclama pronunciamento do órgão competente para a fixação e a revisão de teses de observância obrigatória (art. 896-C da CLT; arts. 926 e 927 do CPC).²² Acresce que a maioria formada na divergência reúne fundamentos distintos: parte dos votos adere à corrente inaugural e parte a ela adere pela aplicação do Tema 23. A pluralidade de fundamentos determinantes no interior de uma mesma maioria reforça a conveniência de que o Pleno defina a *ratio decidendi* prevalente, de modo a evitar que a unidade do dispositivo conviva com a fragmentação da fundamentação, em prejuízo da função uniformizadora do precedente.

O segundo fundamento é de ordem constitucional. A tese sustentada pelo relator e por parte do colegiado pressupõe que a incidência da redução sobre os contratos em curso ofenderia o direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição) e a vedação ao retrocesso social. A definição quanto à possibilidade de a lei nova incidir sobre tais contratos implica, nessa medida, juízo sobre a compatibilidade da norma legal com a Constituição, a atrair a cláusula de reserva de plenário (art. 97 da Constituição e Súmula Vinculante nº 10 do STF). A submissão da matéria ao Tribunal Pleno confere, por conseguinte, a competência adequada à solução definitiva da questão constitucional subjacente, cujos contornos formais serão delimitados no acórdão a ser publicado.

9 CONCLUSÃO

O julgamento examinado evidencia a função estruturante dos precedentes obrigatórios no direito do trabalho desportivo. A análise da *ratio decidendi* do acórdão do Tema 23 demonstra que a redução do direito de arena promovida pela Lei nº 12.395/2011 incide imediatamente sobre os fatos geradores posteriores à sua vigência: a quota-parte do atleta é parcela de natureza estatutária, decorrente de lei, cujo regime se renova a cada espetáculo, não havendo direito adquirido ao percentual de 20% quanto ao período posterior à lei nova. A aplicação defendida no voto-vista do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, longe de inovar, observa fielmente os fundamentos determinantes do precedente: a distinção entre situações contratuais e estatutárias, a irrelevância da reprodução da norma legal em cláusula contratual e o afastamento, do domínio intertemporal, da vedação ao retrocesso, da norma mais

22 Constituição Federal, art. 97, e Súmula Vinculante nº 10 do STF (cláusula de reserva de plenário). Sobre a competência do Pleno para a fixação e a revisão de teses de observância obrigatória, art. 896-C da CLT e arts. 926 e 927 do CPC.

favorável e da condição mais benéfica.

A remessa ao Tribunal Pleno constitui a resposta institucional adequada para conferir tratamento uniforme e vinculante à matéria, em observância à segurança jurídica e à isonomia entre atletas em idêntica situação, bem como para fixar, em definitivo, a *ratio decidendi* aplicável à sucessão de leis sobre parcelas estatutárias do contrato esportivo. Confirma-se, ao final, a premissa de que a coerência da jurisprudência não tutela apenas a autoridade dos tribunais, mas a própria funcionalidade do direito material, ao impedir que a duração do processo comprometa o conteúdo do direito reconhecido.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998.

BRASIL. **Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011**. Altera as Leis nºs 9.615, de 24 de março de 1998, e 10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2011.

BRASIL. **Lei nº 12.740, de 8 de dezembro de 2012**. Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho, para redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas. Brasília, DF: Presidência da República, 2012.

BRASIL. **Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023**. Institui a Lei Geral do Esporte. Brasília, DF: Presidência da República, 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 211.304**. Redator do acórdão: Ministro Teori Zavascki. Tribunal Pleno. Julgado em 29 abr. 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.013**. Redator: Ministro Marco Aurélio. Tribunal Pleno. Julgado em 24 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Tribunal Pleno. **Incidente de Julgamento de Recursos de Revista e de Embargos Repetitivos (IRR, Tema 23)**. Processo TST-InclJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, DF, 25 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. **Ag-RRAg-0011381-31.2023.5.18.0015**. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, DF, 6 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. **E-ED-ARR-452-36.2012.5.03.0113**. Relator: Ministro Lelio Bentes Corrêa. Certidões de julgamento das sessões de 15 abr. 2021, 2 set. 2021, 18 dez. 2025 e 25 jun. 2026.

COSTA, Elthon José Gusmão da. A transcendência do Tema 23 do TST: o princípio tempus regit actum e sua aplicação a diversos diplomas legais. **Consultor Jurídico** (ConJur), São Paulo, 4 jan. 2026.

COSTA, Elthon José Gusmão da. **Precedentes trabalhistas no futebol**: teoria e prática. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2026.

COSTA, Elthon José Gusmão da. Uma análise da Lei Geral do Esporte em confronto com a Lei Pelé e a aplicação do Tema 23 do TST. **Consultor Jurídico** (ConJur), São Paulo, 18 set. 2025.

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

ORIENTAÇÕES PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS

A Revista Eletrônica do TRT-PR é uma publicação científica de periodicidade mensal e temática, divulgada exclusivamente em meio eletrônico, no site: www.trt9.jus.br

1. Requisitos de Autoria

O artigo pode ter até três autores.

Pelo menos um dos autores deve possuir título de Mestre.

Os autores devem fornecer breves currículos em notas de rodapé, indicadas por asteriscos junto ao nome.

2. Temática

Os artigos devem estar alinhados a um dos temas divulgados na página da revista - consulte os próximos temas aqui.

Artigos que não se enquadrem nos temas poderão ser avaliados e publicados como “Artigos Especiais”, desde que apresentem relevância e contribuição científica significativa.

3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhadas à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhados à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

Regras de apresentação:

Seções primárias (1, 2, 3...) em negrito, letras maiúsculas, alinhadas à esquerda.

Seções secundárias (1.1, 1.2...) em negrito, apenas a primeira letra em maiúsculo, alinhadas

à esquerda.

Seções terciárias (1.1.1, 1.1.2...) em itálico, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Seções quaternárias (1.1.1.1...) em itálico, caixa baixa, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Exemplo de aplicação:

1 INTRODUÇÃO

Texto da introdução inicia duas linhas abaixo do título.

1.1 Fundamentação teórica

Texto inicia duas linhas abaixo do subtítulo.

1.1.1 Perspectiva doutrinária

Texto referente à seção terciária.

1.1.1.1 Autores clássicos

Texto referente à seção quaternária.

Resumo e palavras-chave: obrigatórios em **português e inglês**, antecedendo o corpo do texto. Os nomes dos autores devem aparecer na primeira página, abaixo do título, alinhados à direita.

4. Formatação do Texto

Extensão: **12 a 20 páginas** (excepcionalmente serão aceitos artigos com número superior - verificada sua relevância).

Formato: A4, nos arquivos **.doc, .docx, .rtf**.

Margens: 3 cm (superior e esquerda) e 2 cm (inferior e direita).

Fonte: **Arial ou Times New Roman**.

Tamanho:

Fonte 14: título

Fonte 12: corpo do texto

Fonte 10: citações longas e legendas

Espaçamento:

1,5 no corpo do texto

1,0 em citações longas, legendas e notas explicativas

Alinhamento: justificado.

5. Citações e Referências

Citações: conforme **NBR 10520**, no sistema **Autor-Data**.

Citações diretas longas: recuo de 4 cm da margem esquerda, fonte 10, espaçamento simples.

Notas de rodapé: apenas para explicações.

Referências: conforme **NBR 6023**.

Listadas ao final do artigo, na ordem em que aparecem no texto, alinhadas à esquerda.

Espaçamento simples no corpo e duplo entre referências.

Exemplo de referência:

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2023. Disponível em: <http://www...> Acesso em: 01 jan. 2024.

6. Submissão

O artigo deve ser enviado para o e-mail: revistaeletronica@trt9.jus.br.

O envio implica:

Autorização de publicação sem remuneração.

Transferência dos direitos de primeira publicação à revista, sob licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial-Compartilha Igual 4.0 Internacional.

A aprovação está sujeita a análise de:

Formatação

Aderência ao tema

Qualidade e originalidade

7. Ética Editorial

Plágio: artigos com plágio confirmado serão retirados (despublicados) imediatamente.

Responsabilidade: os autores devem garantir a correta atribuição de créditos a todo material previamente publicado.

8. Contato

Dúvidas podem ser encaminhadas para: revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.
CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO