

VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE CÔNJUGES E A TEORIA DO CAPITAL INVISÍVEL INVESTIDO NA MATERNIDADE

EMPLOYMENT LINK BETWEEN SPOUSES AND THE THEORY OF INVISIBLE CAPITAL INVESTED IN MATERNITY

Adriana Brasil Vieira Wyzkowski¹
Bárbara Figueiredo Miguel de Lacerda²
Renata Cerqueira Nabuco Oliveira³
Tales Almeida Andrade⁴
Vinícius Matias Figueiredo de Lacerda⁵

RESUMO: Este artigo diagnosticou a relação jurídica existente entre os cônjuges, em especial sobre o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas mulheres no ambiente familiar. Foi examinada a natureza jurídica do trabalho de cuidado não remunerado à luz do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero de 2021 do CNJ e da Teoria do Capital Invisível Investido na Maternidade, bem como foi investigado quais mecanismos jurídicos a legislação trabalhista dispõe para preservar a isonomia das mulheres na sociedade capitalista nesse tipo de situação. A metodologia utilizada baseou-se na pesquisa explicativa, com a exposição dos resultados, a partir de uma abordagem qualitativa e de natureza exploratória.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho da Mulher. Capital Invisível. Direito do Trabalho.

-
- ¹ *Doutora em Jurisdição Constitucional e Novos Direitos pela Universidade Federal da Bahia; mestre em Relações Sociais e Novos Direitos e especialista em Direito e Processo do Trabalho. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6270353731608564>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3983-1958>. E-mail: adrianawyz@gmail.com.*
 - ² *Pós-graduanda em Direito das Famílias e Sucessões pela Universidade Católica do Salvador – UCSAL. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5290740590725698>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8096-0682>. E-mail: fdl.atendimento@gmail.com.*
 - ³ *Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Estácio de Sá; pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3945198483918617>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2121-0264>. E-mail: rena.nabuco@gmail.com.*
 - ⁴ *Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Escola Superior da Advocacia, em convênio com a Universidade Cândido Mendes – UCAN; bacharel em Direito pela União Metropolitana de Educação e Cultura – UNIME/Campus Itabuna-BA; mestrando em Economia Regional e Políticas Públicas pela Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4107853619347208>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3905-5557>. E-mail: tales@almeidakorontai.com.br.*
 - ⁵ *Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Católica do Salvador/BA – UCSAL; pós-graduando em Direito e Processo Previdenciário pelo Centro Universitário Unibagozzi de Curitiba/RS – BAGOZZI. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8768078543197252>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8493-8068>. E-mail: viniciusdelacerda.adv@gmail.com.*

ABSTRACT: This article diagnosed the legal relationship between the spouses, in particular regarding the unpaid care work carried out by women in the family environment. The legal nature of unpaid care work was examined in the light of the CNJ's 2021 Protocol for Judgment with a Gender Perspective and the Theory of Invisible Capital Invested in Maternity, as well as investigating what legal mechanisms labor legislation provides to preserve the isonomy of women in capitalist society in this type of situation. The methodology used was based on explanatory research, with the exposition of the results, from a qualitative approach and of an exploratory nature.

KEYWORDS: Woman's Work. Invisible Capital. Labor Law.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – O contexto do trabalho da mulher na sociedade; 3 – O conceito de trabalho de cuidado não remunerado e a teoria do capital invisível investido na maternidade; 4 – A relações trabalhistas entre cônjuges e os fatores sociais; 5 – Considerações finais; 6 – Referências bibliográficas.

1 – Introdução

Em 18 de outubro de 2021, foi lançado, pelo CNJ, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, a seguir denominado por Protocolo. O documento visa a consagrar uma Justiça antidiscriminatória, que rejeite violências baseadas em gênero, estigmas, normas culturais patriarcais e estereótipos que afetem as mulheres em diversos âmbitos (OIT, 2016).

O Protocolo explica como a categorização dos sujeitos sociais em gêneros determina expectativa e atribui os papéis sociais, que hierarquizam e rotulam os sujeitos como valorizados ou não valorizados, ou, financeiramente falando, como pessoas remuneradas ou não remuneradas.

Num mercado de trabalho forjado por uma sociedade patriarcal e machista, em muitos casos, são atribuídos aos homens traços e papéis sociais considerados mais valiosos, enquanto às mulheres são atribuídos valores e papéis sociais de menor importância, o que tem implicações na forma como as relações sociais desiguais são construídas.

Segundo o IBGE (2020), em larga maioria, as mulheres são associadas à vida doméstica, incluindo os trabalhos relacionados aos cuidados em geral, remunerados ou não, o que as exclui da esfera pública ou as relegam a postos de trabalho pouco valorizados e precarizados.

Nesse contexto, a contraprestação pelo trabalho, dito “produtivo” ou remunerado, realizado pelas mulheres, destaca-se negativamente por ser mais barata do que a remuneração paga aos homens, reforçando o estereótipo de divisão sexual do trabalho que afasta a mulher do mercado de trabalho.

Mesmo quando as mulheres celebram um matrimônio ou uma união estável, independentemente do regime jurídico e do arranjo familiar escolhido, de modo geral, o enlace celebrado não é percebido como uma união de esforços para alcançar o bem familiar, já que, mesmo com a formação da sociedade

conjugal, a figura do homem continua sendo individualmente valorizada para o trabalho remunerado e o da mulher não, até mesmo quando considerados os diferentes arranjos sociais em que elas estão inseridas.

A situação se mostra mais grave quando o casal decide ter descendente(s). Com a expectativa de que a mulher se dedique aos cuidados do filho e da casa, e o homem não, a própria legislação trabalhista trata de afastar o homem do ambiente familiar, concedendo uma licença-paternidade de cinco dias, enquanto a mulher permanece, em regra, 120 dias afastada do labor.

A divisão sexual do trabalho demonstra, em regra, que a mulher tem assumido o trabalho doméstico, enquanto o homem veste-se da figura do provedor. A partir dessa estruturação, a mulher desempenha trabalho de cuidado não remunerado em geral, enquanto o homem realiza trabalho remunerado.

O trabalho remunerado é sustentado pelo trabalho não remunerado. Ao mesmo tempo em que são faces diferentes, a mesma moeda trabalha para o Capital, já que sem elas não haveria mão de obra disponível para a produção. Para provar essa hipótese, basta isolar o papel da figura feminina na sociedade conjugal para perceber a sua importância e quanto o trabalho não remunerado por ela exercido é essencial para a manutenção do funcionamento da própria sociedade em questão.

A Teoria do Capital Invisível Investido na Maternidade expõe a desigualdade entre homens e mulheres no âmbito doméstico e propõe que o reequilíbrio se consolide desde a fixação dos parâmetros para as pensões alimentícias. O objetivo não é outro que propor a materialização da igualdade entre os gêneros.

E na esfera trabalhista? Poderia a mulher buscar uma remuneração pelo trabalho não remunerado de cuidado? Estaria essa mulher em uma relação de emprego? Como os tribunais trabalhistas têm enfrentado o tema sobre a subordinação entre cônjuges e como isso interfere à luz da Teoria do Capital Invisível Investido na Maternidade?

A metodologia aplicada adotou pesquisa explicativa, com a exposição dos resultados partindo de uma abordagem qualitativa, tendo como fonte de pesquisa a revisão bibliográfica dos artigos científicos e livros referenciados, bem como estudo de documentos jurídicos e legislação atualizada.

2 – O contexto do trabalho da mulher na sociedade

A partir do século XVIII, a filosofia passou a difundir a ideia de que, na origem da sociedade, a mulher foi escrava do homem. Engels (2021, p. 58), tratou de refutar esta alegação afirmando, com base em estudos antropológicos, que “(...) entre todos os selvagens e em todas as tribos que se encontram nas

fases inferiores, média e até (em parte) superior à barbárie⁶, a mulher não só é livre como, também, muito considerada”.

Na sociedade que antecedeu o estado civilizatório, as divisões do trabalho entre os dois sexos não tinham relação com a posição da mulher na sociedade. Engels (2021, p. 59), explica que:

“Povos nos quais as mulheres se veem obrigadas a trabalhar muito mais do que lhes caberia, segundo nossa maneira de ver, têm frequentemente muito mais consideração real por elas que os nossos europeus. A senhora civilizada, cercada de aparentes homenagens, estranha a todo trabalho efetivo, tem uma posição social bem inferior à mulher bárbara, que trabalha duramente, e, no seio do seu povo, vê-se respeitada como uma verdadeira dama (*lady, frowa, frau* = senhora) e o é de fato por sua própria posição.”

A domesticação de animais e a criação do gado, ocorridas no período da barbárie, geraram riquezas que nunca haviam existido, propiciando, a partir disso, a criação de novas relações e percepções sociais, pautadas na ideia de propriedade. A divisão do trabalho desse período, além de incumbir o homem de procurar por alimentação e elaborar os instrumentos de trabalho necessários, e de incumbir à mulher o cuidado com a casa e com os filhos, a preparação dos alimentos e a confecção de roupas, concedia, com exclusividade, a cada um dos sujeitos, o direito à propriedade dos objetos que utilizavam: homens com as armas e ferramentas de caça e pesca e, mulheres, com os utensílios domésticos (ENGELS, 2021).

Por isso, os bens de produção de maior valor, como todo alimento produzido, incluída a criação de gado, além das ferramentas, abrangendo os escravos por ele mantidos, representava a riqueza cujo dono exclusivo era o homem (ENGELS, 2021). Isso conferiu, no âmbito doméstico, vantagens acentuadas ao homem em relação à mulher, durante o estado de civilização.

Nesse cenário, o homem apoderou-se da direção da casa e a mulher “(...) viu-se degradada, convertida em servidora, em escrava da luxúria do homem, em simples instrumento de reprodução” (ENGELS, 2021, p. 69), vindo, com isso, a instaurar a chamada “família patriarcal”, caracterizada pela submissão dos familiares ao poder paterno do seu chefe.

6 Segundo Lewis Henry Morgan (*apud* ENGELS, 2021, p. 27-34), o ser humano selvagem encontra-se no primeiro estágio de organização social denominada estado selvagem, que compreende o desenvolvimento humano primitivo ocorrido nos períodos paleolítico e mesolítico. O estado definido como de barbárie foi dividido pelo antropólogo em: fase inferior, iniciada com o domínio da cerâmica; em fase média, com a domesticação e criação de animais e cultivo de plantas; fase média, com a fundição do minério de ferro que auxilia no aperfeiçoamento da agricultura, e com a origem da escrita, compreendendo em tais fases, o período neolítico e a idade dos metais.

A consolidação da estrutura familiar comandada por um homem foi viabilizada pela alteração da legislação sucessória, antes alicerçada no chamado “direito materno”, vindo a ser superado pelo que se denominou “direito paterno” (ENGELS, 2021). Em termos práticos, a alteração do eixo sucessório possibilitou uma maior concentração das riquezas da família nas mãos do filho-homem do falecido, futuro patriarca.

A circunstância também passou a exaltar a monogamia⁷, objetivando a preponderância do homem na família e a procriação de filhos legítimos e herdeiros dos bens deixados pelo patriarca. Engels (2021, p. 79) recorda o manuscrito redigido com Karl Marx, em 1846, em que afirma: “a primeira divisão do trabalho é a que se fez entre o homem e a mulher para a procriação dos filhos”.

As sociedades, de modo geral, não se desenvolvem de forma simultânea. Isso faz com que se criem, no âmbito mundial, modelos familiares mais rígidos ou flexíveis. Nos espaços em que a supremacia masculina se revestia de formas suavizadas, foi possibilitada à mulher “uma posição mais considerada e livre” (ENGELS, 2021, p. 83).

A alteração do eixo produtivo, com o desenvolvimento das sociedades industrializadas, estampou a falta de riquezas a serem conservadas e transmitidas por herança, e, conseqüentemente, revelou o quão inócuo se tornaram os institutos da monogamia e do domínio do homem nas relações conjugais, principalmente das classes operárias (ENGELS, 2021). Nesta linha de inteligência, em teoria, isso deveria possibilitar às mulheres a reconquista do direito ao divórcio e à igualdade jurídica no casamento e na sociedade, em relação aos homens, mas não é isso que tem acontecido.

Atualmente, é o homem quem assume o papel de provedor da família, pelo menos nas classes abastadas. Esta posição o mantém poderoso dentro do seio familiar. “Na família, o homem é o burguês e a mulher representa o proletário”, segundo Engels (2021, p. 89-90).

Federici (2019) recorda que o contexto imposto pelas Grandes Guerras impôs a muitas mulheres o papel de produtoras de soldados e trabalhadores, que serviriam como peças de reposição da estrutura estatal de guerra. Assim, do ponto de vista geral, estariam as mulheres acrescentando mais uma atividade ao trabalho doméstico⁸ desenvolvido, o que chamou de “trabalho reprodutivo”. Segundo a autora (*ibidem*), isso foi fundamental para reestruturar a organização capitalista no pós-guerra.

7 A monogamia exaltada era aquela direcionada exclusivamente às mulheres, já que os homens mantinham a permissibilidade social de manter relações extraconjugais.

8 Para fins deste artigo, o termo “trabalho doméstico” não carrega consigo o significado de trabalho desenvolvido por empregados domésticos, regulado pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.

O trabalho doméstico exercido por esposas, dentro do casamento, se tornou crucial na exploração das mulheres no capitalismo, isso porque:

“(...) a casa e o trabalho doméstico não são estranhos ao sistema fabril, mas sim sua base. A partir daí, também aprendemos a buscar os protagonistas da luta de classes não apenas entre o proletariado industrial masculino, mas sobretudo entre os escravizados, os colonizados e a massa de trabalhadores não remunerados marginalizados pelos anais da tradição comunista, à qual agora podemos acrescentar a figura da dona de casa proletária, reconceitualizada como sujeito da (re)produção da força de trabalho.” (FEDERICI, 2019, p. 23)

Ajuda a reforçar esse entendimento a concepção de que o desenvolvimento capitalista permeia tanto as relações sociais que a distinção entre sociedade e fábrica entrou em colapso, situação em que “a sociedade converte-se em fábrica e as relações sociais tornam-se diretamente relações de produção”, conforme fora afirmado por Mario Tronti (FEDERICI, 2019, p. 25).

Para Engels (2021, p. 90) “(...) a libertação da mulher exige, como primeira condição, a reincorporação de todo o sexo feminino à indústria social, o que, por sua vez, requer a supressão da família individual enquanto unidade econômica da sociedade”.

O trabalho não remunerado desenvolvido no campo doméstico tornou-se essencial para a manutenção de todas as estruturas que sustentam o capitalismo. Fictamente, o trabalho doméstico passou a ser considerado como natural e inevitável à plenitude à mulher. Com isto, embora o trabalho doméstico tenha sido superestimado no seio familiar, nunca foi financeiramente valorizado por contribuir na produção de riquezas e servir aos interesses capitalistas.

Segundo Federici (2019, p. 42-43), “o trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural em vez de ser reconhecido como trabalho, porque foi destinado a não ser remunerado”. A intenção é fortalecer o senso comum de que o trabalho doméstico se trata de um trabalho de amor, incoerente, portanto, de ser remunerado. Nesse sentido, pontua:

“Não existe nada natural em ser dona de casa, tanto que são necessários pelo menos vinte anos de socialização e treinamentos diários, realizados por uma mãe não remunerada, para preparar a mulher para esse papel, para convencê-la de que crianças e marido são o melhor que ela pode esperar da vida.” (FEDERICI, 2019, p. 42-43)

Engels (2021, p. 89), no mesmo sentido, lembra que, historicamente, o desenvolvimento das sociedades foi afetado pela formação da família patriarcal e monogâmica, as quais atribuíram às mulheres o serviço privado da família e as excluíram do trabalho social. Segundo o autor (*ibidem*): “a família indi-

vidual moderna baseia-se na escravidão doméstica, franca ou dissimulada, da mulher, e a sociedade moderna é uma massa cujas moléculas são as famílias individuais”, além de que:

“(...) o caráter particular do predomínio do homem sobre a mulher na família moderna, assim como a necessidade e o modo de estabelecer uma igualdade social efetiva entre ambos, não se manifestaram com toda a nitidez senão quando homem e mulher tiverem, por lei, direitos absolutamente iguais.” (ENGELS, 2021, p. 89)

Por isso, questiona-se: como a legislação trabalhista brasileira se posiciona a respeito do trabalho exercido pela mulher?

O art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), garante que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se (...) a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, e reforça, no inciso I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988).

Já o art. 7º da Carta Magna, previu no inciso XX, a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, 1988), sendo assegurada às mulheres a possibilidade de se aposentarem com tempo de contribuição e idade inferiores à dos homens (art. 201, II, § 7º, da CRFB).

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, foi previsto capítulo especial sobre a proteção do trabalho das mulheres, conferindo a estas a igualdade formal em relação às condições de trabalho e aos direitos já garantidos aos homens. O art. 373-A da CLT, embora sustente que as normas ali previstas “se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher” (BRASIL, 1943), não tem conseguido trazer oportunidades iguais entre os gêneros, pois a legislação trabalhista é conivente e opressora à mulher, embora passe a ideia de que é protetiva.

Embora a legislação trabalhista consolidada e as leis esparsas (art. 10, II, da ADCT/88, Leis Ordinárias ns. 9.029/1995 e 11.770/2008), anunciem o intento de reequilibrar as distorções sociais de gênero, percebe-se, na prática, que a legislação acaba por reforçar e agravar a discriminação contra a mulher.

Numa perspectiva feminista, a discriminação do trabalho das mulheres decorre da divisão sexual do trabalho. Segundo Hirata e Kergoat (2007, p. 599) a divisão sexual do trabalho “é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos”.

A divisão sexual do trabalho está estruturada no princípio da separação, ou seja, na existência de trabalhos específicos destinados aos sexos masculino e feminino, e no princípio da hierarquização, que se lastreia na concepção de que o trabalho desenvolvido pelo homem tem mais valor social em relação ao realizado pela mulher, conforme Hirata e Kergoat (2007, p. 599).

Para Cirino (2020, p. 62), a lógica aplicada à divisão social do trabalho “permite formas de exploração, dominação e opressão tipicamente sexista, gerando uma dupla discriminação das mulheres quanto ao seu trabalho”, uma relacionada ao que chama de discriminação hierárquica ou vertical pressupõe como sendo socialmente, menos relevante, o trabalho das mulheres, e outra relacionada à discriminação horizontal atribuí, essencialmente às mulheres, atividades domésticas de cuidado e reprodução.

Nesse sentido, o gênero compõe a estrutura econômica da sociedade e dá sustentação à divisão, na sociedade capitalista, entre trabalho produtivo remunerado e trabalho doméstico e reprodutivo não remunerado, afinal, os sistemas econômico e social dependem tanto da oferta de mão de obra, quanto da reposição de forças de trabalho qualificadas e conformadas com a estrutura de classes posta, conforme aponta Cirino (2020).

Partindo-se das premissas já sedimentadas, no próximo capítulo examinam-se os limites conceituais do que se entende pelo termo “trabalho de cuidado”, averiguando como a sua extensão protege a mulher em diferentes searas do Direito.

3 – O conceito de trabalho de cuidado não remunerado e a teoria do capital invisível investido na maternidade

Do ponto de vista jurídico-trabalhista, o vocábulo “trabalho” está associado à ideia de contraprestação pecuniária, devendo ser “(...) entendido como um valor social que dignifica e que dá honradez à pessoa humana”, segundo Martinez (2021, p. 135), isso porque a remuneração dele decorrente busca sustentar o(a) trabalhador(a) e sua família, se for o caso, razão pela qual lhe é conferido indisponibilidade aos direitos a ele relacionados.

O conceito de “trabalho” defendido por Martinez (2021) vincula a ideia de trabalho como instrumento indisponível à obtenção de remuneração para o sustento próprio e/ou familiar. Ainda que o(a) trabalhador(a) manifeste expressamente o desejo em não receber remuneração pelo trabalho desenvolvido, isso não descaracteriza o conceito de trabalho.

Para fins deste artigo, “o trabalho de cuidado não remunerado” será considerado como os afazeres domésticos e o cuidado de pessoas exercidos pela figura feminina no ambiente doméstico-familiar, associado à ideia de contraprestação

pecuniária, porque prestada com finalidade de sustento da família a partir do labor exercido por outro(s) integrante(s), cabendo ser remunerado ainda que a própria mulher entenda que não é devido, em razão da indisponibilidade dos direitos sociais do trabalho.

O IBGE (2020) conceitua “afazeres domésticos” como sendo abrangidos pelas atividades relacionadas: ao preparo de alimentos, arrumação da mesa ou lavagem das louças; à limpeza ou à manutenção de roupas e sapatos; aos reparos e à manutenção do domicílio, incluindo automóvel e equipamentos domésticos; à limpeza ou à arrumação do domicílio; à organização do domicílio (pagamento de contas, contratação de serviços, orientação de empregados); à realização de compras e pesquisas de preços de bens para o domicílio; aos cuidados dos animais domésticos. Em 2016, esse tipo de trabalho era realizado por 71,9% dos homens e 89,8% das mulheres. Em 2019, o percentual de homens que desenvolviam esse serviço era de 78,6% e o de mulheres era de 92,1%.

Quando se compara o percentual de pessoas que realizaram afazeres domésticos no domicílio, por sexo, segundo o tipo de afazeres doméstico, tem-se que apenas as atividades de “reparos e manutenção do domicílio, incluindo automóvel e equipamentos domésticos” costumam ser realizadas majoritariamente por homens. Confirmando, com isso, que a maioria dos “afazeres domésticos”, de forma geral, são realizados por mulheres.

Para o IBGE (2020), o trabalho de “cuidado de pessoas” compreende as atividades de auxílio nos cuidados pessoais (alimentar, vestir, pentear, dar remédio, dar banho, colocar para dormir); auxílio em atividades educacionais; atividades de leitura, jogos ou brincadeiras; monitoramento ou companhia dentro do domicílio; transporte ou acompanhamento para escola, médico, exames, parque, praça, atividades sociais, culturais, esportivas ou religiosas.

Em 2016, esse tipo de trabalho era realizado por 21% dos homens e 32% das mulheres. Em 2019⁹, o percentual de homens que desenvolvia esse serviço era de 25,9% e o de mulheres era de 36,8%.

Quando se compara o percentual de pessoas que realizaram cuidados de outras pessoas, por sexo, segundo o tipo de cuidado, tem-se que majoritariamente, são realizados por mulheres. As maiores diferenças de taxa entre homens e mulheres ocorrem na atividade de cuidados pessoais e auxílio nas atividades educacionais.

9 Segundo Whitacker (2021) e Tomazelli (2023), as informações do período de 2019-2022 podem não ser confiáveis, por conta da condução do IBGE, órgão vinculado ao Ministério da Economia, pelo Poder Executivo Federal. Isso significa que a realidade pode ser muito pior do que a retratada nos dados ora apresentados.

Ao verificar a quantidade de horas-semanais, médias, dedicadas aos afazeres domésticos e/ou aos cuidados de pessoas, o IBGE (2019) descobriu que, entre os que têm ocupação, os homens dedicam 10,4 horas-semanais às atividades domésticas e as mulheres dedicam 18,5 horas-semanais. Já, entre os que não estão ocupados, os homens dedicam 12,1 horas-semanais e as mulheres dedicam 24 horas-semanais. A diferença entre os ocupados é de 8,1 horas a mais para as mulheres; e entre os não ocupados a diferença chega a 11,9 horas a mais também para as mulheres. Segundo a OXFAM (2020):

“Mulheres e meninas ao redor do mundo dedicam 12,5 bilhões de horas, todos os dias, ao trabalho de cuidado não remunerado – uma contribuição de pelo menos US\$ 10,8 trilhões por ano à economia global. Isso dá mais de três vezes o valor da indústria de tecnologia do mundo.”

O protocolo explica como a categorização dos sujeitos sociais em gêneros determina expectativa e atribui os papéis sociais, que hierarquizam e rotulam os sujeitos como valorizados ou não valorizados, ou, financeiramente falando, como pessoas remuneradas ou não remuneradas.

Mais do que direcionar a atuação jurisdicional, o Protocolo tem um simbolismo que merece destaque, porque se apresenta como uma política de julgamento que valoriza os gêneros e reconhece que as atribuições de papéis sociais predeterminados desequilibram uma relação que, formalmente, é travada entre iguais. Além disso, o Protocolo instiga os julgadores e operadores do Direito a se atualizarem quanto às dinâmicas sociais e reforça que a sua efetivação representa um ganho social para toda a coletividade.

Buscando equalizar a divisão sexual do trabalho, surgiu, nas bancas de Direito de Família, a Teoria do Capital Invisível Investido na Maternidade de criação da advogada e professora, Ana Lúcia Dias da Silva Keunecke. Essa Teoria propõe o reequilíbrio de gênero com a construção de parâmetros para a fixação de pensões alimentícias, que, historicamente, não levam em consideração as privações decorrentes da divisão não igualitária do cuidado de uma criança ou adolescente, costumeiramente, atribuído às mulheres, em sua maioria ou em sua totalidade. Em suma, estar-se-ia atribuindo ao valor da pensão alimentícia uma parcela pelo pagamento do trabalho desigual, até então, não remunerado.

Isso se faz necessário porque, embora a Constituição Federal atribua a educação e o cuidado das crianças como uma obrigação do Estado e da família, como visto, na prática, isso se torna incumbência da mulher, gerando a ela custos financeiros e de tempo desproporcionais em relação ao genitor. Keunecke (2019), em artigo veiculado na revista eletrônica da *Carta Capital*, defendeu que:

“(…) as horas de cuidado que se tem com o filho tem um custo invisível que é pago. Maternagem, na minha opinião, não é estar responsável por exatamente todas as atribuições com os filhos, porque muitas dessas podem ser delegadas para um profissional; ou, se um dos genitores é o responsável por tais atribuições, certamente ele não conseguirá ser um indivíduo que contribua financeiramente na sociedade. A conta não fecha, sempre vai faltar e tirar de algum lugar. E quando se tira, mas não repõe, certamente estamos afetando o direito humano de uma pessoa de ter uma vida digna e livre de opressões.”

Para encontrar o valor dos alimentos nas ações judiciais, a Teoria parte do pressuposto que ambos os genitores devem se responsabilizar pelo trabalho de cuidado de maneira igualitária. Quando um dos genitores deixa de fazê-lo, em sua totalidade ou parcialmente, automaticamente, o outro genitor, em sua maioria do gênero feminino, assume essa carga de trabalho que seria do genitor ausente. Parte da premissa de que o trabalho de cuidado a mais deveria ser remunerado em favor de quem assume a quota de trabalho que não seria sua, contabilizando o quanto a atividade custaria se realizada por delegação, como através de contratação de uma babá, por exemplo. O objetivo é que as mulheres não fiquem sobrecarregadas e possam perseguir os seus sonhos profissionais em igualdade com os homens.

Segundo a definição de Dias (2005), os alimentos têm natureza de um direito pessoal extrapatrimonial, cuja finalidade é garantir a vida digna do alimentando. Dito de outra forma, os alimentos equivalem a uma parcela indenizatória, não constituindo rendimento tributável, conforme reconheceu o Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.422.

Considerando que o serviço doméstico de cuidado tem natureza de trabalho, isso significaria que a mulher, ao exercer tais atividades, automaticamente, tornar-se-á empregada do homem quando da celebração do casamento? Ao reconhecer a possibilidade de pagamento dessa contraprestação, estar-se-ia reconhecendo a existência de subordinação jurídica entre os cônjuges? Para as duas perguntas, a resposta é não.

4 – As relações trabalhistas entre cônjuges e os fatores sociais

O trabalho de cuidado não ocorre exclusivamente nas relações matrimoniais. Ele se manifesta também no bojo de uniões estáveis, relações de namoros, de famílias que contam com descendentes do gênero feminino ou de mães que ocupam a função de chefe de família, por exemplo. Embora sejam importantes e reforcem o patriarcado do salário (FEDERICI, 2021), não serão objetos do presente artigo, em razão do recorte metodológico aqui utilizado.

O legislador civilista dispensou tratamento diferenciado para quem contrai matrimônio. Segundo o art. 1.565 do CC, “pelo casamento, homem e mulher assumem mutuamente a condição de consortes, companheiros e responsáveis pelos encargos da família”. O art. 1.566 do CC enumera diversos deveres básicos nesse tipo de contrato, em que se extrai o dever de mútua assistência entre os consortes.

Evidentemente que a celebração desse contrato de matrimônio precisa refletir os princípios fundamentais da função social do contrato, da boa-fé, da igualdade entre homens e mulheres e a da dignidade da pessoa humana, todos emanados da Constituição Federal e do Direito Comum.

A violação desses princípios é o que sustenta a concepção do chamado “trabalho de cuidado não remunerado”. Em um ambiente estéril e livre de discriminações de gênero, não haveria que se falar sobre esse assunto. Partindo da premissa de que a legislação matrimonial, base para o contrato de casamento, põe-se a dar efetividade aos princípios constitucionais, poder-se-ia concluir que apenas com a sua transgressão seria possível sustentar a ideia de compensação decorrente de um desequilíbrio ocorrido dentro do casamento.

Vale refletir que o próprio casamento é resultado de uma instituição opressora, pautada numa concepção patriarcal que colabora para a manutenção da vulnerabilidade feminina. Assim, a legislação matrimonial, assim alicerçada, revela-se conivente com isso, estimulando, muitas vezes, essa desigualdade.

O desequilíbrio aqui apontado é aquele que cerceia a liberdade de manifestar e agir com igualdade, cuja origem é o próprio sistema jurídico, criado para manter práticas machistas, configurando, assim, verdadeira subordinação para com o cônjuge mais vulnerável, que normalmente é a figura feminina.

Como visto anteriormente, essa subordinação decorre de dois fatores, um interno e outro externo. Ele será interno, quando no bojo familiar, a mulher for instada a realizar “trabalho de cuidado não remunerado” em benefício do homem e dos filhos e será externo, quando, publicamente, for esperado que a mulher assuma o “trabalho de cuidado não remunerado” em benefício do homem, dos filhos e da sociedade.

Conquanto este artigo parta da premissa de que “o trabalho de cuidado não remunerado” é considerado “trabalho” de natureza laboral, associado à ideia de contraprestação pecuniária, porque prestada com finalidade de sustento da família a partir do labor exercido por outro(s) integrante(s), necessário se faz avaliar se esse tipo de trabalho está contemplado pela legislação para fins de proteção pela legislação trabalhista, na hipótese de subordinação interna, ou seja, havida entre os cônjuges.

Para a configuração da relação de emprego, a CLT prevê, no art. 3º, a necessidade de preenchimento cumulativo de cinco requisitos: ser o trabalho desenvolvido por pessoa física, com pessoalidade, de forma não eventual e onerosa e também com subordinação jurídica.

A doutrina e a jurisprudência reputam como pedra angular da relação empregatícia, a presença do elemento da subordinação jurídica, que é uma situação “derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”, conforme explica Delgado (2019, p. 349).

A CLT garante que o simples preenchimento dos requisitos clássicos da relação de emprego ensejará no reconhecimento do vínculo empregatício, podendo, *a priori*, tal relação jurídica ser formada entre familiares, ante a ausência de exceção prevista em lei.

Para ilustrar essa possibilidade, avaliou-se a jurisprudência aplicada sobre a matéria. Realizou-se recorte regional a respeito de decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – TRT3, a partir de noticiário especial, divulgado pelo próprio Tribunal, em 23.02.2018, no qual compilou algumas decisões sobre o tema. Para conhecimento do seu inteiro teor, obteve-se acesso à decisão na plataforma eletrônica de justiça pela numeração do processo.

Verificou-se que, em 2017, o TRT3 reconheceu o vínculo empregatício entre uma mulher que alegou prestar serviços ao réu, falecido, como assistente administrativo. A defesa do espólio sustentou que a autora da ação trabalhista mantinha vínculo de cunho afetivo, sem os requisitos previstos na CLT, conforme decisão abaixo transcrita:

“VÍNCULO EMPREGATÍCIO X UNIÃO ESTÁVEL. A relação jurídica familiar (união estável) não pré-exclui a relação de emprego, cabendo verificar se a prestação de serviços se deu em favor da entidade familiar apenas ou nos moldes do art. 3º da CLT.

(...) a autora, em sua condição de convivente do reclamado, também se enquadrava na posição de empregada, como afirmado na peça inicial. Não se trata de um típico caso de empreendimento, no qual o casal trabalhava e administrava o negócio em proveito comum. Depreende-se de todo o processado e com clareza que a autora no início do relacionamento afetivo vivia com tal, mas isso se modificou no período de convivência de 21 anos, uma vez que a partir de 2009, tal como registrado na CTPS, ela passou a trabalhar como empregada assumindo várias atividades necessárias ao empreendimento do parceiro e recebia ordens, sendo fiscalizada e cumprindo horário de trabalho, estando presentes os requisitos do art. 3º da CLT.” (TRT-3. Processo

nº 0011161-86.2016.5.03.0050 (RO). Relatora: Taisa Maria Macena de Lima. DEJT 2/10/2017) (BRASIL, 2017)

Em 2016, o mesmo TRT3, proferiu uma decisão contrária a uma mulher que perseguia o reconhecimento do vínculo empregatício em razão de ter prestado serviço na fazenda do réu, falecido. A defesa também sustentou a existência de vínculo amoroso. O relator considerou que o caso envolvia uma relação comercial, que veio a ser manifestado pela litigante numa outra ação judicial no qual buscava o reconhecimento de sociedade empresarial, que envolvia a administração patrimonial, comum do casal, conforme se extrai da decisão abaixo:

“VÍNCULO EMPREGATÍCIO. RELAÇÃO AMOROSA. ALIENIDADE DO TRABALHO. O contrato de trabalho não é infenso à promiscuidade de relações jurídicas. A relação amorosa por si só não se constitui como empecilho à configuração do vínculo empregatício. Quando, entretanto, a questão transcender à simples coexistência de um relacionamento amoroso conjugado a uma relação de emprego, envolvendo a administração de patrimônio considerado próprio e não alheio pela reclamante, tem-se por não observado um dos pressupostos centrais da existência do contrato de trabalho, que consiste na ‘alienidade’ do trabalho, na proverbial expressão de Pontes de Miranda, tomada do jurista espanhol Alonso Olea.” (TRT3. Processo nº 0010222-40.2016.5.03.0169 (RO). Relator: José Eduardo de Resende Chaves Júnior. DEJT 8/11/2016) (BRASIL, 2016)

Extrai-se dos julgados uma tendência de reconhecer o vínculo empregatício quando um dos cônjuges é posto a cuidar de bens particulares¹⁰ do outro consorte; diferente quando um dos cônjuges administra bens comuns¹¹ ao casal, situação que ensejaria o afastamento do vínculo empregatício.

Os julgados caminham para considerar a cooperação mútua decorrente de laços afetivos ou familiares, como inexistência de subordinação, ou seja, de plena liberdade entre os cônjuges para administrar a vida em casal. A crítica que se faz em relação a tais julgamentos, é que não se aventou a possibilidade de um dos cônjuges estar exercendo o “trabalho de cuidado não remunerado”.

Apesar do Judiciário trabalhista não ter se debruçado sobre esse tema, apenas à luz dos julgados acima, é possível concluir que quando o trabalho de cuidado for direcionado aos bens particulares do outro cônjuge e quando for demonstrado o preenchimento dos requisitos clássicos da relação de emprego

10 Bens particulares são aqueles que integram o patrimônio de apenas um dos cônjuges.

11 Bens comuns são aqueles que pertencem a ambos os cônjuges.

(art. 3º da CLT), a Justiça do Trabalho tenderá a reconhecer e remunerar o cônjuge pelo trabalho realizado.

Do ponto de vista da subordinação externa, até a presente data não há julgado ou legislação vigente que indique algum tipo de posicionamento, entretanto, já há projetos de leis reconhecendo o trabalho de cuidado como passível de proteção social.

Trata-se do Projeto de Lei nº 2.647/2021, que dispõe sobre a contagem de tempo de serviço, para efeitos de aposentadoria, das tarefas assistenciais de criação de filhos e filhas biológicos ou adotados, possibilitando que mães e gestantes computem, para fins de aposentadoria, um ano de tempo de serviço por cada filho ou filha nascida com vida, ou dois anos de tempo de serviço por cada criança menor de idade adotada ou por filho biológico nascido com incapacidade permanente (BRASIL, 2021). Segundo a justificativa do projeto:

“(…) a manutenção das mulheres como principais responsáveis pelos afazeres domésticos e pelo cuidado com as pessoas fez com que uma grande massa de mulheres não conseguisse manter uma vida laboral ininterrupta.” (BRASIL, 2021, p. 3)

Há o Projeto de Lei nº 2.691/2021, que busca acrescentar os §§ 5º e 6º ao art. 48 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e dispor sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, para garantir aposentadoria por idade à segurada que comprove ter filhos ou equiparados, sendo-lhe permitido parcelamento da contribuição que falta para atingir a carência, em até 60 meses (BRASIL, 2021). De acordo com o Projeto, “No dia 17 de julho, as mulheres argentinas celebraram a edição de um decreto que reconheceu o cuidado materno como tempo de serviço computável para a aposentadoria” (BRASIL, 2021, p. 2), ressaltando que

“Em 2008, o Uruguai já havia reconhecido o trabalho materno com uma lei que garantiu às mulheres o direito de computar um ano de tempo de serviço adicional para cada filho, com um teto de cinco anos. Já no Chile, a aposentadoria das mulheres acima de 65 anos é complementada de acordo com a quantidade de filhos que elas possuam.” (BRASIL, 2021, p. 2-3)

O Projeto de Lei nº 2.757/2021, que objetiva alterar a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a aposentadoria por cuidados maternos, permitindo que mulheres maiores de 60 anos que tenham filhos e não possuam os anos de contribuição necessários para as demais formas de aposentadoria e mulheres que recebem Benefício de Prestação Continuada tenham direito à aposentadoria por cuidados maternos (BRASIL, 2021). De acordo com a justificativa:

“Este projeto de lei é inspirado no PL aprovado dia 19 de julho de 2021 na Argentina denominado ‘Programa Integral de Reconhecimento de Tempo de Serviço por Tarefas Assistenciais’, que permite mulheres com 60 anos de idade ou mais que não completaram o tempo necessário de atuação no mercado para se aposentar devido à maternidade, tenham este direito a partir da referida lei (...). O programa argentino beneficiará em torno de 155 mil mulheres.” (BRASIL, 2021, p. 2)

Outro Projeto de Lei, o de nº 3.062/2021, busca disciplinar a Emenda Constitucional nº 103/2019, propondo, dentre outras coisas, que seja concedida uma vantagem aritmética para as mulheres que tenham se dedicado ao cuidado de filhos e que solicitarem benefícios previdenciários (BRASIL, 2021). Segundo o Projeto de Lei:

“Sabemos que essas mulheres possuem jornadas extensas de trabalho, seja somando o tempo que se dedicam a uma atividade remunerada com a tarefa de cuidado da casa e dos filhos, ou mesmo somando as horas daquelas que, embora não exerçam atividade remunerada, permanecem em casa e precisam conciliar as tarefas domésticas e o tempo de cuidado aos filhos.” (BRASIL, 2021)

A metodologia utilizada para localizar os Projetos de Lei, levou em consideração pesquisa no *site* da Câmara dos Deputados, pelo termo “mulher”, tendo como filtro os Projetos de Lei de agosto e setembro de 2021, que tratam sobre legislação previdenciária.

Embora não haja projeto de lei para delimitar o “trabalho de cuidado não remunerado”, o reconhecimento, pelos parlamentares acima listados, sobre os aspectos previdenciários desse tipo de trabalho revela a importância do tema e que, para serem aprovados, precisarão de ampla discussão sobre o assunto.

Segundo dados do AEPS (2018, p. 22), “o valor médio dos benefícios previdenciários urbanos concedidos a pessoas do sexo masculino (R\$ 1.628,94) é 22,67% maior que o do sexo feminino (R\$ 1.327,88)”, apoiando a tese de que homens ganham mais do que as mulheres, mesmo exercendo a mesma função.

O protocolo de aplicação em todo o Judiciário pode contribuir de forma bem significativa para enfrentamento judicial sobre o trabalho não remunerado no Judiciário Trabalhista, já que sua premissa basilar é a valorização do papel social da mulher e a identificação de questões sociais que repercutem na desigualdade existente entre os gêneros.

A Teoria do Capital Invisível Investido na Maternidade também poderá ser muito útil para colmatar a legislação jurídica existente, que não contempla a hipótese de remuneração/compensação financeira em casos de trabalho

doméstico, nem mesmo como uma política de ação afirmativa buscando uma reparação histórica do trabalho desenvolvido pelas mulheres.

5 – Considerações finais

No princípio a mulher era livre e estimada. O desenvolvimento antropológico da espécie humana caminhou para a divisão do trabalho a partir do gênero, levando o homem a acumular riqueza e poder no bojo da família patriarcal que foi instituída por ele como o padrão.

Mesmo com a alteração do eixo produtivo e a falta de riquezas a serem conservadas e transmitidas por herança, o domínio do homem nas relações conjugais foi mantido, pela assunção do papel de provedor da família.

As Grandes Guerras foram relevantes para consolidar essa estrutura social que nesse novo cenário impunha às mulheres a função de reprodução de mão de obra militar e operária. Do ponto de vista macro, as mulheres passaram a ser fundamentais na organização capitalista no pós-guerra, sobretudo no trabalho não remunerado desenvolvido no campo doméstico.

A legislação formal da atualidade iguala os direitos entre homens e mulheres, mas na prática não impede que as mulheres trabalhem mais do que os homens. Isso acontece porque a divisão sexual do trabalho está estruturada na ideia da existência de trabalhos específicos destinados aos sexos masculino e feminino e na concepção de que o trabalho desenvolvido pela mulher tem menos valor social do que o realizado por um homem.

Os que defendem a atividade exercida pela mulher no bojo familiar como “atividade em sentido estrito”, dirão que os serviços domésticos são naturais, inevitáveis e trazem plenitude à mulher, já que esse é um ato de amor, um voluntarismo, em prol do bem maior que é a família com o marido e os filhos. Tudo isso sustentado numa concepção patriarcal.

Os que defendem que as atividades domésticas, neles incluído o trabalho reprodutivo e de cuidado, constituem “trabalho”, justificarão que tais serviços precedem e integram o próprio trabalho produtivo do sistema capitalista formado. O trabalho reprodutivo exercido fornece peças de reposição para as engrenagens sociais e o trabalho de cuidado, educa e prepara o ser humano produtivo para seguir as regras do próprio sistema. Este argumento se sustenta nos pilares feministas, sendo um dos seus representantes a Teoria do Capital Invisível Investido na Maternidade.

Tal concepção ganha melhores contornos quando o contrato de matrimônio é analisado a partir dos princípios fundamentais da função social do

contrato, da boa-fé, da igualdade entre homens e mulheres e da dignidade da pessoa humana.

A violação desses princípios no contrato de casamento é o que sustenta a concepção do chamado “trabalho de cuidado não remunerado”, já que somente com a sua transgressão é que nasce a ideia de compensação do desequilíbrio ocorrido dentro do casamento, principalmente os relacionados à liberdade individual de se manifestar e agir com igualdade.

A vulnerabilidade havida nessa situação costuma colocar a mulher em condição de subordinação para o seu marido, o que pode ensejar, desde que preenchidos os demais requisitos do art. 3º da CLT, o reconhecimento de vínculo empregatício.

Partindo das decisões judiciais examinadas, verifica-se que não há impedimento para a formação de relação de emprego entre cônjuges. As decisões indicam até uma tendência de reconhecer o vínculo empregatício quando um dos cônjuges administra os bens particulares do outro consorte. Os julgados analisados seguem por considerar a cooperação mútua decorrente de laços afetivos ou familiares como inexistência de subordinação.

Apesar de o Judiciário trabalhista não ter tido a oportunidade de se debruçar sobre o tema, à luz dos julgados examinados, é possível concluir que quando o trabalho de cuidado for direcionado aos bens particulares do outro cônjuge e quando for demonstrado o preenchimento dos requisitos clássicos da relação de emprego (art. 3º da CLT), a Justiça do Trabalho tenderá a reconhecer e remunerar o cônjuge pelo trabalho realizado.

A ausência de legislação específica sobre o “trabalho de cuidado não remunerado”, tem chamado a atenção dos parlamentares, principalmente a partir de 2021. Foram localizados quatro Projetos de Lei que propõem facilitar o acesso a benefícios previdenciários a mulheres com filhos, alguns deles inspirados nas experiências uruguaia e argentina nesse tipo de proteção social.

Enquanto a legislação específica não entrar em vigor, o Protocolo pode contribuir para aperfeiçoar o enfrentamento judicial sobre o trabalho não remunerado, uma vez que a sua premissa basilar é a valorização social da mulher e a redução das desigualdades existentes entre os gêneros.

A Teoria do Capital Invisível Investido na Maternidade cumpre importante função de solucionar, de forma prática, os desequilíbrios sociais dentro do matrimônio, com forte potencial de aplicação para balizar parâmetros remuneratórios.

As relações de poder e dominância do gênero feminino, que tem se perpetuado por milênios, atrasam o desenvolvimento saudável da coletividade.

Enquanto o trabalho não remunerado realizado pelas mulheres não for reconhecido pelo Estado brasileiro, nunca a República Federativa do Brasil cumprirá o objetivo que se propôs no art. 3º, I, de sua Constituição, qual seja o de construir uma sociedade livre, justa e solidária.

6 – Referências bibliográficas

AEPS. Anuário Estatístico da Previdência Social. *Ministério da Fazenda, Secretaria de Previdência, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência – Ano 1 (1988/1992)*. Brasília: MF/DATAPREV, 2019. p. 22. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/dados-abertos-previdencia/previdencia-social-regime-geral-inss/arquivos/aeps-2018.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2023.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARY, Thiti; FRASER, Nancy. *Feminismo para os 99%*: um manifesto. São Paulo: Boitempo, 2019.

BRAGA, RUY. *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 2.647/2021, de 2021*. Dispõe sobre a contagem de tempo de serviço, para efeitos de aposentadoria, das tarefas assistenciais de criação de filhos e filhas biológicos ou adotados. Brasília: Câmara dos Deputados, 2/8/2021. Proposto por Perpétua Almeida (PCdoB-AC). Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2049474. Acesso em: 19 jan. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 2.691/2021, de 2021*. Acrescenta §§ 5º e 6º ao art. 48 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 4/8/2021. Proposto por Jandira Feghali – PCdoB/RJ e outros. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2064075. Acesso em: 19 jan. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 2.757/2021, de 2021*. Altera a Lei nº 8.213/1991, de 24 de julho de 1991 para dispor sobre a aposentadoria por cuidados maternos. Brasília: Câmara dos Deputados, 10/8/2021. Proposto por Talíria Petrone – PSOL/RJ. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2054102&filena me=PL%202757/2021. Acesso em: 19 jan. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 3.062, de 2021*. Dispõe sobre o cálculo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e assegura adicional no valor do benefício no caso de mulheres que se dedicam ao cuidado de filhos. Brasília: Câmara dos Deputados, 2/9/2021. Proposto por Paulo Bengtson – PTB/PA. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2068290&filename=PL%203062/2021. Acesso em: 19 jan. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Código Civil (CC)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *NJ Especial: laços familiares ou afetivos sempre excluem o vínculo de emprego?* Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Secretaria de imprensa. 23/2/2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-lacos-familiares-ou-afetivos-sempre-excluem-o-vinculo-de-emprego>. Acesso em: 31 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0011161-86.2016.5.03.0050. Relatora Taisa Maria Macena de Lima. Publicado no *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho* do dia 2/10/2017. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consulta-processual/detalhe-processo/0011161-86.2016.5.03.0050/2#8edf179>. Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0010222-40.2016.5.03.0169. Relator José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Publicado no *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho* do dia 8/11/2016. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010222-40.2016.5.03.0169/2#eddbb78>. Acesso em: 19 dez. 2022.

CIRINO, Samia Moda. Divisão sexual da precarização do trabalho no capitalismo da era digital: a lógica da subvalorização do trabalho de domésticas em plataformas tecnológicas. *Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas*, Santo Ângelo, v. 22, n. 42, p. 51-74, jan./abr. 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.31512/rdj.v22i42.112>. Acesso em: 8 dez. 2022.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Relações de gênero no mercado de trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa. *Revista da Faculdade de Direito da UFPR*, v. 34, p. 13-34, 2000. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1826>. Acesso em: 8 dez. 2022.

DIAS, Maria Benenice. *Manual de direito das famílias*. 10. ed. São Paulo: RT, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade e do Estado*. 10. ed. Rio de Janeiro: BestBolso, 2021.

FEDERICI, Silvia. *O patriarcado do salário: notas sobre Mark, gênero e feminismo*. São Paulo: Boitempo, 2021. v. 1.

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

HIRATA, Helena. Globalização, Trabalho e Gênero. *Revista de Políticas Públicas*, Universidade Federal do Maranhão, v. 9, n. 1, p. 111-127, jul./dez. 2005. Disponível em: <http://www.periodicos eletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/3770>. Acesso em: 8 dez. 2022.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 11, n. 21, p. 24-41, jan./jun. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/TFYst3YmzhMvgZxJpXC983R/?lang=pt>. Acesso em: 8 dez. 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, Fundação Carlos Chagas, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 8 dez. 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016-2019*. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. 4/6/2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101722>. Acesso em: 8 nov. 2022.

KEUNECKE, Ana Lucia Dias da Silva. O capital invisível investido na maternidade. *Carta Capital*, 3/5/2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opinioao/o-capital-invisivel-investido-na-maternidade>. Acesso em: 8 dez. 2022.

OIT. *Recomendação Geral nº 33 sobre o acesso das mulheres à Justiça (CEDAW)*. Disponível em: <https://assets-compromissoeatidade-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2016/02/Recomendacao-Geral-n33-Comite-CEDAW.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2022.

OXFAM (Oxford Committee for Famine Reliefe/Comitê de Oxford para o Alívio da Fome). Trabalho de cuidado: uma questão também econômica. Blog. *OXFAM Brasil*. 23/1/2020. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/blog/trabalho-de-cuidado-uma-questao-tambem-economica>. Acesso em: 18 dez. 2022.

PATEMAN, Carole. *O contrato sexual*. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2020.

SCHEIBIG, Tais Maiara. *A relação de emprego de cônjuge: uma análise do pressuposto de subordinação e seus efeitos previdenciários*. 25/10/2017. 47 f. Monografia (Bacharel em Direito). Curso de Direito. UNIJUI – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Três Passos, RS, 2017. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/4623>. Acesso em: 8 dez. 2022.

TOMAZELLI, Idiana. Censo vive tragédia absoluta e dados não são confiáveis, diz ex-presidente do IBGE. *Folha de São Paulo*, 24/1/2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/01/cento-vive-tragedia-absoluta-e-dados-nao-sao-confiaveis-diz-ex-presidente-do-ibge.shtml>. Acesso em: 31 jan. 2023.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. *O cuidado como trabalho: uma interpelação do direito do trabalho a partir da perspectiva de gênero*. 2018. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/T.2.2018.tde-30102020-143919>. Acesso em: 2 fev. 2023.

WHITACKER, Arthur Magon. Por que há um boicote ao Censo e ao IBGE no governo Bolsonaro. *Jornal da Unesp*, 6/5/2021. Disponível em: <https://jornal.unesp.br/2021/05/06/por-que-ha-um-boicote-ao-censo-e-ao-ibge-no-governo-bolsonaro>. Acesso em: 30 jan. 2023.

Recebido em: 6/2/2023

Aprovado em: 6/3/2023

Como citar este texto:

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira *et al.* Vínculo empregatício entre cônjuges e a teoria do capital invisível investido na maternidade. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, nº 1, p. 184-204, jan./mar. 2023.