

Artigos

Aspectos Sociais da Relação Entre Empregado e Empregador Doméstico

**Silvana Souza Netto
Mandalozzo**

Professora Associada da Universidade Estadual de Ponta Grossa. Mestre e Doutora em Direito pela UFPR. Juíza do Trabalho.

Lenir Mainardes da Silva

Professora Associada da Universidade Estadual de Ponta Grossa. Mestre e Doutora em Serviço Social

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O trabalho humano é um dos fatores fundantes da sociedade moderna, pautada no sistema capitalista. Ele se desenvolve em diversos setores, dentre os quais, tem-se o âmbito doméstico, numa relação travada entre empregado e empregador doméstico.

As normas legais foram surgindo com o tempo para regular esta relação empregatícia, que se reveste de características especiais, muito diferente das demais. Estas peculiaridades possuem relevância, pois o trabalho se desenvolve num âmbito diferenciado, qual seja, dentro do núcleo familiar, onde não há a intenção lucrativa, mas, numa esfera onde laços pessoais são desenvolvidos com maior intensidade e confiança.

Talvez pelos motivos declinados anteriormente, o legislador procurou expedir normas especiais para tratar desta questão peculiar.

Para tanto, o estudo será dividido em três partes, quais sejam: marcos legislativos e históricos, o trabalho doméstico no inconsciente feminino e na economia brasileira e algumas questões salariais e trabalhistas que regulam a relação de emprego doméstica.

De maneira alguma se pretende esgotar o assunto, mas tratar de forma superficial a questão, para se ter uma breve noção da importância do trabalho doméstico no Brasil.

MARCOS LEGISLATIVOS E HISTÓRICOS

Inicialmente o trabalho doméstico era disciplinado pelas

Ordenações do Reino, depois pelo Código Civil de 1916 (locação de serviços) e posteriormente pelo Decreto-Lei 3.078, de 27/02/1941, alguns entendendo que este nem teria entrado em vigor.¹

Este Decreto, coerente com sua época, previa que a relação era de “locação dos empregados em serviço doméstico” e deveria existir carteira profissional. No artigo 2º, § 1º, constavam as exigências para a emissão do documento, e na alínea “c” constava “atestado de vacina e de saúde, fornecidos por autoridades sanitárias federais, estaduais ou municipais e, onde não as houver, por qualquer médico, cuja firma deverá ser reconhecida”. Constavam várias disposições, e dentre elas, bem especificadas os deveres dos empregados e dos empregadores.

Surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 01/05/1943, para regular questões entre empregados e empregadores, e, no artigo 7º, “a”, previu a exclusão dos empregados domésticos das normas ali contidas. Mas, apresentou uma definição consistente do que seria considerado empregado doméstico.

Num passado não muito distante, mais precisamente na década de 70, surgiu a Lei 5.589, de 11/12/1972, regulando a profissão de empregado doméstico. Esta norma previa muitos direitos a serem aplicados aos empregados domésticos e contém inclusive determinações não usadas mais nos dias atuais. Como exemplo desta última situação, está o contido no artigo 2º, onde o empregado deveria apresentar “atestado de boa conduta” e “atestado de saúde, a critério do empregador”. Hoje, o atestado de boa conduta poderia ser a “certidão de antecedentes criminais”, cuja exigência pelo empregador poderia não ser vista com bons olhos. E, em relação ao “atestado de saúde”, a exigência poderia gerar uma certa forma de discriminação pelo empregador.

A legislação citada foi de grande importância, no sentido de conferir a obrigatoriedade dos direitos ali estabelecidos, numa época em que talvez estas relações fossem tratadas de uma forma precarizada, exemplificando-se sem registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

¹ BARROS, Alice Monteiro de. Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 172.

Regulamentando a lei, adveio o Decreto 71.885, de 09/03/1973, que inclusive contou com disposições além das estabelecidas, como por exemplo, em seu artigo 2º, levando em entendimento de que o capítulo das férias constante na CLT tornou-se aplicável aos empregados domésticos.

Posteriormente, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve nova mudança na tratativa desta relação. O parágrafo único do artigo 7º acabou estendendo aos empregados domésticos uma relação maior de direitos.

Esta foi uma preocupação dos operadores do Direito, tanto que, obras surgiram para o enfrentamento do assunto. Veja-se a opinião de João Régis Fassbender Teixeira, saudoso professor da UFPR, em obra editada em 1992:

O que desejamos discutir, aqui e agora – nesse estudo modesto e simples, são os problemas criados – desde a Constituição de 1988, - entre patrões e empregados domésticos. ... Queremos, é verdade, falar aos nossos companheiros Advogados: que de um lado, quer de outro, diuturnamente haverão de enfrentar o debate, em Juízo ou fora dele, nesta peleja hoje tão comum entre a empregada e a patroa, nos chãos dos lares de quase todos.²

Citam-se ainda as demais normas que vieram a regulamentar a relação de emprego ora analisada: Decreto 3.361, de 10/02/2000 - regulamentando o acesso do empregado ao Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) e ao Programa do Seguro Desemprego, Lei 10.208, de 23/03/2001 – que disciplinou as mesmas questões citadas pelo Decreto anteriormente mencionado e a Lei 11.324, de 19/07/2006, esta, com conotação fiscal, além de dispor sobre matéria trabalhista.

A última norma legal citada é uma das que beneficiaram os empregadores, pois permitiu a dedução fiscal da valor da contribuição patronal recolhida anualmente, existindo um teto máximo calculado sobre o salário mínimo nacional, limitando-se a um empregado doméstico por declaração.

² TEIXERIA, João Régis Fassbender. Trabalho Doméstico. Curitiba, Juruá, 1992, p. 9.

E, recentemente, as inovações ocorreram com a Emenda Constitucional (EC) 72, de 02/04/2013, alterando a redação do parágrafo único da Constituição Federal. Na ementa consta a razão normativa, qual seja, “estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”.

Sob este ângulo é que a matéria deve ser entendida, igualando-se os direitos dos trabalhadores domésticos em relação a outros trabalhadores, naquilo que for possível.

Resta salientar que a profissão de empregado doméstico consta na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), sob o número 5121, com quatro divisões (5121-05 – Empregado doméstico nos serviços gerais, 5121-10 – Empregado doméstico arrumador, 5121-15 – Empregado doméstico faxineiro e 5121-20 – Empregado doméstico diarista), com as seguintes atribuições:

Preparam refeições e prestam assistência às pessoas, cuidam de peças do vestuário como roupas e sapatos e colaboram na administração da casa, conforme orientações recebidas. Fazem arrumação ou faxina e podem cuidar de plantas do ambiente interno e de animais domésticos.³

Sob o código 5132, estão os cozinheiros, e uma das divisões é o 5132-10, que menciona “cozinheiro de serviço doméstico”, sendo aqueles que organizam e supervisionam serviços de cozinha em residências, planejando cardápios e elaborando o pré-preparo, o preparo e a finalização de alimentos, observando métodos de cocção e padrões de qualidade dos alimentos.⁴

Houve a citação destes códigos para demonstrar como a profissão de empregado doméstico está arraigada na sociedade contemporânea brasileira. Passar-se-á a uma análise do trabalho doméstico desempenhado por empregado e sua implicação na economia brasileira.

3 Classificação Brasileira de Ocupações. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

4 Idem.

O TRABALHO DOMÉSTICO NO INCONSCIENTE FEMININO E NA ECONOMIA BRASILEIRA

Neste tópico serão analisados alguns dados numéricos do trabalho doméstico desempenhado por empregados. Na divisão clássica das pessoas por sexo, encontram-se mais mulheres trabalhando nesta profissão, em comparação com os homens, e as razões para isto são as mais variadas.

Existia a noção passada de mãe para filha que os serviços domésticos são inerentes às mulheres, tanto que muitos brinquedos infantis demonstram esta intencionalidade. Imitações de casinhas completas com eletrodomésticos e aparatos de cama, mesa e banho, e até mesmo bonecas e bonecos que representam filhos, são presenteados para crianças do sexo feminino. No inconsciente de tais crianças já se está incutindo esta missão de ter filhos e cuidar dos afazeres domésticos. Muitas destas mulheres, posteriormente, acabam se dedicando ao trabalho doméstico, como empregadas, já que, via de regra, é um labor que não exige muita qualificação.

Sobre o assunto, Alice Monteiro de Barros ensina:

O principal fator que esclarece esse fenômeno da segregação profissional reside em atitudes tradicionais a respeito do “papel da mulher”, transmitidas por pais e mestres, as quais poderão frear as aspirações das mulheres no trabalho.⁵

Logicamente, este entendimento mencionado no parágrafo anterior não pode ser tido como uma regra. Até mesmo nas escolas, principalmente no ensino fundamental, já há menção de que não existem atividades exclusivas de um sexo ou de outro sexo. E muitas famílias acabam incentivando seus filhos em atividades iguais, sejam meninos ou meninas, despertando a mesma criatividade em ambos.

Hoje existem mordomos, motoristas, cuidadores de idosos que se dedicam a trabalhos domésticos. Nada impede que em um futuro próximo, mais pessoas do sexo masculino venham a se dedicar aos serviços mais clássicos domésticos, como cozinhar, arrumar, cuidar de

Hoje existem mordomos, motoristas, cuidadores de idosos que se dedicam a trabalhos domésticos. Nada impede que em um futuro próximo, mais pessoas do sexo masculino venham a se dedicar aos serviços mais clássicos domésticos, como cozinhar, arrumar, cuidar de crianças, dentre outros, especialmente numa época de tentativa de plena igualdade entre os sexos.

⁵ BARROS, Alice Monteiro de. A Mulher e o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1995, p. 149.

crianças, dentre outros, especialmente numa época de tentativa de plena igualdade entre os sexos.

Cita-se ainda, que para a realização de trabalhos domésticos, é necessário que o empregado possua 18 anos completos. Isto porque o Decreto 3.597, de 12/09/2000, que promulgou a Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, dispôs sobre o assunto. E, o Decreto 6.481, de 12/06/2008, que regulamentou a citada convenção, estabeleceu as Piores Formas de Trabalho Infantil, criando a Lista TIP, incluindo os serviços domésticos, no item "76".

No Decreto 6.481, de 12/06/2008 foram mencionados os prováveis riscos ocupacionais:

Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições anti-ergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível.

E ainda, no mesmo documento, constaram as prováveis repercussões à Saúde:

Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/ LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias.

Esta regulamentação do legislador brasileiro vem demonstrar a preocupação com o pleno desenvolvimento dos menores empregados, relacionando a atividade doméstica na condição de empregado como não salutar.

O fato é que o trabalho doméstico encontra pleno desenvolvimento na sociedade brasileira. Como tal, merece atenção de estudiosos.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), constantemente apresenta “Comunicados”, com o objetivo de antecipar estudos e pesquisas mais amplas, “com uma comunicação sintética e objetiva e sem a pretensão de encerrar o debate sobre os temas que aborda, mas motivá-lo”.⁶

O Comunicado n. 90 do IPEA, de maio de 2011, abordou a questão da situação atual das trabalhadoras domésticas no Brasil, analisando dados de 1999 a 2009. Saliente-se que o estudo não abrange somente as empregadas domésticas, conhecidas como “mensalistas”, mas também as “diaristas” que prestam serviços em mais de um domicílio. Em 2009, 7,2 milhões de pessoas estavam empregadas na categoria de domésticas, representando 7,8% do total de ocupados no Brasil. A maior parte dos empregados eram mulheres, e particularmente as negras, pobres e sem escolaridade ou qualificação profissional. As mulheres correspondiam a 93% desta força de trabalho.

O estudo deste comunicado demonstra que em 2009, 42,5% de trabalhadoras domésticas estava compreendida entre a faixa de 30 a 44 anos, existindo uma redução numérica em relação a idade inferior a 30, desde 1999. E isto demonstra que há uma queda entre os jovens no trabalho doméstico. Assim ficou evidenciado:

O fato é que os dados apontam para a inexistência de uma reposição geracional desta categoria, o que significa que a ocupação tem sido sustentada por um estoque de trabalhadoras que tende a se reduzir cada vez mais, seja pelo próprio aspecto demográfico, seja porque conseguem aposentar-se e retirar-se do mercado. Assim, é possível pensar que, dado o processo de envelhecimento populacional e o surgimento de novas possibilidades ocupacionais para as jovens trabalhadoras, o trabalho doméstico, da forma como conhecemos hoje, tende a reduzir-se drasticamente.⁷

Ainda, como constante no Comunicado, em 2009, apenas 18% dos

6 Comunicado do IPEA. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=8278>. Acesso em 22 abr. 2013.

7 Comunicado do IPEA, p. 7.

trabalhadores domésticos eram sindicalizados. Neste mesmo ano, 2,7% das trabalhadoras residiam no local que trabalhavam, existindo a maior incidência desta moradia no Nordeste (5,3%) e menor no Sul (1,3%). Outro dado importante é que ocorreu uma queda entre 1999 a 2009, de trabalhadoras que prestavam serviços em apenas um domicílio, de 82,8% para 70,7%.⁸

Quanto à remuneração, o estudo demonstrou que de 1999 a 2009 a mesma ficava aquém do salário mínimo estadual:

Baixas remunerações caracterizam o emprego doméstico em nosso país. Ao lado da precarização devida à falta de acesso aos direitos trabalhistas, e complementando-a, as remunerações recebidas pelas trabalhadoras domésticas em geral são muito baixas. Em 2009, a remuneração média alcançou R\$ 386,45 ao mês. No mesmo ano, o salário mínimo nacional era de R\$ 465,00. Na série histórica da década, percebe-se que, a despeito do aumento da renda da trabalhadora doméstica, não há uma aproximação com o valor do salário mínimo..., o que revela, mais uma vez, a desvalorização dessa atividade no Brasil.⁹

Enfim, os estudos apontam que a profissão de empregado doméstico, ainda não é bem remunerada, e via de regra, é exercida com pessoas com pouco grau de escolaridade, e em sua maioria, do sexo feminino.

ALGUMAS QUESTÕES SALARIAIS E TRABALHISTAS

Em relação ao patamar salarial, assegura-se à categoria das empregadas domésticas o salário mínimo nacionalmente unificado, ante a expressa disposição contida no artigo 7º, IV, da Constituição Federal.

Mesmo não estando o disposto no artigo 7º, V, da Constituição Federal assegurado aos empregados domésticos - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, alguns Estados já vem adotando este patamar de salário mais elevado. É justamente o caso do Paraná, que valendo-se do último dispositivo citado e da Lei Complementar 103, de

8 Comunicado do IPEA, p. 9-12.

9 Comunicado do IPEA, p. 20-21.

14/07/2000, adota pisos salariais diferenciados. A Lei Estadual 17.135, de 01/05/2012, estabeleceu no artigo 1º, Grupo II, o salário de R\$ 811,80, válido até abril do corrente ano. Desta forma, em vários Estados, muitos empregados domésticos já auferem valores maiores do que o salário mínimo nacional.

Este é um argumento que leva à conclusão que está se caminhando a uma verdadeira igualdade entre o trabalho doméstico e outra espécie de trabalho.

Serão pontuados alguns aspectos trabalhistas, escolhidos aleatoriamente, especialmente quanto a questões práticas previstas na EC 72.

Dos incisos de aplicação imediata arrolados no parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, o que mais causou comentários foi o XIII, que implica na limitação de 8h diárias e 44h semanais de trabalho, facultando-se a compensação de horários e a redução da jornada, através de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Muitos mencionaram que o controle de horário, como constante em livro ponto, relógio ponto, cartão ponto ou outro equivalente, passaria a ser obrigatório. Numa primeira impressão, tem-se que a adoção deste controle formal não é necessário, pois analogicamente só os estabelecimentos com mais de 10 (dez) trabalhadores são obrigados a adotar esta formalidade - artigo 74, § 2º, da CLT. E, numa residência, via de regra, quando existe empregado doméstico, é em número inferior a 10 (dez), o que dispensaria o registro de horário. Quanto a compensação de horário, considera-se que o acordo individual entre as partes é válido, ante os termos da Súmula 85, I, do E. TST. O tema que mais discussão causou é o alusivo à obrigatoriedade ou não da concessão de intervalo, já que a CLT não se aplica aos trabalhadores domésticos. Mas, por questão de igualdade de tratamento com os demais trabalhadores e até mesmo porque o labor além de 8h diárias exige descanso, sob pena de se tornar exaustivo, o ideal é a concessão, de 1h a 2h, como previsto no artigo 71 da CLT, para observar o disposto no inciso XXIII, do artigo 7º da Constituição Federal.

Como mencionado, o empregador optará se vale ou não a pena anotar o registro de horário, e o fazendo, terá a obrigação de guardar o mesmo com cautela, pois se impelido, deverá apresentá-lo em Juízo, sob pena de entendimento de que o horário mencionado pelo empregado é verdadeiro. E ainda mais, se efetuar este registro, deve se acautelar para que não ocorra o contido na Súmula 338, III, do E. TST, que assim dispõe:

Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

Mas o fato do legislador determinar o pagamento de um salário mínimo para 44 horas semanais de labor, implica em espancar qualquer dúvida que existia anteriormente, no sentido de se poder ou não pagar salário proporcional a horário inferior. Agora, trabalhando um empregado doméstico menos que 44 horas semanais poderá existir pagamento proporcional às horas ajustadas.

O parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, aplicou aos empregados domésticos o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, direito este previsto no inciso XXVI. Como mencionado anteriormente, a taxa de sindicalização ainda é ínfima no Brasil desta categoria. Certo é que existirão dificuldades para a celebração destes instrumentos, já que os empregadores não constituem “categoria econômica”, pois a própria lei menciona a ausência de fins lucrativos. Mas, se num futuro próximo ou distante, estes instrumentos venham a ganhar forma concreta e eficaz, deverão ser seguidos pelos empregadores, e certamente alargarão o conteúdo de direitos a serem aplicados.

Dos demais incisos previstos que dependem de regulamentação, além do FGTS e seguro desemprego – já mencionados anteriormente e dependentes da opção do empregador, para a quitação dos demais, como remuneração do trabalho noturno, salário família, e seguros contra acidentes de trabalho, a situação merecerá adaptação legal. Mesmo que as relações domésticas sejam informais, a quitação dos direitos trabalhistas está se tornando cada vez mais formal e burocratizada, e os empregadores talvez dependam de outros profissionais para a confecção de cálculos.

Se o pagamento das obrigações trabalhistas com empregado doméstico era mais atenuada do que as demais, hoje com a igualdade passou a se tornar mais cara e com maiores formalidades. Isto demonstra que, se houver retração do mercado de trabalho, os encargos com afazeres domésticos terão que ser divididos de forma mais igualitária entre os membros da família.

Ao optar-se pela existência de um empregado no âmbito doméstico, todos os direitos trabalhistas devem ser obrigatoriamente seguidos. Caso não sejam respeitados, assegura-se o ajuizamento de ação trabalhista, e se procedentes os pedidos, importarão em valores a serem pagos pelo ex-empregador. E, neste aspecto processual, as ações trabalhistas ajuizadas devem ser vistas com muita cautela pelos devedores. Dispõe o artigo 1º da Lei 8.009, de 29/03/1990, acerca da impenhorabilidade do imóvel residencial do casal ou da família, não respondendo por dívidas de qualquer natureza, exceto em relação às hipóteses previstas na própria lei. Para os créditos trabalhistas de ações movidas por empregado doméstico, não existe esta impenhorabilidade, como se denota:

Art. 3º A impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo se movido:

I - em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias; ...

Se existe igualdade entre empregado doméstico e outra espécie de empregado, talvez fosse o caso de se modificar a norma legal, prevendo-se a impenhorabilidade do imóvel utilizado pela família, no qual o ex-empregado trabalhou. Só assim, estar-se-ia assegurando a igualdade prevista constitucionalmente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente a relação entre empregador e empregado doméstico era travada na seara do Direito Civil, e nas décadas de 40 e 70 passou a ganhar um contorno trabalhista.

Com o advento da EC 72, e conseqüente alargamento dos direitos aos empregados domésticos, vai-se rompendo aos poucos a noção negativa que pairava sobre esta espécie de trabalho, já que, em tese, há a igualdade de tratamento em relação a qualquer outro trabalho. Um problema que continuará existindo, é a impossibilidade de fiscalização efetiva do cumprimento dos direitos trabalhistas. Esta fiscalização, na prática, ocorrerá tão somente quando questionado algum direito perante a Justiça do Trabalho, ou seja, quando uma ação já estiver ajuizada.

Os custos com a contratação de um empregado doméstico, com o passar do tempo, foi sendo acrescido, e o será ainda mais, quando todas as normas previstas no artigo 7º, parágrafo único da Constituição estiverem já regulamentados. Além do mais, burocratizou-se ainda mais a relação, pois o empregador doméstico deverá saber confeccionar guias e calcular verbas trabalhistas. Enfim, ou terá conhecimento técnico, ou deverá valer-se de profissional que realize estas atividades, aumentando ainda mais os custos da contratação. Não se está de maneira alguma criticando este aumento de custo, mas mencionando-se algumas de suas implicações.

Estas formalidades e aumento de custo, poderá, com o tempo demonstrar que talvez as mulheres trabalhadoras sejam prejudicadas no mercado de trabalho, pois terão que receber uma remuneração muito superior a devida daquela necessária à contratação de uma empregada doméstica.

O tempo dirá se as mudanças ocorridas na legislação aplicável aos domésticos, em abril de 2013, importará numa redução do número de empregados ou representará um avanço da tratativa das relações, com mais direitos trabalhistas sendo cumpridos. Caso haja diminuição dos postos de trabalho nos empregos formais, seria interessante que a precarização não avançasse, com a contratação de mais diaristas (que prestam serviços em vários domicílios), pois, via de regra, esta espécie de trabalhadora fica à margem da legislação trabalhista e previdenciária (embora tenha a opção de contribuir com a Previdência Social).

O fato é que existirá uma acomodação do mercado, e as decisões a serem adotadas pela Justiça do Trabalho formarão um entendimento a respeito de questões palpitantes.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012.

Classificação Brasileira de Ocupações. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

Comunicado do IPEA. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=8278>. Acesso em 22 abr. 2013.

TEIXERIA, João Régis Fassbender. **Trabalho doméstico**. Curitiba, Juruá, 1992.