

NÃO HAVERÁ IGUALDADE SALARIAL SEM IGUALDADE PARA AS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS

Louisa Acciari¹

A Lei 14.611/2023² sobre igualdade salarial, sancionada pelo governo Lula em julho de 2023, é certamente um grande passo na direção de uma maior igualdade de gênero. A norma garante a equiparação de salário entre homens e mulheres para funções equivalentes, reconhecendo assim nosso valor igual no mercado de trabalho. No entanto, dentro dos vários motivos que podem explicar a desigualdade salarial, a forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho em funções ditas “femininas”, muitas vezes menos valorizadas, menos bem pagas e menos protegidas, é um fator central. Dessa forma, existe um *gap* salarial não somente entre funções equivalentes dentro de uma mesma empresa, mas também dinâmicas de desigualdades entre setores de atividades, e uma sobrerrepresentação das mulheres em ocupações que recebem salários mais baixos. Em 2023, 43% das mulheres ocupadas ganhavam até um salário-mínimo, e menos da metade (48%) tinham carteira de trabalho assinada.³

Este texto propõe um olhar sobre as desigualdades no mercado de trabalho a partir de um caso de extrema exclusão: as trabalhadoras domésticas. Não contesta de forma alguma a necessidade e importância da lei sobre igualdade salarial, mas convida a uma reflexão sobre as diversas formas de desigualdade e alguns pontos aonde a lei ainda não chegou. As trabalhadoras domésticas são, na sua grande maioria, mulheres negras sem carteira assinada e contratadas por pessoas físicas. Como garantir equiparação salarial nesse setor de atividade? E como proporcionar uma maior equidade entre ocupações? Sugiro que, sem igualdade de direitos e revalorização salarial para as trabalhadoras domésticas, seguiremos com desigualdades de gênero, raciais, e entre mulheres. O presente texto se fundamenta em 10 anos de pesquisa sobre o trabalho doméstico e apoio técnico à Federação das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD).

1 Pesquisadora sênior e codiretora do Centro sobre Gênero e Desastres na University College London, pós-doutoranda na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), coordenadora de projetos da FENATRAD. Contato: lacciari@ucl.ac.uk.

2 BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 17 maio 2023.

3 DIEESE. Mulheres: inserção no mercado de trabalho. **Infográfico**. São Paulo: DIEESE, 2023. <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.html>.

Quem são as trabalhadoras domésticas?

Segundo dados do DIEESE publicados em 2023,⁴ o Brasil contava quase 6 milhões de trabalhadores domésticos, sendo 91% mulheres, 67% negras e representando 6% do total da população ocupada. Apenas 25% da categoria, ou seja 1 em cada 4 trabalhadora, tem sua carteira de trabalho assinada, o que significa que a maioria absoluta está na informalidade. A categoria é composta por 56% mensalistas e 44% de diaristas, representando um aumento expressivo de diaristas desde 2013, quando eram 37% da categoria. O rendimento médio, em 2022, era de R\$ 1.132 por mês para as mensalistas e R\$ 947 para as diaristas, o que é inferior ao mínimo nacional e duas vezes menos que o rendimento médio dos outros trabalhadores.

Antes da pandemia, eram cerca de 6.2 milhões de pessoas na condição de trabalhadoras domésticas, o que representa 14% da força de trabalho feminina. O trabalho doméstico é a primeira fonte de emprego para as mulheres negras. A perda de emprego sofrida entre 2020 e 2022 não foi totalmente recuperada, e muitas trabalhadoras saíram de fato da categoria tornando-se Microempreendedoras Individuais (MEI), (490.000 cuidadoras e diaristas estavam cadastradas como MEI em 2024),⁵ muitas vezes por pressão dos empregadores ou das agências de contratação. Mesmo assim, o emprego doméstico segue sendo uma das principais categorias de mulheres trabalhadoras e merece, portanto, toda a atenção das políticas públicas preocupadas com igualdade de gênero.

Desigualdades sociais e de direitos

O trabalho doméstico sempre foi um dos setores mais precarizados e desprotegidos no mercado do trabalho. Desde a adoção da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, é considerado como menos ou não “produtivo” e, portanto, não se qualificaria como um trabalho “de verdade”. Em consequência, as trabalhadoras domésticas permaneceram excluídas das leis trabalhistas por décadas. Como estabelecido por vários autores, essa concepção do trabalho doméstico está enraizada no passado colonial e nas desigualdades de gênero, raça e classe que estruturam a sociedade brasileira.⁶

Graças às suas mobilizações, as trabalhadoras domésticas obtiveram o

4 DIEESE. Trabalho Doméstico. **Infográfico**. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/trabalhoDomestico2023.html>.

5 Ver portal do empreendedor, estatísticas, atualizado em 11 de maio de 2024: <http://www2.receita.fazenda.gov.br/inscricaoemipi/private/pages/relatorios/opcoesRelatorio.jsf?jsessionid=33C0C6394F8263670FC-03F2584AFF8B5.node1>.

6 ACCIARI, L. Uma “segunda abolição”? A luta das trabalhadoras domésticas por direitos iguais e a descolonização do trabalho. In: FREIRE, J.; CARULA, K. (Org.). **Raça, gênero e classe: trabalhadores(as) livres e escravizados(as) no Brasil**. Rio de Janeiro: Mauad, 2020, v. 1, p. 235-255. ÁVILA, M. B. **O tempo do trabalho das trabalhadoras domésticas: tensões entre dominação/exploração e resistência**. Recife: UFPE, 2009. BERNARDINO-COSTA, J. **Saberes Subalternos e Decolonialidade: os sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil**. Brasília: UnB, 2015.

direito à carteira assinada em 1972, embora este nunca tenha sido devidamente aplicado. A Constituição Federal de 1988 ampliou o direito à sindicalização, às férias anuais remuneradas e ao salário-mínimo nacional. Em 1997, foi criada a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), que reúne sindicatos de 13 estados no Brasil. A FENATRAD foi uma protagonista importante das negociações pela Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre trabalho decente para as trabalhadoras domésticas, adotada em 2011.⁷ Isso deu legitimidade renovada às suas demandas por igualdade de direito em nível nacional. Em 2015, foi aprovada a Lei Complementar n. 150 (LCP 150/2015), que ampliou às trabalhadoras quase todos direitos já reconhecidos às demais categorias: carteira de trabalho assinada, salário mínimo nacional, aposentadoria, licença médica, licença maternidade, seguro-desemprego, jornada máxima de trabalho de 8 horas e jornada de trabalho semanal de 44 horas, remuneração de horas extras e noturnas, aviso prévio e FGTS.⁸ Em seguida, o Brasil ratificou a Convenção 189 da OIT em 2018, mas ainda existem algumas lacunas entre a legislação nacional e a norma internacional.

Uma das principais questões é a diferenciação na lei entre a “empregada doméstica”, que trabalha pelo menos 3 dias por semana para o mesmo empregador, e a “diarista”, que trabalha até 2 dias por semana para a mesma casa. Se diaristas já existiam na prática antes de 2015, a formulação da lei 150 oficializa uma distinção que tem consequências para o acesso aos direitos. A diarista é considerada como autônoma, não sendo obrigatória a assinatura de sua carteira. Portanto, ela não tem vínculo empregatício formal reconhecido, como é o caso da empregada doméstica mensalista, o que significa que a diarista se torna responsável pelas suas contribuições previdenciárias e não se beneficia de nenhuma proteção social em caso de perda de emprego ou demissão, se não tiver contribuído do próprio bolso para o regime Geral de Previdência Social.⁹ Desde 2015, a proporção de diaristas vem crescendo, chegando a representar atualmente 44% da categoria. Ou seja, quase metade da categoria se encontra excluída dos benefícios proporcionados pela lei 150.

Outro elemento marcante é o acesso limitado ao seguro-desemprego, que é garantido de forma muito restritiva em relação **às demais categorias**. Em caso de demissão sem justa causa – que já é em si uma luta para comprovar – a trabalhadora doméstica tem direito de receber até um salário-mínimo durante um período máximo de 3 meses, se ela teve sua carteira de trabalho assinada durante pelo menos 15 meses nos últimos 2 anos. Tendo em vista a

7 ACCIARI, L. Decolonising labour, reclaiming subaltern epistemologies: brazilian domestic workers and the international struggle for labour rights. **Contexto Internacional**, v. 41, n. 1, p. 39-63, 2019.

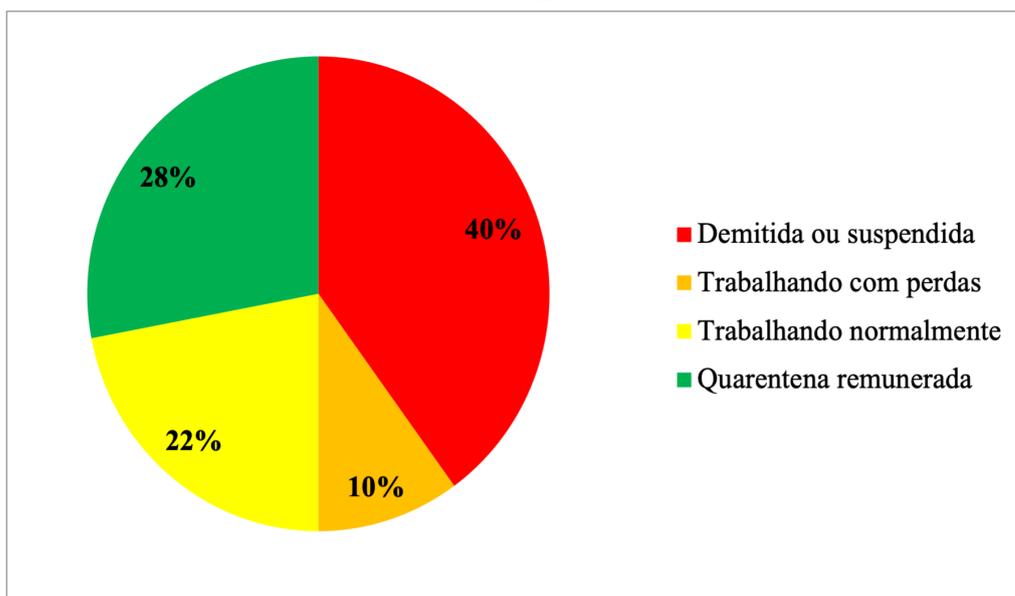
8 BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 17 maio 2024.

9 As contribuições ao RGPS do INSS garantem em contrapartida auxílios mensais como aposentadoria, auxílio-acidente, auxílio-doença, auxílio-maternidade, por exemplo.

alta taxa de informalidade e as relações desiguais entre patrão e empregada, poucas são as que conseguem gozar desse direito.

A ausência de proteção social e amparo da lei foi particularmente dramática durante a crise da Covid-19. Um estudo feito junto à FENATRAD, entre abril e maio de 2020, mostra que 40% das participantes foram demitidas ou com contrato suspenso temporariamente, 10% trabalhavam com redução de horas ou salários, 21% trabalhavam normalmente e 28% estavam em quarentena remunerada (ver gráfico 1).¹⁰ Assim, metade das participantes da pesquisa enfrentou uma perda de renda sem ter acesso a proteção social ou seguro-desemprego. Se é certo que a pandemia afetou, de forma geral, mais as mulheres do que homens, atingiu mais ainda as trabalhadoras domésticas, que já eram mais vulneráveis antes da crise. Para muitas, a pandemia significou ter que escolher entre a fome e a doença. E se seis milhões de trabalhadoras, na sua maioria negras, perdem sua renda, adoecem ou caem na pobreza extrema, isso amplia as desigualdades sociais.

Gráfico 1: Situação de emprego em abril/maio 2020



Nota: Excluindo "outros" e "aposentadas", N = 321.

Uma exploração normalizada

Essas persistentes desigualdades de gênero, raça e classe, e a falta de implementação dos direitos trabalhistas, têm consequências muito duras no dia a dia das trabalhadoras domésticas. Suas jornadas de trabalho são exaustivas, elas enfrentam atrasos recorrentes no pagamento de seus salários ou do INSS, assim como situações de assédio e violência quase sistemáticas no local de trabalho. Como explica Cleide Pinto, atual presidenta do sindicato de trabalhadoras domésticas de Nova Iguaçu e Secretária de Atas da FENATRAD, o assédio é cotidiano e banalizado:

Nossa preocupação é mesmo como as trabalhadoras domésticas estão sofrendo. Tanta violência sexual, violência psicológica, quer dizer, é muita coisa. E por fim elas terminam adoecendo. E até o assédio também, o assédio moral que as trabalhadoras domésticas sofrem e nem sabem que isso é um assédio moral. Um dos principais é: “você é da família”. Não somos da família de ninguém, nós temos nossa família. E isso é um assédio moral e elas não sabem. Aproveitam do coração, da sensibilidade. Você criar o filho da outra pessoa, não tem como você não ter carinho. Você é um ser humano, você tem coração.¹¹

Um estudo de Souza e Cerqueira feito com 400 trabalhadoras domésticas em Porto Alegre, em 2009, mostra que 26% das respondentes tinham sofrido assédio sexual no trabalho nos últimos 12 meses.¹² As trabalhadoras que residiam na casa do empregador corriam um risco significativamente maior de sofrer assédio sexual do que aquelas que residiam nas suas próprias casas. Além disso, o estudo afirma que as mulheres que foram assediadas apresentaram menores níveis de autoestima, e maiores níveis de ansiedade e depressão, indicando, assim, as consequências negativas das violências para a saúde e o bem-estar das trabalhadoras. Pesquisas qualitativas também apontam para a normalização do assédio sexual contra as trabalhadoras domésticas e a percepção enraizada de que o corpo da mulher negra deveria estar disponível para satisfazer o desejo do patrão.¹³

Várias autoras têm sublinhado o peso do legado da escravidão e certas

11 SAÚDE da trabalhadora doméstica durante a pandemia. *Live* realizada em 1.o de agosto de 2020. Transcrita em: PINTO, C. P. et al. (Eds.). **Os sindicatos das trabalhadoras domésticas em tempos de pandemia: memórias da resistência**. Santa Maria: FACOS – UFSM, 2021. p. 283-284.

12 SOUZA, E. R. de; CERQUEIRA, E. From the kitchen to the bedroom: frequency rates and consequences of sexual harassment among female domestic workers in Brazil. **Journal of Interpersonal Violence**, v. 24, n. 8, p. 1264-1284, 2009.

13 COROSSACZ, V. R. Assédio Sexual no Emprego Doméstico. **Z Cultural: Revista do Programa Avançado de Cultura Contemporânea**, v. 15, n. 2, 2020.

continuidades com a época colonial.¹⁴ Um exemplo marcante disso são os casos de trabalho doméstico análogo a escravidão, que vêm crescendo desde a pandemia. O Código Penal Brasileiro, art. 149, define o trabalho análogo a escravidão como a submissão de uma pessoa a trabalho forçado, jornadas exaustivas ou restrição de liberdade. Nesse sentido, as centenas de trabalhadoras domésticas que foram forçadas a permanecer na casa dos seus empregadores durante a pandemia tiveram seus direitos mais fundamentais violados. Segundo o Portal da Inspeção do Trabalho, o número de resgate de trabalhadoras domésticas em situação análoga a escravidão foi de 3 em 2020, 30 em 2021, 35 em 2022 e 40 em 2023.¹⁵ Esses números correspondem apenas às trabalhadoras resgatadas, ou seja, que foram efetivamente retiradas do local de trabalho, mas não sabemos quantas outras passam por essa situação sem que haja denúncia.

Um dos casos mais recentes, e extremamente chocante, foi o de Sônia, em Florianópolis, uma mulher negra, idosa, com deficiência, que ficou presa por mais de 40 anos na casa de um desembargador, sem que sua família soubesse onde ela estava, sem acesso a saúde, educação e até mesmo a um RG. Numa decisão extremamente controversa, o ministro Mauro Campbell Marques, do Superior Tribunal de Justiça (STJ), afirmou que Sônia teria vivido na casa do patrão como se fosse da família,¹⁶ ecoando a explicação de Cleide Pinto citada acima. A retórica de que uma pessoa empregada seria quase da família, ainda serve para justificar as piores formas de abuso.

Mas, mesmo sem chegar a esses extremos, o dia a dia das trabalhadoras domésticas é feito de violações de direitos, assédio e violência, com pouca ou nenhuma fiscalização por se tratar de “casas de família”. Esse cenário de extrema exploração e desigualdade afeta não somente as próprias trabalhadoras, mas também qualquer objetivo de igualdade de gênero ou racial. Pois trata-se de uma parte expressiva da força de trabalho que deixamos ser maltratada e discriminada de forma cotidiana, normalizando “quartinhos de empregadas”, elevadores de serviços, e apropriação das trabalhadoras pelos patrões pelo motivo de serem “quase da família”.

14 ÁVILA, M. B. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e escravidão. In: ABREU, A. R. de P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Eds.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas internacionais**. São Paulo: Boitempo, 2016. CARNEIRO, S. Gênero e raça na sociedade brasileira. In: CARNEIRO, S. (Ed.). **Escritos de uma vida**. Belo Horizonte: Letramento, 2018. p. 153-186. CASTRO, M. G.; LOURENÇO, M. I. M. **Domestic Workers and COVID-19 in Brazil: staging resistance, presenting scenarios and challenges**. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung, 2020. Disponível em: <https://www.rosalux.de/en/news/id/42292/domestic-workers-and-covid-19-in-brazil>. Acesso em: 17 maio 2024. PINHO, P. S.; SILVA, E. B. (2010). Domestic relations in Brazil: legacies and horizons. **Latin American Research Review**, v. 45, n. 2, p. 90-113, 2010.

15 BRASIL. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. **Portal da Inspeção do Trabalho**. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 17 maio 2023.

16 LEÓN, L. P. Caso Sônia é desastroso para combater trabalho escravo, alerta auditor. **Agência Brasil**, 6 de maio 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.etc.com.br/direitos-humanos/noticia/2024-05/caso-sonia-e-desastroso-para-combater-trabalho-escravo-alerta-auditor>. Acesso em: 17 maio 2024.

Conclusão

Apesar de ter apresentado esses dados alarmantes, gostaria de concluir lembrando que as trabalhadoras domésticas se organizam há décadas para serem tratadas de forma igual aos demais trabalhadores, e que é possível implementar suas demandas. O primeiro passo é incluir de forma sistemática esse grupo em qualquer política pública que tenha uma perspectiva de gênero ou racial. Como poderíamos ter igualdade salarial se 14% da força de trabalho feminina ganha metade do que ganha o resto dos trabalhadores? É preciso, portanto, sempre tomar como ponto de partida os segmentos mais excluídos, de forma que, como explica Crenshaw¹⁷ ao desenvolver a teoria da interseccionalidade, possamos dizer que quando elas entram, todas entram.

De maneira mais concreta, o governo pode atuar pela implementação da Convenção 189 da OIT, o que requer certos ajustes à lei 150, em particular, sobre a situação da diarista e o acesso ao seguro-desemprego. O Estado tem também recursos e capacidade para uma maior fiscalização, desde que aceite entrar nas casas particulares e as reconheça como locais de trabalho. Sem isso, contamos com a boa vontade dos empregadores para que apliquem as leis, e infelizmente, essa boa vontade tem limites de gênero, raça e classe.

É possível também incentivar o diálogo social para que haja negociações entre empregadas e empregadores, como é o caso no município de São Paulo onde existe uma convenção coletiva desde 2017 que garante condições mais favoráveis do que a lei 150 às trabalhadoras domésticas.

Precisamos também de um movimento mais profundo, já iniciado com o compromisso do governo de ter um Plano Nacional de Cuidados, de valorização das tarefas de cuidados e das pessoas que as cumprem: a trabalhadora que limpa o banheiro ou cuida de uma criança não vale menos que uma professora de universidade ou uma advogada. Talvez num mercado capitalista estratificado a igualdade salarial total seja inatingível, mas podemos chegar a salários decentes e condições dignas de trabalho. Para além do caso das trabalhadoras domésticas, é importante pensar no conjunto de políticas públicas que podem ser feitas para complementar a lei de igualdade salarial, de forma a garantir igualdade dentro e entre as categorias profissionais e valorizar os setores mais feminizados.

17 CRENSHAW, K. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of anti-discrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, v.1989, n.1, p. 139-167, 1989.

Referências bibliográficas

ACCIARI, L. Decolonising labour, reclaiming subaltern epistemologies: brazilian domestic workers and the international struggle for labour rights. **Contexto Internacional**, v. 41, n. 1, p. 39-63, 2019.

ACCIARI, L. Uma “segunda abolição”? A luta das trabalhadoras domésticas por direitos iguais e a descolonização do trabalho. In: FREIRE, J.; CARULA, K. (Org.). **Raça, gênero e classe: trabalhadores(as) livres e escravizados(as) no Brasil**. Rio de Janeiro: Mauad, 2020, v. 1, p. 235-255.

ACCIARI, L.; BRITO, C. dos S. Impactos da crise pandêmica no trabalho doméstico: velhas causas, novas consequências. In: PINTO, C. P. et al. (Eds.). **Os sindicatos das trabalhadoras domésticas em tempos de pandemia: memórias da resistência**. Santa Maria: FACOS – UFSM, 2021. p. 32-50.

ÁVILA, M. B. **O tempo do trabalho das trabalhadoras domésticas: tensões entre dominação/exploração e resistência**. Recife: UFPE, 2009.

ÁVILA, M. B. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e escravidão. In: ABREU, A. R. de P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Eds.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas internacionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

BERNARDINO-COSTA, J. **Saberes Subalternos e Decolonialidade: os sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil**. Brasília: UnB, 2015.

BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3o da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 17 maio 2023.

BRASIL. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. **Portal da Inspeção do Trabalho**. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 17 maio 2023.

CARNEIRO, S. Gênero e raça na sociedade brasileira. In: CARNEIRO, S. (Ed.). **Escritos de uma vida**. Belo Horizonte: Letramento, 2018. p. 153-186.

CASTRO, M. G.; LOURENÇO, M. I. M. **Domestic Workers and COVID-19 in Brazil**: staging resistance, presenting scenarios and challenges. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung, 2020. Disponível em: <https://www.rosalux.de/en/news/id/42292/domestic-workers-and-covid-19-in-brazil>. Acesso em: 17 maio 2024.

COROSSACZ, V. R. Assédio Sexual no Emprego Doméstico. **Z Cultural**: Revista do Programa Avançado de Cultura Contemporânea, v. 15, n. 2, 2020.

CRENSHAW, K. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. **University of Chicago Legal Forum**, v.1989, n.1, p. 139-167, 1989.

DIEESE. Mulheres: inserção no mercado de trabalho. **Infográfico**. São Paulo: DIEESE, 2023. <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.html>.

DIEESE. Trabalho Doméstico. **Infográfico**. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/trabalhoDomestico2023.html>.

LEÓN, L. P. Caso Sônia é desastroso para combater trabalho escravo, alerta auditor. **Agência Brasil**, 6 de maio 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2024-05/caso-sonia-e-desastroso-para-combater-trabalho-escravo-alerta-auditor>. Acesso em: 17 maio 2024.

PINHO, P. S.; SILVA, E. B. (2010). Domestic relations in Brazil: legacies and horizons. **Latin American Research Review**, v. 45, n. 2, p. 90-113, 2010.

SAÚDE da trabalhadora doméstica durante a pandemia. *Live* realizada em 1.o de agosto de 2020. Transcrita em: PINTO, C. P. et al. (Eds.). **Os sindicatos das trabalhadoras domésticas em tempos de pandemia**: memórias da resistência. Santa Maria: FACOS – UFSM, 2021. p. 283-284.

SOUZA, E. R. de; CERQUEIRA, E. From the kitchen to the bedroom: frequency rates and consequences of sexual harassment among female domestic workers in Brazil. **Journal of Interpersonal Violence**, v. 24, n. 8, p. 1264-1284, 2009.