

Universidade de Brasília (UnB)
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE)
Departamento de Ciências Contábeis e Atuárias (CCA)
Bacharelado em Ciências Contábeis

Gabrielly Evelyn Malaquias Santiago

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PERSPECTIVAS DE PROTEÇÃO
PREVIDENCIÁRIA PARA EMPREGADAS DOMÉSTICAS E DIARISTAS

Brasília
2023

Professora Doutora Márcia Abrahão Moura
Reitora da Universidade de Brasília

Professor Doutor Enrique Huelva Unternbäumen
Vice-Reitor da Universidade de Brasília

Professor Doutor Diêgo Madureira de Oliveira
Decano de Ensino de Graduação

Professor Doutor José Márcio Carvalho
Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas

Professor Doutor Sérgio Ricardo Miranda Nazaré
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis e Atuarias

Professor Doutor Alex Laquis Resende
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis - Diurno

Professor Mestre Wagner Rodrigues dos Santos
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis - Noturno

Gabrielly Evelyn Malaquias Santiago

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PERSPECTIVAS DE PROTEÇÃO
PREVIDENCIÁRIA PARA EMPREGADAS DOMÉSTICAS E DIARISTAS

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Universidade de Brasília, como requisito parcial à conclusão da disciplina Pesquisa em Ciências Contábeis e consequente obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof. Dra. Diana Vaz de Lima

Área: Previdência

Linha de pesquisa: Contabilidade para a Sociedade

Brasília
2023

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

SS235p Santiago, Gabrielly Evelyn Malaquias
Perfil sociodemográfico e perspectivas de proteção
previdenciária para as empregadas domésticas e diaristas /
Gabrielly Evelyn Malaquias Santiago; orientador Diana Vaz de
Lima. -- Brasília, 2023.
34 p.

Monografia (Graduação - Ciências Contábeis) --
Universidade de Brasília, 2023.

1. Previdência. 2. INSS. 3. Empregadas domésticas. 4.
Diaristas. I. de Lima, Diana Vaz, orient. II. Título.

*“‘Flight or fight’ implies a permanent choice.
But ‘flight’ often just means putting of the fight to another day.
Choose your battles wisely, Alice.”*

(Alice: Madness Returns)

AGRADECIMENTOS

Ao fazer uma retrospectiva por todos esses anos de graduação, ao pensar em todos os momentos vividos nessa Universidade, decidi agradecer primeiramente a mim mesma. Desde a pequena Evelyn de 6 anos que sonhava conjuntamente com a mãe em estudar em uma universidade pública, primeiramente medicina, influenciada pelos anos que foi tratada com muito carinho no Hospital Universitário de Brasília. E depois a Evelyn adulta, com novos sonhos, apaixonada por números e métodos, decidida a cursar contabilidade, mas ainda assim, na universidade que era alvo de tantos sonhos. Sou grata por todos os momentos que fui paciente e forte com a minha evolução, e não me permiti desistir.

Apesar de muita solidão e de muito crescimento pessoal, essa trajetória não seria possível sem o apoio de algumas pessoas que amo muito.

Agradeço a minha família por todo incentivo aos estudos desde a infância. Minha mãe, meus avós e meu irmão – que embora tenha participado de uma parte pequena da minha jornada, me alegrou imensamente quando eu me sentia exausta e sem ânimo. Apesar de tudo, fui cercada de mulheres fortes e não poderia crescer de outra forma.

Também não posso deixar de agradecer àquela que não é sangue do meu sangue, mas que passou a ser família e me apoiou incondicionalmente desde sua entrada na minha vida. Tia Cleusa, eu não sabia que precisava tanto do seu carinho e amor até eles serem luz na minha vida. Serei grata eternamente.

À minha alma gêmea, que foi meu melhor amigo desde sempre e esteve comigo durante todas as fases que passei na busca de ser eu mesma. Que sempre me apoiou e nunca me deixou desistir da minha caminhada, que me deu forças nos momentos em que a universidade não parecia lugar pra mim. Desde todas as mensagens de bom dia que eu recebia enquanto me aventurava no transporte público de uma ponta de Brasília à outra, até todo o colo, carinho e mimo que eu recebi quando sentia que não ia mais dar conta. Obrigada por não me permitir ser sozinha e por todo apoio incondicional.

Agradeço também à minha orientadora Diana Vaz de Lima por ter abraçado minha ideia. Obrigada pela sua orientação e ajuda.

Obrigada a todos os professores do meu departamento que me instigaram a estudar, investigar e questionar. Tudo que eu absorvi na Universidade estará sempre comigo.

Dedico esse trabalho ao meu melhor amigo.

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PERSPECTIVAS DE PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA PARA EMPREGADAS DOMÉSTICAS E DIARISTAS

RESUMO

O objetivo deste estudo é apresentar o perfil sociodemográfico das empregadas domésticas e diaristas no Brasil, bem como explorar as perspectivas de proteção previdenciária para esses grupos de trabalhadores. Para tratar a questão de pesquisa, foram avaliados os dados da PNAD Contínua do período de 2012 a 2021 e realizadas simulações de indivíduos representativos, a partir de quatro possíveis perspectivas para a proteção social das empregadas domésticas e diaristas: (i) com carteira assinada; (ii) como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS; (iii) como Microempreendedor Individual - MEI (pejotização); e (iv) aderindo a um sistema de previdência complementar aberto, identificando, à luz da legislação previdenciária vigente, os critérios de elegibilidade para adesão aos referidos planos, o valor das contribuições a serem vertidas e a cobertura previdenciária oferecida. Entre outros, os achados do estudo mostram que a maioria dos empregados domésticos e diaristas no Brasil são mulheres, predominantemente de raça não-branca, trabalhando em condições de baixa remuneração. Além de também mostrar as dificuldades encontradas no acesso à proteção previdência por essa classe de trabalhadoras que ainda é marcada pela informalidade.

Palavras-chaves: Diaristas; Empregadas Domésticas; INSS; Proteção Previdenciária

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	10
2.1 A Mulher e o Mercado de Trabalho	10
2.2 A Legislação e o Mercado De Trabalho Doméstico.....	13
3 METODOLOGIA.....	16
4 RESULTADOS	17
4.1 Perfil Sociodemográfico Empregada Doméstica e Diarista	17
4.2 Perspectivas de Proteção Previdenciária Empregada Doméstica e Diarista.....	22
4.2.1 Indivíduo Representativo 1 – empregada doméstica com carteira assinada	22
4.2.2 Indivíduo Representativo 2 – Empregada Doméstica ou Diarista como Contribuinte Individual INSS	23
4.2.3 Indivíduo Representativo 3 – Empregada Doméstica ou Diarista como Contribuinte MEI (Pejotização)	24
4.2.4 Indivíduo Representativo 4 – Empregada Doméstica ou Diarista optante pela Previdência Complementar	25
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS	29

1 INTRODUÇÃO

De acordo com a legislação previdenciária brasileira, para obter proteção previdenciária a pessoa deve atender determinados requisitos (critérios de elegibilidade) que variam de acordo com o regime previdenciário – geral, próprio ou complementar (Lei 8.213/91; Lei 8.112/90; Constituição Federal Art. 40). Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), em 2021 63,4% dos trabalhadores brasileiros faziam parte do Sistema Brasileiro de Previdência Social – SBPS (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2021).

Uma preocupação que sempre envolve a política previdenciária diz respeito às pessoas que ainda não estão cobertas pelo SBPS decorrente da sua posição no mercado de trabalho (Costa & Costa, 2019), que podem ser por consequência tanto da informalidade (Gois & Carvalho, 2017) quanto do “processo de uberização” (Magalhães, 2021). Pesquisas mostram que essa falta de cobertura previdenciária pode estar associada a questão de gênero, raça, escolaridade e posição social que essas pessoas ocupam (Beltrão et al., 2002; Gallo et al., 2022). Face a essa precarização no mercado de trabalho, essas pessoas acabam não atendendo aos critérios de elegibilidade e, conseqüentemente, ficam desamparadas pelo SBPS.

Entre as atividades que sofrem essa precarização e informalização no mercado de trabalho brasileiro está a dos empregados domésticos (Antunes, 2011). Regulamentada inicialmente no ano 1973, por muitos anos essa categoria de trabalhadores ficou fora da proteção previdenciária (Matijascic, 2016) e, mesmo com a regulação da profissão, somente a partir do ano 2015 esses profissionais passaram a ter direito à carteira assinada e com deveres (contribuição previdenciária tanto por parte do empregador como do empregado). Todavia, dados da PNAD Contínua mostram que, mesmo com a regulação da profissão, menos de 1/3 dos mais de cinco milhões de brasileiros que atuam como trabalhadores domésticos ou na categoria diarista possuem carteira assinada (Costa & Costa, 2019; IBGE, 2021).

Uma questão destacada na PNAD Contínua diz respeito ao gênero e raça quando se trata de trabalhadores domésticos, com a prevalência de mulheres da raça negra (63% do total) exercendo a profissão (IBGE, 2021; Pinheiro *et al.*, 2019). Os dados da PNAD também revelam que a escolaridade e os salários dos empregados domésticos são os mais baixos comparados às outras atividades (IBGE, 2021), além de algumas pesquisas indicarem que o espaço do trabalho doméstico normalmente é ocupado quando o trabalhador se ver sem melhores ocupações remuneradas (Beltrão *et al.*, 2002; Gois & Carvalho, 2017; Guedes & Monçores, 2019).

Em 2012, os trabalhadores domésticos no Brasil compreendiam seis milhões de pessoas, e atingiu o menor contingente em 2020, quando havia no País 4,8 milhões de trabalhadores domésticos. Em 2021, contudo, houve aumento de 6,6% dessa população, alcançando 5,2 milhões de pessoas (IBGE, 2021). A partir deste contexto, o presente estudo traz a seguinte questão de pesquisa: *qual é o perfil sociodemográfico e quais as perspectivas de proteção previdenciária para empregadas domésticas e diaristas?*

Nesse sentido, o presente estudo tem como objetivo apresentar o perfil sociodemográfico das empregadas domésticas e diaristas no Brasil, bem como explorar as perspectivas de proteção previdenciária para esses grupos de trabalhadores. Para tratar a questão de pesquisa, serão avaliados os dados da PNAD Contínua do período de 2012 a 2021 e realizadas simulações de indivíduos representativos, a partir de quatro possíveis perspectivas para a proteção social das empregadas domésticas e diaristas: (i) com carteira assinada; (ii) como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS; (iii) como Microempreendedor Individual - MEI (pejotização); e (iv) aderindo a um sistema de

previdência complementar aberto, identificando, à luz da legislação previdenciária vigente, os critérios de elegibilidade para adesão aos referidos planos, o valor das contribuições a serem vertidas e a cobertura previdenciária oferecida.

Além desta introdução, este estudo se compõe de cinco seções. A primeira parte da seção 2, é apresentada a revisão de literatura sobre a mulher e o mercado de trabalho. Já na segunda parte é tratada a legislação e o empregado de trabalho doméstico. A metodologia do estudo é apresentada na Seção 3, juntamente. Na seção 4 são apresentados os achados da pesquisa. As considerações finais compõem a Seção 5, seguidas das referências utilizadas.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A Mulher e o Mercado de Trabalho

A partir da Primeira Revolução Industrial, a ascensão das fábricas e dos maquinários criou uma necessidade de mão de obra barata e não especializada (Rodrigues *et al.*, 2015). As consequências da revolução foram sentidas na diminuição do salário masculino e na dinâmica familiar, exigindo uma complementação de renda por parte da mulher colocando-a no mercado de trabalho por meio de empregos com salários ainda menores do que dos homens, condições de trabalho muitas vezes precárias, longas jornadas e ambiente insalubres; apesar das consequências negativas dessa entrada desestruturada da mulher no mercado de trabalho, o crescimento nunca parou, desde então o número de mulheres no mercado de trabalho cresce expressivamente, mesmo em períodos de crises (França & Schimanski, 2009).

Até então, essa mulher que adentra o mercado de trabalho era constituída socialmente como cuidadora primordial do lar. Diversas sociedades e culturas ao longo da história, a partir de textos religiosos ou normais culturais propagaram a ideia de que a mulher seria *naturalmente* mais apta para o cuidado familiar e caseiro; muitas sociedades agrárias se baseavam na estrutura onde o homem trabalhava nos campos e as mulheres se concretariam no cuidado com os filhos e tarefas domésticas (Sousa & Guedes, 2016).

Esse esforço de aprisionamento da identidade feminina não se limita apenas a negar-lhe outros papéis, mas também confiná-la ao espaço privado, limitando seu acesso as áreas públicas da sociedade — educacionais e econômicas — e, conseqüentemente limitando seu poder econômico e independência (Vieira & Amaral, 2013). Esse mecanismo — histórico — de privação dos direitos básicos (não podemos esquecer que o voto feminino foi *conquistado* e não *cedido*) às mulheres, sua alocação como cuidadora do lar, e cerceamento à esfera pública, apenas reforça a desigualdade das mulheres em relação aos homens e cria uma “justificativa” *natural* dessa lógica (Griffin, 1989).

Segundo Santana & Cruz (2012), a divisão entre o público e privado é uma das formas mais claras para se analisar como as relações de gênero se manifestam. Segundo eles, se existe duas esferas de vida — público e privado — e um indivíduo é impossibilitado de ter acesso a uma delas então terá clara desvantagem social em relação aquele capaz de acessar ambas. Sendo assim, para Sousa & Guedes (2016), restou às mulheres a reprodução e aos homens a produção, reafirmando papéis de gênero desiguais e que exploram a mulher. Enquanto o homem é aquele que provém para a família e é o chefe, cabe a mulher cuidar da educação dos filhos, cuidar da casa e ser submissa as vontades do provedor do lar.

Evidentemente, se existem esses dispositivos históricos e a ideologia naturalista que faz essa divisão explícita entre mulheres e homens, é razoável imaginar que ele também afetou, e ainda afeta, o espaço da mulher no mercado de trabalho e que os papéis designados não foram deixados inteiramente para trás (Alves, 2013; Beltrão *et al.*, 2002). Esse movimento é

observado quando se depara com mulheres em jornadas dobradas de trabalho (Madalozzo *et al.*, 2010).

Repercussões dessa estrutura são encontradas no que é socialmente estabelecido como “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”. Vinculada aos trabalhos de cuidados, mulheres “podem” exercer uma profissão contando que seus afazeres como mãe/esposa não sejam prejudicados, o que retira a responsabilidade do homem de cuidar da casa (Pinheiro *et al.*, 2019); forçando as mulheres às jornadas duplas de trabalho (IBGE, 2012). Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2021, demonstram que a média de horas semanais dedicadas aos cuidados/afazeres domésticos de mulheres com 14 anos ou mais eram 21,4 horas enquanto os homens dedicavam apenas 11 horas semanais.

Não obstante, essa mulher, quando ingressa no mercado de trabalho é incentivada ao que Bordieu (1999) identifica como *carreiras femininas*, extensões das suas atividades realizadas em casa, uma prática do que é treinado pela mulher ao longo de toda uma vida, normalmente são carreiras vinculadas ao trabalho doméstico, área educacional — professoras de séries iniciais — e área da saúde — principalmente de setores auxiliares e/ou suporte. Ou seja, apesar do avanço histórico, dos ganhos oriundos da legislação nas últimas décadas, o mercado de trabalho ainda é marcado por desigualdade de gênero (Bruschini, 1998).

Nos últimos anos, as conquistas das mulheres têm sido cada vez mais reconhecidas em todas as áreas de estudo, demonstrando sua capacidade de liderança e atuação em qualquer área (Hryniewicz & Vianna, 2018). Recentemente, Cláudia Goldin recebeu o Prêmio Nobel de Economia de 2023, no campo da economia, por seu destacado trabalho no campo do mercado de trabalho das mulheres. Entre as descobertas que levaram a pesquisadora a ganhar o Prêmio Nobel estão as afirmações: (i) mulheres terem mais responsabilidades familiares, acabam tendo suas carreiras atrasadas (Goldin, 2020); (ii) a diferença salarial entre homens e mulheres aumenta de forma mais significativa após o nascimento do primeiro filho, e esse evento também muda como elas guiam suas carreiras (Goldin, 2021); (iii) a criação e oferta da pílula anticoncepcional foi fundamental para mulheres adquirirem formações cada vez mais avançadas e experiência profissional, podendo atrasar o planejamento familiar (Goldin, 2002); (iv) o desenvolvimento econômico global não levou a uma maior parcela feminina ocupando postos de trabalho remunerados nem a uma diminuição de desigualdade salarial de gênero (Goldin, 1990) e (v) o trabalho flexível pode ser uma arma para a equidade de gênero no trabalho, pois muitas empresas não estão dispostas a fazer isso (Goldin, 2011).

As contribuições de Goldin retratam aspectos cruciais para entender a história da mulher no mercado de trabalho até os dias atuais. Goldin argumenta que historicamente as mulheres enfrentaram a necessidade de fazer escolhas entre suas carreiras e suas famílias em algum ponto de suas vidas. Muitas vezes se viram diante da decisão de priorizar o desenvolvimento de suas carreiras antes de se dedicar à família, ou vice-versa. Além disso, Goldin também salienta que as mulheres têm uma maior propensão a buscar oportunidades de emprego que ofereçam flexibilidade, uma vez que tais posições permitem que elas continuem a desempenhar um papel ativo no cuidado de seus filhos e de suas famílias, coincidentemente, esses trabalhos flexíveis também costumam ser os menos remunerados, enquanto os trabalhos menos flexíveis que são desempenhados por homens em sua maioria, são mais bem remunerados.

Goldin evidencia em outros estudos a desvantagem das mulheres casadas em relação às solteiras. Com dados de 1990 a 2004 é apresentado que além do menor número de mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens as mulheres casadas eram uma parcela ainda menor. E o nascimento do primeiro filho retirava a mulher do trabalho (Goldin, 2020) Isso demonstra que mesmo entre as mulheres que optaram por casar, ainda enfrentam desafios significativos para equilibrar suas responsabilidades familiares com suas carreiras, uma vez que

há uma contínua responsabilização da mulher em relação as tarefas domésticas e aos cuidados familiares (Mota-Santos *et al.*, 2021).

Esse cenário foi impactado com a introdução da pílula anticoncepcional, não apenas se viabilizou a possibilidade de as mulheres conciliarem carreira e família, como também permitiu que as mulheres pudessem evitar a maternidade indesejada, permitindo que essas mulheres pudessem focar em suas carreiras, contribuindo para a autonomia das mulheres de planejar suas vidas profissionais e pessoais (Goldin, 2021; Scavone, 2001). Além disso, também permitiu que as mulheres com ensino superior tivessem a oportunidade de se dedicar a profissões que demandam mais tempo, como advocacia e medicina (Goldin, 2021).

Outras mulheres notáveis têm alcançado reconhecimento por suas realizações nos últimos anos, abrindo caminho para mais inclusão e diversidade em suas respectivas áreas de atuação (Citeli, 2000). Vários dados mostram o crescimento do grau de instrução das mulheres, com aumento da formação de nível superior (IBGE, 2021), aumentando as chances do ingresso no mercado de trabalho e melhores condições e possibilidades de ascensão trabalhista. Contudo, esse cenário ainda não é o suficiente para abarcar todas as mulheres e nem as equiparar ao homem nesse espaço, pois, a média salarial ainda é 25% menor para as mulheres quando comparadas com os homens (IBGE, 2021).

Somado a isso, de acordo com Beltrão *et al.* (2002), além da divisão salarial entre homens e mulheres, estas se encontram frequentemente em empregos informais, precários, sem carteira assinada, cobertura previdenciária ou proteção social. Além do recorte de gênero, a literatura aponta um recorte econômico, social e racial, onde trabalhadoras de classes marginalizadas enfrentam ainda mais obstáculos, uma vez que se encontram na interseção de vulnerabilidades socioeconômicas e de gênero (Ferreira & Nunes, 2019). Suas condições socioeconômicas limitam o acesso à educação de qualidade, diminui a possibilidade de capacitação, reforçando o ingresso em empregos mal pagos e sem proteção social, criando um ciclo difícil de ser quebrado (Ferreira & Nunes, 2019).

Dentre esses empregos com remunerações baixas e condições precarizadas está o trabalho doméstico sem carteira assinada, espaço quase que exclusivamente feminino (IBGE, 2021). Ou seja, embora exista essa tendência no aumento dos níveis de ensino superior das mulheres nos últimos anos, a maior parte dessas são brancas, enquanto as mulheres negras continuam presas no trabalho doméstico (Lima *et al.*, 2013). Os fatos ainda mostram que as mulheres negras são maioria em empregos de baixo rendimento. E que estas sofrem não apenas com o sexismo, mas também com o racismo estrutural que as mantém condicionadas em empregos de baixa remuneração e pouca proteção social (Costa & Silva, 2022).

Como se pode observar, falar da mulher e do mercado de trabalho não é apenas realizar recortes históricos — ainda que importantes — é também de extrema importância rastrear quem são essas mulheres que adentram o mercado de trabalho, que representações são feitas delas e em quais empregos essas mulheres são alocadas uma vez que tem acesso a trabalho. E, ainda mais, sabermos qual a cor dessa mulher, de qual espaço social ela surge e como elas estão em relação aos homens que foram por muitos anos os únicos detentores desse espaço público (Aboim, 2012).

Falar de mulher no mercado de trabalho, infelizmente, vai muito além de apenas elencar as conquistas alcançadas e as possibilidades para o futuro, é também se atentar que até hoje resquícios das vivências da mulher na sociedade, da sua representação e até mesmo do racismo reverberam na posição que hoje essas mulheres ocupam nas fileiras trabalhistas (Costa & Silva, 2022). A persistência de estereótipos de gênero e discriminação salarial contribui para a perpetuação dessa desigualdade, muitas vezes relegando as mulheres a posições que não refletem suas habilidades e qualificações de maneira justa (Araújo & Ribeiro, 2002).

2.2 A Legislação e o Mercado De Trabalho Doméstico

Na literatura, é comum relacionar o trabalho doméstico como análogo à escravidão, seja por ser realizado em sua maioria por mulheres negras, pela falta de proteção social e por submeter essas mulheres a jornadas exaustivas e mal pagas (Gallo *et al.*, 2022; Gois & Carvalho, 2017). O fato é que o serviço doméstico ainda não é valorizado na sociedade, mesmo com a evolução da legislação (Gallo *et al.*, 2022; Marques & Costa, 2013).

Pelo menos três interseções podem ser levantadas para caracterizar o trabalho doméstico remunerado no contexto brasileiro: (i) as marcas deixadas pelo passado escravocrata, no qual a população negra e, especialmente, as mulheres negras eram frequentemente escravizadas dentro de casas; (ii) as raízes de uma sociedade patriarcal, onde as responsabilidades domésticas são historicamente atribuídas às mulheres; e (iii) a desigualdade de renda no país, que possibilita que trabalhadores de classe média/alta contratem e remunerem outros para cuidar de suas casas e famílias (Pinheiro *et al.*, 2019). Para os pesquisadores, enquanto esses três elementos persistirem na sociedade brasileira, o trabalho doméstico continuará sendo um trabalho remunerado precário, de baixos salários, pouca proteção social e a persistência de práticas discriminatórias e de assédio.

Durante anos, a luta feminista buscou a emancipação política e econômica da mulher, no entanto, essa luta não foi capaz de garantir esses direitos à todas as mulheres, especialmente as de classe baixa, uma vez que muitas dessas mulheres possuem um nível menor de instrução e enfrentam mais obstáculos para entrar no mercado do trabalho ou para ascender na profissão escolhida, elas acabam se alocando em alguns trabalhos que sejam de mais fácil acesso (Pinheiro *et al.*, 2019).

De acordo com dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) o trabalho doméstico é feito em sua maioria por mulheres (91% das trabalhadoras são mulheres); e dessas mulheres, 65% são negras. O serviço doméstico é descrito muitas vezes como um trabalho naturalmente feito para mulheres, onde o argumento da “essência feminina” é usado para justificar a desigualdade de gênero, definindo socialmente o lugar em que a mulher deve estar (Hileshiem, 2004). Além de uma maior proporção de mulheres negras em relação as mulheres brancas, a tendência de saída das jovens mulheres do cenário do trabalho doméstico é mais pronunciada entre as mulheres brancas do que entre as mulheres negras, devido, aos níveis educacionais mais elevados das mulheres brancas e às oportunidades de emprego mais amplas que muitas delas têm acesso. (Pinheiro *et al.*, 2019)

De acordo com dados da PNAD Contínua em 2021, o número de pessoas em serviços domésticos atingiu 5,2 milhões de pessoas ocupadas e, desse número total, 4,7 milhões eram mulheres, sendo que cerca de 75% não tinha carteira assinada. Estas adversidades, quando consideradas no contexto da previdência social, podem representar desafios significativos para a adequação e acesso dessas trabalhadoras aos benefícios e proteções previdenciários (Lima *et al.*, 2010)

É sabido que a previdência social se consolidou como um dos principais pilares de sustentação e proteção do trabalhador brasileiro, e uma vez que a falta de proteção previdenciária para uma parcela significativa de profissionais reflete não apenas uma lacuna na segurança social, mas também destaca a necessidade urgente de medidas eficazes para garantir a inclusão e direitos desses trabalhadores (Gallo *et al.*, 2022). O papel da previdência vai além de garantia financeira, atuando também como mecanismo de justiça social, na busca por reduzir desigualdades e proporcionar segurança aos cidadãos em momentos de vulnerabilidade (Magalhães, 2021). No entanto, ao se analisar profundamente o sistema previdenciário

brasileiro, verifica-se que há desafios e nuances para se adquirir esses direitos que nem sempre se apresentam equânimes para todos os segmentos da população, uma vez que ao estruturar-se com base em contribuições previdenciárias anteriores, o sistema previdenciário tem a propensão de perpetuar ou intensificar as disparidades na distribuição de renda nacional (Costa & Silva, 2022).

Da perspectiva do direito previdenciário, durante muito tempo o trabalhador doméstico fez parte das estatísticas da informalidade. O serviço doméstico foi abarcado pela legislação pela primeira vez com a Lei 5.859/72 de 11 de dezembro de 1972, que conceituou o trabalho doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei”. O trabalho doméstico apenas passou a ser a ter seus direitos expandidos com a Constituição de 1988, que estabeleceu aos trabalhadores domésticos alguns direitos, mas que ainda não os equiparavam com os trabalhadores urbanos e rurais (Aziz, 2016). Até então, as opções do trabalhador doméstico para proteção social eram de obrigação própria.

Em 2015, a proteção social para as empregadas domésticas começou a acontecer de forma ativa quando a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) das Domésticas (Lei Complementar – LC nº 150/2015) foi sancionada, ampliando os direitos dos trabalhadores domésticos no Brasil, passando a garantir direitos que não eram acessíveis a essa classe de trabalhadoras, como o seguro-desemprego, salário-família, auxílio-creche, seguro contra acidentes de trabalho e jornada de trabalho limitada (Art. 26; Art. 65; Art. 34).

Além disso, a LC 150/2015 também estabeleceu que os trabalhadores domésticos deveriam receber um salário mínimo e que os empregadores devem pagar contribuições previdenciárias e fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS). A lei também proíbe a contratação de menores de 18 anos para trabalhos domésticos. A LC 150/2015 das Domésticas constituiu um importante avanço na luta pelos direitos dos trabalhadores domésticos no Brasil (Quadro 1), mas ela ainda não garantiu condições de trabalho justas, já que muitas das empregadas domésticas se encontram na informalidade (Costa & Costa, 2019).

Quadro 1 – Regulação dos direitos das empregadas domésticas

1. Remuneração, com base no salário mínimo ou piso da categoria se na região não houver Convenção Coletiva de Trabalho;
2. Décimo terceiro salário, com base na remuneração integral;
3. Irredutibilidade salarial, exceto quando acordado e homologado pelo sindicato de classe;
4. Descanso semanal remunerado (DSR) preferencialmente aos domingos;
5. Vale-transporte;
6. Férias anuais remuneradas, acrescidas de um terço;
7. Licença maternidade, com duração de 120 dias;
8. Aviso prévio de 30 dias;
9. Horas extras, quando a carga horária de trabalho for excedida;
10. Adicional noturno para jornada entre as 22h00 e as 5h00;
11. Salário-família para funcionárias dentro da faixa salarial da tabela e com filhos menores de 14 anos ou deficientes de qualquer idade;
12. Jornada de trabalho definida em, no máximo, 44 horas semanais;
13. Recolhimento do FGTS;
14. Seguro Desempregado em caso de demissão sem justa causa e com, no mínimo, 15 contribuições ao INSS no período de 24 meses.

Fonte: LC 150/2015 – Do Contrato do Trabalho Doméstico

Estatísticas oficiais do Brasil mostram que a informalidade e a falta de direitos trabalhistas são características marcantes do trabalho doméstico, o que dificulta a contribuição para a previdência e, conseqüentemente, o acesso aos benefícios previdenciários (Eurico, 2018).

De acordo com dados da PNAD Contínua do ano de 2021, mesmo após a Lei Complementar nº 150/2015, cerca de três milhões de trabalhadores domésticos ainda continuam sem carteira assinada, ou seja, mesmo com a instituição dos direitos trabalhistas, quase 2/3 desses trabalhadores ainda estão desprotegidos da perspectiva previdenciária.

Mesmo com os avanços legislativos conquistados pela LC 150/2015 em favor das empregadas domésticas, as diaristas ainda não se beneficiaram dessa conquista. A necessidade do trabalho contínuo exclui uma considerável parcela de trabalhadores domésticos, especialmente as diaristas, que não foram contempladas com o direito à carteira assinada pela PEC das domésticas. Essas profissionais são definidas como autônomas, prestando serviços domésticos de forma esporádica e sem estabelecer nenhum vínculo empregatício. Ao discutir o trabalho doméstico no mundo inteiro, observamos uma realidade marcada por expressivas disparidades entre os direitos concedidos aos empregados domésticos e às diaristas (Costa, 2017).

De acordo com Melo (2023), embora as trabalhadoras domésticas compreendam a importância das proteções trabalhistas, muitas optam por trabalhar como diaristas em vez de empregadas domésticas mensalistas. Essa mudança de status parece estar relacionada não apenas a considerações econômicas, mas também a fatores sociais e de autonomia, demonstrando uma escolha consciente em busca de melhores condições. O autor destaca pelo menos três razões que explicam essa escolha voluntária: (i) a perspectiva de um maior rendimento financeiro, (ii) fenômenos sociais que geraram uma demanda maior por diaristas por parte das famílias brasileiras e (iii) a busca por maior autonomia e flexibilidade. Além disso, muitos trabalhadores domésticos que fizeram a transição de empregados mensalistas para diaristas perceberam que há uma maior incidência de discriminação por parte das famílias em que trabalhavam.

A diarização do trabalho doméstico no Brasil, representada pelo aumento do número de diaristas, ocorre em um momento em que o país vivencia um notável avanço na legislação para as trabalhadoras domésticas. Segundo Fraga (2013), o fenômeno do aumento contínuo de diaristas, conhecido como *diarização*, tem sido uma realidade desde os anos 1990, esse processo é representado pelo aumento do número de diaristas, que ocorre em um momento em que o país vivencia um notável avanço na legislação para as trabalhadoras domésticas. O processo de diarização é evidente, o número cada vez maior de diaristas em comparação com o número de empregadas domésticas com contrato formal, nos mostra um processo crescente de desproteção social, especialmente durante crises financeiras, precarização laboral e pandemia (Melo, 2023).

Apesar dos avanços relacionados a garantias trabalhistas dessa categoria, é importante ressaltar que a diarização pode comprometer a proteção social dessas trabalhadoras, uma vez que elas não têm acesso aos mesmos direitos e benefícios previdenciários garantidos às trabalhadoras com vínculo empregatício, tais como férias remuneradas, 13º salário, FGTS e seguro-desemprego. Portanto, a busca pela equidade no âmbito do trabalho doméstico no Brasil se depara com desafios persistentes. Esses profissionais buscam formas de subsistir no mercado de trabalho, mesmo que isso implique viver na informalidade e renunciar a seus direitos (Melo, 2023).

Esse processo contínuo de desproteção social é evidente, já que essas trabalhadoras operam em um regime de trabalho desprovido de proteção legal, salvo aquela que conseguem gerenciar por si próprias (Costa & Costa, 2019). Isso implica que elas não têm acesso às garantias de proteção social previdenciária, a menos que atendam aos critérios exigidos e decidam se formalizar como MEI.

Quadro 2 – Características e direitos empregados domésticos x diaristas

Categoria	Definição	Direitos
Empregada doméstica	Aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial; Trabalha por mais de 2 (dois) dias por semana;	Carteira assinada e todos os direitos assegurados a trabalhadores formais (férias, 13 salário, FGTS, INSS, vale-transporte, adicional noturno e limite de 8 horas diárias (44 horas semanais).
Diarista	Aquela que presta serviços de forma eventual e não habitual, sem vínculo empregatício; Trabalha por menos de 2 (dois) dias por semana na mesma residência;	Pagamentos diários e benefícios apenas em caso de contratos. Além dos benefícios previstos para trabalhadores formalizados como MEI.

Fonte: de acordo com a Lei Complementar 150 e informações nas cartilhas no INSS.

Uma vez que, conscientização sobre os direitos e deveres previdenciários, especialmente para essas trabalhadoras é crucial, a falta de informação pode resultar em trabalhadoras sendo inadvertidamente excluídas ou incapazes de acessar os benefícios aos quais têm direito. Algumas trabalhadoras domésticas até chegam a ter o período de contribuição necessário registrado em suas Carteiras de Trabalho, mas enfrentam dificuldades para acessar seus benefícios previdenciários devido à falta de pagamentos por parte do empregador (Matos, 2012). Nesse sentido, a educação previdenciária se configura como uma importante ferramenta para concretizar os direitos previdenciários, por meio de abordagens específicas que visam conscientizar, informar e transmitir conhecimento sobre os direitos e responsabilidades previdenciárias (Matos, 2012).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Inicialmente, foi efetuado o levantamento do perfil sociodemográfico das empregadas domésticas e diaristas a partir dos dados da PNAD Contínua do período de 2012 a 2021. Na sequência, foram realizadas simulações de indivíduos representativos, a partir de quatro possíveis perspectivas para a proteção social das empregadas domésticas e diaristas: (i) como carteira assinada; (ii) como contribuinte individual do INSS; (iii) mediante a criação de uma MEI (pejotização); e (iv) aderindo a um sistema de previdência complementar aberto, identificando, à luz da legislação previdenciária vigente, os critérios de elegibilidade para adesão aos referidos planos, o valor das contribuições a serem vertidas e a cobertura previdenciária oferecida.

A metodologia de simulação de indivíduos representativos tem sido aplicada em estudos previdenciários anteriores, como documentado por Afonso (2016), Lima *et al.* (2019), Lima *et al.* (2021), e Magalhães (2021). Nessa abordagem, foram criados perfis representativos para cada um dos quatro cenários mencionados, levando em consideração os critérios de elegibilidade conforme estabelecidos pela legislação previdenciária. Além disso, foram analisados os valores das contribuições previdenciárias a serem pagas em cada caso e a extensão da cobertura previdenciária oferecida a essas trabalhadoras, considerando as nuances e especificidades de cada situação.

Essa análise visa compreender e destacar as perspectivas de proteção social disponíveis para empregadas domésticas e diaristas, levando em consideração os diferentes contextos e requisitos legais aplicáveis a cada cenário. Essa ferramenta possibilitará que os agentes representativos escolhidos sejam capazes de carregar nas suas representações características pertinentes de heterogeneidade do grupo representado e, assim, ao mesmo tempo que representa todo o grupo alvo, também demonstra as heterogeneidades possíveis dos indivíduos singulares desse grupo; em outras palavras, tal modelo pode fornecer *insights* qualitativos sobre o tema estudado (Gomes, 2012; Jardim *et al.*, 2009).

Esses quatro cenários são construídos com base no perfil sociodemográfico revelado em relatórios oficiais que abordam especificamente a situação das empregadas domésticas e diaristas (PNAD Contínua): indivíduo do sexo feminino, com 40 anos de idade, ensino fundamental completo, recebendo uma remuneração mensal de um salário mínimo brasileiro (no valor de R\$ 1.320,00), trabalhando oito horas por dia, 20 dias por mês, com aposentadoria programada pela legislação previdenciária brasileira aos 62 anos de idade, com as seguintes características próprias:

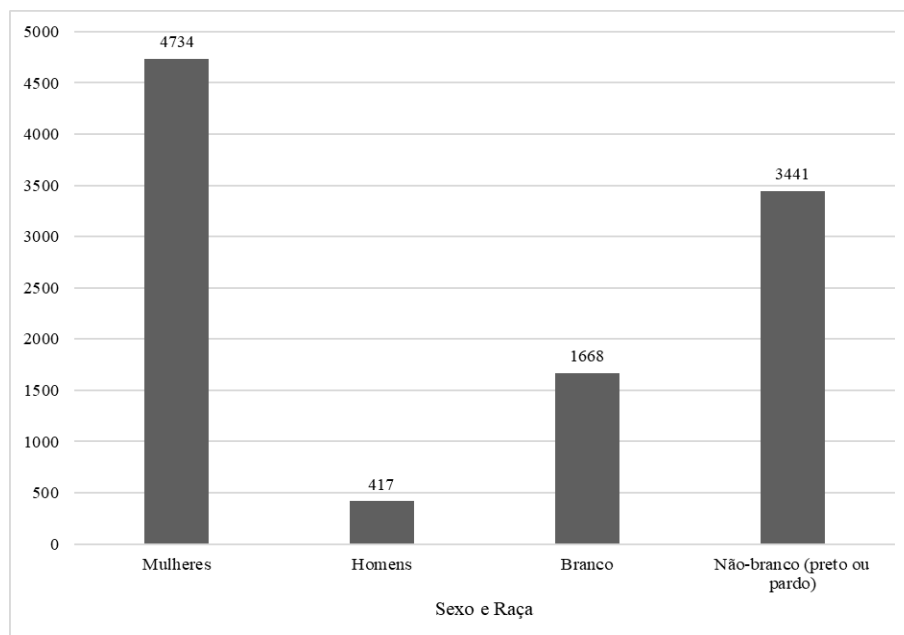
- Trabalhadora 1: com carteira assinada.
- Trabalhadora 2: como contribuinte individual;
- Trabalhadora 3: como contribuinte MEI;
- Trabalhadora 4: com adesão a um sistema de previdência complementar aberto.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Perfil Sociodemográfico Empregada Doméstica e Diarista

Segundo dados demográficos do trabalho doméstico do Brasil publicado na PNAD Contínua de 2021 (IBGE, 2021), dos quase cinco milhões de trabalhadores domésticos em 2021, mais de 90% eram mulheres (Figura 1), sendo que 2/3 desses cargos eram ocupados pela raça não-branca (preto ou pardo) (Figura 1).

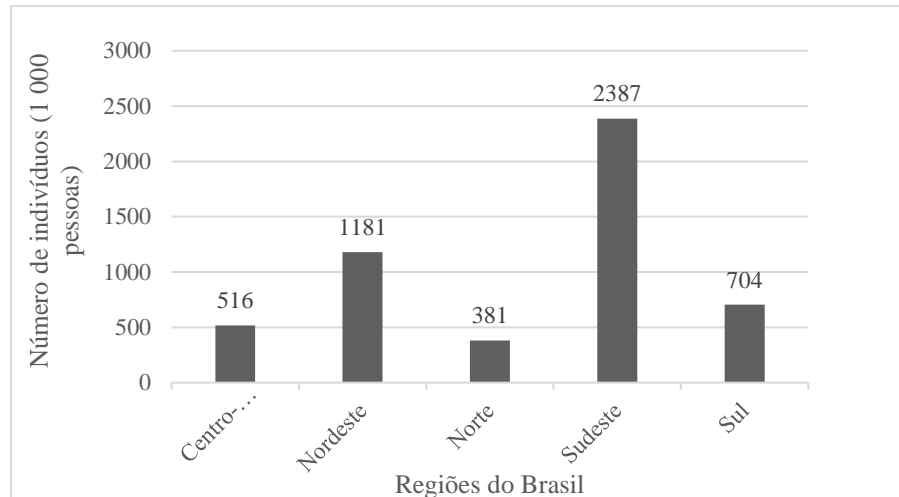
Figura 1 – Distribuição de empregados domésticos por sexo e raça



Fonte: PNAD Contínua (IBGE, 2021)

Na Figura 1 destaca-se a predominância de mulheres nessa ocupação, reforçando estereótipos de gênero que tradicionalmente associam as mulheres às responsabilidades domésticas. Esta realidade não só perpetua esses estereótipos, como também revela uma correlação com a persistente sub remuneração enfrentada por mulheres (Abram, 2006). Quanto às regiões brasileiras, quase a metade dos empregados domésticos do Brasil atua na Região Sudeste (Figura 3).

Figura 3 – Distribuição de empregados domésticos por regiões do Brasil

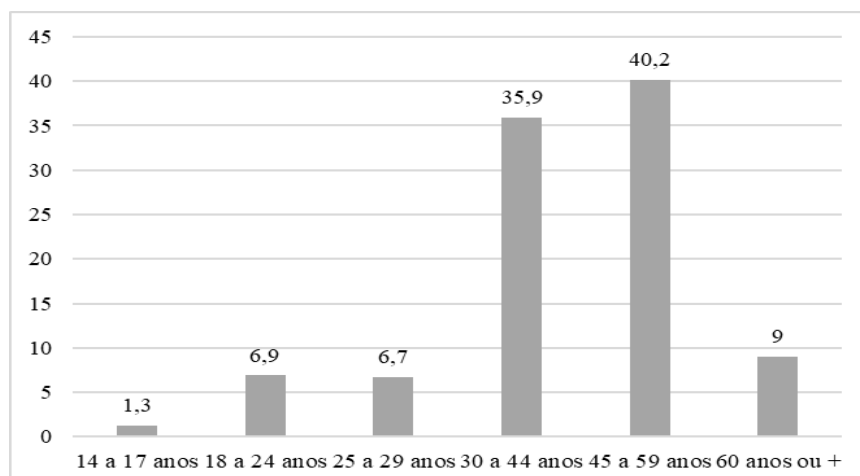


Fonte: PNAD Contínua (IBGE, 2021)

Os resultados das Figuras 1, 2 e 3 confirmam os achados da literatura, mostrando que ao analisar o perfil sociodemográfico dos trabalhadores domésticos, observa-se uma predominância de mulheres, pertencentes, em sua maioria, à raça não-branca, concentradas principalmente na região sudeste. Observa-se que as raízes históricas ainda ressoam nos dias atuais, especialmente quando se observa a presença majoritária de mulheres negras no trabalho doméstico (de Paula Pereira, 2011). Segundo Fontana & Cestari (2014) séries e filmes retratam a imagem da empregada de forma estereotipada, conferindo-a uma “cara da empregada doméstica”, com características caricatas de povos não-brancos, reforçando preconceitos sociais, raciais, culturais e de gênero.

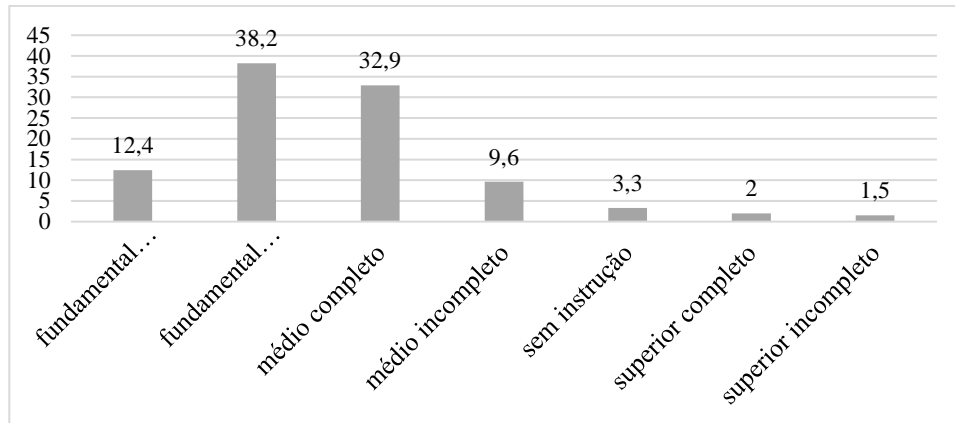
A análise dos resultados apresentados nas figuras 4 e 5 revela uma tendência marcante no perfil das empregadas domésticas, evidenciando uma predominância significativa de mulheres na faixa etária entre 45 e 59 anos. A literatura examina o envelhecimento dentro da categoria, salientando que a falta de reposição geracional é um dos fatores preponderantes. Esse fenômeno está atrelado ao aumento da expectativa de vida das mulheres, à redução do trabalho doméstico infantil e ao crescimento da escolarização entre as gerações mais jovens (de Faria *et al.*, 2017).

Figura 4 – Distribuição de empregados domésticos pela faixa etária do Brasil em porcentagem



Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), 2022

Figura 5 – Escolaridade de empregados domésticos pela faixa etária do Brasil em porcentagem



Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), 2022

Quanto à distribuição dos trabalhadores brasileiros por setor, os empregados domésticos representavam em 2021 8,5% do total da população de empregados acima de 14 anos, havendo um declínio dessa participação no mercado de trabalho ao longo dos anos (Tabela 1).

Tabela 1 — População de 14 anos ou mais de idade OCUPADA como EMPREGADO

Total	Distribuição dos trabalhadores por setor (em %)									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Setor Privado	73,2	73,8	73,9	73,4	72,9	72,6	72,4	72,7	71,9	72,8
Setor Público	17,3	17,1	17,2	17,4	17,5	17,7	18,0	17,8	19,8	18,7
Empregado Doméstico	9,4	9,1	8,9	9,2	9,6	9,7	9,6	9,5	8,3	8,5

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua - 2012-2021

Mesmo com a aprovação da LC 150/2015, os dados da PNAD Contínua 2021 mostram que a maioria da população de 14 anos ou mais de idade ocupado como empregado doméstico não só ainda permanece sem carteira assinada, como houve um declínio (Tabela 2).

Tabela 2 — População de 14 anos ou mais de idade OCUPADA como EMPREGADO DOMÉSTICO

Total	Médias anuais (em mil pessoas)									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	5.985	5.848	5.813	5.901	6.007	5.990	6.049	6.071	4.849	5.168
Com carteira de trabalho assinada	1.878	1.807	1.846	1.892	1.992	1.811	1.768	1.716	1.352	1.304
Sem carteira de trabalho assinada	4.106	4.041	3.967	4.009	4.015	4.179	4.281	4.356	3.496	3.865

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua - 2012-2021

A análise dos dados da Tabela 2 revela que o trabalho doméstico é amplamente caracterizado pela informalidade, evidenciada pela significativa proporção desses trabalhadores sem registro em carteira e desprovidos de qualquer forma de proteção trabalhista (de Freitas Fernandes & Guimarães, 2023).

Os dados da PNAD Contínua 2021 também mostram que, comparativamente as mulheres recebem menos salários que os homens (Tabela 3). Ao comparar carreiras, constata-se que é paga para os empregados domésticos, independentemente do setor em que atua, do grupo de atividade ou se tem carteira ou não assinada, em todos os anos analisados (Tabela 4).

Tabela 3 — Rendimento médio real habitualmente recebido com rendimento de trabalho entre homens e mulheres maiores de 14 anos (em Reais) – EMPREGADO

	Médias anuais (em Reais)										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Homens	3.094	3.188	3.237	3.241	3.074	3.145	3.238	3.191	3.227	-	3.025
Mulheres	2.295	2.357	2.409	2.425	2.393	2.434	2.471	2.551	2.541	-	2.337

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua - 2012-2020 e 2022.

* 2021 – dados não obtidos.

Tabela 4 — Rendimento médio real habitualmente recebido pelas pessoas com rendimento de trabalho (em Reais) – EMPREGADO

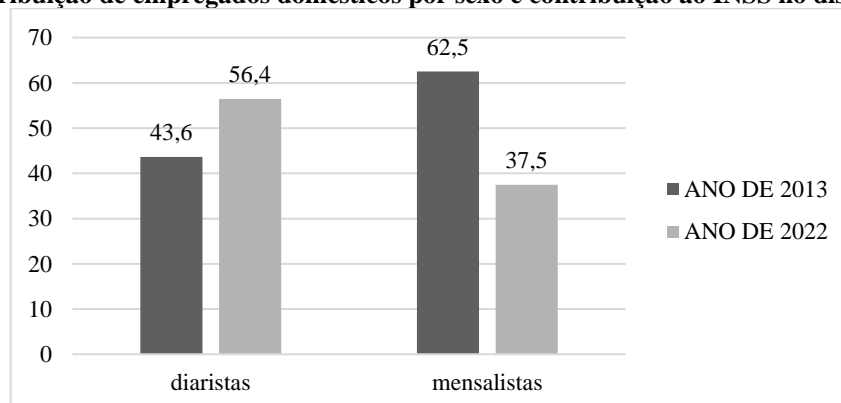
		Médias anuais (em Reais)									
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Setor Privado (exclusive trabalhador doméstico)	Com carteira de trabalho assinada	2.416	2.472	2.524	2.501	2.476	2.535	2.530	2.521	2.585	2.452
	Sem carteira de trabalho assinada	1.482	1.515	1.530	1.514	1.504	1.508	1.577	1.619	1.769	1.657
Empregado Doméstico	Com carteira de trabalho assinada	1.305	1.353	1.410	1.397	1.412	1.466	1.479	1.476	1.456	1.386
	Sem carteira de trabalho assinada	794	835	879	873	861	873	877	877	859	826
¹Setor Público (inclusive servidor estatutário e militar)	Com carteira de trabalho assinada	3.725	3.712	3.699	3.624	3.675	4.075	4.470	4.467	4.421	4.052
	Militar e funcionário público estatutário	4.381	4.486	4.622	4.603	4.625	4.695	4.841	4.894	4.919	4.649
	Sem carteira de trabalho assinada	1.958	2.077	2.107	2.053	2.139	2.187	2.166	2.235	2.273	2.376

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua - 2012-2021

Em seu estudo, Goldin (2020) já constatava que, há sub-representação das mulheres em profissões de alta remuneração. Essa perspectiva amplia a compreensão das disparidades de gênero não apenas no trabalho doméstico, mas também em contextos profissionais mais amplos, evidenciando a complexidade e interconexão das questões de gênero e remuneração.

No caso do Distrito Federal, por exemplo, quando se analisa as formas de inserção (diaristas x mensalistas) e faz uma análise comparativa entre os anos de 2013 e 2022, verifica-se que há um aumento significativo na porcentagem de diaristas, ao passo que observamos uma redução correspondente no número de trabalhadores domésticos mensalistas (Figura 6). Esses dados ressaltam de forma notória o crescente fenômeno de *diarização*, indicando que muitas dessas profissionais optam por não se vincular a contratos mensais (Rezende, 2021).

Figura 6 – Distribuição de empregados domésticos por sexo e contribuição ao INSS no distrito federal

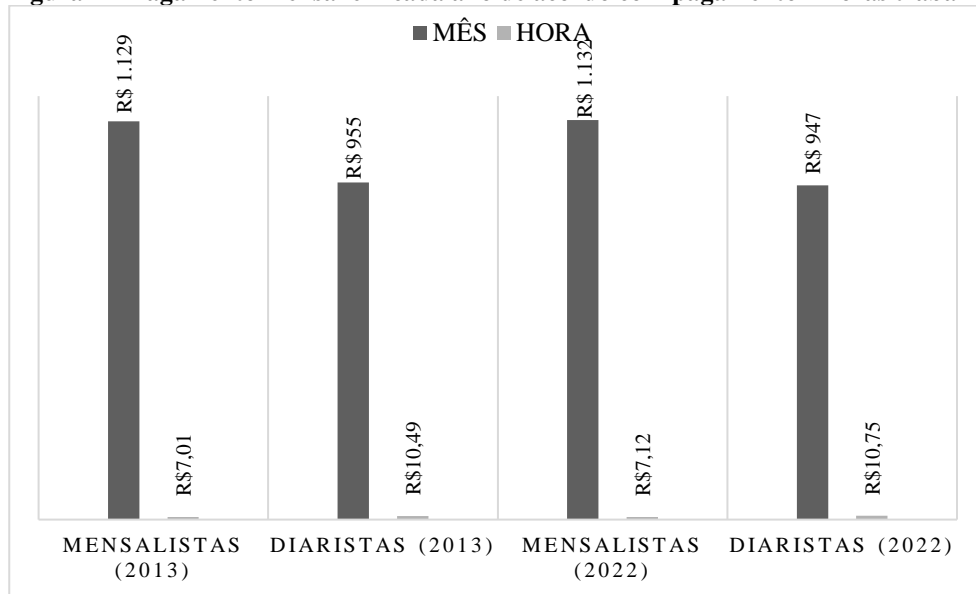


Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) – 2022

¹ O servidor público citado como sem carteira de trabalho assinada, se trata do servidor estatutário.

Ainda sobre a disparidade entre os salários das diaristas e mensalistas, podemos observar na Figura 7 a diferença entre as remunerações recebidas, que em 2022 reproduzem os dados de 2013: as diaristas continuam ganhando menos que as mensalistas, apesar de a hora de trabalho da diarista ser maior nesses mesmos anos. Isso pode ser explicado por que as mensalistas ganham tendo como base 44 horas semanais, enquanto as diaristas não chegam a fazer tantas horas semanalmente como as mensalistas. Percebe-se também que além do acréscimo parco no valor das horas, 11 centavos no exemplo das mensalistas, e 26 centavos nas diaristas, há uma perda salarial para as diaristas, que podem ter diminuído as horas de trabalho de 2013 para 2022.

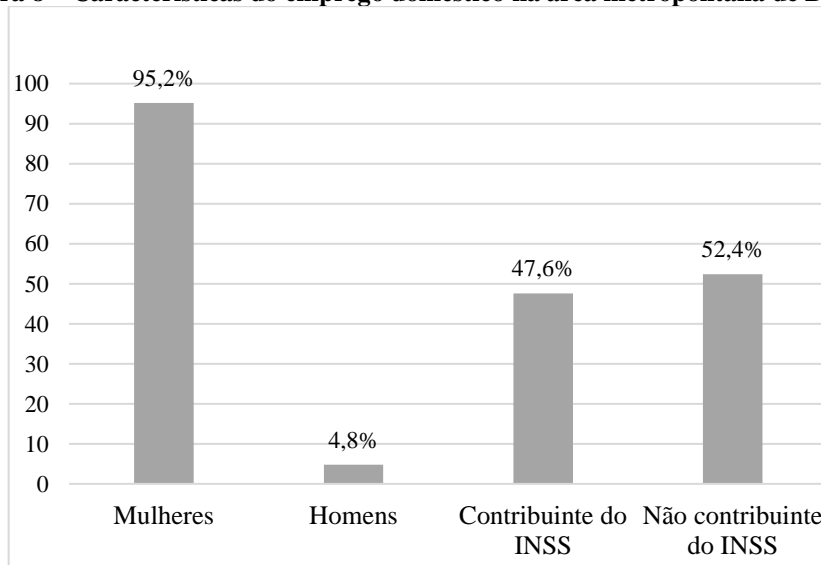
Figura 7 – Pagamento mensal em cada ano de acordo com pagamento x horas trabalhadas



Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), 2022

A Figura 8 traz uma constatação que corrobora com os dados já observados nacionalmente com os dados da PNAD, com a concentração do trabalho doméstico no sexo feminino (Figura 8).

Figura 8 – Características do emprego doméstico na área metropolitana de Brasília



Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), 2021

A figura 8 também nos traz dados sobre a divisão entre os contribuintes e não contribuintes para o INSS, demonstrando que mais da metade dos profissionais domésticos do DF não são contribuintes do INSS, revelando a falta de cobertura previdenciária dos profissionais desse segmento. Ressalte-se que, as diaristas encontram-se desamparadas pelo atual aparato legal trabalhista e previdenciário, tornando-as suscetíveis a riscos profissionais e consequências adversas a longo prazo caso permaneçam em tais condições de emprego por períodos prolongados (Prisco *et al.*, 2013).

4.2 Perspectivas de Proteção Previdenciária Empregada Doméstica e Diarista

4.2.1 Indivíduo Representativo 1 – empregada doméstica com carteira assinada

A contribuição previdenciária para empregada doméstica – assim definida pelo Artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015 aquela que “presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei” – é obrigatória e deve ser paga tanto pelo empregador quanto pela empregada.

Neste caso, o empregador é responsável por parte do pagamento da contribuição previdenciária no valor de 8% sobre a folha de pagamento da empregada doméstica. Para a empregada, esse percentual varia entre 7,5%, 9%, 12% ou 14% de acordo com a faixa salarial, com o limite de um salário de R\$7.507,49. O INSS da empregada doméstica é assegurado pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), o órgão responsável pelo pagamento de benefícios previdenciários, como aposentadoria, seguro-desemprego, auxílio-doença, pensão por morte e outros. O recolhimento do INSS para empregadas domésticas é feito por meio do Documento de Arrecadação do insocial pelo empregador.

O recolhimento correto da guia do INSS, por meio do Documento de Arrecadação do e Social (DAE), é uma obrigação do empregador doméstico e do empregador, sendo crucial para assegurar a proteção social da trabalhadora. O DAE é gerado mensalmente com a alíquota automática com base nas informações cadastrais e remuneratórias da empregada doméstica e deve ser pago até o dia 7 de cada mês. No caso de uma empregada com o salário mínimo de R\$1.320,00 a contribuição da empregada seria de R\$99,00 e do empregador R\$105,60 – para a alíquota mínima de 7,5%.

Quadro 3 – Características da segurada empregada doméstica com carteira assinada

Característica	Descrição
Contribuição da empregada	Varia de 7,5%, 9%, 12% ou 14% dependendo da faixa salarial
Contribuição do empregador	8% independente da faixa salarial
Pagamento	Alíquota automática com base nas informações cadastrais e remuneratórias da empregada doméstica e deve ser pago até o dia 7 de cada mês por meio do Documento de Arrecadação do e Social (DAE)
Agência seguradora	INSS
Benefícios	Aposentadoria (por tempo de contribuição, por idade ou por invalidez); auxílio-acidente; auxílio-doença; auxílio-família; pensão por morte; salário-maternidade e benefícios.

Fonte: dados contidos na Lei Complementar 150 e em cartilhas do INSS.

Conforme o Quadro 3, após a LC 150 as empregadas domésticas de carteira assinada passaram a ter mais direitos e deveres garantidos por lei. Alguns dos direitos incluem: Carteira de Trabalho e Previdência Social, salário mínimo, irredutibilidade salarial (proibição de reduzir o salário do trabalhador), isonomia salarial, proibição de práticas discriminatórias, 13º (décimo

terceiro) salário, remuneração do trabalho noturno, jornada de trabalho de até 44 horas semanais e, no máximo, 8 horas diárias, férias após um ano de serviço, seguro-desemprego, FGTS, redução dos riscos inerentes ao trabalho, assistência gratuita aos filhos e dependentes, reconhecimento das convenções e acordos coletivos e seguro contra acidente de trabalho.

De acordo com a cartilha disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social “Trabalhadores Domésticos: Direitos e Deveres”, entre deveres dos empregados domésticos, estão: cumprir as ordens do empregador, desde que não sejam ilegais ou abusivas; zelar pela segurança e higiene do ambiente de trabalho; não divulgar informações confidenciais da família empregadora; não faltar ao trabalho sem justificativa ou autorização prévia do empregador; além da obrigatoriedade do pagamento da guia de INSS.

4.2.2 Indivíduo Representativo 2 – Empregada Doméstica ou Diarista como Contribuinte Individual INSS

O contribuinte individual é definido como alguém que exerce uma atividade remunerada por conta própria, como autônomos, profissionais liberais e empresários individuais, o artigo 11, V, da lei 8.213/91. É uma obrigação legal do contribuinte individual efetuar contribuições para a Previdência Social, o que lhes confere acesso a uma gama de benefícios, incluindo aposentadoria, auxílio-doença e pensão por morte.

Uma vez que o contribuinte individual é feito para trabalhadores autônomos, essa opção de contribuição é mais comumente usada por diaristas sem vínculo empregatício com uma empresa. É por meio da contribuição individual que essas diaristas têm a oportunidade de acessar os benefícios oferecidos pelo INSS.

O recolhimento das contribuições do INSS para os contribuintes individuais é realizado por meio do Documento de Arrecadação do e-Social, o qual é gerado pelo próprio contribuinte. Os contribuintes individuais podem optar por contribuir de duas maneiras distintas: através do plano normal ou pelo plano simplificado, de forma mensal ou trimestral. As contribuições devem ser feitas de forma mensal, e a guia pode ser gerada por meio do portal. Meu INSS ou adquirindo um carnê em uma papelaria e preenchendo-o manualmente. É importante se atentar que no plano simplificado o trabalhador é impossibilitado de usufruir da Aposentadoria por Tempo de Contribuição.

As opções disponíveis para a empregada doméstica que decide ser uma contribuinte individual são as seguintes: o simplificado, onde a alíquota é de 11% sobre o salário mínimo vigente; ou o plano normal que conta com uma alíquota de 20% sobre o sobre o valor mínimo de salário, sendo essa opção limitada ao teto do INSS que é de R\$ 7.507,49 até o dado momento. O valor a ser contribuído depende da escolha do segurado, que pode escolher contribuir menos ou mais, a partir de carnê próprio que pode ser adquirido em papelarias. No caso de uma empregada doméstica com renda mensal de R\$1.320,00, a contribuição mensal deveria ser de R\$145,20 (11%) e em caso de a trabalhadora optar por contribuir com a alíquota de 20% esse valor da contribuição seria de R\$264,00 (20%); e trimestralmente esses valores seriam, respectivamente R\$ 435,60 (11%) e R\$792,00 (20%).

Além das categorias de contribuintes individuais no INSS citadas anteriormente, há também uma terceira categoria destinada a indivíduos de baixa renda com uma alíquota de 5% para os assegurados. Esta categoria é designada para aqueles que não possuem nenhuma fonte de renda além de suas atividades domésticas em casa. Para se enquadrar nessa categoria, é necessário atender a critérios específicos, como possuir uma renda mensal máxima estabelecida para o núcleo familiar e estar cadastrado ativamente no Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico). Essa categoria visa atender às necessidades daqueles que se dedicam

principalmente às tarefas domésticas e não têm outra fonte de renda formal. Essa categoria não se adequa as trabalhadoras domésticas, portanto, não será tratado como uma opção para as empregadas domésticas.

Segundo o artigo 18 da lei 8.213/91, o contribuinte individual tem direito aos seguintes benefícios: aposentadoria (comum ou por invalidez), auxílio-doença, salário-família, salário-maternidade, pensão por morte e auxílio-reclusão para os dependentes. É importante se atentar que no plano simplificado o trabalhador é impossibilitado de usufruir da Aposentadoria por Tempo de Contribuição, além de não ter direito a alguns benefícios relevantes como PIS/PASEP, seguro-desemprego e abono salarial.

No artigo 25 e 26 da mesma fica estabelecido que não é necessária a incidência de um período de carência para concessão da pensão por morte e do salário-família. Da mesma forma, o auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez, se decorrentes de acidente de trabalho ou de origem ocupacional, também estão isentos de carência.

No Quadro 4 são apresentados de forma resumidas as informações pertinentes para as trabalhadoras domésticas que necessitem contribuir individualmente:

Quadro 4 – Características da segurada empregada doméstica ou diarista como contribuinte individual

Característica	Descrição
Contribuição da empregada	Alíquota de 11% ou 20%, de acordo com o plano escolhido.
Contribuição do empregador	-
Pagamento	Deve ser pago até o dia 15 de cada mês por meio da Guia da Previdência Social (GPS).
Agência seguradora	INSS
Benefícios	Aposentadoria apenas por idade no caso do plano simplificado; auxílio-acidente; auxílio-doença; auxílio-família; pensão por morte; salário-maternidade e benefícios.

Fonte: dados da legislação LC 150/2015 e site do INSS.

Como podemos observar, se compararmos as características da contribuição da empregada doméstica de carteira assinada (Quadro 3), com as características do contribuinte individual (Quadro 4), podemos notar a diferença de alíquotas. Enquanto a empregada doméstica com sua contribuição de 7,5% possui direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou por invalidez, a diarista que precisa ser uma contribuinte individual precisa chegar a uma contribuição de 20% para que possa usufruir desses mesmos direitos.

4.2.3 Indivíduo Representativo 3 – Empregada Doméstica ou Diarista como Contribuinte MEI (Pejotização)

O Microempreendedor Individual (MEI) constitui uma categoria de trabalhador autônomo que foi instituída em 2008 pela Lei Complementar nº 128/2008. O MEI foi criado com o propósito principal de incentivar a regularização de trabalhadores informais e fomentar a criação de novos postos de trabalho, desde que se atenda aos critérios de elegibilidade sendo eles: não possuir mais de um empregado na sua empresa; não ser sócio, administrador ou titular de outra empresa; exercer atividades econômicas permitidas, que é associada a um código da Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE); e que não ultrapasse R\$81.000,00 de faturamento anual, o que seria um faturamento mensal de R\$ 6.750,00.

O contribuidor MEI também possuem benefícios previdenciários, como aposentadoria por idade, auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, entre outros, desde que cumpram os requisitos estabelecidos pela legislação. Sendo uma opção para empregadas domésticas que ainda se encontrem na informalidade ou até diaristas sem vínculo empregatício, a contribuição

simplificada do INSS por MEI se dá com uma alíquota reduzida de 5% sobre o salário mínimo vigente, podendo também fazer o pagamento da complementação para que possa totalizar os 20% sobre os ganhos mensais do microempreendedor para que possa usufruir da previdência por tempo de contribuição além do aumento da sua renda na aposentadoria.

O microempreendedor por sua vez deve realizar o pagamento do DAS MEI até o dia 20 de cada mês. Ainda seguindo o salário mínimo como salário base para cálculo, no caso da empregada doméstica ou diarista optante pelo MEI os valores seriam, antes dos tributos incidentes, R\$66,00 para pagamentos mensais e R\$198,00 com pagamentos trimestrais

Quadro 5 – Características da segurada como MEI

Característica	Descrição
Contribuição da empregada	Varia de 5% ou 20%.
Contribuição do empregador	-
Pagamento	Deve ser pago até o dia 20 de cada mês por meio da guia de Documento de Arrecadação do Simples (DAS).
Agência seguradora	INSS
Benefícios	Aposentadoria apenas por idade no caso do plano simplificado; auxílio-acidente; auxílio-doença; auxílio-família; pensão por morte; salário-maternidade e benefícios.

Fonte: informações contidas no site www.gov.br.

Como podemos observar no Quadro 5, a opção de MEI ainda é uma opção com baixas alíquotas para que trabalhadoras na informalidade possam se aposentar. Com a alíquota reduzida de 5% o MEI torna possível que essas trabalhadoras possam usufruir de alguns dos benefícios que são dados as trabalhadoras formais, no entanto, assim como aqueles que optem pela contribuição individual, a aposentadoria por invalidez ou por contribuição é um benefício garantido apenas com o pagamento da guia complementar INSS para que se possa chegar aos 20% de contribuição mensal.

4.2.4 Indivíduo Representativo 4 – Empregada Doméstica ou Diarista optante pela Previdência Complementar

A finalidade da previdência complementar é oferecer ao trabalhador uma camada adicional de proteção previdenciária, complementando as garantias proporcionadas pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ou pelo Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), nos quais as contribuições são compulsórias por parte dos trabalhadores. A previdência complementar é de adesão facultativa a qualquer trabalhador ou beneficiário que busque alternativa para completar a renda no momento da aposentadoria, e pode ser aberta e fechada.

A previdência aberta é composta por entidades acessíveis ao público em geral e focadas em atender às necessidades individuais. As instituições que oferecem planos de previdência aberta são regulamentadas pela SUSEP (Superintendência de Seguros Privados) do Ministério da Fazenda, garantindo a fiscalização adequada. No caso da previdência complementar fechada, é destinada exclusivamente para funcionários de uma empresa ou para uma categoria específica, o que não é o caso das empregadas domésticas e diaristas. A previdência complementar aberta, por outro lado, é ofertada a qualquer pessoa interessada, o que é uma possibilidade para as empregadas domésticas e diaristas.

Como se trata de uma adesão facultativa, os critérios de elegibilidade para adesão a um sistema de previdência complementar aberta variam de acordo com as regras estabelecidas por cada entidade e o tipo de plano. Entre as maiores EAPC no ranking por prêmio acumulado da Federação Nacional de Previdência Privada e Vida (FENAPREVI) em 2022, estão: Brasilprev

Seguros (Brasilprev) Previdência S.A.; Bradesco Vida e Previdência S.A (Bradesco); Itaú Vida e Previdência S.A (Itaú).

Para uma análise mais abrangente, os valores de contribuição dos planos oferecidos por cada seguradora foram contrastados com as porcentagens aplicáveis aos Microempreendedores Individuais (MEI). As taxas adotadas para comparação foram as seguintes: uma contribuição de 5% em relação ao salário mínimo, uma taxa simplificada de 11%, e uma contribuição de 20% sobre a renda obtida para os contribuintes individuais. Os dados referentes aos benefícios segurados foram então resumidos e apresentados no Quadro 6, proporcionando uma compreensão abrangente das diferenças entre as taxas de contribuição da previdência complementar e aquelas aplicáveis aos MEI.

Quadro 6 – Contribuições mensais e benefícios por EAPC

Seguradora	Valor da contribuição	Benefício
Brasilprev	5% [R\$ 66,00] [R\$ 100,00]	Indisponível para esse valor, valor mínimo de R\$ 100,00
	11% [R\$145,20]	Valor acumulado de R\$ 34.254,84, com renda mensal bruta de R\$ 235,89.
	20% [R\$ 264,00]	Valor acumulado de R\$ 62.281,52, com renda mensal bruta de R\$ 428,89.
Bradesco	5% [R\$ 66,00] [R\$ 100,00]	Total acumulado de R\$ 16.147,37, pago vitalício pelo valor mensal de R\$ 67,59.
	11% [R\$145,20]	Valor acumulado de R\$ 35.524,20, com renda mensal bruta de R\$ 148,69.
	20% [R\$ 264,00]	Valor acumulado de R\$ 64.589,46, com renda mensal bruta de R\$ 264,00.
Santander	5% [R\$ 66,00] [R\$ 100,00]	Indisponível para esse valor, valor mínimo de R\$100,00
	11% [R\$145,20]	Total acumulado de R\$ 32.849,96, pago vitalício pelo valor mensal de R\$ 145,20.
	20% [R\$ 264,00]	Total acumulado de R\$ 59.727,20, pago vitalício pelo valor mensal de R\$ 264,00.

Fonte: a autora com base nos dados de Bradesco (2023), Brasilprev (2023) e Santander (2023)

Os benefícios simulados nessas empresas foram calculados com uma taxa de rentabilidade anual de 3%. Existe uma lacuna notável acerca da transparência em relação às taxas, sejam as de administração anual ou de rentabilidade, além de que alguns desses simuladores também não deixam claro se o pagamento é vitalício ou não. Também foram deixados de fora outros tipos de benefícios que estão disponíveis no plano de previdência público como pensão por morte e invalidez – sendo esse último uma na simulação no plano Santander.

O Quadro-Resumo 7 a seguir mostra as características das quatro perspectivas para adesão da empregada doméstica ao sistema de previdência brasileiro.

Quadro 7 – Perspectivas de previdência para quatro indivíduos representativos

Perspectivas	Quem pode	Contribuição	Benefícios cobertos	Valor do benefício
Contribuinte carteira assinada	Empregadas domesticadas que trabalhem numa mesma casa por mais de 2 dias semanais.	Alíquota de 7,5%, 9%, 12% ou 14% sobre o valor do salário, com o máximo de R\$7.507,49.	Aposentadoria (por tempo de contribuição, por idade ou por invalidez); auxílio-acidente; auxílio-doença; auxílio-família; pensão por morte; salário-maternidade e benefício assistencial.	Um salário mínimo até R\$7.507,49, de acordo com a contribuição.

Contribuinte individual INSS	Empregadas domésticas sem vínculo empregatício ou diaristas.	Uma alíquota de 11% ou o de 20% sobre o sobre o valor mínimo de salário, ou até o valor máximo de R\$7.507,49.	Aposentadoria (por idade ou por invalidez); auxílio-acidente; auxílio-doença; auxílio-família; pensão por morte; salário-maternidade e benefício assistencial. Apenas incluída a aposentadoria por tempo de contribuição ou a certidão de tempo de contribuição com alíquota de 20%.	Um salário mínimo até R\$7.507,49, de acordo com a contribuição.
Contribuinte MEI	Apenas diaristas, desde a LC 150/2015 as empregadas domésticas estão vetadas de serem MEI.	Plano simplificado contém os 5% sobre o salário-mínimo e o adicional de ICMS e ISS em algumas categorias. Possui valor fixo mensal de R\$66 para prestação de serviços (antes dos devidos impostos). Plano completo: 20% sobre o valor mínimo de salário	Mesmos benefícios que o contribuinte individual, sem direito a aposentadoria por tempo de contribuição ou certidão de tempo de contribuição com o Plano Simplificado.	Um salário mínimo até R\$7.507,49, de acordo com a contribuição.
Adesão ao RPC	Pessoa maior de 18 anos.	O valor mínimo depende da seguradora escolhida, podendo variar dependendo do serviço contratado, algumas esse valor é fixado em R\$ 50,00 outras em R\$ 100,00.	Conforme escolhido em contrato juntamente com a seguradora.	Conforme os valores contribuídos somados ao tempo e outras variantes.

Fonte: elaboração da autora a partir dos dados do estudo e informações contidas no site gov.br

No Quadro 7, foram apresentadas todas as opções de previdência disponíveis para empregadas domésticas e diaristas. É evidente que após a implementação da LC 150/2015, houve uma conquista significativa de direitos, incluindo o acesso mais facilitado à previdência e todos os benefícios do INSS. É responsabilidade das empregadas domésticas e das diaristas selecionar o plano de previdência mais adequado, podendo combinar opções como contribuição obrigatória e RPC. No caso das diaristas que trabalham menos de 2 dias na mesma residência, a dependência recai sobre a contribuição individual, MEI ou RPC, uma vez que não têm a opção de obter registro em carteira.

Observa-se que em termos de valores, somente as empregadas com carteira assinada desfrutam de aposentadoria por tempo de contribuição com alíquotas mais baixas, enquanto para as diaristas opções essa alternativa é viável somente quando a alíquota de recolhimento atinge 20%. Isso revela a dificuldade adicional enfrentada pelas diaristas, demonstrando sua vulnerabilidade, já que falta de proteção trabalhista as coloca em uma posição mais desafiadora para acessar os benefícios previdenciários, as diaristas estão envolvidas em um sistema de trabalho que não garante legalmente proteção alguma, exceto aquela que elas mesmas gerenciam. Isso implica que elas não têm acesso à segurança social previdenciária, a menos que se formalizem como MEI ou sejam contribuintes individuais (Pinheiro *et al.*, 2019; Vila, 2005).

A previdência assegurada por meio de um contrato formal de trabalho ainda se mantém como a opção mais vantajosa, especialmente ao considerarmos que estamos lidando com uma categoria frequentemente desvalorizada, caracterizada por salários reduzidos (conforme apontado pela PNAD), sendo improvável que esses trabalhadores consigam atingir um salário que torne uma alíquota de contribuição de 20% viável. Portanto, a Renda Complementar Programada (RCP) aparece mais como um complemento de renda para os aposentados. Isso se deve ao fato de que, além de não oferecer proteção contra invalidez ou doença, ela demanda contribuições mais substanciais ao longo de um período mais extenso para que os benefícios sejam suficientes para garantir o sustento desses trabalhadores na terceira idade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo principal explorar e apresentar as perspectivas de proteção previdenciária para esses grupos de trabalhadores, bem como apresentar o perfil sociodemográfico das empregadas domésticas e diaristas no Brasil. Utilizou-se análise de dados provenientes de fontes oficiais como IBGE, PNAD e DIEESE, para que fosse possível analisar o perfil desses trabalhadores no âmbito nacional e também um recorte desses trabalhadores na região metropolitana de Brasília. Essa metodologia foi combinada com simulações de cenários previdenciários utilizando quatro indivíduos representativos, buscando ilustrar as diferentes possibilidades e desafios para a proteção previdenciária das empregadas domésticas e diaristas no contexto brasileiro.

A primeira parte do estudo abordou, por meio da revisão da literatura, a relação entre as mulheres e o mercado de trabalho, evidenciando como fatores históricos e socioeconômicos contribuíram para a configuração atual de desigualdades de gênero no ambiente laboral. Foi destacado que, apesar dos avanços, as mulheres ainda enfrentam barreiras significativas para sua inserção e ascensão no mercado de trabalho. Essa realidade ilustra as desigualdades históricas que as mulheres enfrentaram no mercado de trabalho e que se perpetuam até os dias atuais onde as mulheres são levadas às *carreiras femininas*, que são a extensão de suas atividades realizadas em casa, onde enfrentam salários mais baixos e muitas vezes condições precárias de trabalho. Quando fazemos um recorte socioeconômico notamos que algumas dessas mulheres que se encontram nessa intersecção da vulnerabilidade, são levadas ao trabalho doméstico.

Explorou-se a legislação relacionada ao trabalho doméstico no Brasil, destacando avanços significativos, como a Lei Complementar nº 150/2015, que ampliou os direitos e deveres das empregadas domésticas. Apesar desses progressos, a realidade do trabalho doméstico no Brasil persiste permeada pela informalidade e precariedade, uma vez que a maior parcela desses trabalhadores se encontra sem qualquer vínculo empregatício formal. Ao discutir o trabalho doméstico, foram levantadas informações que delineiam sua estrutura e apresentam um retrato das mulheres que compõem essa mão de obra.

Com base nos dados secundários, constatou-se que a maioria dos empregados domésticos no Brasil são mulheres, predominantemente de raça não-branca, trabalhando em condições de baixa remuneração. Esse perfil de um trabalho mal remunerado, marcado pela informalidade e condições laborais precárias, predominantemente desempenhadas por mulheres negras de baixa renda, evidencia as persistentes desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho.

Já na área metropolitana de Brasília, observou-se um padrão similar, uma alta taxa de mulheres na profissão e uma notável parcela de trabalhadores não contribuintes ao INSS, ressaltando a vulnerabilidade dessas profissionais em termos de proteção previdenciária. Dentre

esses trabalhadores, aproximadamente 90% dos não contribuintes eram diaristas. Isso evidencia uma vulnerabilidade ainda maior para as diaristas, os quais não se beneficiam da LC 150/2015.

Pensando nesses dados foram criados quatro indivíduos representativos, a fim de ilustrar diferentes cenários dos trabalhadores domésticos: (i) com carteira assinada; (ii) como contribuinte individual; (iii) contribuinte MEI; (iv) com adesão a um sistema de previdência complementar aberto, evidenciando os critérios de elegibilidade de cada, suas respectivas características e benefícios associados, de acordo com a legislação a rigor.

As empregadas domésticas e diaristas enfrentam desafios significativos para o acesso à proteção previdenciária. As opções disponíveis incluem contribuição como empregadas formais, contribuintes individuais, MEI ou adesão a sistemas de previdência complementar aberta. Cada uma dessas opções apresenta benefícios e limitações próprios, sendo a contribuição do INSS alastrada a carteira assinada a alternativa mais vantajosa. Uma vez que comparada as outras opções, esses trabalhadores necessitam uma taxa de contribuição maior para dispor de todos os benefícios assegurados.

Para as diaristas, que não possuem legislação específica, a seguridade é de obrigação própria. Essas opções se restringem à contribuição individual ou a criação de um MEI devido à ausência de vínculo empregatício formal, onde essas diaristas deverão contribuir por conta própria e com uma contribuição muito maior se comparado aos empregados domésticos mensalistas. Com os dados obtidos, relativos a grande parcela de diaristas entre os trabalhadores domésticos não contribuintes, é possível notar a necessidade de políticas mais inclusivas e acessíveis.

Para futuras pesquisas, sugere-se um estudo mais aprofundado para tratar sobre os impactos da Pec das Domésticas na proteção previdenciária das empregadas domésticas e diaristas. É essencial entender como essa legislação alterou o cenário de proteção social e identificar os desafios remanescentes quanto a cobertura previdenciária, acesso a benefícios e persistência da informalidade na profissão. Tais pesquisas poderão contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas mais efetivas, visando a maior equidade no mercado de trabalho e no sistema de proteção social. É difícil pensar sobre equidade no mercado de trabalho sem pensar na atual posição da mulher, portanto, indica-se também estudos mais aprofundados sobre a relação do trabalho doméstico – e outros trabalhos menos remunerados, com as mulheres. É importante que haja políticas públicas e iniciativas privadas para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho e garantir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades e remuneração que os homens.

REFERÊNCIAS

- Aboim, S. (2012). Do público e do privado: uma perspectiva de gênero sobre uma dicotomia moderna. *Revista Estudos Feministas*, 20, 95-117. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2012000100006>
- Abram, L. (2006). Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciência e cultura*, 58(4), 40-41. http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020&lng=en&tlng=pt.
- Afonso, L. E. (2016). Progressividade e aspectos distributivos na previdência social: uma análise com o emprego dos microdados dos registros administrativos do RGPS. *Revista Brasileira de Economia*, 70, 3-30. <https://doi.org/10.5935/0034-7140.20160001>

- Alves, A. E. S. (2013). Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. *Trabalho, educação e saúde*, 11, 271-289. <https://doi.org/10.1590/S1981-77462013000200002>
- Antunes, R. (2011). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Serviço Social & Sociedade*, 405-419. <https://doi.org/10.1590/S0101-66282011000300002>
- Araújo, V. F., & Ribeiro, E. P. (2002). Diferenciais de Salários por gênero no Brasil: Uma análise regional. *Revista econômica do nordeste*, 33(2), 196-217. <https://doi.org/10.61673/ren.2002.1748>
- Aziz, J. J. (2016). A equiparação de direitos do trabalhador doméstico com a Emenda Constitucional 72/2013 e Lei Complementar 150/2015. <https://repositorio.ivc.br/handle/123456789/531>
- Beltrão, K. I., Novellino, M. S., Oliveira, F. E. B. D., & Medici, A. C. (2002). Mulher e previdência social: o Brasil e o mundo. <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2101>
- Bourdieu, P. (2012). *A dominação masculina*.
- Bruschini, M. C. A., (1998), Trabalho das mulheres no Brasil: continuidades e mudanças no período 1985-1995. *Textos FCC*, 17, 85-85.
- Citeli, M. T. (2000). Mulheres nas ciências: mapeando campos de estudo. *cadernos pagu*, (15), 39-75. <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8635362>
- Costa, A. U. D., & Silva, M. E. D. (2022). *A mulher negra e o mercado de trabalho a partir da perspectiva da relação racial e de gênero*. <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/48147>
- Costa, F. S. D. M. (2017). A diarização do trabalho doméstico remunerado no Brasil e os dilemas atuais da (des) proteção social. <http://hdl.handle.net/11449/152107>
- Costa, F. S. M., & Costa, T. B. A. (2019). O trabalho doméstico remunerado e a problemática da (des) proteção social. *O Social em Questão*, 22(45), 103-124. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552264344005>
- Faria, G. J. A., Ferreira, M. D. L. A., & de Paula, A. M. N. R. (2017). “As empregadas domésticas envelhecem?”: envelhecimento populacional e o lugar social da categoria “doméstica” na força de trabalho. *PerCursos*, 18(37), 229-254. <https://doi.org/10.5965/1984724618372017229>
- França, A. L., & Schimanski, É. (2009). Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar (Women, work and family: analysing feminine work and its consequences to family affairs. *Emancipação*, 9(1). <http://dx.doi.org/10.5212/Emancipacao.v.9i1.065078>
- Freitas Fernandes, K. F., dos Reis, R. C. A., & Guimarães, S. S. M. L. (2023). A informalidade que persiste: trabalho doméstico e racialidade no período pós-pandêmico. *Laborare*, 6(11), 155-176. <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2023-221>

Melo, C. B. (2023) A diarização do trabalho doméstico e o processo de tornar-se diarista. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6842>

Paula Pereira, B. P. (2011). De escravas a empregadas domésticas-A dimensão social e o "lugar" das mulheres negras no pós-abolição. *Anais do Encontro da ANPUH*.

Santana, A. M., & Cruz, M. H. S. (2012). A mulher no espaço público: as relações de gênero no cotidiano acadêmico. *VI Colóquio Internacional "Educação e Contemporaneidade"*

Ferreira, C. A. A., & Nunes, S. (2019). Mulheres negras no mercado de trabalho: interseccionalidade entre gênero, raça e classe social. *XLIII ENCONTRO DA ANPAD*.

Fontana, M. G. Z., & Cestari, M. J. (2014). "Cara de empregada doméstica": Discursos sobre os corpos de mulheres negras no Brasil. *RUA*, 20, 167-185. <https://doi.org/10.20396/rua.v20i0.8638265>

Fraga, A. B. (2013). *De empregada a diarista: as novas configurações do trabalho doméstico remunerado*. Editora Multifoco.

Gallo, J. P. F., Calsavara, L. A. P., & Cardoso, J. A. (2022). Que horas ela volta: Uma análise à luz do Direito Previdenciário da insegurança social das empregadas domésticas brasileiras denunciada pelo. *In Anais do Congresso Internacional da Rede Iberoamericana de Pesquisa em Seguridade Social* (Vol. 4, No. 4, pp. 455-473). <https://revistas.unaerp.br/rede/article/view/2887>

Gois, R. C., & Carvalho, R. G. (2017) Mulheres em busca por direitos e reconhecimentos no trabalho doméstico. *XXXI Congreso Alas Uruguay*.

Goldin, C. (1990). Understanding the gender gap: An economic history of American women (No. gold90-1). *National Bureau of Economic Research*.

Goldin, C. (2020). Journey across a Century of Women. *NBER Reporter*, 3, 1-7. <https://www.nber.org/reporter/2020number3/journey-across-century-women>

Goldin, C. (2021). Career and family: Women's century-long journey toward equity. *Princeton University Press*. <https://doi.org/10.1177/000183922211052>

Goldin, C., & Katz, L. F. (2002). The power of the pill: Oral contraceptives and women's career and marriage decisions. *Journal of political Economy*, 110(4), 730-770. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/340778>

Goldin, C., & Katz, L. F. (2011). The cost of workplace flexibility for high-powered professionals. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 45-67. <https://doi.org/10.1177/0002716211414398>

Griffin, S., & Plant, J. (1989). Split culture. *Readings in Ecology and Feminist Theology*.

Guedes, G. P., & Monçores, E. (2019). Empregadas domésticas e cuidadoras profissionais: compartilhando as fronteiras da precariedade. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 36, e0083. <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0083>

- Hilesiem, B. (2004). Trabalho doméstico: “O serviço de sempre”. *Gênero e Cultura: questões contemporâneas*, 39-52.
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos Ebape*. BR, 16, 331-344.
- Jardim, E. F., Lichand, G., & Gala, P.. (2009). Microfundamentos da Macroeconomia: notas críticas. *Estudos Econômicos (São Paulo)*, 39(4), 851–871.
- Kon, A. (2020). A economia política do gênero: determinantes da divisão do trabalho. *Brazilian Journal of Political Economy*, 22, 473-490. <https://doi.org/10.1590/0101-31572002-1262>
- Lima, D. V., Wilbert, M. D., & Silva, A. V. V. (2021). Impacto da Reforma Trabalhista na Informalidade e nas Contas Previdenciárias do Brasil. *RTPS-Revista Trabalho, Política e Sociedade*, 6(10), 291-316.
- Lima, J. C., & Bridi, M. A. (2019). Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CRH*, 32, 325-342. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561>
- Lima, M., Rios, F., & França, D. (2013). Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*, 53.
- Lima, R. D. L. D., Silva, A. K. B. D., Silva, F. D. S. B., & Medeiros, M. G. D. (2010). Trabalho doméstico e desproteção previdenciária no Brasil: questões em análise. *Revista Katálysis*, 13, 40-48. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802010000100005>
- Madalozzo, R., Martins, S. R., & Shiratori, L. (2010). Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?. *Revista Estudos Feministas*, 18, 547-566. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200015>
- Magalhães, A. P. G. (2021). Gig economy: perspectivas de adesão dos trabalhadores em empregos temporários ao sistema de previdência brasileiro. <https://bdm.unb.br/handle/10483/34766>
- Marques, L. A., & COSTA, P. L. (2013). Questões para pensar o Trabalho Doméstico no Brasil. *SILVA, TD S; GOES, FL (organizadoras). Igualdade racial no Brasil: reflexões no ano internacional dos afrodescendentes.–Brasília: Ipea*, 31-43.
- Matijascic, M., & KAY, S. (2017). A reforma da previdência brasileira no âmbito de um mercado de trabalho heterogêneo. *Revista da ABET*, 16(1), 46-65.
- Matos, M. A. D. (2012). Educação previdenciária como exercício de cidadania. <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/5953>
- Mota-Santos, C., Azevedo, A. P. de., & Lima-Souza, Érica. (2021). A Mulher em Tripla Jornada: Discussão Sobre a Divisão das Tarefas em Relação ao Companheiro. *Revista Gestão & Conexões*, 10(2), 103–121. <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2021.10.2.34558.103-121>

Pinheiro, L. S., Lira, F., Rezende, M. T., & Fontoura, N. D. O. (2019). Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9538>

Prisco, T., Carvalho, C. S., & Gomes, M. M. (2013). Diaristas: “Novas Domésticas” em Tempos de Trabalho Precário?. *Serviço Social em Revista*, 15(2), 28-50. <https://doi.org/10.5433/1679-4842.2013v15n2p28>

Rezende, B. C. (2021). Território doméstico: subjetividades e objetividades da trabalhadora doméstica no mundo do trabalho. <http://hdl.handle.net/11449/204939>

Rodrigues, P. J., Milani, D. R. D. C., Castro, L. L. D. O., & Celeste Filho, M. (2015). O trabalho feminino durante a revolução industrial. *XII semana da mulher. São Paulo*.

Scavone, L. (2001). A maternidade e o feminismo: diálogo com as ciências sociais. *Cadernos pagu*, 137-150. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332001000100008>

Sousa, L. P. D., & Guedes, D. R. (2016). A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos avançados*, 30, 123-139. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>

Vieira, A., & Amaral, G. A. (2013). A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher. *Saúde e sociedade*, 22, 403-414. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902013000200012>

Vila, C. A. V. (2005). A Diarista Doméstica e o Problema do Vínculo empregatício: continuidade e não eventualidade. *Intertem@ s ISSN 1677-1281*, 10(10).