

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

Michele Savicki

**MULHER, POBRE, NEGRA E DOMÉSTICA:  
efetivação de direitos e desafios na realização da justiça social**

Porto Alegre

2019

Michele Savicki

**MULHER, POBRE, NEGRA E DOMÉSTICA:  
efetivação de direitos e desafios na realização da justiça social**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Professora Dra. Marilis Lemos de Almeida

Porto Alegre

2019

## CIP - Catalogação na Publicação

Savicki, Michele  
MULHER, POBRE, NEGRA E DOMÉSTICA: efetivação de  
direitos e desafios na realização da justiça social /  
Michele Savicki. -- 2019.  
120 f.  
Orientadora: Marilis Lemos de Almeida.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências  
Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia,  
Porto Alegre, BR-RS, 2019.

1. Trabalho doméstico remunerado. 2. Direitos. 3.  
Justiça social. I. Lemos de Almeida, Marilis, orient.  
II. Título.

Michele Savicki

**MULHER, POBRE, NEGRA E DOMÉSTICA:  
efetivação de direitos e desafios na realização da justiça social**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovada em: Porto Alegre, 03 de setembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA:

---

Profa. Dra. Marilis Lemos de Almeida  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

---

Profa. Dra. Luciana Garcia de Mello  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

---

Profa. Dra. Sonilde Kugel Lazzarin  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

---

Profa. Dra. Thays Almeida Monticelli  
Universidade Federal do Rio de Janeiro

## **AGRADECIMENTOS**

A escrita de uma dissertação é um processo por vezes solitário, mas é somente o momento final de um longo caminho que não teria sido possível trilhar sozinha.

Em primeiro lugar, essa pesquisa não existiria sem a inspiração da Themis – Gênero, Justiça e Direitos Humanos, da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e das Promotoras Legais Populares (PLPs). Agradeço às corajosas mulheres dessas instituições pelo trabalho fundamental que desempenham e por me mostrarem ao lado de quem meu feminismo deve andar.

Tive a sorte de viver o mestrado junto com duas grandes amigas, desde os estudos para a prova de seleção até o momento da temida banca. Agradeço à Luana e à Mari Vivian por cada angústia compartilhada e pelo incentivo constante, através das palavras e do exemplo.

À Marilis, minha orientadora, agradeço pela confiança e paciência e pelo acompanhamento atento e afetuoso. Agradeço ainda aos colegas do grupo de orientação, Mariana, Ana Paula, Eliane e Roney por participarem desse importante espaço acadêmico de reflexão coletiva.

O conteúdo apresentado nessa dissertação contou com a colaboração fundamental de diversas pessoas, a quem agradeço profundamente. Às mulheres entrevistadas, pelo tempo disponibilizado e por compartilharem uma parte de suas vidas. Às pessoas que indicaram quem entrevistar, por facilitarem esse difícil acesso. À Lucia Garcia, por abrir as portas do DIEESE, e à Ana Paula Sperotto, por fornecer e organizar importantes dados quantitativos. Ao Carlos, ao Alexandre e à Juliana, pelo auxílio providencial na transcrição de entrevistas.

Por fim, agradeço à minha família. Aos meus pais, Carlos e Sandra, e ao meu irmão, Lucas, por apoiarem cada decisão minha e por estarem sempre ao meu lado. E ao Alexandre, por seu profundo companheirismo independente da distância física e do meu humor. Amo vocês.

“As mulheres vêm lutando há décadas pela igualdade de direitos, inclusive igualdade com os homens. E as domésticas vêm lutando pela igualdade de direitos não só com os trabalhadores, mas com as mulheres também, de também ter o direito de trabalhar, de estudar, de escolher. Depois da lei, caiu o número de trabalhadoras domésticas jovens. Para nós, isso é positivo. Minha tataravó foi escrava; minha avó, minha mãe e eu fomos domésticas. Eu estava no trabalho doméstico aos 10 anos e não tive oportunidade de estudar. Hoje, saber que tem jovens fazendo faculdade, que caiu o número de jovens no trabalho doméstico, pra mim, isso é uma vitória muito importante. A gente precisa de gerações que estejam também em outras áreas disputando o mercado de trabalho. Ela pode ser empregada doméstica se ela quiser, mas que isso não seja a única porta de entrada ou o destino dela.” (OLIVEIRA, 2016)

## RESUMO

Essa dissertação aborda a efetivação dos direitos das trabalhadoras domésticas, previstos na Emenda Constitucional nº 72/2013 e na Lei Complementar nº 150/2015, e a possibilidade de realização de justiça social, conforme a concepção tridimensional de Nancy Fraser. A implementação das alterações legislativas soa como o desafio final em um longo percurso de negação de direitos trabalhistas e sociais à categoria das trabalhadoras domésticas. Não obstante, considerando as injustiças às quais as trabalhadoras domésticas remuneradas foram historicamente submetidas, incluindo as características servis herdadas da escravidão, bem como a opressão e a exploração demarcadas pela interseccionalidade das relações de gênero, raça e classe, questiona-se a possibilidade real de que as alterações legislativas sejam suficientes para reparar as injustiças. O viés da pesquisa é qualitativo, e a coleta dos dados se deu através de entrevistas semiestruturadas com oito empregadoras e seis trabalhadoras domésticas de Porto Alegre e Região Metropolitana, sendo a quantidade de entrevistas determinada pelo critério da saturação teórica. As pessoas entrevistadas foram localizadas pelo método Bola-de-neve, a partir de diferentes pontos de entrada no campo; embora tenha sido buscado maior diversidade na amostra, houve delimitações explícitas de gênero, raça e classe, o que se relaciona com as características do trabalho doméstico remunerado. As entrevistas abordaram informações pessoais, questões sobre a relação de trabalho doméstico e opinião sobre os direitos das trabalhadoras domésticas. As entrevistas foram gravadas com autorização prévia das entrevistadas, e posteriormente foram transcritas e categorizadas com auxílio do sistema NVIVO. Para a interpretação dos dados, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo. Verificou-se que a equiparação no campo jurídico do trabalho doméstico remunerado a outros trabalhos não implicou em uma alteração da hierarquia de tal função no campo das práticas e do imaginário social. Nas relações individuais de trabalho doméstico, a realidade de acesso aos direitos é porosa e fluida, visto que em uma mesma relação contratual coexistem a efetivação e o descumprimento de direitos. Os dados analisados nessa pesquisa indicam que as alterações legislativas promovidas pela EC 72/2013 e pela LC 150/2015 possibilitaram, em alguma medida, a diminuição dos efeitos das injustiças econômicas e cultural-valorativas, mas não foram capazes de promover em sua integralidade redistribuição, reconhecimento e representação, dimensões propostas por Fraser como constitutivas da justiça social.

**Palavras-chave:** Trabalho doméstico remunerado. Direitos. Justiça social. Redistribuição. Reconhecimento. Representação.

## ABSTRACT

This dissertation addresses the realization of domestic workers' rights, provided by Constitutional Amendment nº 72/2013 and by Complementary Law nº 150/2015, and the possibility of realizing social justice, according to Nancy Fraser's three-dimensional concept. The implementation of legislative changes seems to be the last challenge in a context of a long history of domestic worker's labour and social rights being denied. Nevertheless, considering the injustices which paid domestic workers have historically been subjected to, including the servile characteristics inherited from slavery, as well as the oppression and exploitation demarcated by the intersectionality of gender, race and class relations, the real possibility that legislative changes are sufficient to remedy these injustices is questionable. The research's methodology is qualitative, and the data was collected through semi-structured interviews with eight employers and six domestic workers from the city of Porto Alegre and its Metropolitan Region, the capital of Rio Grande do Sul, Brazil's most Southern state, with the number of interviews being determined by theoretical saturation criterion. The people interviewed were recruited by the snowball sampling method, from different points of entry into the field; although greater diversity was sought in the sample, there were explicit delimitations of gender, race and class, which is related to the characteristics of paid domestic work. The interviews addressed personal information, questions about the domestic work relationship and opinions about the rights of domestic workers. The interviews were recorded with prior authorization from the interviewees and were later transcribed and categorized with the aid of the NVIVO system. Content analysis was utilized to interpret the data. It was found that changing the legal status of paid domestic work so that it was equal with other types of labour did not imply a change in the hierarchy of such a function in the social imaginary and practices. In every domestic work relationship, access to rights is porous and fluid, since in the same contractual relationship, both the enforcement and non-compliance of rights coexist. The data analysed in this research indicated that the legislative changes promoted by EC 72/2013 and LC 150/2015 made it possible, to some extent, to reduce the effects of maldistribution and misrecognition injustices, but were unable to promote in their entirety redistribution, recognition and representation, dimensions proposed by Fraser as constitutive of social justice.

**Keywords:** Paid domestic work. Rights. Social justice. Redistribution. Recognition. Representation.



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICO 1 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas, segundo Cor/Raça – Brasil, 1995 a 2015.....	41
GRÁFICO 2 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas, segundo Faixa Etária – Brasil, 1995, 2005 e 2015.....	43
GRÁFICO 3 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas, segundo Faixa Etária – RMPA, 2017.....	43
GRÁFICO 4 – Média de Anos de Estudo das Trabalhadoras Domésticas com 16 anos ou mais de idade, segundo Cor/Raça – Brasil, 1995, 2005, 2015.....	44
GRÁFICO 5 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas, segundo Nível de Instrução – RMPA, 2012 e 2017.....	45
GRÁFICO 6 – Percentual de Trabalhadoras Domésticas que residem no domicílio onde trabalham – Brasil, 1995 a 2015.....	46
GRÁFICO 7 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas segundo subgrupos ocupacionais – Brasil, 2001.....	47
GRÁFICO 8 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas segundo subgrupos ocupacionais – RMPA, 2012-2013.....	48
GRÁFICO 9 – Percentual de Trabalhadoras Domésticas que prestam serviço em mais de um domicílio – Brasil, 1995 a 2015.....	49
GRÁFICO 10 – Percentual de Trabalhadoras Domésticas Diaristas – RMPA, 1995 a 2017.....	50
GRÁFICO 11 – Percentual de Trabalhadoras Domésticas com Registro na CTPS, segundo Cor/Raça – Brasil, 1995 a 2015.....	52
GRÁFICO 12 – Percentual de Trabalhadores Domésticos e de Empregados no Setor Privado com Registro na CTPS, por trimestre – Brasil, 2012-2019...53	53
GRÁFICO 13 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas segundo Posição na Ocupação – RMPA, 1995 a 2017.....	54
GRÁFICO 14 – Rendimento Médio Real Mensal das Trabalhadoras Domésticas que prestam serviço em apenas um domicílio – Brasil, 1995 a 2015.....	55
GRÁFICO 15 – Rendimento Médio Real Mensal das Trabalhadoras Domésticas Mensalistas – RMPA, 2008 a 2017.....	55

GRÁFICO 16 – Rendimento Médio Real Mensal das Trabalhadoras Domésticas que prestam serviço em apenas um domicílio, segundo Cor/Raça e Registro na CTPS – Brasil, 2015.....	56
GRÁFICO 17 – Rendimento Médio Real por Hora das Trabalhadoras Domésticas Mensalistas, segundo Registro na CTPS – RMPA, 1995 a 2009.....	57
QUADRO 1 – Distribuição das Trabalhadoras Domésticas Mensalistas, conforme Registro na CTPS, por contribuição para Previdência – RMPA, 2012 a 2017.....	58
GRÁFICO 18 – Percentual das Trabalhadoras Domésticas que Contribuem para a Previdência, segundo Cor/Raça – Brasil, 1995 a 2015.....	59
GRÁFICO 19 – Média de Horas Semanais Trabalhadas por Trabalhadoras Domésticas, segundo Registro na CTPS – Brasil, 1995 a 2015.....	60
GRÁFICO 20 – Média de Horas Semanais Trabalhadas por Trabalhadoras Domésticas, segundo Cor/Raça – Brasil, 1995 a 2015.....	61
GRÁFICO 21 – Média de Horas Semanais Trabalhadas no Trabalho Principal por Trabalhadoras Domésticas Mensalistas, segundo Registro na CTPS – RMPA, 2008 a 2017.....	62
GRÁFICO 22 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas Mensalistas, conforme Faixas de Horário Semanais Trabalhadas – RMPA, 2008 a 2017.....	63
QUADRO 2 – Dados das Empregadoras Entrevistadas.....	67
QUADRO 3 – Dados das Trabalhadoras Entrevistadas.....	71
QUADRO 4 – Indicadores de Renda, segundo Bairro de Empregadoras e Trabalhadoras entrevistadas – Porto Alegre, 2010.....	91

## LISTA DE SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CONLACTRAHO	Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EC	Emenda Constitucional
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FEE	Fundação de Economia e Estatística
FENATRAD	Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas
FGTAS	Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LC	Lei Complementar
MTb	Ministério do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
POA	Porto Alegre
RMPA	Região Metropolitana de Porto Alegre
SEAD	Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados
SM	Salário Mínimo
SPM	Secretaria de Políticas para as Mulheres
UNIFEM	Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1 INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE NO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO .....</b>	<b>17</b>
1.1 Escravidão: o berço do trabalho doméstico remunerado no Brasil.....	17
1.2 Delineamentos do trabalho doméstico remunerado: interseccionalidade de gênero, raça e classe.....	22
1.3 Enfim, justiça? Os direitos das trabalhadoras domésticas remuneradas e a justiça tridimensional.....	31
<b>2 O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO HOJE NO BRASIL E EM PORTO ALEGRE .....</b>	<b>38</b>
2.1 Quem são as trabalhadoras domésticas remuneradas .....	39
2.2 Características do trabalho doméstico remunerado e efetivação de direitos.	46
<b>3 REDISTRIBUIÇÃO, RECONHECIMENTO E REPRESENTAÇÃO: JUSTIÇA SOCIAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO DOMÉSTICO NA PRÁTICA.....</b>	<b>64</b>
3.1 Apresentação das pessoas entrevistadas .....	64
3.2 Injustiças econômicas e redistribuição.....	71
3.2.1 <i>A manutenção da divisão sexual e da divisão racial do trabalho como injustiça econômica.....</i>	<i>71</i>
3.2.2 <i>Efetivação de direitos: um pequeno passo na redistribuição .....</i>	<i>80</i>
3.3 Injustiças cultural-valorativas e reconhecimento.....	95
3.4 Representação: a dimensão política da Justiça.....	103
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>108</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>113</b>

## INTRODUÇÃO

Essa dissertação aborda a efetivação dos direitos das trabalhadoras domésticas, previstos na Emenda Constitucional (EC) nº 72/2013 e na Lei Complementar (LC) nº 150/2015, e a possibilidade de realização de justiça social, conforme a concepção tridimensional de Nancy Fraser.

O trabalho doméstico remunerado, conforme previsto na legislação, é aquele prestado à pessoa ou família em seu âmbito residencial, em mais de dois dias por semana. Pode envolver tarefas de limpeza, cozinha, cuidado de crianças e idosos, ou até jardinagem e transporte – desde que prestados no âmbito familiar e sem finalidade lucrativa.

No primeiro trimestre de 2019, de um contingente de mais de 6 milhões de pessoas ocupadas no trabalho doméstico no Brasil, somente 28,9% tinham a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada (IBGE, 2019). Na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), que tem um dos maiores índices de formalização de trabalhadoras domésticas no Brasil, em 2017 o percentual de trabalhadoras domésticas com registro na CTPS foi de 49,4% (FEE, 2018)<sup>1</sup>. A quantidade expressiva de trabalhadores domésticos que não tem registro na CTPS indica que o acesso a direitos é com frequência uma promessa, que a muitos trabalhadores não se concretiza (CARDOSO, 2010).

A implementação da EC 72/2013 e da LC 150/2015 soa como o desafio final em um longo percurso de negação de direitos trabalhistas e sociais à categoria das trabalhadoras domésticas, bem como de desvalorização e desrespeito. Inicialmente desempenhado por pessoas escravizadas, o trabalho doméstico permaneceu marcado pela desigualdade, sendo as mulheres pobres e negras as principais recrutadas a exercê-lo. Tais mulheres foram expressamente excluídas das garantias previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), e mesmo a proclamada Constituição “Cidadã” de 1988 perpetuou a desigualdade de direitos.

Somente em 2013, com a aprovação da EC nº 72, direitos básicos como o limite de jornada de trabalho a oito horas diárias e o pagamento de seguro em caso de

---

<sup>1</sup> Faz-se necessário registrar a grande perda que significou a extinção da Fundação de Economia e Estatística (Decreto Nº 54.000, de 4 de abril de 2018, expedido pelo Governador José Ivo Sartori). Dentre outras importantes pesquisas, foi encerrada a Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA), responsável pela produção de dados sobre trabalho doméstico remunerado na região.

desemprego passaram a ser assegurados à categoria. Não por acaso, a alteração legislativa foi tratada pelos meios de comunicação como a segunda abolição da escravidão. Assim, após décadas de abandono legal e privação dos direitos mais básicos, a aprovação da EC 72/2013 e da LC 150/2015 gerou a expectativa de que, enfim, poderia ser promovida justiça para a categoria.

Não obstante, o tardio reconhecimento da categoria como trabalhadora, ainda que reproduzisse e agravasse desigualdades e injustiças, não era sua causa primeira. Na verdade, a ausência de reconhecimento legal era, também, um resultado das estruturas que conformam o trabalho doméstico, a exemplo da divisão sexual e racial do trabalho, que o delineiam enquanto uma função de menor prestígio. Portanto, coloca-se em dúvida a possibilidade real de que as alterações legislativas sejam suficientes para reparar as injustiças a que as trabalhadoras domésticas remuneradas são submetidas, que envolvem não só a desigualdade econômica, como também, por exemplo, desrespeito e desvalorização.

Assim, a pesquisa tem como objetivo analisar a implementação de direitos previstos na EC 72/2013 e na LC 150/2015, assim como outras possíveis mudanças na configuração e nas relações de trabalho doméstico remunerado após as alterações legislativas. A partir disso, considerando a concepção tridimensional de justiça social proposta por Nancy Fraser, a pesquisa busca analisar se foram reparadas as injustiças a que as trabalhadoras domésticas se encontravam historicamente submetidas.

Tendo em vista os objetivos pretendidos, a pesquisa adota viés qualitativo, pois interessa escutar de forma profunda e detalhada as relações humanas estabelecidas no trabalho doméstico remunerado, buscando compreender seus significados e contradições. Nesse sentido, Minayo (2002) observa que:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. (MINAYO, 2002, p. 21-22)

Para a composição do material de análise, foram realizadas entrevistas com trabalhadoras e empregadoras domésticas da RMPA, sendo que o único critério para a seleção da amostra era a prestação do serviço com frequência de mais de dois dias

por semana, excluindo assim as relações de trabalho doméstico que não estão previstas em lei e para as quais as alterações legislativas não se aplicam. As empregadoras e trabalhadoras entrevistadas não mantem relação de trabalho entre si, escolha feita para evitar possível desconforto e desconfiança dentre as entrevistadas.

As pessoas entrevistadas foram localizadas pelo método Bola-de-neve, partindo de indicações iniciais do círculo de conhecidos da pesquisadora, e através destas buscando novas indicações, de modo a constituir a rede de entrevistados. Foram utilizados diferentes pontos de entrada no campo, tanto por limitações práticas, visto que algumas entrevistadas não souberam indicar ninguém, como também a fim de minimizar um possível viés do método, que seria ficar restrito a uma mesma rede de relações, prejudicando a diversidade da amostra e o contato com perspectivas distintas, o que enriquece a pesquisa.

Mesmo buscando diferentes pontos de entrada no campo, o acesso foi marcado pela posição da pesquisadora de mulher branca, de classe média, formada em direito e advogada militante pelo direito dos trabalhadores em geral e, em especial, das trabalhadoras domésticas remuneradas, tendo integrado projetos em parceria entre a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas e a Themis – Gênero, Justiça e Direitos Humanos. Assim, as empregadoras entrevistadas pertenciam majoritariamente às classes média-alta e alta, e diversas empregadoras tinham conexão com os ambientes jurídico ou acadêmico. Algumas das trabalhadoras, por sua vez, já tinham histórico de militância política pelos direitos das mulheres. Portanto, embora inicialmente a intenção fosse que a amostra se dividisse igualmente entre relações com e sem registro na CTPS, o contato se deu, majoritariamente, com pessoas que vivenciavam relações de trabalho mais regularizadas. No entanto, como será demonstrado mais adiante na análise dos dados, as relações se mostraram menos dicotômicas e mais fluidas do que inicialmente imaginado, de modo que os dados obtidos são bastante ricos e representativos, não havendo prejuízo à pesquisa.

As empregadoras entrevistadas indicaram somente outras empregadoras, enquanto as trabalhadoras indicaram somente outras trabalhadoras. O método Bola-de-neve revelou-se adequado visto que o público a ser entrevistado era disperso e de difícil acesso para a pesquisadora. Inicialmente, o objetivo era que o grupo de pessoas entrevistadas abrangesse diversidade de gênero, raça, classe e idade. No entanto, houve dificuldades para isso, devido às características do trabalho doméstico

remunerado. Por exemplo, embora tenha sido realizada busca ativa pela indicação de homens (tanto trabalhadores como empregadores), as tentativas foram infrutíferas. Ainda, não houve nenhuma indicação de empregadora negra, nem de trabalhadoras domésticas jovens.

Foram realizadas entrevistas com 8 empregadoras e 6 trabalhadoras, encerrando-se a realização de novas entrevistas quando se identificou a saturação teórica. As entrevistas foram semiestruturadas, combinando perguntas abertas e fechadas e conduzidas de maneira semelhante a uma conversa informal, o que auxilia a “retirar das entrevistas informações e elementos de reflexão muito ricos e matizados” (QUIVY, CAMPENHOUDT, 2008).

As entrevistas com as trabalhadoras abordaram os seguintes blocos de temas: perfil pessoal; trajetória pessoal e profissional; características da relação atual de trabalho; como vivencia a ocupação e como a ocupação é vista pelos outros; opinião sobre mudanças na lei e os direitos das trabalhadoras domésticas; importância pessoal e sentido da assinatura da carteira; participação política e representação da categoria em espaços decisórios. Já as entrevistas com os empregadores abordaram: trajetória pessoal e familiar de arranjo do trabalho doméstico; características da relação atual de delegação do trabalho doméstico; expectativas, reclamações e elogios na delegação do trabalho doméstico; como enxerga trabalho doméstico e categoria das trabalhadoras domésticas; opinião sobre mudanças na lei e os direitos das trabalhadoras domésticas; sentido da assinatura na CTPS.

Todas as entrevistas foram gravadas, com autorização prévia das entrevistadas, que foram informadas que poderiam solicitar o fim da gravação a qualquer momento. Após, as entrevistas foram transcritas, possibilitando uma análise mais apurada. Foram realizadas categorizações do conteúdo das entrevistas com auxílio do sistema NVIVO e a técnica adotada para a interpretação dos dados foi a análise de conteúdo, que ofereceu a possibilidade de tratar de forma metódica as diversas informações aprofundadas e complexas fornecidas pelas entrevistas (QUIVY, CAMPENHOUDT, 2008).

Além dessa introdução, em que foram apresentados o tema, os objetivos e a metodologia de pesquisa, essa dissertação é composta por três capítulos. O capítulo um tem como objetivo contextualizar as características da constituição histórica e social do trabalho doméstico no Brasil, desde sua origem na escravidão, as delimitações de gênero, raça e classe, bem como um histórico jurídico dos direitos da



categoria e o conceito tridimensional de justiça social. O capítulo dois apresenta, através de dados quantitativos, um panorama atual do trabalho doméstico remunerado no Brasil e na Região Metropolitana de Porto Alegre, no que diz respeito ao perfil das trabalhadoras domésticas, características do trabalho desempenhado e efetivação de direitos. Por fim, o capítulo três inicia com a apresentação das pessoas entrevistadas, para então desenvolver a análise dos dados coletados, considerando as três dimensões da justiça social para Nancy Fraser (redistribuição, reconhecimento e representação) e as respectivas injustiças que cada um dos remédios propostos busca solucionar.

## **1 INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE NO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO**

### **1.1 Escravidão: o berço do trabalho doméstico remunerado no Brasil**

É consenso nos estudos do tema que o trabalho doméstico remunerado no Brasil possui raízes nas relações escravocratas, o que reforçou de forma decisiva a atual configuração do trabalho doméstico remunerado (BIAVASCHI, 2014; MARQUES, COSTA, 2013; VIECELI, SCHNEIDER, MONTEIRO, 2015; PEDROSA, 2013; ÁVILA, 2014; MELO, 1998). Assim, além do entrelaçamento de questões de gênero e classe, no Brasil, o trabalho doméstico remunerado também é delineado por fortes desigualdades de raça.

No período colonial, as tarefas domésticas eram realizadas por mulheres escravizadas, que em grande parte permaneceram desempenhando as mesmas funções após a abolição da escravatura. Não havendo qualquer proteção social consistente, era comum que a relação perdurasse em condições similares à escravidão, ocasiões em que a mulher recebia como contrapartida de seu trabalho somente moradia e alimentação, sendo ainda submetida a cobranças de “fidelidade” e “bom comportamento”, o que nada menos era do que a expectativa dos patrões de que a obediência servil perdurasse (SANTOS, 2013).

Diversos estudos historiográficos retratam o mercado de trabalho doméstico e as possibilidades de inserção da mulher negra ao final da escravidão e no pós-abolição em diferentes cidades brasileiras (BELARDINELLI, 2009; SANTOS, 2013; SANTIAGO, 2006; COSTA, 2013; TELLES, 2015; SOUZA, 2009). Valendo-se de documentos da época, como anúncios de emprego, registros policiais e contratos de trabalho, os autores identificam características similares do período nas cidades de Porto Alegre, Rio Grande, Rio de Janeiro e São Paulo.

À época, as pessoas que realizavam tarefas domésticas dos mais diversos tipos (cozinheira, ama de leite, copeira, mucama, engomadora, dentre outros) eram chamadas “criadas de servir”. Entre 1870 e 1880, o trabalho doméstico era desempenhado em equilíbrio entre pessoas escravizadas e trabalhadores livres ou libertos – muito em razão do processo gradual de abolição, que iniciara em 1850, já havendo diminuído o número de pessoas escravizadas. De qualquer forma, dentre os que permaneciam em situação de escravidão, boa parte desempenhava serviços

domésticos – segundo Souza (2009), em 1872, 46% do total de cativos do Rio de Janeiro eram criados de servir, percentual ainda maior dentre as mulheres escravizadas, pois 58,96% desempenhavam tarefas domésticas. Havia, à época, um amplo mercado de serviços domésticos, conforme Souza (2009) identifica em sua pesquisa documental, já que mais de 50% dos anúncios de trabalho nos dois principais periódicos cariocas da época se referiam à procura e oferta de trabalho doméstico, chegando a 70% em um dos jornais, sendo que, em Porto Alegre, 90% dos anúncios de trabalho doméstico eram voltadas para mulheres (SANTOS, 2013). Ainda, dentre a população carioca ocupada em 1870, quase um quarto (22,58%) eram criados de servir (SOUZA, 2009); na cidade do Rio Grande, por sua vez, os criados de servir era o maior grupo de trabalhadores durante a escravidão e logo após a abolição (COSTA, 2013).

Portanto, considerando o grande número de escravizados que já desempenhavam serviços domésticos, o amplo mercado existente, bem como a coexistência entre trabalho escravo e livre no âmbito doméstico, já era de se supor que após a abolição muitos libertos permaneceriam buscando colocações nesse âmbito. Costa (2013), no entanto, identifica que também houve incentivos institucionais para que os libertos permanecessem prestando serviços. Conforme o pesquisador:

Seguindo a visão de manter os libertos sob o atrelamento dos senhores por meio da libertação aos poucos, na tentativa de conservar a mão de obra senhorial, o governo do Rio Grande do Sul elaborou um decreto de concessão de alforrias aos escravos por meio de contratos de prestação de serviços, provocando o aceleração da libertação dos cativos antes de maio de 1888. (COSTA, 2013, p. 38)

Especificamente na cidade de Rio Grande, entre 1880 e 1886, mais de 50% das cartas de alforria analisadas foram concedidas por prestação de serviços a terceiros ou ao próprio ‘senhor’. Além disso, no mesmo período, das alforrias que informaram a ocupação dos libertos, mais de 50% são criados de servir em suas mais diversas funções. (COSTA, 2013)

Diante do processo de abolição, com grande número de alforrias na década de 80, acelerando a libertação ainda antes da Lei Áurea, surgiu uma grande preocupação entre as elites com relação aos libertos, vistos como “vadios” e despreparados para a vida em sociedade, o que gerou uma intensificação na tentativa de controle sobre a

população egressa do cativo e seus descendentes, a fim de manter a ordem social e os bons serviços. Um dos meios encontrados foi pelo controle dos criados de servir, sendo aprovadas regulamentações em diversas cidades brasileiras. Em São Paulo, as Posturas Municipais sobre “Criados e Amas de Leite” datam de 1886; no Rio Grande, foi aprovado Regulamento sobre a Locação do Serviço dos Criados de Servir e Amas de Leite em 1887; no ano de 1888, foi a vez de Porto Alegre aprovar um regulamento de criados de servir que passou a integrar o código de posturas. Em comum, tais normativas previam a inscrição dos criados de servir em registros públicos, geralmente controlados pela polícia, e a anotação de contratos de trabalho, com justificativa em caso de demissão, o que na prática funcionava como atestado de boa (ou má) conduta dos trabalhadores (SANTOS, 2013; COSTA, 2013; TELLES, 2015).

As tentativas de regulamentação no Rio de Janeiro demonstram a real intenção da existência de registros dos trabalhadores domésticos, não para estabelecer garantias a patrões e empregados, como era afirmado, mas sim para vigiar e fiscalizar os criados de servir, como aponta Souza (2009) retomando transcrições dos debates no Conselho Municipal. Apesar das inúmeras regulamentações aprovadas no Brasil, estas em geral não eram bem vistas nem por patrões nem por trabalhadores domésticos. De parte dos patrões, não lhes agradava a interferência estatal em espaços dominados pelas relações de domesticidade, de modo que preferiam manter tal relação sem intervenção de leis que também lhes previam alguns deveres (COSTA, 2013). Por sua vez, os criados de servir identificavam nas normativas uma limitação à liberdade de trabalhar onde melhor lhes aprouvesse, entendendo que tal controle servia como uma escravidão dissimulada (SOUZA, 2009).

Nos registros de trabalho, conforme resgatado pelos historiadores, eram frequentes as reclamações por parte de patrões quanto a desobediência e atrevimento dos seus criados de servir; ainda, ocorriam demissões em razão de pedidos de maior salário e dispensa de grávidas e idosas por não servirem mais a contento. Nesse sentido, um registro de término de contrato é simbólico:

Roza Maria de Jezus, veio para minha casa no dia 16 de noite, fica vencendo o aluguel no dia 17, ordenado que combinei com a mesma, 11.000, só serve para serviços leves em razão de sua idade. Maria M. Monteiro. Largo da Sé nº 5 2º andar. Declaro que a preta Rosa é a não poder ser mais atrevida, para não poder ser mais, no dia 9 foi me preciso sair e esta me disse eu não tomo conta de sua casa porque

não sou sua escrava, desta maneira não quero ela nem de graça em razão de sua velhice e ser muito atrevida. Está paga. (TELLES, 2015, p. 32)

O desafio da trabalhadora à ordem escravista, portanto, é cunhado pela patroa como atrevimento, ao que passa a se referir à trabalhadora como “preta Rosa”, forma de tratamento dado às escravizadas, demonstrando que sua demanda por respeito e obediência tem forte ligação com a cultura escravista. Se, para os empregadores, o ‘mau comportamento’ indicava a incapacidade dos libertos para o trabalho livre e sua tendência a uma vida de vícios e desequilíbrios, de parte dos trabalhadores a insubordinação significava, muitas vezes, a recusa em dar continuidade a práticas escravistas e condições de trabalho insustentáveis, e mesmo uma forma de frisar sua liberdade.

Compreender as dinâmicas sociais no contexto de abolição no que se refere aos chamados criados de servir e à inserção de mulheres negras no mercado de trabalho fornece elementos importantes para compreender resquícios das relações escravagistas no trabalho doméstico atual. A designação de serviços domésticos predominantemente a escravizadas e libertas, que Santos (2013) atribui à aversão das elites aos serviços manuais, reflete hoje no perfil das trabalhadoras domésticas, em sua maioria mulheres negras. Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2011 (DIEESE, 2013), 61% das mulheres trabalhadoras domésticas no Brasil eram negras. Embora o percentual seja superior aos anos anteriores, a proporção de mulheres negras (pardas e pretas) ocupadas no serviço doméstico se mantém acima de 50% ao longo dos anos – em 1991, correspondia a 58,8% e em 2004 a 56,9% (BRUSCHINI, LOMBARDI, 2000; DIEESE, 2013).

Mas, além do perfil dos trabalhadores, a análise das dinâmicas de trabalho doméstico no período de abolição permite compreender as práticas servis que se mantêm. Afinal, mesmo no contexto pós-abolição, as relações de trabalho doméstico mantiveram características da escravidão, como demonstra Santos:

(...) conforme se pode constatar nos anúncios de emprego analisados, a permanência dos serviços domésticos sob o arbítrio privado dos patrões favoreceu o estabelecimento de arranjos de trabalho diversos, que em muitos casos sugeriam contiguidades com as práticas escravistas como, por exemplo, o uso da mão de obra de menores de idade, o trabalho não-remunerado, a exigência de que as trabalhadoras dormissem na casa dos patrões e a expectativa de “fidelidade”, “obediência” dos empregados em troca de uma suposta

“proteção” e “tratamento digno” por parte dos patrões. Isso trouxe à tona as ambiguidades e imprecisões do trabalho livre no contexto pós-abolição, não havendo um corte profundo com a escravidão. (SANTOS, 2013, p. 53)

Maria Betânia Ávila também destaca a importância de retomar a dinâmica da escravidão no que se refere ao trabalho doméstico para compreender suas características atuais. Conforme a autora, o trabalho doméstico no Brasil se constituiu sob forte caráter escravizador, mesmo quando desempenhado por pessoas livres,<sup>2</sup> de modo que a “escravidão constrói um sentido histórico que dá significado até hoje ao emprego doméstico” (ÁVILA, 2009), refletido nos traços de servidão ainda marcantes. Portanto, as dinâmicas de trabalho doméstico no período da escravidão representam não apenas uma origem histórica, mas também uma permanência atual. Ávila foca no tempo do trabalho doméstico em dois sentidos distintos, mas relacionados: o tempo do cotidiano da trabalhadora doméstica, que inclui seu tempo de trabalho; e o tempo histórico do trabalho doméstico que produz a tensão entre servidão e cidadania. No que tange ao cotidiano da trabalhadora, o que se revela é a apropriação do seu tempo de trabalho de forma ampliada, tratando-se de uma face da servidão. Esse tempo do cotidiano marcado pela servidão, por sua vez, é constituído pelo tempo histórico do trabalho doméstico que o associa com a escravidão da população negra. (ÁVILA, 2014)

Joaze Bernardino-Costa, por sua vez, parte do conceito de colonialidade do poder de Quijano para discorrer sobre a relação entre escravidão, racismo e trabalho doméstico. Segundo o autor, no século XV, a ‘conquista’ da América inaugurou um novo período do capitalismo baseado no sistema de escravidão, dando origem a um padrão de poder mundial baseado na ideia de raça, através da produção de identidades raciais associadas a hierarquias e papéis sociais do contexto histórico. Na constituição desse sistema-mundo, raça e trabalho teriam sido associados, constituindo uma divisão racial do trabalho que se mantém até hoje. Essa colonialidade do poder, articulada por uma divisão racial do trabalho, é evidente nos

---

<sup>2</sup> A autora refere isso ao retomar a pesquisa de GRAHAM sobre o trabalho doméstico nos anos finais de escravidão no Rio de Janeiro. Segundo GRAHAM, “havia pouco com que distinguir as mulheres livres das escravas: qualquer criada poderá ser submetida por longo período a trabalho exaustivo, alojamentos úmidos, dieta inadequada ou doenças que caracterizavam comumente a vida do trabalhador pobre.” (GRAHAM *apud* ÁVILA, 2009) As condições precárias vivenciadas no trabalho doméstico, portanto, não se restringiam às escravizadas, mas sim estavam contidas na dinâmica própria do respectivo trabalho.

primeiros séculos do Brasil, com a delimitação explícita do papel de escravos das pessoas negras; todavia, tal padrão de poder foi decisivo também no período pós-abolição, em que a formação do mercado de trabalho livre permaneceu informada pela divisão dos papéis raciais, como se pode visualizar pela inserção da mulher negra no mercado de trabalho sobretudo como doméstica. Conforme o autor, é este sistema racial, articulado com questões de classe e com o sistema de divisão sexual do trabalho, que estruturam as desigualdades da sociedade brasileira e que são vivenciados diariamente pela trabalhadora doméstica na forma de opressão. (BERNARDINO-COSTA, 2013)

## **1.2 Delineamentos do trabalho doméstico remunerado: interseccionalidade de gênero, raça e classe**

Conforme busquei demonstrar no tópico anterior, o trabalho doméstico remunerado é marcado pela desigualdade desde sua origem, tendo se delineado enquanto uma função de menor prestígio.

Para falar do trabalho doméstico remunerado, objeto de pesquisa deste trabalho, é preciso entender melhor o que é o trabalho doméstico – que pode ser realizado por terceiros, de forma remunerada, ou pela própria família. O trabalho doméstico envolve tarefas ligadas aos cuidados com a casa e a família, como tirar pó, lavar o chão, cozinhar, lavar e passar roupas, arrumar as camas, cuidar de crianças e idosos, dentre outras tarefas relacionadas.

Tais tarefas frequentemente são denominadas como trabalho reprodutivo, ou seja, aquele vinculado à reprodução do ser humano e aos cuidados que isso envolve. Não por acaso, a expressão “trabalho reprodutivo” faz uso do termo biológico “reprodução”, sendo que o processo biológico de reprodução do ser humano engloba algumas tarefas de cuidados inerentemente femininas, como a gestação e a amamentação. Ocorre que, ao longo da história, para além de tais características biológicas, foram socialmente atribuídas às mulheres características como uma maior propensão ao cuidado, à organização, dentre outras que ligariam a mulher naturalmente ao trabalho doméstico. Assim, as ditas “tarefas reprodutivas”, que na verdade englobam gama mais ampla de trabalho, como o cuidado com a casa, têm sido atribuídas prioritariamente às mulheres, sendo entendidas como habilidades naturais.

São atividades, portanto, desenvolvidas no âmbito do espaço privado, da família, que historicamente tem sido um espaço atribuído à mulher. Segundo Elizabeth Jelin (1995), as esferas sociais da casa e do trabalho começaram a se separar na revolução industrial, a partir da diferenciação do local de produção, que passou a ocorrer em indústrias e fábricas, não mais no ambiente doméstico. A partir de então, o trabalho remunerado faz parte de esfera social distinta da casa e da família, em especial no mundo urbano. No modelo ideal, é bem clara a divisão do trabalho entre membros das famílias, recaindo expectativas sociais distintas sobre homens e mulheres: o homem trabalha fora e a mulher é responsável pela domesticidade (JELIN, 1995).

Foram os movimentos feministas que, inicialmente, apontaram a existência de uma opressão específica sobre as mulheres, que arcavam com a realização de todo o trabalho doméstico como se fosse sua responsabilidade natural, em razão do amor e do dever materno; mais do que isso, os movimentos feministas passaram a denunciar que este trabalho, que beneficiava outras pessoas, era realizado de forma gratuita e não era valorizado ou reconhecido, sendo um trabalho invisível.

Aos poucos, as análises passaram a considerar as tarefas domésticas como um trabalho, tanto quanto o trabalho profissional, abrindo caminho para o desenvolvimento do conceito de divisão sexual do trabalho (HIRATA, KERGOAT, 2007). Conforme Melo e Castilho:

Há um padrão de divisão sexual do trabalho que segmenta as atividades produtivas, vinculadas ao mercado, e as reprodutivas, relacionadas aos cuidados com os seres humanos, que vão além da maternidade como fator biológico e englobam todo o trabalho doméstico. (MELO, CASTILHO, 2009, p. 143)

O conceito de divisão sexual do trabalho é, hoje, amplamente utilizado nas ciências sociais e nos movimentos feministas. Para Hirata e Kergoat (2007), o termo tem sido frequentemente utilizado para uma abordagem que nomeiam como sociográfica, de descrição dos fatos e constatação das desigualdades, a fim de analisar as diferenças na distribuição de homens e mulheres no mercado de trabalho, e como isso se relaciona com a divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos.

Com essa abordagem, Melo e Castilho (2009) utilizaram dados da PNAD de 2005 para identificar quem são as pessoas no Brasil que realizam o trabalho doméstico não remunerado, e concluíram que ele é prioritariamente desempenhado



por mulheres em diversos níveis, já que:

As mulheres que declaram realizar algum tipo de afazer doméstico são mais numerosas, representam uma maior parcela da força de trabalho e dedicam em média bem mais horas do que os homens a esse tipo de trabalho, independentemente do nível de instrução, da posição na ocupação, do grupo ocupacional e do setor produtivo no qual estão inseridas. As mulheres dedicam, em média, entre duas e três vezes o tempo dedicado pelos homens às tarefas domésticas, essa diferença sendo mais elevada quando homens e mulheres saem do mercado de trabalho. (MELO, CASTILHO, 2009, p. 154)

Embora os dados demonstrem aumento da participação masculina nas tarefas domésticas com o passar dos anos,<sup>3</sup> permanece existindo considerável diferença frente às mulheres, tanto na taxa de realização das tarefas domésticas quanto, e especialmente, no tempo dedicado a tais tarefas. Segundo divulgação da PNAD Contínua de 2018, considerando pessoas de 14 anos ou mais, 80,4% dos homens declararam realizar tarefas domésticas,<sup>4</sup> enquanto a taxa de realização destas atividades por mulheres foi de 93%. Já quanto às horas semanais dedicadas, segundo o IBGE:

Além da taxa de realização maior, as mulheres também despendem, em média, quase o dobro das horas semanais dos homens em atividades de afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas. (...) Enquanto as mulheres dedicaram, em média, 21,3 horas semanais a afazeres e/ou cuidados, os homens dedicaram 10,9 horas. (IBGE, 2019, p. 9)

---

<sup>3</sup> Segundo Cristiane Soares (2018), é possível que o aumento do percentual de homens que realizam tarefas domésticas se deva, em parte, à mudança de metodologia da PNAD. Isso porque, na PNAD anual, os cuidados com pessoas, bem como outras tarefas domésticas, estavam ocultos nas perguntas, e sem que houvesse uma sensibilização às questões de gênero no questionário, tornavam-se invisíveis nas estatísticas. Assim, por exemplo, homens que varressem o quintal, lavassem o carro ou realizassem algum reparo eventual talvez poderiam responder que não realizavam afazeres domésticos. A introdução de um conceito de trabalho ampliado na PNAD contínua, detalhando as diversas atividades que compõe os afazeres domésticos e o cuidado de pessoas, permitiu também identificar outras formas de distinções de gênero, tendo em vista o tipo de tarefa doméstica prioritariamente desenvolvida por homens e mulheres. (SOARES, 2018)

<sup>4</sup> Na PNAD Contínua, houve uma separação entre afazeres domésticos (que envolvem, por exemplo, limpeza do domicílio, das roupas e da louça, cuidado com animais domésticos, dentre outras) e cuidado de pessoas. No entanto, além dos dados individuais para cada grupo de atividades, são também apresentados os resultados considerando de forma conjunta as duas formas de trabalho. Conforme o informativo do IBGE: “Como o tempo despendido em afazeres domésticos e cuidado de pessoas é investigado em conjunto, uma vez que tais atividades tendem a ser realizadas de forma concomitante no dia a dia, esta sessão trata conjuntamente destas duas formas de trabalho.” (IBGE, 2019) São esses dados que apresento no momento, tendo em vista que para os fins deste trabalho importa considerar o trabalho doméstico englobando tarefas de cuidado com a casa e de cuidado de pessoas.

Quando analisado o tempo dedicado às tarefas domésticas conforme posição na ocupação, em 2018, homens ocupados dedicavam cerca de 10,3 horas semanais às tarefas domésticas, enquanto mulheres ocupadas dedicavam 18,5 horas semanais. A diferença é ainda maior no caso de pessoas não ocupadas, das quais homens dedicavam 12 horas semanais às tarefas domésticas, enquanto mulheres dedicavam 23,8 horas semanais. Como conclui o IBGE, “mesmo em situações ocupacionais iguais, as mulheres tendem a dedicar mais horas a afazeres domésticos e cuidado de pessoas que os homens.” (IBGE, 2019, p. 9)

Como se referem Bruschini e Lombardi (2000), tais dados não são de surpreender, já que “em nossa sociedade, os afazeres domésticos são tidos como responsabilidade da mulher, qualquer que seja sua situação social, sua posição na família e trabalhe ela ou não fora do lar” (p. 70).

No entanto, para além de constatar e descrever as desigualdades existentes, Hirata e Kergoat (2007) defendem que ao falar em divisão sexual do trabalho é necessário demonstrar que as desigualdades são sistemáticas, bem como analisar os processos através dos quais a sociedade hierarquiza as atividades e os sexos, estabelecendo um sistema de gênero – propõe, assim, o que chamam de uma perspectiva dinâmica do conceito. Para as autoras, a divisão sexual do trabalho:

(...) é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 599)

Assim, para além de identificar que o trabalho doméstico é feminino, importa também compreender que se trata de um trabalho desvalorizado. São estes, conforme as autoras, os dois princípios organizadores da divisão sexual do trabalho: “o princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher)” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 599). Esses princípios têm como processo de legitimação a ideologia naturalista, que “reduz o gênero ao sexo biológico” e “reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie.” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 599) Assim, as funções ditas reprodutivas são tarefas

vistas como intrínsecas a mulher, habilidades biológicas, e portanto sequer se reconhece o status de trabalho de mesmo valor que o trabalho “produtivo”, pois, enquanto inseridas em um sistema patriarcal que atribui características distintas a cada gênero, as tarefas de cuidados com a família são consideradas como parte da natureza feminina. Ainda, o princípio da separação e o princípio hierárquico são válidos para todas sociedades conhecidas, e se mantém apesar da plasticidade da divisão sexual do trabalho, que assume diferentes configurações, mas sempre mantendo a desigualdade entre homens e mulheres.

Embora, como se viu, o trabalho doméstico seja culturalmente atribuído às mulheres, enquanto sua responsabilidade natural, de modo que deveriam se desincumbir de tais tarefas para suas famílias de forma gratuita, enquanto ao homem, provedor da casa, caberia garantir o sustento financeiro familiar através do trabalho produtivo, este consiste em um “modelo ideal”, que nem sempre foi possível manter.

Hirata e Kergoat (2007) identificam quatro diferentes modelos de relações entre a esfera doméstica e a profissional, sendo o já citado chamado de modelo clássico. No modelo de conciliação, tarefas da vida familiar e profissional são conciliadas pela mesma pessoa, que na prática costuma ser somente a mulher, pelo que alguns pesquisadores propõem substituir o termo por modelo de contradição. Enquanto uma proposta teórica de solução das contradições, o paradigma da parceria busca alimentar a prática da divisão das tarefas domésticas entre ambos sexos. Mas o modelo que identificam como emergente em nossa sociedade é o da delegação, ou seja, a atribuição das tarefas reprodutivas a uma pessoa contratada externa à família, constituindo, assim, o trabalho doméstico remunerado, objeto de estudo desse trabalho.

Segundo as pesquisadoras, a emergência do modelo se dá em uma realidade em que mulheres cada vez mais trabalham no mercado profissional e investem em suas carreiras. No entanto, é importante destacar que, antes mesmo do crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho ocorrido nas últimas décadas, as mulheres das classes sociais mais baixas, em grande parte mulheres negras, já se encontravam no mercado de trabalho afim de contribuir com o sustento e subsistência de suas famílias (JELIN, 1995; SAFFIOTI, 1976).

A possibilidade de delegação das tarefas domésticas através de remuneração indica outra característica estruturante do emprego doméstico: a diferença de classe e raça entre trabalhadora e empregadora. A delegação só é possível pela existência

de profundas desigualdades, com uma grande massa de mulheres pobres, negras, com baixa escolaridade, pouca ou nenhuma profissionalização e com dificuldades para inserção profissional.

Conforme Farias (1982), a permanência do emprego doméstico – e da diferença social engendrada neste âmbito – é possível pela articulação de questões de sexo e de classe. Em sua pesquisa de campo, centrada na cidade de Fortaleza, a autora identifica o trabalho doméstico enquanto uma estratégia de sobrevivência de mulheres pobres, que embora não gostem do trabalho desempenhado, sentem-se aprisionadas a ele por necessidade financeira (pessoal ou da família) e pela falta de alternativas pessoais de inserção no mercado de trabalho, que em geral associam ao baixo nível de estudo,<sup>5</sup> mas que a autora vincula também à uma socialização para domesticidade. Das 53 trabalhadoras entrevistadas, mais de 90% eram migrantes, sendo que 75% foram à Fortaleza para trabalhar por meio de um sistema de tutela de familiares e patrões, com acertos prévios de trabalho doméstico que levaram à migração. Nesse sentido a autora identifica a função da pobreza para o bem-estar dos ricos, já que é a condição de necessidade das mulheres e de suas famílias que torna o trabalho doméstico uma opção viável.

A vinculação entre pobreza e trabalho doméstico é percebida por Farias (1982) não só como condição de entrada da mulher neste mercado, mas também em um sistema de retroalimentação constante, o que a autora conceitua enquanto a produção, pelo emprego doméstico, de *estabilidade na pobreza* “porque, se por um lado constatamos que as empregadas domésticas pertencem a famílias pobres, por outro lado, presumimos que no emprego doméstico elas continuam sendo pobres” (FARIAS, 1982, p. 73), tendo em vista o nível de remuneração.<sup>6</sup> Portanto, se a divisão sexual do trabalho reserva à mulher o trabalho no âmbito privado doméstico, é a existência de profundas desigualdades econômicas que possibilita às mulheres de

---

<sup>5</sup> Das trabalhadoras entrevistadas por FARIAS (1982) em Fortaleza, somente 17% estudavam, sendo que 71% havia estudado no máximo até a 4ª série do primeiro grau. Em âmbito nacional, no ano de 1995, 15,5% das trabalhadoras domésticas mulheres eram analfabetas e 73% não tinham completado o primeiro grau. Apesar das melhorias de acesso à educação no cenário nacional, no ano de 2011 56,4% das mulheres trabalhadoras domésticas permaneciam sem conclusão do ensino fundamental.

<sup>6</sup> Das trabalhadoras entrevistadas, 40% ganhavam entre Cr\$ 500,00 e Cr\$ 600,00, cerca de metade do salário mínimo vigente à época (Cr\$ 1.111,00), remuneração que não dependia do nível de renda dos empregadores, que na amostra da pesquisa variava de Cr\$ 5mil até mais de Cr\$ 60mil. Os dados pontuais coletados pela autora condizem com estatísticas do Brasil, segundo as quais, em 1985, 52,97% das pessoas ocupadas no trabalho doméstico recebiam até meio salário mínimo. (FARIAS, 1982)

classes altas que, ao invés de questionarem a divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, transfiram o problema às mulheres de classes baixas através do trabalho doméstico remunerado, perpetuando o sistema de dominação (FARIAS, 1982).

Hirata e Kergoat (2007), em análise mais recente, também identificam o papel central das relações de classe na constituição do trabalho doméstico remunerado, em que mulheres das sociedades do Norte recorrem à enorme reserva de mulheres em situação precária – às vezes do próprio país, mas com frequência imigrantes de países do Sul global e mais recentemente do Leste – a fim de externalizar o “seu” trabalho doméstico. Embora as autoras tenham realizado sua pesquisa a partir da sociedade francesa, voltando-se aos fluxos migratórios internacionais, identificam também em países urbanos do Sul, como é o caso do Brasil, a existência de fluxos migratórios ancorados no trabalho doméstico, os quais, todavia, são internos ao país em questão. As relações de classe, além de possibilitarem a existência do trabalho doméstico remunerado, são também exacerbadas nessa relação, seja “numericamente, pela maior quantidade de indivíduos, homens e mulheres, engajados nesse tipo de relação”, como também “concretamente, pelo contato físico – por meio do trabalho doméstico – entre mulheres em situação precária (do ponto de vista econômico e/ou legal) e mulheres abonadas” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 602).

A delegação do trabalho doméstico, portanto, não significa qualquer avanço rumo à igualdade, antes pelo contrário, já que mascara a desigualdade na medida em que gera um apaziguamento das tensões entre os casais burgueses, sem que efetivamente o trabalho reprodutivo deixe de ser uma responsabilidade feminina, ao mesmo tempo em que exacerba as desigualdades de classe e de raça, visto que “ao mesmo tempo em que aumenta o número de mulheres em profissões de nível superior, cresce o de mulheres em situação precária” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 603).

A desigualdade de classe, estruturante do trabalho doméstico remunerado, encontra-se diretamente relacionada com a desigualdade racial no contexto brasileiro. Isso porque, no Brasil, a discriminação racial é um dos principais mecanismos para alocar as pessoas na estrutura de classes, como explica Hasenbalg:

A raça, como atributo social e historicamente elaborado, continua a funcionar como um dos critérios mais importantes da distribuição de pessoas na hierarquia social. Em outras palavras, a raça se relaciona fundamentalmente com um dos aspectos da reprodução das classes sociais, isto é, a distribuição dos indivíduos nas posições da estrutura

de classes e dimensões distributivas da estratificação social.  
(HASENBALG, 1982, p. 89-90)

Diversos estudos já relataram como, no Brasil, a inserção ocupacional das mulheres negras ocorre em trabalhos precários, de baixa remuneração e qualificação, sendo que o trabalho doméstico é uma das formas tradicionais de inserção da mulher negra, que permanece muitas vezes sendo vista como a mucama e a “mãe-preta”, figura da mulher sempre pronta a servir e garantir o bom andamento da casa nos tempos da escravidão (GONZALEZ, 1982; MELLO, 2016). A naturalização da posição da mulher negra como doméstica ocasiona que esta continue ocupando trabalhos mal remunerados, com baixas possibilidades de ascensão social.

Assim, pesquisar o trabalho doméstico remunerado exige compreender que nele se articulam opressão e exploração de gênero, raça e classe, os quais são inseparáveis, de modo que, para analisar as relações de trabalho doméstico remunerado, é necessário usar uma lente que abranja todas essas questões. Ignorar tal premissa possibilitaria incorrer no erro, por exemplo, de considerar que todas mulheres se encontram em uma mesma situação de desigualdade quanto à divisão sexual do trabalho. Veja-se, no entanto, que a opressão de gênero vivida pela mulher branca de classe alta, no que se refere ao trabalho doméstico, não pode ser tomada como uma experiência universal das mulheres. Ainda que a mulher negra e pobre também sofra em sua residência por ser a maior responsável pelos serviços domésticos familiares, a interação de gênero, raça e classe resultam também na sua exploração como trabalhadora doméstica remunerada, com longas jornadas e baixos salários – relação na qual a mulher branca e rica ocupa posicionalidade diversa, de quem explora.

Assim, no que se refere ao tema dessa pesquisa, é fundamental ter em conta a interseccionalidade de gênero, raça e classe, enquanto dimensões estruturantes das relações de poder no trabalho doméstico remunerado.

O conceito de interseccionalidade teve origem no movimento feminista negro, nos anos 1970, em resposta ao movimento feminista de então, cujas perspectivas e reivindicações ignoravam problemas enfrentados pelas mulheres negras e pobres, focando em debates sobre o aprisionamento da mulher como dona de casa, uma realidade própria de mulheres classe alta, que não necessitavam complementar a renda da família. Nesse aspecto, bell hooks refere que o movimento feminista, desde

o princípio, teve como foco as preocupações de mulheres de classes privilegiadas. Identificado por Betty Friedan como “o problema que não tem nome”, a insatisfação que mulheres sentiam como donas de casa confinadas ao lar foi apresentada como uma crise de todas as mulheres. No entanto, a maioria das mulheres da nação era da classe trabalhadora, desempenhando trabalhos não qualificados e mal remunerados, e, na sua situação, talvez vissem até com prazer a possibilidade de cuidar da própria casa. (HOOKS, 2018)

O conceito de interseccionalidade propriamente dito foi cunhado por Kimberlé Crenshaw, como uma metáfora de intersecção, ao propor como analogia:

(...) vários eixos de poder, isto é, raça, etnia, gênero e classe constituem as avenidas que estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos. É através delas que as dinâmicas do desempoderamento se movem. Essas vias são por vezes definidas como eixos de poder distintos e mutuamente excludentes; o racismo, por exemplo, é distinto do patriarcalismo, que por sua vez é diferente da opressão de classe. Na verdade, tais sistemas, frequentemente, se sobrepõem e se cruzam, criando intersecções complexas nas quais dois, três ou quatro eixos se entrecruzam. As mulheres racializadas frequentemente estão posicionadas em um espaço onde o racismo ou a xenofobia, a classe e o gênero se encontram. Por consequência, estão sujeitas a serem atingidas pelo intenso fluxo de tráfego em todas essas vias. (CRENSHAW, 2002, p. 177)

Portanto, a interação entre dois ou mais eixos de subordinação pode criar vulnerabilidades exclusivas ou que afetam desproporcionalmente um subgrupo específico de mulheres. Conforme Hirata (2014), o interesse teórico e epistemológico da análise interseccional pode ser percebido em achados de pesquisas que articulam sexo e raça para explicar desigualdades salariais ou diferenças quanto ao desemprego, concluindo, por exemplo, que as mulheres negras encontram-se predominantemente nos trabalhos mais precários e recebem a média de 40% dos salários dos homens brancos (IPEA, 2016).

Para Kergoat (2010), as relações sociais de gênero, raça e classe se coproduzem mutuamente, formando um nó que não pode ser desatado no nível das práticas sociais, por serem complexas e dinâmicas. Kergoat critica a noção de interseccionalidade, por entender que utiliza uma noção geométrica e de posições fixas, categorizando as relações sociais de forma dissociada, fragmentando as opressões e não atentando para sua ambiguidade e dinamicidade. Ainda, para Kergoat, os estudos que usam da interseccionalidade privilegiam o cruzamento entre

raça e gênero, minimizando os conflitos de classe. Assim, a autora propõe a utilização dos conceitos de consubstancialidade e coextensividade das relações sociais.

Não obstante, as noções de consubstancialidade e coextensividade coadunam com a teoria interseccional, apresentando algumas diferenças, porém não havendo oposição essencial, sendo possível acatar, no conceito de interseccionalidade, os apontamentos relevantes quanto à complexidade e dinamicidade das relações. Nesse sentido, ainda que não ignorando as importantes contribuições da reflexão proposta por Kergoat, optou-se neste trabalho pela utilização do termo interseccionalidade, por já se encontrar mais consolidado e, também, como escolha política de reconhecimento epistêmico da produção intelectual de mulheres negras.

### **1.3 Enfim, justiça? Os direitos das trabalhadoras domésticas remuneradas e a justiça tridimensional**

Nos tópicos anteriores, foram demarcados aspectos histórico-sociais que ajudam a explicar a desvalorização do trabalho doméstico remunerado. Essa desvalorização se verificou também, no decorrer da história, na falta de reconhecimento jurídico e de proteção legal, conforme será abordado neste tópico.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde 1948 já dava sinais de preocupação com as condições dos trabalhadores domésticos no mundo, tendo adotado em 1948 uma resolução específica referente às condições de trabalho e em 1965 uma resolução sobre a necessidade de adotar medidas normativas para o trabalho doméstico, a fim de estabelecer condições de vida compatíveis com a dignidade humana. A preocupação se devia à constatação de que os trabalhadores domésticos, em todo o mundo, se encontravam particularmente sujeitos à exploração e desprovidos de proteção legal e social. (OIT, 2010; OIT, 2011)

Passados mais de 40 anos, e não havendo mudança significativa na proteção concedida pelos países aos trabalhadores domésticos, a OIT voltou a abordar a temática do trabalho doméstico decente nas Conferências Internacionais do Trabalho de 2010 e 2011, em um processo de dupla discussão e conjuntamente com uma série de relatos e consultas aos países membros. Assim, em junho de 2011, durante a 100ª Conferência Internacional do Trabalho, definiu-se a adoção de um instrumento internacional de proteção aos trabalhadores domésticos, sendo aprovada por 83% dos delegados presentes a Convenção sobre o Trabalho Decente para as



Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189), acompanhada ainda de uma Recomendação de mesmo título (nº 201) aprovada por 89% dos delegados. Dentre os principais pontos das normativas estão a orientação aos países para que estabeleçam idade mínima para o trabalho doméstico, medidas de proteção contra abusos, assédio e violência, bem como delimitação de jornada de trabalho, descansos semanais e férias. Até o momento, 29 países já ratificaram a Convenção nº 189, incluindo o Brasil a partir de 31 de janeiro de 2018.<sup>7</sup>

A identificação da OIT quanto à insuficiência de proteção jurídica aos trabalhadores domésticos na maioria dos países condiz com a realidade histórica institucional do Brasil. Sem que seja necessário recorrer a tempos longínquos, a desigualdade de direitos dos trabalhadores domésticos frente a outros trabalhadores é recente no sistema jurídico do país. Cabe rapidamente, com base nos estudos de Biavaschi (2014) e Vieceli, Schneider e Monteiro (2015) retomar a evolução do sistema jurídico nacional no que tange ao trabalho doméstico remunerado.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT – Decreto-Lei no 5.452/1943), símbolo principal da institucionalização do Direito do Trabalho no país, resguardou às trabalhadoras domésticas a posição de sujeitos sem direitos, na medida em que as excluiu expressamente das garantias ali previstas. Somente quase trinta anos depois, com a Lei nº 5.859/72, foi-lhes garantida algum nível de proteção jurídica e social, mediante registro na CTPS, inscrição como segurada obrigatória da Previdência Social e férias anuais remuneradas de 20 dias úteis. A definição de emprego doméstico estabelecida na lei, ao prever a natureza contínua do serviço,<sup>8</sup> gerou amplo debate na doutrina e jurisprudência, sendo ao fim consolidada a tese de que o vínculo de emprego doméstico exigia trabalho de no mínimo três dias na semana para o mesmo empregador (BIAVASCHI, 2014) – entendimento que se reflete nas normas jurídicas atuais, como será relatado na sequência. A regulamentação da lei de 1972, realizada pelo Decreto nº 71.885/73, incluiu exigência que remontava às regulamentações do período da abolição, ao prever necessidade de o trabalhador apresentar, quando da contratação e a critério do empregador, atestado de boa

---

<sup>7</sup> A lista das ratificações pode ser conferida no site da OIT pelo link: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460)

<sup>8</sup> “Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado 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.”

conduta e atestado de saúde. Em 1987, o Decreto 95.247/87 garantiu que o vale-transporte previsto em lei de dois anos antes também era direito das domésticas.

A perpetuação de direitos desiguais prosseguiu em 1988: a nova Constituição Federal – embora com alcunha de “Cidadã” e princípios de igualdade, dignidade humana e valor social do trabalho – negou às trabalhadoras domésticas sua cidadania plena, reservando-lhes somente nove dos trinta e quatro direitos atribuídos às demais categorias, dentre os quais não incluía, por exemplo, o limite de horas de trabalho e o pagamento de horas extras com adicional. Apesar de alguns esparsos debates, jurisprudência e doutrina fixaram o entendimento de que a enumeração de direitos era taxativa, ou seja, que não cabia a aplicação dos demais direitos que não haviam sido expressamente atribuídos à categoria das domésticas. A inclusão no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), excluído dos direitos constitucionais da categoria, passou a ser facultativa a partir da Lei nº 10.208/2001; ainda, esta lei instituiu o pagamento do seguro desemprego para a categoria de forma vinculada à inscrição no FGTS, não sendo obrigatório. Em 2006, a Lei nº 11.324 foi anunciada como pacote de incentivo à formalização, por possibilitar a dedução do imposto de renda de valores recolhidos à Previdência Social pelos empregadores domésticos, facilitando ainda alguns recolhimentos previdenciários em guia única. Mas a referida lei também agregou alguns importantes direitos à categoria de trabalhadores, como as férias de trinta dias, estabilidade da trabalhadora grávida e proibição de descontos no salário referentes a alimentação, vestuário, higiene ou moradia. Em 2008, o Decreto nº 6.841 proibiu o trabalho doméstico para menores de 18 anos, regulamentando assim a Convenção nº 182 da OIT, que considera esta uma das piores formas de trabalho infantil.<sup>9</sup>

A alteração fundamental no ordenamento jurídico em busca da equiparação de direitos com outras categorias de trabalhadores ocorreu somente em 2013, após mais de setenta anos de reivindicações do movimento das trabalhadoras domésticas,<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Segundo lista das piores formas de trabalho infantil organizada pela OIT, alguns dos riscos ocupacionais do trabalho doméstico infantil são: “Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições anti-ergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível” - Decreto Nº 6.481, de 12 de junho de 2008 disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm)

<sup>10</sup> Para conhecer mais sobre o movimento de trabalhadoras domésticas, recomenda-se a leitura do livro “Saberes Subalternos e Decolonialidade – os sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil”, de Joaze Bernardino-Costa, em que o autor retoma, através de documentos e entrevistas, a história de luta das trabalhadoras domésticas desde a década de 30 até a atualidade, inclusive com relatos de dez congressos nacionais da categoria.

com a aprovação da EC 72/2013, que ampliou os direitos constitucionais da categoria, abrangendo vinte e sete dos trinta e quatro direitos previstos para os demais trabalhadores. A alteração constitucional, que incluía direitos de efeito imediato, como a limitação da jornada a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, e direitos que necessitavam regulamentação, a exemplo de FGTS e seguro desemprego, foi normatizada pela LC 150/2015, que estabeleceu aspectos da jornada de trabalho, descansos e férias, instituiu pagamento de adicional noturno e de viagem, previu a inclusão no FGTS, dentre outras questões.

Conforme destaca Acciari (2016), porém, as alterações legislativas não cumpriram com a prometida equiparação de direitos:

A realidade, contudo, é mais complexa e a lei não é a revolução que foi prometida em 2013. Ela contém, por exemplo, uma disposição muito criticada pelas organizações de trabalhadoras domésticas relativa ao banco de horas extras, que permite ao empregador não compensar as horas extras trabalhadas durante os primeiros 12 meses em caso de demissão por justa causa. A posição dos sindicatos de trabalhadoras domésticas contrasta com o discurso oficial de “segunda abolição da escravidão”. (ACCIARI, 2016, p. 127)

Além das questões citadas, outras desigualdades permanecem, como o reconhecimento de vínculo empregatício somente a quem prestar serviço por mais de dois dias na semana,<sup>11</sup> excluindo a figura da diarista do âmbito de proteção legal (BRITES, 2013), e a limitação do seguro desemprego ao valor do salário mínimo e em quantidade de parcelas inferior aos demais trabalhadores.

Ainda, como indica Brites (2013), “o maior de todos os impasses consiste em sair do corpo da lei para as práticas sociais” (p. 437), seja por falta de fiscalização sustentada no argumento da inviolabilidade do lar, estratégias de dominação patronal, ou ainda pelas práticas assentadas em preconceitos culturais. A ausência ou incompletude de direitos, portanto, não se soluciona somente pela afirmação institucional jurídica, mas pela realização concreta de tais direitos.

Apesar das dificuldades previstas na efetivação dos direitos, e embora tenham sido mantidos alguns aspectos de desigualdade, a EC 72/2013 e a LC 150/2015

---

<sup>11</sup> A delimitação consolida interpretação doutrinária e jurisprudencial já firmada, que, no que diz respeito à configuração de relação de emprego, diferencia o trabalho doméstico de outros trabalhos, para os quais a CLT não determina quantidade mínima semanal de dias de trabalho, mas tão somente a “não-eventualidade”, requisito que se cumpriria no caso de diaristas que trabalham na mesma residência toda semana, ainda que somente um dia.

significaram consideráveis avanços, sendo inclusive tratadas pela mídia como uma segunda abolição da escravidão. Nesse sentido, as alterações legislativas geraram grande expectativa de que, enfim, as trabalhadoras domésticas remuneradas teriam garantida justiça.

Para que se possa identificar a realização de justiça no âmbito social, de maneira mais ampla e concreta, e não somente no campo jurídico ou judicial estrito, o presente trabalho utiliza a teoria da justiça tridimensional proposta por Nancy Fraser.

A autora iniciou a construção de sua proposta teórica a partir do diagnóstico de que, nos anos 90, período pós-socialista, houve uma mudança no centro de gravidade dos conflitos políticos, em que as demandas por reconhecimento da diferença teriam suplantado a luta por redistribuição socioeconômica. Isso não significava, todavia, que a desigualdade material tinha acabado, pelo contrário, permanecendo as desigualdades de renda e propriedade, de acesso a trabalho remunerado, à educação, à saúde, à alimentação, dentre tantas outras questões de natureza socioeconômica. Portanto, apesar dessa virada política dos movimentos, ainda é premente a redistribuição de recursos.

A injustiça econômica inclui “a exploração (ser expropriado do fruto do próprio trabalho em benefício de outros); a marginalização econômica (ser obrigado a um trabalho indesejável e mal pago, como também não ter acesso a trabalho remunerado); e a privação (não ter acesso a um padrão de vida material adequado)” (FRASER, 2006, p. 232). Para tais injustiças, o remédio pode envolver redistribuição de renda, reorganização da divisão do trabalho ou transformação de outras estruturas econômicas; são medidas que podem ser reunidas sob o termo redistribuição.

A outra forma de injustiça é a cultural-valorativa ou simbólica, que pode ser exemplificada por atos de desrespeito à cultura, representação estereotipada ou ainda invisibilização. Nesses casos, a injustiça seria corrigida por medidas como a revalorização pública da identidade, mudanças nos padrões de representação ou valorização da diversidade cultural - e podem ser nominadas todas enquanto medidas de redistribuição.

Essa diferenciação nas necessidades de justiça é facilmente perceptível nas extremidades do espectro conceitual: ao considerar, por exemplo, um tipo ideal de classe trabalhadora explorada ou um tipo ideal de sexualidade desprezada. Todavia, Fraser identificou que, em meio ao espectro conceitual, existem diversas coletividades híbridas, sujeitas a injustiças tanto econômicas quanto simbólicas, e que, portanto,

demandam medidas de redistribuição e reconhecimento. Gênero e raça, segundo Fraser (2006), são paradigmas de coletividades bivalentes.

Sendo assim, de modo a responder às demandas destas coletividades híbridas, Fraser (2015) propôs que a justiça se efetuasse de maneira bivalente, garantindo tanto redistribuição quanto reconhecimento,

Mas por que conciliar tais políticas poderia ser um desafio? Segundo a autora, as demandas comportam muitas concepções concorrentes entre si, que as fazem capazes de se aniquilar. Isso porque, em algumas concepções, as demandas de reconhecimento buscam promover a diferenciação do grupo, através da afirmação de seu valor específico, enquanto as demandas de redistribuição tendem a promover a 'desdiferenciação', abolindo os arranjos econômicos que embasam a especificidade. Nesse desencontro, Fraser identificou que:

(...) a política do reconhecimento e a política da redistribuição parecem ter com frequência objetivos mutuamente contraditórios. Enquanto a primeira tende a promover a diferenciação do grupo, a segunda tende a desestabilizá-la. Desse modo, os dois tipos de luta estão em tensão; um pode interferir no outro, ou mesmo agir contra o outro. (FRASER, 2006, p. 233)

Portanto, para Fraser, se colocava o desafio de conciliar políticas de redistribuição e reconhecimento, exigindo o estabelecimento de uma teoria crítica do reconhecimento, de modo que este não se opusesse à redistribuição. Para isso, Fraser propôs que tanto redistribuição quanto reconhecimento deveriam se submeter ao princípio normativo comum da paridade participativa. Para tanto, qualquer medida de justiça deve ter em vista "possibilitar a todos os membros (adultos) de uma sociedade interagir entre si como iguais" (FRASER, 2015, p. 195, tradução livre). Diante de injustiças econômicas, a redistribuição deve garantir a independência e a voz das pessoas, eliminando situações de dependência e desigualdade econômicas que impeçam a paridade participativa; a redistribuição, portanto, é condição objetiva da paridade participativa. Já diante de injustiças culturais, o reconhecimento deve promover o mesmo respeito e consideração social, excluindo a subordinação social que impede a paridade participativa; o reconhecimento, portanto, é condição intersubjetiva da paridade participativa.

Ainda, a fim de que medidas de redistribuição e reconhecimento sejam conciliáveis, Fraser (2002) propôs uma concepção alternativa de reconhecimento, de

modo que não seja considerado enquanto a identidade cultural específica de um grupo, mas pela perspectiva de reconhecimento do igual status social, ou seja, do reconhecimento da pessoa como parceira de pleno direito na interação social. (FRASER, 2002) O não reconhecimento, portanto, ocorre quando os padrões de valor cultural institucionalizados identificam algumas pessoas como inferiores, excluídas ou simplesmente invisíveis, impondo a estas a subordinação de status e impedindo sua participação paritária nas relações sociais. (FRASER, 2002)

Posteriormente, Fraser apresentou uma nova concepção de justiça social (2009), não mais bidimensional, mas tridimensional, ao identificar que as dimensões de redistribuição e reconhecimento não davam mais conta das injustiças de um mundo globalizado. Para Fraser, os debates sobre justiça que até então “concerniam às relações entre cidadãos, deveriam submeter-se ao debate dentro dos públicos nacionais e contemplar reparações pelos Estados nacionais” (FRASER, 2009, p. 11), centrando-se, pois, em “o que” era a justiça. Todavia, em razão da globalização, os processos sociais que determinam a vida das pessoas passaram a transbordar as fronteiras territoriais, por meio, por exemplo, de empresas transnacionais, imigração, ONGS internacionais, opinião mundial conectada pelas redes, etc. Assim, o estado nacional deixou de ser a unidade apropriada para lidar com questões de justiça que transcendem tais fronteiras.

Assim, além da redistribuição e do reconhecimento, Fraser passou a reconhecer uma terceira dimensão da justiça, a representação, com contornos políticos:

A representação é uma questão de pertencimento social. O que está em jogo aqui é a inclusão ou a exclusão da comunidade formada por aqueles legitimados a fazer reivindicações recíprocas de justiça. Em outro nível, pertinente ao aspecto da regra decisória, a representação diz respeito aos procedimentos que estruturam os processos públicos de contestação. (FRASER, 2009, p. 19-20)

A teoria da justiça social de Fraser, assim, passou a ser tridimensional, agregando uma dimensão política, arena onde ocorrem as disputas por representação e reconhecimento.

## **2 O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO HOJE NO BRASIL E EM PORTO ALEGRE**

No capítulo anterior, verificou-se que o trabalho doméstico remunerado é delimitado por desigualdades de gênero, classe e raça, o que está intrinsecamente relacionado com a desvalorização dessa forma de trabalho. Ainda, demonstrou-se que esta desvalorização se refletiu também no ordenamento jurídico, que só recentemente passou a prever direitos básicos e profundamente relacionados com a dignidade da pessoa, como a limitação da jornada de trabalho diária, que há muitos anos já eram garantidos aos demais trabalhadores.

O presente capítulo foca na apresentação de alguns dados quantitativos do trabalho doméstico remunerado no Brasil e na RMPA, a fim de levantar um panorama do trabalho doméstico remunerado, em especial o perfil de quem realiza esse trabalho, as características da ocupação e a efetivação dos direitos sociais trabalhistas. Além de apresentar a configuração atual do trabalho doméstico remunerado, este capítulo lança um olhar atento a algumas transformações ocorridas, bem como às continuidades.

Ao visualizar tais dados quantitativos, o foco da análise se dá nos aspectos relacionados ao perfil das trabalhadoras domésticas remuneradas, à implementação dos direitos recentemente criados e à visualização das características do trabalho doméstico remunerado; sempre que possível situando os mencionados aspectos dentro das relações interseccionais de gênero, classe e raça.

Para isso, são utilizados dados do projeto Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, organizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em parceria com Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), que, com base na PNAD, apresenta dados sobre diversos blocos temáticos, dentre os quais Trabalho Doméstico Remunerado. Tais dados abrangem o Brasil, de 1995 a 2015, com um importante desagregamento de raça e gênero. A utilização de tais dados apresenta uma dificuldade para a presente pesquisa, já que a PNAD não apresenta distinção entre diaristas e mensalistas, enquanto este trabalho tem como foco as mensalistas. Portanto, é necessário ter essa distorção em vista na leitura de dados sobre trabalhadoras domésticas em geral e trabalhadoras sem registro na carteira, visto que essas abrangem a quase totalidade das diaristas. De forma complementar, são

utilizados alguns dados diretamente da PNAD Contínua, que em suas publicações trimestrais inclui o percentual de trabalhadores domésticos com carteira assinada, possibilitando apresentar esta informação até o presente ano de 2019.

Ainda, são utilizados dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) da RMPA, executada pela Fundação de Economia e Estatística (FEE), em convênio com Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS), Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE) e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e apoio financeiro do Fundo de Amparo ao Trabalhador (MTb/FAT). A pesquisa foi realizada desde 1992 e encerrou em 2017, tendo gerado informes especiais sobre o trabalho doméstico entre 2013 e 2017. Diferente da PNAD, a PED faz distinção entre diaristas e mensalistas, possibilitando uma análise mais acurada do objeto desta pesquisa; ainda assim, é necessário ter em vista que os dados sobre trabalhadoras domésticas em geral incluem as diaristas. Uma dificuldade encontrada na utilização dos dados anuais da PED foi a amostra insuficiente em algumas categorias, não possibilitando a desagregação.

Os dados já citados foram analisados desde 1995 em ambos os casos, igualando a data inicial para o Brasil e a RMPA. No entanto, neste capítulo, são apresentadas diferentes faixas temporais, conforme a relevância para os tópicos sob análise. Em algumas situações, são apresentados apenas dados do último período disponível, quando se trata de questão estrutural, sem modificações relevantes ao longo dos anos – como a ampla maioria de mulheres na ocupação. Nas situações em que há transformações relevantes, são apresentados dados de toda faixa temporal analisada, desde 1995, facilitando a visualização de tais transformações. Ainda, em algumas situações com foco nas mensalistas e em condições impactadas pelas alterações legais de 2013 e 2015, são apresentados dados mais recentes, entre 2008 e 2017, trabalhados desde os microdados da PED-RMPA excluindo as diaristas, gentilmente organizados por Ana Paula Queiroz Sperotto, técnica do DIEESE, e cedidos para esse trabalho. Por fim, de modo a complementar algumas informações não disponíveis nas já citadas fontes, o capítulo utiliza dados apresentados em referências bibliográficas, devidamente identificadas no decorrer do texto.

## **2.1 Quem são as trabalhadoras domésticas remuneradas**

No primeiro trimestre de 2019, estima-se que cerca de 6,065 milhões de



peças desempenharam trabalho doméstico remunerado no Brasil, número correspondente a 6,6% do total de ocupados (IBGE, 2019), tratando-se portanto de trabalho relevante na esfera ocupacional brasileira.

Quanto ao contingente absoluto e relativo de pessoas ocupadas no trabalho doméstico, estudos indicam que se trata de uma ocupação com comportamento anticíclico, ou seja, que se relaciona negativamente com os ciclos econômicos (VIECELI, SCHNEIDER, MONTEIRO, 2015; VIECELI, FURNO, HORN, 2017). Assim, ao longo do ano 2000, em que o Brasil passou por importante crescimento econômico com geração de novos postos de trabalho formais, foi possível assistir à redução do trabalho doméstico; no entanto, desde a recessão econômica em 2015, existem sinais de reversão da tendência de queda na importância da ocupação doméstica. Tal mudança foi identificada nos dados da RMPA:

Em 2017, o mercado de trabalho regional apresentou comportamento adverso pelo terceiro ano consecutivo, segundo as informações captadas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA). O nível ocupacional continuou reduzindo-se, ainda que em ritmo menor do que observado no ano anterior, a taxa de desemprego total apresentou nova elevação, e o rendimento médio real de ocupados e assalariados manteve a trajetória de redução observada nos dois anos anteriores. Diante desse cenário, observou-se mais um aumento no número de trabalhadoras domésticas na RMPA, confirmando a reversão da tendência de declínio observada entre 2008 e 2014.

(...) Destaca-se que enquanto o nível de ocupação feminina total registrou retração de 6,2% (menos 48 mil ocupadas), o emprego doméstico apresentou um crescimento de 4,4% (mais 4 mil ocupadas). (FEE, 2018, p. 1)

Tal comportamento anticíclico reforça a desvalorização do trabalho doméstico, que funciona como opção ocupacional secundária, a que se recorre diante da dificuldade de inserção em outros setores, dificilmente se tratando de uma opção, mas sim de necessidade.

O trabalho doméstico se mostra especialmente relevante enquanto ocupação feminina, havendo ampla maioria de mulheres no setor. Em 2015, do total de pessoas ocupadas no trabalho doméstico no Brasil, 91,71% eram mulheres (IPEA/SPM/UNIFEM); já na RMPA, em 2017, as mulheres correspondiam a 96,2% das pessoas ocupadas no trabalho doméstico (FEE, 2018).

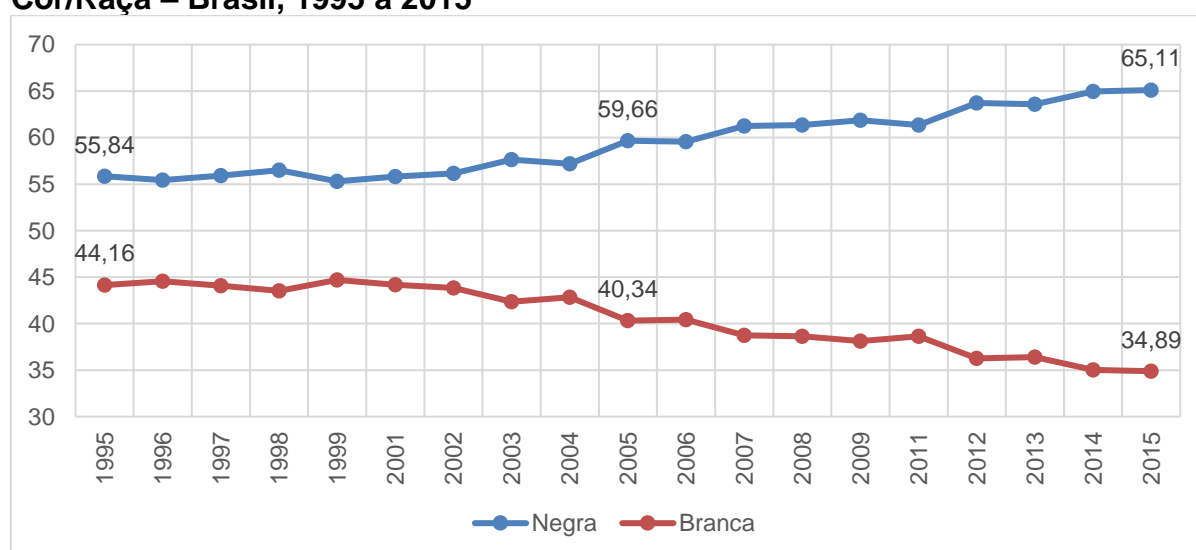
Conforme já debatido anteriormente, o trabalho doméstico representa papel relevante dentre as possibilidades de inserção profissional das mulheres. EM 2015,

no Brasil, do total de mulheres ocupadas, 14,3% eram trabalhadoras domésticas, enquanto somente 1% dos homens ocupados eram trabalhadores domésticos no mesmo período (IPEA/SPM/UNIFEM). Na RMPA, em 2017, 12,9% eram trabalhadoras domésticas (FEE, 2018).

Tendo isso em vista, os próximos dados apresentados nesse subcapítulo são específicos das mulheres trabalhadoras domésticas, visto que a participação de homens é muito minoritária, e com frequência em situações ocupacionais bastante específicas, como jardineiro ou motorista particular, que embora legalmente possam ser enquadrados como serviço doméstico, não compõe as tradicionais – e desvalorizadas – tarefas de cuidado.

O trabalho doméstico, também, apresenta forte presença de mulheres negras. Em 2015, 65,11% das mulheres ocupadas no setor, no Brasil, eram negras. Essa desigual distribuição passou por constante agravamento – veja-se que, em 1995, 55,84% das trabalhadoras domésticas eram negras, uma diferença de quase 10 pontos percentuais (Gráfico 1). A ocupação se mostra especialmente relevante dentre as possibilidades de inserção da mulher negra. Em 2015, 18% das mulheres negras ocupadas no Brasil estavam alocadas no trabalho doméstico, quase 80% a mais do que o percentual de trabalhadoras domésticas dentre as mulheres brancas ocupadas, que era de 10,3% (IPEA/SPM/UNIFEM).

**GRÁFICO 1 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas, segundo Cor/Raça – Brasil, 1995 a 2015**



Fonte: IPEA/SPM/UNIFEM

Elaboração própria

\* população de 10 anos ou mais de idade

\*\* a população negra é composta por pretos e pardos

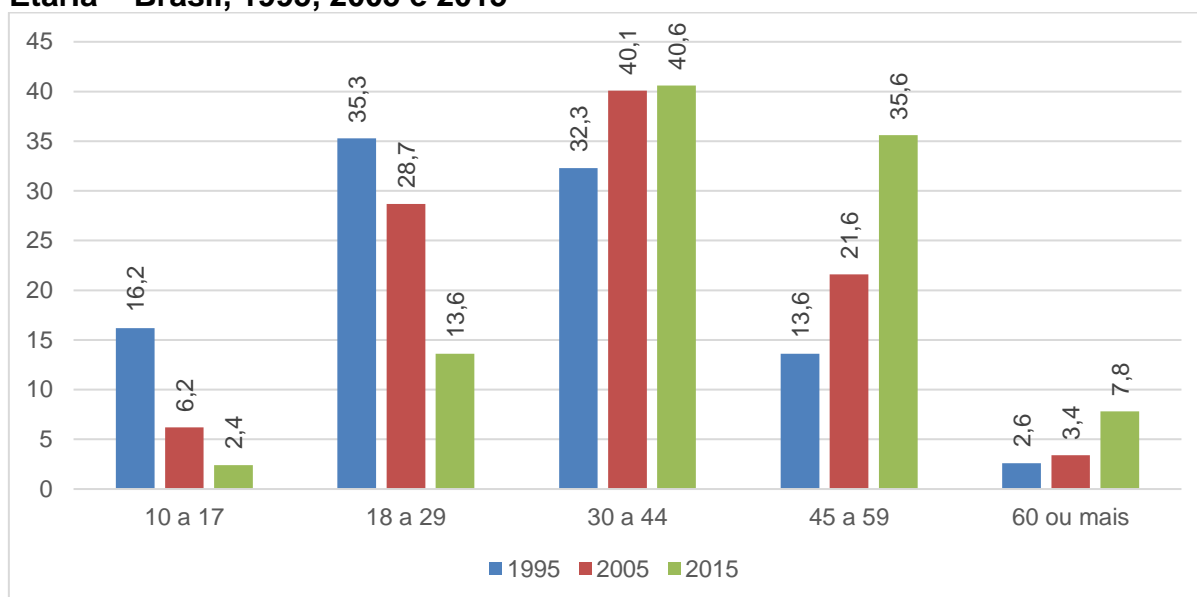
\*\*\* a PNAD não foi realizada nos anos de 2000 e 2010

Mesmo na RMPA, em que a maioria das trabalhadoras domésticas são mulheres não negras, existe uma sobrerrepresentação das mulheres negras na atividade, visto que, em 2017, representavam 21,2% das domésticas e 13% das mulheres na População Economicamente Ativa (FEE, 2018). Segundo Vieceli (2015), o percentual superior de mulheres negras empregadas domésticas frente ao de mulheres negras ocupadas, que indica maior importância do trabalho doméstico para população feminina negra, se repete nas diferentes regiões metropolitanas, mas é em Porto Alegre que demonstra expressão mais interessante:

Apesar do menor percentual de domésticas negras nessa região (...), o que reflete a composição da população, é nela em que se encontram as maiores diferenças entre os perfis da ocupação total e dos serviços domésticos. Nesta localidade, quando comparada com as demais, o serviço doméstico é alternativa de trabalho para o maior percentual de mulheres negras. (...) do total de mulheres negras ocupadas, o principal setor empregador é o de serviços, o que se assemelha com o total feminino (...). Porém, os serviços domésticos constituem o segundo setor que mais empregou mulheres negras (...), bem superior ao que ocorre com a população feminina em geral. (VIECELI, 2015, p. 82)

Ainda no que diz respeito ao perfil das trabalhadoras domésticas, uma das características marcantes é a reduzida participação de jovens, tratando-se majoritariamente de mulheres adultas acima de 30 anos, com participação expressiva de mulheres na faixa dos 40 e 50 anos. No Brasil, em 2015, 40,6% das trabalhadoras domésticas tinham entre 30 e 44 anos, enquanto 35,6% tinham entre 45 e 59 anos. Percebe-se que houve um processo de envelhecimento no decorrer dos anos 2000, com redução acentuada de trabalhadoras domésticas de até 29 anos e crescimento das trabalhadoras acima de 30 anos, em especial na faixa a partir de 45 anos (Gráfico 2).

**GRÁFICO 2 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas, segundo Faixa Etária – Brasil, 1995, 2005 e 2015**



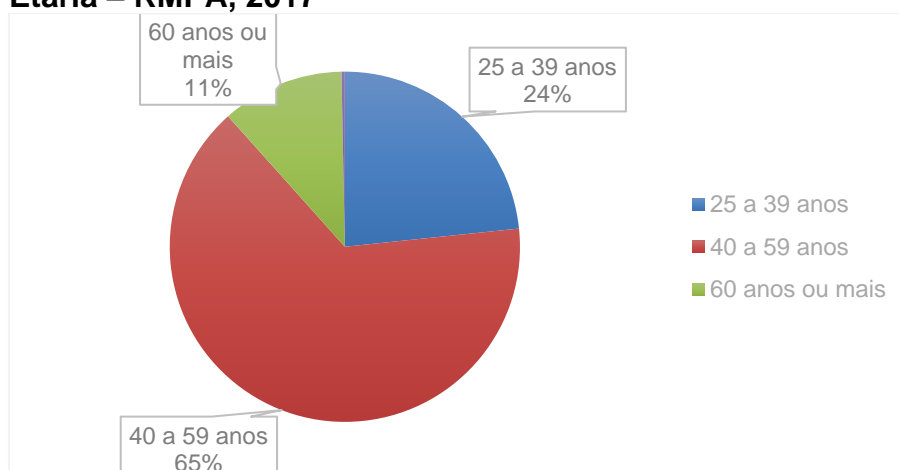
Fonte: IPEA/SPM/UNIFEM

Elaboração própria

\* população de 10 anos ou mais de idade

Na RMPA, a faixa de idade das trabalhadoras domésticas é ainda mais elevada. Em 2017, 63,8% tinham entre 40 e 59 anos de idade, havendo participação expressiva também de mulheres de 60 anos ou mais, correspondendo a 11,1% das trabalhadoras domésticas (Gráfico 3).

**GRÁFICO 3 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas, segundo Faixa Etária – RMPA, 2017**



Fonte: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT

Elaboração própria

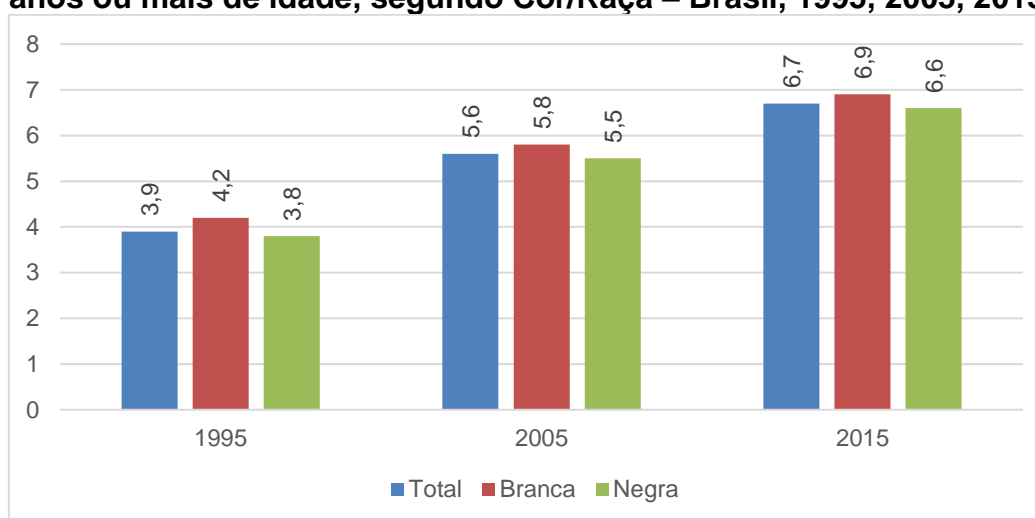
\* a amostra não comporta a desagregação para idade inferior a 25 anos

\*\* população de 10 anos ou mais de idade

O envelhecimento do perfil das trabalhadoras domésticas foi uma mudança marcante no decorrer dos anos 90 e 2000, tendo ocorrido de forma mais acentuada que no resto da estrutura ocupacional. A redução constante da participação de mulheres jovens no trabalho doméstico é resultado de diversos fatores, como a entrada tardia de jovens no mercado de trabalho em geral, as oportunidades de permanência de estudos e o aumento da possibilidade de inserção em outros setores durante o período de crescimento econômico (FURNO, 2016; VIECELI, 2015).

Por fim, no que diz respeito ao perfil das trabalhadoras domésticas, apesar da existência de melhorias, o nível de instrução formal é baixo. Em 2015, no Brasil, a média de anos de estudo das trabalhadoras domésticas era de 6,7 anos, sendo que as trabalhadoras domésticas negras apresentavam média de tempo de estudo inferior às brancas, conforme Gráfico 4.

**GRÁFICO 4 – Média de Anos de Estudo das Trabalhadoras Domésticas com 16 anos ou mais de idade, segundo Cor/Raça – Brasil, 1995, 2005, 2015**



Fonte: IPEA/SPM/UNIFEM

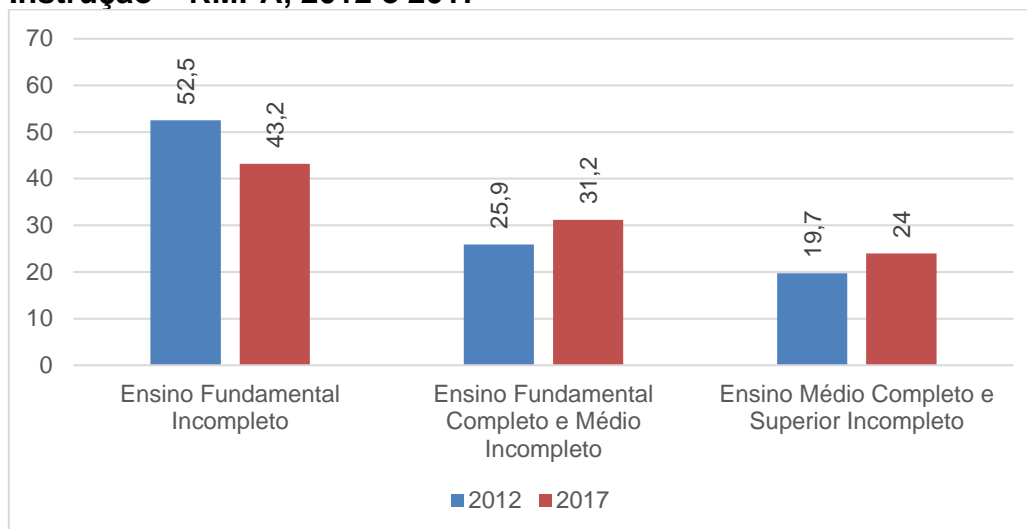
Elaboração própria

\* população de 16 anos ou mais de idade

\*\* a população negra é composta por pretos e pardos

Na RMPA, embora haja uma melhoria na escolaridade das trabalhadoras domésticas a cada ano, conforme Gráfico 5, ainda assim, em 2017, 74,4% não haviam concluído o ensino obrigatório, já que 43,2% das trabalhadoras domésticas da RMPA não tinham concluído o ensino fundamental, e outras 31,2% não tinham concluído o ensino médio.

**GRÁFICO 5 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas, segundo Nível de Instrução – RMPA, 2012 e 2017**



Fonte: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT  
Elaboração própria

\* a amostra não comporta desagregação para as categorias “Analfabeta” e “Ensino Superior Completo”

Conforme Vieceli (2015), a questão da escolaridade é especialmente importante, devido à acentuada diferença com as trabalhadoras de outros setores, em que a maior concentração de trabalhadoras são as que possuem Ensino Médio Completo e Superior Incompleto. Segundo a pesquisadora, os dados demonstram que:

O perfil dos anos de estudo no dentre as ocupadas indica que a escolaridade menor está correlacionada com a maior participação no emprego doméstico (...). Além disso, os dados mostram que esta correlação afeta da mesma forma tanto as mulheres negras como as não negras, apontando que o fator escolaridade possivelmente tem maior peso do que o fator raça na determinação da ocupação doméstica. A maior presença de mulheres negras empregadas como domésticas, portanto, poderia ser explicada pela menor escolaridade das mulheres negras em geral, quando comparada com as não negras.” (VIECELI, 2015, p. 93)

Até agora, foram apresentados dados sobre o perfil de quem desempenha o trabalho doméstico remunerado. Com exceção da faixa etária das trabalhadoras domésticas, em que se assistiu notável envelhecimento nos últimos anos, o que se percebe é a permanência de características como a ampla predominância de mulheres e a sobrerrepresentação de pessoas negras e de baixa escolaridade. Nesse sentido, Brites (2013) aponta como uma das continuidades do trabalho doméstico o “lugar social” onde são recrutadas as trabalhadoras, ou seja, “entre mulheres, as quais

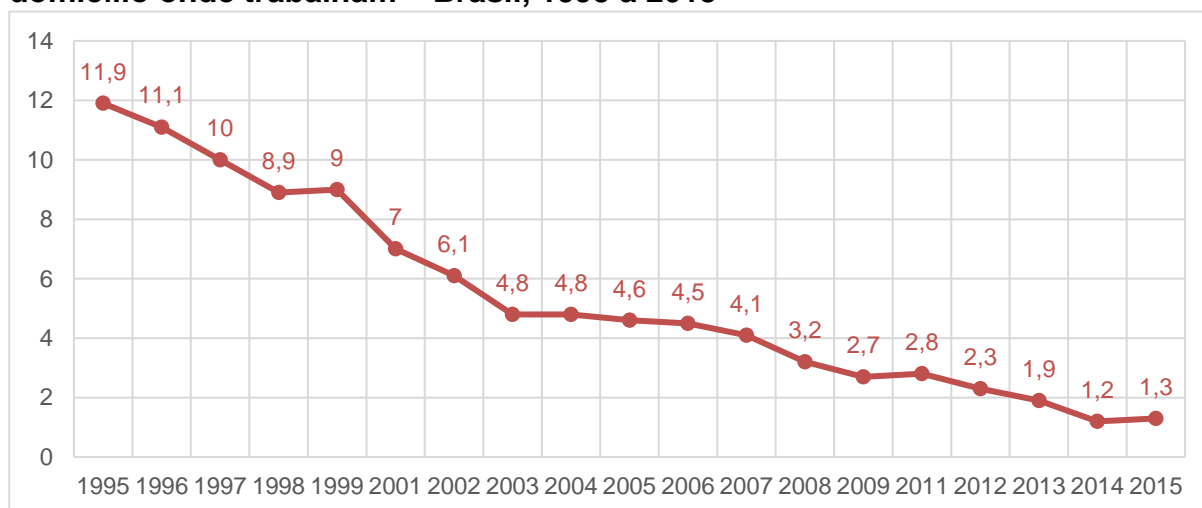
geralmente provêm daquelas camadas mais pobres e com índices menores de escolaridade, características sobrepostas por uma forte marca de racialização.” (BRITES, 2013, p. 429)

## 2.2 Características do trabalho doméstico remunerado e efetivação de direitos

Neste subcapítulo, são apresentados dados sobre características da ocupação e efetivação de direitos sociais trabalhistas, sendo possível identificar algumas questões em transformação no trabalho doméstico.

O local de residência das trabalhadoras domésticas talvez seja uma das características da ocupação que mais se alterou no Brasil ao longo dos anos 1990 e 2000; veja-se que, em 1995, 11,9% das domésticas residiam no local de trabalho, número que foi diminuindo até 1,3% em 2015 (Gráfico 6). Na RMPA, não foi possível identificar o percentual de trabalhadoras domésticas residentes no local de trabalho, pois a amostra das pesquisas realizadas de 2012 a 2017 não comportou a desagregação para a categoria, demonstrando uma perda de significância estatística.

**GRÁFICO 6 – Percentual de Trabalhadoras Domésticas que residem no domicílio onde trabalham – Brasil, 1995 a 2015**



Fonte: IPEA/SPM/UNIFEM

Elaboração própria

\* população de 10 anos ou mais de idade

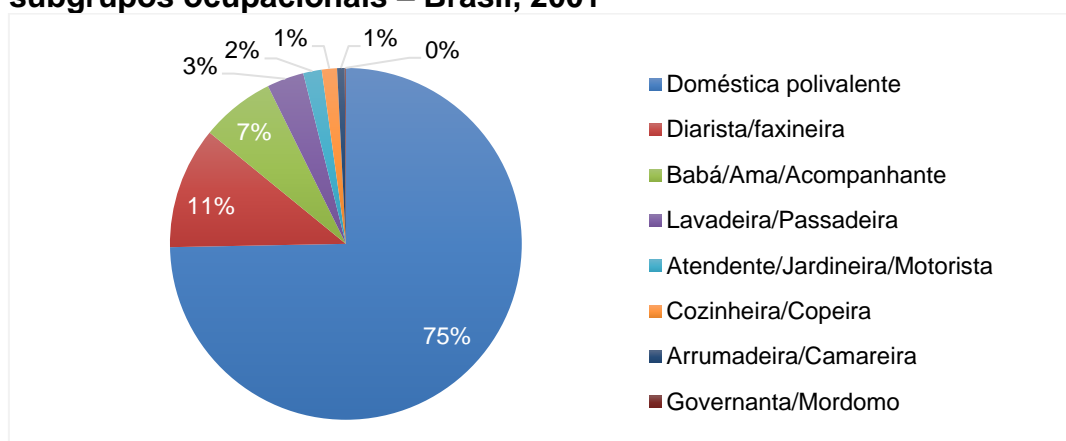
\*\* a população negra é composta por pretos e pardos

\*\*\* a PNAD não foi realizada nos anos de 2000 e 2010

Conforme abordado anteriormente, o trabalho doméstico envolve diversas tarefas relacionadas aos cuidados com a casa e a família. Assim, cozinheiras, passadeiras, babás, faxineiras, cuidadoras de idosos, motoristas particulares – por

exemplo, para levar as crianças na escola –, são todas ocupações relacionadas ao trabalho doméstico. De maneira predominante, as trabalhadoras domésticas ocupam cargos não especializados ou polivalentes, ou seja, desempenham as mais diversas tarefas domésticas em conjunto. Conforme Fraga (2010), em 2001,<sup>12</sup> no Brasil, 74,7% das mulheres trabalhadoras domésticas tinham ocupação polivalente, enquanto 11,2% eram faxineiras; as demais se dividiam em pequenos percentuais desenvolvendo atividade como arrumadeira, babá, cozinheira/copeira e lavadeira/passadeira (Gráfico 7). Já na RMPA, nos anos de 2012 e 2013, metade das mulheres trabalhadoras domésticas eram polivalentes, desenvolvendo serviços gerais; na sequência, 19% eram faxineiras e 14% diaristas;<sup>13</sup> cuidadoras de idosos correspondiam a 10% e babás a 7% das trabalhadoras domésticas (Gráfico 8).

**GRÁFICO 7 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas segundo subgrupos ocupacionais – Brasil, 2001**



Fonte: FRAGA, 2010  
Elaboração própria

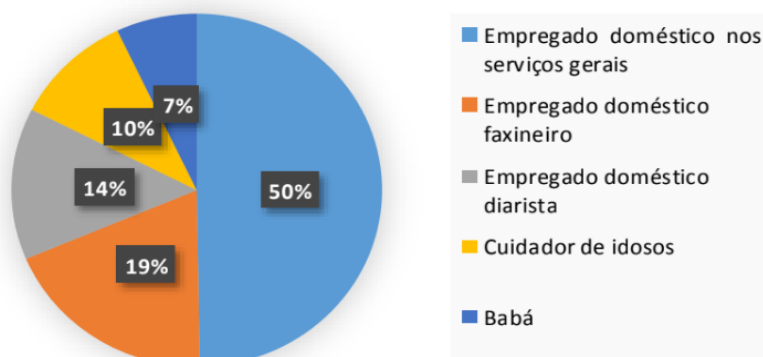
<sup>12</sup> Fraga (2010) explica os dados utilizados, considerando as mudanças de categorização da PNAD. Conforme o pesquisador, de 1992 a 2001 “havia a possibilidade de fazer a diferenciação interna do serviço doméstico remunerado, pois aos seus subgrupos eram direcionados códigos de ocupação” (FRAGA, 2010, p. 55). A partir de 2002, no entanto, diversas atividades do serviço doméstico passaram a ser reunidas sob um mesmo código de ocupação, sem distinção, enquanto algumas outras atividades, como acompanhante de idosos e cozinheira, passaram a agregar quem desenvolvia essas atividades em residências familiares como também em empresas. Assim, a fim de diferenciar as diferentes atividades desenvolvidas por trabalhadores domésticos, foram utilizados os dados de 2001.

<sup>13</sup> Conforme Fraga (2010), ao realizar aprofundado estudo sobre a nova configuração do trabalho doméstico remunerado através das diaristas, a imagem mais disseminada é que diaristas fazem apenas a limpeza da residência; no entanto, afirma que o grupo é mais amplo, havendo lavadeiras, passadeiras, cozinheiras e, inclusive, diaristas polivalentes, que vão apenas alguns dias na residência mas lá realizam todas as tarefas.



## GRÁFICO 8 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas segundo subgrupos ocupacionais – RMPA, 2012-2013

### Porto Alegre



Fonte: VIECELI, 2015, p. 84

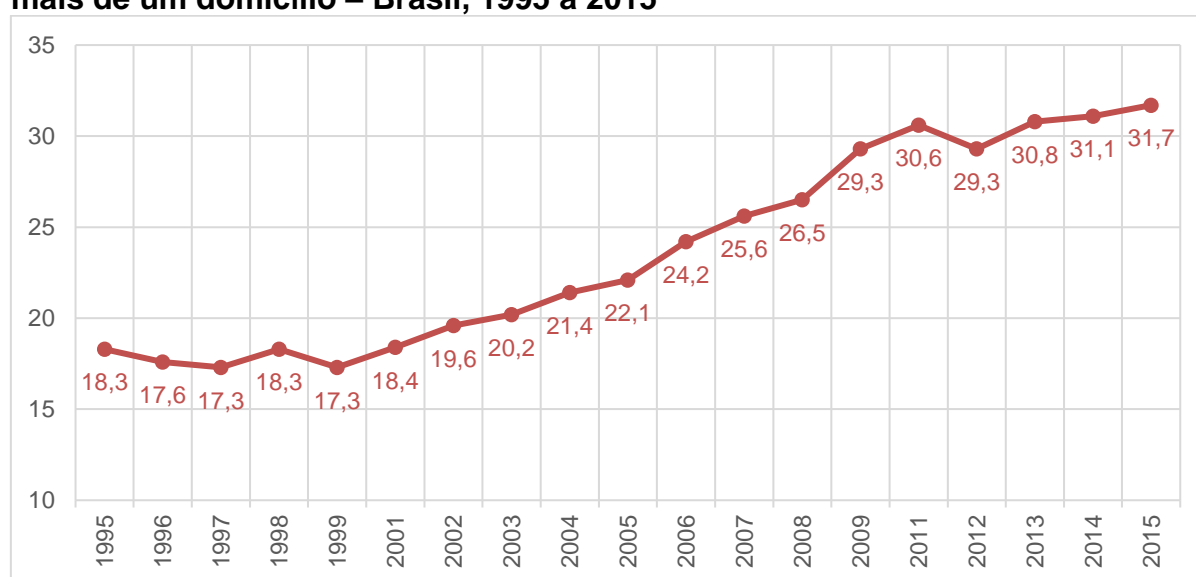
Outra importante mudança nas características da ocupação tem sido um aumento constante nos anos 2000 da proporção de trabalhadoras domésticas diaristas, em contraposição às mensalistas. Para fins de identificação nos dados estatísticos, são duas as principais características que configuram o trabalho enquanto diarista: a realização de trabalho doméstico remunerado em mais de uma residência e o pagamento na forma de diárias.<sup>14</sup>

No Brasil, em 1995, 18,3% das trabalhadoras domésticas prestavam serviço em mais de um domicílio, representando, portanto, cerca de um quinto do total de trabalhadoras domésticas. Desde 1999, a quantidade de domésticas que trabalhavam em mais de um domicílio teve constante aumento, alcançando o percentual de 31,7% em 2015, correspondendo a quase um terço do total (Gráfico 9). Ao longo desse período, o percentual das mulheres que prestavam serviço em mais de um domicílio sempre foi maior dentre as trabalhadoras domésticas brancas, correspondendo a 20,9% em 1995 e 34,1% em 2015. Já entre as trabalhadoras domésticas negras,

<sup>14</sup> Fraga (2010), em aprofundada pesquisa acerca das trabalhadoras diaristas, aponta outras distinções frente às mensalistas, conforme percepção das próprias trabalhadoras domésticas. Para elas, as principais diferenças são a frequência com que o trabalho é efetuado, a forma de pagamento e o tipo de atividade realizada. Conforme o pesquisador, “para algumas trabalhadoras domésticas, uma diarista não pode ser assim considerada se realiza todas as tarefas da casa, pois ela pressupõe um trabalho especializado. Além desses três, outros marcadores da diferença foram ressaltados pelas entrevistadas: o número de domicílios nos quais o serviço é prestado, o desgaste físico demandado pelo trabalho, o cumprimento ou não de horários fixos, o maior ou o menor rendimento, a presença ou a ausência de determinadas garantias sociais e o tipo de relação, mais ou menos afetiva, estabelecida entre a família empregadora e a trabalhadora doméstica.” De modo geral, o trabalho das diaristas foi caracterizado como “mais “nômade”, de faxina, fisicamente árduo, por tarefa, sem vínculos formais e afetivos, e com pagamento diário e mais elevado” (FRAGA, 2010, p. 148).

16,2% prestavam serviço em mais de um domicílio em 1995, e 30,5% em 2015 (IPEA). A prestação de serviços em mais de um domicílio é uma das características do trabalho de diarista; embora não seja definidora – visto que existem diaristas que trabalham em um só local, bem como mensalistas que trabalham em dois locais, ou que fazem diárias em seus dias de folga do trabalho principal – é uma das principais formas de diferenciar mensalistas e diaristas em algumas bases de dados, como é o caso da PNAD.

**GRÁFICO 9 – Percentual de Trabalhadoras Domésticas que prestam serviço em mais de um domicílio – Brasil, 1995 a 2015**



Fonte: IPEA/SPM/UNIFEM

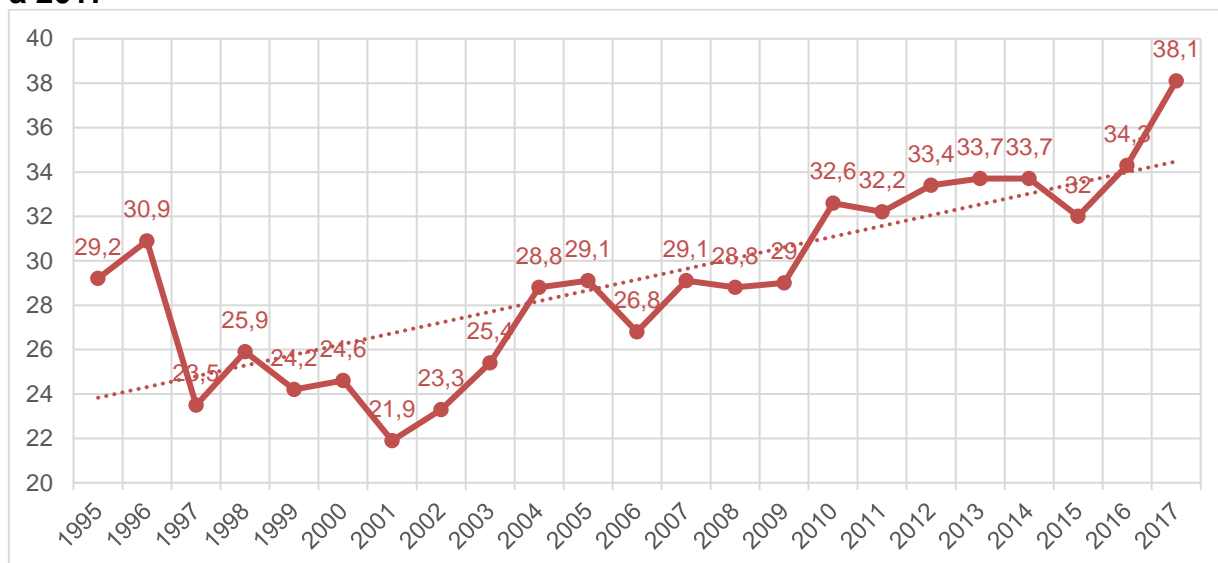
Elaboração própria

\* população de 10 anos ou mais de idade

\*\* a PNAD não foi realizada nos anos de 2000 e 2010

Já na RMPA, embora com algumas variações, é possível também identificar uma linha de tendência ascendente na proporção das trabalhadoras domésticas diaristas, que em 2017 alcançaram 38,1%, ou seja, mais de um terço do total (Gráfico 10). A PED, através da qual se obtiveram os dados aqui apresentados, classifica as diaristas enquanto a “pessoa que trabalha em casa de uma ou mais famílias, em serviços domésticos, recebendo remuneração em forma de salário, por dia” e que desenvolve funções de cozinheira, arrumadeira, faxineira, lavadeira e/ou passadeira (DIEESE).

**GRÁFICO 10 – Percentual de Trabalhadoras Domésticas Diaristas – RMPA, 1995 a 2017**



Fonte: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT

Elaboração própria

\* população de 10 anos ou mais de idade

A diferenciação entre trabalhadoras domésticas mensalistas e diaristas ocorre também no âmbito jurídico, sendo tal distinção de especial relevância, visto que os direitos trabalhistas – conforme instituídos pela EC 72/2013 e LC 150/2015 e já apresentados anteriormente – somente são assegurados às mensalistas. A primeira lei brasileira a regulamentar o emprego doméstico (Lei nº 5.859/72) o definiu enquanto um serviço de natureza contínua, sendo posteriormente consolidado no Tribunal Superior do Trabalho o entendimento de que a natureza contínua se configurava a partir de três dias de trabalho por semana para o mesmo empregador (BIAVASCHI, 2014). Recentemente, a LC 150/2015 instituiu esse entendimento, caracterizando como empregado doméstico somente aquele que presta serviço mais de dois dias por semana para a mesma pessoa ou família.

Tendo em vista que essa pesquisa se propõe identificar, dentre outros aspectos, a efetivação dos direitos trabalhistas previstos na EC 72/2013 e na LC 150/2015, as trabalhadoras domésticas diaristas encontram-se fora do escopo da pesquisa, já que não tem, atualmente, direitos trabalhistas previstos. Os dados apresentados até o momento se referiam a todas trabalhadoras domésticas, incluindo mensalistas e diaristas. A partir de agora, os dados apresentados se relacionam com a efetivação dos direitos sociais trabalhistas das domésticas, de modo que, quando possível, são apresentados dados específicos das trabalhadoras domésticas

mensalistas, que podem ser chamadas também de empregadas domésticas, considerando que as domésticas mensalistas se enquadram em uma relação de emprego, conforme previsto na legislação. Nesse sentido, importante destacar as limitações dos dados utilizados, como já referido no que dizia respeito às diaristas. No caso da PNAD Contínua, quando possível, são utilizados os dados referentes a trabalhadoras que prestam serviço em apenas um domicílio, por ser a categoria que mais se aproxima das trabalhadoras mensalistas – ainda que possam existir mensalistas que trabalham em mais de um domicílio, assim como diaristas que trabalhem em um único domicílio. Por sua vez, a PED já apresenta classificação própria de domésticas mensalistas, considerando enquanto a “pessoa que trabalha em casa de uma única família, realizando serviços domésticos e recebendo salário mensal.” (PED)

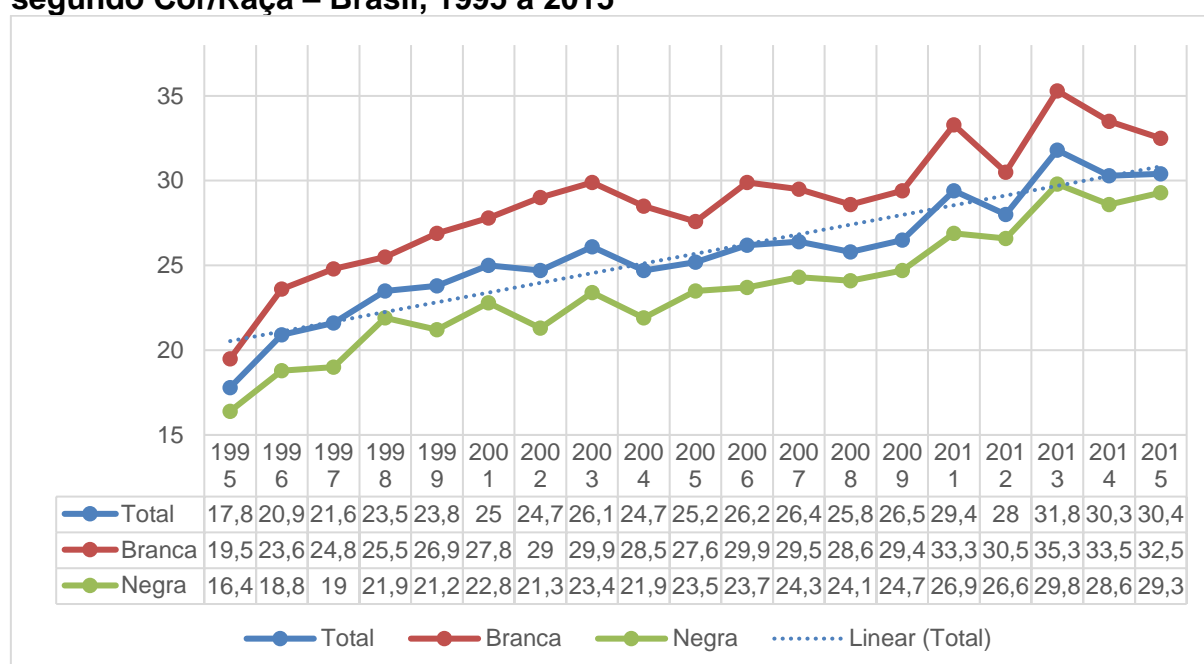
Uma das características marcantes do trabalho doméstico remunerado no Brasil é o alto nível de informalidade, seja na figura das diaristas, como também das mensalistas que não tem sua CTPS assinada. Mesmo considerando que o mercado de trabalho brasileiro como um todo se caracteriza pela informalidade, o trabalho doméstico apresenta níveis ainda menores de formalização. No primeiro trimestre de 2019, por exemplo, 28,9% dos trabalhadores domésticos (incluindo mensalistas e diaristas) tinham carteira assinada no Brasil, frente a 74,7% dos empregados no setor privado (IBGE, 2019).

Apesar disso, houve melhoras consideráveis em determinados períodos. Melo (1998) aponta que entre 1985 e 1995 houve aumento de mais de 5 pontos percentuais na participação de trabalhadores domésticos com carteira na categoria, embora tenha se mantido como uma das piores marcas da economia nacional; a pesquisadora aponta, ainda, que a informalidade atinge de forma mais marcante as mulheres, visto que, no período analisado, os homens trabalhadores domésticos com carteira representavam quase o dobro das mulheres em igual situação.

Em 1995, a proporção de mulheres trabalhadoras domésticas com carteira assinada era de 19,5%, tendo sucedido constantes aumentos nos anos seguintes, até 2003, quando alcançou a proporção de 26,1%. A partir de então, houve anos com aumentos e reduções, mas mantendo-se a tendência crescente até 2015, quando as trabalhadoras domésticas com carteira assinada chegaram a 30,4% da categoria, conforme Gráfico 11. Veja-se ainda que, no decorrer desse período, as trabalhadoras domésticas brancas tinham uma proporção maior de assinatura da CTPS do que as

domésticas negras; em 1995 e em 2015, anos com maior aproximação do percentual de formalização de domésticas brancas e negras, houve diferença de mais de 3 pontos percentuais, sendo a maior distância, de 7,7 pontos percentuais, em 2002. Tais diferenças de raça e gênero não chegam a surpreender, não sendo exclusividade do trabalho doméstico, visto que “as desigualdades sociais estão presentes e se reproduzem na informalidade, diante das desiguais oportunidades de mulheres e negros” (ARAÚJO, LOMBARDI, 2013, p. 456).

**GRÁFICO 11 – Percentual de Trabalhadoras Domésticas com Registro na CTPS, segundo Cor/Raça – Brasil, 1995 a 2015**



Fonte: IPEA/SPM/UNIFEM

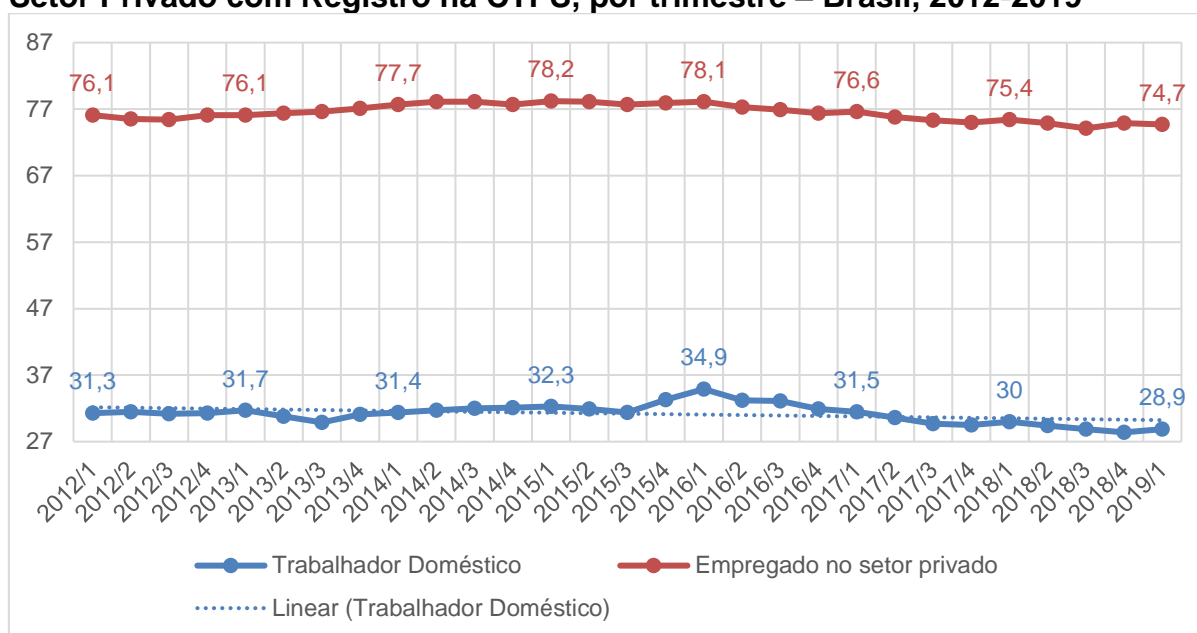
Elaboração própria

\* população de 10 anos ou mais de idade

\*\* a PNAD não foi realizada nos anos de 2000 e 2010

Apesar da tendência de crescimento ao longo de 30 anos, conforme indicado anteriormente, dados mais recentes dão indícios de que pode estar ocorrendo uma reversão da tendência. Segundo dados trimestrais da PNAD Contínua, desde 2016 vem ocorrendo paulatinamente uma redução da proporção carteira assinada no setor de trabalho doméstico, tendo chegado no primeiro trimestre de 2019 a 28,9% (Gráfico 12 – inclui homens e mulheres). Tal redução pode estar relacionada com um período de recessão econômica do país, podendo-se perceber no Gráfico 12 que a proporção de empregados do setor privado com carteira assinada também tem demonstrado tendência de redução desde 2016.

**GRÁFICO 12 – Percentual de Trabalhadores Domésticos e de Empregados no Setor Privado com Registro na CTPS, por trimestre – Brasil, 2012-2019**



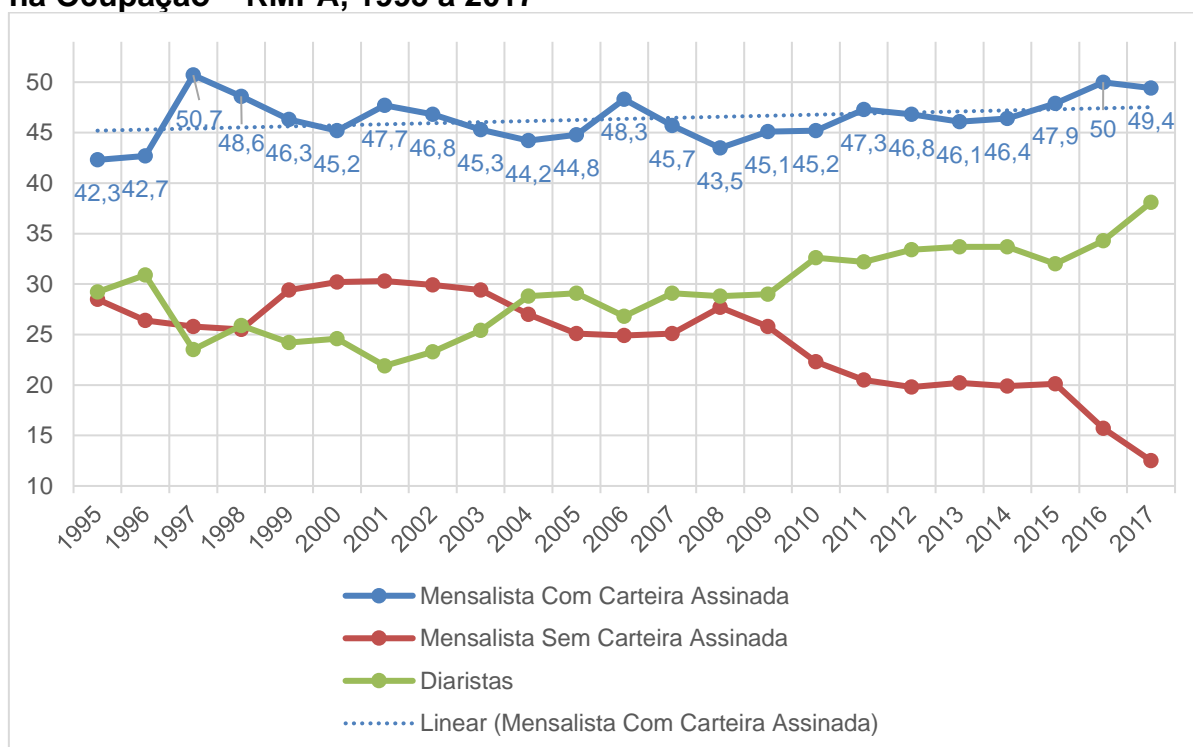
Fonte: IBGE PNAD contínua

Elaboração própria

\* população de 14 anos ou mais de idade

Historicamente, a RMPA tem um dos maiores índices de formalização de trabalhadoras domésticas no Brasil. Em 1995, 42,3% das trabalhadoras domésticas tinham sua CTPS assinada; as demais se dividiam quase igualmente entre mensalistas sem carteira assinada e diaristas (Gráfico 13). No decorrer de 22 anos, em meio a diversos aumentos e diminuições, a tendência foi de crescimento das trabalhadoras com carteira assinada, que em 2017 atingiram o percentual de 49,4%. As maiores alterações, no entanto, ocorreram entre mensalistas sem carteira e diaristas, sendo que, desde 2008, estabeleceu-se uma tendência expressiva de redução das mensalistas sem carteira e aumento das diaristas, conforme já relatado anteriormente. Nesse sentido, é possível que esteja ocorrendo uma migração das mensalistas sem carteira para diaristas como uma forma de “regularização jurídica” da relação de trabalho, visto que não há qualquer obrigação legal prevista para contratação de diaristas, enquanto por sua vez a relação de trabalho doméstico mensal sem assinatura da CTPS é ilegal.

**GRÁFICO 13 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas segundo Posição na Ocupação – RMPA, 1995 a 2017**



Fonte: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT

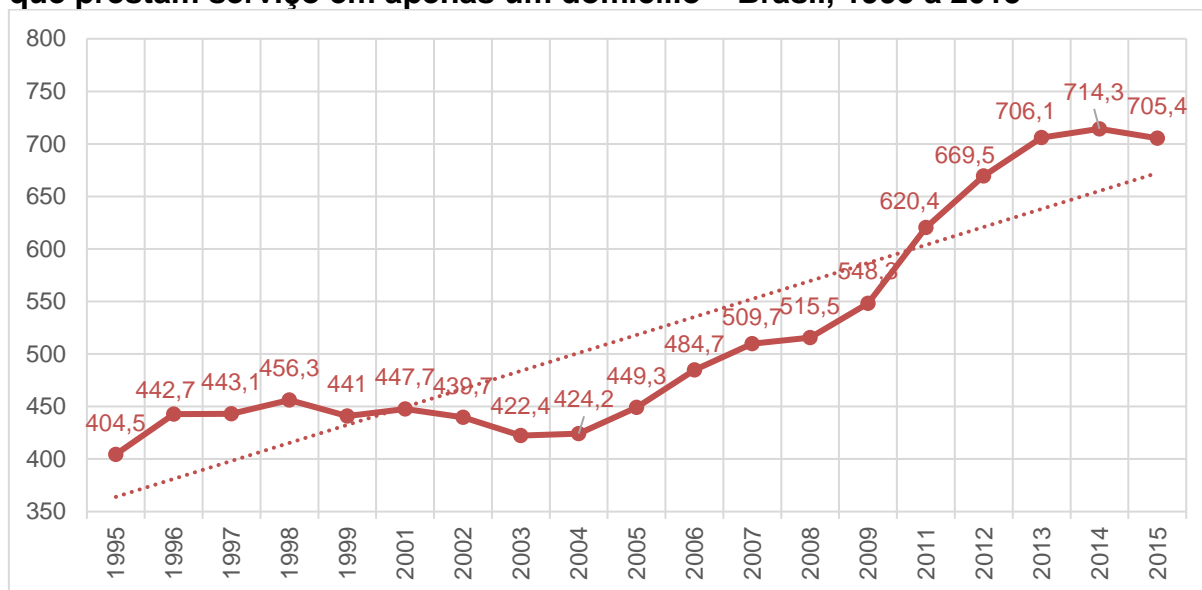
Elaboração própria

\* população de 10 anos ou mais de idade

O trabalho doméstico se caracteriza também pelos baixos rendimentos, compondo uma das ocupações de menor rendimento dentre os demais setores (MELO, 1998), frequentemente encontrando-se abaixo do salário mínimo. Lembre-se que, para as trabalhadoras domésticas mensalistas, desde a Constituição Federal de 1988 está previsto o direito ao salário mínimo. Ainda que este direito não se efetive por completo, em especial dentre as trabalhadoras domésticas sem registro na carteira, como se verá na sequência, o salário mínimo acaba por servir como parâmetro para estabelecer os valores pagos às domésticas.

Nesse sentido, veja-se que nos anos 2000 houve aumento real da remuneração média mensal das trabalhadoras domésticas que prestam serviço em apenas um domicílio (Gráfico 14), o que pode estar vinculado a política de valorização real do salário mínimo. Em 1995, o rendimento médio real no Brasil foi de R\$ 404,50 (período de referência set.2015), tendo alcançado R\$ 705,40 em 2015, um aumento de quase 75%, o que, no entanto, não foi suficiente para ultrapassar o salário mínimo, cujo valor nominal no mesmo ano era R\$ 788,00.

**GRÁFICO 14 – Rendimento Médio Real Mensal das Trabalhadoras Domésticas que prestam serviço em apenas um domicílio – Brasil, 1995 a 2015**



Fonte: IPEA/SPM/UNIFEM

Elaboração própria

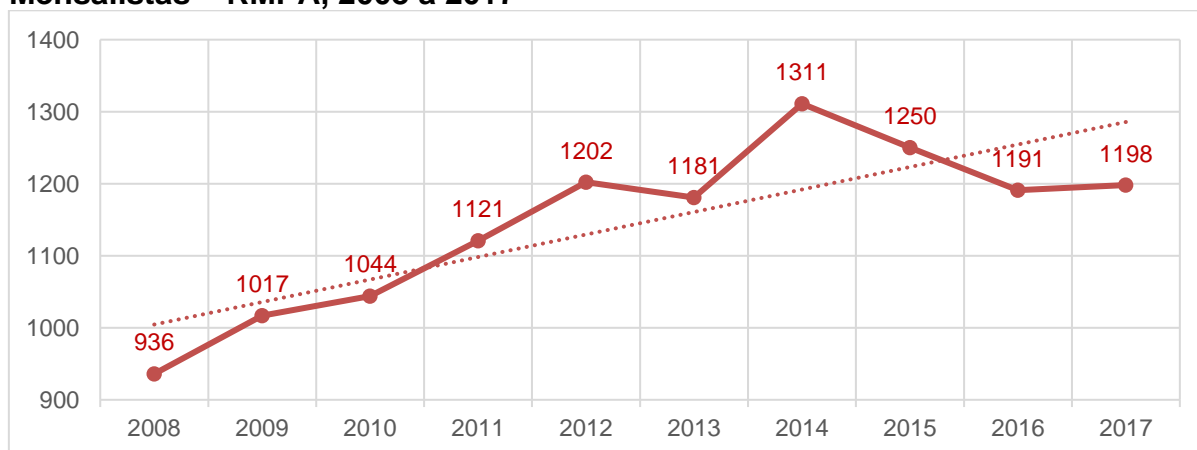
\* população de 10 anos ou mais de idade

\*\* a PNAD não foi realizada nos anos de 2000 e 2010

\*\*\* rendimento mensal no trabalho principal na semana de referência, deflacionado com base no INPC, período de referência set./2015

Já a RMPA tem uma média salarial superior que a média brasileira, em geral acima do salário mínimo. Em 2008, as trabalhadoras domésticas mensalistas ganhavam o valor médio de R\$ 936,00 mensais, que teve sucessivos ganhos reais nos anos seguintes, com o pico de R\$ 1.311,00 em 2014; em 2015 e 2016 houve perda do valor real, e em 2017, o valor médio mensal foi de R\$ 1.198,00 (Gráfico 15).

**GRÁFICO 15 – Rendimento Médio Real Mensal das Trabalhadoras Domésticas Mensalistas – RMPA, 2008 a 2017**



Fonte: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT

Elaboração própria

\* população de 10 anos ou mais de idade

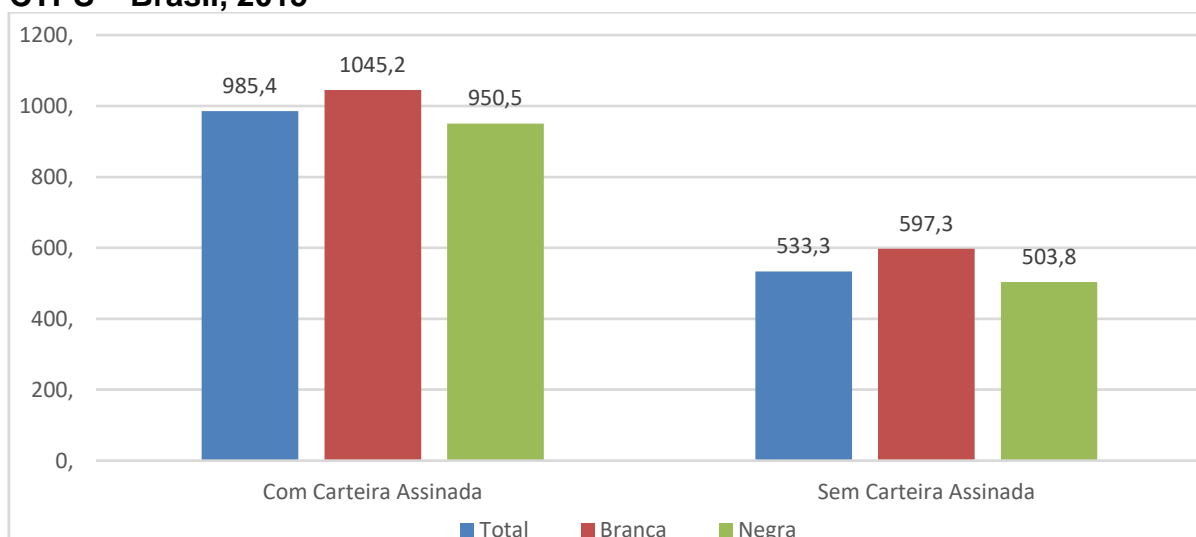
\*\* valores em Reais, deflacionado com base no IPC-IEPE, período de referência nov./2017



Além de ter como parâmetro salário mínimo, o crescimento da média salarial de trabalhadoras mensalistas pode estar relacionado com o aumento proporcional de trabalhadoras com registro na CTPS, visto que a média salarial de trabalhadoras registradas é superior à de trabalhadoras sem registro. Em 2015, no Brasil, na categoria de trabalhadoras domésticas que prestam serviços em apenas um domicílio, as que tinham carteira registrada receberam em média R\$ 985,40 mensais, quase 85% a mais do que a média de R\$ 533,30 recebida por quem não tinha registro (Gráfico 16).

Ainda, existem diferenças salariais consideráveis entre trabalhadoras brancas e negras, independente de registro na CTPS. Em 2015, as mensalistas negras com carteira assinada receberam em média R\$ 950,50 no Brasil, enquanto as mensalistas brancas na mesma situação receberam R\$ 1.045,20, cerca de 10% a mais. Dentre as trabalhadoras se registro na carteira, a diferença foi ainda maior: enquanto as negras receberam R\$ 503,80, as brancas receberam R\$ 597,30, quase 18% a mais (Gráfico 16).

**GRÁFICO 16 – Rendimento Médio Real Mensal das Trabalhadoras Domésticas que prestam serviço em apenas um domicílio, segundo Cor/Raça e Registro na CTPS – Brasil, 2015**



Fonte: IPEA/SPM/UNIFEM

Elaboração própria

\* população de 10 anos ou mais de idade

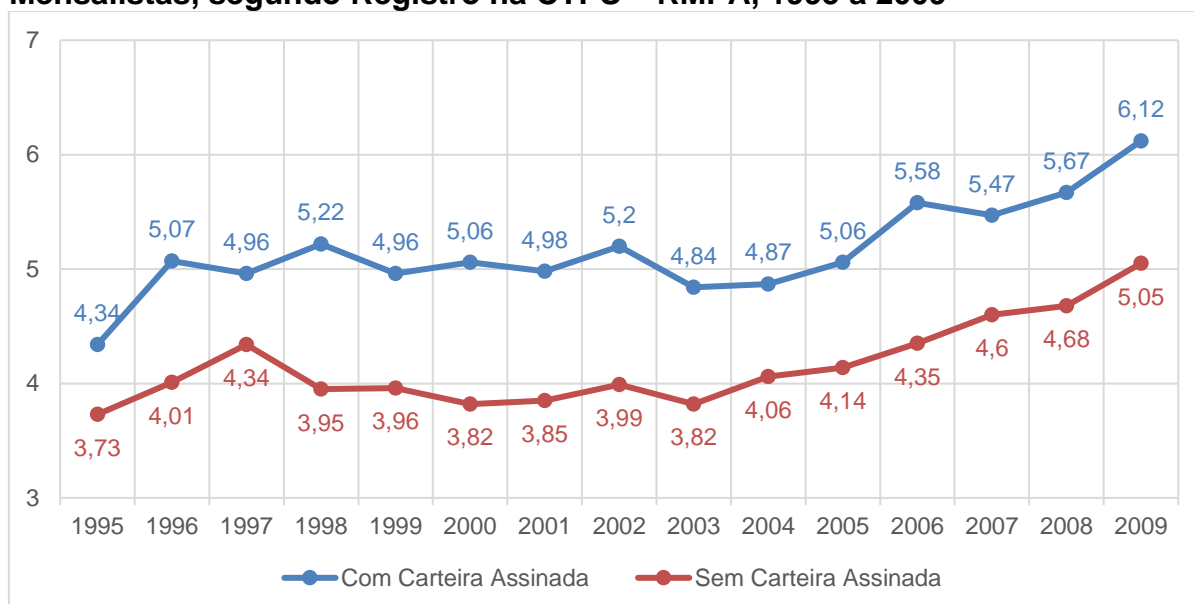
\*\* a população negra é composta por pretos e pardos

\*\*\* a PNAD não foi realizada nos anos de 2000 e 2010

\*\*\*\* rendimento mensal no trabalho principal na semana de referência, deflacionado com base no INPC, período de referência set./2015

Também na RMPA há diferenças salariais consideráveis conforme o registro na CTPS, embora em menores proporções do que no Brasil. Na RMPA, ao longo da séria histórica da PED, em todos os anos o salário médio por hora das trabalhadoras mensalistas com registro foi superior ao das mensalistas sem registro, tendo alcançado a maior diferença, de 32%, em 1998. Em 2009, último ano em que houve amostra suficiente de mensalistas sem carteira para identificar a média salarial, a diferença foi de cerca de 21%, com média de R\$ 6,12 por hora da trabalhadora registrada frente a R\$ 5,05 no caso da trabalhadora sem registro (Gráfico 17).

**GRÁFICO 17 – Rendimento Médio Real por Hora das Trabalhadoras Domésticas Mensalistas, segundo Registro na CTPS – RMPA, 1995 a 2009**



Fonte: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT

Elaboração própria

\* população de 10 anos ou mais de idade

\*\* valores em Reais, deflacionado com base no IPC-IEPE, período de referência nov./2017

O registro da CTPS também tem forte relação com a contribuição para a previdência social. Na RMPA, a quase totalidade das trabalhadoras mensalistas com registro na carteira contribui para a previdência; desde 2012, período que abrange os dados da PED no tocante, mais de 99% das domésticas mensalistas contribuíam para a previdência, sendo que em 2017 o percentual de contribuição atingiu 100%. Por sua vez, a maior parte das mensalistas sem registro na carteira não contribui para a previdência: em 2017, 80,7% das trabalhadoras nessa posição na ocupação não contribuíram (Quadro 1).

**QUADRO 1 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas Mensalistas, conforme Registro na CTPS, por contribuição para Previdência – RMPA, 2012 a 2017**

		2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Com Carteira Assinada</b>	<b>Contribui</b>	99,6	99,6	99,7	99,6	99,4	100
	<b>Não contribui</b>	*	*	*	*	*	*
<b>Sem Carteira Assinada</b>	<b>Contribui</b>	*	*	*	*	*	*
	<b>Não contribui</b>	79,7	82,4	82,9	81,8	81,9	80,7

Fonte: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT

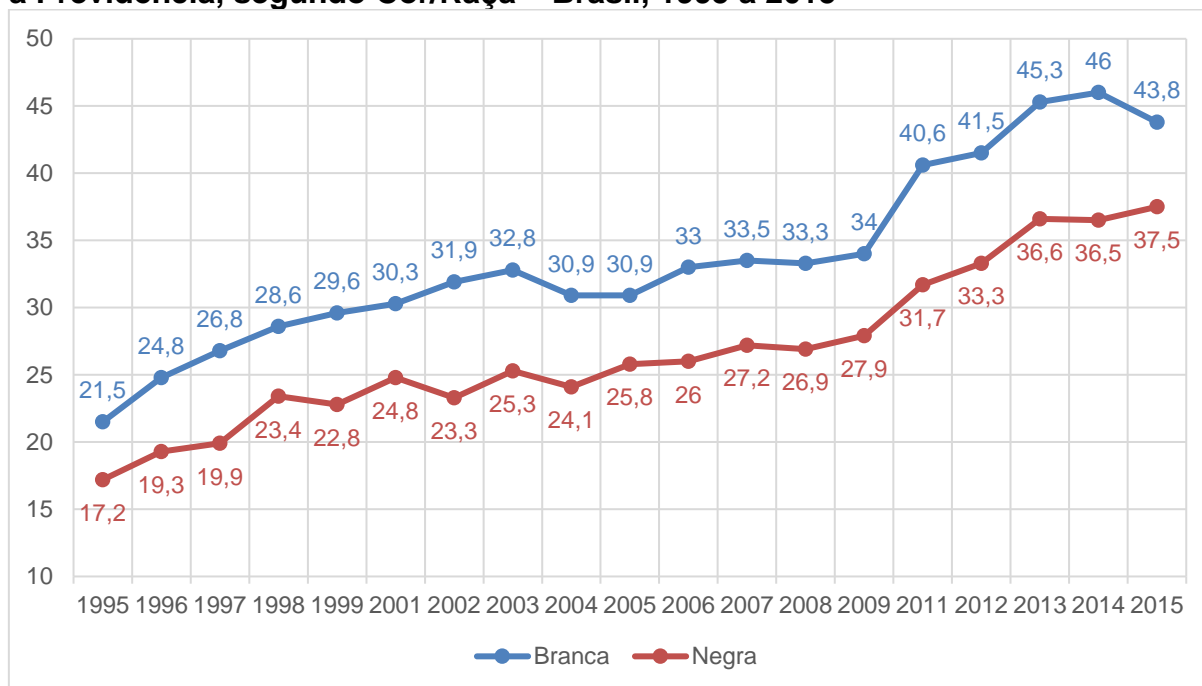
Elaboração própria

\* a amostra não comporta a desagregação para esta categoria

\*\* população de 10 anos ou mais de idade

Importante notar, ainda, que entre as trabalhadoras domésticas brancas o percentual de contribuição para a previdência é maior do que entre as negras. No Brasil houve aumento da contribuição entre 1995 e 2015 tanto para trabalhadoras brancas quanto negras, mas permaneceu existindo diferenças importantes entre ambas. Em 1995, 17,2% das domésticas (diaristas e mensalistas) negras contribuía para a previdência, enquanto 21,5% das brancas contribuía, ou seja, 25% a mais. Já em 2015, 37,5% das trabalhadoras negras contribuiu, frente a 43,8% das brancas, uma diferença de 16% - em 2014, a contribuição das trabalhadoras brancas foi 26% maior que das negras (Gráfico 18). É possível que as diferenças observadas, em relação à contribuição entre trabalhadoras brancas e negras, estejam relacionadas com a maior proporção de trabalhadoras brancas com assinatura da CTPS, visto que trabalhadoras com carteira assinada em geral contribuem para a previdência.

**GRÁFICO 18 – Percentual das Trabalhadoras Domésticas que Contribuem para a Previdência, segundo Cor/Raça – Brasil, 1995 a 2015**



Fonte: IPEA/SPM/UNIFEM

Elaboração própria

\* população de 10 anos ou mais de idade

\*\* a população negra é composta por pretos e pardos

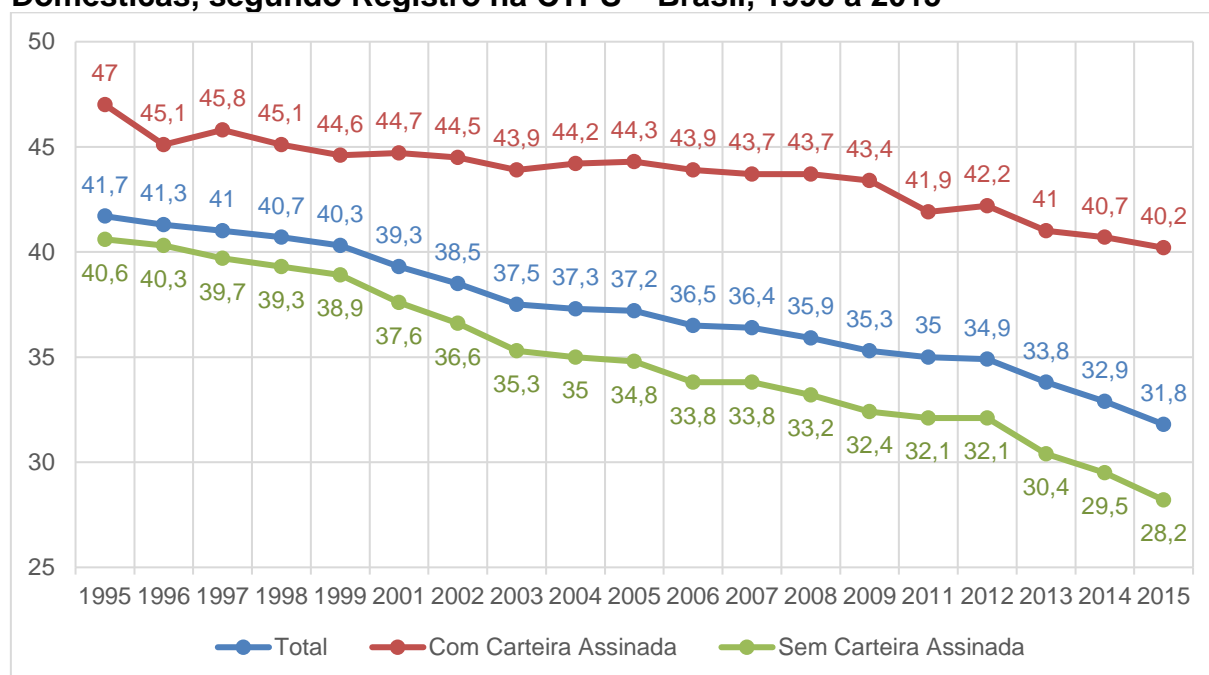
\*\*\* a PNAD não foi realizada nos anos de 2000 e 2010

Por fim, no que diz respeito às características da ocupação e à efetivação de direitos sociais trabalhistas, é importante lançar um olhar atento à jornada laboral das trabalhadoras domésticas. Historicamente, as longas jornadas são uma das características do trabalho doméstico; Melo (1998) aponta que, em 1985, 64,38% das trabalhadoras domésticas brasileiras tinham jornadas superiores a 44 horas semanais. A alta carga horária era facilitada no caso das domésticas que residiam no local de trabalho, podendo ser demandadas a qualquer momento do dia – e da noite. A disponibilidade permanente, como refere Ávila (2014), é uma marca da servidão histórica do trabalho doméstico, tendo sido por longo tempo ratificada pelo sistema jurídico brasileiro, que até 2013 não previa limite à jornada de trabalho, como já referido anteriormente.

Apesar disso, a jornada de trabalho média das domésticas vem declinando, tendência que se acentuou em 2013, quando enfim foi instituído o limite constitucional de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Se, em 1995, as trabalhadoras domésticas brasileiras tinham uma jornada média de 41,7 horas semanais, em 2015 essa jornada média foi de 31,8 horas semanais (Gráfico 19). Importante destacar, conforme os

dados em análise, a grande distância entre a jornada média semanal de trabalhadoras com e sem carteira assinada. Em todo o período analisado (1995 a 2015) as domésticas com carteira assinada tinham jornada média semanal superior às domésticas sem carteira – em 1995, laboravam 6,4 horas semanais a mais, diferença que se ampliou constantemente, até atingir 12 horas em 2015. Parte dessa diferença pode ser atribuída ao fato de que as trabalhadoras domésticas sem carteira incluem a maior parte das diaristas, cuja participação no trabalho doméstico vem se ampliando, e que costumam ter jornadas menores que as mensalistas. No entanto, existem também diferenças de jornada entre as mensalistas com e sem carteira assinada, conforme mostram os dados da RMPA, apresentados na sequência.

**GRÁFICO 19 – Média de Horas Semanais Trabalhadas por Trabalhadoras Domésticas, segundo Registro na CTPS – Brasil, 1995 a 2015**



Fonte: IPEA/SPM/UNIFEM

Elaboração própria

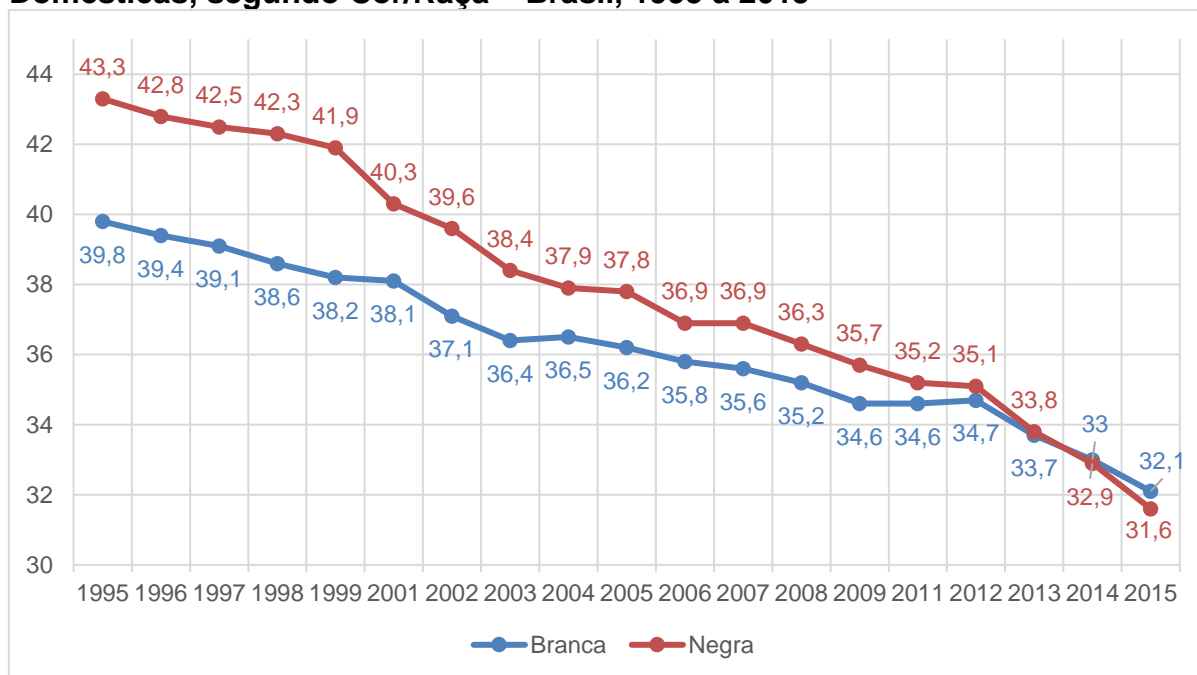
\* população de 10 anos ou mais de idade

\*\* a PNAD não foi realizada nos anos de 2000 e 2010

Se não houve redução das diferenças de jornadas conforme registro na carteira, por outro lado, as diferenças de jornada média entre trabalhadoras domésticas brancas e negras reduziram ano a ano (Gráfico 20). Em 1995, enquanto as domésticas brancas trabalhavam em média 39,8 horas semanais, as negras trabalhavam cerca de 43,3 horas semanais. Já em 2013, a diferença foi de apenas 0,1 horas a mais para as domésticas negras, e em 2014 houve uma inversão, com

maior jornada média das trabalhadoras brancas, o que se manteve em 2015, quando as domésticas brancas trabalharam em média 32,1 horas semanais e as negras 31,6 horas semanais.

**GRÁFICO 20 – Média de Horas Semanais Trabalhadas por Trabalhadoras Domésticas, segundo Cor/Raça – Brasil, 1995 a 2015**



Fonte: IPEA/SPM/UNIFEM

Elaboração própria

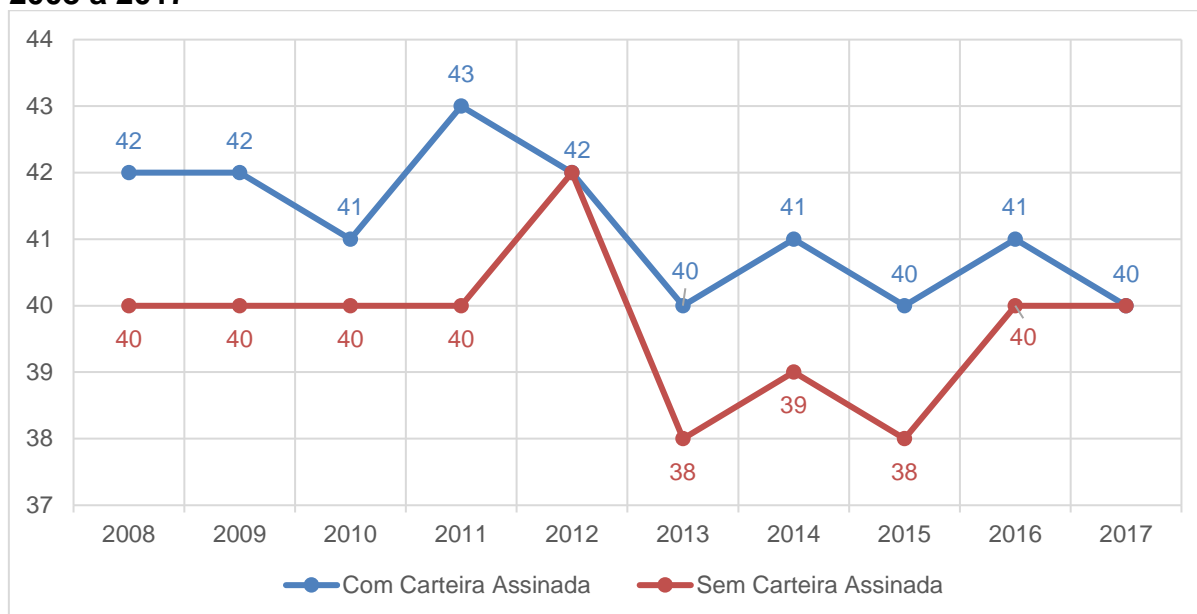
\* população de 10 anos ou mais de idade

\*\* a população negra é composta por pretos e pardos

\*\*\* a PNAD não foi realizada nos anos de 2000 e 2010

Na RMPA, ainda que de maneira mais discreta, também se pode perceber uma redução da jornada média semanal, em especial no ano de 2013, quando a jornada média das trabalhadoras domésticas mensalistas com carteira assinada caiu de 42 para 40 horas, e das mensalistas sem carteira caiu de 42 para 38 horas semanais (Gráfico 21). É importante destacar que o Sul é a região e que as trabalhadoras domésticas têm as menores jornadas médias semanais (IPEA). Ainda, assim como já indicavam os dados do Brasil, na RMPA as domésticas mensalistas com carteira assinada têm cargas horárias mais longas do que as mensalistas sem carteira assinada – lembrando que, nesses dados, não estão incluídas as diaristas. A diferença normalmente se encontra entre uma e duas horas semanais, sendo que em alguns anos os dados apontam a mesma jornada de trabalho.

**GRÁFICO 21 – Média de Horas Semanais Trabalhadas no Trabalho Principal por Trabalhadoras Domésticas Mensalistas, segundo Registro na CTPS – RMPA, 2008 a 2017**



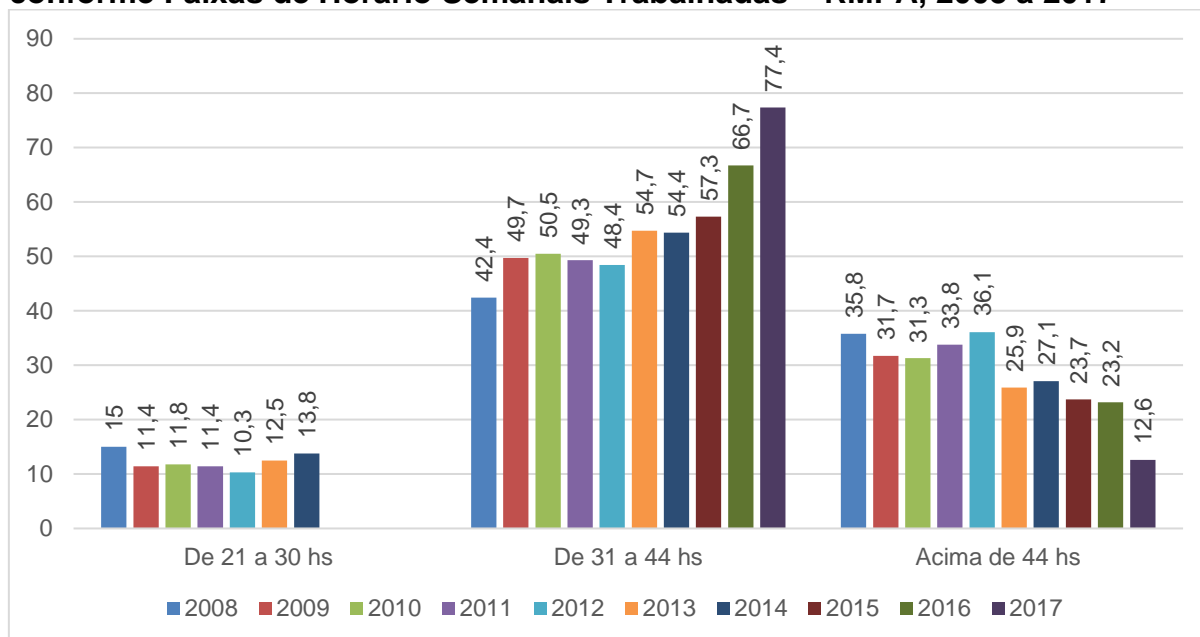
Fonte: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT

Elaboração própria

\* população de 10 anos ou mais de idade

Ainda que a jornada média semanal dê alguns indicativos das mudanças ocorridas nos últimos anos, é com um olhar mais atento às faixas de horários semanais que se torna possível perceber as alterações provavelmente influenciadas pela aprovação da EC 72/2013. Conforme Gráfico 22, desde 2013 as jornadas acima de 44 horas semanais sofreram uma grande redução. Em 2012, 36,1% das mensalistas da RMPA trabalhavam mais de 44 horas semanais, percentual que reduziu para 25,9% em 2013, chegando a 12,6% em 2017. Por sua vez, a partir de 2013, e em especial em 2016 e 2017, as jornadas de 31 a 44 horas semanais tiveram expressivo crescimento, concentrando a ampla maioria das domésticas mensalistas: em 2017, 77,4% cumpriam jornada nesta faixa de horário. O expressivo aumento das mensalistas cumprindo entre 31 e 44 horas se deveu não somente à redução das que trabalhavam mais que 44 horas, mas também da redução das que laboravam menos horas, havendo um desaparecimento estatístico das mensalistas que cumpriam entre 21 e 30 horas em 2016 e 2017. Houve, portanto, uma concentração das trabalhadoras domésticas mensalistas na maior faixa de jornada legal, sem a necessidade de pagamento de horas extras.

**GRÁFICO 22 – Distribuição (%) das Trabalhadoras Domésticas Mensalistas, conforme Faixas de Horário Semanais Trabalhadas – RMPA, 2008 a 2017**



Fonte: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT

\* a amostra não comporta a desagregação para até 20 horas no período, nem para de 21 a 30 horas nos anos 2015, 2016 e 2017

\*\* população de 10 anos ou mais de idade

Os dados apresentados sobre o trabalho doméstico remunerado e a efetivação dos direitos das trabalhadoras demonstram a permanência de algumas características – como o alto nível de informalidade e os baixos rendimentos –, mas também mudanças importantes no perfil da ocupação no decorrer das últimas décadas, a exemplo da redução significativa de trabalhadoras domésticas residentes no local de trabalho. Algumas mudanças, embora já estivessem ocorrendo ao longo das últimas décadas, parecem ter se acentuado em razão das alterações legislativas, como o aumento da proporção de diaristas e a diminuição das mensalistas sem carteira (o que pode indicar, conforme já relatado, uma migração das mensalistas sem carteira para diaristas como uma forma de “regularização jurídica” da relação de trabalho), e especialmente a redução da jornada média semanal e a diminuição da proporção de trabalhadoras domésticas com cargas superiores às 44 horas semanais estabelecidas como limite pela EC 72/2013. Nesse aspecto, as alterações legais parecem ter alcançado alguma efetividade. É necessário, no entanto, entender como tais mudanças e permanências tem ocorrido na concretude das relações de trabalho, permeadas de particularidades e contradições, objetivo a que o próximo capítulo se propõe.



### 3 REDISTRIBUIÇÃO, RECONHECIMENTO E REPRESENTAÇÃO: JUSTIÇA SOCIAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO DOMÉSTICO NA PRÁTICA

#### 3.1 Apresentação das pessoas entrevistadas

O presente subcapítulo apresenta as empregadoras e trabalhadoras domésticas entrevistadas, incluindo dados do seu perfil, como idade, autodeclaração de cor, escolaridade, profissão (no caso das empregadoras) e constituição familiar. Ainda, descreve as principais características da relação de trabalho doméstico vivenciada, incluindo funções desempenhadas, horário de trabalho e registro na CTPS. Todos os nomes foram trocados, a fim de manter o sigilo das entrevistadas.

Foram entrevistadas oito empregadoras:

**Milena** tem 63 anos, é branca e tem nacionalidade portuguesa, mas já vive no Brasil há mais de 30 anos. É advogada com Especialização e trabalha em escritório próprio. Tem dois filhos, de 31 e 33 anos, com quem já não reside mais junto. É casada, em uma relação que nomeia como *“living alone together”*, sendo que reside metade da semana sozinha, em um apartamento no bairro Menino Deus (POA), e a outra metade com seu marido, em outro apartamento. No apartamento em que reside sozinha, contrata uma trabalhadora doméstica, cuja relação já dura 30 anos. A empregada é uma mulher negra de cerca de 54 anos; sua jornada é das 10h às 17h, de segunda a sexta-feira, e as tarefas envolvem fazer compras no mercado, lavar e passar roupas, limpar a casa e cozinhar. Durante os primeiros 30 anos de contrato, a CTPS foi registrada, mas recentemente, após a aposentadoria da trabalhadora doméstica, o contrato foi formalmente rescindido, e Milena relata que estão avaliando uma nova forma de contratação, possivelmente com jornada reduzida.

**Neusa** tem 65 anos, é branca e tem Ensino Superior completo. Atualmente está aposentada, tendo sido servidora estadual com exercício de cargos de chefia. Mora com o companheiro e a filha de 27 anos, em um apartamento no bairro Boa Vista (POA); tem uma filha mais velha, que não reside junto. Contrata uma trabalhadora doméstica há 27 anos. A empregada é uma mulher negra de 65 anos já aposentada, que inicia a jornada por volta das 6h até aproximadamente 15h, de segunda a sexta-feira. A empregada lava e passa roupas, organiza o café da manhã, cozinha o almoço, lava louças e limpa a casa. O salário é de em média dois salários mínimos e a CTPS é assinada. Além da empregada mensalista, Neusa contrata uma faxineira para

limpeza mais pesada uma vez por mês.

**Bárbara** tem 57 anos, é branca e tem Ensino Superior completo. Está aposentada, tendo trabalhado como servidora estadual. Vive uma união estável, morando com o companheiro e o filho de ambos, de 11 anos; ainda, temporariamente a mãe de Bárbara está morando no mesmo apartamento. O apartamento fica no bairro Boa Vista, em área limítrofe com o bairro Passo da Areia (POA). Há 11 anos contrata uma trabalhadora doméstica, inicialmente como diarista; há cerca de 3 anos a frequência da prestação de serviço aumentou para 5 dias por semana, de segunda a sexta-feira. A trabalhadora, mulher negra, chega por volta de 10h30min e sai aproximadamente às 17h, de segunda a sexta-feira; faz a limpeza completa da casa, lava e passa roupas e cozinha o almoço. A CTPS não é assinada, e o valor pago é de R\$90,00 por dia trabalhado, totalizando cerca de R\$1.800,00; Bárbara paga 13º e concede férias de ao menos 30 dias.

**Fabiana** tem 37 anos, é branca e tem Ensino Superior completo. É advogada, e atualmente trabalha em turno reduzido, cerca de 3 horas por dia, no escritório do pai. Mora com o marido, empresário, e com os filhos de ambos, um menino de 1 ano e uma menina de 3 anos, em um apartamento no bairro Bela Vista (POA). Após o casamento, contratou uma trabalhadora doméstica, que permanece até hoje na casa, trabalhando das 7h às 15h de segunda a sexta-feira, responsável por limpar a casa e a louça, lavar e passar roupa e cozinhar, bem como ajudar em alguns cuidados com as crianças. Ainda, atualmente tem também uma babá, que contratou há cerca de 4 meses. A babá trabalha das 15h às 21h. Ambas empregadas têm CTPS assinada. Ainda, uma vez por mês, uma faxineira faz a limpeza pesada.

**Diana** tem 39 anos, é branca e tem Doutorado. Trabalhava com Ciência da Computação, mas desde o nascimento do filho deixou de trabalhar fora de casa. Mora com o marido, empresário, e o filho, que tem 3 anos, em um apartamento no bairro Bela Vista (POA). Há pouco mais de um ano pediu que a trabalhadora doméstica, então diarista, passasse a trabalhar todos os dias da semana. A empregada, que tem cerca de 33 anos e 2 filhos, atualmente trabalha de segunda a sexta-feira, iniciando em horário variado entre as 8h30min e as 10h, e encerrando por volta das 17h. As tarefas da empregada incluem limpeza completa da casa, cozinhar e cuidar das roupas. Diana assina a CTPS da empregada.

**Raíssa** tem 56 anos, é branca e tem Ensino Superior Completo. É dona de uma empresa corretora de seguros. Mora com o marido em um apartamento no bairro Bela

Vista (POA) e tem uma filha adulta, que não reside no mesmo apartamento. Teve uma trabalhadora doméstica por 25 anos, que atualmente trabalha na sua empresa, e há 4 anos contrata outra trabalhadora doméstica, uma mulher com cerca de 47 anos. A empregada trabalha das 7h15min às 11h30min, de segunda a sexta-feira; prepara o café, faz limpeza completa da casa, lava e passa roupa. Raíssa assina a CTPS e paga cerca de três salários mínimos.

**Bruna** tem 56 anos, é branca, empresária com Pós-Graduação. Reside em um apartamento no bairro Bela Vista (POA), junto do marido e de seus dois filhos, um de 20 e outro de 26 anos. Contrata uma trabalhadora doméstica, com quem já tem um vínculo de 4 anos. A empregada cumpre jornada de segunda a sexta-feira, das 8h30min às 16h; é responsável pela limpeza da casa, cuidados com as roupas, almoço e lista de compras. A CTPS é assinada.

**Glória** tem 60 anos, é branca, servidora dos Correios aposentada. Tem Ensino Superior completo, tendo ingressado na faculdade com bolsa PROUNI, concluindo o curso aos 51 anos. Tem união estável, mas não mora com o companheiro, que tem problemas de saúde e reside em uma clínica. Mora no apartamento da mãe (que também reside nele), junto ainda de seu irmão, seu filho, seu neto bebê, sua nora e do enteado adolescente de seu filho. O apartamento fica no bairro Petrópolis (POA). Em 2014, uma senhora começou a trabalhar com faxineira na casa, passando depois a trabalhar como cuidadora dos pais de Glória (o pai já faleceu). Atualmente, a trabalhadora, que tem 64 anos e é aposentada, vai nas terças e quintas-feiras, das 8h às 17h30min, e aos sábados, quando chega um pouco mais tarde; um fim-de-semana sim e outro não, dorme no apartamento de sábado para domingo, saindo no domingo por volta das 16h30min. Sua função principal é de cuidados com a mãe de Glória (alimentação, companhia, banheiro), mas a trabalhadora também faz café, almoço, lava roupa, varre a casa e eventualmente faz alguma limpeza mais pesada. A CTPS não é assinada, e o valor é pago com base em diárias, totalizando quase R\$ 2.000,00 por mês.

Abaixo, o Quadro 2 apresenta as principais informações das empregadoras entrevistadas, para melhor visualização.

**QUADRO 2 - Dados das Empregadoras Entrevistadas**

Nome	Idade	Cor	Escolaridade	Profissão	Local de Residência	Reside com
<b>Milena</b>	63	branca	Pós-Graduação	Advogada com escritório próprio	Menino Deus / POA	Marido, em situação de <i>“living alone together”</i>
<b>Neusa</b>	65	branca	Superior completo	Aposentada (servidora estadual com cargo de chefia)	Boa Vista / POA	Companheiro e filha de 27 anos
<b>Bárbara</b>	57	branca	Superior completo	Aposentada (servidora estadual)	Boa Vista, limítrofe com Passo D’Areia / POA	Companheiro, filho de 11 anos e mãe temporariamente
<b>Fabiana</b>	37	branca	Superior completo	Advogada, trabalha em regime de tempo parcial no escritório do pai	Bela Vista / POA	Marido, filha de 3 anos e filho de 1 ano
<b>Diana</b>	39	branca	Pós-Graduação	Não está trabalhando atualmente	Bela Vista / POA	Marido e filho de 3 anos
<b>Raíssa</b>	56	branca	Superior completo	Empresária – dona de corretora de seguros	Bela Vista/ POA	Marido
<b>Bruna</b>	56	branca	Pós-Graduação	Empresária	Bela Vista / POA	Marido, filho de 20 anos e filho de 26 anos
<b>Glória</b>	60	branca	Superior completo	Aposentada (servidora Correios)	Petrópolis / POA	Mãe, irmão, filho, nora, enteado do filho e neto

Fonte: Autora, 2019  
Elaboração própria

Além das empregadoras, foram entrevistadas seis trabalhadoras domésticas:

**Carolina** tem 58 anos, é branca, tem o Ensino Superior incompleto e formação técnica em Enfermagem. Começou a trabalhar como babá aos 9 anos de idade, mas destaca que foi por desejo próprio, e que o pai somente permitia sob a condição de que continuasse estudando. cursou 2,5 anos de Pedagogia, mas não pode concluir a formação por problemas financeiros. Ao longo da vida, trabalhou em funções não relacionadas ao trabalho doméstico, como caixa de supermercado, cozinheira de tele pizza e balconista de loja, e em funções domésticas diversas, como babá, faxineira e cuidadora de idosos. Tem duas filhas adultas e atualmente reside com o companheiro no bairro Restinga (POA). Atualmente, trabalha como cuidadora em duas residências. Em uma delas, já está há 16 anos, tendo inicialmente cuidado de um senhor enquanto técnica de enfermagem; quando o senhor faleceu, passou a cuidar de sua esposa, uma senhora lúcida de 86 anos. Atualmente, desenvolve tarefas mais variadas, como servir comida, lavar alguma roupa e o que for necessário para auxiliar a rotina da senhora. Nesse local, trabalha em duas noites por semana, entrando por volta das 18h30min e saindo às 8h20min do dia seguinte; ainda, faz plantão em finais de semanas alternados, de sexta-feira à noite até segunda-feira pela manhã. Em seu segundo trabalho, atende uma senhora de 90 anos, que mora em um residencial. Realiza tarefas variadas: faz companhia para a senhora, administra suas contas, suas compras, cozinha, dentre outras atividades relacionadas. Trabalha neste local três dias por semana, das 9h às 17h30min. Em ambos empregos, tem CTPS assinada.

**Débora** tem 65 anos, é parda e tem Ensino Fundamental completo. Começou a trabalhar como doméstica aos 6 anos, quando seu pai morreu e sua mãe não tinha condições de manter todos os filhos, de modo que foi entregue para morar com uma senhora, onde permaneceu por dois anos. Aos 9 anos foi para outra casa, cuidar de uma criança, tendo permanecido até os 17 anos nesse trabalho. Além dos empregos que teve como doméstica, também já trabalhou em lanchonete, empresa distribuidora de cosmético, estética, padaria, dentre outros. Mora com o filho adulto, em um residencial no bairro Hípica (POA). Atualmente, trabalha já há 17 anos para a neta da senhora para quem trabalhara dos 9 aos 17 anos, já tendo também trabalhado para outras pessoas da mesma família. Inicialmente, trabalhava cinco dias por semana, mas reduziu a jornada a pedido da empregadora, que se divorciou e não tinha condições de manter as despesas; como Débora obteve a aposentadoria no mesmo período, aceitou a redução para três dias por semana. Cumpre jornada segundas,

terças e sextas-feiras, iniciando às 8h e encerrando em horário variado, entre 18h e 19h30min, conforme demanda das tarefas. Cozinha o almoço, lava e passa roupa e faz a limpeza completa da casa. Tinha a CTPS assinada, mas após sua aposentadoria e a redução da jornada para três dias passou a trabalhar sem assinatura na carteira. Recebe cerca de R\$ 1.200,00 mensais.

**Amanda** tem 46 anos, é branca e tem Ensino Médio completo. Mora em Canoas, no bairro Mathias Velho, junto de seu companheiro, e tem filhos adultos que não moram junto. Começou a trabalhar aos 13 anos, por necessidade financeira da família, em uma firma calçadista; a partir dos 15 anos, quando teve uma filha, passou a trabalhar como diarista, pois permitia horários mais flexíveis, para conciliar com a maternidade. A maior parte da vida trabalhou como diarista, mas também já foi cuidadora de idoso e já trabalhou como empregada doméstica faxineira. Atualmente, trabalha em uma casa há 12 anos, tendo iniciado como diarista; em um certo período trabalhou todos os dias da semana (inclusive finais de semana), pois a empregadora estava doente e debilitada. Essa senhora veio a falecer, e hoje moram na casa seu marido e filho adulto. No momento, Amanda trabalha três dias por semana nessa casa; segundas e quartas-feiras das 10h30min às 17h15min, e sextas-feiras das 8h às 17h. É responsável por tarefas gerais da casa, como lavar, passar roupa, cozinhar, fazer lista de compras e limpar a casa. Não tem a CTPS assinada e recebe pagamento de R\$ 120,00 por dia trabalhado. Ainda, faz faxina em outros dois locais.

**Cristiane** tem 53 anos, é preta e estudou até a 5ª série do Ensino Fundamental. Reside em São Leopoldo com dois filhos. Começou a trabalhar aos 12 anos em uma casa de família onde foi morar, após a morte de sua mãe. Ao longo da vida trabalhou em diversos locais, não só como trabalhadora doméstica, mas também em restaurante e firma de calçados. Em um de seus empregos mais recentes, ficou onze anos trabalhando para uma família. Atualmente, trabalha há nove meses em uma residência, onde moram um casal e o filho de 6 anos. Sua jornada é de segunda a sexta-feira, das 7h30min às 16h; Cristiane é responsável por limpar a casa, lavar e passar roupa e cozinhar, e sua CTPS é assinada.

**Simone** tem 56 anos, é negra e tem Ensino Médio incompleto. Reside na Av. Protásio Alves (POA) com seu companheiro e a neta adolescente; tem filhos já adultos que não residem junto. Nasceu em Júlio de Castilhos e começou a trabalhar por volta dos 9 anos como babá; trabalhou em diversas casas na cidade. Após se mudar para Porto Alegre, trabalhou como merendeira e estoquista; também foi empregada

doméstica em uma residência, além da que está hoje. Atualmente, está há 14 anos trabalhando como empregada doméstica para um homem divorciado e seus três filhos (dois rapazes de 19 e 20 anos, e uma moça de 15 anos); foi indicada para esse emprego por sua irmã, já falecida, que trabalhou para a mãe desse homem, o qual criou desde criança. Simone não mora na casa, mas pernoite duas vezes por semana; ainda, sua neta mora na casa durante a semana, pois a escola em que estuda é próxima. As tarefas envolvem cozinhar, lavar e passar roupa, fazer limpeza geral e ajudar as enfermeiras no que necessário a cuidar da moça, que tem necessidades especiais. Sua jornada normal é segunda das 10h às 19h, terça das 10h até a manhã de quarta, e quinta das 10h até a manhã de sexta.

**Luciana** tem 45 anos, é preta e recentemente concluiu a Graduação em Serviço Social. Atualmente, mora com o marido, duas filhas e o neto de 3 anos. Ao longo da vida, trabalhou em diversas funções, como auxiliar de limpeza, auxiliar de produção, atendente de telemarketing e call center. Sua primeira experiência como trabalhadora doméstica foi aproximadamente aos 28 anos, quando tinha duas filhas pequenas e estava desempregada. Desde então, trabalhou para cerca de cinco famílias. No momento, trabalha para uma mulher e sua filha, para quem trabalhou pela primeira vez há quinze anos, quando a menina tinha 3 anos; nesse ínterim, encerraram o contrato durante quatro anos, durante os quais Luciana trabalhou em outros locais com horário que considerou mais adequado para conciliar com uma doença de sua filha. Sua jornada é de quatro dias por semana, das 8h até o momento que encerrar as tarefas, normalmente entre 17h e 19h; Luciana prepara o café da manhã, lava louça, organiza quartos, faz a limpeza rotineira da casa, cozinha almoço, lava e passa roupas e leva os cachorros para passear; a cada quinze dias uma faxineira faz a limpeza mais pesada. A CTPS é assinada.

Abaixo, o Quadro 3 apresenta as principais informações das trabalhadoras entrevistadas, para melhor visualização.

**QUADRO 3 – Dados das Trabalhadoras Entrevistadas**

Nome	Idade	Cor	Escolaridade	Local de Residência	Reside com
<b>Carolina</b>	58	branca	Superior incompleto Técnica em enfermagem	Restinga / POA	Companheiro
<b>Débora</b>	65	parda	Ensino Fundamental completo	Hípica / POA	Filho adulto
<b>Amanda</b>	46	branca	Ensino Médio completo	Mathias Velho / Canoas	Companheiro
<b>Cristiane</b>	53	preta	Ensino Fundamental incompleto (5ª série)	São Leopoldo	Dois filhos adultos
<b>Simone</b>	56	preta	Ensino Médio incompleto	Av. Protásio Alves / POA	Companheiro e neta adolescente
<b>Luciana</b>	45	preta	Superior completo (assistente social)	POA	Marido, duas filhas e neto de 3 anos

Fonte: Autora, 2019  
Elaboração própria

### 3.2 Injustiças econômicas e redistribuição

#### 3.2.1 A manutenção da divisão sexual e da divisão racial do trabalho como injustiça econômica

Segundo Nancy Fraser (2006), a divisão sexual do trabalho, na qual as tarefas domésticas e as funções remuneradas de menor valor são atribuídas às mulheres, e a divisão racial do trabalho, na qual “as ocupações de baixa remuneração, baixo status, enfadonhas, sujas e domésticas” (p. 235) são atribuídas a pessoas negras, são formas de injustiça econômica, sendo resultado de “uma estrutura econômico-política que engendra modos de exploração, marginalização e privação especificamente marcados pelo gênero” (FRASER, 2006, p. 234) e pela raça.

O fato de as empregadoras entrevistadas serem todas mulheres brancas não se deve a uma escolha metodológica, mas é parte do resultado da pesquisa. Quando



solicitadas indicações de pessoas que tivessem empregada doméstica remunerada, embora não houvesse qualquer delimitação de gênero ou raça – pelo contrário, era destacado o interesse em entrevistar pessoas diversas – todas as empregadoras indicadas foram mulheres brancas. No que se refere ao gênero, ocorre que, normalmente, a mulher é a responsável da família por gerenciar o trabalho doméstico delegado.

Conforme as entrevistas realizadas, a responsabilidade feminina pelo gerenciamento independe da organização familiar quanto à disponibilidade de tempo, exercício de trabalho remunerado e chefia da família. Assim, tanto as empregadoras Neusa e Bárbara, que são aposentadas e seus companheiros também, quanto Diana, que atualmente não tem trabalho remunerado e cujo marido é empresário, e também Raíssa, empresária que trabalha turno integral e cujo marido permanece mais tempo em casa, bem como todas as demais empregadoras entrevistadas, são responsáveis por gerenciar a trabalhadora doméstica contratada. O relato de uma das entrevistadas, em especial, expressa o gênero como o determinante prioritário que circunscreve a responsabilidade sobre o gerenciamento do trabalho doméstico:

“Então, sempre eu que trato com ela. E a minha nora também, às vezes a minha nora pede alguma coisa para ela fazer.” (Glória, empregadora, não assina a CTPS)

Nessa situação, embora a nora de Glória seja a pessoa mais externa da família<sup>15</sup> é a única que, além de Glória, gerencia o trabalho doméstico, enquanto os homens residentes no apartamento não têm qualquer responsabilidade no tocante.

Em outra entrevista, a responsabilidade da mulher pela gerência do trabalho doméstico é apresentada como uma subversão da ordem de gênero, em que a entrevistada destaca que a casa é sua e tem as suas regras, e que os homens não teriam autoridade para dar nenhuma ordem:

“Sempre eu é que convidei os homens para virem na minha casa e tem as minhas regras, portanto os homens nunca deram nenhuma

---

<sup>15</sup> No apartamento, moram 5 pessoas adultas: Glória, sua mãe, seu irmão, seu filho e a esposa de seu filho (sua nora). O apartamento é de propriedade da mãe de Glória, e a trabalhadora doméstica foi contratada para cuidar prioritariamente dela, uma senhora de idade com problemas de saúde, e é a sua pensão que remunera a trabalhadora. Já as despesas residenciais parecem ser pagas prioritariamente por Glória, que relata receber uma “ajuda” do irmão e do filho. Tanto o irmão, quanto o filho e a esposa do filho de Glória tem trabalho remunerado em tempo integral. Sua nora, portanto, dispõe de tanto tempo quanto os homens adultos da casa e é a única sem vínculo sanguíneo com os demais residentes adultos.

ordem para a (empregada), porque não tinham autoridade para dar nenhuma ordem, e a administração da casa também, se nós precisávamos ter algum trabalho mais pesado nós contratávamos uma faxineira para fazer alguma coisa. Mas esses homens da minha geração, eu sou uma mulher de 63 anos, o pai dos meninos tem 12 anos a mais que eu, o meu atual companheiro tem 8 anos a mais que eu, e os outros homens que foram mais pontuais na minha existência, nunca tiveram assim... muita participação.” (Milena, empregadora, não assina a CTPS)

De toda forma, cabe questionar o caráter realmente subversivo desse arranjo familiar, visto que ao fim reproduz a responsabilidade feminina pela gerência do trabalho doméstico.<sup>16</sup> A impossibilidade de a delegação consistir em uma subversão da divisão sexual do trabalho “está na própria estrutura do trabalho doméstico e familiar: a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam.” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 607).

Ao serem questionadas sobre os motivos pelos quais optaram por contratar uma trabalhadora doméstica, sete das oito empregadoras entrevistadas fizeram referência ao nascimento dos filhos como a principal razão. Algumas relataram que, por trabalharem fora de casa, não havia tempo para também cuidarem da criança e da residência.

“Porque eu e o meu marido ainda estávamos trabalhando fora, e aí tinha o meu filho, então aumentou (o número de pessoas). Antes, quando era só eu e ele, era muito mais fácil. Depois com criança muda muito a vida...” (Bárbara, empregadora, não assina a CTPS)

“Porque eu tive uma filha. (...) Eu sempre trabalhei fora, então não tinha como eu cuidar do bebê, trabalhar fora e cuidar da casa.” (Raíssa, empregadora, assina a CTPS)

A contratação de uma trabalhadora doméstica em razão da chegada dos filhos não necessariamente ocorria para que a trabalhadora desempenhasse função de babá. Somente duas empregadoras relataram terem contratado uma pessoa exclusivamente para cuidar das crianças – em ambos os casos, a babá foi contratada quando da chegada do segundo filho, sendo que antes disso a família já contava com outra trabalhadora doméstica, passando a contratar duas pessoas

---

<sup>16</sup> A entrevistada e seu companheiro moram em duas casas – ela permanece metade da semana sozinha na casa em que tem a trabalhadora doméstica; e a outra metade da semana junto ao seu companheiro em outra casa, onde há apenas uma diarista. Não obstante, em algum momento a entrevistada cita que faz tarefas domésticas adicionais na casa que tem só diarista.

concomitantemente.

Em geral, as funções atribuídas à empregada eram as mais diversas, incluindo limpeza da casa, cozinha e cuidados com as roupas, com diferentes configurações quanto aos cuidados com as crianças: em alguns casos, os pais optaram por não colocar a criança em creche nos meses iniciais de vida e deixar sob cuidados da empregada, em outras situações, a empregada só cuidava da criança em casos excepcionais, por exemplo se a criança estivesse doente e não pudesse ir para creche.

“Então uma família, assim, com uma mãe que trabalha fora, com um pai que também trabalhava fora e duas crianças que surgem. E assim me preocupava muito quando tive as crianças que no primeiro ano de vida elas ficassem em casa.” (Milena, empregadora, não assina a CTPS)

“Que eu saía para trabalhar descansada que eu sabia que se ela não fosse para creche, ficava em casa em função duma febre, que ela ia medir, que ela ia dar remédio... Então para aquela pessoa que tem filhos, entende, eu acho empregada doméstica maravilhosa.” (Neusa, empregadora, assina a CTPS)

A referência aos filhos como principal razão para contratação da empregada doméstica, portanto, se deve mais ao aumento das tarefas e responsabilidades como um todo, e não necessariamente devido à necessidade de supervisão da criança, como explica uma entrevistada:

“Na real não, vinculado com ela não, vinculado com as tarefas que a existência dela me causava. Lavar um monte de roupinha, passar, arrumar a casa, deixar limpo, porque a menina nunca ficou com a empregada, a empregada não era uma babá, ela era uma empregada doméstica, ela fazia exatamente o mesmo serviço que a de hoje faz.” (Raíssa, empregadora, assina a CTPS)

A sobrecarga de tarefas domésticas, que as mulheres relatam inicialmente como vinculadas com os filhos pequenos, no entanto, parece estar fortemente associada com a divisão desigual das tarefas na família, de modo que, mesmo tendo trabalho remunerado, as mulheres continuam sendo as maiores responsáveis pelos trabalhos domésticos, sem que haja igual responsabilização dos maridos, bem como de outros homens residentes na casa.

“Principalmente para as mulheres, que querendo ou não, elas continuam sendo as... digamos, as responsáveis pela casa, pelos

filhos, etc. É muito bonito o discurso da gente, eu sempre discurso bastante, aqui em casa eu tento... Mas tu sabes que é, não é o que deveria ser, mas a responsabilidade é da mulher, entendeu? (Neusa, empregadora, assina a CTPS)

“Acabou que os guris hoje eles não têm função doméstica dentro de casa, talvez por essa questão de eu sempre ter alguém. Então final de semana é meio estressante, às vezes eles dizem ‘ai mãe, a gente não precisa de alguém todo dia’, mas eu acho que eles não se dão conta do que é a angústia da gente sair e voltar e a casa estar do mesmo jeito, é muito complicado. E eles ajudam assim, quando a gente pede, quando a coisa fica meio apertada, (...) mas é aquela coisa de tu ter que estar pedindo.” (Bruna, empregadora, assina a CTPS)

O exercício de atividade remunerada pela mulher, portanto, não implica uma redistribuição das tarefas domésticas dentre os membros da família, de modo que “para realizar seu trabalho profissional precisam externalizar 'seu' trabalho doméstico” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 601). Além de não dividirem as tarefas igualmente, com frequência os homens contribuem também para o aumento da bagunça, como relataram algumas entrevistadas.

“Agora então que eu parei de trabalhar, eu por mim não teria uma pessoa (todos os dias), teria uma pessoa uma vez por semana. Mas... eu tenho que optar: ficar com ele (companheiro) e com uma empregada todo dia, ou ficar sem ele e uma empregada uma vez por semana? (risos)” (Neusa, empregadora, assina a CTPS)

“Ele teve uma criação muito antiga, mulher tem que fazer tudo... Eu achava muito ruim, até eu reclamava, daí ele começou a arrumar a cama, ele começou a fazer mais, bem mais coisas do que logo que a gente se casou. Era terrível, copo pela casa inteira, roupa no chão, daí a gente foi discutindo, suavemente, para ver o que dava para melhorar, porque realmente estava muito complicado, porque era um desgaste muito grande. Ele que na verdade insistiu mais para contratar a empregada doméstica, porque ele viu que eu estava me estressando muito.” (Diana, empregadora, assina a CTPS)

Assim, a contratação de uma trabalhadora doméstica remunerada é uma forma de apaziguamento das tensões entre homem e mulher nas camadas mais altas (HIRATA, KERGOAT, 2007); mas mesmo no que tange à relação individual do casal, ocorre tão somente um mascaramento da divisão desigual. Mesmo que em menor quantidade, ainda sobram algumas tarefas, pelas quais a mulher, em geral, permanece sendo a principal responsável, como foi possível identificar nas entrevistas realizadas:

“Meu marido não... faz a rotina dele no mundo dele, ele toma o banho dele, vê a televisão dele, se arruma, e eu e a (empregada) arrumamos as crianças né, uma arruma um e uma arruma outro. Nove horas meu marido sai para trabalhar e eu vou tomar meu café.” (Fabiana, empregadora, assina a CTPS)

Nas situações em que o homem e a mulher têm disponibilidade de tempo similar, seja porque ambos têm trabalho remunerado em tempo integral, ou ambos se encontram aposentados, mostrou-se mais comum a realização de algumas tarefas domésticas pelos homens, as quais, todavia, costumam ser aquelas tidas como de menor complexidade – lavar a louça, arrumar a cama, ir ao supermercado, ou ainda, no caso daqueles que gostam, cozinhar.

“Os trabalhos domésticos não são muito a área dele, entendeu. (...) Não, ele é muito bagunçado, acha que é ridículo ficar organizando a coisa... O que ele faz, a tarefa doméstica dele, de um tempo para cá, é lavar louça no fim de semana, sábado e domingo, entendeu, e de noite de vez em quando ele lava, e também, de um tempo para cá, ele vai ao supermercado também, porque antes era tudo comigo.” (Neusa, empregadora, assina a CTPS)

Uma das empregadoras entrevistadas, que divide um apartamento com o companheiro durante metade da semana e, no restante do tempo, fica sozinha em outro apartamento – sendo este último o local de trabalho da doméstica mensalista contratada – mesmo passando menos tempo no apartamento em que seu companheiro permanece durante toda a semana, relata ser responsável pela organização do espaço. Somente uma entrevistada afirmou que o marido realiza mais tarefas domésticas – talvez não por acaso, esta é também a única entrevistada que tem menos tempo disponível que o companheiro. Ainda, cabe perceber que, ao relatar as atividades domésticas de cada um, pareceu haver, na verdade, uma divisão igualitária. Por ser tão comum e naturalizada a responsabilidade da mulher pelo âmbito doméstico, é possível que a participação masculina tenda a ser maximizada.

“Então, fica bem mais com ele do que comigo, porque eu de fato chego muito cansada e não dou conta. Agora, uma coisa que as minhas empregadas nunca fizeram e continuam não fazendo (...) é cozinhar, né, eu que cozinho... Então claro, durante a semana eu não cozinho, então ele faz comida congelada, e à noite eu cozinho, e final de semana eu cozinho. Então a tarefa doméstica que me cabe, no caso, é a cozinha, fazer comida né. Café, preparo o café etc. E ele cuida, digamos dessas coisinhas que restam, tipo, arrumar uma cama quando ela não está, a empregada, que se não ela arruma, alguma atividade de louça, pouca coisa, eu cozinho e ele lava.” (Raíssa,

empregadora, assina a CTPS)

Assim, as mulheres, mesmo quando podem delegar o trabalho doméstico, continuam em geral como as principais responsáveis na família, fazendo a maioria das tarefas restantes, bem como gerenciando a trabalhadora contratada. Nesse aspecto, permanece a divisão sexual do trabalho, ainda que reconfigurada. Mas esses não são os únicos fatores que demonstram a manutenção da divisão sexual do trabalho. É importante notar que, quando o trabalho doméstico é delegado, ainda assim são mulheres que continuam realizando as tarefas; afinal, mais de 90% dos trabalhadores domésticos remunerados no Brasil são mulheres, conforme dados já apresentados.

Portanto, a delegação do trabalho doméstico a uma trabalhadora doméstica remunerada não resolve o problema das mulheres no que se refere à divisão sexual do trabalho, mas tão somente apazigua este problema para uma determinada (e reduzida) parcela das mulheres.

Nesse sentido, é importante destacar que o “problema das mulheres” não pode ser considerado como se fosse um só, homogêneo, pois, além de gênero, existem outros marcadores sociais fontes de opressão e exploração. Nesse sentido, para a mulher branca de classe privilegiada, o problema da divisão sexual do trabalho, embora não se resolva inteiramente, como demonstram as entrevistas, pode ser apaziguado. Ao delegar o trabalho doméstico, esta mulher, com posição privilegiada nas relações de raça e classe, pode se dedicar aos estudos e ao crescimento profissional. No entanto, a inserção maior de mulheres no mercado de trabalho, e o acesso a poder econômico similar aos homens, não promoveu mudanças para mulheres pobres e trabalhadoras, talvez pelo contrário, visto que a liberdade de mulheres de classe privilegiada exigiu a subordinação de trabalhadoras pobres (HOOKS, 2018). Nesse sentido, Bruschini e Lombardi (2000) já apontaram que atualmente há uma bipolaridade do trabalho feminino, que cresce nos dois extremos – o trabalho em cargos qualificados e bem remunerados, e o trabalho em ocupações precárias.

Anteriormente, foram identificadas alguns motivos indicados pelas empregadoras para optarem pela delegação das tarefas domésticas – motivos estes vinculados à sobrecarga feminina com as tarefas reprodutivas, o que constitui o princípio da separação da divisão sexual do trabalho, segundo o qual existem

trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; mas a divisão sexual do trabalho também se rege pelo princípio hierárquico, segundo o qual um trabalho vale mais que o outro (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Nesse sentido, a opção pela delegação do trabalho doméstico se dá não só pela falta de tempo, tendo em vista a inserção das mulheres no mercado de trabalho remunerado e a desigual divisão de tarefas com os homens, mas também porque, como Farias (1982) já havia identificado em sua pesquisa, as tarefas domésticas são consideradas desagradáveis:

“Ela faz as coisas que realmente são muito chatas para mim e eu acho que ajuda muito minha família eu não ter que fazer essas coisas. Eu acho que eu fico uma pessoa muito mais tranquila e bem-humorada não tendo que fazer esse monte de tarefa que ela pode fazer.” (Diana, empregadora, assina a CTPS)

“Se eu tiver condições, entendeu, eu vou pagar alguém que faça, porque não quero ficar o resto da minha vida agora daqui para frente trabalhando dentro de casa. (...) Lava, passa, cozinha... Nenhuma mulher gosta de fazer isso na sua casa! Quer dizer, tem uma que outra eu acho... Agora, tu queres né, conhecer, sair...” (Neusa, empregadora, assina a CTPS).

Como demonstra a fala acima, da empregadora Neusa, além de considerar as tarefas desagradáveis por si só, a opção por pagar para que alguém as realize também se deve ao desejo de aproveitar o tempo para realização de outras atividades. Outras empregadoras relataram o mesmo desejo, seja para dedicar o tempo poupado ao lazer, aos estudos ou à sua atividade profissional.

“E tu poderes te dedicar a ler, a escrever, e a fazer aquilo que tu gostas, e a pensar o mundo. (...) Eu só consigo ler todas as páginas que eu quero ler e ficar satisfeita, eu só consigo, ir ao cinema, ir ao teatro, ir ao concerto, fazer tudo isso, fazer o trabalho do escritório, dar palestra, porque eu tenho essas mulheres na minha existência.” (Milena, empregadora, não assina a CTPS)

A escolha por delegar as tarefas domésticas e se dedicar a outras atividades demonstra, como já havia escrito Farias há mais de 30 anos, que o trabalho doméstico é menos prestigiado, “um não-trabalho (“invisível”), de valor nulo, porque “improdutivo” (lógica capitalista), não monetarizado (obrigação, virtude), e portando, desvalorizado.” (FARIAS, 1982, p. 85)

“Eu vou deixar de trabalhar para ficar de *choffer* para cima e para

baixo? Quanto dinheiro eu perco ficando de *choffer* nessa brincadeira? No meu caso eu fiz a conta. Eu ganho muito mais voltando a trabalhar e pagando para ela ir de Uber para cima e para baixo com as crianças do que eu dispensando ela e fazendo esse papel. (...) O meu tempo vale mais que as tarefas domésticas, não é que eu estou diminuindo tá, não é isso, porque alguém tem que fazer para gente né, mas o tempo que eu gasto fazendo eu posso gastar esse tempo produzindo, e eu ganho muito mais trabalhando, o meu retorno, a minha hora de trabalho vale mais do que a hora que eu vou gastar aqui dentro, seja a hora que eu estou trabalhando mesmo ou a minha hora que eu estou fazendo curso.” (Fabiana, empregadora, assina a CTPS)

A empregadora Fabiana refere expressamente a noção de que o trabalho doméstico é improdutivo quando diz que, ao delegar as tarefas domésticas, pode gastar o seu tempo “produzindo”, noção que se vincula diretamente ao padrão capitalista de divisão sexual do trabalho, que diferencia atividades produtivas, vinculadas ao mercado e à retribuição financeira, e reprodutivas.

Veja-se que a empregadora, ao referir que o seu tempo “vale” mais que as tarefas domésticas, considera o valor financeiro que percebe em seu trabalho remunerado em comparação ao valor que paga para a trabalhadora contratada. Aqui, transparece a intersecção de classe que estrutura o trabalho doméstico remunerado, já que a delegação se faz possível diante das desigualdades econômicas entre mulheres.

Mas o valor citado parece não se referir somente ao valor financeiro, já que na sequência a empregadora diz que seu tempo de estudo também vale mais, indicando um valor de estima, de prestígio da atividade desempenhada, sendo que o trabalho doméstico é desprestigiado. Nesse sentido parece também se referir a empregadora Bruna, quando fala em realização pessoal:

“Se você fosse às vezes pesar quanto você ganhava e quanto você perdia nessas questões... Mas para mim sempre valeu a pena, e eu sempre quis ter minhas realizações fora de casa também, sempre trabalhei...” (Bruna, empregadora, assina a CTPS)

A hierarquia inferior que se atribui ao trabalho doméstico fornece elementos para compreender, também, para quais mulheres esse trabalho é delegado. Assim, além da desigualdade de classe como aspecto estruturante fundamental do trabalho doméstico remunerado, a raça também tem papel central nos mecanismos de delegação do trabalho doméstico.

Conforme destaca Gonzalez (1984), no desenvolvimento brasileiro, que



ocorreu de forma excludente, a população negra foi alocada na condição de massa marginal, sobre a qual incidem o desemprego e o subemprego. Assim, estruturalmente, o racismo articula uma divisão racial do trabalho, sendo um dos critérios mais importantes no recrutamento de pessoas para posições na estrutura de classes e no sistema de estratificação social. A pesquisadora destaca que “não é casual, portanto, o fato da força de trabalho negra permanecer confinada nos empregos de menor qualificação e pior remuneração.” (GONZALEZ, 1984, p. 3) Portanto na sociedade brasileira, marcada pela divisão racial do trabalho desde os tempos coloniais (BERNARDINO-COSTA, 2013), raça organiza classe.

O sistema de divisão racial do trabalho, como resultado de uma estrutura política econômica que se vale do racismo para estabelecer modos de exploração, designa os negros para posições específicas nas relações de trabalho, vinculadas ao exercício de atividades de hierarquia inferior, desagradáveis, manuais, pesadas e sujas, como é o caso do trabalho doméstico. Assim, também não é fruto do acaso, nem de uma escolha metodológica, o fato de todas trabalhadoras entrevistadas serem mulheres, das quais metade se declarou preta e uma se identificou como parda. Embora todas entrevistadas tenham sido mulheres, as diferenças de cor/raça entre as empregadoras e as trabalhadoras são marcantes.

Portanto, a transformação do trabalho doméstico em um trabalho “como os outros”, com estatuto profissional e direitos (quase) iguais, não foi capaz de alterar a lógica da divisão sexual e racial do trabalho. Nesse aspecto, portanto, não se perceberam mudanças capazes de reduzir a respectiva injustiça econômica.

### *3.2.2 Efetivação de direitos: um pequeno passo na redistribuição*

Segundo Nancy Fraser (2006), a injustiça econômica abrange a marginalização econômica (ser obrigado a um trabalho indesejável e mal pago) e a privação (não ter acesso a um padrão de vida material adequado). Nesse sentido, a efetivação dos direitos das trabalhadoras domésticas, como o salário mínimo, pagamento de horas extras e recolhimento de FGTS, podem ser relevantes enquanto forma de redução das injustiças econômicas. Assim, no presente subcapítulo busca-se analisar a implementação dos direitos a partir das entrevistas realizadas, bem como em que medida se constituem como efetiva redistribuição.

Das oito empregadoras entrevistadas, considerando o período total da relação

de trabalho estabelecida, cinco assinam a CTPS das empregadas, e duas não assinam; ainda, uma das empregadoras não assinava a CTPS no momento da entrevista, mas relatou que a rescisão formal da contratação havia ocorrido recentemente, por interesse da trabalhadora quando da sua aposentadoria, após 30 anos de trabalho com a CTPS assinada. Situação similar relatou uma das trabalhadoras, que ao se aposentar disse à sua empregadora que não necessitava mais ter carteira assinada, com expectativa de perceber algum aumento, o que não se concretizou:

“Com ela eu sempre trabalhei com carteira assinada, quando eu me aposentei que eu fui ver se depois eu ia poder receber mais, daí como eu vi que não ia, até falei com advogado, ele disse que não, daí falei para ela, “tu não vai ficar dando, em vez de dar para o governo dá para mim”, mas não foi nem para o governo nem para mim...” (Débora, trabalhadora, sem CTPS assinada)

Dentre as outras cinco trabalhadoras, desde o início da prestação de serviço na casa em que trabalhavam quando realizada a entrevista, quatro tem CTPS assinada e uma não tem. Interessante perceber que, das quatro entrevistas em que foi relatada a falta de registro na CTPS, em três desses casos (empregadora Glória e duas trabalhadoras) a prestação do trabalho doméstico ocorre em três dias da semana. Inclusive, no caso de Débora, ainda que por razões não diretamente relacionadas de acordo com o relato, o encerramento do registro na CTPS ocorreu no mesmo período em que reduziu os dias de trabalho de cinco para três por semana. Nenhuma das entrevistadas afirmou haver relação entre os fatos, porém, é possível que a carga reduzida funcione como uma espécie de “compensação”, para que haja alguma vantagem para a trabalhadora que não tem a CTPS registrada. Nesse sentido, as duas empregadoras entrevistadas que não assinavam carteira indicaram a perspectiva de que, se a carteira fosse assinada, a trabalhadora deveria cumprir carga superior:

“Porque a doméstica trabalha no sábado também, se fosse tratar ela como uma doméstica mesmo, e aqui ela nunca vem no sábado.” (Bárbara, empregadora, não assina a CTPS)

“Então acho que independente de tu assinar carteira, que o correto seria assinar, tu tens que sempre procurar uma forma de ganhar ambos os lados. (...) Por exemplo, se ela chegasse para mim e dissesse, a partir de agora eu quero carteira assinada. Ah então tá, eu assino, só que vamos botar aqui como nós vamos fazer. Mas daí a

senhora vai trabalhar quantos dias na semana, vamos ver né.” (Glória, empregadora, não assina a CTPS)

No que se refere à assinatura da CTPS, não houve qualquer alteração, para as empregadoras e trabalhadoras entrevistadas, em razão da aprovação das EC 72/2013 e LC 150/2015. Conforme dados quantitativos apresentados anteriormente, embora tenha sido possível identificar, tanto no Brasil quanto em Porto Alegre, um aumento no percentual de trabalhadoras domésticas com registro na CTPS após 2013, já havia uma tendência de crescimento pelo menos desde a década de 1990. Ainda que as alterações legais recentes tenham gerado intenso debate público sobre os direitos das trabalhadoras domésticas, dando visibilidade também à obrigatoriedade de registro na CTPS, este dever/direito, na verdade, já existia desde 1972, conforme apontado no tópico 1.3.

Para Wanderley Guilherme dos Santos, tendo por base a política econômico-social a partir de 1930, a CTPS se constituiu como uma espécie de certidão de nascimento cívico, tendo em vista que a expansão da cidadania ocorreu a partir da regulamentação das profissões e da instituição de direitos associados a essas profissões, tratando-se, pois, de uma “cidadania regulada” (SANTOS, 1987). Assim, a CTPS seria a evidência jurídica fundamental, não só para o gozo de todos os direitos trabalhistas, como também de direitos sociais, a exemplo da previdência. A importância do registro na CTPS em função do acesso a direitos sociais e trabalhistas foi relatada, principalmente, pelas trabalhadoras entrevistadas:

“Aaah, eu acho isso aí uma garantia fundamental. Bah! Eu acho. (...) Ali na carteira de trabalho está a garantia das tuas férias, do teu 13º, da tua aposentadoria, e se tu ficares doente tu tens auxílio doença garantido por ter a carteira assinada, tem de onde tu receber alguma coisa. Então isso para mim, carteira assinada para mim é fundamental.” (Débora, trabalhadora, sem CTPS assinada)

“Os direitos, porque assim daí é uma coisa certa, tu vais chegar no fim do ano tu vais ter férias. Eu no caso, eu não tiro férias. Não tenho décimo. Eu ganho mais que uma pessoa que trabalha de carteira assinada, né, ganho bem mais, mas eu não tenho os meus direitos de férias, décimo terceiro.” (Amanda, trabalhadora, sem CTPS assinada)

Dentre os direitos mencionados como possíveis de serem acessados mediante a assinatura da CTPS as trabalhadoras se referiram, em especial, à aposentadoria.

“Eu cresci ouvindo que as pessoas tinham que ter carteira assinada

porque é para elas poderem ter direito à aposentadoria no final da sua vida.” (Carolina, trabalhadora, com CTPS assinada)

“Se eu tivesse assinado minha carteira desde quando eu comecei (eu já estava aposentada), só que antigamente menor não assinava carteira. Já podia estar aposentada... Agora vou me aposentar com 62 acho.” (Cristiane, trabalhadora, com CTPS assinada)

As empregadoras, por sua vez, mencionaram a importância da assinatura na CTPS como garantia de integração econômica na sociedade, ao possibilitar, por exemplo, a abertura de crediário e de conta no banco ou o aluguel de um apartamento. Ainda, diversas empregadoras alegaram ver o registro na CTPS como uma forma de valorização e reconhecimento das trabalhadoras:

“Acho super importante para elas, e para dar uma valorização delas, entendeu, para elas se sentirem valorizadas, elas têm uma carteira assinada, porque tinha muito essa coisa do, ah empregada doméstica é coisa de subemprego.” (Neusa, empregadora, assina a CTPS)

“Eu vejo que para elas é um reconhecimento grande do trabalho delas (...) Então no momento que tu contrata alguém, e tu assina carteira, e tu valoriza, e ela começa a ter por exemplo, bah eu também tenho previdência que nem uma secretaria tem. Ela se sente mais valorizada no trabalho dela entendeu.” (Fabiana, empregadora, assina a CTPS)

Ao relacionar a importância da assinatura da CTPS com a possibilidade de a trabalhadora se sentir valorizada e perceber seu trabalho como tendo igual reconhecimento que outros, as empregadoras se voltam para um significado mais simbólico – e que ao mesmo tempo parece eximi-las de maiores compromissos. As poucas empregadoras que mencionaram a assinatura da CTPS como importante para garantir direitos, por sua vez, o fizeram de maneira mais vaga, em geral citando a aposentadoria.

A importância creditada pelas empregadoras para a CTPS como forma de as trabalhadoras se sentirem valorizadas se torna especialmente interessante visto que, dentre as trabalhadoras, somente uma se referiu ao registro da CTPS em um sentido similar, afirmando que garantiria a dignidade das trabalhadoras:

“Ah, é a dignidade da gente. Assim, eu saí de um trabalho com 11 anos, as portas abrem. Daí agora saí com 2 anos e pouco. Então não é com pouquinho tempo entendeu. Então eu acho que sim, é a dignidade da gente, e é um passaporte para serviço, vamos dizer assim. (...) É referência, essas coisas. Então isso acho importante de ter a carteira assinada.” (Cristiane, trabalhadora, com CTPS assinada)

Ainda assim, como se pode perceber, a trabalhadora se refere à dignidade garantida pela CTPS em uma perspectiva simbólica e prática, ou seja, por facilitar o acesso a novos empregos. Percebe-se, portanto, uma visão mais prática e voltada para ganhos concretos por parte das trabalhadoras, como já indicavam as diversas referências a direitos – como férias, 13<sup>o</sup> e aposentadoria – relatadas acima.

Necessário destacar que a assinatura da CTPS não garante, por si só, a efetivação de outros direitos. Houve vários relatos sobre trabalhadoras domésticas com registro que, ao encerrarem a relação de trabalho, muitas vezes já idosas e com perspectiva de se aposentar, descobriram que o antigo patrão não havia realizado as contribuições devidas para a Previdência. De qualquer forma, como refere Noronha, a assinatura na CTPS cria uma expectativa de cumprimento de direitos, bem como torna mais fácil que esses direitos sejam exigidos por via judicial em caso de descumprimento:

Hoje, seu significado popular é o compromisso moral do empregador de seguir a legislação do trabalho, embora, de fato, não haja garantia, (...) De todo modo, a assinatura em carteira torna mais fácil ao empregado a comprovação da existência de vínculo empregatício. (NORONHA, 2003, p. 114)

Dentre as pessoas entrevistadas, a contribuição previdenciária e o recolhimento de FGTS se mostram, na prática, as principais diferenças entre a CTPS ser assinada ou não. Além disso, tanto empregadoras quanto trabalhadoras referiram o recolhimento de FGTS, que só passou a ser obrigatório a partir de 2015, como a principal mudança prática ocorrida em suas relações de trabalho após as alterações legais.

As entrevistas demonstraram, no entanto, que a realidade de acesso aos direitos é mais porosa e fluída, nos termos utilizados por Adalberto Cardoso (2019). Por um lado, trabalhadoras com registro na CTPS nem sempre têm todos os direitos previstos em lei realmente efetivados, e por outro, trabalhadoras sem registro conseguem acessar alguns desses direitos. Mesmo o recolhimento do FGTS e a contribuição previdenciária, direitos/deveres cujo cumprimento se mostra muito conectado com o registro na CTPS – veja-se, por exemplo, dados quantitativos apresentados no Quadro 1 –, não são dicotômicos como se poderia supor. Das duas trabalhadoras entrevistadas que não tem CTPS assinada, Débora passou a perceber

o pagamento de um valor extra correspondente ao FGTS quando este passou a ser obrigatório, enquanto os empregadores de Amanda desde o início da prestação de serviço recolhem mensalmente um determinado valor para a previdência.

O salário mínimo parece ser respeitado tanto nos casos em que a carteira é assinada quanto nos casos em que não é; ainda, mesmo nas situações em que a prestação de serviços ocorria em três ou quatro dias da semana, o pagamento de salário mínimo também era cumprido. De modo geral, as pessoas entrevistadas relataram salários superiores ao mínimo. Importante lembrar, conforme já apontado nos dados quantitativos apresentados anteriormente, que a RMPA apresenta uma média salarial superior à brasileira; em 2017, o rendimento médio real mensal das trabalhadoras domésticas mensalistas foi de R\$ 1.198,00, sendo que em 2014 alcançara R\$ 1.311,00. Embora o pagamento de salário superior ao mínimo não seja incomum, parece que o mínimo é sempre tomado como referência, em especial dentre as empregadoras:

“E eu ainda pago, além desse espetacular salário, não é bom, é espetacular o salário que eu pago, e eu ainda pago uber (...). E ninguém paga pouco salário. Se alguém te disser que aceita trabalhar por menos de um salário mínimo, ninguém vem trabalhar na tua casa por um salário mínimo. (...) Então não adianta, é um mercado onde tu tens que remunerar bem para ter bons profissionais. Só que o que acontece com isso, tu tens um custo muito grande! É R\$ 1.500,00 para uma empregada (...).” (Fabiana, empregadora, assina a CTPS)

“Mas assim, hoje o salário mínimo está perto de mil reais. As minhas domésticas sempre, independente da minha condição financeira, ganharam por volta de três salários mínimos. Sempre. Para meio turno.” (Raíssa, empregadora, assina a CTPS)

Ainda que os salários sejam, efetivamente, maiores que a média, é importante perceber a utilização do salário mínimo como parâmetro – ou seja, um bom salário, para as empregadoras, é aquele acima do salário mínimo, ainda que tais valores tenham variado em grande medida dentre as entrevistadas. As trabalhadoras, ao se referirem ao salário mínimo, destacaram não ser um valor suficiente para as necessidades básicas e para remunerar de forma justa o trabalho desempenhado. Embora também utilizem o mínimo como parâmetro, indicando como aceitáveis e mesmo bons os salários que percebem por serem superiores ao mínimo, algumas entendem que mereceriam ganhar mais:

“A (empregadora) é "pão-dura" para certas coisas... Salário é só aquilo ali assim... (...) Agora faz um ano que ela está me pagando R\$ 1.200,00. (...) Mas é assim, "ai porque tu só trabalhas 3 dias"... Sim, eu trabalho só 3 dias, mas eu faço o serviço da semana toda, os 3 dias rendem.” (Débora, trabalhadora, sem CTPS assinada)

“Vou ter que dizer para o meu patrão assim, queria que melhorasse o quê. Olha, quero que tu aumentes mais o meu salário, estou ganhando pouco para o que eu faço. (...) sei que tem condições, por exemplo assim, tu tens condições de me pagar mais. Me valoriza. É valorizar.” (Simone, trabalhadora, com CTPS assinada)

A fruição de descanso semanal é um dos direitos amplamente garantidos, tanto para trabalhadoras com quanto para trabalhadoras sem registro na carteira, embora nem sempre de forma remunerada; no caso das trabalhadoras cujo pagamento é calculado conforme os dias trabalhados, como é o caso de algumas relações de trabalho sem registro na CTPS narradas pelas pessoas entrevistadas, não ocorre a remuneração do descanso semanal.

O 13º salário, além de ser pago nas relações de trabalho em que há o registro da CTPS, parece ser pago em algumas relações não registradas na CTPS, conforme relato da empregadora Bárbara e da trabalhadora Débora. Já a fruição de férias de 30 dias parece ser normalmente garantida, mesmo entre trabalhadoras sem CTPS assinada, inclusive em um caso com pagamento do terço constitucional, conforme relato da trabalhadora Débora, que não tem a CTPS assinada. No entanto, uma das trabalhadoras relatou que, embora tivesse autorização para tirar férias, não receberia qualquer valor, visto que seu salário é pago na forma de diárias por dia trabalhado:

“Pesquisadora: Quanto tempo que tu não tiras?

Amanda: Férias? Ih. Muitos anos.

P: E tu já chegou a falar com eles?

A: Não. Não porque no começo já falaram para mim que eles não tinham condições. Tipo, se eu quiser tirar férias eu posso tirar. Mas eu não vou ter meu dinheiro. Tá entendendo? Até esses dias ela disse para mim, “Ai, tu não queres ficar uns dias em casa”, coisa e tal. Aí eu disse para ela - eu não posso ficar em casa. Se eu ficar em casa eu não ganho. Aí ela ficou só... né, baixou a cabeça...” (Amanda, trabalhadora, sem CTPS assinada)

As questões ligadas à jornada de trabalho – envolvendo limite da jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, fruição de intervalo, registro de ponto e pagamento de horas extras – parecem ser as com maiores problemas no cumprimento, independente do registro na CTPS. Dentre todas as pessoas entrevistadas, somente

uma trabalhadora, Simone, afirmou que realiza registro da jornada em folha-ponto, recebendo o pagamento de horas extras e adicional noturno quando devido. Todas as demais entrevistadas relataram que não há controle efetivo de ponto e, conseqüentemente, não há pagamento de horas extras.

As críticas à obrigatoriedade do registro de horário são diversas por parte das empregadoras. Algumas relataram que as trabalhadoras não gostam de bater o ponto. Nessa situação, uma das empregadoras relatou ter desistido de implementar o registro:

“Isso é uma causa perdida. Tu não sabes o que eu passei para esse ponto! Bah! "A senhora desconfia de mim?" "Não, mas é o certo." Não houve jeito... Olha durou uma semana, horrível... Agora até esqueci dele, do ponto, mas eu tentei..." (Neusa, empregadora, assina a CTPS)

Outra empregadora, que também afirma que as trabalhadoras não gostam de registrar o ponto, ainda assim exige o registro. Embora tenha afirmado com veemência que as empregadoras odeiam o ponto, o problema da empregadora parece ser, na verdade, a impossibilidade de conciliar a jornada de trabalho correta, nos termos da lei, com a dinâmica de funcionamento da casa. Assim, a empregadora, ciente dos riscos de desobedecer a lei, opta por realizar um registro fraudado (com alguns horários que não são os reais):

“Só que essa lei veio e atrapalhou muita coisa, muita coisa, ela piorou demais a qualidade de trabalho. Porque eu me obrigo a cumprir lei! Tu entendeste? Eu sou obrigada a botar um ponto. Elas odeiam bater ponto! As duas odeiam! (...) Ela chegou às 15h, ela vai fazer o lanche dela às 17h porque é o meio da jornada, teria que ser, as questões de higiene, saúde, segurança, tem que ser no meio da jornada. Só que 17h é a hora que ela vai dar banho no meu filho! Não dá! Para tudo que a empregada vai ficar na cozinha, eu vou fechar a porta para ela ter privacidade durante 15 minutos ninguém chama, ninguém chega perto. Não existe esse tipo de situação. (...) Então assim, no ponto, ela é obrigada a marcar lá, ela marca às 17h, às 17h30 (intervalo), sei lá, ela estabeleceu um horário que ela marca, meio britânico, às vezes eu digo para dar uma variada né, para não parecer que é registro britânico.” (Fabiana, empregadora, assina a CTPS)

A dificuldade dos empregadores em reorganizar a vida cotidiana familiar sob outros parâmetros, que permitam o correto descanso da trabalhadora, já havia sido identificada por Monticelli (2017) como uma manutenção da “cultura doméstica”, diante da qual muitas vezes, como na situação relatada por Fabiana, se opta por



acordos que não rompam com a antiga dinâmica e com as posicionalidades de quem serve e quem é servido.

Ainda, o registro de ponto foi apontado como um problema por algumas empregadoras, em razão da desconfiança de que a empregada não marque os horários corretos e registre horas extras que não são devidas. Nesse sentido, algumas empregadoras, embora tenham instituído o registro de ponto, não consideram os horários marcados para o pagamento de eventuais horas extras:

“Eu sei que ela escreve dias que ela não foi... Porque eu também não sou assim muito de ficar em cima do livro ponto, a gente botou o livro ponto só porque teoricamente tem que ter. (...) Daí ela ficou cinco dias sem fazer nada, daí depois botou lá, botou até feriado, daí eu disse poxa né, ela botou no feriado, daí o que vou fazer agora? Vou mandar ela... não sei! Daí eu falei para o meu marido ele disse ah deixa isso aí, tu não vais usar, isso aí é caso um dia surja uma dúvida jurídica, então eu deixo meio livre assim...” (Diana, empregadora, assina a CTPS)

A única empregadora que expressou desejo em implementar o registro de horário o fez por acreditar que a empregada estaria cumprindo menos horas do que o contratado, e afirmou se incomodar com os “atrasinhos dela”. Assim, em algumas situações foi possível identificar a desconfiança já apontada por Monticelli:

Nas narrativas destas havia sempre a suspeita de que a trabalhadora poderia se beneficiar ao trabalhar menos e ganhar mais, “mentindo” ou “enganando” a patroa sobre os horários (...). O estereótipo de malandragem permeia as narrativas das patroas sobre a trabalhadora doméstica remunerada, exigindo destas estratégias de vigilância e controle para não serem “passadas para trás”. (MONTICELLI, 2017, p. 205)

Independente da desconfiança, relatada em algumas situações, o que se mostrou constante foi a certeza das empregadoras entrevistadas de que as empregadas não cumprem jornada extraordinária – o que justificaria, também, a ausência do registro, já que a trabalhadora cumpriria apenas as horas contratuais, ou até menos, não havendo prejuízo concreto:

“Não, hora extra não, não, nem vai para o contador, porque ela nunca faz hora extra! Nunca! Tipo, ela chega mais tarde sai mais cedo, então... (...) A gente é bem tranquilo com isso, porque ela não fica nem sete horas.” (Diana, empregadora, assina a CTPS)

Somente uma das empregadoras entrevistadas relatou que a empregada já

havia cumprido horas extraordinárias, em uma situação excepcional, mas que acreditava que sequer houve registro ou pagamento de tais horas extras:

“Já aconteceu doenças na minha casa, que ao invés de sair às nove da noite, que nem ela sai, eu estava no pronto socorro com o meu filho, sem respirar, e eu não podia largar minha filha sozinha. Então ela ficou até meia noite aqui (...). Ela marcou até meia noite o ponto? Nem sei, duvido, acho que não, marcou o horário dela como se tivesse saído às nove horas.” (Fabiana, empregadora, assina a CTPS)

Ou seja, mesmo em uma situação de realização de horas extras reconhecida pela empregadora, não costuma ocorrer o pagamento previsto em lei. Nenhuma outra empregadora reconheceu a prestação de horas extras por suas empregadas. Apesar disso, de acordo com os horários narrados pelas empregadoras entrevistadas, é possível que outras três delas devessem pagar horas extras para suas empregadas, devido a jornada de trabalho diária superior a oito horas, ainda que eventualmente.

Os relatos das trabalhadoras são bastante elucidativos no que diz respeito à prestação de horas extras. Embora as trabalhadoras não tenham alegado explicitamente que cumprem jornada extraordinária, bem como não tenham relatado haver cobrança por parte das patroas para que cumpram jornada extraordinária, na prática, devido à quantidade de serviço, todas as trabalhadoras entrevistadas estendem sua jornada em algumas situações. A existência de uma certa flexibilidade no horário de entrada e/ou saída do emprego, que foi relatada por diversas empregadoras, se confirmou nos relatos das trabalhadoras; todavia, ao contrário da crença das empregadoras de que a flexibilidade resulta sempre em jornadas menores, as trabalhadoras narraram situações em que essa flexibilidade, somada a quantidade de tarefas, na prática, resulta em jornada extraordinária:

“Mas é assim, "ai porque tu só trabalhas três dias"... Sim, eu trabalho só três dias, mas eu faço o serviço da semana toda, os três dias rendem (...). Que segunda geralmente eu não saio ante das 19h, não porque eu não quero, mas porque tem serviço, eu boto a casa em ordem. Na terça é o dia que eu passo roupa, depois que eu faço tudo, está tudo arrumado, as roupas lavadas, que eu vou passar roupa. Daí geralmente é 16h, passo até 19h as vezes, depende a quantidade de roupa. Sexta-feira eu já deixo a casa organizada, tudo.. Eu entrando as 8h, se eu apurar muito, que eu não parar, eu consigo sair 17h30, 18h, mas isso se eu não parar nem um pouquinho, mas isso eu não faço, a saúde não permite mais...” (Débora, trabalhadora, sem CTPS assinada)

“Quando terminar o serviço eu vou embora. Chego 8h... Se terminar

às 16h vou embora às 16h... Mas eu nunca me preocupei com o horário de sair, me preocupo com a minha entrada. Porque 8h30 eu tenho que estar com o café na mesa, então eu cuido muito isso (...). Às vezes eu saio 18h horas, depende, se eu me atraso um pouquinho, fico um pouco mais na rua com os cachorros, eles querem ficar e eu acabo ficando mais com eles na rua... E aí eu me atraso um pouquinho saio 17h30, 18h, 18h30, às vezes 19h, às vezes até 19h30..." (Luciana, trabalhadora, com CTPS assinada)

Outra forma frequente de prestação de horas extras, relatada sem que fosse percebida dessa maneira, parece ocorrer em razão da não fruição do intervalo obrigatório para descanso. As empregadoras entrevistadas, em geral, relataram orientar as empregadas a realizarem o descanso, embora saibam, na prática, que isso nem sempre ocorre. As trabalhadoras entrevistadas, por sua vez, afirmaram que não costumam realizar o intervalo devido à quantidade de tarefas a serem realizadas – motivo que não é de todo desconhecido das empregadoras.

"E não tem intervalo, não quer, ela disse "Que adianta? Eu vou me atrasar para sair depois... Eu sou obrigada a fazer o intervalo então eu prefiro não fazer o intervalo e sair no meu horário que eu saio sempre". Então é assim, essa parte... não existe!" (Neusa, empregadora, assina a CTPS)

"Não faço meu horário de almoço porque não dá para fazer, a gente não faz horário de almoço, a gente entra direto trabalhando." (Cristiane, trabalhadora, com CTPS assinada)

Diante do acima exposto, no que tange aos direitos trabalhistas como meio de enfrentar a marginalização econômica em razão de um trabalho mal pago, assim como enfrentar a privação de padrão material adequado de vida, conclui-se que um primeiro obstáculo à redistribuição é a efetivação de tais direitos – desde o registro na CTPS, passando pelos direitos que o registro na CTPS ajuda a garantir, como pagamento de férias com terço constitucional, 13º, recolhimento de FGTS e contribuição previdenciária, até os direitos que parecem não sofrer influência da CTPS assinada, como o limite de jornada e pagamento de horas extras.

Mas, ainda que ultrapassadas tais barreiras, a efetivação dos direitos das trabalhadoras domésticas é capaz de garantir o fim das injustiças econômicas? Até o momento, tanto os dados quantitativos acerca da realidade das trabalhadoras domésticas quanto as realidades individuais e concretas das pessoas entrevistadas demonstram que as injustiças econômicas permanecem.

Dentre as trabalhadoras e empregadoras entrevistadas de quem foi possível

identificar os bairros em que residem<sup>17</sup>, os respectivos indicadores de renda mostram o abismo de desigualdades existente (Quadro 4).

**QUADRO 4 – Indicadores de Renda, segundo Bairro de Empregadoras e Trabalhadoras entrevistadas – Porto Alegre, 2010**

	Percentual de domicílios pobres (renda per capita até ½ SM)	Percentual de responsáveis por domicílio com rendimento maior que 10 SM	Rendimento médio dos responsáveis por domicílio, por SM
<b>BAIRROS EMPREGADORAS</b>			
Bela Vista	0,65%	54,9%	17,57
Boa Vista	0,5%	40,2%	11,98
Petrópolis	1%	34,22%	10,69
Menino Deus	1,67%	25,38%	8,73
<b>BAIRROS TRABALHADORAS</b>			
Hípica	9,81%	3,68%	3,25
Restinga	22,88%	0,73%	2,10

Fonte: Observatório da Cidade de Porto Alegre  
Elaboração própria

Enquanto nos bairros de empregadoras o percentual de domicílios pobres (ou seja, de renda per capita de até meio salário mínimo) alcança no máximo 1,67%, nos bairros de trabalhadoras o percentual mínimo é de 9,81%, sendo que na Restinga, 22,88% dos domicílios são pobres. Por sua vez, quando lançado um olhar aos salários mais altos, entre 25,38% e 54,9% dos responsáveis pelo domicílio ganhavam mais de

<sup>17</sup> A maior parte das entrevistas de empregadoras foi realizada na casa das entrevistadas. A partir disso, chamou a atenção que os bairros eram frequentemente os mesmos (por exemplo, de oito empregadoras entrevistadas, quatro moravam no Bela Vista). Não por acaso, tratam-se de bairros de alto poder aquisitivo; também os apartamentos não deixavam dúvidas nesse aspecto: espaços amplos, bem decorados, alguns em prédios de alto padrão. As entrevistas de trabalhadoras, por sua vez, ocorreram em diversos locais, desde um café ao lado do metrô até a casa do empregador; somente três foram realizadas na casa das trabalhadoras, e em todos esses casos, a diferença de padrão econômico em comparação com as empregadoras entrevistadas foi marcante. Duas, especialmente, eram casas muito simples, em bairros visivelmente pobres. A partir dessa constatação visual, o Observatório de Porto Alegre forneceu indicadores que traduziram essas realidades. Infelizmente, como inicialmente não havia esse objetivo, não foram colhidos dados sobre o bairro de residência da maior parte das entrevistadas, de modo que são apresentados os indicadores de renda somente dos bairros de que se teve conhecimento devido ao local das entrevistas.

dez salários mínimos nos bairros das empregadoras entrevistadas. Já nos bairros das trabalhadoras entrevistadas, somente 0,73% e 3,68% dos chefes de domicílio ganhavam mais do que dez salários mínimos. Ou seja, nos bairros das empregadoras entrevistadas, há uma baixíssima quantidade de domicílios pobres, frente a uma alta quantidade de domicílios de alta renda – veja-se que, no Bela Vista, mais da metade dos responsáveis pelo domicílio recebiam acima de dez salários mínimos. Nos bairros das trabalhadoras entrevistadas, a situação é o oposto. Por fim, ao comparar o rendimento médio dos responsáveis por domicílio, se mantém o abismo já identificado entre os bairros das empregadoras e das trabalhadoras entrevistadas.

As trabalhadoras, é claro, tem consciência das dificuldades econômicas vivenciadas, a despeito dos direitos garantidos; como já analisado anteriormente, algumas delas acreditam que deveriam ganhar um salário maior, mesmo já sendo pago o salário mínimo ou mais. Ainda, das seis trabalhadoras domésticas entrevistadas, três delas identificam como possíveis vantagens do trabalho doméstico as ajudas extracontratuais, a exemplo da doação de móveis, adiantamento salarial e auxílio financeiro diante de necessidades da trabalhadora ou de sua família:

“Tem patroas boas, tem gente que nem uma colega minha que agora ganhou um frigider da patroa dela, tem patroa que dá as coisas para os empregados, tem outras que não. Mas tem patroas que eu conheço, amigas minhas que mobiliaram a casa com as coisas da patroa. Por isso que eu digo, tem as vantagens.” (Cristiane, trabalhadora, com CTPS assinada)

“Tu tens um monte de gratificação, presentes, o adiantamento que tu precisas, tu tens muito mais benefício na hora. Se eu chegar na minha patroa amanhã e pedir R\$ 6 mil, ela nem pergunta para quê, preciso amanhã de R\$ 6 mil para arrumar uma coisinha lá em casa, tá na mão, ela só senta para ver como é que nós vamos pagar, então tem muita vantagem sim ser doméstica, muitos benefícios sim.” (Luciana, trabalhadora, com CTPS assinada)

As trabalhadoras que afirmaram ver o recebimento de ajudas extracontratuais como vantagens importantes tem a CTPS assinada e a maior parte dos direitos são efetivados; ainda, consideram o cumprimento da lei fundamental e afirmaram que não aceitariam trabalhar sem o registro na CTPS. Nesse sentido, não se pode atribuir a estas mulheres a valorização de práticas clientelistas em substituição às práticas contratualistas; como já identificara Brites (2003), é possível que estas mulheres vejam as vantagens extracontratuais como uma forma estratégica de minimizar os

prejuízos de ser empregada doméstica mesmo quando os direitos são efetivados.

Da mesma forma, as empregadoras entrevistadas demonstram reconhecer as injustiças econômicas vivenciadas pelas trabalhadoras domésticas, que não foram solucionadas com as alterações legais, e que atribuem à desigualdade nacional e à dificuldade do governo em prover serviços públicos de qualidade (em certa medida, se desresponsabilizando de atitudes mais concretas para diminuir as injustiças econômicas, e ignorando o privilégio que lhes garante tal desigualdade, na medida em que permite que deleguem o trabalho doméstico):

“E eu sou também de um país onde a relação de igualdade é muito mais efetiva. A minha governanta lá, que era dos meus pais, ela tem casa na praia, ela tem casa no campo, e ela tem a casa ali! E ela tem carro, ela tem tudo! Então hoje eu dizia para a (empregada), “se tu tivesses em Lisboa, tu serias que nem a (governanta)! Tu terias tudo isso, porque tu, proporcionalmente, até ganhas melhor”. Mas aqui a desigualdade é tão grande...” (Milena, empregadora, não assina a CTPS)

“Ela (empregada) tem dois filhos e ela vem de uma situação de carência, onde os filhos frequentam SUS, onde os filhos vão numa escola pública, e a gente sabe todas as dificuldades que o governo tem de dar conta disso, e ela caiu aqui na minha casa onde meus filhos vão numa escola particular, onde eles têm plano de ensino, alimentação, eles tem atividade, eles tem mil acessibilidades que na escola pública ela não tem, mas principalmente, o filho dela sofre de uma doença crônica de saúde, e ela precisa enfrentar filas no SUS, dormir no SUS, né, para conseguir uma vaga de atendimento pro filho, onde se tu vai bater no SUS, o meu filho tá com um dia de febre, eles te mandam para casa, volta se teu filho tiver 3 dias de febre. E ela cai numa casa onde o meu filho tem 5, 6 horas de febre eu já estou levando no pediatra particular. Ele tem problema de saúde, eu corro em médico, eu tenho bons médicos, eu tenho hospitais, eu tenho tudo a minha disposição, e ela começou a ficar com ciúmes disso, e essa situação foi se agravando, gerou uma revolta dentro dela, ela não aceitava que os filhos tinham uma realidade, e ela também, e ela vinha para cá num outro mundo, literalmente, e ela começou a ficar um pouco com revolta disso, vamos dizer assim.” (Fabiana, empregadora, assina a CTPS)

Por outro lado, alguma possibilidade de igualdade material parece ser vista com espanto pelas empregadoras, e até com um pouco de indignação. A empregadora Glória relatou como algo fora do normal que sua empregada tivesse boas condições econômicas, como se fosse incabível para quem exerce a profissão de trabalhadora doméstica:

“Então, eu tenho a impressão de que hoje ela (empregada) tem as

coisas. (...) Acho que até dinheiro na poupança ela tem. Eu e a minha nora estávamos fazendo as contas esses dias, ela deve ganhar uns R\$ 4mil, e ela disse que não tem dinheiro. (...) Só daqui de casa ela leva quase R\$ 2mil, ela ganha o salário mínimo dela, da aposentadoria, um salário mínimo do marido (pensão por morte), e mais as faxinas que ela faz, eu e a minha nora fizemos as contas esses dias... E a minha nora ainda disse assim, ela ganha mais do que eu, eu trabalho todo dia, ela ganha mais do que eu e trabalha só 3 dias por semana aqui, ela não pode se queixar!” (Glória, empregadora, não assina a CTPS)

A utilização da expressão “leva” no que se refere à remuneração percebida pela trabalhadora indica a ideia de que não se trata de uma relação contratual e profissional, em que o pagamento é a contraprestação justa pelos serviços desempenhados. Ainda, indica uma compreensão, por parte da entrevistada, de que a trabalhadora estaria tirando um dinheiro que faria falta aos empregadores. O problema que, efetivamente, parece ser percebido por algumas empregadoras, é a diminuição da distância entre a sua classe (quando se trata de uma classe média, como é o caso aqui) e as trabalhadoras domésticas. Nesse sentido, a comparação realizada pela nora de Glória, entre seu salário e o da empregada, ignora fatores como o longo tempo já trabalhado pela doméstica ao longo de sua vida e o desgaste corporal imposto pelo trabalho doméstico, em oposição a sua possibilidade de ascensão profissional futura, por exemplo; ignora ainda que o seu trabalho, em um posto de gasolina, também não se trata de um trabalho de alta qualificação ou remuneração, assim como o trabalho doméstico. A questão que parece ser colocada pela nora de Glória é que, afinal, trabalhadoras domésticas não deveriam ter salários parecidos com seus patrões.

A busca de manutenção de privilégios pelas empregadoras – seja o privilégio de manter a diferenciação de classe com as empregadas, seja o privilégio de poder delegar as tarefas domésticas – portanto, parece ser também uma barreira à redução das desigualdades econômicas, ainda que as empregadoras afirmem que o trabalho doméstico deva ser valorizado:

“Eu acho que é um serviço que tem que ser valorizado, eu acho que elas têm direito dessa melhoria trabalhista toda... Porém o Brasil eu acho muito desigual, porque eu acho que a classe média às vezes não acompanha, em termo salarial, a melhoria que o governo proporcionou (...) porque a classe média é sempre a mais achatadinha né, com tanto imposto, com isso e com aquilo.” (Bárbara, empregadora, não assina a CTPS)

Perceba-se que a empregadora Bárbara, ao falar na desigualdade no Brasil, na verdade se refere à aproximação das classes mais baixas com a sua classe, que vê como a mais “achatadinha”. Assim, em sua visão, a mudança trabalhista poderia até ser bem-vinda ao garantir melhores condições econômicas para as trabalhadoras domésticas, desde que isso não resultasse na impossibilidade de contratação dos serviços domésticos pelas classes médias, ou seja, desde que alguma desigualdade fosse mantida.

### **3.3 Injustiças cultural-valorativas e reconhecimento**

Além da injustiça econômica, já abordada anteriormente, Fraser aponta uma segunda forma de injustiça, qual seja, a injustiça cultural-valorativa ou simbólica:

Aqui a injustiça se radica nos padrões sociais de representação, interpretação e comunicação. Seus exemplos incluem a dominação cultural (ser submetido a padrões de interpretação e comunicação associados a outra cultura, alheios e/ou hostis à sua própria); o ocultamento (tornar-se invisível por efeito das práticas comunicativas, interpretativas e representacionais autorizadas da própria cultura); e o desrespeito (ser difamado ou desqualificado rotineiramente nas representações culturais públicas estereotipadas e/ou nas interações da vida cotidiana). (FRASER, 2006, p. 232)

Conforme sua teoria da justiça social, apresentada no subcapítulo 1.3 deste trabalho, no caso de grupos sociais que, além de injustiças econômicas, sofrem injustiças culturais-valorativas, torna-se necessário que sejam aplicadas também medidas de reconhecimento. Assim, é necessário indagar se a política recente de alterações legais com a criação de direitos trabalhistas e sociais para as trabalhadoras domésticas remuneradas foi capaz de promover reconhecimento.

É fundamental ter em vista a proposta de reconhecimento de Fraser, que afasta uma concepção identitária e, em seu lugar, propõe o conceito de “status social”. Assim, o que requer reconhecimento não é a identidade específica do grupo, mas sim o “status individual dos seus membros como parceiros de pleno direito na interação social” (FRASER, 2002, p. 15), ou seja, o reconhecimento das pessoas como membros plenos da sociedade, capazes de participação em condições de igualdade – ou participação paritária, no conceito de Fraser.

Sendo assim, para que se possa analisar as injustiças culturais-valorativas a que são submetidas as trabalhadoras domésticas remuneradas, bem como seu status



na sociedade, é necessário lembrar quem são, especificamente, as pessoas “por trás” da ocupação, ou seja: mulheres, pobres, com sobrerrepresentação negra.

Conforme já abordado neste trabalho anteriormente, a divisão social entre trabalho produtivo e reprodutivo e a atribuição deste às mulheres se conecta à atribuição de estereótipos de gênero, como por exemplo a ideia de que mulheres são mais afetivas com crianças e mais propensas à organização.

A maior parte das empregadoras entrevistadas alegou que as mulheres são as maiores responsáveis pelo trabalho doméstico devido a uma construção social-cultural. É possível que essa compreensão seja facilitada devido ao fato de que as empregadoras também sofrem com os estereótipos de gênero e a divisão sexual do trabalho, tornando-se menos propensas a reproduzir tal injustiça cultural-valorativa, da qual também são alvo. Ainda assim, quando questionadas por que achavam que a ampla maioria das trabalhadoras domésticas remuneradas eram mulheres, houve algumas menções estereotipadas, como a sensibilidade feminina e a capacidade de realizar múltiplas tarefas:

“E segundo porque eu acho que a mulher tem uma visão mais global de tudo, que o homem não tem. A mulher consegue enxergar cinco coisas ao mesmo tempo, enquanto o homem não enxerga (...) Então eu acho, na minha opinião, que é um trabalho feminino em razão dessas coisas todas. E porque a mulher sabe se virar com mais de uma atividade sempre. Mulher está cozinhando, está botando uma roupa na máquina, está pegando não sei o que, eu mesma sou assim.”  
(Bárbara, empregadora, não assina a CTPS)

“É que assim, para cuidar das crianças, eu não tenho nada contra, mas eu acho que eu prefiro mulher, que eu acho que é mais... Acho que tem mais sensibilidade... (...) Não é nada contra o sexo, mas eu acho mulher mais afetiva do que homem, eu acho que homem é mais frio, mulher acho que tem uma sensibilidade maior para lidar com criança... Mas também depende a pessoa, é difícil julgar assim.”  
(Fabiana, empregadora, assina a CTPS)

Por sua vez, saindo do âmbito de sua identificação pessoal, tendo em vista que as empregadoras entrevistadas, além da classe social superior, eram também todas mulheres brancas, ocorreram inúmeras referências estereotipadas de raça por parte das empregadoras quanto às trabalhadoras domésticas.

Segundo Seyferth (1995), é através do uso de estereótipos que são realizadas as classificações e hierarquias, pois o discurso racista não estabelece a inferioridade somente através de traços físicos, mas também da pressuposição de certos

comportamentos e características, ligados ao fenótipo, que desqualificam socialmente a pessoa. Ao retomar ideologias racistas do final do século XIX no Brasil, então aceitas como ciência, e que ajudaram a fundamentar tentativas de branqueamento da população através da imigração europeia no pós-abolição, Seyferth identificou alguns dos estereótipos que eram atribuídos aos negros e aos “mestiços”:

Para ele (Nina Rodrigues), os negros têm reduzido desenvolvimento mental, espírito de sujeição, incapacidade de progredir, são brutais, atrasados, desequilibrados fora do seu meio, têm impulso sexual acentuado e violento, nenhuma aptidão para a civilização, mas são bons trabalhadores braçais etc. Os mestiços, de um modo geral, considera-os inteligentes, mas associa essa inteligência à inércia, indolência, apatia, desânimo, fraqueza, subserviência, degradação física e moral, imprevidência, impulsividade e outros tantos atributos um tanto contraditórios e associados ao “vício degenerativo do cruzamento entre raças desiguais”. (SEYFERTH, 1995, p. 187)

O racismo científico da época estava muito próximo de concepções populares da inferioridade racial, que propagavam diversos estereótipos por meio, por exemplo, de anedotas e provérbios, conforme identificados por Seyferth, os quais identificavam o negro como “rude, burro, bruto, sujo, ignorante, feio, servil” (SEYFERTH, 1995, p. 198). Gonzalez, por sua vez, afirma que são difundidos estereótipos do negro como a passividade, a incapacidade intelectual e a aceitação tranquila da escravidão (GONZALEZ, 1982, p. 90).

Ainda que a trabalhadora doméstica contratada fosse, normalmente, bem vista pelas empregadoras, ao mencionar a categoria de maneira geral ou outras trabalhadoras domésticas, algumas empregadoras entrevistadas demonstraram vê-las como pessoas sem perspectiva de crescimento, acomodadas e sem ambição:

“E é essa que foi babá da minha filha (...) mas eu fiquei sabendo que ela não quis todos dias da semana, só três vezes por semana. (...) É a que pegou três vezes por semana porque... “não quero mais que isso”... Entendeu? Então eu acho que tem muito dessa coisa também de não querer trabalhar, querer levar vantagem.” (Neusa, empregadora, assina a CTPS)

“Agora também não sei o ponto de vista delas, tem umas que preferem uma vida mais acomodada, vem, faz o serviço, volta para casa. É aquela visão que eu te digo, meio estreita né, mas que cresceram assim, nesse mundo, nessa vida.” (Bárbara, empregadora, não assina a CTPS)

Tais estereótipos eram frequentemente acompanhados de menções ao local

de moradia das trabalhadoras, aos vizinhos e ao seu círculo social, como um ambiente em que as pessoas em geral não se dedicam ao trabalho nem aos estudos e não buscam melhorar de vida:

“Mas é o que eu te digo, é o meio em que elas vivem... as duas filhas dela não terminaram os estudos, embora ela sempre tenha incentivado, não concluíram o 2º grau... E a vizinhança ali ela diz que é a mesma coisa, tem umas que tão assim pedindo pão na casa dela, porque muitos batem lá para pedir uma coisa e outra, mas ficam ali sentado, tomando chimarrão, falando da vida dos outros, ao invés de arranjar um trabalho. Ficam acomodadas nessa vida, porque não tem ambição, (tem) autoestima baixa.” (Bárbara, empregadora, não assina a CTPS)

O local de moradia das trabalhadoras domésticas – frequentemente mencionado como uma “vila”, cujo nome as empregadoras não se recordavam no momento – foi também referido pelas empregadoras para mencionarem preocupações quanto a furtos, roubos e outros perigos na contratação de uma empregada:

“Até uma coisa que eu não falei que eu também acho importantíssima é a referência, saber do passado de uma pessoa assim... De onde ela vem e tudo. Porque eu já tive amigas que pegaram essas chaves de cadeia, mas o que é isso chave de cadeia? Ah, ela já foi presa, não sei o que... Bom, aí eu não sei se eu teria essa confiança de empregar... Eu sei que é doloroso, mas hoje em dia nesse mundo que a gente vive, porque essas pessoas sempre conhecem outras pessoas que tem jeitinho, pode vir assaltar tua casa enquanto tu não está. (...) A questão do meio influencia muito, e a gente cansa de saber de umas que já estão até muito tempo nas casas mas que acabam pegando as coisas.” (Bárbara, empregadora, não assina a CTPS)

A honestidade foi uma característica muito citada pelas empregadoras como fundamental na empregada. Algumas relataram experiências pessoais em que descobriram ou desconfiaram que a empregada tinha “mexido em algo que não devia”. Os relatos concretos envolviam uso de remédio, perfume, bem como sumiço de pacotes de comida e de rolos de papel higiênico – em alguns casos, situações perdoadas, em outros, motivo para demissão. De qualquer forma, o receio compartilhado por estas empregadoras, como também pelas que não haviam passado por nenhuma situação do gênero, envolvia o possível roubo de joias e valores financeiros, como se fosse um risco constante a espreitar a contratação de uma empregada doméstica:

“Eu não quis procurar agência de emprego por medo do que a gente escuta por aí, embora eles digam que fazem um critério de ver antecedentes criminais, de ver de onde que a pessoa é, checar empregos anteriores.” (Fabiana, empregadora, assina a CTPS)

“Eu nunca passei por situação de roubo. Mas sempre me disseram muito, então sempre fui meio preocupada, porque eu deixo a minha chave da casa para a pessoa, eu viajo, até a diarista ficava com minha chave, porque a gente viaja bastante, vai para o exterior, daí a pessoa... Sei lá, a gente não tem muita joia, mas tem alguma coisa, sempre tem coisa que a gente não quer que roubem, e a gente ficou sempre muito tenso com isso.” (Diana, empregadora, assina a CTPS)

Os estereótipos relatados acima nunca eram expressamente vinculados pelas entrevistadas a questões raciais. Em geral, as empregadoras mencionavam a baixa escolaridade e a situação econômica como explicação para as “características” e “comportamentos” atribuídos à categoria. Nesse sentido, é importante compreender as respostas das empregadoras a partir da perspectiva do racismo existente no Brasil, um racismo que é negado, tabu, enquanto se afirma a existência de uma “democracia racial” (GUIMARÃES, 1999). Assim, eventuais diferenças percebidas entre negros e brancos se explicariam por razões econômicas e educacionais, mas nunca por uma estrutura racista. A miscigenação racial é usada também como argumento para reforçar que não existe discriminação – em uma perspectiva de que só em estruturas de segregação explícita (como nos Estados Unidos) existiria racismo (SEYFERTH, 1995). Nesse sentido, o comentário de uma empregadora entrevistada é elucidativo:

“Negro é o que? Quem se declara? Eu me declaro o que eu quiser. (...) Então não sei, para mim negro é muito vago. O Brasil é um país misturado, as pessoas não... De tudo que eu já vi mundo fora, é um país que não existe preconceito. Vai para os Estados Unidos, te desafio a ver negro com branco, é difícil, é difícil, vai para Europa, na França, que tem muito negro na França, tu vê negro com negro, branco com branco, é difícil tu chegar num país e ver toda essa mistura que acontece aqui. A gente tem muita interação racial, muita!” (Fabiana, empregadora, assina a CTPS)

Não muito tempo depois do comentário acima, fizemos uma pausa na entrevista, para a empregadora Fabiana chamar um Uber para a sua empregada; assim que o motorista aceitou a corrida, Fabiana olhou a foto e disse: “*Tem uma cara boa... Esses dias ela ficou com medo de pegar...*”. As pessoas brancas, ainda que questionem o que é “ser negro”, negando a existência do racismo, sabem identificar a cor na hora de dizer que alguém tem ou não “cara boa”. A “cara boa”, sob a

expressão “pessoa de boa aparência”, é usada às vezes como critério para contratação de empregadas domésticas, quando o que se busca são pessoas brancas (GONZALEZ, 1984).

Além dos estereótipos de gênero e raça atribuídos às trabalhadoras domésticas, outras formas de desrespeito puderam ser percebidas nas entrevistas realizadas, como a desqualificação rotineira nas interações da vida cotidiana:

“Tudo que passa no mundo nós é que traduzimos para ela, porque até ela entender! Assim, o que ela aprendeu conosco... ela chegou aqui bem tosca, ela é do interior e tudo, mas se bem que ela já estava há um tempo aqui na cidade. (...) Tipo assim se tu perguntares para ela o que acha (de ser empregada doméstica), ela acha bárbaro, para ela, é isso que ela gosta, ela é satisfeita. Óbvio né, com a cabeça da gente que tu sabes... (...) Mas ela, dentro dos limites dela, ela gosta do que ela faz.” (Neusa, empregadora, assina a CTPS)

“Até porque eu sei que é uma pessoa que tem um nível de instrução muito mais baixo, então se ela fala uma coisa que eu acho que é impróprio eu tento conversar de um jeito, assim, tranquilo com ela.” (Diana, empregadora, assina a CTPS)

Diversas empregadoras apontaram a empregada contratada como uma pessoa “tosca”, limitada, que precisaria ser ensinada, “de um jeito tranquilo”, como se portar, por exemplo, ou ainda que não entenderia o mundo adequadamente, cabendo aos empregadores “traduzir o mundo para ela”. Tais limitações intelectuais, na visão da empregadora Neusa, explicariam a possibilidade de a empregada estar satisfeita com seu trabalho, o que não seria possível para pessoas de maior nível intelectual.

Nesse sentido, mesmo se a empregada é vista como capaz de interagir com pessoas de maior nível intelectual e classe econômica superior, essa capacidade de se colocar como uma igual é relatado com certo ar de surpresa pela empregadora:

“E assim, é preciso dizer, não salientando que eu sou casada com um desembargador, mas salientar que ela foi madrinha de casamento deste homem e desta mulher, isso para mim foi muito fantástico. (...) E ela se dá com os moradores do prédio, que é uma classe média que tem a melhor relação com ela! É muito interessante...” (Milena, empregadora, não assina a CTPS)

Outra forma de desqualificação na vida cotidiana se mostra na intervenção dos empregadores na vida privada das trabalhadoras, como se estas não fossem capazes de definir questões pessoais. Uma das empregadoras, por exemplo, teceu críticas à aparência física da trabalhadora, bem como à gestão de suas finanças:

“Agora a gente desconfia que ela comprou um carro para um sobrinho e... desconfia não, a gente tem certeza! Porque a gente ouviu uma conversa. Aí falamos, “mas que história é essa, não acredito que tu tá entrando em mais uma fria!” “Não, não, ele vai pagar, só tá no meu nome!” Tenho dúvidas... Muitas dúvidas... (...)

Se bem que agora aquele cabelo, com a selagem e coisa, ela anda sempre com aquele cabelo... Eu tento, pelo amor de Deus, bota o teu cabelo natural, muito mais bonito...” (Neusa, empregadora, assina a CTPS)

Outra forma de injustiça cultural-valorativa ou simbólica identificada nas entrevistas com empregadoras é a estigmatização das empregadas, como se a ocupação de trabalhadora doméstica remunerada fosse a única possibilidade de inserção para tais mulheres, uma espécie de destino certo. Essa estigmatização se mostra a partir de um aparente paradoxo nas falas das empregadoras. Por um lado, as empregadoras entrevistadas falam que as domésticas só estão nessa profissão porque não tem estudos nem qualificação, pois se tivessem qualificação estariam em outro trabalho:

“Porque ninguém sonha “eu vou ser empregada doméstica”, uma criança não sonha. Ela pode sonhar em ser cozinheira, em ser chef, mas imagino que empregada doméstica é aquela pessoa que, sei lá, não consigo emprego vou tentar ser diarista, então acho que é uma coisa meio de situação.” (Diana, empregadora, assina a CTPS)

“Eu acho que não é uma opção (ser trabalhadora doméstica). Primeiro, não tem nenhum curso formalizante, nenhuma certificação, não tem nada. Então é pela falta de opção.” (Raíssa, empregadora, assina a CTPS)

Assim, a princípio, o trabalho doméstico remunerado parece ser visto, para as empregadoras, como uma opção não desejada, mas necessária no caso de mulheres que não tem outras habilidades, nem oportunidade de estudar ou mesmo de obter uma qualificação técnica – caso em que poderiam, por exemplo, ser cozinheiras ou chef, essas sim ocupações que são desejadas.

Por outro lado, as empregadoras entrevistadas frisaram a necessidade de qualificação das mulheres para o serviço doméstico, sugerindo que poderiam ser profissionais melhores fazendo curso de culinária, técnicas de limpeza e organização, por exemplo, os quais poderiam ser oferecidos pelo governo, por agências de empregos, sindicatos, e até financiados parcialmente pelos empregadores. O paradoxo se mostra da seguinte forma: se o trabalho doméstico remunerado é uma

opção indesejada de inserção, mas a qual mulheres que não tem acesso à qualificação profissional recorrem; caso tais mulheres tivessem acesso à qualificação profissional, como desejam as empregadoras, por que optariam por se qualificar especificamente para o trabalho doméstico, ao invés de buscar qualificação em outras áreas de seu interesse?

A empregadora Raíssa, ao sugerir formas de qualificação do trabalho doméstico remunerado, ajuda a compreender esse “dilema”:

“Acho que deveria ter cursos de capacitação (...). Engraçado, quando eu era menininha, assim eu tinha 7, 8, 9 anos de idade, eu estudava no interior. Na escola que eu estudei a vida inteira a gente tinha técnicas domésticas, (...) e eu tive essas técnicas domésticas até os 13 anos, por aí, e isso foi abolido pelas escolas. (...) Então uma criança que vem de uma família pobre, que poderia se tornar uma excelente empregada doméstica, não aprende porcaria de nada na escola, eu aprendi. Eu aprendi a cozinhar, eu aprendi uma série de questões nos bancos escolares. (...) E deveria ser no ensino básico, porque essas pessoas não vão fazer uma faculdade de empregada doméstica, elas têm que aprender lá na 3ª, 4ª série, quando elas já conseguem ficar na altura do fogão tem que começar a aprender. (...) Então assim, tarefa doméstica tem que aprender no 1º grau, de alguma forma no ensino fundamental tinha que incluir isso, porque aí em uma região mais pobre você começa a gerar pessoas que não vão cursar a faculdade, mas com condição de assumir uma casa, de ganhar um dinheiro, de ter renda, sem ter que ser tão humilhado. (...) Estou te dando um exemplo ridículo mas isso contextualiza todo um processo de geração, não é culpa das empregadas (não saber fazer alguma tarefa doméstica), é culpa de quem não ensinou elas a vida inteira a fazer nada, como não ensinou ninguém, não ensinou quem contrata, e não ensinou quem tem que trabalhar, quem contrata não sabe o que quer, e quem vem trabalhar não sabe o que tem que fazer.” (Raíssa, empregadora, assina a CTPS)

O que a empregadora Raíssa expressa, na fala acima, é que o trabalho doméstico seria o único destino possível para mulheres pobres, para quem não há a possibilidade de fazer uma faculdade, nem cabe oferecer outras possibilidades de qualificação. Embora afirme que todos deveriam ter aula de técnicas domésticas, mesmo quem é rico e tem empregada doméstica, não está atribuindo status de igualdade a essas pessoas, pois descreve os papéis, o lugar social de cada um: para quem é pobre, é importante aprender para exercer como profissão; para quem é rico, é importante aprender para saber o que pedir à empregada.

Para Fraser (2001), o reconhecimento é a possibilidade de todas as pessoas buscarem a mesma estima social. Na medida em que as mulheres pobres e negras

são colocadas automaticamente na posição de trabalhadoras domésticas, sem que a sociedade possibilite ou reconheça outra opção, é negada a essas mulheres a possibilidade de que busquem a mesma estima social, já que esta não costuma ser atribuída no trabalho doméstico.

### **3.4 Representação: a dimensão política da Justiça**

Fraser (2009) identifica que as injustiças na dimensão política podem ocorrer em três níveis: na esfera da política-comum, quando as regras de decisão política impossibilitam a participação de alguns indivíduos; na esfera do enquadramento, quando as fronteiras da comunidade política são estabelecidas de forma a excluir pessoas de formularem reivindicações em instâncias que influenciam sua vida; e na esfera da metapolítica, quando os processos de estabelecimento do enquadramento são antidemocráticos. Como remédio para tais injustiças, Fraser propõe a representação, que consiste não apenas em assegurar voz política igual nas comunidades políticas já constituídas, mas também em reenquadrar as disputas sobre justiça em um nível que sejam capazes de efetivamente combater as injustiças de um mundo globalizado (FRASER, 2007b). Quanto à articulação entre redistribuição, reconhecimento e representação, Fraser afirma:

Da mesma forma que a capacidade de demandar distribuição e reconhecimento depende das relações de representação, também a capacidade de se expressar politicamente depende das relações de classe e de status. Em outras palavras, a capacidade de influenciar o debate público e os processos autoritativos de tomada de decisão depende não apenas das regras formais de decisão, mas também das relações de poder enraizadas na estrutura econômica e na ordem de status. (FRASER, 2009, p. 25)

Na esfera da política nacional, as trabalhadoras domésticas têm se organizado enquanto categoria desde a primeira metade do século XX, pois em 08 de julho de 1936, Laudelina de Campos Melo fundou a primeira Associação de Trabalhadoras Domésticas, na cidade de Santos (BERNARDINO-COSTA, 2007). Oliveira relata que:

Dona Laudelina era uma mulher à frente do seu tempo. Era uma trabalhadora doméstica negra, que, naquela época, já tinha uma visão da necessidade de organização das trabalhadoras domésticas. Ela organizava as domésticas fazendo baile de debutantes e lutava, de forma não-política, diferente da luta de hoje, no sindicato. Mas esta forma de luta articulava e era uma tentativa de organizar as



trabalhadoras e falar da importância de se organizarem por seus direitos. (OLIVEIRA, 2008, p. 110)

A partir de então, outras Associações foram fundadas, apesar de períodos de fechamento, como no Estado Novo e na Ditadura Civil-Militar; desde o início, as trabalhadoras domésticas reivindicavam junto a Ministros do governo federal – incluindo Getúlio Vargas, e governos militares – o reconhecimento dos sindicatos de trabalhadoras domésticas e a legalização da profissão. Na década de 1980, as trabalhadoras domésticas organizadas coletivamente tiveram forte atuação “junto à constituinte, integrando as diversas caravanas realizadas para Brasília, com o intuito de pressionar os parlamentares, a fim de que estes incorporassem as trabalhadoras no capítulo dos direitos sociais e garantissem o direito de sindicalização” (BERNARDINO-COSTA, 2007, p. 118), o que não lograram alcançar.

Desde 1968 são realizados Congressos Nacionais periódicos para o debate e organização de reivindicações, os quais foram também fundamentais no fomento ao surgimento de novas associações no país. Foi no 3º Congresso Nacional, em 1978, que foi criada informalmente a Equipe Nacional, constituída por uma integrante de cada associação e com objetivo de fortalecer a união e o contato. A Equipe foi posteriormente formalizada e no 6º Congresso Nacional, em 1989, foi substituída pelo Conselho Nacional. Já em 1997, no dia 25 de maio, foi criada a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas – FENATRAD, que até hoje existe e organiza a luta nacional das trabalhadoras domésticas.

Conforme identificou Bernardino-Costa (2007), ao longo da história, o movimento das trabalhadoras domésticas sempre teve uma forte articulação com sindicatos de outras categorias, organizações do movimento negro e organizações feministas. Assim, o movimento das trabalhadoras domésticas, além de suas pautas específicas, sempre debateu e reivindicou de forma mais ampla a igualdade de gênero, raça e classe.

Creuza Maria Oliveira, que esteve à frente da FENATRAD como sua Presidenta de 2003 a 2016, aponta algumas das dificuldades enfrentadas na organização sindical:

Já avançamos bastante nestes 70 anos de organização. Porém, ainda enfrentamos o problema de não termos os mesmos direitos no que diz respeito à questão sindical. Nós, enquanto dirigentes sindicais, não temos o direito estabilidade sindical, e as trabalhadoras domésticas

não têm, por exemplo, desconto em folha. No caso da trabalhadora doméstica, é diferente, pois ela tem que ir ao sindicato com o carnê para pagar a mensalidade de 1%, algo em torno de R\$ 3 a 5 reais. Isso dificulta, também, a sindicalização. E nós, como diretoras, para estarmos liberadas para o sindicato, nos auto liberamos. Em geral, nós nos desempregamos para estar à disposição do sindicato. Isto é contraditório, pois, enquanto para a maioria é importante estar ativo para participar do sindicato, temos que nos desempregar para ficar à disposição. Para sobrevivermos, precisamos de financiamento de entidades que nos apoiam com o pagamento de nossa ajuda de custo, porque não somos funcionárias; somos diretoras do sindicato. (OLIVEIRA, 2008, p. 113)

A EC 72/2013 consolidou o reconhecimento do direito de sindicalização e negociação coletiva das trabalhadoras domésticas, na medida em que estendeu à categoria o inciso XXVI, que estabelece o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. Todavia, a LC 150/2015, que regulamentou os direitos constitucionais, não trouxe qualquer previsão relativa aos sindicatos, de modo que a categoria não tem direitos que são garantidos às demais organizações sindicais, a exemplo da liberação da diretoria, mantendo-se as dificuldades que a categoria enfrenta em sua mobilização. No ano de 2017, somente 3,1% dos trabalhadores domésticos eram sindicalizados, sendo a categoria com menor taxa de sindicalização (PNAD, 2018).

Das trabalhadoras domésticas entrevistadas, nenhuma era filiada ao Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Porto Alegre<sup>18</sup>, ainda que algumas soubessem de sua existência ou até já tenham, eventualmente, entrado em contato. As que tiveram algum contato com o Sindicato, no entanto, relataram uma má impressão a seu respeito, devido ao atendimento pouco acolhedor ou por achar que as informações solicitadas foram prestadas equivocadamente:

“Sempre tive uma péssima impressão do sindicato porque, mesmo quando eu desenvolvia outras funções que não eram de trabalho doméstico, eu como falei eu tenho várias amigas que são trabalhadoras domésticas, e elas sempre trouxeram queixa do sindicato. Sempre, nunca tiveram comunicação no sindicato de Porto Alegre. Eu conheci realmente o sindicato no trabalho da Themis, quando eu estava na equipe de trabalho da Themis que a gente foi até o sindicato. (...) E isso eu pensei nessa noite, eu vou agora até o sindicato, vou ver como é que faço para me associar. Até porque eu acho que o sindicato de Porto Alegre deixa a desejar para a trabalhadora. Não vi a pessoa que atende lá com bons olhos, achei

---

<sup>18</sup> O Sindicato de Trabalhadoras Domésticas de Porto Alegre não é filiado à FENATRAD e não tem envolvimento com mobilizações políticas, sendo mais voltado para atendimento jurídico.

uma pessoa muito seca muito autoritária. Então eu acho que só vai mudar se a gente começar a fazer parte do sindicato, se associar e de repente poder mudar essa cara.” (Carolina, trabalhadora, com CTPS assinada)

“Eu fui lá em Porto Alegre quando eu trabalhava em Porto Alegre. Mas aí não resolveu nada, fui lá ver sobre negócios de doméstica e babá... (...) Eu disse minha carteira está como doméstica. Daí ela (atendente sindicato) "então tu tens que fazer tudo". (...) Daí eu disse “bom, tu não sabes me responder né, sinto muito dizer isso.” Mas para mim, que sou leiga, tem diferença ali! Aí não fui mais!” (Cristiane, trabalhadora, com CTPS assinada)

Embora não tenham envolvimento com o Sindicato, algumas das trabalhadoras domésticas entrevistadas atuam politicamente em outros espaços, tendo envolvimento com pautas relacionadas à moradia, saúde, direito da criança e do adolescente, direito das mulheres e assistência social, ou seja, pautas indiretamente relacionadas com as trabalhadoras domésticas. Ainda, as entrevistadas afirmaram que seria importante ter trabalhadoras domésticas eleitas para cargos eletivos, a fim de pautarem direitos e políticas públicas de interesse da categoria. A falta de participação no Sindicato, portanto, não necessariamente demonstra desinteresse das trabalhadoras na participação e representação política.

Até o momento, foram relatados espaços de atuação política das trabalhadoras domésticas em âmbito nacional. No entanto, como identificado por Fraser, em um mundo globalizado diversas injustiças ultrapassam as fronteiras políticas tradicionais. O trabalho doméstico remunerado também tem sido marcado pelos efeitos da globalização, em razão da contratação, por mulheres do Norte, de empregadas domésticas imigrantes, criando novas configurações das desigualdades de gênero, raça e classe (HIRATA, KERGOAT, 2007). No Brasil, embora em menor medida, também já ocorre a contratação de trabalhadoras domésticas imigrantes, muitas vezes devido à demanda por trabalhadoras que durmam no lar, bem como outras práticas servis que já não são bem vistas ou aceitas pelas trabalhadoras brasileiras (CATTANI, SAVICKI, 2019).

As trabalhadoras domésticas, já há algumas décadas, vêm buscando fortalecer redes de atuação internacional. A FENATRAD, por exemplo, integra a Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), fundada em 1988, que foi a primeira organização regional de trabalhadoras domésticas no mundo. Ainda, foi com a participação ativa das trabalhadoras domésticas em fóruns

internacionais que, em 2011, durante a 100ª Conferência Internacional do Trabalho, foram aprovadas a Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189), e uma Recomendação de mesmo título (nº 201). Na ocasião, as trabalhadoras domésticas latino-americanas se reuniram em várias ocasiões para debater o avanço da discussão, bem como conversaram previamente com os delegados dos trabalhadores de seus países sobre suas demandas; ainda, Creuza Maria Oliveira, na época presidenta da FENATRAD, junto à secretária da CONLACTRAHO, falou frente aos delegados governamentais:

(...) primero para reconocer el apoyo brindado por sus gobiernos a la promoción de un convenio y recomendación, y segundo, para solicitar su intervención en la discusión en la Comisión de los Trabajadores Domésticos sobre puntos controvertidos como la inclusión de la remuneración en especie en el salario, seguridad y salud en el trabajo, protección a la maternidad, y las obligaciones solidarias de las agencias de colocación. Creuza Maria Oliveira subrayó la importancia de este convenio para el reconocimiento de los derechos humanos de estas mujeres y estos hombres que forman parte de la clase obrera. Les dijo: “Pedimos lo justo, ni más ni menos. Igualdad con otros trabajadores. Con otros trabajadores del mundo entero. Pedimos trabajo digno, respeto, salario digno, nada de violencia”.” (GOLDSMITH, 2013, p. 243)

Ainda assim, como sinala Goldsmith (2013), em geral não foi possível que as trabalhadoras domésticas representassem a si mesmas, visto que não integravam a delegação de representantes dos trabalhadores, e nem sempre tinham autorização para se manifestar nas sessões formais. Assim, ainda são vivenciadas injustiças de dimensão política, e os espaços de representação formal ainda são incipientes.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nessa dissertação, buscou-se analisar as mudanças eventualmente ocorridas nas relações de trabalho doméstico remunerado, tendo em vista a aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015. A partir disso, considerando as dimensões da redistribuição, do reconhecimento e da representação propostas por Nancy Fraser, buscou-se ainda analisar se ocorreu a promoção de justiça social para a categoria.

Para isso, foi necessário, em um primeiro momento, compreender as injustiças às quais as trabalhadoras domésticas remuneradas foram historicamente submetidas, considerando as características servis herdadas da escravidão, bem como a opressão e a exploração demarcadas pela interseccionalidade das relações de gênero, raça e classe. Tais injustiças se consolidavam, no âmbito institucional, pela negação de direitos sociais e trabalhistas à categoria das trabalhadoras domésticas remuneradas. Nesse sentido, a EC 72/2013 e a LC 150/2015 surgiram, em um primeiro momento, como a afirmação institucional necessária para o enfrentamento das injustiças. Os resultados dessa pesquisa, no entanto, indicam que diversos elementos que compõem as injustiças econômicas, cultural-valorativas e políticas permaneceram inalterados pelas mudanças legislativas.

A equiparação, no campo jurídico, do trabalho doméstico remunerado a outros trabalhos, não implicou em uma alteração da hierarquia de tal função no campo das práticas e do imaginário social. Nesse sentido, as entrevistas realizadas demonstraram que o trabalho doméstico permanece sendo visto como um trabalho desagradável, improdutivo e de menor valor, não somente no que se refere ao seu valor financeiro, mas também considerando a estima e o prestígio pela atividade desempenhada.

Ainda, enquanto função de menor valor, o trabalho doméstico permanece sendo atribuído às mulheres, pobres e negras. As entrevistas demonstraram que as mulheres são as responsáveis, dentro do lar, por realizar a maior parte das tarefas (quando não todas tarefas), independente da organização familiar quanto à disponibilidade de tempo, exercício de trabalho remunerado e chefia da família. Todavia, as mulheres brancas e ricas têm a possibilidade de repassar esse trabalho para outras mulheres, negras e pobres. Nesse sentido, percebe-se que as mulheres com condições socioeconômicas de delegar as tarefas domésticas sequer

consideram viável realizá-las por conta própria, nem visualizam a possibilidade de uma reorganização familiar que possa comportar a realização de tais tarefas, de modo que a contratação de empregadas domésticas é relatada frequentemente não como uma opção – ou privilégio – mas como necessidade inescapável. Mesmo com tais privilégios, isso não significa que essas mulheres sejam liberadas de sua “responsabilidade” com as tarefas domésticas, já que são elas que gerenciam a prestação de serviço. Às mulheres negras e pobres, por sua vez, resta realizar o trabalho doméstico não só em sua família, como também na casa de outras pessoas.

Assim, permanecem vigentes a divisão sexual e racial do trabalho, resultado de uma estrutura econômico-política que gera exploração, marginalização econômica e privação – todas estas, formas de injustiça econômica – baseadas em gênero e raça.

No que se refere à efetivação dos direitos trabalhistas nas relações individuais de trabalho doméstico, a pesquisa mostrou que a realidade de acesso aos direitos é porosa e fluida. Embora a maioria das pessoas entrevistadas tenham a relação de emprego formalizada mediante registro na CTPS, isso não implica necessariamente no cumprimento de todos seus direitos. Assim, por exemplo, enquanto a fruição de descanso semanal e férias parecem ser práticas mais consolidadas mesmo nas relações de trabalho sem registro na CTPS, por sua vez, as questões ligadas à jornada de trabalho se mostraram direitos de difícil efetivação.

As dificuldades relatadas quanto ao controle da jornada de trabalho, realização de intervalo diário e pagamento de horas extras talvez sejam o melhor exemplo de como, ainda que a lei possa criar direitos contra usos e costumes e ajudar a antecipar a mudança social nesse sentido, a efetivação das previsões legais deve envolver a transformação das estruturas e relações sociais que conformam as práticas anteriores. Ou seja, no aspecto dos horários, que talvez tenha sido a alteração legislativa mais relevante, a mudança na perspectiva social sobre o tempo do trabalho doméstico, fortemente ligado à herança servil da escravidão, é condição fundamental para a efetivação da lei. Enquanto as empregadoras narraram a dificuldade de integrar as regras de horário à dinâmica da casa, bem como afirmaram que a empregada não labora mais do que a jornada permitida, os relatos das trabalhadoras deram conta de que, embora a jornada contratada esteja de acordo com a previsão legal, e as empregadoras permitam ou até orientem a realização de intervalos, o excesso de tarefas faz com que não seja possível cumprir o intervalo e, com frequência, faz com

que seja necessário trabalhar mais horas.

Assim, em primeiro lugar, os direitos trabalhistas estabelecidos na EC 72/2013 e na LC 150/2015 não foram capazes de eliminar as injustiças econômicas, na medida em que não têm sido plenamente efetivados. Ainda, o poder redistributivo dos direitos trabalhistas é limitado, considerando a profundidade das injustiças econômicas a que estão submetidas as trabalhadoras domésticas.

Na dimensão das injustiças cultural-valorativas, a pesquisa identificou a reprodução de alguns estereótipos de gênero mas, em especial, de estereótipos de raça, o que é efetivo do ponto de vista da manutenção das hierarquias que garantem às mulheres brancas e ricas o privilégio de delegar o trabalho doméstico. Assim, ainda que as empregadoras tenham demonstrado apreço por suas empregadas, afirmaram que as mulheres dessa categoria não têm ambição e são acomodadas, características que parecem justificar a razão de exercerem tarefas domésticas, ao invés de desempenharem uma função que garanta maior prestígio social.

Nesse sentido, a pesquisa possibilitou identificar, também, a estigmatização das mulheres pobres e negras como destinadas ao trabalho doméstico, sem que fosse possível a ascensão a funções de maior estima social, ainda que tivessem acesso a oportunidades de qualificação, as quais seriam úteis somente para melhorar o serviço doméstico prestado. Percebe-se, assim, a atribuição de papéis sociais e a naturalização destes.

É importante destacar que as injustiças cultural-valorativas identificadas, envolvendo o desrespeito através da desqualificação rotineira e da atribuição de estereótipos, não foram propagadas somente por empregadoras que descumprem a maior parte dos direitos das domésticas. Também as empregadoras que assinam a CTPS, pagam salários bastante superiores à média e reconhecem a importância dos direitos previstos após as alterações legislativas, propagam injustiças cultural-valorativas. Assim, a pesquisa permitiu identificar que as alterações legais estabelecidas na EC 72/2013 e LC 150/2015 não foram capazes de gerar reconhecimento, principalmente no que se refere às pessoas “por trás” do trabalho doméstico, ou seja, mulheres pobres e negras.

Já na dimensão política, os sindicatos existentes, embora com marcante atuação em prol dos direitos das trabalhadoras, ainda congregam baixíssimo número de filiadas, e enfrentam dificuldades institucionais para o seu fortalecimento, visto que não tem direitos previstos a outras categorias, como a liberação da diretoria; nesse

aspecto, as alterações legislativas de 2013 e 2015 não promoveram mudanças, não tendo efeito na dimensão da representação. É importante destacar, com base nos dados analisados nessa pesquisa, que a baixa participação das trabalhadoras domésticas nos sindicatos da categoria não significa que estas mulheres não atribuam importância aos espaços de representação, sendo que muitas militam em outras áreas relacionadas as suas comunidades.

Assim, os dados analisados nessa pesquisa indicam que as alterações legislativas promovidas pela EC 72/2013 e pela LC 150/2015, não foram capazes de promover em sua integralidade redistribuição, reconhecimento e representação, dimensões propostas por Fraser como constitutivas da Justiça.

É possível analisar as alterações legislativas pela perspectiva proposta por Fraser (2006) de que existem remédios de afirmação e de transformação para as injustiças. Enquanto os remédios afirmativos buscam corrigir os efeitos das injustiças, os remédios transformativos buscam transformar as estruturas que geram tais injustiças. Nesse sentido, um remédio de transformação voltado para as injustiças vivenciadas pelas trabalhadoras domésticas remuneradas passaria pela abolição da divisão sexual e da divisão racial do trabalho, por exemplo. As alterações legislativas ocorridas, por sua vez, parecem ser mais um remédio afirmativo. Isso não significa que não seja um remédio importante. Foram medidas essenciais, pois não se podia esperar mudanças mais profundas da sociedade enquanto se relegava as trabalhadoras domésticas remuneradas ao total abandono, sem que fossem garantidos direitos mínimos. A EC 72/2013 e a LC 150/2015 possibilitaram, em alguma medida, a diminuição dos efeitos das injustiças econômicas e cultural-valorativas, como indicaram os dados quantitativos sobre a redução das jornadas semanais de trabalho, ou ainda os dados recolhidos em entrevista que indicam o recolhimento do FGTS, que junto ao seguro desemprego ajuda a mitigar a injustiça da privação econômica em caso de demissão.

Para uma próxima pesquisa, parece importante olhar com mais atenção a aparente desconexão entre redistribuição e reconhecimento, no caso do trabalho doméstico remunerado. Quando foi iniciado o planejamento da presente pesquisa, instigada pelo contato da pesquisadora com a FENATRAD e com os relatos das trabalhadoras quanto às injustiças sofridas, imaginava-se que as duas dimensões inicialmente propostas por Fraser se mostrariam intimamente conectadas nas relações de trabalho doméstico. Assim, esperava-se encontrar, no campo, divisões



bem delimitadas, em que reconhecimento e redistribuição andariam lado a lado. Como já foi exposto, isso não ocorreu. Mesmo relações com ampla garantia de direitos, por exemplo com o pagamento de salário acima da média, eram marcadas em algum nível por injustiças de não reconhecimento.

Parece, portanto, que a efetivação de direitos não ocorre de forma concomitante ao reconhecimento, pois a desvalorização do trabalho doméstico remunerado e da mulher-negra-pobre que o executa perpassa todas relações, em maior ou menor grau, por ser estrutural. A partir desse quadro, outros fatores podem ser importantes de forma combinada para a efetivação da lei, como a capacidade financeira, o conhecimento jurídico, o receio de punição, etc. Assim, para uma pesquisa futura, pode ser importante identificar os fatores que influenciam os empregadores na (não) efetivação de direitos.

## REFERÊNCIAS

ACCIARI (2016), Louisa. “Foi difícil, mas sempre falo que nós somos guerreiras” - O movimento das trabalhadoras domésticas entre a marginalidade e o empoderamento. **Mosaico**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 11, p. 125-147, 2016.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 43, n. 149, p.452-477, mai/ago, 2013.

ÁVILA, Maria Betania de Melo. **O tempo das empregadas domésticas: tensões entre dominação/exploração e resistência**. 321 p. Tese (Doutorado em Sociologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2009.

\_\_\_\_\_. O tempo do trabalho doméstico no Brasil: tensões entre cidadania e servidão. **Travail, care et politiques sociales: Débat Brésil-France**. Paris, p. 313-324, 2014.

BELARDINELLI, Lilhana. **Do serviço doméstico: cotidiano das criadas negras em Porto Alegre, 1880-1888**. 38 p. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em História) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. **Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil: teorias da descolonização e saberes subalternos**. 287 p. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

\_\_\_\_\_. Colonialidade e interseccionalidade: o trabalho doméstico no Brasil e seus desafios para o século XXI. *In: SILVA, Tatiana Dias; GOES, Fernanda Lira (Org.). Igualdade racial no Brasil: reflexões no Ano Internacional dos Afrodescendentes*. Brasília: Ipea, 2013. 188 p. p. 45-58.

\_\_\_\_\_. **Saberes subalternos e decolonialidade: os sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil**. Brasília: Editora UNB, 2015. 270 p.

BIAVASCHI, Magda Barros. **Os direitos das trabalhadoras domésticas e as dificuldades de implementação no Brasil: contradições e tensões sociais**. São Paulo: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), 2014. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/11192.pdf>. Acesso em: 27/05/2017.

BRITES, Jurema. Serviço doméstico: elementos políticos de um campo desprovido de ilusões. **Campos**, Curitiba, v. 3, p. 65-82, 2003.

\_\_\_\_\_. Trabalho doméstico: questões, leituras e políticas. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 43, n. 149, p.422-451, maio/ago, 2013.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 110, p. 67-104, julho, 2000.

CARDOSO, Adalberto. **A construção da sociedade de trabalho no Brasil**: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. 2ª edição. Rio de Janeiro, Amazon, 2019

CATTANI, Antonio David; SAVICKI, Michele. Classes abastadas, distinção e apreço pela servidão. *In*: **Caríssimos ricos**. Org. Antonio David Cattani. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2019. 96 p.

COSTA, Ana Paula do Amaral. **Criados de servir**: estratégias de sobrevivência na cidade do Rio Grande (1180-1894). 174 p. Dissertação (Mestrado em História) – Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2013.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Estudos Feministas**, Florianópolis, ano 10, jan/jun, 2002.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Org.). O Emprego Doméstico no Brasil. **Estudos e Pesquisas**, São Paulo, n. 68, agosto, 2013.

\_\_\_\_\_. Metodologia Utilizada. **Sistema PED**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/metodologia/metodologiaPed.html>. Acesso em: 24/04/2019.

FARIAS, Zaíra Ary. **Domesticidade**: “cativeiro” feminino? Rio de Janeiro: Achiame, 1982. 150 p.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009. 408 p.

FRAGA, Alexandre Barbosa. **De empregada a diarista**: as novas configurações do trabalho doméstico remunerado. 191 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia e Antropologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

FRASER, Nancy. A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 63, p. 7-20, outubro, 2002.

\_\_\_\_\_. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. **cadernos de campo**, São Paulo, n. 14/15, p. 231-239, 2006.

\_\_\_\_\_. Reconhecimento sem ética? **Lua Nova**, São Paulo, 70: 101-138, 2007.

\_\_\_\_\_. Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 15(2): 240, maio-agosto, 2007(b).

\_\_\_\_\_. Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado. **Lua Nova**, São Paulo, 77: 11-39, 2009.

\_\_\_\_\_. La política feminista en la era del reconocimiento: una aproximación bidimensional a la justicia de género. *In*: FRASER, Nancy. **Fortunas del Feminismo**: del capitalismo gestionado por el estado a la crisis neoliberal. Quito: IAEN, 2015. 289 p. p. 189-206.

Fundação de Economia e Estatística (Org.). O emprego doméstico na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA) – 2009. **Informe Mulher e Trabalho**. Porto Alegre: FEE, 2010. Disponível em: <https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2014/03/20140314informe-mulher-e-trabalho-2010.pdf>. Acesso em: 26/07/2017.

\_\_\_\_\_. Emprego doméstico na Região Metropolitana de Porto Alegre em 2013. **Informe PED Especial**: Emprego Doméstico. Porto Alegre: FEE, 2014. Disponível em: <https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/20140424emprego-domestico-2014-va.pdf>. Acesso em: 26/07/2017.

\_\_\_\_\_. Emprego doméstico na Região Metropolitana de Porto Alegre, em 2014. **Informe PED Especial**: Emprego Doméstico. Porto Alegre: FEE, 2015. Disponível em: <https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2015/04/20150423ped-emprego-domestico-2015-2.pdf>. Acesso em: 26/07/2017.

\_\_\_\_\_. Emprego doméstico na Região Metropolitana de Porto Alegre, em 2015. **Informe PED Especial**: Emprego Doméstico. Porto Alegre: FEE, 2016. Disponível em: <https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2016/04/20160425informe-ped-especial-emprego-domestico-2016.pdf>. Acesso em: 26/07/2017.

\_\_\_\_\_. O trabalho doméstico na Região Metropolitana de Porto Alegre, em 2016. **Informe PED Especial**: Emprego Doméstico. Porto Alegre: FEE, 2017. Disponível em: <https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2017/04/20170418informe-ped-emprego-domestico-2016.pdf>. Acesso em: 26/07/2017.

\_\_\_\_\_. Emprego doméstico na Região Metropolitana de Porto Alegre em 2017. **Informe PED Especial**: Emprego Doméstico. Porto Alegre: FEE, 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2018/2018empreDomPOA.html>. Acesso em: 01/06/2019.

FURNO, Juliane da Costa Furno. **A longa abolição no Brasil**: transformações recentes no trabalho doméstico. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. Campinas, SP, 2016.

GOES, Fernanda Lira (Org.). **Igualdade racial no Brasil**: reflexões no Ano Internacional dos Afrodescendentes. Brasília: Ipea, 2013. 188 p. p. 59-77.

GOLDSMITH, Mary. Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar. **Revista de Estudios Sociales**, n. 45, Bogotá, jan./abr. 2013. p. 233-246

GONZALEZ, Lélia. A mulher negra na sociedade brasileira. In: **O Lugar da mulher: estudos sobre a condição feminina na sociedade atual**. Organização de Madel T. Luz. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1982.

\_\_\_\_\_. **Mulher Negra: the black woman's place in the brazilian society**. Baltimore: Morgan State University, 1984. (Versão de comunicação oral, com algumas modificações feitas pela autora).

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Definindo o racismo. In: GUIMARÃES, A. S. A. **Racismo e Antirracismo no Brasil**. São Paulo: Ed. 34, 1999. p. 21-74.

HASENBALG, Carlos. Raça, classe e mobilidade. In: GONZALES, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de negro**. p. 67-102. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.

HIRATA, Helena. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Revista Tecnologia e Sociedade**, Curitiba, v. 6, n. 11, p. 1-7, jul/dez, 2010.

\_\_\_\_\_. Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, jun, 2014.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Tradução de Fátima Murad. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n.132, p. 595-609, set/dez, 2007.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Indicadores IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012 e 2013**. IBGE, Rio de Janeiro, 2013.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **4º trimestre de 2013**. IBGE, Rio de Janeiro, 2014.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **1º trimestre de 2014**. IBGE, Rio de Janeiro, 2014.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **2º trimestre de 2014**. IBGE, Rio de Janeiro, 2014.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **3º trimestre de 2014**. IBGE, Rio de Janeiro, 2014.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **4º trimestre de 2014**. IBGE, Rio de Janeiro, 2015.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **1º trimestre de 2015**. IBGE, Rio de Janeiro, 2015.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **2º trimestre de 2015**. IBGE, Rio de Janeiro, 2015.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **3º trimestre de 2015**. IBGE, Rio de Janeiro, 2015.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **4º trimestre de 2015**. IBGE, Rio de Janeiro, 2016.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **1º trimestre de 2016**. IBGE, Rio de Janeiro, 2016.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **2º trimestre de 2016**. IBGE, Rio de Janeiro, 2016.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **3º trimestre de 2016**. IBGE, Rio de Janeiro, 2016.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **4º trimestre de 2016**. IBGE, Rio de Janeiro, 2017.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **Primeiro trimestre de 2017**. IBGE, Rio de Janeiro, 2017.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **Segundo trimestre de 2017**. IBGE, Rio de Janeiro, 2017.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **Terceiro trimestre de 2017**. IBGE, Rio de Janeiro, 2017.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **Quarto trimestre de 2017**. IBGE, Rio de Janeiro, 2018.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **Primeiro trimestre de 2018**. IBGE, Rio de Janeiro, 2018.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **Segundo trimestre de 2018**. IBGE, Rio de Janeiro, 2018.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **Terceiro trimestre de 2018**. IBGE, Rio de Janeiro, 2018.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **Quarto trimestre de 2018**. IBGE, Rio de Janeiro, 2019.

\_\_\_\_\_. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua **Primeiro trimestre de 2019**. IBGE, Rio de Janeiro, 2019.

\_\_\_\_\_. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: **Outras Formas de Trabalho 2018**. IBGE, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em:

[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf). Acesso em: 03/06/2019.

\_\_\_\_\_. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: **Características adicionais do mercado de trabalho 2012-2017**. IBGE, Rio de Janeiro, 2018.

Disponível em:

[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101622\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101622_informativo.pdf). Acesso em: 03/06/2019.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Org.). Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. **Nota Técnica**, n. 24. Brasília: IPEA, 2016. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota\\_tecnica/160309\\_nt\\_24\\_mulher\\_trabalho\\_marco\\_2016.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf). Acesso em: 03/08/2017.

IPEA; SPM; UNIFEM (Org.) **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Brasília: IPEA. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/retrato/apresentacao.html>. Acesso em: 24/04/2018.

JELIN, Elizabeth. Família y género: notas para el debate. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.3, n.2, p. 394-412, 1995.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos Estudos**, São Paulo, n. 86, p. 93-103, mar, 2010.

MARQUES, Lilian Arruda; COSTA, Patricia Lino da. Questões para pensar o trabalho doméstico no Brasil. In: SILVA, Tatiana Dias; GOES, Fernanda Lira (Org.). **Igualdade racial no Brasil**: reflexões no Ano Internacional dos Afrodescendentes. Brasília: Ipea, 2013. 188 p. p. 31-44.

MELLO, Luciana Garcia. **De dia é doméstica de noite é mulata!** A inserção e participação da mulher negra no mercado de trabalho. In: **Gênero e diversidade: debatendo identidades**. Org. Márcia Alves da Silva. São Paulo: Perse, 2016.

MELO, Hildete Pereira. O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras. **Texto para discussão**, n. 565. Rio de Janeiro: IPEA, 1998.

MELO, Hildete Pereira de; CASTILHO, Marta. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 135-158, jan./abr. 2009

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 21. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2002. 80 p.

MONTICELLI, Thays Almeida. **“Eu não trato empregada como empregada”**: empregadoras e o desafio do trabalho doméstico remunerado. 231 p. Tese (Doutorado em Sociologia) – Setor de Ciências Humanas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

NORONHA, Eduardo G. "Informal", Ilegal, Injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 18, n. 53, out, 2003.

Observatório da Cidade de Porto Alegre (Org.) **Porto Alegre em análise**: sistema de gestão e análise de indicadores. Disponível em: <http://portoalegreemanalise.procempa.com.br>. Acesso em: 02/08/2019.

OLIVEIRA, Creuza Maria. A organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. In: **Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico**. Recife, 2008. p. 109-116.

\_\_\_\_\_. **Trabalho doméstico não pode ser o único destino**. Entrevista concedida à OXFAM Brasil, Bahia, 2016. Disponível em: <https://oxfam.org.br/noticias/trabalho-domestico-nao-pode-ser-o-unico-destino/>. Acesso em: 01/08/2019.

Organização Internacional do Trabalho (Org.). **Trabalho digno para o trabalho doméstico**: Relatório IV. Genebra: Bureau Interacional do Trabalho, 2010. 136 p.

Organização Internacional do Trabalho (Org.). Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. **Nota 5**, 2011. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_229500.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229500.pdf). Acesso em: 01/08/2019.

PEDROSA, Claudia Mara. O trabalho doméstico e o espaço privado: iniquidades de direitos e seus impactos na vida das mulheres negras. In: SILVA, Tatiana Dias; GOES, Fernanda Lira (Org.). **Igualdade racial no Brasil**: reflexões no Ano Internacional dos Afrodescendentes. Brasília: Ipea, 2013. 188 p. p. 59-77.

PEREYRA, Francisca. El acceso desigual a los derechos laborales em el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras. **Revista de Estudios Sociales**, Bogotá, n. 45, p. 54-66, jan/abr, 2013.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de investigação em ciências sociais**. Lisboa: Gradiva, 2008. 284 p.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A Mulher na Sociedade de Classes**: mito e realidade. Petrópolis, Vozes, 1976. 384 p.

\_\_\_\_\_. **Emprego doméstico e capitalismo**. Petrópolis: Vozes, 1978. 200 p. (Coleção Sociologia Brasileira; v. 9)

SANTIAGO, Silvana. **Tal Conceição, Conceição de Tal**. Classe, gênero e raça no cotidiano de mulheres pobres no Rio de Janeiro das primeiras décadas republicanas. 144 p. Dissertação (Mestrado em História). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

SANTOS, Maurício Reali. **Gênero, raça e classe**: as possibilidades de inserção das mulheres no mercado de trabalho doméstico em Porto Alegre no pós-abolição



(1896-1908). 57 p. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em História) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e Justiça**: a política social na ordem brasileira. 2ª edição. Rio de Janeiro, Campus, 1987.

SEYFERTH, Giralda. A invenção da raça e o poder discricionário dos estereótipos. **Anuário Antropológico/93**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1995. p. 175-203.

SOARES, Cristiane. As potencialidades da PNAD Contínua para os estudos de gênero: o que há de novo nas análises de afazeres e cuidados? **Anais do XXI Encontro Nacional de Estudos Populacionais**. ISBN: 978-85-85543-32-7. Poço de Caldas, 2018. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/issue/view/42/showToc>. Acesso em: 03/06/2019.

SOUZA, Flavia Fernandes. **Para casa de família e mais serviços**: O trabalho doméstico na cidade do Rio de Janeiro no final do século XIX. 255 p. Dissertação (Mestrado em História Social) – Faculdade de Formação de Professores, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

TELLES, Lorena Féres da Silva. Trabalhadoras domésticas: entre o passado e o presente. **Themis Revista** - Trabalhadoras domésticas: construindo a igualdade no Brasil, Porto Alegre, p. 27-33, 2015.

VIECELI, Cristina Pereira. **Economia e relações de gênero e raça**: uma abordagem sobre o emprego doméstico no Brasil. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Economia. Porto Alegre, RS, 2015.

VIECELI, Cristina Pereira; SCHNEIDER, Eduardo Miguel; MONTEIRO, Sérgio Marley Modesto. Os determinantes do emprego doméstico no Brasil nos anos 2000. *In*: **XIV Encontro Nacional da ABET**, Campinas, 2015.

VIECELI, Cristina Pereira; FURNO, Juliane da Costa; HORN, Carlos Henrique. Recessão econômica e emprego doméstico no Brasil. **Gênero**. Niterói, v. 18, n. 1, p. 26-55, 2º sem. 2017.