

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA**

CRISTINA PEREIRA VIECELI

**ECONOMIA E RELAÇÕES DE GÊNERO E RAÇA:
UMA ABORDAGEM SOBRE O EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL**

Porto Alegre

2015

CRISTINA PEREIRA VIECELI

**ECONOMIA E RELAÇÕES DE GÊNERO E RAÇA:
UMA ABORDAGEM SOBRE O EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Henrique Vasconcellos Horn

Porto Alegre

2015

CIP - Catalogação na Publicação

Vieceli, Cristina Pereira

Economia e relações de gênero e raça: uma
abordagem sobre o emprego doméstico no Brasil /
Cristina Pereira Vieceli. -- 2015.
186 f.

Orientador: Carlos Henrique Vasconcellos Horn.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas,
Programa de Pós-Graduação em Economia, Porto Alegre,
BR-RS, 2015.

1. Emprego doméstico. 2. Relações de gênero. 3.
Relações de raça. 4. Mercado de trabalho. I. Horn,
Carlos Henrique Vasconcellos, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

CRISTINA PEREIRA VIECELI

**ECONOMIA E RELAÇÕES DE GÊNERO E RAÇA:
UMA ABORDAGEM SOBRE O EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Economia.

Aprovada em: Porto Alegre, 23 de outubro de 2015.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Carlos Henrique Vasconcellos Horn – Orientador
UFRGS

Profa. Dra. Janice Dornelles de Castro
UFRGS

Profa. Dra. Jussara Reis Prá
UFRGS

Prof. Dr. Ricardo Dathein
UFRGS

Às empregadas e trabalhadoras domésticas que, ao lutarem pelos seus direitos, subvertem a ordem do mundo.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho não foi concebido individualmente, mas é fruto da ajuda e dedicação de muitas pessoas, que estiveram presentes em minha trajetória de vida e acadêmica. Gostaria por isso, de agradecer aos que me ajudaram a concretizar este sonho.

Agradeço em especial à minha família, pelo apoio nas minhas decisões e compreensão pelas longas ausências. Em especial, à minha mãe Eliete, ao meu pai Osmar pelo amor, trabalho incansável, sacrifícios e valores que levarei para toda a vida. Minha irmã Cláudia, pela sua amizade e carinho, boas risadas, conselhos e disponibilidade. Meu cunhado Artur, pela sua ajuda, pelas conversas e boa companhia. Ao meu companheiro Rodrigo, pelo seu amor e amizade que ultrapassam as distâncias físicas e temporais, obrigada pelos momentos de felicidade, pela sua ajuda e compreensão, por ter sido um grande parceiro nos momentos difíceis e de dúvidas. Meu amor por vocês é infinito.

Agradeço ao meu professor orientador Carlos Henrique Horn, pelo seu trabalho brilhante e exemplar, pelo rigor científico, paciência e sabedoria ao me orientar. Obrigada pelas conversas, pela dedicação e questionamentos sempre muito respeitosos e construtivos. Pelo seu importante apoio na minha trajetória acadêmica, por acreditar em mim, pelo seu exemplo como educador que levarei para a minha vida.

Aos meus amigos e amigas do mestrado. Levo os bons momentos de nossa turma, que contribuíram muito para o meu aprendizado e crescimento. Um carinho especial às queridas Clarissa, Denise e Tuany, e aos queridos Jarbas, Gustavo, Daniel, Henrique e Rafael, pelo brilhantismo e talento, pelas boas conversas, risadas, momentos de estudo e parceria. Agradeço à Fernanda, pela sua energia contagiante, pela grande amizade, por ter me influenciado e apoiado em várias escolhas importantes.

Aos professores e aos funcionários do Programa de Pós-Graduação em Economia e Estatística, pelo conhecimento compartilhado, dedicação e apoio. À Universidade Federal do Rio Grande do Sul, e às pessoas que se dedicam com amor para tornar este espaço um local que contribua para o desenvolvimento da sociedade. Aos professores que aceitaram participar da banca de avaliação desta dissertação.

Aos colegas do Dieese e da Federação dos Metalúrgicos, que foram compreensivos e me ajudaram com ideias e materiais. Agradeço, em especial, a ajuda de minhas colegas de trabalho e amigas, Anelise e Iara, pelos conselhos, conversas valorosas e sugestões. Aos amigos e amigas da Rede Metalúrgica, pelos momentos de descontração e conhecimentos compartilhados. A Lilian Marques, pela contribuição com materiais e sugestões.

Às funcionárias da PED, Lúcia Garcia, Ana Paula e Virgínia, em especial, à amiga Letícia, pela sua grande ajuda na tabulação dos dados, além de sua companhia e amizade; e à Camila Weber, pela ajuda muito importante também na tabulação dos dados e pela sua disponibilidade ao responder de maneira muito clara e eficiente às minhas dúvidas.

Agradeço a Walter Pichler e à Raquel Paese pela contribuição com materiais, ideias e sugestões que foram essenciais para nortear a pesquisa.

Às eternas amigas, Caroline e Renata, que levo sempre junto no meu coração. Ao Eduardo Shneider, pela sua ajuda e contribuição, amizade, conselhos e grande exemplo. A minha companheira de apartamento, Michelly, pela convivência nesses últimos meses, pelas conversas enriquecedoras sobre os mais diversos assuntos, pela sua amizade e carinho. Aos amigos Marxistas, em especial ao Gilliad, Leonel, Jonathan, Allan, Natasha e Débora. Às queridas, aguerridas e poderosas Femilindas.

À Fenatrad, em especial à Creuza Maria Oliveira, por ter disponibilizado seu tempo para a entrevista, pelo seu grande exemplo de luta pelos direitos das empregadas domésticas e pela construção de uma sociedade mais justa.

*Por mais que você corra irmão
Pra sua guerra vão nem se lixar
Esse é o xis da questão
Já viu eles chorar pela cor do orixá?
E os camburão o que são?
Negreiros a retrafficar
Favela ainda é senzala jão
Bomba relógio prestes a estourar*

(Boa Esperança, Emicida e Nave, 2015)

RESUMO

O emprego doméstico é uma forma de oferta de trabalho reprodutivo que emprega principalmente mulheres de classes e raças desprivilegiadas dentro do sistema capitalista. Estas características parecem acentuar-se nos países com alto nível de desigualdade social, como no caso dos latino-americanos, em que a formação dos estados-nação ocorreu de maneira racialmente estratificada. No caso do Brasil, a formação do trabalho doméstico remunerado está associada ao nosso passado escravocrata e a permanência de relações raciais desiguais após a abolição. O objetivo principal desta dissertação é analisar as principais características do emprego e das pessoas ocupadas como domésticas no Brasil, tanto para traçar-lhes um perfil atualizado como para evidenciar as principais mudanças em anos recentes. Secundariamente, tratamos de analisar as relações de gênero e raça envolvidas na ocupação doméstica, e a evolução da legislação trabalhista brasileira, buscando compreender avanços e permanências nas duas últimas décadas. Utilizamos como metodologia no tratamento da evidência empírica, a estatística descritiva, com base em dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), para sete regiões metropolitanas brasileiras, para os anos de 1996 a 2013. Também foi realizada revisão de literatura e das normas legais sobre o tema. Apesar da importância do emprego doméstico como empregador de mão de obra feminina, especialmente negra no país, é uma ocupação que possui historicamente alto nível de informalidade, baixos salários e legislação trabalhista inferior às demais categorias. Apesar da grande precariedade, houve, nas últimas duas décadas mudanças marcantes, que se relacionam tanto ao perfil ocupacional e da ocupação. Houve também avanços nas conquistas de direitos trabalhistas, sendo que a mais recente foi através da Lei Complementar no 150 de 1o de junho de 2015. Estas mudanças acompanham as transformações socioeconômicas recentes que impactaram no mercado de trabalho brasileiro.

Palavras-chave: Emprego doméstico. Relações de gênero. Relações de raça. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

Domestic labor is a form of reproductive work offer that employs majorly women of underprivileged classes and races in the capitalist system. This characteristic seems to be accentuated in countries with high levels of social inequality, such as the Latin-American region in which the formation of the nation states occurred in a racial stratified way. Regarding Brazil, the formation of remunerated domestic labor is associated with our slavery past and the persistence of uneven racial treatment after the abolition. The main objective of this thesis is to analyze the main characteristics of labor and people identified as domestic workers in Brazil, and to draw an updated profile along with highlighting the most important changes in recent years. Secondly, we will seize to analyze gender and race relations involved in the domestic employment, and the evolution of Brazilian Labor Legislation, seeking to comprehend progresses and maintenances in the last two decades. As a methodology in treatment of empiric data, was used the descriptive statistics, based upon data from the Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), of seven Brazilian metropolitan zones on the years of 1996 through 2013. It was also realized a literature and legal norms revision on the subject. Despite the importance of domestic labor as an employer of feminine work force, especially among the black community, it has historically, a high level of informality, low salaries and inferior labor legislation in comparison with the others categories. Even though the evident substandard conditions, there was, in the last couple of decades, some substantial improvements, which relate as much with the occupation profile as with de occupation itself. There were also some advances in achieving more labor rights, being the most recent the Complementary Law n 150 on June 1, 2015. These changes are following the social economical transformations that recently affected the Brazilian labor market.

Keywords: Domestic labor. Gender relations. Race relations. Labor market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 -	Formas de oferta de trabalho reprodutivo.....	23
Quadro 1 -	Ocupações e famílias ocupacionais da CBO 2002 relacionadas ao emprego doméstico.....	49
Gráfico 1 -	Distribuição dos ocupados por sexo e setores de atividade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2011 (%)	78
Gráfico 2 -	Distribuição das mulheres ocupadas por setores, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2011 (%)	80
Gráfico 3 -	Distribuição do total das ocupadas e das empregadas domésticas por raça, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2011 (%).....	81
Gráfico 4 -	Distribuição das mulheres negras ocupadas por setores de atividade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2011 (%)	82
Gráfico 5 -	Distribuição das ocupadas nos serviços domésticos segundo as principais ocupações, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2012 – 2013 (%).....	84
Gráfico 6 -	Distribuição do total de ocupadas e das empregadas domésticas por faixa etária, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%).....	85
Gráfico 7 -	Idades média e mediana das empregadas domésticas, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (em anos)	87
Gráfico 8 -	Distribuição do total das ocupadas e das empregadas por posição no domicílio, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%)	88
Gráfico 9 -	Distribuição do total de ocupadas e das empregadas domésticas por número de filhos, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%)	89
Gráfico 10 -	Distribuição do total das ocupadas e das empregadas domésticas por escolaridade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%).....	90
Gráfico 11 -	Distribuição das empregadas domésticas por raça e escolaridade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%)	92
Gráfico 12 -	Distribuição das empregadas domésticas segundo a posição na ocupação, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%).....	95

Gráfico 13 -	Distribuição das empregadas domésticas mensalistas segundo registro do contrato em carteira, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%).....	96
Gráfico 14 -	Proporção de empregadas domésticas que contribuem para a previdência social, segundo a posição na ocupação, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%)	97
Gráfico 15 -	Distribuição do total das ocupadas e das empregadas domésticas segundo tempo de emprego na ocupação, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%)	98
Gráfico 16 -	Horas semanais médias trabalhadas, por setor, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2011 (em horas)	99
Gráfico 17 -	Horas semanais médias trabalhadas das empregadas domésticas por posição na ocupação, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (em horas)	100
Gráfico 18 -	Horas semanais médias trabalhadas das empregadas domésticas mensalistas e total das ocupadas, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (em horas).....	101
Gráfico 19 -	Rendimento do trabalho médio das mulheres ocupadas segundo setor de atividade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2011 (R\$/hora) (1) (2)	102
Gráfico 20 -	Rendimento Médio Real por hora das empregadas domésticas por posição na ocupação, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (R\$/hora) (1) (2).....	104
Gráfico 21-	Distribuição das mulheres ocupadas, segundo setor de atividade_Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 1996/2011 (%).....	111
Gráfico 22 -	Participação das mulheres ocupadas no emprego doméstico por raça, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal (1996/ 2011)	121
Gráfico 23 -	Distribuição das empregadas domésticas segundo posição na ocupação,_Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 1996/2013 (%).....	125
Gráfico 24 -	Proporção de empregadas domésticas que contribuem para a previdência social segundo posição na ocupação, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 1996/2013 (%)	129
Gráfico 25 -	Horas semanais médias trabalhadas pelo total das ocupadas e pelas empregadas domésticas mensalistas e diaristas e total das mulheres ocupadas, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 1996/2013 (%).....	132
Gráfico 26 -	Rendimento médio por hora das empregadas domésticas mensalistas, diaristas e do total as trabalhadoras, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 1996/2011 (R\$ por hora) (1) (2).....	134
Quadro 2 -	Resumo da Convenção 189 e da Recomendação 201 da OIT	154

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Distribuição dos ocupados por sexo, segundo setor de atividade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 1996/2011 (%).....	110
Tabela 2 -	Discriminação das mulheres ocupadas nos serviços domésticos, segundo as principais ocupações, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 1996/2013 (%)	113
Tabela 3 -	Distribuição do total das ocupadas e das ocupadas nos serviços domésticos, segundo faixa etária, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 1996/2013 (%)	114
Tabela 4 -	Distribuição do total das ocupadas e das ocupadas nos serviços domésticos, segundo escolaridade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 1996/2013 (%)	117
Tabela 5 –	Distribuição do total das mulheres ocupadas e das ocupadas nos serviços domésticos, segundo posição no domicílio, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal Federal 1996/2013 (%)	119
Tabela 6 -	Distribuição das ocupadas por raça, segundo setor de atividade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 1996/2011 (%).....	122
Tabela 7 -	Proporção de empregadas domésticas que moram no domicílio onde trabalham, segundo posição na ocupação.....	127
Tabela 8 -	Distribuição das mulheres ocupadas e das ocupadas como empregadas domésticas segundo tempo de emprego no trabalho principal, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 1996/2013 (%).....	130

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	OBJETO.....	18
1.2	METODOLOGIA.....	18
1.3	ESTRUTURA DA EXPOSIÇÃO	19
2	A QUESTÃO DA MULHER E O TRABALHO REPRODUTIVO.....	21
2.1	FEMINILIZAÇÃO DO TRABALHO E DO EMPREGO DOMÉSTICO	28
2.1.1	A “primeira onda” feminista e a crítica da teoria econômica clássica e das desigualdades de direitos entre mulheres e homens	29
2.1.2	O âmbito doméstico dentro da teoria econômica.....	32
2.2	EMPREGO DOMÉSTICO: FORMA DE TRABALHO REPRODUTIVO	40
2.2.1	OIT e o trabalho doméstico	41
2.2.2	Legislação trabalhista brasileira	45
2.2.3	Estatísticas do trabalho	47
3	SEGREGAÇÃO RACIAL E EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL EM PERSPECTIVA HISTÓRICA	52
3.1	O FATOR RAÇA E SUA INFLUÊNCIA NA FORMAÇÃO DA MÃO DE OBRA DOMÉSTICA NA AMÉRICA LATINA.....	53
3.2	AS RAÍZES ESCRAVOCRATAS NA FORMAÇÃO DO EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL	60
4	TRABALHO FEMININO E PRECARIIDADE: UMA CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL	72
4.1	CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE A INSERÇÃO DA MULHER NO ... MERCADO DE TRABALHO	73
4.2	UMA CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL	76
4.2.1	Quem são as empregadas domésticas no Brasil?	77
4.2.2	Situação recente do emprego doméstico no Brasil.....	94
5	NOVAS CONFIGURAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO E AS TRANSFORMAÇÕES NO EMPREGO DOMÉSTICO BRASILEIRO NOS ANOS RECENTES	106
5.1	MUDANÇAS NO PERFIL DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS	108
5.2	MUDANÇAS NO EMPREGO DOMÉSTICO NOS ANOS RECENTES	124

6	DESIGUALDADE DE DIREITOS E A LUTA DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS: TRAJETÓRIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA.....	137
6.1	DAS ASSOCIAÇÕES AOS SINDICATOS, UMA HISTÓRIA DE LUTAS	138
6.2	DOS CÓDIGOS DE POSTURAS A PEC DAS DOMÉSTICAS: TRAJETÓRIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA SOBRE O EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL.	140
6.3	NORMAS INTERNACIONAIS REFERENTES AO TRABALHO DOMÉSTICO E A ATUAÇÃO DA OIT	152
7	CONCLUSÕES.....	158
	REFERÊNCIAS.....	165
	ANEXO A –LEGISLAÇÃO RELATIVA AO DOMÉSTICO NO BRASIL.....	172

1 INTRODUÇÃO

A ciência econômica, assim como as demais ciências sociais, trata de problemas relacionados à organização das sociedades humanas. O cientista social, por estar inserido dentro de seu objeto de pesquisa, se torna “cientista objeto”, possuindo valores morais e crenças que o influenciam no seu modo de enxergar o mundo. No entanto, a produção de paradigmas nas ciências sociais, desde os seus precursores, buscou separar a moralidade da razão, ou o que deveria ser considerado científico do não científico. Segundo Hirschman (1986), por tratar de um objeto onde todos possuem uma opinião prévia, uma solução aos problemas do mundo, a ciência social procura desenvolver suas descobertas de forma a contrastá-las com o senso comum, almejando mostrar o quanto nossa intuição sobre determinado assunto estaria errada.

Em relação à ciência econômica, a busca pelo contraste entre a realidade intuitiva e a racional levou os cientistas a procurarem identificar racionalidade em atividades humanas que aparentemente não teriam:

[...] dado que um dos passatempos preferidos da ciência social consiste em afirmar a realidade oculta do que parece irracional, ou a coerência do que parece incoerente, ela defende com frequência um comportamento social geralmente considerado como repreensível, afirmando que ele é moral, ou útil, ou pelo menos inocente (HIRSHMAN, 1986, p. 124).

Dentro dessa lógica de desvendar o que parece incoerente ou irracional que o pai das ciências econômicas, Adam Smith, teorizou sobre o funcionamento dos mercados, e postulou que não é a benevolência dos produtores, mas sim a busca do próprio interesse de cada indivíduo, o que levaria a um equilíbrio geral em que quase satisfazem as necessidades humanas por bens e serviços. Os homens seriam guiados pela busca de seus interesses e o mercado atingiria o equilíbrio pela ação da consagrada “mão invisível”. A lógica racionalista perpassa as escolas do pensamento econômico marginalista e neoclássica, a qual em anos mais recentes, vem buscando aplicar em novas searas a lógica de maximização com que explica a operação dos mercados. Hirshman chama essas tendências de “expedições imperialistas” em setores não tradicionais para a ciência econômica. Dentro dessas incursões, alguns cientistas econômicos buscam aplicar a lógica racional, em termos de busca do próprio interesse, em “[...] atividades como o crime, o casamento, a procriação, a burocracia, o voto e a participação nos negócios públicos.” (HIRSHMAN, 1986, p. 124). Segundo esta lógica, os “criminosos, amantes, pais, burocratas ou eleitores” estão sempre na procura pela

maximização de suas utilidades. A humanidade, portanto, não seria guiada por sentimentos complexos, como amor, paixão, medo, vingança, desejo, mas pela simples intenção de maximização de benefícios individuais.

Os conhecimentos advindos dessa ciência assentada no postulado da racionalidade, em nosso entendimento, contrastam com a complexidade das relações e com a história humana, sendo motivo de crítica das economistas feministas, entre outros. Afinal, este “homem racional”, guiado por intensões maximizadoras, pouco explica as desigualdades de gênero tanto na esfera produtiva, como na reprodutiva. Já desde o século XVIII, economistas e teóricas feministas vem procurando mostrar que a teoria clássica e seus herdeiros, ao separarem a esfera produtiva da reprodutiva, as atividades voltadas para o mercado daquelas voltadas ao lar, teriam relegado as mulheres às funções menos favorecidas. O sistema capitalista, segundo elas, não seria guiado pela otimização dos resultados para todos, mas sim por ideologias que lhe antecedem e que servem para sustentá-lo: a patriarcal e a racista.

Afinal, como explicar, pela lógica da racionalidade econômica, que as mulheres exercem atividades gratuitamente para seus maridos em suas residências? Como explicar os nichos de trabalho desvalorizados femininos? Como explicar que, mesmo mais escolarizadas, exercendo as mesmas atividades, as mulheres recebem menores salários? Como explicar a fragilidade da realidade feminina dentro do sistema capitalista e a feminização da pobreza do mundo através dessa lógica? Por muito tempo, essas questões ficaram alheias à ortodoxia econômica, mas a “solução” veio através da Nova Economia Doméstica (NED) nos anos 1960. A NED reforçou os pressupostos da diferenciação de gênero, indicando que a lógica racional das mulheres seria diferente da dos homens. A resposta da teoria neoclássica às diferenças de gênero foi que as mulheres maximizariam sua utilidade ao se especializarem nos serviços domésticos, pois possuem uma natureza biologicamente maternal, voltada aos cuidados.

O “mito da mulher”, no entanto, já havia sido anteriormente condenado pelas feministas, que procuraram desmistificar a questão do gênero. Segundo Simone de Beauvoir “Não se nasce mulher, torna-se”: o gênero é fruto das relações sociais. Ao reivindicarem a não neutralidade do gênero, as feministas demonstraram que havia um interesse por parte do patriarcado de identificar a mulher como biologicamente mais sensível, maternal e menos racional, relegando-a aos afazeres domésticos e às atividades menos valorizadas no mercado de trabalho.

Curiosamente, essa mística da mulher não se aplica de maneira universal: nem todas são consideradas “sensíveis e doces”, nem todas eram relegadas à esfera privada dos lares. A

feminista negra norte-americana Kimberlé Crenshaw (1989) resgata um discurso emblemático sobre essa questão proferido por Sojourner Truth, uma ex-escrava, na Conferência dos Direitos das Mulheres em Akron, Ohio, em 1851. O cenário era tal que os homens presentes no evento alegavam que as mulheres eram muito delicadas para assumirem responsabilidades pelas atividades políticas, argumento utilizado para impedi-las de votar. Sojourner, sob olhares desconfiados de homens e mulheres pede para discursar. Em sua fala, relembra os momentos horríveis da escravidão e como teve que trabalhar duro da mesma forma que os homens, sem nenhum deles sentir pena de sua condição como mulher. Sojourner, então, questionou: “Eu não sou uma mulher?”.

Procurar generalizar a questão da mulher, ademais de erros das hipóteses generalizantes por si mesmas, ocultaria a existência de diferenças entre elas, em especial a condição das mulheres negras e de raças e classes sociais desprivilegiadas, como as indígenas, as latino-americanas e as migrantes pobres. Abordar um conjunto complexo de questões relacionadas à mulher é o que será reivindicado pelo feminismo interseccional, emergente nos Estados Unidos nos anos 1970 e 1980. A ideia de interseccionalidade se refere “[...] à forma pela qual o racismo, as relações patriarcais, a opressão de classe e outros eixos possíveis de poder e discriminação criam desigualdades” (BERNARDINO-COSTA, 2013).

As questões da organização da sociedade na esfera reprodutiva e as relações de gênero e de raça no mercado de trabalho expressam-se com particular ênfase no emprego doméstico, que é o tema dessa dissertação. Em países subdesenvolvidos, o ingresso das mulheres de classe média e alta no mercado de trabalho assalariado foi possibilitado pela grande oferta de serviços das empregadas domésticas, geralmente mulheres pobres e provenientes das zonas rurais, já que nem o Estado, nem a esfera privada, nem os homens através de uma divisão igualitária das tarefas supriram a demanda por estes afazeres.

Segundo estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), 52,6 milhões de mulheres e homens estavam empregados na ocupação doméstica no mundo em 2011, sendo que, 83% eram mulheres. Na América Latina, o percentual de mulheres entre as domésticas era de 93%. O caso do Brasil chama a atenção por apresentar o maior montante absoluto de empregadas domésticas no mundo em um único país aproximadamente 6,6 milhões de trabalhadoras em 2011, sendo 93% mulheres, principalmente negras (61%). A maciça presença de empregadas negras na estrutura ocupacional dos serviços doméstico no Brasil está relacionada ao seu passado escravocrata e à ausência de políticas de inserção da população negra no mercado de trabalho formal após a abolição.

A despeito da grande importância do trabalho doméstico para a manutenção da saúde, alimentação e cuidado das famílias, ele é um nicho ocupacional mal remunerado, precário em termos de proteção trabalhista e com alto índice de informalidade. Além disso, as relações de emprego, por ocorrerem no âmbito doméstico, se confundem com questões afetivas e estão permeadas por preconceitos de classe e raça, conforme estudos realizados por Brites (2014), Casanova (2013), Durín (2013) e Lisboa (2003). É possível enxergar, por outro lado, mudanças importantes no mercado de trabalho brasileiro em relação ao emprego doméstico e ao perfil das empregadas domésticas nas últimas duas décadas. Essas transformações vêm acompanhando o aumento da formalização no mercado de trabalho, a diminuição do desemprego e da desigualdade social e o aumento da escolarização da população, que refletem diretamente na condição de vida da população de baixa renda.

A singularidade do emprego doméstico, nesse sentido, remete a questões que dificilmente serão respondidas através da lógica da racionalidade maximizadora de utilidade. Como explicar, por exemplo, que uma das principais ocupações das mulheres no mundo seja tratada de maneira desigual pela legislação trabalhista na maioria dos países? Por que, após 80 anos de luta, as empregadas domésticas brasileiras ainda não conseguiram equiparar os seus direitos aos dos demais trabalhadores? Qual a lógica de mercado em excluir aproximadamente 15% da força de trabalho feminina ocupada no Brasil de direitos que beneficiam os demais trabalhadores? A compreensão dessas questões dentro das ciências econômicas requer uma visão que abranja as relações históricas de opressão e que amplie o seu horizonte analítico a fim de contemplar o setor reprodutivo da economia.

Minha particular motivação em realizar um estudo sobre o emprego doméstico nesta dissertação, portanto, origina-se de uma preocupação com as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho e suas consequências, e o entendimento de sua importância para as ciências econômicas. A economia, assim como as demais ciências sociais, possui um papel político e deve ser sensível aos problemas da humanidade. Lembrando das palavras de meu professor orientador, ao aceitar me conduzir nesta empreitada: este é um tema que toca o coração. Reivindico, portanto, a reflexão de Hirshman de que:

A moralidade não é algo como a redução da poluição, que pode ser obtida mediante leves modificações em um projeto industrial! Ao contrário: ela tem seu lugar no centro de nosso trabalho, na condição de que os pesquisadores em ciência social sejam moralmente vivos (HIRSHMAN, 1986, p. 133).

1.1 OBJETO

O objetivo principal deste trabalho é analisar as principais características do emprego e das pessoas ocupadas como domésticas no Brasil, tanto para traçar-lhes um perfil atualizado como para evidenciar as principais mudanças em anos recentes. Secundariamente, de modo a servir como pano de fundo ao objetivo principal, ou como conteúdo complementar às transformações por que passam as relações de trabalho no setor, tratamos de analisar as relações de gênero e raça envolvidas na ocupação doméstica, e a evolução da legislação trabalhista brasileira, buscando compreender avanços e permanências nas duas últimas décadas.

1.2 METODOLOGIA

No tratamento da evidência empírica, a metodologia utilizada foi a estatística descritiva, com base em dados da Pesquisa de Emprego de Desemprego (PED), elaborada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), em parceria com a Fundação Sistema de Estadual de Análise de Dados (Seade) e outros órgãos públicos. Também foi realizada revisão de literatura e pesquisa documental das normas legais sobre o tema.

A base de dados utilizada para análise abrange sete regiões metropolitanas brasileiras, quais sejam: Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), Distrito Federal (DF), Região Metropolitana de Fortaleza (RMF), Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), Região Metropolitana de Recife (RMR), Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). A dimensão temporal cobre os anos de 1996 a 2013, sendo que os dados foram apresentados para períodos de cinco anos até 2011 e, finalmente, o ano de 2013 (2012 para o DF). Optou-se por utilizar 1996 como primeiro da série, com exceção da RMS que inicia em 1997, e da RMR com início em 1998, por ser um ano intermediário entre o início da divulgação nas regiões¹. A RMF, que apresenta dados somente a partir de 2009, não é utilizada na análise longitudinal, apenas na caracterização recente. Por fim, atendendo à indicação dos elaboradores da pesquisa em função de mudança metodológica, algumas comparações estendem-se apenas até o ano de 2011.

¹ A PED começou a ser divulgada na RMSP em 1985, após foi divulgada no DF e na RMPA em 1992; na RMBH em 1996, na RMS em 1997 e na RMR em 1998. A RMF começou a ser divulgada em 2009.

1.3 ESTRUTURA DA EXPOSIÇÃO

O trabalho possui cinco capítulos, além desta introdução e da conclusão. No primeiro capítulo analisamos o emprego doméstico no âmbito da economia feminista e de gênero, situando-o como uma forma de oferta de trabalho reprodutivo e como nicho de trabalho feminino. Na primeira seção do capítulo, esclarecemos os conceitos de trabalho reprodutivo, relações de gênero e patriarcado, procurando identificar as principais correntes teóricas dentro da economia de gênero e feminista que abordam a questão do emprego doméstico. Na segunda seção, apresentamos definições de emprego doméstico sob a ótica das normativas internacionais, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da legislação trabalhista brasileira e das estatísticas do trabalho, a partir da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e da PED.

No segundo capítulo, identificamos as relações raciais envolvidas no emprego doméstico no Brasil e na América Latina, com base na literatura sobre o tema. Na primeira seção, abordamos o emprego doméstico na América Latina e sua relação com a colonização europeia, registrando algumas permanências nos dias atuais, das relações raciais constituídas no período colonizador. Na segunda seção, traçamos as raízes do emprego doméstico no Brasil até o passado escravocrata, partindo principalmente da análise crítica dos intérpretes brasileiros Gilberto Freire e Florestan Fernandes. Abordamos, neste capítulo, as questões da “democracia racial” brasileira de como a população negra ex-escrava se inseriu de maneira precária no mercado de trabalho capitalista.

O núcleo empírico da dissertação está nos capítulos quatro e cinco, onde analisamos as características-chave das ocupadas e da ocupação doméstica remunerada e sua evolução no período recente. Nesses capítulos, primeiramente enfocamos a questão do gênero no mercado de trabalho doméstico, comparando-o com as demais ocupações, o que permitiu evidenciar que se trata de um nicho de ocupação feminina em todas as regiões metropolitanas analisadas, o que se mostra em conformidade com a literatura. Pela avassaladora preponderância de mulheres na estrutura do emprego doméstico, optou-se por tratar as pessoas ocupadas como domésticas no feminino, independentemente dos indicadores analisados englobarem homens e mulheres, ou apenas mulheres.

A análise das características do emprego doméstico utilizou indicadores que consideram apenas os dados referentes às mulheres por conta da já mencionada influência da parcela masculina nesse emprego. A questão respondida na primeira parte da análise (Capítulo 4), foi: Quem são as mulheres que trabalham como domésticas no Brasil? Já na

análise longitudinal do Capítulo 5, procuramos responder a seguinte questão: Quais as principais mudanças no perfil das trabalhadoras e dos postos de trabalho doméstico entre os anos de 1996 e 2013? A par da ótica de gênero, destacamos uma segunda questão de investigação, que foi a raça. Isto permitiu evidenciar que na ocupação doméstica predominam as mulheres negras na maior parte das regiões, com exceção das RMPA e RMSP, que foram historicamente regiões receptoras de mão de obra migrante europeia. A análise da ocupação das domésticas em geral e das domésticas negras, em particular, levou em conta dados sobre idade, escolaridade, posição da mulher no domicílio, formalização do trabalho (posição na ocupação doméstica e contribuição para a previdência); e condições de trabalho, estas últimas relacionadas com indicadores de tempo de permanência no emprego, rendimentos e carga horária de trabalho.

Por fim, no último capítulo, abordamos a questão da legislação trabalhista aplicável ao emprego doméstico brasileiro. Na primeira seção, tratamos da evolução da legislação trabalhista, desde as normativas municipais de fins do século XIX, através de registros de posturas, até a mais recente lei das domésticas, que entrou em vigor em junho de 2015, indicando seus principais avanços e desafios. Procuramos abordar também o protagonismo das organizações das empregadas domésticas na luta pela melhoria dos seus direitos e sua relação com os movimentos feminista e negro. Na segunda seção, destacamos as normativas internacionais referentes ao emprego doméstico, em que se destacam a Convenção 189 e a Recomendação 201, ambas ainda não ratificadas pelo Brasil.

Concluimos que o emprego doméstico, a despeito da permanência da grande precariedade, relacionada à baixa remuneração, formalização e tratamento normativo diferenciado, apresentou profundas mudanças nas duas últimas décadas, que se relacionam tanto ao perfil ocupacional como da ocupação. Em relação ao perfil das empregadas, se destaca principalmente o envelhecimento das trabalhadoras, a maior escolaridade, e o crescimento das mulheres chefes de família. Quanto ao perfil ocupacional, houve um crescimento da formalização do emprego, refletido no aumento das trabalhadoras mensalistas com carteira de trabalho assinada; também ocorreu um crescimento das empregadas contribuintes para a previdência social e redução expressiva das domésticas que residem no domicílio onde trabalham. Além disso, houve uma diminuição da rotatividade e das diferenças salariais entre as domésticas e o total das ocupadas. Por outro lado, cabe destacar o aumento das empregadas diaristas, que em geral, não são protegidas pela legislação trabalhista.

2 A QUESTÃO DA MULHER E O TRABALHO REPRODUTIVO

O objeto deste trabalho é o emprego doméstico, ou seja, a prestação remunerada de serviços do trabalho exercida dentro dos domicílios para o cuidado e bem-estar dos seus membros. As atividades de cuidado e outras orientadas ao bem-estar das famílias, necessárias para a manutenção da humanidade, podem ser ofertadas tanto por empregados domésticos e membros das famílias, como por unidades institucionais não-familiares dos setores público e privado, por exemplo, através da oferta de creches e escolas de turno integral. O emprego doméstico, portanto, está incorporado no conjunto de atividades que compreende os trabalhos reprodutivos ou de cuidados que fazem parte do processo de reprodução social.

De modo mais concreto, este processo está relacionado com a reprodução e manutenção de pessoas para servirem ao sistema capitalista. O conceito de reprodução social da força de trabalho foi explorado pelos economistas clássicos, dentre eles seu maior crítico, Karl Marx, através da teoria do valor, mais especificamente na definição do valor da força de trabalho e do salário. Segundo Marx, “O valor da força de trabalho, como o de todas as outras mercadorias, é determinado pelo tempo de trabalho necessário para a produção – e, conseqüentemente para a reprodução – desse artigo específico” (MARX, 2013, p. 245). A reprodução do trabalho pressupõe tanto a manutenção da mão de obra assalariada, sua alimentação, vestuário etc., como também sua perpetuação através dos seus filhos. O valor da reprodução da força de trabalho, portanto, é medido pela quantidade de meios de subsistência necessários “para manter o indivíduo trabalhador como tal em sua condição normal de vida” (MARX, 2013, p. 246). As condições “normais de vida”, por sua vez, irão depender de fatores culturais, naturais e históricos de cada país. De acordo com Marx:

A quantidade dos meios de subsistência tem, portanto, de ser suficientes para manter o indivíduo trabalhador como tal em sua condição normal de vida. As próprias necessidades naturais, como alimentação, vestimenta, aquecimento, habitação, etc., são diferentes de acordo com o clima e outras peculiaridades naturais de um país. Por outro lado, a extensão das assim chamadas necessidades imediatas, assim como o modo de sua satisfação, é ela própria um produto histórico e, por isso, depende em grande medida do grau de cultura de um país, mas também depende, entre outros fatores, de sob quais condições e, por conseguinte, com quais costumes e exigências de vida se formou a classe dos trabalhadores livres num determinado local. Diferentemente das outras mercadorias, a determinação do valor da força de trabalho contém um elemento histórico e moral (MARX, 2013, p. 246)

A teoria feminista utiliza o conceito de reprodução do trabalho para se referir aos trabalhos reprodutivos, desempenhados majoritariamente pelas mulheres, e que, quando não são pagos, tornam-se invisíveis para os sistemas de contas nacionais dos países. Segundo

Piccio (2005), o trabalho reprodutivo está relacionado com a reprodução de pessoas em um aspecto amplo, referindo-se tanto aos cuidados com o bem-estar físico, quanto os relacionados às emoções e relações interpessoais. Há uma interdependência dos processos de produção de mercadorias e de reprodução e manutenção da força de trabalho, na medida em que os trabalhos ligados ao mercado produzem bens que são transformados pelos trabalhos reprodutivos - por exemplo para cozinhar, limpar a casa etc. - e os trabalhos reprodutivos, por sua vez, reproduzem a mão de obra a ser utilizada no sistema mercantil. Segundo Piccio:

El proceso de reproducción requiere mercancías y, por lo tanto, el trabajo asalariado necesario para producirlas, pero también el trabajo no remunerado necesario para transformarlas para su uso efectivo. Por ejemplo, el trabajo necesario para cocinar alimentos, lavar la ropa, limpiar la vivienda. La porción de este trabajo “doméstico” que no percibe una retribución monetaria (la mayor parte de este trabajo), es generalmente ignorada en el análisis del sistema económico y en los sistemas de cuentas nacionales. Más aún, el proceso de reproducción social, relativo a la reproducción de personas y no de objetos, requiere también del trabajo de cuidar los cuerpos, las emociones y las relaciones. Este trabajo también es invisible cuando no es retribuido monetariamente (PICCIO, 2005, p. 4).²

A oferta de trabalhos reprodutivos pode ser dada de maneiras diferentes, por meio do trabalho das pessoas e através das instituições, conforme se sistematiza na Figura 1. Em relação às pessoas, elas podem ser remuneradas ou não, ou seja, podem ou não estar recebendo salários para o exercício das atividades domésticas. As trabalhadoras remuneradas, que são o tema deste trabalho, são as empregadas domésticas engajadas em uma relação de emprego assalariada. Quanto às pessoas não remuneradas, podem estar alocadas em uma das três principais posições conforme o seu vínculo com a atividade produtiva geral: ocupadas, desempregadas ou inativas. Em relação às pessoas ocupadas, são aquelas que exercem atividades remuneradas fora do seu domicílio. Como também desempenham as atividades domésticas, isto caracteriza a dupla jornada de trabalho. Quanto às desempregadas, faz parte desse grupo a parcela sem ocupação da população em idade ativa³ que esteja à procura de emprego, dividindo o tempo em procura de trabalho e atividades domésticas. Já as inativas, cuja representação mais característica é a das mulheres donas de casa, são as pessoas que não

² O processo de reprodução requer mercadorias e, portanto, o trabalho assalariado necessário para produzi-las, mas também o trabalho não remunerado necessário para transformá-las para o seu uso efetivo. Por exemplo, o trabalho necessário para cozinhar alimentos, lavar a roupa, limpar a casa. A porção desse trabalho “doméstico” que não recebe uma remuneração monetária (a maior parte desse trabalho) é geralmente ignorada na análise do sistema econômico e nos sistemas de contas nacionais. Além disso, o processo de reprodução social, relativo à reprodução de pessoas e não de objetos, requer também o trabalho de cuidar dos corpos, das emoções e das relações. Este trabalho é invisível quando não é retribuído monetariamente (PICCIO, 2005, p. 4, tradução nossa).

³ No Brasil e em outros países que possuem parcela considerável da população com menos de 15 anos exercendo atividades mercantis, convencionou-se, dentro das estatísticas de trabalho, contar a idade ativa a partir dos 10 anos.

estão ocupadas, nem à procura de emprego, e que desempenham tarefas domésticas não remuneradas. No caso das instituições que ofertam trabalhos reprodutivos, estas podem ser tanto públicas, que disponibilizam, por exemplo, creches e hospitais públicos; como privadas, cuja presença se dá através dos restaurantes e escolas particulares por exemplo.

Figura 1 - Formas de oferta de trabalho reprodutivo



Fonte: Elaboração própria

A análise da divisão do trabalho humano em produtivo e reprodutivo pode ser traçada à obra de Engels, “A origem da família, da propriedade privada e do Estado”, cuja primeira edição é de 1884, quando afirma que a forma de organização das sociedades é historicamente determinada pela produção de meios de existência, como alimentação e roupas, e pela forma de propagação da espécie:

De acordo com a concepção materialista, o fator decisivo na história é, em última instância, a produção e reprodução da vida imediata. Mas essa produção e essa reprodução são de dois tipos: de um lado, a produção dos meios de subsistência, de produtos alimentícios, habitação e instrumentos necessários para tudo isso; de outro lado, a produção do homem mesmo, a continuação da espécie. A ordem social em que vivem os homens de determinada época ou determinado país está condicionada por essas duas espécies produção: pelo grau de desenvolvimento do trabalho, de um lado, e da família, de outro (ENGELS, 1984, p. 4).

De acordo com Engels (1984), a institucionalização da propriedade privada e a organização familiar monogâmica tornaram a mulher subordinada ao homem e vinculada ao trabalho reprodutivo. Engels enxerga a união monogâmica como a primeira forma de subordinação da mulher pelo homem, bem como de opressão de classe.

Nas economias capitalistas, as famílias se organizaram de maneira que a mulher passou a ser a principal responsável pelos cuidados da casa e o homem permaneceu como provedor. Mesmo com o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho, sobretudo a partir dos anos 1960, quando foi impulsionado pelos movimentos feministas e pela universalização da educação, as atividades domésticas continuaram a ser prioritariamente realizadas por mulheres, quer seja por empregadas domésticas remuneradas, quer seja através da chamada dupla jornada de trabalho, ou simplesmente por donas de casa não remuneradas. A expressão “dupla jornada de trabalho” foi popularizada pelo movimento feminista dos anos 1970 e designa a condição em que os trabalhos domésticos são exercidos pela população também ocupada em atividades remuneradas. A dupla jornada, mesmo não sendo exclusivamente feminina, é exercida majoritariamente por mulheres. De acordo com Mello e Castilho (2009), levantamento referente ao ano de 2005 mostra que 68% da população brasileira ocupada realizava tarefas domésticas, mas, no caso das mulheres este percentual chegava a 91%, contra 51% dos homens. Além disso, a quantidade de horas trabalhadas pelas mulheres foi bem superior à masculina, apresentando duração semanal média, respectivamente, de 20,8 horas e 9,1 horas em atividades domésticas.

No caso específico do emprego doméstico, ainda que existam diferenças entre as economias capitalistas, o trabalho é realizado prioritariamente por grupos populacionais marginalizados - mulheres negras, indígenas, imigrantes provenientes de regiões pobres -, sendo uma atividade caracteristicamente precária, com baixos salários e reduzida regulamentação estatal ou coletiva. Esta ocupação, portanto, ilustra relações de segregação de gênero e raça no mercado de trabalho.

Ainda que a divisão sexual do trabalho seja anterior ao sistema capitalista, é a partir de sua consolidação que ocorre a separação entre a produção orientada para o mercado e a destinada ao autoconsumo familiar, e, como consequência, a emergência dos padrões familiares em que o principal provedor é o homem, enquanto a mulher ocupa-se com a produção doméstica. Essa dinâmica, no entanto, é bastante diversa dependendo do nível de desenvolvimento industrial de cada país e do papel do Estado e demais instituições no desenvolvimento econômico e na organização da sociedade (SAITO, 2014).

Os países do norte e leste europeus, segundo a hipótese de Jan de Vries analisada por Saito (2014), possuem um padrão de inserção da mulher no mercado de trabalho marcado por quatro fases distintas. A primeira seria a da revolução industrial, em que se utilizou maciçamente a mão de obra de mulheres e crianças. Nesta fase, os salários pagos aos trabalhadores eram muito baixos. Na segunda fase, em que se expande a produtividade e a

oferta de produtos, não houve um aumento da qualidade de vida da classe trabalhadora. Apenas a terceira fase é marcada por aumento dos salários, o que levará à saída das mulheres do mercado de trabalho. Na medida em que a oferta de serviços voltados para o cuidado do domicílio não é suficiente para suprir a demanda das famílias, as mulheres passam a ser as maiores provedoras dos serviços domésticos. Esta seria a fase de ascensão do padrão familiar comandado por um homem como chefe de família, reservando-se à esposa o papel de dona de casa. Na medida em que estes serviços passaram a ser ofertados pelo mercado após a Segunda Guerra Mundial, aliado a outras características como a diminuição do tamanho das famílias e a universalização da educação feminina, as mulheres reingressaram no mercado de trabalho e a formação das famílias estaria se voltando para a neutralidade de gênero (SAITO, 2014). A neutralidade familiar de gênero, no entanto, bem como a superação da divisão sexual do trabalho, estão longe de serem alcançadas, sobretudo nos países onde não há políticas voltadas para a equidade de gênero.

A compreensão do termo “neutralidade de gênero” parte do entendimento do que é considerado “gênero”. O termo gênero, utilizado pelo movimento feminista a partir dos anos 1970, designa as construções sociais que definem homens e mulheres. Segundo Mathieu (2009), a definição de gênero diz respeito a tudo o que não é biológico, mas social. Assim, os seres humanos, por constituírem uma espécie que se reproduz de maneira sexuada, possuem características anatomofisiológicas que os diferenciam como macho e fêmea. As fronteiras dessa diferenciação binária, todavia, não são delimitadas, a exemplo das pessoas que nascem sem sexo definido, os chamados intersex.

O termo intersex, segundo Pino (2007), possui origem médica e foi incorporado pelos ativistas para designar pessoas que não se enquadram dentro do padrão masculino e feminino; são indivíduos que nascem com aparelho reprodutivo e anatomias sexuais que as diferenciam do binarismo macho e fêmea. Essas variedades sexuais geralmente são caracterizadas pela genitália “ambígua” ou “indefinida”, mas existe uma multiplicidade de condições que podem ocorrer e que não se manifestam imediatamente no nascimento da pessoa, podendo aparecer durante a adolescência:

Apesar destes variados tipos de estados *intersexuais*, é importante observar que *intersex* é um termo socialmente construído que reflete uma real condição biológica, ou seja, os corpos realmente apresentam características que divergem dos corpos masculinos ou femininos. Os significados atribuídos a essa variação dependem não só das maneiras como o corpo *intersex* é visto pelas diferentes instâncias discursivas, mas também das concepções aceitas sobre o que deve ser o ‘corpo normal’. (PINO, 2007, p. 155).

Quanto ao termo gênero, ele caracteriza uma diferenciação social do que é atribuído aos papéis exercidos por machos e fêmeas. Segundo Mathieu:

As sociedades humanas, com uma notável monotonia, *sobrevalorizam* a diferenciação biológica, atribuindo aos dois sexos funções diferentes (divididas, separadas e geralmente hierarquizadas) no corpo social *como um todo*. Elas lhe aplicam uma ‘gramática’: um gênero (um tipo) “feminino” é culturalmente imposto à fêmea para que se torne mulher social, e um gênero “masculino” ao macho, para que se torne homem social. (MATHIEU, 2009, p. 223).

As diferenças de gênero são manifestas na divisão sexual do trabalho e dos meios de produção, nas diferenciações de vestimentas, na forma de agir, nas atitudes físicas e psicológicas. Assim como as diferenças por sexo, as de gênero não possuem delimitações claras. O que ocorre na maior parte das sociedades é a tradução do gênero em sexo, ou seja, uma fêmea deve pertencer ao gênero feminino; por isso, há casos de transexuais que procuram mudar de sexo para se adequar ao gênero a que melhor se adapta. Por outro lado, muitas vezes o gênero define o sexo, como no exemplo de travestis que não querem mudar de sexo, mas preferem pertencer a outro gênero (MATHIEU, 2009). Ou seja, a questão da diferenciação entre gênero e sexo não é simples e normativa, sendo que o gênero pode simbolizar o sexo e vice-versa⁴. No entanto, a principal preocupação da crítica feminista é a naturalização do gênero, passando a sustentar o entendimento de que este termo pressupõe diferenças sociais e hierárquicas. O termo “neutralidade de gênero”, portanto, diz respeito à não diferenciação social entre homens e mulheres dentro das esferas sociais, produtivas e reprodutivas da sociedade.

Uma análise sobre o emprego doméstico, por conseguinte, deve ser entendida como parte das questões mais amplas da inserção da mulher na divisão sexual e racial do trabalho e de seu papel no sistema capitalista. Além disso, remete à reflexão sobre a organização da sociedade e a importância da utilização do tempo para as atividades produtivas e reprodutivas. A questão da inserção marginal e desigual da mulher na economia capitalista, bem como as críticas a respeito dos paradigmas do pensamento econômico como sendo androcêntricos e ligados somente à análise das relações mercantis, remontam o século XIX. A configuração de

⁴ Na década de 1980 emergiu nos Estados Unidos uma corrente teórica chamada “queer” (bizarro, ambíguo, estranho), que critica as teorias binárias a respeito do sexo e de gênero, indo de encontro à heterossexualidade compulsória (obrigação dos indivíduos se relacionarem com pessoas do sexo oposto), como também à heteronormatividade (enquadramento das relações em um binarismo de gênero). Segundo Pino (2007, p. 161) “A teoria queer pensa os sujeitos e as práticas sexuais que ultrapassam a oposição homossexual/heterossexual, mulher/homem, apontando para a variedade e diversidade das subjetivações e das práticas”. A relação entre o feminismo e a teoria queer é conflituosa, porque o movimento feminista se baseia nas questões relativas às identidades coletivas constituídas, enquanto o queer identifica o binarismo de gênero como algo ultrapassado (MATHIEU, 2009).

uma linha de pensamento alternativa em relação a essas questões se consolida apenas a partir dos anos 1990.

Sobre os atuais desdobramentos desta linha de investigação, existe uma divisão entre a análise de gênero e a análise feminista (PICCIO, 2005). Enquanto a primeira procura descobrir as desigualdades entre homens e mulheres, sem questionar os marcos analíticos estabelecidos, a segunda procura valorizar a experiência das mulheres como agentes de transformação. A Economia Feminista busca analisar a organização econômica não somente através da esfera do mercado, mas em como a sociedade se organiza para satisfazer as necessidades básicas de subsistência e para garantir a qualidade da vida humana como um todo. De acordo com Carrasco, nesta abordagem:

Se está cuestionando el sesgo androcéntrico de la economía que se evidencia en las representaciones abstractas del mundo centradas en el mercado, donde se omite y excluye la actividad no remunerada o sin valoración mercantil, orientada fundamentalmente al cuidado de la vida humana y realizada mayoritariamente por las mujeres. Se está desconstruyendo los conceptos, los modelos y paradigmas utilizados tradicionalmente por la economía y elaborando nuevas categorías y marcos teóricos que tienden hacia un paradigma alternativo⁵ (CARRASCO, 2006, p. 2).

Tendo estas questões como pano de fundo, o restante deste capítulo apresenta um duplo objetivo. De um lado, ilustramos as principais linhas de pensamento e diferentes abordagens da economia que tratam a organização da sociedade sob a perspectiva de gênero e dão suporte a uma análise crítica do emprego doméstico. De outro, debruçamo-nos sobre o conceito de emprego doméstico na literatura. Assim, o capítulo está dividido em duas seções, além desta introdução. Na primeira seção, apresentamos as principais teorias sobre gênero através de uma perspectiva cronológica, destacando suas reflexões a respeito da divisão sexual do trabalho, da forma de organização da sociedade capitalista - com uma esfera voltada para o mercado e outra doméstica - e da inserção da mulher dentro do mercado de trabalho e da organização econômica. Na segunda seção, será explorado o conceito de emprego doméstico com base em três óticas:

- a) internacional, através das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que servem de referência para os países adotarem suas próprias regulamentações;

⁵ Está questionando a inclinação androcêntrica da economia, que se evidencia nas representações abstratas do mundo centradas no mercado, onde se omite e exclui a atividade não remunerada ou sem valorização mercantil, orientada fundamentalmente ao cuidado da vida humana e realizada majoritariamente pelas mulheres. Estão se desconstruindo os conceitos; os modelos e paradigmas utilizados tradicionalmente pela economia e elaborando novas categorias e marcos teóricos que tendem a um paradigma alternativo (CARRASCO, 2006, p.2, tradução nossa).

- b) da legislação brasileira, abordando as mudanças do conceito ao longo do tempo;
- c) das estatísticas do trabalho, com base na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e na Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED).

2.1 FEMINILIZAÇÃO DO TRABALHO E DO EMPREGO DOMÉSTICO

O emprego doméstico, por ser um nicho ocupacional exercido principalmente por mulheres - no Brasil, em especial, por mulheres indígenas, negras e migrantes pobres -, está inserido dentro das relações patriarcais e da divisão sexual e racial do trabalho. Portanto, ele ilustra relações sociais mais amplas, como as diferenças de gênero e raça no mercado de trabalho e as desigualdades sociais existentes entre mulheres e homens na sociedade capitalista. Nesta seção, procuraremos analisar estas relações à luz das teorias sobre gênero e das teorias feministas.

Conforme destacado na introdução do capítulo, as teorias sobre gênero se diferem das feministas. Enquanto as primeiras procuram retratar as desigualdades existentes no mercado de trabalho entre mulheres e homens dentro de um marco analítico pré-estabelecido, a teoria feminista busca investigar a sociedade a partir de novos paradigmas baseados em uma visão da economia onde não há somente a esfera mercantil (PICCIO, 2003).

O termo “patriarcado”, assim como “gênero”, foi difundido nos anos 1970 durante a “segunda onda” do feminismo⁶ e refere-se a uma formação social cujo poder é detido pelos homens, sendo sinônimo de “dominação masculina” e “opressão das mulheres”. Segundo Délyphy (2009), seu sentido original era de cunho religioso, designando os primeiros patriarcas chefes de família e detentores do poder da Igreja. Em sua forma semântica, patriarcado é a combinação das palavras gregas *pater* (pai) e *arkle* (origem e comando), ou seja, a autoridade do pai ou autoridade original do pai. No sentido evocado pelas feministas, atribuído inicialmente à Kate Millet na sua obra *Política Sexual*, de 1971, designa um sistema de dominação masculina independente das relações biológicas.

As relações patriarcais, entre elas o fato das mulheres exercerem atividades não remuneradas dentro dos lares para os seus maridos, foram amplamente denunciadas pelo movimento feminista. Os trabalhos domésticos “invisíveis” eram e ainda são vistos como parte da “natureza” feminina e estariam ligados ao amor materno. A partir do século XIX e na primeira metade do século XX, as primeiras teóricas feministas criticavam a invisibilidade

⁶ A “primeira onda” do feminismo compreende o século XIX e o início do XX.

dos trabalhos das mulheres dentro da teoria econômica clássica, as diferenças salariais e de direitos entre os gêneros e a diferenciação entre os espaços público e privado. Estas precursoras deram origem a outras linhas de pesquisa a partir da segunda metade do século XX, com abordagens contrapostas focando na produção doméstica, em que se destacam as tradições marxista e neoclássica. A Economia Feminista como corpo teórico próprio, conforme comentado na introdução, ganhou espaço dentro dos estudos econômicos principalmente a partir dos anos 1990, propondo uma nova perspectiva de abordagem cuja centralidade estaria na vida humana. Nas duas subseções a seguir apresentaremos uma revisão das principais linhas do pensamento feminista dentro da economia.

2.1.1 A “primeira onda” feminista e a crítica da teoria econômica clássica e das desigualdades de direitos entre mulheres e homens

Os economistas clássicos, como Adam Smith e David Ricardo, e seu principal crítico, Karl Marx, buscaram interpretar, a partir da teoria do valor trabalho, o modo de produção à luz das transformações advindas com o processo de ampliação do comércio e de industrialização incipiente. Na Economia Clássica, o trabalho doméstico é visto como subsidiário à produção mercantil ao assegurar uma oferta de mão de obra para o sistema capitalista através da educação e criação dos filhos dos trabalhadores. O salário pago aos trabalhadores se destinaria a suprir as demandas da reprodução da força de trabalho. Segundo Carrasco, acerca do pensamento clássico (2006):

No es extraño entonces, que en este contexto se produzca una redefinición de los espacios público y privado y comience una tradición que ignora la división por sexo del trabajo y oculta el trabajo familiar doméstico y su articulación con la reproducción del sistema capitalista. Se inicia así una perspectiva de análisis que mantiene una rígida separación entre diversas dicotomías: público y privado, razón y sentimiento, trabajo mercantil y trabajo doméstico, empresa y familia. Aproximación epistemológica que aún hoy perdura y considera objeto de estudio de la economía sólo lo que tiene que ver con el mundo público (CARRASCO, 2006, p. 4).⁷

A Economia Clássica, portanto, a despeito da importância dada ao trabalho doméstico, não o incorpora dentro de uma perspectiva analítica global, ou seja, não enxerga seu sujeito

⁷ Não é estranho então, que nesse contexto se produza uma redefinição dos espaços público e privado e comece uma tradição que ignora a divisão sexual do trabalho e oculta o trabalho familiar doméstico e sua articulação com a reprodução do sistema capitalista. Se inicia assim uma perspectiva de análise que mantém uma rígida separação entre diversas dicotomias: público e privado, razão e sentimento, trabalho mercantil e trabalho doméstico, empresa e família. Aproximação epistemológica que ainda hoje perdura e considera objeto de estudo da economia só o que tem a ver com o mundo público (CARRASCO, 2006, p.4, tradução nossa).

como parte do sistema econômico, na condição de produtor ou consumidor e, como consequência não inclui em sua abordagem as desigualdades de gênero no mercado de trabalho que advêm da referida separação. O emprego feminino seria circunstancial e complementar ao masculino. Este modo de pensar foi alvo de crítica das primeiras economistas feministas, em que se destacam Priscila Wakefield, Julie Victorie Daubié, Barbara Bichon, Harriet Taylor e Ada Heather-Bigg (CARRASCO, 2006). Estas teóricas denunciaram a invisibilidade do trabalho feminino dentro da teoria clássica, bem como a exclusão das mulheres dos trabalhos melhor remunerados, o que as levaria à situação de pobreza. Além da questão do trabalho, outros aspectos importantes abordados foram as diferenças legais entre homens e mulheres e a falta de liberdade feminina para a escolha profissional, de educação e de pensamento, e para tomar suas próprias decisões, já que elas eram “tuteladas” por homens (CARRASCO, 2006).

Ainda segundo as críticas feministas, a economia vista pela perspectiva clássica estaria dividida entre as dicotomias de público e privado, razão e sentimento, trabalho mercantil e trabalho doméstico, e empresa e família, sendo que a mulher estaria relegada aos espaços menos favorecidos (CARRASCO, 2006). Kate Sheppard, teria sido pioneira ao tratar sobre os temas da diferenciação entre os espaços público e privado, da importância da valorização do trabalho doméstico e da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Esta autora, reconhecida também por participar do movimento sufragista na Nova Zelândia, defendia a igualdade de gêneros e a valorização do trabalho doméstico como forma de liberdade e independência feminina (DIMAND et al., 2000).

O tema da dicotomia entre público e privado sob a perspectiva de gênero ganha evidência na segunda metade do século XX através dos trabalhos de Carole Pateman, de que se destaca a obra “O contrato sexual”. Nesta, a autora realiza uma crítica aos teóricos clássicos do “contrato original”, o qual se refere ao pacto que teria transformado a humanidade de seu estado natural para o de sociedade civil. Segundo Pateman (1993, p.15), “A história [do contrato original] - real ou hipotética - conta como uma nova forma de sociedade civil e de direito político foi fundada por meio de um contrato original”. Esse contrato legitima o Estado e a legislação civil moderna e é constituído por um pacto sexual-social que determina a liberdade civil dos homens ao mesmo tempo em que sujeita as mulheres ao direito patriarcal, pois entende que “liberdade civil não é universal” - é um atributo masculino e depende do direito patriarcal (PATEMAN, 1993, p. 17).

Uma das questões levantadas é que, para os teóricos contratualistas clássicos, entre os quais Hobbes, Pufendorf, Locke, Filmer e Rousseau, as mulheres foram excluídas do pacto

original sob a argumentação de serem consideradas subordinadas ou não pertencentes à sociedade civil. A autora explora também as contradições inerentes ao contrato de casamento, ou contrato sexual, identificando as relações de subordinação da esposa. Segundo ela, o pacto sexual, que é uma parte do contrato social, é negligenciado pelas análises contratualistas contemporâneas que emergiram principalmente a partir da década de 1970. Estas análises, ao ocultarem uma parte da história do contrato original estariam negligenciando as relações patriarcais de poder consolidadas dentro do sistema capitalista regido pelos contratos e que perduram atualmente.

A transformação da sociedade moderna, de um mundo regido pelo *status* para outro com base no contrato, conta mais uma história sobre o nascimento político do masculino. Pateman (1993, p. 60) afirma que a “história do contrato original é, provavelmente, mais uma narrativa sobre a criação de uma nova existência política pelos homens. Mas dessa vez, as mulheres já foram derrotadas e declaradas irrelevantes para a política e a reprodução”. A justificativa dos teóricos clássicos do contrato (e, aí, a única exceção seria a de Hobbes) para as mulheres não poderem participar do contrato original estaria ligada à natureza distinta de homens e mulheres. Assim, os homens teriam natureza livre e igual; por conseguinte, as relações de subordinação entre homens, para serem legítimas, deveriam ser baseadas no contrato. Já as mulheres seriam naturalmente subordinadas (PATEMAN, 1993).

Apesar de Hobbes divergir dos demais teóricos do contrato original em relação à natureza livre ou subordinada da mulher, há um consenso de que o casamento seria um contrato de subordinação das mulheres pelos homens, em que as primeiras abandonariam a sua liberdade e se tornariam servas em troca de proteção. Para os teóricos do contrato social, as mulheres no contrato de casamento, assim como os trabalhadores no contrato de trabalho, não teriam outra escolha, tendo em vista que estão em uma posição de inferioridade (PATEMAN, 1993).

Até o século XIX, na Inglaterra, Estados Unidos e Austrália, conforme Pateman (1993), a condição civil das mulheres casadas se assemelhava à de um escravo, pois, ao se casar, a mulher se tornava civilmente morta. Esta característica levou, o movimento feminista, principalmente nos Estados Unidos, a se unir com o movimento abolicionista, já que existia uma cumplicidade de objetivos entre os dois. A aproximação da condição feminina à de um servo pode ser compreendida através dos contratos de casamento. Ao se casarem, a renda das mulheres e a guarda de seus filhos passavam a ser de propriedade de seus maridos. Pateman (1993) cita a existência de leilões públicos de esposas na Inglaterra, ilustrando a correlação entre a condição de esposa e a de escravo. O direito conjugal se estende também aos direitos

sexuais sobre a mulher, na medida em que as legislações inglesa, americana e australiana sancionavam o estupro conjugal.

Pateman (1993) destaca, ainda, a questão do trabalho doméstico na Inglaterra no século XIX, identificando as relações familiares existentes nesta ocupação. Muitas vezes, uma parente poderia ser usada como serva sem receber nenhuma remuneração; além disso, se não houvesse um contrato de trabalho explicitando o salário, este poderia ser encarado como parte da remuneração por meio de comida, abrigo e proteção. Nesta época, também era comum na Inglaterra a contratação de mulheres para exercer o trabalho doméstico fora de seus domicílios, devendo necessariamente receber a autorização de seus maridos para realizarem tal atividade.

As características do contrato de casamento e da subordinação civil das mulheres, segundo a autora, estendem-se das relações domésticas para a vida pública. Na medida em que mulheres casadas ingressam no mercado de trabalho, as relações de dominação que estruturam o lar conjugal serão definidoras também do espaço de trabalho. Assim, a “história do contrato original demonstra como a diferença sexual dá origem à divisão patriarcal do trabalho, não somente entre a dona de casa e o marido no lar conjugal, mas nos locais de trabalho da sociedade civil” (PATEMAN, 1993, p. 201). Estas relações acarretariam, dentre outras consequências, a presença de nichos ocupacionais, a dupla jornada e o assédio sexual no ambiente de trabalho, condições ainda observadas nos dias de hoje.

2.1.2 O âmbito doméstico dentro da teoria econômica

Ainda que a teoria clássica não tenha incorporado o trabalho doméstico em seus esquemas analíticos de maneira global, ela reconhece de alguma maneira a importância destes para a reprodução da mão de obra. Por outro lado, tanto na escola marginalista como nas primeiras décadas da teoria econômica neoclássica, os trabalhos domésticos são negligenciados e invisíveis, já que o seu enfoque deixa de ser a teoria do valor trabalho, passando a se concentrar nas escolhas racionais dos agentes econômicos em mercados. Os neoclássicos irão examinar o trabalho doméstico somente a partir dos anos 1960, com a Nova Economia Doméstica. Antes disso, porém, o homem é considerado um ser racional, que faz escolhas baseado na maximização da utilidade, de modo que as questões de segregação e as diferenças salariais por gênero seriam determinadas por fatores exógenos ao sistema mercantil. Além disso, embora não esteja explícito, a perspectiva neoclássica considera as mulheres como mães e especializadas nos trabalhos voltados para o cuidado; dessa forma, as

esposas tenderiam a ser dependentes de seus maridos por serem menos produtivas e racionais (CARRASCO, 2006).

Por procurar explicações para as desigualdades de gênero a partir das diferenças inatas entre mulheres e homens, a teoria neoclássica se afasta em sua totalidade da teoria feminista. Esta procura explicar as diferenças de gênero através de uma análise crítica da relação social de opressão das mulheres pelos homens e a repercussão dessas desigualdades dentro do sistema econômico e social. As primeiras pesquisas feministas que trataram sobre os trabalhos domésticos e a questão de gênero foram realizadas no século XIX, nos Estados Unidos, por Helen Stuart Campbell e Charllotte Perkins Gilman. Campbell se preocupou com a pobreza das mulheres, relacionando-a com o trabalho doméstico. Gilman, por sua vez, parte do reconhecimento do lar como um centro de produção em que tanto a tecnologia como as condições de trabalho são precárias e não evoluem como a economia industrial. A autora enxerga a necessidade de incorporação das atividades domésticas pelo mercado a fim de liberar as mulheres para os trabalhos mercantis (CARRASCO, 2006).

A obra pioneira a tratar especificamente sobre a produção doméstica é de Margaret Gilpin Riet, “The economics of household production”, de 1934. Nesta, Riet propõe um conceito de produção doméstica que tenha como referência o mercado. Além disso, busca analisar as melhores maneiras de definir um valor monetário ao trabalho doméstico não remunerado. A obra de Riet irá influenciar vários estudos sobre a valorização do trabalho doméstico, que visam inclui-lo nas contas nacionais, e, também, o desdobramento da teoria neoclássica na Nova Economia Doméstica (NED), cujo precursor é Gary Becker com sua obra *A treatise on the family*, de 1981 (CARRASCO, 2006).

A Nova Economia Doméstica surgiu nos anos 1960, tendo como principal área de estudo a produção doméstica. Partindo do pressuposto de maximização da utilidade, identifica, no entanto, algumas contradições da teoria neoclássica ao ser aplicada no âmbito da produção doméstica. Segundo os pressupostos da NED, a lógica de que os indivíduos procuram maximizar os seus interesses no mercado capitalista contrasta com a necessidade de altruísmo nos trabalhos domésticos, pois uma dona de casa, por exemplo, não poderia buscar somente a maximização de seus interesses, já que esta atitude prejudicaria outros indivíduos da família que dependem de seus cuidados.

Com o propósito de compreender esta contradição, a NED procura analisar as particularidades da produção no lar. De acordo com esta linha de pensamento, dentro das unidades familiares há uma conjugação da maximização dos interesses individuais com os do coletivo da família. Assim, as famílias buscariam racionalizar o uso de recursos como o

tempo, os rendimentos e o trabalho com o cuidado dos filhos de forma a alcançar maior eficiência. A NED procura explicar as diferenças de rendimento e de oportunidades entre gêneros no mercado de trabalho a partir da ideia de que haveria diferenças intrínsecas na produtividade entre homens e mulheres e que estas seriam as causas primitivas da especialização por gênero (KON, 2005). Segundo Becker:

Although the sharp sexual division of labor in all societies between the market and the household sectors is partly due to the gains from specialized investments, it is partly due to intrinsic differences between the sexes. A man completes his biological contribution to the production of children when his sperm fertilizes a woman's egg, after which she controls the reproductive process: she biologically houses and feeds the fetus, delivers the baby, and often feeds the infant with her own milk. Sexual reproduction along these lines is all but universal among vertebrates: not only mammals, but also fish, reptiles, birds and amphibians reproduce sexually (BECKER, 1993, p. 37).⁸

Ou seja, as diferenças biológicas esclarecidas por Becker são reforçadas pelo mercado, na medida em que ele estimula a especialização feminina na produção do lar. Dentro desse enfoque, mulheres auferiam menores rendimentos no trabalho porque, além de dedicarem mais energia às tarefas domésticas do que os homens e menos aos trabalhos no mercado, há diferenças biológicas intrínsecas:

From biological differences emerges the not-very-startling conclusion that the sex of household members is an important distinguishing characteristic in the production and care of children, and perhaps also in other household commodities and in the market sector. Analytically, these differences can be distinguished by the assumption that an hour of household or market of woman is not a perfect substitute for an hour of household or the time of men when they make the same investments in human capital. These differences between men and women illuminate several aspects of the composition of households and the division of labor within households that are not explained solely by the advantages of specialized investments in human capital (BECKER, 1993, p. 38).⁹

Partindo de pressupostos da ideologia patriarcal e procurando amparar suas conclusões em conceitos biologicamente equivocados, em um contexto sem respaldo histórico e

⁸ Embora a nítida divisão sexual do trabalho em todas as sociedades entre o mercado e o setor doméstico seja em parte devido às diferentes especializações nos investimentos, é por outro lado explicada pelas diferenças intrínsecas entre os sexos. Um homem completa sua contribuição biológica para a produção de uma criança quando o seu esperma fertiliza um óvulo feminino, após a fecundação ela controla o processo reprodutivo: ela biologicamente carrega e alimenta o feto, dá à luz ao bebê, e também alimenta -o com o seu próprio leite. A reprodução sexuada dessa maneira é geral entre vertebrados: não somente mamíferos, mas também peixes, répteis, pássaros e anfíbios se reproduzem sexualmente (BECKER, 1993, p. 37, tradução nossa).

⁹ Das diferenças biológicas emerge a conclusão não muito surpreendente de que o sexo dos membros da família é uma característica distintiva importante para a produção e cuidado das crianças, e talvez também em outras produções domésticas e no setor mercantil. Analiticamente, essas diferenças podem ser distinguidas assumindo que uma hora no trabalho doméstico, ou para o mercado, exercida pela mulher não é um substituto perfeito em relação a uma hora exercida pelo homem, quando eles possuem os mesmos investimentos em capital humano. Essas diferenças entre homens e mulheres ilumina muitos aspectos da composição doméstica e da divisão do trabalho dentro dos domicílios que não pode ser somente explicada pelas vantagens obtidas na especialização nos investimentos em capital humano (BECKER, 1993, p. 38, tradução nossa).

sociológico, a NED busca demonstrar as relações de racionalidade dentro do grupo familiar, oferecendo uma explicação para a diferença de produtividade entre os gêneros e a especialização da mulher em atividades domésticas. Esta abordagem considera a divisão sexual do trabalho como exógena ao modelo teórico, sendo explicada por características inatas de homens e mulheres. Em conclusão, o chefe de família incorporaria a função de utilidade dos demais membros e as famílias seriam vistas como instituições harmônicas, sem conflitos de interesse, podendo um indivíduo incorporar a função de utilidade dos demais (CARRASCO, 2006). Segundo Kon (2005, p. 5), esta “[...] linha de estudos pressupõe que o raciocínio de equilíbrio no mercado de trabalho que é utilizado para o indivíduo ou para empresas é generalizado, sem determinar as diferenças nas especificidades sociais”.

Outra linha de pensamento que procura incorporar a importância do trabalho doméstico é a teoria feminista de tradição marxista, que surge a partir da “segunda onda” do feminismo, nos anos 1960 e 1970. O principal ponto de enfoque desta linha teórica é a natureza do trabalho doméstico, defendendo que, ao contrário do que os economistas clássicos pregaram, o trabalho doméstico seria considerado produtivo e gerador de valor, tendo em vista que é responsável pela reprodução da mão de obra utilizada pelo sistema capitalista. Na abordagem de Smith, Ricardo e Marx, o trabalho produtivo seria destinado à produção de mercadorias tangíveis, ou seja, compreenderia, sobretudo, o trabalho na agricultura e na indústria, que gera lucro ao empregador e é capaz de pagar a sua “própria manutenção” e criar valor novo às mercadorias. O trabalho doméstico, assim como os demais serviços, de acordo com Smith, “não acrescenta valor algum a nada”. Smith assinala ainda que:

Embora o manufator tenha seus salários adiantados pelo seu patrão, na realidade ele não custa nenhuma despesa ao patrão, já que o valor dos salários geralmente é repostado juntamente com o lucro, na forma de um maior valor do objeto no qual seu trabalho é aplicado. Ao contrário, a despesa de manutenção de um criado doméstico nunca é repostada. Uma pessoa enriquece empregando muitos operários, e empobrece mantendo muitos criados domésticos (SMITH, 1996, p. 333).

Existem duas abordagens básicas sobre a questão da mulher e capitalismo na literatura feminista de raiz marxista, as quais divergem principalmente em relação a quem se beneficiaria prioritariamente com a exploração do trabalho feminino, se o homem em geral ou apenas o capitalista. As primeiras teóricas e os primeiros teóricos marxistas que se debruçaram sobre as questões de gênero, como Engels, Zaretsky e Mariarosta Dalla Costa, entendiam que o capital e a propriedade privada seriam as causas não apenas da exploração dos trabalhadores, mas também da opressão feminina. Segundo esta linha de pensamento, as

mulheres seriam parte da classe trabalhadora e sua incorporação ao mercado de trabalho incorreria na eliminação das diferenças de gênero (HARTMANN, 1979).

Uma outra abordagem assume que as relações patriarcais se apresentam como ideologia e o capitalismo como estrutura econômica, formando uma parceria que fundamenta o sistema de dominação (HARTMANN, 1979). Dessa forma, não somente o capital estaria se beneficiando da exploração do trabalho feminino, mas também o homem, ao receber gratuitamente os serviços domésticos de suas esposas e filhas e ocupar as posições mais prestigiadas no mercado de trabalho. As relações patriarcais de poder interagem com o modo capitalista de produção de forma a produzirem estruturas de dominação dentro da ordem social (SCOTT, 1989). Para Hartmann (1979), as categorias de classe marxistas seriam “cegas ao sexo”, enquanto o sistema capitalista se desenvolve a partir de uma ideologia sexista e racista e se reforça por meio das divisões sexuais e raciais no processo produtivo.

Com efeito, ainda segundo Hartmann (1979), as primeiras regulamentações estatais do trabalho feminino e infantil após a Revolução Industrial beneficiaram mais os homens e reforçaram as diferenças de gênero em lugar de melhorar a qualidade do trabalho de forma equitativa. Isto porque limitaram as ocupações das mulheres, bem como aumentaram as disparidades salariais, o que assegurava a dependência feminina em relação ao homem, reforçando a sua vinculação aos trabalhos reprodutivos. Um exemplo seria o “salário família” reivindicado pela classe trabalhadora para que o homem pudesse receber um salário suficiente para o sustento de toda a sua família, mantendo a mulher afastada do mercado de trabalho ou recebendo salários inferiores aos dos homens.

As relações patriarcais perpetuam-se através de instituições e normas e da educação, legitimando a produção capitalista. Estas mesmas relações ressurgem em outros processos históricos. No Brasil, por exemplo, a respeito da regulamentação do trabalho feminino, as normas jurídicas de proteção do trabalho das mulheres anteriores à Constituição de 1988 contribuíam para perpetuar a discriminação de gênero ao considerar o sexo feminino menos capaz de realizar determinadas atividades sob a argumentação deste possuir uma natureza mais frágil. Conforme Lopes (2006), seriam consideradas protetivas as normas que proibiam as mulheres de realizar horas extras ou de trabalhar nos períodos noturnos, as quais partiam do conceito de hipossuficiência da mulher. Os homens, por outro lado, eram superexplorados independentemente de serem frágeis ou não. Outros argumentos utilizados para a exclusão da mulher de determinados postos de trabalho como consequência de leis protetivas era que sua principal função deveria ser a maternidade. Além disso, argumentava-se que o salário pago às

mulheres, inferior ao dos homens, poderia causar desemprego masculino e pôr em risco a organização hierárquica da família e a autoridade do marido.

Dessa forma, a sociedade capitalista, guardadas as particularidades históricas de cada país, se legitima utilizando a ideologia patriarcal. Os próprios valores associados ao masculino - competição, racionalidade, pragmatismo e dominação - se aproximam dos valores da sociedade capitalista. As mulheres, por sua vez, são reconhecidas como irracionais e emotivas. As relações patriarcais legitimam a divisão sexual de trabalho e os menores salários auferidos pelas mulheres, bem como sua subordinação aos trabalhos reprodutivos.

A respeito da subalteridade do trabalho feminino, Saffioti (2013) identifica que a questão da maternidade, o maior absenteísmo e a descontinuidade do trabalho da mulher, tendo em vista que recairia sobre ela a maior responsabilidade do cuidado com os filhos, seriam utilizados como justificativas pelos empregadores para investirem menos na força de trabalho feminina, já que estes investimentos seriam menos rentáveis. Além disso, o fato da atividade ocupacional feminina ser colocada em segundo plano, já que a mulher não trabalha somente para o mercado mas também nas atividades domésticas, contribuiria para a baixa participação feminina na organização sindical, o que colabora para aumentar as diferenças salariais e de oportunidades entre os gêneros.

A tendência à marginalização da mão de obra feminina no sistema capitalista também se relaciona à formação de reservas de trabalhadoras em potencial, a serem utilizadas ou dispensadas dependendo da fase do ciclo em que a economia capitalista se encontra, conforme Saffioti (2013). A marginalização da mão de obra feminina, dessa forma, seria inerente ao sistema capitalista, tendo em vista suas características instáveis e cíclicas. Portanto, para a autora, mesmo com a atuação dos sindicatos e a adoção de legislação trabalhista, que pressionam por maior equidade salarial e melhor qualidade no emprego, é improvável uma solução isonômica para a situação feminina dentro da estrutura capitalista:

[...] A expulsão das mulheres da estrutura organizacional alivia as tensões geradas pelo excesso de mão de obra no mercado de trabalho, mantendo economicamente inativos imensos contingentes femininos que, a qualquer instante, a sociedade poderá mobilizar. E o processo de marginalização da mulher da estrutura de classes, justificado através do “complexo de masculinidade” e da mística feminina, utiliza tanto o homem quanto a mulher como veículos mais ou menos inconscientes da exploração da sua própria força de trabalho nas sociedades de classes. Nem através do sindicalismo, nem através da legislação trabalhista talvez possa a mulher deixar de ser uma trabalhadora marginal nas formações econômico-sociais capitalistas, na medida em que estas técnicas operam em uma economia cujas características fundamentais são a insegurança e as repetidas crises (SAFIOTTI, 2013, p. 106).

A teoria feminista de raiz marxista trouxe avanços importantes ao enfoque do lar como um espaço de produção, não somente como de consumo, além de enxergar o trabalho doméstico como elemento determinante para a reprodução da vida. A partir destes pressupostos, essa linha de pensamento busca compreender a inserção desigual da mulher dentro da sociedade capitalista. Em crítica a esta abordagem, Carrasco (2012) identifica o problema da grande abstração dos conceitos utilizados, que teria gerado um debate estéril a respeito da natureza do trabalho doméstico (se ele seria ou não gerador de valor). Além disso, não é considerada dentro desta abordagem a existência de uma parcela populacional que não é produtiva e necessita dos trabalhos de cuidados, como as pessoas idosas e os inválidos.

Mais recentemente, a partir dos anos 1990, a questão de gênero dentro da economia ganha uma linha de investigação própria a partir da assim chamada Economia Feminista. Esta surgiu com a inclusão de pautas concernentes às perspectivas feministas sobre a economia na conferência anual da “American Economic Association”. Sua consolidação ocorreu com a criação da “International Association for Feminist Economics”, em 1992, e com a publicação da revista *Feminist Economics*, a partir de 1995 (CARRASCO, 2006). Atualmente, essa linha de pesquisa abrange várias escolas do pensamento econômico (marxista, institucionalista, pós-keynesiana) e tradições do feminismo (radical, socialista, liberal), bem como comunga com outras áreas das ciências humanas, como sociologia, história e antropologia. No Brasil, destaca-se entre os periódicos que abordam sobre a questão de gênero e feminismo a Revista de Estudos Feministas da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), e a Revista Gênero, da Universidade Federal Fluminense (UFF).

A abordagem da Economia Feminista enfatiza a importância de uma visão global da economia, associando os trabalhos voltados para a produção de mercadorias aos trabalhos reprodutivos. Considera-se a importância do bem-estar social por meio dos cuidados não somente com o corpo, através da alimentação, vestimenta, higiene e saúde, como também os voltados para as emoções, cultura e relações pessoais. Além disso, as atividades destinadas aos cuidados não incorporam somente a formação de indivíduos para compor a população ativa, como também se destina ao bem-estar dos indivíduos inativos, a população idosa e os incapazes. Ou seja, o principal foco de análise deixa de ser as relações mercantis, passando a ser o bem-estar humano, entendendo a sociedade como composta de indivíduos que dependem dos cuidados para viver (PICCIO, 2005).

A questão do gênero dentro desta abordagem é incorporada de maneira especial, tendo em vista que são as mulheres as principais agentes nos espaços pouco valorizados e invisíveis dentro da teoria econômica ortodoxa. A desvalorização dos trabalhos de cuidados reflete em

processos como a feminização da pobreza, os fluxos migratórios de mulheres no mundo para servirem como cuidadoras ou prostitutas e a maior fragilidade do trabalho feminino, além de nichos ocupacionais pouco valorizados, como o trabalho doméstico remunerado. Esta perspectiva é importante, portanto, para a formulação e execução de políticas públicas que incorporem uma visão mais articulada e integrada da realidade. Por exemplo, as distorções existentes a nível macroeconômico, no emprego, consumo e investimentos, podem desencadear desequilíbrios microeconômicos, e vice-versa (KON, 2005). É o que ocorre, por exemplo, em situações de desemprego ou no caso doenças ocupacionais, tanto físicas como psicológicas, que podem afetar e desestruturar os núcleos familiares. Da mesma forma, a desorganização de um núcleo familiar, ou uma comunidade, poderá afetar na formação de indivíduos aptos e dispostos a ingressar e permanecer no mercado de trabalho.

Partindo do pressuposto de que as instituições e o mercado de trabalho não são espaços neutros, mas sim instituições portadoras de gênero, raça e classe, é importante a atuação das políticas públicas para a diminuição das distorções existentes no mercado de trabalho. Entre as questões principais, destacam-se as políticas voltadas para a provisão de recursos públicos e comunitários dentro da esfera reprodutiva, procurando articular a economia produtiva com a reprodutiva através da maior oferta de creches e escolas públicas, programas de subsídios para o cuidado das crianças e implantação de creches dentro do local de trabalho, dentre outras (KON, 2005). Outras políticas públicas apontadas pela autora seriam a definição de taxas mínimas de contratação por gênero e, também, de minorias raciais, além da concessão de subsídios para as empresas que praticam políticas de integração da mulher e equalização de salários.

Nesta seção, buscamos tratar da questão da inserção precária feminina na economia capitalista a partir das teorias de gênero, a fim de sistematizar diferentes abordagens sobre a esfera reprodutiva do trabalho. As primeiras economistas feministas no século XIX se debruçaram especialmente sobre a questão da exclusão da mulher e dos trabalhos domésticos da teoria econômica clássica, e, também, exploraram a questão do trabalho precário feminino que levaria à feminização da pobreza e à divisão entre a esfera pública e privada, que acabaria por subordinar a mulher ao homem, excluindo-a da sociedade civil. Mais além, as teorias neoclássicas buscaram explicar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho por meio de uma perspectiva racionalista, que é incorporada na Nova Economia Doméstica. Nesta, a divisão sexual do trabalho é explicada pelas diferenças inatas entre homens e mulheres: os homens, como indivíduos racionais, incorporariam a função de utilidade dos demais membros, maximizando o bem-estar da família. Como contraposição à NED, a abordagem de

raiz marxista enfatiza a importância econômica do trabalho reprodutivo. Nesta abordagem, a questão da desigualdade de gênero seria explicada pela incorporação da ideologia patriarcal pelo sistema capitalista. Mais recentemente, a partir dos anos 1990, surge a Economia Feminista como corpo teórico próprio, resgatando os conceitos dos economistas clássicos e das teóricas feministas precursoras, dando um passo no sentido de conectar a esfera produtiva com a reprodutiva e realçar a importância dos trabalhos voltados para o cuidado. Além disso, busca identificar as distorções, para a mulher em especial, da visão econômica androcêntrica e voltada somente à esfera mercantil.

Dentro deste arcabouço teórico, é importante destacar para a análise presente a importância da esfera reprodutiva para a manutenção da sociedade e as características envolvidas no exercício destas atividades, como a feminização das atividades domésticas e a divisão sexual do trabalho. Além disso, procurou-se identificar as diferentes explicações e causas destas características através das teorias sobre gênero. Na próxima seção, procuramos definir a categoria das empregadas domésticas, sujeito da forma de trabalho reprodutivo que é objeto dessa dissertação, a partir dos enfoques internacional, da estatística do trabalho e do direito do trabalho.

2.2 EMPREGO DOMÉSTICO: FORMA DE TRABALHO REPRODUTIVO

Nesta seção, procuramos definir o que é emprego doméstico. Para tanto, apresentamos conceitos a partir da principal referência internacional (OIT), da legislação trabalhista brasileira e das estatísticas do trabalho computadas no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), considerando a última atualização da Classificação Ocupacional Brasileira (CBO), e da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED). As normas jurídicas nacionais que regulam esta ocupação serão descritas no capítulo cinco deste trabalho, onde procuraremos identificar a evolução da legislação trabalhista concernente ao emprego doméstico no Brasil. A conceituação jurídica da ocupação doméstica permite-nos, ainda, identificar, previamente ao estudo empírico dos capítulos quatro e cinco alguns aspectos importantes como a precariedade do trabalho, a multiplicidade de atividades e as relações afetivas envolvidas.

2.2.1 OIT e o trabalho doméstico

A OIT vem promovendo vários estudos e definindo Convenções com o intuito de melhorar a qualidade do emprego doméstico, o qual é visto como uma das ocupações com maior déficit de trabalho decente no mundo, estando relacionado com a pobreza, as desigualdades de gênero e raça e o trabalho infantil, principalmente de meninas em regiões mais pobres. Em 2008, segundo a OIT (2013), 15,5 milhões de crianças com idade entre 5 e 17 anos foram empregadas em serviços domésticos remunerados ou não, em casas de terceiros, das quais 11,3 milhões eram meninas.

Tendo em vista estas particularidades, um grande avanço relacionado à regulamentação do trabalho doméstico no mundo foi a promulgação da Convenção 189 e da Recomendação 201, em 2011, sob o título de “Convenção e Recomendação sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos”. Este documento tem como finalidade a definição de normas que objetivem “promover a proteção mais efetiva aos direitos das/os trabalhadoras/es domésticas/os” (OIT, 2011a, p. 2). Os artigos 1º e 2º da Convenção 189 definem o trabalho doméstico e o(a) trabalhador(a) doméstico(a). Segundo a OIT:

[...] (a) o termo “trabalho doméstico” designa o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios; (b) o termo “trabalhadores domésticos” designa toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho; (c) uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico (OIT, 2011a, p. 9).

Cabe destacar algumas particularidades do conceito de trabalho doméstico adotado pela OIT na Convenção 189. Em primeiro lugar, não há uma diferenciação entre o termo “trabalho”, que abrangeria todas as atividades executadas pelas pessoas para a realização de uma determinada tarefa no domicílio, e “emprego”, onde se pressupõe uma relação de mercado. Esta diferenciação poderia excluir as “donas de casa” do âmbito da Convenção 189; no entanto, a norma em si não deixa claro se é ou não aplicável a estas trabalhadoras. Para tanto, é necessário apurar o que a OIT entende como relação de trabalho e ocupação profissional. A respeito de relação de trabalho, na Recomendação 198, de 2006, intitulada “Relativa à Relação de Trabalho”, a OIT aponta indicadores que devem ser avaliados para a caracterização da existência ou não de uma relação de trabalho, cabendo a cada país adotar uma definição própria. Os dois indicadores sugeridos pela instituição são:

(a) o fato de que o trabalho: é realizado de acordo com as instruções e sobre o controle de outro grupo; envolvendo a integração do trabalhador na organização da empresa; é executado unicamente ou principalmente para o benefício de outra pessoa; deve ser realizado pessoalmente pelo trabalhador; é realizado dentro de horas de trabalho específicas ou dentro do local de trabalho especificado ou acordado pelo grupo que requisitou o trabalho; é de uma duração particular e tem uma certa continuidade; requer a disponibilidade do trabalhador; ou envolve a provisão de ferramentas, materiais e maquinário pelo grupo requisitado para o trabalho;

(b) pagamento periódico da remuneração para o trabalhador; o fato de que tal remuneração constitui a única ou principal fonte de renda do trabalhador; provisão de pagamento em espécie, como alimentação, aluguel ou transporte; reconhecimento de autorizações tais como descanso semanal e feriados anuais; pagamento pelo grupo que requisitou o trabalho para curso empreendido pelo trabalhador a fim de realizar o trabalho; ou ausência do risco financeiro para o trabalhador (OIT, 2006, p. 4).

Pela análise da definição de relação de trabalho da OIT, as donas de casa não estariam incluídas numa relação deste tipo já que não recebem remuneração dos seus “empregadores”, trabalhando de forma gratuita para os membros da família e para seu próprio consumo. Outra questão remete ao termo “ocupação profissional”. No resumo da Convenção 189, a trabalhadora doméstica é descrita como: “trabalhador: (sexo feminino ou masculino) quem realiza o trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho, estando excluídos/as aqueles/as que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência” (OIT, 2011a, p. 5). O resumo substituiu o termo “ocupação profissional” por “meio de subsistência”, sinalizando, portanto, que possuem alguma relação entre si. Nesse sentido, as “donas de casa”, que não exercem atividades mercantis, ou seja, que não possuem a “dupla jornada”, poderiam estar enquadradas. Isto porque, apesar de não exercerem esta atividade dentro de uma relação de trabalho pela interpretação OIT (muito embora possamos supor a existência de uma relação contratual de subordinação através do contrato de casamento), sua subsistência depende de seus maridos (já que as esposas não são remuneradas) e, portanto, de seu trabalho dentro dos lares.

Dentro das discussões feministas acerca das relações patriarcais existentes no casamento, em que se destaca Pateman (1999), o contrato de casamento é entendido como um tipo de contrato de trabalho: “O contrato de casamento é, também, um tipo de contrato de trabalho. Tornar-se esposa implica tornar-se dona-de-casa; ou seja, a esposa é alguém que trabalha para o seu marido dentro do lar conjugal” (PATEMAN, 1999, p. 176). No entanto, o contrato de casamento não é igual ao contrato de trabalho porque o primeiro pressupõe uma relação de subordinação patriarcal:

O contrato de casamento não é como o contrato de trabalho; pelo contrário, o contrato de trabalho pressupõe o contrato de casamento [...] [A] construção do “trabalhador” pressupõe que ele seja um homem que tenha uma mulher, uma dona-de-casa, para cuidar de suas atividades cotidianas (PATEMAN, 1999, p. 196).

Além das donas de casa, também fica em aberto se poderiam estar incluídos no trabalho doméstico, com base na Convenção 189, os trabalhadores contratados através de empresas terceirizadas e que executam atividades em domicílios. Um segurança que trabalha em um domicílio, mas que é contratado por uma empresa, por exemplo, poderia ser considerado trabalhador doméstico. No artigo 2º da Convenção 189, no entanto, abre-se a possibilidade para que cada país possa excluir, parcial ou integralmente, algumas categorias profissionais do conjunto dos trabalhadores domésticos, desde que estas tenham algum tipo de proteção no mínimo equivalente à convencionada ou que sejam categorias “limitadas de trabalhadores, em razão de problemas especiais de natureza substantiva que possam surgir” (OIT, 2011a, p. 9). Ainda assim, os países que venham a ratificar a Convenção terão que especificar as razões para a exclusão de alguma categoria profissional e procurar estender os direitos das domésticas a estes trabalhadores.

Outra previsão da Convenção 189 é o fato dela excluir as trabalhadoras que executam serviços “ocasionalmente” ou “esporadicamente”, não sendo esta a sua ocupação profissional. Ou seja, as pessoas ocupadas como domésticas como forma de completar a sua renda também estariam omitidas das estatísticas da OIT, o que pode gerar uma subestimação dos dados.

No trabalho *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extend of legal protection* (OIT, 2013), em que é exposto um panorama sobre o emprego doméstico no mundo, com base em dados de 117 países, a definição de emprego doméstico é da Convenção 189 combinada à classificação da International Standard Industrial Classification (ISIC), Revision 3.1, divisão 95, intitulada “Activities for private households as employers of domestic staff”. Esta classificação, que a OIT recomenda aos países utilizarem, considera as atividades domésticas como:

[...] the activities of households as employers of domestic personnel such as maids, cooks, waiters, valets, butlers, laundresses, gardeners, gatekeepers, stable-lads, chauffeurs, caretakers, governesses, babysitters, tutors, secretaries, etc. It allows the domestic personnel employed to state the activity of their employer in censuses or studies, even though the employer is an individual. The product, which is self-consumed, is considered non-market and assessed according to the cost of the personnel in the national accounts. These services cannot be provided by companies¹⁰ (UNSTATS, 2002, p.183).

¹⁰ [...] as atividades dos domicílios contratantes de empregados domésticos como faxineiras, cozinheiros, garçons, manobristas, mordomos, lavadoras, jardineiros, porteiros, caseiros, motoristas, cuidadores, governantas, babás, tutores secretarias, etc. Isso permite aos trabalhadores empregados a manifestar a atividade

A divisão 95 da ISIC, assim como a Convenção 189, determina o âmbito doméstico como o espaço de realização do trabalho, sendo este o principal indicativo para a classificação da atividade como emprego doméstico. Além disso, exclui os trabalhos contratados através de empresas terceirizadas, que, todavia é algo bastante frequente e em expansão no mundo, principalmente nos países europeus (OIT, 2013). A exclusão das ocupadas neste âmbito, pela sua representatividade, poderia ocasionar uma subestimação dos dados, o que na prática não ocorre, pois em geral os países procuram classificar estas empregadas como trabalhadoras no âmbito familiar (OIT, 2013).

A classificação da ISIC deixa mais clara a separação entre atividades destinadas para o mercado e para o autoconsumo. As últimas, em que se encontram as “donas de casa”, recebem uma classificação própria dentro da divisão 97, intitulada “Undifferentiated service-producing activities of private households for own use”, cuja principal diferença em relação à divisão 95 é a produção para o auto-consumo. Conforme a definição:

This class contains the undifferentiated subsistence services-producing activities of households. These activities include cooking, teaching, caring for household members and other services produced by the household for its own subsistence. In application, if households are also engaged in the production of multiple goods for subsistence purposes, they are classified to the undifferentiated goods-producing subsistence activities of households¹¹ (UNSTATS, 2002, p.183)

Ainda que cada país tenha uma classificação própria, os critérios da OIT servem como parâmetro para as definições do que é o emprego doméstico e quem são as pessoas que exercem estas atividades. Além disso, a OIT realiza uma série de estudos e organiza bases de dados sobre o emprego doméstico no mundo, daí a importância de entender a classificação por ela utilizada.

do seu empregador em sensos e estudos, mesmo o que o empregador seja um indivíduo. O produto, que é auto consumido, é considerado não mercantil e é avaliado de acordo com o custos de pessoal nas contas nacionais. Esses serviços não podem ser prestados por companhias (UNSTATS, 2002, p.183, tradução nossa).

¹¹ Essa classe contém os serviços indiferenciados, voltados para a subsistência doméstica. Essas atividades incluem, cozinhar, ensinar, cuidar dos membros do domicílio, e outros serviços produzidos pelos membros do domicílio para a sua própria subsistência. Na prática, se os membros do domicílio estão também engajados na produção de uma variedade de bens para o propósito de subsistência, estas atividades são classificadas como atividades indiferenciadas voltadas para a produção de bens nos domicílios (UNSTATS, 2002, p.183, tradução nossa).

2.2.2 Legislação trabalhista brasileira

No âmbito da legislação brasileira do trabalho, a necessidade de controle das trabalhadoras domésticas através de normas de direito tem sua origem na abolição da escravidão e na vinda maciça de imigrantes europeus pobres, com a formação da economia capitalista burguesa baseada no trabalho assalariado. Conforme Telles (2013), que analisa as empregadas domésticas no município de São Paulo entre os anos de 1880 e 1920, as primeiras medidas de regulamentação do trabalho doméstico serviam mais para disciplinar os empregados do que para protegê-los. Regulamentações com igual motivação foram implantadas em diversos municípios gaúchos, Salvador e São Paulo, e previam a obrigatoriedade de matrículas em livros de registros e inscrição em cadernetas buscando controlar a conduta dos criados.

Segundo Telles (2013), a definição da categoria doméstica em São Paulo, através das Posturas datadas de 1886, excluía alguns termos utilizados em outras regiões brasileiras, como “amos”, “laciaos” e “fâmulos”, associados ao ambiente doméstico escravista e que não eram bem aceitos pelos trabalhadores e trabalhadoras imigrantes. A regulamentação do trabalho livre doméstico abrangia os prestadores de “qualquer serviço doméstico” e, também, os trabalhos mais especializados de cocheiro, copeiro, hortelão, ama de leite, costureira, engomadeira e ama seca, dentre outros.

Não obstante, a primeira regulamentação geral do emprego doméstico no Brasil Republicano, com abrangência nacional e caráter protetivo, ocorreu através da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Nesta, o empregado doméstico é definido como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (BRASIL, 1972). Antes disso, houve tentativa de regular o emprego doméstico em geral através do Decreto Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, em que os empregados domésticos eram definidos como “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas” (BRASIL, 1941). Este Decreto Lei, no entanto, foi revogado pelo Decreto Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). No seu artigo 7º, a CLT excluiu os trabalhadores domésticos, bem como os trabalhadores rurais, do amparo das leis trabalhistas que passaram a proteger as demais categorias ocupacionais. Nela, os empregados domésticos são descritos como “os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas” (BRASIL, 1942).

Em 1º de junho de 2015, foi sancionada a Lei Complementar nº 150, que regulamenta o trabalho doméstico. Nela, o empregado doméstico é descrito como: “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana” (BRASIL, 2015). A principal novidade que aparece na descrição da lei de 2015 é a delimitação temporal para se configurar uma relação de emprego (mais de dois dias), ou seja, empregadas “diaristas” que trabalham dois dias ou menos por semana na casa do empregador, não estão protegidas pelo amparo legal.

Ainda em relação à legislação trabalhista brasileira, cabe destacar algumas particularidades quanto ao conceito de emprego doméstico. Diferentemente da Convenção 189 da OIT, a legislação brasileira utiliza os termos “emprego doméstico” e “empregado doméstico” e inclui os termos “serviços de finalidade não lucrativa” (Lei nº 5.859 e Lei nº 150) ou “de natureza não econômica” (artigo 7º da CLT). Essa diferenciação remete à ideia de que o trabalho doméstico não seria criador de valor, uma discussão proveniente dos economistas clássicos, criticada por alguns estudos sobre gênero, em especial das economistas de raiz marxista, conforme visto na seção anterior deste capítulo. Por outro lado, a inclusão do termo pode estar relacionada ao fato de que muitas empregadas domésticas escravas ou libertas, nos primeiros anos após a abolição da escravidão, exerciam atividades para aumentar a renda dos seus patrões e patroas. A exemplo das quitandeiras que fabricavam e vendiam doces nos centros urbanos, as empregadas também vendiam verduras, legumes e frutas plantadas nas hortas. Estas trabalhadoras foram importante fonte de sustento, principalmente, para mulheres solteiras e viúvas no final do século XIX, no município de São Paulo, segundo Telles (2013). A inclusão do termo “finalidade não lucrativa” na legislação brasileira, por conseguinte, não permite aos empregadores domésticos utilizarem as empregadas para fins comerciais.

Outra particularidade do conceito utilizado pela legislação brasileira é a utilização do termo empregado, e não do termo trabalhador, o que pressupõe a existência de uma troca mercantil; portanto, as donas de casa estariam excluídas do amparo legal, tendo em vista que o seu trabalho não estaria à venda no mercado, como ocorre no caso das empregadas domésticas. Além disso, não são considerados dentro desta categoria os funcionários de empresas terceiras contratados para trabalhar em domicílios.

2.2.3 Estatísticas do trabalho

Em relação às estatísticas do trabalho, o principal sistema de classificação de ocupações utilizado para registros, estatísticas e planejamento de políticas de trabalho no Brasil é a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). A estrutura básica da CBO data de 1977, a partir de um convênio entre o Brasil e a Organizações das Nações Unidas (ONU), tendo como base a Classificação Internacional Uniforme de Ocupações (CIUO), de 1968. A CBO é um instrumento normalizador fundamental para registros e cadastros de emprego, bem como para a implementação de políticas públicas. Ela se apresenta de forma numérica e descritiva. A forma numérica é composta por códigos e títulos, sendo utilizada para fins estatísticos e registros administrativos, como na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), nos Censos Populacionais e em outras pesquisas domiciliares. Em sua forma descritiva, há uma apresentação das atividades realizadas e dos requisitos e experiências necessárias para a profissão, sendo utilizada quando há necessidade de informações detalhadas sobre as atividades profissionais como no Sistema Nacional de Emprego (Sine), em sindicatos e escolas.

A versão mais atualizada da CBO data de 2002 e está baseada na CIUO de 1988. A CBO está estruturada em 10 grandes grupos (GG), 48 subgrupos principais (SGP), 192 subgrupos (SG) e 607 grupos de base ou família ocupacionais (SG), em que se reúnem 2.511 ocupações e 7.419 títulos e sinônimos (BRASIL, 2010). Os GG utilizam como critério de agregação o nível de escolaridade utilizado pela CIUO 1988 em conformidade com a Classificação Internacional Normalizada de Educação (CINE), de 1976. Também são utilizadas como critério classificador as competências exigidas pelas diversas atividades, segundo a realidade do mercado de trabalho no Brasil, pontuando-se mais o nível de complexidade da atividade do que a escolaridade.

Para a agregação dos trabalhadores domésticos, a CBO utiliza a definição da Lei nº 5.859. Portanto, as famílias ocupacionais do emprego doméstico abrangem todos os trabalhadores que prestam serviços de natureza contínua dentro do âmbito familiar e que não visem o lucro. Nesta classificação se encontram as mais diversas famílias, como mordomo, motorista, governanta, babá, jardineiro, copeira, arrumador, cuidador de idosos e cuidador em saúde (BRASIL, 2013). Como as atividades dos trabalhadores domésticos não devem visar o lucro, os caseiros, por exemplo, só são classificados como empregados domésticos se o sítio ou local onde exercem sua função não possuir finalidade lucrativa. Também não são incluídas

nas famílias ocupacionais do emprego doméstico, seguindo esta mesma lógica, atividades como o aluguel de mão de obra temporária ou o fornecimento de serviços culinários ou de jardinagem por fornecedores independentes.

A série de famílias ocupacionais que pertencem aos empregados domésticos encontram-se principalmente no Grande Grupo 05, cujo título é “Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados”. Segundo a classificação da CBO, o GG 05:

[...] compreende as ocupações cujas tarefas principais requerem para seu desempenho os conhecimentos e a experiência necessários para a prestação de serviços às pessoas, serviços de proteção e segurança ou a venda de mercadorias em comércio e mercados. Tais atividades consistem em serviços relacionados a viagens, trabalhos domésticos, restaurantes e cuidados pessoais, proteção às pessoas e bens e a manutenção da ordem pública, venda de mercadorias em comércio e mercados. A maioria das ocupações deste grande grupo requer competências de nível 2 da Classificação Internacional Uniforme de Ocupações – CIUO 88 (BRASIL, 2010, p. 738)

O GG 05 compreende os mais diversos trabalhadores que atuam no setor de serviços e comércio e apresentam características semelhantes quanto à competência, ficando excluídos os trabalhos que exigem maior complexidade e requerem cursos em nível técnico e superior. Os empregados e empregadas domésticas compreendem diferentes ocupações, principalmente dentro do GG 05, mas também podemos encontrá-los em ocupações agregadas no GG 06, que se refere aos “Trabalhadores florestais, da caça e da pesca”. Este GG abarca trabalhadores que atuam na agricultura, silvicultura e pesca; no entanto, as ocupações “caseiro” e “jardineiro”, quando exercidas para um domicílio, são consideradas empregos domésticos. No quadro 1, são listados os principais códigos e títulos da CBO que podem ser associados ao emprego doméstico.

Quadro 1 – Ocupações e famílias ocupacionais da CBO 2002 relacionadas ao emprego doméstico

Grande Grupo		Subgrupo Principal		Subgrupo		Família Ocupacional		Ocupação	Título da Ocupação		
Código	Título	Código	Título	Código	Título	Código	Título	Código	Título		
5	Trabalhadores dos serviços, vendedores em comércio em lojas e mercados	51	Trabalhadores nos serviços	512	Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	5121	Trabalhadores Domésticos dos serviços em geral	5121-05	Empregado doméstico nos serviços - Caseiro		
								5121-10	Empregado doméstico arrumador - Arrumador no serviço doméstico		
								5121-15	Empregado doméstico faxineiro - faxineiro no serviço doméstico		
								5121-20	Empregado doméstico diarista - Empregado doméstico diarista		
				513	Trabalhadores dos serviços de hotelaria e alimentação	5131	Mordomos e governantas	5131-05	Mordomo de residência - Governanta de residência		
								5132	Cozinheiros	5132-05	Cozinheiro do serviço doméstico
				516	Trabalhadores nos serviços de embelezamento e cuidados pessoais	5162	Cuidadores de crianças, jovens, adultos e idosos	5162-05	Babá - baby-sitter; Pajem (baby-sitter em início de carreira)		
								5162-10	Cuidador de idosos - Acompanhante de idosos; Cuidador de pessoas idosas dependentes; Cuidador de idosos domiciliar; Cuidador de idosos institucional; Gerontólogo		
								5162-15	Mãe social - Mãe crecheira; Mãe substituta		
								5163	Tintureiros, lavadores e afins, à máquina	5163-05	Lavadeiro em geral
										5163-10	Lavador de roupas à máquinas - Auxiliar de lavador de roupas, à máquina industrial; Lavador de roupa hospitalar; Lavador de roupas à máquina industrial; Operador de centrífuga de roupas; Operador de máquina de lavar roupas, em geral; Operador de secadora de roupas
				5164	Lavadores e passadores de roupa, à mão	5164-05	Lavador de roupas - Lavador de roupas a seco				
						5164-10	Limpador de roupas a seco, à mão				
5164-15	Passador de roupas, à mão - Passador - no serviço do vestuário; Passador a ferro à vapor; Passador de amostras de roupas; Passador de roupas; Passador de tecidos										
6	Trabalhadores agropecuários florestais e da pesca	62	Trabalhadores na exploração agropecuária	622	Trabalhadores Agrícolas	6220	Trabalhadores de apoio à agricultura	6220-05	Caseiro (agricultura) - Chacareiro - exclusive conta própria e empregador; Rancheiro - na cultura		
								6220-10	Jardineiro - Jardineiro (árvores para ornamentação urbana); Regador - na cultura; Trabalhador no plantio e trato de árvores ornamentais		

Fonte: Adaptado de Brasil (2010).

Nos capítulos quatro e cinco desta dissertação, onde analisamos as características do emprego doméstico no Brasil, utilizamos os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), elaborada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) em parceria com a Fundação Sistema Nacional de Análise de Dados (Seade) e outros órgãos públicos. A PED é uma pesquisa domiciliar contínua, divulgada mensalmente desde

1984 para a Região Metropolitana de São Paulo. Atualmente, a pesquisa é realizada em seis regiões metropolitanas: Salvador, Fortaleza, Belo Horizonte, Recife, Porto Alegre e São Paulo. Concluimos, portanto, esta seção sobre os conceitos de trabalho doméstico com a apresentação da definição de emprego doméstico na PED.

O conceito de trabalhador doméstico na PED é assim apresentado:

Indivíduo que trabalha em casa de família, contratado para realizar serviços domésticos. Tanto pode ser mensalista (recebe salário mensal), como diarista (trabalha em casa de uma ou mais famílias recebendo remuneração por dia) ou receber só em espécie/benefícios (indivíduo que realiza trabalhos domésticos em casa de uma família tendo como pagamento pelos seus serviços apenas alimentação, alojamento, vestimenta ou outro tipo de remuneração em espécie ou benefício) (FUNDAÇÃO SEADE/DIEESE, 2009, p. 65).

O conceito de emprego doméstico adotado pela PED, diferentemente da legislação brasileira, não incorpora o termo “atividades não econômicas” ou “que não visem lucro”. Atividade econômica, de acordo com o conceito utilizado pela PED, é definida como “[...] aquela que se destina ao mercado de bens e serviços, exercida em empresas ou de forma individual pelo trabalho autônomo e o emprego doméstico. Exclui-se, portanto, a produção para autoconsumo” (FUNDAÇÃO SEADE/DIEESE, 2009, p. 11). Nesse sentido, o conceito utilizado pela PED se diferencia da legislação brasileira já que incorpora o trabalho doméstico como atividade econômica. Ele se propõe a abranger uma realidade variada dos empregados e empregadas domésticas, incorporando características que ilustram, por exemplo, a precariedade desta ocupação, como o trabalho das diaristas, que em geral não se beneficia da segurança da lei trabalhista, e o fato de haver trabalhadores que não recebem remuneração em dinheiro, mas em espécie, numa troca de seu trabalho por alimentação, alojamento e vestimenta. Esta definição apropriada, portanto, características históricas do emprego doméstico no Brasil, de suas raízes na sociedade escravocrata ou como alternativa de renda para imigrantes pobres que muitas vezes residiam na casa do empregador.

O trabalho doméstico, como pode ser percebido nas primeiras tentativas de sua regulamentação no Brasil, nas normas internacionais e nas estatísticas do trabalho, envolve ampla gama de atividades, abrangendo desde famílias ocupacionais menos especializadas, como a de arrumadora, até as que requerem maior formação, como a de cuidadora de crianças e idosos. Outra característica comum a todas as conceituações é o emprego doméstico ter como local de trabalho o domicílio. Este fato é normalmente associado à maior fragilidade ocupacional das empregadas domésticas, uma vez que torna as relações de trabalho mais pessoais, com elevada carga afetiva, ao invés de profissionais, dificulta a fiscalização

trabalhista, o controle dos horários de trabalho e as condições de higiene e alimentação. A lógica de que os domicílios são distintos das empresas dificulta a implementação de negociações coletivas de trabalho e também do reconhecimento legal destas trabalhadoras com base em regulamentações aplicáveis às demais.

Uma característica chave do emprego doméstico, a que se dá ênfase neste trabalho, é que se trata de um espaço ocupado majoritariamente por mulheres, o que remete às questões da inserção precária feminina no mercado de trabalho capitalista, conforme vimos na primeira seção deste capítulo. Além disso, ele é uma atividade exercida por grupos raciais e classes econômicas desprivilegiadas, empregando principalmente mulheres negras e migrantes pobres. No próximo capítulo, abordamos as origens da formação da mão de obra doméstica assalariada brasileira, resgatando o seu passado na sociedade escravocrata e na força de trabalho imigrante europeia.

3 SEGREGAÇÃO RACIAL E EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL EM PERSPECTIVA HISTÓRICA

No capítulo anterior, buscamos caracterizar o emprego doméstico e as relações de gênero subjacentes com base no corpo teórico da Economia de gênero e Feminista, e conceituá-lo a partir de uma referência internacional, das estatísticas do mercado de trabalho e da legislação brasileira. Dessa forma, procurou-se definir o que é o emprego doméstico e entender onde ele está alocado dentro das relações de produção e reprodução no sistema capitalista. No presente capítulo, procuramos aprofundar a questão de quem realiza estas atividades a partir da revisão de literatura histórica sobre a América Latina e, em especial, o Brasil. Já vimos que o emprego doméstico está envolvido nas relações de gênero e na divisão sexual do trabalho; para além disso, ele emprega principalmente grupos sociais e raciais marginalizados, em que se destacam as populações negra, índia e mestiça.

O fator raça é essencial para a análise do trabalho doméstico no Brasil e na América Latina, estando imbricado com a formação de seus Estados nacionais em processos que ocorreram por meio de violência e subordinação de seus povos autóctones, bem como pela exploração da mão de obra negra africana como escrava. Segundo Quijano (2005), a classificação das pessoas em diferenciais fenotípicos de cor iniciou-se durante o período da tomada do território pelos europeus, buscando-se legitimar a ideia de superioridade dos povos conquistadores sobre os dominados e com isso também validar a violência e a exploração utilizada. O conceito de raça, segundo Quijano (2005, p.107), é uma “[...] construção mental que expressa a experiência básica de dominação colonial e que desde então permeia as dimensões mais importantes do poder mundial, incluindo sua racionalidade específica, o eurocentrismo”.

Após a dominação da América, os Estados europeus se consolidaram como hegemônicos e expandiram o colonialismo para o resto do mundo. O critério racial, dentro desse processo, foi fundamental para a difusão do centralismo europeu, sendo utilizado, em conjunto com o critério de gênero, para a classificação de pessoas, sua distribuição entre os diferentes níveis de poder e seus papéis nos processos produtivos. Conforme Quijano,

Historicamente, isso significou uma nova maneira de legitimar as já antigas ideias e práticas de relações de superioridade/inferioridade entre dominantes e dominados. Desde então demonstrou ser o mais eficaz e durável instrumento de dominação social e universal, pois dele passou a depender outro igualmente universal, no entanto mais antigo, o intersexual e de gênero: os povos conquistados e dominados foram postos numa situação natural de inferioridade, e conseqüentemente também seus traços fenotípicos, bem como suas descobertas mentais e culturais. Desse

modo, a raça converteu-se no primeiro critério fundamental para a distribuição da população mundial nos níveis, lugares e papéis na estrutura de poder da nova sociedade. Em outras palavras, no modo básico de classificação social universal da população mundial (QUIJANO, 2005, p. 108).

As mulheres negras, pardas e indígenas sofrem discriminação tanto de gênero como de raça na sociedade e o emprego doméstico se constitui como um dos espaços de trabalho mais ilustrativo destas relações. O objetivo deste capítulo é abordar as questões históricas e raciais como formadoras da mão de obra doméstica no Brasil, fazendo um paralelo com os demais países latino-americanos. Para tanto, ele está dividido em duas seções. Na primeira, buscar-se-á analisar brevemente a questão da raça e do emprego doméstico na América Latina, identificando suas influências históricas e alguns aspectos atuais, como a discriminação racial no âmbito doméstico e os fluxos migratórios de mulheres latino-americanas para servirem como empregadas em países ricos. Na segunda seção, será analisada a formação histórica da mão de obra doméstica no Brasil a partir das relações escravocratas e a transição para a economia industrial, em que se destaca a vinda de imigrantes europeus para trabalharem como mão de obra assalariada no país e a consequente marginalização da população negra liberta preterida.

3.1 O FATOR RAÇA E SUA INFLUÊNCIA NA FORMAÇÃO DA MÃO DE OBRA DOMÉSTICA NA AMÉRICA LATINA

O trabalho doméstico empregou aproximadamente 52,6 milhões de homens e mulheres em 2010, no mundo, de acordo com estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013). Grande parte da população ocupada como doméstica se concentrou nas regiões mais pobres como a Ásia, que empregou 41% do total da mão de obra doméstica do mundo, e a América Latina e o Caribe, que totalizaram 37% dessas trabalhadoras. Do total de pessoas ocupadas como domésticas, 83% eram mulheres, sendo que a região onde houve maior concentração feminina foi a América Latina, onde 92% das ocupadas eram mulheres. Além disso, o emprego doméstico na América Latina foi responsável por empregar 26,6% do total da mão de obra feminina em ocupações remuneradas, perdendo somente para o Oriente Médio, onde este percentual foi de 31,8%.

As estimativas da OIT apontam claramente a feminilização do trabalho doméstico no mundo. As estatísticas podem inclusive estar subestimadas, tendo em vista que, em alguns países, computa-se como empregada doméstica somente aquela pessoa que trabalha como

assalariada, excluindo as que trabalham por conta própria e para mais de um empregador. Além disso, muitos países não consideram os trabalhos exercidos pelas crianças, já que elas não são classificadas como pessoas em idade ativa. Por fim, há o problema da incidência de trabalhadores não registrados, principalmente de migrantes provenientes de países pobres (VALENZUELA, 2010).

O emprego doméstico na América Latina teve um substancial crescimento entre os anos de 1995 e 2010, passando de 10,4 milhões de empregadas, para 19,6 milhões de empregadas (OIT, 2013). Um dos fatores apontados para a elevação do número de trabalhadoras domésticas é o aumento da participação feminina no mercado de trabalho na região, que passou de 43,2% para 52,8% no mesmo período. Como a América Latina é uma região com altos níveis de desigualdade de renda e de pobreza, as mulheres das classes média têm à disposição uma mão de obra abundante e barata para contratar como empregadas domésticas e, assim, ingressarem elas mesmas no mercado de trabalho, o que é particularmente importante devido à insuficiente oferta de serviços públicos e privados de reprodução.

A região onde há maior número de trabalhadoras domésticas na América Latina é o Cone Sul (Argentina, Chile, Brasil, Paraguai e Uruguai). O Brasil se destaca por apresentar a maior incidência absoluta de empregadas domésticas, dentre as quais grande parte é classificada como negra. Segundo dados da PNAD/IBGE apresentados no Boletim de Estudos e Pesquisas sobre Emprego Doméstico (DIEESE, 2013), no ano de 2011, havia 6,160 milhões de trabalhadoras domésticas no Brasil, sendo que destas, 61% eram negras. O segundo país latino-americano que se destaca em relação ao número total de empregadas domésticas é o México, onde foram empregadas 1,851 milhões de pessoas como domésticas em 2008, sendo que 90% eram mulheres, em sua maioria de ascendência indígena¹². Além disso, grande parte das empregadas mexicanas trabalham no exterior, principalmente nos Estados Unidos (OIT, 2013).

A questão racial envolvida na formação da mão de obra doméstica nos países latino-americanos possui raízes em sua história. O processo de colonização europeia utilizou-se do ideal racial, baseado em um pensamento dual, segundo o qual a cultura dos países europeus seria considerada superior e portadora da modernidade, enquanto a dos povos colonizados era atrasada. Muito embora as civilizações pré-colombianas, a exemplo da Maia, da Asteca e da Inca, fossem avançadas em termos tecnológicos, o que se demonstra por grandes construções

¹² A pesquisa realizada pela OIT (2013) utilizou dados do Instituto Nacional de Estadística, Geografía y Informática de México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008.

como Machu Pichu e os sistemas de transporte e irrigação, criou-se uma ideologia de que essas sociedades eram menos racionais e mais ligadas ao misticismo. Dessa forma, os diferentes povos latino-americanos - astecas, maias, chimus, aimarás, chibatas etc - foram reduzidos a um denominador comum sob o rótulo de “índios”. Processo semelhante ocorreria com a população expropriada do continente africano para trabalhar como escravos em território distante. As diferentes culturas, como achantes, iorubas, zulus, congos, bacongos etc, foram reduzidos a “negros” (QUIJANO, 2005).

A ideia de que os povos conquistados e escravizados fossem inferiores culturalmente serviu como pretexto para a exploração de seu trabalho até a morte, levando ao genocídio de milhares de indígenas e negros, bem como ao desaparecimento de várias civilizações. Essa característica irá se perpetuar na formação das sociedades latino-americanas, em que tanto os índios como os negros não foram integrados durante a formação dos estados-nação. A segregação racial nestes países foi acentuada devido à grande concentração de terras por uma minoria branca, levando à formação de Estados oligárquicos. Esse processo irá ocorrer de modo diferente na formação do estado-nação norte-americano. Ainda que a colonização nos Estados Unidos tenha sido extremamente violenta, através do extermínio da população indígena e da exploração da mão de obra negra escravizada, a formação do estado-nação deste país ocorreu por meio de relativa democratização dos recursos produtivos e do Estado entre a maioria branca, mas de forma que pudesse ser reivindicada pela população não branca posteriormente (QUIJANO, 2005).

A escravidão e a segregação racial se baseiam tanto na dualidade cultural, como também na divisão entre razão/sujeito e corpo de Descartes. De acordo com a ideia do pensador francês, existiria uma divisão entre razão/sujeito e corpo, onde a razão/sujeito, além de corporificar a ideia da alma (proveniente da teologia cristã), também é entendida como a única fonte de saber racional, sendo o corpo somente o objeto. Essa concepção fundamentará a teorização das diferenças raciais, dando suporte à escravidão, sob a premissa de que algumas raças eram menos racionais e, por conseguinte, mais próximas da natureza e do corpo. Tal dualidade irá afetar também as relações de gênero, refletindo na estruturação do emprego doméstico. As mulheres em sua totalidade já eram consideradas menos racionais; em relação às negras e indígenas há um duplo caráter, já que o elemento raça se associa ao gênero, o que reforça ainda mais a concepção de estarem mais próximas à natureza. Este foi o argumento para as relegarem às formas mais precárias de serviços e à exploração sexual. Segundo Quijano (2005, p.118):

Esse novo e radical dualismo não afetou somente as relações raciais de dominação, mas também a mais antiga, as relações sexuais de dominação. Daí em diante, o lugar das mulheres, muito em especial o das mulheres das raças inferiores, ficou estereotipado junto com o resto dos corpos, e quanto mais inferiores fossem as suas raças, mais perto da natureza ou diretamente, como no caso das escravas negras, dentro da natureza (QUIJANO, 2005, p. 118).

As relações históricas irão se refletir na constituição da mão de obra doméstica nos países latino-americanos. Segundo Kuznesof (1989, p. 31), “[e]verywhere in Latin America domestic service has been the most important form of female employment throughout history and has also been the least regulated of any employment”. Na América espanhola, a mão de obra doméstica, em especial das mulheres indígenas, era utilizada para uma série de serviços, entre os quais o cuidado e a educação das crianças. No Peru, durante o século XVI, mulheres saíam das vilas incas para trabalharem como domésticas nas casas dos espanhóis em troca de baixos salários, comida, instrução religiosa e medicamentos, conforme Kuznesof (1989).

No século XVII, a partir da promulgação de leis de proteção aos indígenas em alguns países latino americanos, como o México, cresceu a participação de mulheres negras (libertas e escravas) e mestiças no emprego doméstico. As empregadas mestiças constituíam-se principalmente de crianças e adolescentes, filhas ilegítimas de mulheres indígenas e espanhóis, muitas vezes órfãs, que trabalhavam em troca de comida e abrigo. Mulheres brancas também foram empregadas como domésticas neste período, principalmente as migrantes solteiras pobres provenientes da Espanha, consideradas empregadas de maior prestígio e utilizadas pelas famílias mais ricas, principalmente como amas de leite, já que se acreditava na época que as características biológicas raciais passavam pelo sangue (KUZNESOF, 1989).

Uma das características apontadas por Kuznesof (1989) acerca do emprego doméstico na América Latina é que ele esteve ligado à manutenção das famílias patriarcais. Principalmente nos séculos XVIII e XIX, com a expansão do emprego feminino, as domésticas serviam para “proteger” e “controlar” as mulheres solteiras. Nesse sentido, o emprego doméstico ilustra tanto a subordinação racial, dentro do processo de colonização europeia, como também está associado à forma de organização das famílias latino-americanas, por meio da dominação cultural e sexual através da religião e das famílias patriarcais. Essas relações repercutem na exploração da mão de obra doméstica, na sua baixa regulamentação e nas relações afetivas, conforme Kuznesof (1989):

The unorganized, non regulated nature of domestic service in Spanish American countries today is in part a historical legacy of an occupation profoundly determined by its association with the corporate, patriarchal household. The division of race, ethnicity, and class introduced in Colonial Spanish American have resulted in the development of what was originally a respectable, transitional, educational, frequently affectionate, life-stage relationship of subordination to a family head, into a dead-end-low-status, nonregulated and often hostile condition of exploitation¹³. (KUZNESOF, 1989, p. 32).

Além disso, a forma de constituição dos países latino-americanos descritas acima incidiu na formação de uma sociedade urbana estratificada em que as empregadas domésticas, devido às suas origens raciais e sociais, à baixa escolaridade e ao fato de muitas serem migrantes das zonas rurais, são vistas como inferiores, sofrendo diversos tipos de discriminação e exploração. Em pesquisa empírica realizada com empregadas domésticas no Equador, Casanova (2013) identifica as relações simbólicas de poder existentes no âmbito do emprego doméstico, que se clarificam a partir das relações com o corpo e a aparência. A autora aponta alguns fatores que revelam estas relações de discriminação: a alimentação de empregadas com as sobras de comida dos patrões e a proibição do uso dos mesmos talheres e de comer nos mesmos locais que os donos da casa; a obrigatoriedade da utilização de uniformes, que são vistos por algumas trabalhadoras como forma de humilhação; e a condição do trabalho ser exaustivo e repetitivo, desencadeando problemas à saúde.

Acerca da questão da discriminação racial no mercado de trabalho na América Latina, Durín (2013) descreve a situação do emprego doméstico “de planta”, ou seja, das empregadas que dormem no local de trabalho, na região metropolitana de Monterrey, no México. Nesta região, a grande maioria das empregadas (cerca de 90% segundo pesquisa da autora junto com agentes de emprego da região) são migrantes indígenas vindas das zonas rurais. Estas mulheres enfrentam uma série de dificuldades ao ingressarem no mercado de trabalho, a começar pela questão da língua, já que muitas falam a língua indígena e não dominam o idioma nacional; continuam com as diferenças culturais acerca da forma de limpeza e organização da casa; e concluem com sua demissão ao engravidarem, o que não é incomum posto que são jovens em sua maioria, levando-as à uma situação de marginalização e distanciamento das suas famílias que as torna ainda mais fragilizadas (DURÍN, 2013). Essas dificuldades acarretam na discriminação racial dentro do âmbito doméstico, que se desdobra

¹³ A natureza desorganizada e não regulamentada do serviço doméstico nos países da América Espanhola atualmente é resultado de um legado histórico, fruto de uma ocupação profundamente determinada com sua associação pela ordem patriarcal dos domicílios. O que era originalmente uma relação respeitável, de transição, educacional, frequentemente afetiva, de subordinação temporária ao chefe da família, se transformou em uma relação de status permanentemente baixo, não regulada e muitas vezes hostil de exploração (KUZNESOF, 1989, p. 32, tradução nossa).

em maus tratos, humilhação e violência sexual, além dos baixos salários e jornadas de trabalho exaustivas. Segundo Durín (2013, p. 105):

Porque son mayormente indígenas, al iniciar su trayectoria laboral no manejan los códigos de conducta de las familias empleadoras; fueron socializadas em sistemas de valores distintos, incluso algunas no dominan el uso del idioma nacional. Las condiciones de vida en las comunidades de origen donde crecieron son muy distintas a las de los hogares donde se emplean. Las formas de cocinar, de limpiar, de organizar los espacios son diferentes, de tal suerte que las jóvenes que llegan a la ciudad y son colocadas de inmediato pasan por um processo de resocialización y capacitación laboral (DURÍN, 2013, p.105)¹⁴.

O caso de Monterrey pode ser considerado exemplar do que ocorre nos países da América Latina, em que a desigualdade social com bases raciais e de gênero é um fator preponderante a explicar elevado número de empregadas domésticas. Muitas famílias endinheiradas possuem empregadas “de planta” como forma de status, segundo Durín (2013). As jovens provenientes de famílias ricas e de classe média alta esperam que seus maridos lhes concedam três “bens” como forma de torná-las “pessoas distintas”, quais sejam: uma casa, um carro e uma empregada doméstica “de planta”.

Por fim, outro aspecto importante na análise das domésticas latino-americanas é sua participação em fluxos migratórios de mulheres dos países periféricos que se deslocam para os países centrais. Esses fluxos migratórios ocorrem, sobretudo, para trabalhos de empregadas domésticas, cuidadoras e prostitutas. Conforme Lisboa (2003), formou-se uma rede de relações que facilita a saída dos países pobres para os ricos e que beneficia tanto os governos de saída quanto os de entrada das migrantes. Em relação aos primeiros, a vantagem em facilitar a saída das migrantes é o recebimento futuro de transferências provenientes do exterior em moeda estrangeira, quando as migrantes enviam parte de sua renda para as famílias. Quanto aos países ricos, receptores de trabalhadoras, há a vantagem de absorver uma mão de obra barata e suprir a demanda interna por trabalho doméstico. De acordo com Lisboa (2003), a demanda é crescente nos países desenvolvidos, devido ao processo de enxugamento do Estado e à falência do modelo de bem-estar social.

Há diversos motivos pelos quais as mulheres migram, podendo variar de acordo com sua origem social e de classe. A maior parte das migrantes que vão trabalhar como domésticas

¹⁴ Porque são majoritariamente indígenas, ao iniciar a sua trajetória de trabalho não manejam os códigos de conduta das famílias empregadoras; foram socializadas em sistemas de valores diferentes, inclusive algumas não dominam o uso do idioma nacional. As condições de vida das comunidades de origem onde cresceram são muito diferentes das dos lugares onde se empregam. As formas de cozinhar, de limpar, de organizar os espaços são diferentes, de maneira que as mais jovens que chegam às cidades e são introduzidas de imediato passam por um processo de ressocialização e capacitação laboral (DURÍN, 2013, p.105 tradução nossa)¹⁴.

na Europa, segundo Lisboa (2003), são jovens entre 19 e 40 anos, muitas possuindo formação universitária, mas que não conseguem oportunidades de emprego com níveis de renda adequados para sobreviver ou que se consideram pouco valorizadas em seus países de origem. Outros motivos principais estão no acesso à educação, na busca de independência financeira e de afastamento de famílias violentas, no acesso a serviços básicos e, também, no compartilhamento de experiências diferentes, conhecimento de outras pessoas e simples diversão. Entre as dificuldades enfrentadas estão principalmente os baixos salários, a violência e o abuso sexual, a sobrecarga de trabalho, as horas extras não pagas, a falta de garantias legais e as dificuldades de adaptação a uma cultura diversa.

Ao saírem de seus países para trabalharem como domésticas no exterior, as migrantes muitas vezes deixam outras mulheres cuidando de seus filhos e filhas que, por sua vez, procuram outras mulheres para cuidarem de seus filhos, geralmente pessoas da própria família, avós ou mesmo irmãs mais velhas. O elo entre os três conjuntos de cuidadoras é chamado de cadeias globais de assistência (LISBOA, 2003), que se caracterizam pelas mulheres mais pobres cuidarem dos filhos das mais ricas, enquanto que as ainda mais pobres, mais velhas ou que moram nas zonas rurais cuidam de seus filhos.

Segundo Lisboa (2003), outro fator envolvido na migração de mulheres para se ocuparem nos serviços de cuidados é a questão do racismo. As famílias de países ricos escolhem suas empregadas de acordo com determinados estereótipos étnicos e raciais, revelando uma situação em que não são respeitadas identidades pessoais das trabalhadoras e evitando a hierarquização racial como pressuposto de exploração do trabalho. De acordo com a autora:

O discurso e a prática da alteridade, da aceitação do outro como diferente, com base no racismo e na etnia, definem, por exemplo, o modelo de “outra”, ou seja, a identidade que a mulher europeia considera ideal para trabalhadora doméstica. Assim, as filipinas são preferidas por sua natureza profundamente dócil e submissa, as latinas por sua disposição e força para o trabalho e as polonesas e russas por sua beleza exótica. Por sua vez, as muçulmanas, na grande maioria negras, consideradas as “*outras outras*” que representam a dicotomia do modelo de mulher e mãe europeia, são por isso raramente agenciadas (LISBOA, 2003, p. 812)¹⁵

¹⁵ Ainda que não se trate de um caso em país de alta renda, mas do Brasil, a mesma relação está ilustrada em reportagem do jornal Folha de São Paulo, publicada no dia 27 de maio de 2015, sob o título de “Empresa importa babás e domésticas das Filipinas para o Brasil”. Nela, o depoimento de uma patroa da zona oeste de São Paulo e contratante de empregada doméstica filipina revela os estereótipos étnico-raciais incorporados nas relações de emprego doméstico. A patroa compara as empregadas brasileiras com a atual filipina, dizendo que as primeiras faziam “corpo mole”, enquanto que a atual empregada filipina era sempre bem-humorada. A patroa inclusive precisava pedir para a empregada parar de trabalhar, acrescentando que “o povo filipino gosta de servir”. Outro depoimento na mesma reportagem revela situação semelhante, em que a patroa reclama que “no Brasil, babá é só babá, cozinheira só cozinha e empregada só limpa”, já as “empregadas filipinas fazem compras, limpam, cozinham, dirigem e até lavam o carro” (MELLO, 2015).

O fato das migrantes serem consideradas “outras” pelas suas características raciais e étnicas é determinante de relações sociais estratificadas e exploração psicológica, que se revelam a partir de fatores como a linguagem, a divisão dos espaços da casa e o maternalismo. Em relação à questão da linguagem, a discriminação se revela a partir da forma de tratamento, em que as empregadas são chamadas pelo primeiro nome, ou tratadas como “girls”, “moça” ou “rapariga”, ao mesmo tempo em que elas devem chamar os seus patrões e patroas pelo sobrenome, utilizando, ainda, de pronomes de tratamento respeitoso como “Sir” ou “Madam”. Quanto aos espaços da casa, nem todos os locais são liberados para as empregadas frequentarem; por exemplo, sala de visita e piscina são locais proibidos às empregadas. Além disso, os quartos das empregadas geralmente são espaços muito pequenos e mal ventilados. Por fim, a questão do maternalismo se revela quando as empregadas são tratadas como crianças, recebendo presentes e roupas usadas, o que por vezes acaba tornando a relação extremamente pessoal, abrindo espaço para chantagens emocionais e tornando o trabalho menos profissional (LISBOA, 2003).

A subordinação e o racismo enfrentados pelas empregadas domésticas migrantes são bastante próximos das situações enfrentadas pelas empregadas que permanecem em seus países, já que estas também são consideradas “outras”, em face das diferenças de raça e classe. A condição das domésticas latino-americanas revela a permanência de relações históricas, legados da formação dos estados por meio do sistema colonial e a exploração do trabalho através da escravidão e servidão. Também indica que a estrutura produtiva do sistema capitalista, ao gerar desigualdades sociais e não valorizar os trabalhos reprodutivos, coloca à margem milhares de trabalhadoras, relegadas a um regime de trabalho precário. Tendo como ponto de partida estas questões, na próxima seção aprofundamos a abordagem sobre as raízes históricas da formação do emprego doméstico no Brasil.

3.2 AS RAÍZES ESCRAVOCRATAS NA FORMAÇÃO DO EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL

Assim como nos demais países da América Latina, a formação do Estado brasileiro se deu através de um processo violento de colonização por um país ibérico. O Brasil colonial serviu ao sistema capitalista internacional que se formava para abastecer sua metrópole por meio da exploração de seus recursos naturais e do trabalho forçado dos habitantes nativos indígenas e, posteriormente, dos escravos negros africanos. A formação do Estado brasileiro

ocorreu socialmente de forma estratificada e através de grande concentração da propriedade das terras sob o domínio da elite portuguesa branca, o que irá influenciar na formação de uma sociedade extremamente desigual.

Muitos aspectos que subsistem atualmente em relação às desigualdades de renda no mercado de trabalho possuem raízes em nosso passado colonial e escravocrata. Após a abolição da escravidão, pouco ou nada se fez para assegurar a integração dos negros dentro da economia baseada no trabalho livre. Ao contrário, governos provinciais incentivaram a vinda de imigrantes europeus para trabalharem no setor industrial, cabendo aos trabalhadores brasileiros negros os empregos caracteristicamente casuais ou informais. Essa anomia social, que se forma a partir da inclusão precária da população negra no mercado de trabalho brasileiro, foi reforçada por uma ideologia de “democracia racial”, que desestimularia a formulação de políticas públicas mais efetivas voltadas para a inclusão racial.

Dentro do contexto histórico escravocrata, as mulheres negras foram amplamente exploradas, sendo utilizadas para diversas funções no âmbito doméstico e na produção agrícola. Com o processo de urbanização e as primeiras leis abolicionistas, houve um crescimento da migração interna das trabalhadoras, absorvendo-se a mão de obra feminina negra principalmente como empregada doméstica.

A partir deste preâmbulo, procuraremos abordar aspectos da formação do trabalho assalariado doméstico no Brasil, focando na questão da inserção das ex-escravas como mão de obra assalariada e das migrantes europeias como domésticas durante o período de urbanização do país. Esta base analítica histórica servirá para o melhor entendimento de características do emprego doméstico brasileiro nos dias de hoje, as quais serão analisadas com maior detalhamento nos próximos capítulos.

A respeito do trabalho escravo e da formação racial e cultural do país uma das obras mais importantes é *Casa Grande e Senzala*, de Gilberto Freyre, cuja primeira edição data de 1933. A particularidade da obra de Freyre é que ela se destaca por exaltar os aspectos culturais e sociais dos povos formadores da sociedade brasileira, principalmente da população negra africana, mas também do colonizador português, indo de encontro às teorias eugenistas que preconizavam a inferioridade da raça negra com base em diferenças biológicas, como o tamanho e o volume do cérebro. Além disso, no que interessa particularmente a esta dissertação, Freyre destaca a importância da mulher negra na formação social e cultural do país. A criatividade e originalidade da obra também se revela ao abarcar tanto aspectos sociológicos e antropológicos como culturais e psicológicos, analisando as manifestações da culinária, das cantigas populares e das formas de linguagem.

A abordagem de Freyre, no entanto, ao exaltar os aspectos positivos do colonizador português e dos povos africanos, relativiza a violência da escravidão, o que contribui para a construção e permanência do mito da democracia racial no país. Freyre procura explicar a formação social do Brasil a partir de aspectos culturais atribuídos aos povos; nesse sentido, a população indígena teria sido preterida à negra por ser menos adaptável à monocultura - um povo “moroso”, “taciturno” e “introvertido” (FREYRE, 2006, p. 371). Por outro lado, os negros africanos são considerados “alegres” e “extrovertidos”, acostumados com o calor dos trópicos. A plasticidade atribuída à população negra africana, portanto, tornou-a mais adaptável ao trabalho escravo, contribuindo para a formação social e econômica do país, vez que pelos “[...] traços de cultura material e moral revelaram-se os escravos negros, dos estoques mais adiantados, em condições de concorrer melhor que os índios à formação econômica e social do Brasil. Às vezes melhor que os portugueses” (FREYRE, 2006, p. 370).

Além de não considerar o lucrativo mercado do tráfico internacional de escravos como fator preponderante para a opção pela população negra africana, Freyre atribui características psicológicas a aspectos fisiológicos e, com base nesses aspectos, relaciona o que considera como raças melhores ou piores para a construção social e econômica do país. Chama a atenção, portanto, que Freyre utiliza linguagem e abordagem racistas ao exaltar as características dos povos africanos e sua adaptabilidade ao território nacional, de um lado, e inferiorizar os indígenas, de outro. Conforme o autor,

Pode-se juntar, a essa superioridade técnica e de cultura dos negros, sua predisposição como que biológica e psíquica para a vida nos trópicos. Sua maior fertilidade nas regiões quentes. Seu gosto de sol. Sua energia sempre fresca e nova quando em contato com a floresta tropical (FREYRE, 2006, p. 370).

A disposição de Freyre em exaltar a cultura brasileira a partir de sua formação histórica leva-o a uma tentativa de apaziguar os conflitos raciais. Ainda que destaque a crueldade da escravidão, sua abordagem procura amenizar a ação violenta do colonizador português ou relativizá-la conforme o contexto histórico em que este se insere. Assim, Freyre argumenta que:

O escravocrata terrível que só faltou transportar da África para a América, em navios imundos, que de longe se adivinhavam pela inhaca, a população inteira de negros, foi por outro lado o colonizador europeu que melhor confraternizou com as raças chamadas inferiores. O menos cruel nas relações com os escravos (FREYRE, 2006, p. 265).

As mulheres negras ganham especial atenção na abordagem de Freyre, que destaca sua importância para a formação cultural do país, principalmente daquelas que trabalharam

nas Casas Grandes como cozinheiras e amas de leite. O autor, na busca por identificar a simbiose na cultura brasileira nascente, valoriza a presença das escravas domésticas negras na educação e cuidado dos filhos dos senhores e senhoras, através da preparação de comidas, das brincadeiras, das músicas e das histórias para crianças, modificando a cultura e a língua dos colonizadores e tornando o português brasileiro mais rico pela incorporação de palavras “deliciosas de pitoresco”.

A escrava negra, na visão de Freyre, foi elemento integrativo na convivência social da família branca. Isto se dá a partir do cuidado das crianças, muitas delas sendo criadas exclusivamente pelas escravas, já que o índice de mortalidade das mulheres brancas era muito alto em vista da idade prematura com que se casavam - entre 12 e 13 anos e com homens muito mais velhos - e a grande quantidade de filhos que tinham após o casamento, o que as envelhecia prematuramente.

Outro elemento importante que ganha destaque na interpretação de Freyre sobre a origem da cultura nacional e a importância da mulher negra é a vida sexual durante o período colonial. Chama a atenção, principalmente, o fato do autor utilizar mais uma vez uma linguagem que ameniza a violência do colonizador, neste caso ao tratar da exploração sexual das mulheres negras, confundindo o que provavelmente se caracterizaria na maioria das vezes como violência sexual, já que existia uma relação de opressão entre senhor e escrava, com amor. As mulheres negras, segundo a linguagem de Freyre, serviam aos “caprichos” e às “formas sadistas de amor” dos senhores de escravos.

Para o autor, esta relação entre a “Casa Grande” e a “Senzala”, em que a escrava negra ganha destaque, já que foi responsável pelo cuidado e criação dos filhos dos patrões, pela limpeza da casa e preparo da alimentação, sendo também exploradas sexualmente pelos senhores e seus filhos, daria origem a algo bastante criativo e original que é a cultura brasileira:

Todo o brasileiro, mesmo o alvo, de cabelo louro, traz na alma, quando não na alma e no corpo [...] a sombra ou pelo menos a pinta, do indígena ou do negro [...]. Na ternura na mímica excessiva, no catolicismo em que se deliciam nossos sentidos, na música, no andar, na fala, no canto de ninar menino pequeno [...]. Da mulata que nos tirou o primeiro bicho-de-pé de uma coceira tão boa. Da que nos iniciou no amor físico e nos transmitiu, ao ranger da cama de vento, a primeira sensação completa de homem. Do moleque que foi o nosso primeiro companheiro de brinquedo (FREYRE, 2006, p. 367)

Este fragmento clarifica alguns aspectos da abordagem de Freyre, destacando-se o fato do seu discurso provir da Casa Grande: ao utilizar o termo “nos”, ele se coloca ao lado dos senhores de escravos - os “outros” seriam os escravos negros e a população indígena -,

sugerindo um olhar romantizado da escravidão no Brasil. Assim, a abordagem de Freyre, não se preocupa com os aspectos sociopáticos da escravidão quanto à população negra e indígena e como essa população irá se integrar na sociedade de classes após a abolição. Indo além, sua abordagem contribui para o mito da democracia racial ao exaltar as características positivas da formação social e cultural do país sem se ater às suas consequências em termos de desigualdade e segregação racial.

As questões da desigualdade e segregação, ocultadas na análise de Freyre, serão abordadas por outros teóricos, em que se destaca Florestan Fernandes com sua obra “A integração do negro na sociedade de classes”. Nela, o autor analisa as transformações ocorridas na sociedade paulistana após a abolição da escravidão e como a população negra liberta se integra na sociedade burguesa e urbana emergente. A análise de Florestan, apesar de se focar no município de São Paulo, é bastante importante para a compreensão da formação socioeconômica do Brasil, podendo ser utilizada como parâmetro de análise do desenvolvimento de outros centros urbanos do país.

A abolição da escravidão, o desenvolvimento da indústria e a urbanização paulistana acarretaram uma série de mudanças produtivas, demográficas e culturais a começar pelo processo migratório a partir do êxodo rural e da vinda de migrantes europeus que se incorporaram na mão de obra assalariada. Em meio a essas transformações, Florestan (2008) demonstra que a incorporação da população negra liberta ao mercado de trabalho e nos espaços públicos ocorreu de maneira marginal, visto que sua mão de obra era preterida à do imigrante europeu em face de que estes já teriam uma mentalidade capitalista, ou seja, estavam mais aptos ao trabalho livre exigido pelos novos processos econômicos. Em relação ao negro, não houve qualquer ação estatal que facilitasse sua melhor adaptação. O descaso dos governos, e as consequências sociopáticas da escravidão serão determinantes da marginalização e da desorganização do “meio negro”.

Uma das consequências do trabalho escravo sobre a população negra liberta, segundo Florestan (2008), foi a sua dificuldade de adaptação à forma de trabalho livre. A sociedade escravocrata enxergava o escravo como uma ameaça ao equilíbrio público e, por temor que se organizassem e rebelassem, impediu que se estabelecessem laços de solidariedade entre eles. Esta proibição se materializava no severo sistema de fiscalização e castigos que procurava garantir a subserviência e o equilíbrio de seus papéis econômicos.

Os laços de parentesco e solidariedade também eram rompidos pelo comércio e tráfico de pessoas, em que famílias de escravos eram desmembradas para servir a diferentes senhores. Segundo Telles (2013), após a promulgação das primeiras leis que impediam o

tráfico internacional de escravos, houve um crescimento do tráfico interno, principalmente das regiões Norte, Centro-Oeste e Sul, para o Sudeste. Essa migração ocorria por meio de caravanas, em que mulheres muitas vezes grávidas e com filhos pequenos se deslocavam a pé por milhares de quilômetros para servirem como amas de leite, prostitutas ou empregadas domésticas. Segundo Telles (2013, p. 118), “Vendidas e separadas à força das famílias, rompidos seus vínculos sociais e afetivos, escravas atravessaram o país a duras penas, rumo às fazendas e cidades do sudeste”.

Outro fator importante associado à ruptura dos vínculos afetivos nas famílias negras foi que o incipiente processo de urbanização paulistana incidiu na ampliação da pobreza urbana no começo do século XX. Segundo Telles (2013, p. 55), as famílias brancas de classe remediada possuíam alguns poucos cativos, que haviam sido preteridos pelas fazendas lucrativas de café, sendo estes alugados e garantindo alguma renda aos seus proprietários. Muitas escravas eram alugadas para servirem como empregadas domésticas, no artesanato e na distribuição de gêneros. A forma como as pessoas tornam-se mercadorias no processo escravocrata, sendo vendidas ou alugadas conforme a necessidade e a vontade de seus proprietários, irá influenciar na dificuldade da população liberta reafirmar laços de solidariedade.

O processo de libertação dos escravos ocorreu de maneira paulatina para garantia dos interesses dos senhores que buscaram substituí-los pela mão de obra imigrante e exigiram indenizações pela perda de sua propriedade. As leis avançaram de forma tímida, em resposta às pressões abolicionistas nacionais e internacionais. As primeiras leis proibiam leilões e vendas públicas de escravos, permitindo somente a venda privada, e a separação de mães menores de 15 anos. Dentre as mais polêmicas estava a do *Ventre Livre*, que tornou livres as crianças, filhas de escravas, mas determinou que estas permanecessem sob a tutela dos senhores, que poderiam alugá-las a terceiros e utilizá-las como força de trabalho suplementar até os 21 anos de idade. Muitos senhores de escravos simplesmente abandonavam as crianças libertas, já que elas não iriam servi-los quando adultas e não eram úteis aos trabalhos nas lavouras (TELLES, 2013).

Além disso, para os ex-escravos, o mais importante dentro das relações de trabalho livres assalariadas era a sua condição moral, a sua liberdade para trabalhar da maneira como quisessem, no lugar e no momento que preferissem, o que acabava confrontando com os interesses do contratante. Já o migrante europeu, ainda que repelisse as formas de trabalho degradantes, procurava cumprir as obrigações do contrato de trabalho, almejando formar uma poupança. Segundo Fernandes (2008, p. 45):

Enquanto o estrangeiro via no trabalho assalariado um simples meio para iniciar “vida nova em pátria nova”, calculando se libertar dessa condição o mais depressa possível, o negro e o mulato convertiam-no em um fim em si e para si mesmo, como se nele e por ele provassem a dignidade e a liberdade da pessoa humana.

Em decorrência, os trabalhadores negros e mulatos tornavam-se passageiros nos empregos, faltando com frequência ao trabalho ou não permanecendo nele por muito tempo, o que irá refletir na sua incorporação às posições mais residuais do mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que a população branca lograva proteger e melhorar sua situação dentro da escala de poder econômico. Assim, cresciam os estereótipos dentro da sociedade, segundo os quais os piores trabalhos, com as piores remunerações e baixas exigências de qualificação, eram considerados “trabalhos de negros”.

Os trabalhos precários e subempregos destinados à população negra levou-a, ainda, às piores formas de residência. Os que não moravam nas ruas viviam nos cortiços, o que já representava algo positivo, em face da condição social bastante precária que se configurou. Os cortiços, por sua vez, eram moradias pequenas, mal ventiladas, mal iluminadas e anti-higiênicas, com divisórias em ruínas e nos quais os moradores viviam apinhados. Esses locais levavam à violência sexual e à promiscuidade de crianças e jovens, que assistiam e participavam das relações sexuais dos adultos.

As coabitações a que se destinou a população marginalizada irá refletir na desorganização social da população negra e na formação de estereótipos generalistas e preconceitos raciais, como a ideia de que os negros gostavam de morar apinhados nos cortiços e de que a população negra era mais “quente” e “propensa à promiscuidade” (FERNANDES, 2008). O que ocorreu, no entanto, foi uma conjugação de fatores que ocasionaram a degradação da população negra, sem que houvesse ação no sentido de procurar integrá-la nem por parte do Estado, que, ao contrário, buscou reprimi-la através da violência, nem por parte da população branca. Conforme Florestan (2008, p. 35)

[...] a sociedade brasileira largou o negro ao seu próprio destino, deitando sobre seus ombros a responsabilidade de se reeducar e de se transformar para corresponder aos novos padrões e ideais de ser humano, criados pelo advento do trabalho livre, do regime republicano e do capitalismo.

Dentre os aspectos que explicam a desarticulação da sociedade negra, destaca-se sua baixa remuneração em subempregos. Logo, segundo Fernandes, “[...] a dependência, a vagabundagem e a corrupção surgiam como alternativas preferíveis ao que assumia a

aparência de uma escravidão não declarada, sem compensações atraentes e decisivas” (FERNANDES, 2008, p. 189). Essas características resultarão em consequências de natureza sociopáticas, dentre as quais o autor cita o engajamento prematuro da criança no trabalho assalariado e o emprego da mulher como principal agente regular de trabalho e renda. Além disso, a baixa remuneração resultava e era mantida pelo baixo nível de instrução. Assim, os negros considerados ordeiros não enxergavam que havia compensação social em ser trabalhador ou honesto, tendo em vista que esta opção não o resguardava da realidade desorganizada do “meio negro” e tampouco levava à sua ascensão social.

Em meio a esta condição precária, a mulher negra irá emergir como um agente importante de coesão social e de manutenção da renda das famílias ao ingressar no mercado de trabalho como empregada doméstica. Após a Abolição, ela irá encontrar maior facilidade de ingresso ao trabalho livre, porque, segundo Fernandes (2008), as escravas domésticas já tinham contato mais direto com a população branca, tendendo a reproduzir as relações paternalistas existentes no âmbito doméstico após a Abolição. Além disso, a concorrência com as mulheres estrangeiras irá ocorrer apenas mais tardiamente quando comparada com a de outras ocupações.

Outro fator que levou a destacar o trabalho da mulher negra é o fato de muitos homens caírem no vício do alcoolismo. Os famosos encontros em botecos eram formas comuns dos negros realizarem reuniões e conversarem, já que não tinham essa oportunidade no trabalho ou em suas habitações, nos cortiços e porões apinhados. Os botecos constituíram, portanto, os meios em que os negros podiam se reunir com os amigos e se sentirem parte de um grupo.

No entanto, alguns indivíduos nesse meio, geralmente organizados em grupos, se entregavam ao vício das bebidas alcoólicas e da vida boêmia. Assim, era comum homens negros viverem para as suas farras, amigos e conquistas e explorarem as suas mulheres, que trabalhavam para sustentar a casa. Também era bastante frequente as mulheres serem agredidas fisicamente pelos seus parceiros.

Assim, as relações sociais e de gênero da população negra, na visão de Florestan Fernandes, sofreram consequências nefastas da escravidão em sua incorporação na sociedade capitalista de mercado. Ao analisar o caso da cidade de São Paulo, o autor visualizou muitos aspectos negativos que, por vezes, eram ignorados e que se observam ainda hoje em várias regiões do país. Destacam-se, assim, entre as causas da desorganização da família negra, a debilidade econômica e institucional do “meio negro”, que dificultava a formação de laços de solidariedade e impedia a formação de mecanismos próprios de assistência material e moral, e a indiferença da sociedade e do governo às condições sociais do “meio negro”.

A mulher negra, dentro dessa realidade, exerceu papel primordial no sustento das famílias. Ao se empregarem como domésticas, eram exploradas materialmente por seus maridos e amantes e também sexualmente por brancos e negros. Florestan Fernandes destaca a grande importância do emprego doméstico durante o período, como principal forma de trabalho das mulheres negras e de sustento para as suas famílias:

[...] a mulher - e não o homem - constituía a figura dominante, onde persistia alguma sorte de desintegração nos laços familiares ou conjugais. A mulher negra avulta, neste período, qualquer que seja a depravação aparente de seus atos ou a miséria material e moral reinante, como um artífice da sobrevivência dos filhos e até dos maridos ou “companheiros”. Sem a sua cooperação e suas possibilidades de ganho, fornecidas pelos empregos domésticos, boa parte da “população de cor” teria sucumbido ou refluído para outras áreas [...]. Ninguém pode olhar para essa fase do nosso passado sem se enternecer diante da imensa grandeza humana das humildes “domésticas de cor”, agentes a um tempo da propagação e salvação de seu povo (FERNANDES, 2008, p. 254)

O emprego doméstico, ao final do século XIX e início do século XX, constituiu uma alternativa decisiva de trabalho, principalmente para as mulheres negras, mulatas e migrantes europeias pobres. Estas exerciam as mais diversas atividades, entre as quais cabe destacar as de cozinheiras, amas de leite, quitandeiras e lavadeiras. Segundo levantamento realizado por Telles (2013) a partir das matrículas em livros de registros no município de São Paulo, havia 626 empregadas domésticas inscritas em 1886, ainda antes da Abolição, sendo que 78% eram brasileiras e destas em torno de 80% era não branca (preta, fula, parda, mulata e morena) e estava alocada principalmente na ocupação de cozinheiras (71%). A representatividade das mulheres brasileiras não brancas, portanto, é bastante alta; no entanto, em relação às ocupações mais bem remuneradas, como a de amas de leite, há um maior equilíbrio entre mulheres brasileiras e estrangeiras, sendo que, segundo os registros, as imigrantes recebiam salários bastante superiores aos das brasileiras (TELLES, 2013, p. 227).

As amas de leite, contratadas para cuidar e amamentar os filhos e filhas dos patrões, eram as mais prestigiadas em termos de remuneração dentre as empregadas domésticas. Pelo contato íntimo com as crianças e o cuidado especial exigido pelos recém-nascidos, havia uma preocupação do poder público, respaldado pela literatura médica do período, com o risco de que as mulheres negras passassem doenças, principalmente sífilis, e mesmo características psicológicas como a sua suposta “predisposição à promiscuidade”, através do aleitamento. Segundo Telles (2013, p. 252), “[...] a literatura médica do período criticava os ‘hábitos de perversão moral’, ‘tão incutidos nos escravos’, e aconselhava os pais a contratar amas livres, mulheres de princípios religiosos e morais, com alguma instrução e caráter meigo e

carinhoso”. Pelas leis municipais do período, era obrigatório que as amas de leite fizessem exames de saúde antes da contratação, devendo ser repetidos mensalmente ou sempre que o patrão exigisse. No entanto, pelos registros levantados pela autora, somente entre os patrões das empregadas negras se notava a preocupação em registrar os exames preventivos.

Se, por um lado, as amas de leite eram as empregadas domésticas com maior prestígio, no outro extremo se encontravam as lavadeiras, trabalhadoras autônomas que frequentavam as praças e ruas paulistanas, sendo mal vistas pela sociedade e perseguidas pela polícia sob alegação de “vagabundagem”. As lavadeiras, em conjunto com quitandeiras e outras empregadas autônomas, desafiavam os padrões de conduta moral do que seria correto para mulheres “honestas”, transformando a configuração das ruas de São Paulo. Apesar de exercerem uma atividade com pouca estabilidade, enfrentando o desemprego e a estigmatização social, muitas vezes vivendo nas ruas ou morando em locais apinhados, possuíam a vantagem de gozar de maior liberdade do que grande parte das empregadas domésticas que residiam nas casas dos patrões e viviam sob sua tutela moral. De fato, de acordo com as posturas de São Paulo, os patrões eram obrigados a liberar as empregadas domésticas para assistir as missas aos domingos, o que as permitia somente algumas horas de “liberdade” durante a semana; para além disso, havia um grande preconceito social sobre a conduta sexual das empregadas domésticas negras (TELLES, 2013).

O ideal da mulher burguesa, que deveria seguir uma conduta “recatada” e de “hábitos honestos”, contrastava com a realidade de grande parte das mulheres, tanto brasileiras como estrangeiras, que trabalhavam nas ruas como vendedoras, conduzindo carros com gêneros e garantindo a sobrevivência de suas famílias (TELLES, 2013). A autora oferece uma síntese da condição dessas mulheres:

Se a igreja e o modelo burguês de família garantiam o controle social de mulheres de elite e daquelas inseridas nas fileiras do trabalho formal, os agentes da repressão retiravam das ruas à força, dos bairros onde moravam, das imediações dos quiosques que frequentavam, das estações de ferro, no Brás, à vista de seus conhecidos e mulheres “honestas”, aquelas independentes, não domesticadas, desocupadas ativas nas ruas, pouco sóbrias, de comportamento “público” interdito, pobres e indiscretas que interessava estigmatizar: trabalhadoras informais, descendentes de escravas, marginalizadas sociais tomando de assalto as ruas, segregadas nas prisões, nas várzeas dos rios e nos empregos mais desqualificados (TELLES, 2013, p. 316-317).

A tentativa de manter a prática dos “bons costumes” da sociedade a partir do controle da conduta das mulheres que frequentavam as ruas, principalmente as lavadeiras que se uniam em grupos bastante “indiscretos” e “viviam embriagadas”, levava à utilização de violência e à prisão de um grande número de mulheres, principalmente as negras, sob a acusação de

vagabundagem. As penitenciárias femininas, por sua vez, eram locais superlotados e insalubres. Segundo Telles (2013, p. 318):

A polícia e o judiciário, transformando o código legal em norma social, levaram ao conhecimento dessas mulheres a ideologia dominante: masculina, branca e burguesa. Ex-escravas obscenas na capital que se “moderniza”, as “vagabundas” são negras e pobres que o “progresso” não acolhe, bêbadas e desempregadas que a cidade capitalista algea, mas não disciplina.

A análise dos relatos e dados da realidade da sociedade paulistana pós-abolição indicam um cenário diferente daquele desenhado por Gilberto Freyre para a vida escravocrata em sua consagrada obra *Casa Grande e Senzala*. A tentativa de apaziguar os conflitos raciais do Brasil, indicando que aqui, diferentemente de outros países, como os Estados Unidos, a miscigenação teria dado origem a algo novo e criativo, interessava à classe branca privilegiada e sua perpetuação no poder. O mito da democracia racial no Brasil, segundo Fernandes (2008), se integra a outros aspectos da sociedade, generalizando a ideia de que a pior situação do negro deveria ser atribuída à sua incapacidade ou irresponsabilidade, isentando a população branca dos deveres de responsabilidade ou solidariedade, apesar desta ter se beneficiado da exploração do trabalho escravo e da sua pauperização. Reforçou, ainda, as noções de que a realidade brasileira não deve ser analisada através dos conflitos raciais, de que as oportunidades materiais e de poder seriam iguais para todos, de que a nossa sociedade possui uma índole pacífica e que foge aos conflitos raciais, e, por fim, de que o negro não tem problemas ou está satisfeito com a sua situação no Brasil.

As origens históricas do emprego doméstico no Brasil ajudam a explicar o fato de ser um serviço pouco valorizado e exercido prioritariamente por mulheres mais marginalizadas. Historicamente, as empregadas domésticas - em especial as negras, que sofrem as consequências sociopáticas da escravidão, do preconceito e da segregação racial daí advindos - foram exploradas e marginalizadas, não obstante serem agentes de importância primordial para a higiene, alimentação e bem-estar das famílias empregadoras e o sustento de suas famílias e pessoas amadas.

A irresolução dos conflitos raciais no Brasil, a tentativa de apaziguá-los e ocultá-los, foi acompanhada pela violência do Estado sobre a população negra e a sua marginalização. Estes aspectos marcantes de nossa sociedade estão longe de serem resolvidos, como testemunha a persistente dificuldade de ampliação dos direitos das trabalhadoras domésticas, igualando-os aos das demais categorias de trabalho. Tendo como base esta análise histórica, bem como os elementos conceituais e teóricos da Economia Feminista vistos no capítulo

anterior, nos próximos capítulos buscar-se-á compreender as características atuais do emprego e das empregadas domésticas no Brasil, identificando pontos de permanência e avanços relativos à situação deste trabalho.

4 TRABALHO FEMININO E PRECARIIDADE: UMA CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL

O emprego doméstico, conforme apontamos nos capítulos anteriores, é um nicho de trabalho caracteristicamente feminino e precário, que possui origens na sociedade escravocrata, no caso brasileiro, e emprega principalmente mulheres pobres e negras. No Brasil, a entrada das mulheres de classe média no mercado de trabalho, diminuindo sua atividade nas tarefas do lar, foi possibilitada graças à oferta de mão de obra barata e abundante das domésticas, visto que nem o setor público, nem o setor privado expandiram proporcionalmente os serviços ligados aos cuidados das famílias e das residências. Neste capítulo, buscaremos identificar as características principais da ocupação doméstica remunerada em regiões metropolitanas brasileiras no período recente, situando-as dentro das relações de gênero e raça no mercado de trabalho.

Para alcançarmos este objetivo, o capítulo está dividido em duas seções. Na primeira seção, faremos uma breve exposição de algumas características da inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro nos anos recentes e sua vinculação com os trabalhos reprodutivos. Uma das principais questões abordadas pelos estudiosos sobre gênero é a fragilidade do trabalho e da situação feminina dentro da organização econômica capitalista. Ainda que muitas relações tenham se modificado no curso do desenvolvimento e as mulheres venham ocupando posições mais favoráveis, principalmente a partir do movimento feminista e da universalização do ensino, estas mudanças ainda são parciais. Uma das características que permanece é a precariedade do emprego doméstico predominantemente feminino.

Na segunda seção, a qual cobre a maior parte do capítulo, analisaremos o perfil das empregadas domésticas e do emprego doméstico em sete regiões metropolitanas brasileiras com base nos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED). As regiões são as seguintes: Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), Distrito Federal (DF), Região Metropolitana de Fortaleza (RMF), Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), Região Metropolitana de Recife (RMR), Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). A análise será feita para o ano de 2013¹⁶ por este ser o ano mais recente com dados disponíveis no momento da realização deste trabalho. Nas tabelas com referência a setores, optou-se por utilizar o ano de 2011, seguindo a orientação dos

¹⁶ Com exceção do Distrito Federal (DF), já que o último ano de levantamento dos dados foi 2012.

responsáveis pela pesquisa, em virtude de mudança metodológica¹⁷. A partir desta análise buscaremos identificar as principais diferenças entre regiões, gêneros e raças na ocupação doméstica. A análise seguirá no próximo capítulo, onde procuraremos identificar as principais mudanças que ocorreram no emprego doméstico desde 1996¹⁸.

4.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Ainda que as mulheres tenham conquistado novos espaços na vida pública em todo o mundo nas últimas décadas, as desigualdades de gênero perduram. Assim, também no Brasil as mulheres de classes média e alta foram ocupando profissões de maior prestígio, principalmente a partir dos anos 1960, com a universalização da educação e a intensificação do movimento feminista. No entanto, o ingresso dessas mulheres nos espaços da vida pública também foi possibilitado pelo fato de que outras mulheres, as empregadas domésticas remuneradas, passaram a exercer atividades que antes eram de competência das donas de casa. Conforme demonstrado por Melo (1998), no Brasil, a oferta de trabalho de baixa remuneração proveniente de camadas mais populares, em geral vindas das zonas rurais, possibilitou às mulheres dos estratos de renda média e alta ingressassem no mercado de trabalho sem a contrapartida proporcional de investimentos do governo em creches e escolas de tempo integral, o que poderia diminuir o dispêndio de tempo para o cuidado e educação dos filhos.

Essa dinâmica de ingresso da mulher no mercado de trabalho, em ocupações com maiores remunerações e competindo por postos anteriormente ocupados majoritariamente por homens, acarretou a formação de polos opostos de trabalho, chamada de bipolaridade do trabalho feminino. A respeito desta tendência destacam-se estudos como o de Bruschini e Lombardi (2000), em que as autoras retratam os dois polos opostos das ocupações femininas. Um dos polos reúne as ocupações de menor prestígio, remuneração e direitos trabalhistas; nele se encontram as empregadas domésticas e outras ocupações consideradas “nichos de trabalho” feminino, como as atividades sem remuneração e as atividades para o consumo

¹⁷ Até novembro de 2011 a PED utilizava como critério de classificação das atividades econômicas um código próprio, elaborado no ano de 1984 e baseado no Código Internacional de Ocupações (CIO). Este código deixou de ser adotado pela pesquisa em 2012, em um movimento de unificação das bases de dados domiciliares brasileiras e harmonização internacional, a partir da adoção da Classificação Nacional de Atividades (CNAE) Domiciliar 2.0.

¹⁸ A escolha do ano de 1996 como período inicial de análise, deve-se ao fato de que, ainda que a PED viesse sendo aplicada desde anos anteriores em algumas regiões analisadas, foi somente nesse ano que a maior parte das regiões mencionadas passaram a integrar a Pesquisa.

próprio e familiar. Nestas ocupações estariam incluídas em torno de 40% da força de trabalho feminina. O outro polo está ligado às profissões com maiores remunerações, em que são requeridos níveis superiores de escolaridade, como Arquitetura, Medicina, Direito e algumas áreas da Engenharia.

A inserção das mulheres em polos de trabalho mais valorizados, no entanto, não deixou de ser acompanhada pela discriminação de gênero, o que é percebido pelas diferenças salariais dentro dessas ocupações. Em estudo realizado por Manganeli (2012), por exemplo, evidencia-se a existência de dois fenômenos distintos que caracterizam o emprego feminino no Brasil: o chamado “Teto de Vidro” define um limite superior na carreira, impedindo as mulheres de ascender profissionalmente, enquanto o chamado “Chão Pegajoso” caracteriza as forças que mantêm a mulher nas ocupações mais precárias. Baseada nas informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e utilizando estimativas obtidas através de regressões quantílicas, Manganeli (2012) conclui, dentre outras evidências, que mulheres recebem 20% a menos do que homens nos dois extremos da distribuição salarial. Além disso, os retornos em anos de educação são maiores para os homens do que para as mulheres, uma tendência que é reforçada nos extratos salariais superiores.

Outro fator que demonstra a perpetuação das relações patriarcais existentes no mercado de trabalho, além das diferenças salariais, é a divisão do tempo destinado às atividades reprodutivas. Segundo IPEA (2012), a divisão entre o tempo de trabalho despendido nas atividades domésticas não remuneradas entre os sexos não apresentou variação importante de 1995 a 2009. Segundo dados da PNAD, cerca de 90% das mulheres brasileiras maiores de 16 anos afirmam exercer atividades domésticas, ao passo que o percentual é de 50% para os homens. Em relação às horas, as mulheres despenderam, em média, 26,6 horas por semana nos afazeres domésticos em 2009; já o total de horas despendidas pelos homens no mesmo ano foi menos que a metade, ou 10,5 horas semanais.

Os trabalhos domésticos não remunerados, apesar de serem atividades de importância primordial para a manutenção da vida, são invisíveis no cálculo do Produto Interno Bruto (PIB). Segundo estudo realizado por Melo, Considera e Sabbato (2010), se os afazeres domésticos não remunerados fossem contabilizados dentro das atividades produtivas, eles corresponderiam a cerca de 12,76% do PIB, o que equivaleria a R\$ 225,4 bilhões em 2004, sendo 82% desse valor gerado por mulheres. Estes fatos evidenciam a invisibilidade e o tratamento do trabalho reprodutivo como serviço de segunda categoria. Em conformidade com a apuração do PIB, as trabalhadoras domésticas não remuneradas são consideradas como inativas dentro das estatísticas oficiais do trabalho.

Esta dinâmica ocupacional característica do trabalho feminino – primeiro a invisibilidade do trabalho reprodutivo; segundo, bipolaridade - é tratada por Hirata e Kergoat (2007). As autoras procuram identificar as novas configurações da divisão sexual do trabalho, analisando o paradoxo de que, no final, “tudo muda, mas nada muda”, revelado em pesquisas sobre o assunto. As mudanças, segundo as autoras, estariam ligadas à plasticidade do mercado de trabalho, já que as modalidades variam continuamente no tempo e no espaço. Um exemplo de mudança seria a maior demanda por mulheres executivas. Segundo as autoras, de acordo com dados do Institut National de la Statistique et Études Économiques (Insee), desde o início dos anos 1980, o número de mulheres executivas mais do que dobrou, empregando cerca de 10% da população economicamente ativa feminina no mundo. Se, por um lado, as mulheres estão conquistando espaços em ocupações mais valorizadas, de outro, elas continuam ocupando a maior parte dos empregos mais vulneráveis e são as mais atingidas pelas crises econômicas e pelo desemprego no mundo, o que estaria ligado à questão da feminização da pobreza mundial.

A maior vulnerabilidade feminina à pobreza pode ser constatada por outros fatores, além da fragilidade no emprego. Segundo dados do Banco Mundial (2012), as mulheres possuem maior restrição de acesso a bens como a terra e o crédito. No Brasil, por exemplo, as mulheres são proprietárias de somente 11% das terras; no Kenya, possuem 5% das terras registradas no país. Além disso, as mulheres também possuem maiores barreiras de acesso à justiça e às decisões na família. Segundo relatório da ONU Mulheres (2002), em 18 países num total de 30, mais da metade das mulheres casadas não participavam das decisões nas suas casas. Outro fator importante associado à vulnerabilidade feminina é a grande incidência de violência contra a mulher. Segundo a Organização Mundial da Saúde (2013), 30% das mulheres no mundo sofreram violência física ou mental pelo seu parceiro; além disso, 38% dos assassinatos de mulheres foram cometidos pelos seus parceiros. Tendo como base estes dados, a OMS considerou a violência contra a mulher uma epidemia mundial, já que, além da violência física, as mulheres violentadas são mais propensas a adquirirem doenças venéreas como a AIDS e a desenvolverem depressão e problemas com alcoolismo. No Brasil, segundo dados do IPEA (2011), entre os anos de 2009 e 2011, ocorreram em média 5,82 óbitos por 100.000 mulheres. Na região nordeste brasileira, este índice chegou a 6,9 óbitos. Em regiões como Cuzco (Peru) e Butajira (Etiópia), mais de 50% das mulheres foram vítimas de violência severa ou abuso sexual, segundo dados do Banco Mundial (2012). Os fatos das mulheres terem menor poder de decisão, menor acesso à propriedade de terras, à justiça e ao crédito e estarem mais propensas à violência doméstica, fragilizam a sua condição geral de

existência, levando-as a compor um contingente de excluídos, o que caracteriza a feminização da pobreza.

Em relação ao desemprego, segundo dados da OIT (2012), a taxa de desemprego feminino no mundo era de 5,8% em 2007, enquanto que o desemprego masculino era de 5,3%. Em 2011, com os efeitos da crise econômica sobre o emprego mundial, a taxa de desemprego masculino passou a 5,7%, enquanto que a feminina atingiu 6,4%. Ou seja, a diferença aumentou de 0,5 p.p. para 0,7 p.p.. As mulheres encontram-se também nos empregos mais precários. Segundo dados da OIT (2012), 50,4% do total de mulheres ocupadas, estavam em ocupações precárias, em relação a 48,1% dos homens. Esta diferença aumenta em regiões como a África Subsaariana, em que 84,4% das mulheres estão alocadas nestas ocupações, em relação a 69,6% dos homens. No Norte da África, a diferença é de 23,6 p.p. e no Oriente Médio, de 15 p.p. Estas evidências apontam para a maior vulnerabilidade da situação feminina dentro da economia capitalista e a persistência de nichos precários de trabalho.

Ao tratarmos de algumas características atuais da questão do emprego e da situação da mulher no mercado de trabalho no Brasil e no mundo nesta seção inicial, destacamos: (i) a existência da bipolaridade do trabalho feminino, ou seja, a presença de um polo de trabalho valorizado concomitantemente a um polo de maior precariedade do trabalho da mulher; e (ii) a continuidade das desigualdades entre homens e mulheres no que se refere a salários, nichos de trabalho e horas destinadas aos afazeres domésticos. O emprego feminino, de uma maneira geral, é mais vulnerável às oscilações econômicas mundiais e à precariedade do trabalho, o que tenderia a um fenômeno de feminização da pobreza no mundo. Essas características nos apresentam um retrato geral da situação do trabalho da mulher, tanto no Brasil como no mundo, e nos proporciona uma introdução ao que iremos tratar na próxima seção, que é a situação do emprego doméstico nas regiões metropolitanas brasileiras.

4.2 UMA CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL

Nesta seção, apresentaremos uma caracterização do perfil das empregadas domésticas e da estrutura do emprego doméstico no Brasil, com base em dados da PED para sete regiões metropolitanas no período recente (anos de 2011 e 2013). Inicialmente, buscaremos descrever o perfil dessas trabalhadoras, a fim de conhecer os principais atributos pessoais das ocupadas nestes serviços. Serão contemplados dados de gênero, raça, faixa etária, escolaridade e posição no domicílio. Após a análise do perfil dos indivíduos, serão descritas as

características ocupacionais, como posição na ocupação, contribuição para previdência, rendimento, tempo de permanência no trabalho e horas trabalhadas. O objetivo da seção é evidenciar as principais características ocupacionais e as diferenças entre regiões, gêneros e raças no que tange ao emprego doméstico no Brasil.

4.2.1 Quem são as empregadas domésticas no Brasil?

Iniciamos por uma visão geral das diferenças de gênero na estrutura ocupacional brasileira nos anos recentes. No Gráfico 1, podemos observar que, em todas as regiões, os homens lideraram a participação na ocupação em 2011, sendo que essa diferença oscilou entre 6 p.p (DF) e 11,2 p.p (RMR). Apesar dos homens liderarem na participação no mercado de trabalho, a População em Idade Ativa (PIA) feminina é superior à masculina em todas as regiões. No ano de 2011, a PIA feminina era de 53% no DF e nas RMSP, RMBH, RMPA e RMF. Nas RMS e RMF, a PIA feminina era ainda maior (55%).

Gráfico 1 - Distribuição dos ocupados por sexo e setores de atividade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2011 (%)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: Quando o gráfico não fornece a informação, a amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

(1) Incluem agricultura, pecuária, extração vegetal, embaixadas, consulados, representações oficiais e outras atividades não classificadas.

Ao se desagregarem os dados por setores de atividade, verifica-se ampla predominância masculina na indústria e construção civil. É sabido que o setor industrial é o que apresenta as melhores oportunidades de emprego, caracterizadas por registro de contrato na carteira de trabalho, maior proteção trabalhista e maiores salários. No entanto, a presença feminina neste setor é bastante inferior à masculina. O percentual de homens empregados no setor industrial no total metropolitano ficou entre 75,8% (RMR) e 53,3% (RMF), de sorte que

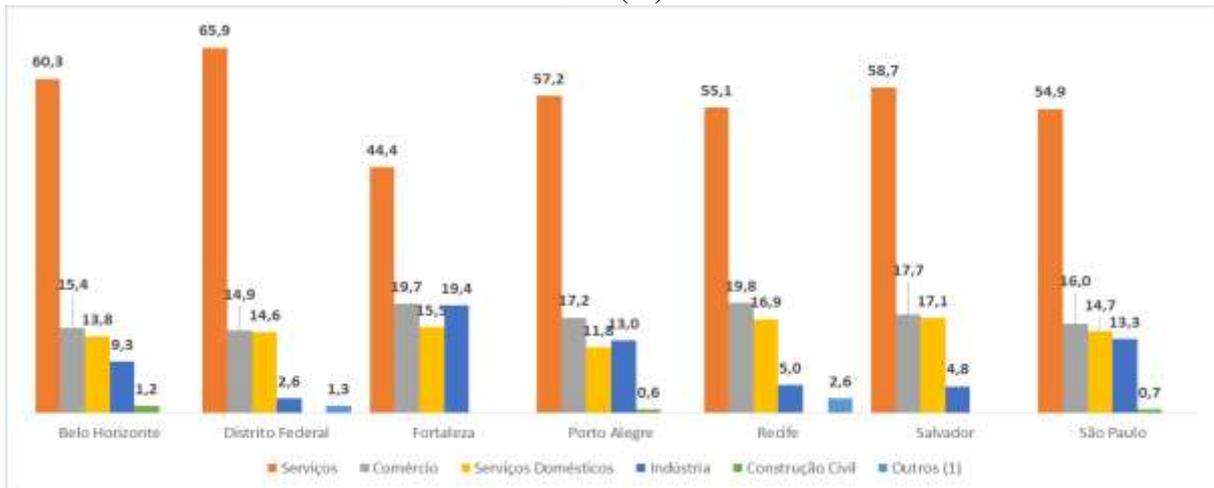
para as mulheres a participação no setor industrial variou de 24,2% (RMR) a 46,7% (RMF). A maior participação feminina na composição do emprego doméstico industrial na RMF afigura-se como exceção, em que a diferença de gênero é bem menos acentuada, provavelmente, pela presença marcante das indústrias calçadista e do vestuário nessa região¹⁹. Os setores do comércio e dos serviços são relativamente mais equilibrados em relação ao atributo de gênero, ainda que a presença masculina supere a feminina em todas as regiões.

Quanto aos serviços domésticos, a predominância de mulheres é avassaladora, e esta é a primeira característica a ser destacada, o que inclusive motiva este trabalho. A participação feminina virtualmente absoluta nos serviços domésticos é uma realidade para todas as regiões brasileiras pesquisadas. Essa diferença é tão acentuada que, em alguns casos, não há amostra suficiente para se encontrar um valor estatisticamente significativo para os homens, como na RMBH, no DF, na RMPA e na RMS. Dentre todas as regiões, a presença feminina no total das empregadas domésticas é maior na região gaúcha (97,3%), enquanto a menor fatia está na RMF (91,2%). Portanto, ao tratarmos sobre o emprego doméstico, como já reiterado, estamos estudando um universo que emprega majoritariamente mulheres.

Considerando, agora, a distribuição setorial da ocupação feminina, o setor de serviços constituiu o principal empregador, oscilando em torno a 60% do total de mulheres, conforme se observa no Gráfico 2. A grande representatividade dos serviços está claramente ligada à forma de inserção da mulher no mercado de trabalho. Segundo Bruschini e Lombardi (2000), esta se dá fortemente em setores relacionados com as “características femininas”, como em educação e saúde. O segundo principal setor de ocupação foi o comércio para todas as regiões estudadas, o qual empregou entre 14,9% e 19,7% da força de trabalho feminina conforme a região. Já a indústria ocupou apenas a posição de quarto maior empregador, com exceção das RMPA e RMF, em que ficou na terceira posição.

¹⁹ Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego, em 2011, havia 170.734 pessoas empregadas com carteira assinada na Região Metropolitana de Fortaleza. Dentre os ocupados, 37,7% estavam concentrados na indústria têxtil, 10,8% na indústria de calçados e 20% na de alimentos e bebidas. Em relação à composição por gênero, a indústria têxtil empregou 60,5% de força de trabalho feminina, a indústria de calçados, 50,9%, e a de alimentos e bebidas 32,9%.

Gráfico 2 - Distribuição das mulheres ocupadas por setores, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2011 (%)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: Quando o gráfico não fornece a informação, a amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

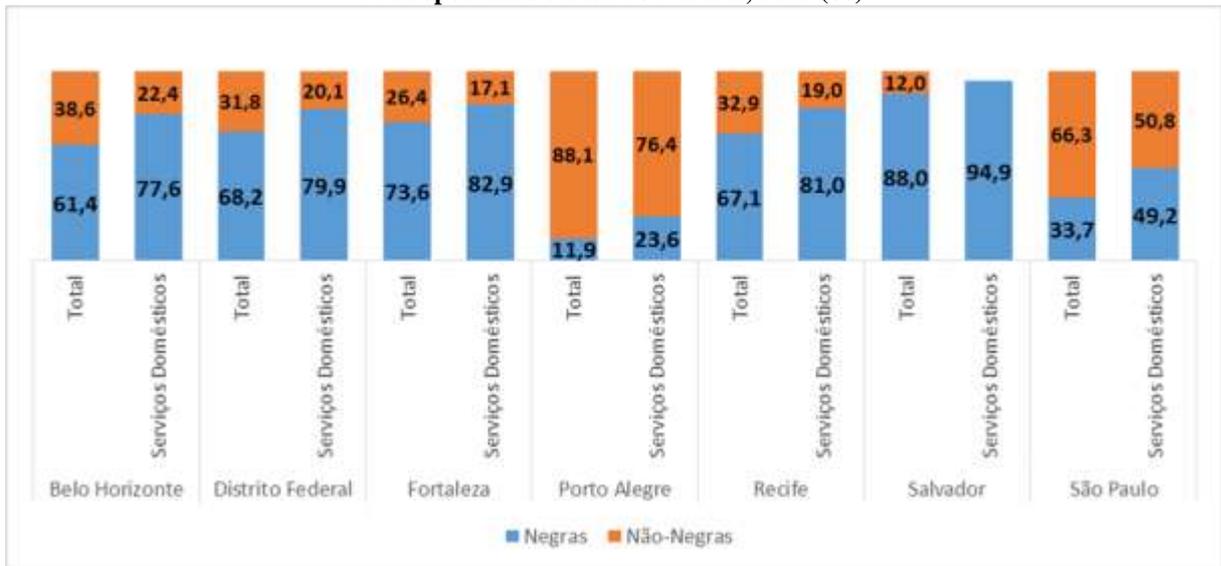
(1) Incluem agricultura, pecuária, extração vegetal, embaixadas, consulados, representações oficiais e outras atividades não classificadas.

Os serviços domésticos são uma alternativa de trabalho de grande importância para a força de trabalho feminina, constituindo-se, em geral, no terceiro setor que mais empregou mulheres em 2011 algo em torno de 15% da ocupação feminina. Destacaram-se as RMS e RMR, em que, respectivamente, 17,1% e 16,9% das ocupadas estavam alocadas nos serviços domésticos. Do outro lado, como região com o menor percentual na distribuição setorial das mulheres trabalhadoras esteve a RMPA (11,8% do total); nesta região, o emprego doméstico foi apenas o quarto colocado em termos de participação relativa, sendo a terceira posição ocupada pela indústria.

A par de ser uma relação de trabalho tipicamente feminina, o emprego doméstico no Brasil caracteriza-se por uma forte presença de mulheres negras, o que se visualiza no Gráfico 3. Conforme abordamos no terceiro capítulo, esta atividade relaciona-se com as raízes escravocratas em nosso passado, ainda que esta característica varie de acordo com as diversidades regionais brasileiras resultantes de particularidades da formação social e histórica. Em 2011, cerca de 70% do total de mulheres empregadas como domésticas eram negras²⁰. Destacam - se, entre as regiões com maiores percentuais de domésticas negras, a RMS, com 94,9%, RMF 82,9% e RMR 81%.

²⁰ A classificação da população segundo a raça ocorre por avaliação do entrevistador. Quando, porventura, algum membro não esteja presente no domicílio na hora da entrevista, o chefe do domicílio responde todas as perguntas, inclusive a cor do membro que não está presente. São utilizadas quatro classificações raciais: preta e parda, definidas como população negra, e amarela e branca, classificadas como população não negra.

Gráfico 3 - Distribuição do total das ocupadas e das empregadas domésticas por raça, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2011 (%)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

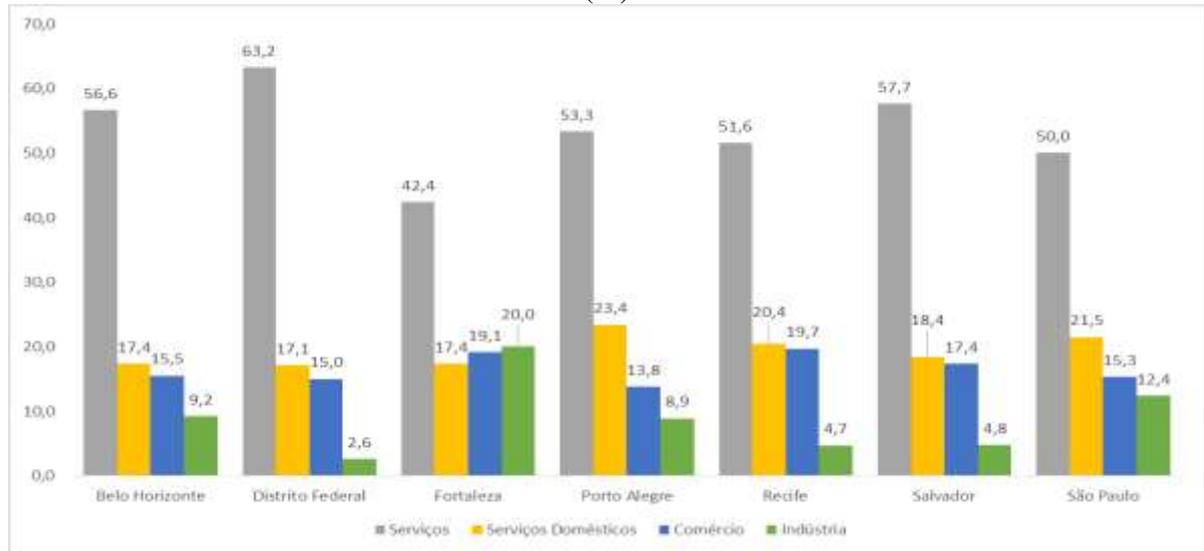
Nota: Quando o gráfico não fornece a informação, a amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

As RMPA e RMSP foram as únicas regiões que apresentaram predomínio de mulheres não negras empregadas como domésticas, sendo que na RMSP as taxas praticamente se igualam (50,8% de mulheres não negras e 49,2% de negras), enquanto na RMPA essa diferença é mais acentuada (23,6% de mulheres negras e 76,4% de não negras). Alguns fatores estão associados às diferenças regionais. Antes de tudo, podemos destacar a maior presença de imigrantes europeus nas RMSP e RMPA, onde o emprego doméstico constituiu uma alternativa para as famílias não negras pobres.

É importante destacar, também, que existe um viés positivo entre a distribuição das empregadas domésticas negras e a do total das ocupadas negras em todas as regiões metropolitanas. Ou seja, em todas as localidades, o percentual de empregadas domésticas negras é superior ao de mulheres negras ocupadas, sendo que as diferenças chegam a 16,5 p.p. na RMBH e 15,5 p.p. na RMSP. Isto indica a maior importância do emprego doméstico para a população feminina negra em relação à população não negra.

A maior participação relativa de mulheres negras ocupadas como domésticas é reforçada ao examinarmos como essas mulheres se distribuem por setor de atividade. No Gráfico 4, observa-se que os serviços domésticos ocupam a segunda posição, em geral, na distribuição setorial das mulheres negras, variando de 17,1% (DF) a 23,4% (RMPA), enquanto que, para o total das mulheres ocupadas, os percentuais variam de 11,8% (RMPA) a 17,1% (RMS), segundo o Gráfico 2.

Gráfico 4 - Distribuição das mulheres negras ocupadas por setores de atividade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2011 (%)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

O caso da RMPA é particularmente interessante. Apesar do menor percentual de domésticas negras nessa região (23,6%), 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. Conforme o Gráfico 4, do total de mulheres negras ocupadas, o principal setor empregador é o de serviços, o que se assemelha com o total feminino (Gráfico 2). Porém, os serviços domésticos constituem o segundo setor que mais empregou mulheres negras (23,6%), bem superior ao que ocorre com a população feminina em geral (11,8%, Gráfico 2).

A posição de destaque dos serviços domésticos como segundo empregador de mulheres negras aparece em seis das sete regiões pesquisadas. A exceção é a RMF, em que as atividades industriais ocuparam o segundo lugar e os serviços domésticos o quarto lugar. As Regiões Metropolitanas de São Paulo e de Porto Alegre são as que apresentaram os maiores percentuais de mulheres negras empregadas como domésticas. Nas demais, os serviços domésticos se aproximaram do comércio, com diferenças que variam de um a dois pontos percentuais.

Os dados examinados até agora revelam, pois, que a ocupação doméstica, é uma atividade exercida majoritariamente por mulheres negras. Mesmo nas regiões onde há predominância de população não negra (RMSP e RMPA), verifica-se um forte viés na distribuição ocupacional e os serviços domésticos são o segundo setor em importância para a

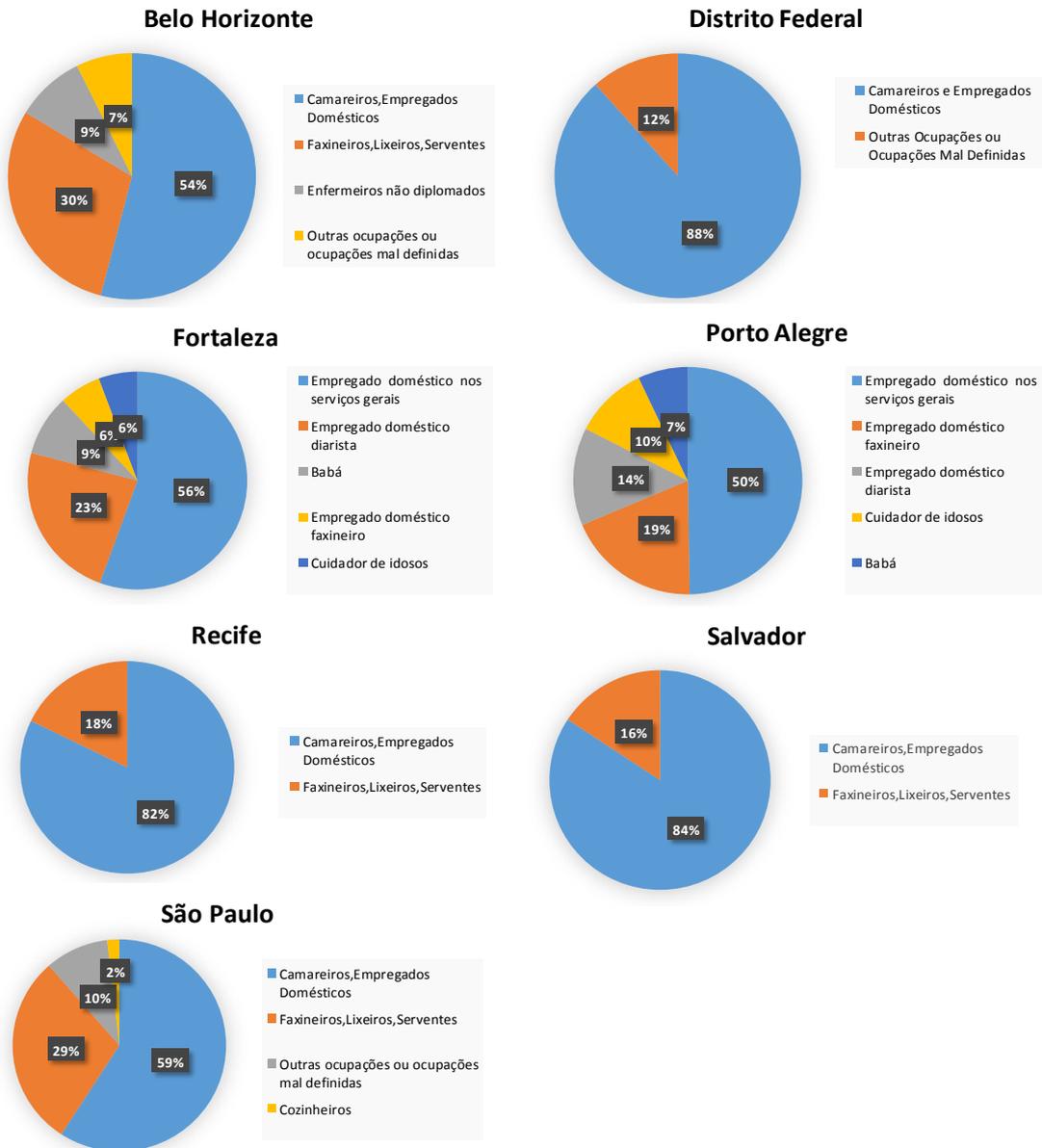
mão de obra feminina negra. Iremos prosseguir na descrição das características das empregadas domésticas focando nas diferenças regionais e raciais. Além disso, tendo em vista que os empregados domésticos homens possuem pouca ou nenhuma relevância estatística, a análise será feita exclusivamente a partir das diferenças verificadas na ocupação feminina.

Outra importante característica a ser analisada referente às diferentes ocupações no serviço doméstico, que, conforme descrevemos no primeiro capítulo, abrange uma multiplicidade de atividades, abarcando serviços de cozinheira, faxineira, motorista e babá, dentre outros. Para esta análise, é importante destacar que, devido às diferenças utilizadas na codificação das ocupações pelas regiões da PED, não é possível realizar comparações inter-regionais diretas. A metodologia utilizada para a identificação da ocupação é a mesma para todas as localidades: o pesquisador pergunta ao entrevistado quais as principais atividades que ele exerce durante a sua jornada de trabalho. No entanto, ao realizar a codificação das ocupações, ou seja, ao aproximar a descrição das atividades com a classificação normativa, as RMPA e RMF utilizam o critério da CBO do Ministério do Trabalho e Emprego, enquanto as demais regiões utilizam um critério próprio, elaborado pela PED.

Além disso, devido à falta de dados estatísticos para as ocupações mais específicas foi necessário considerar-se uma amostra de dois anos (2011-2013), de forma a captar maior quantidade de informações. Nem todas as regiões apresentam registro das atividades mais específicas, e isto ocorre devido à falta de dados estatisticamente relevantes. Ainda assim, a análise serve como um retrato das características das ocupações domésticas no Brasil metropolitano.

A maior parte das empregadas domésticas estão alocadas no grande grupo “Camareiros, Empregados Domésticos” ou em “Empregados Domésticos nos Serviços Gerais”, oscilando entre 50% e 88% das empregadas domésticas conforme a região (Gráfico 5). Estas seriam as ocupações mais gerais, podendo englobar uma série de atividades específicas dentro da mesma jornada. Outras participações importantes são “Faxineiros, lixeiros e serventes” na RMBH (30%), RMSP (29%), RMR (18%) e RMS (15,2%); “Empregado doméstico faxineiro” na RMPA (19%) e “Empregado doméstico diarista” na RMF (23%) e na RMPA (14%). As ocupações mais específicas são “babá” (9% na RMF e 7% na RMPA); “cuidador de idosos” (6% na RMF e 10% na RMPA); “enfermeiros não diplomados” (7% na RMBH); e “cozinheiros” (6% na RMSP). Vale dizer, ainda que grande parte das empregadas estejam alocadas em grandes grupos de atividades, há um percentual importante ocupada em serviços específicos, principalmente como “babá” e “cuidador de idosos”.

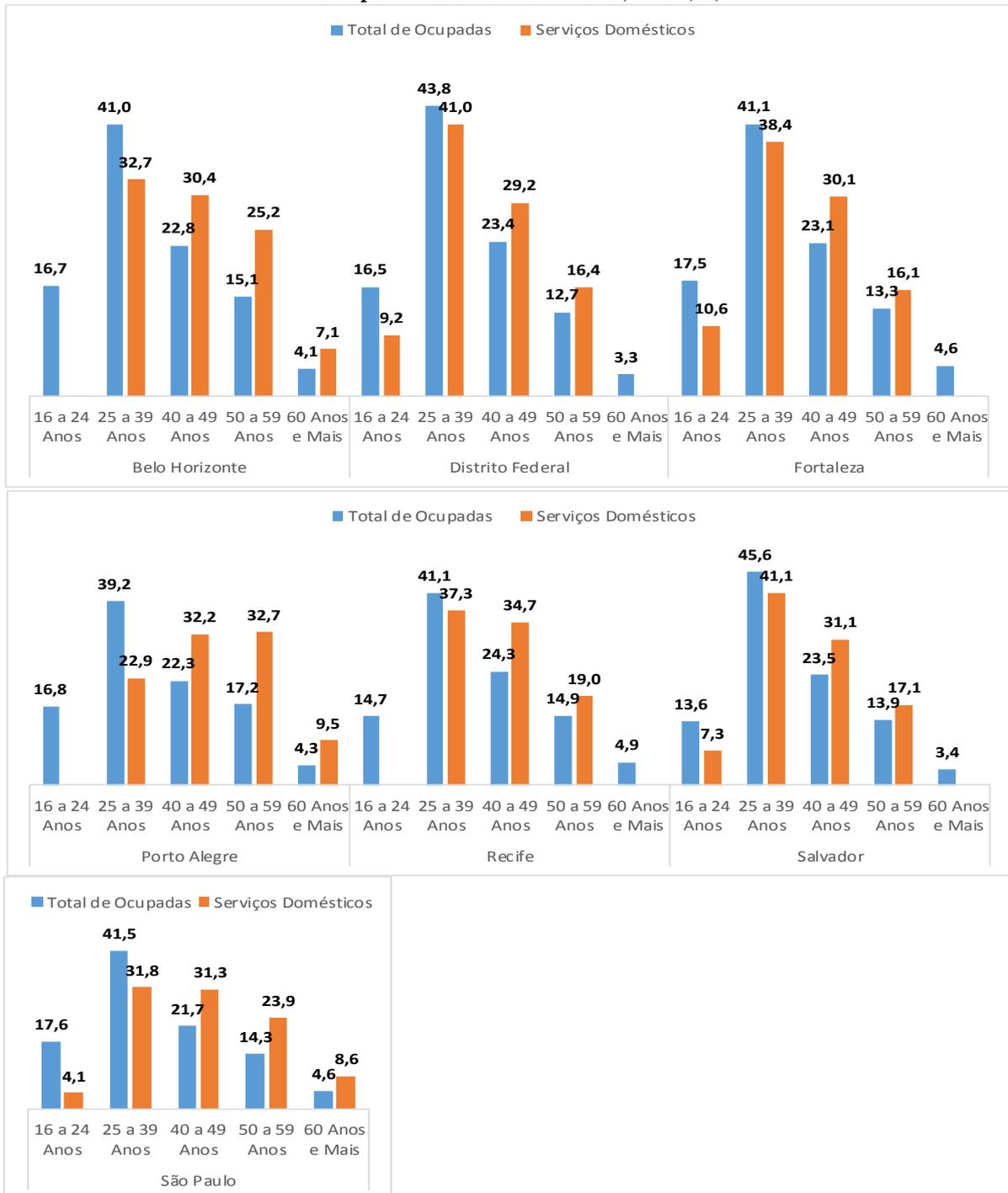
Gráfico 5 - Distribuição das ocupadas nos serviços domésticos segundo as principais ocupações, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2012 – 2013 (%)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.
 Nota: os dados do Distrito Federal são de 2011 e 2012.

Outra importante característica do emprego doméstico no Brasil é a maior concentração das domésticas em faixas de maior idade (acima de 40 anos), quando comparadas com o total das trabalhadoras. Em 2013, esta diferença ocorreu em todas as regiões pesquisadas, conforme o Gráfico 6. Assim, se considerarmos as domésticas com 40 anos ou mais de idade, estas correspondem a um mínimo de 39,4% na RMF e a um máximo de 74,4% na RMPA. Com exceção da RMF, a participação de domésticas mais idosas na estrutura dessa ocupação é maior da observada no total das mulheres ocupadas, que são relativamente mais jovens.

Gráfico 6 - Distribuição do total de ocupadas e das empregadas domésticas por faixa etária, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: 1. Os dados do Distrito Federal são de 2012. 2. Quando o gráfico não fornece a informação, a amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

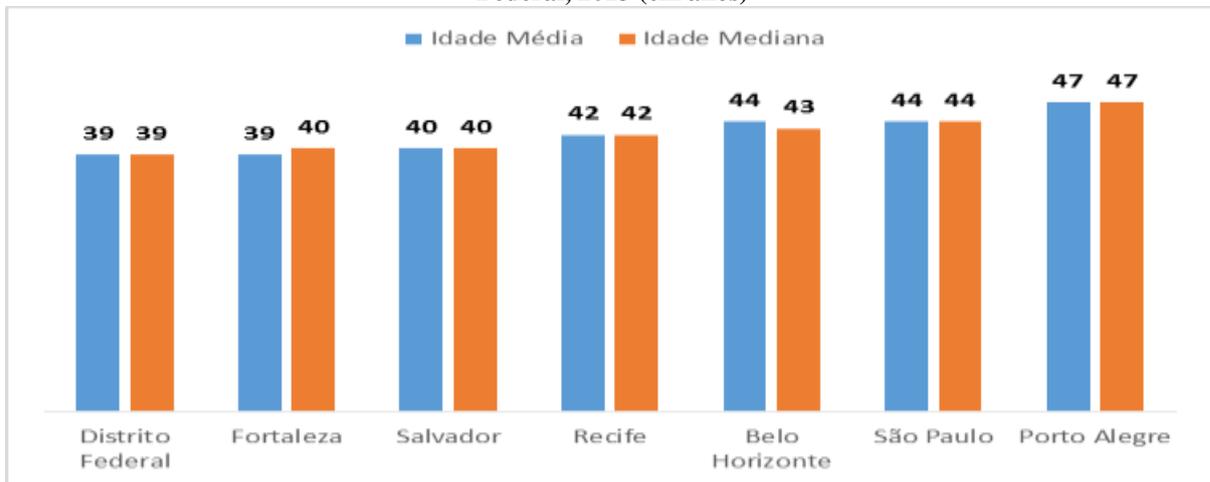
As maiores concentrações de trabalhadoras domésticas nas faixas etárias acima de 40 anos foram encontradas nas RMPA, RMSP e RMBH. Na primeira região, 74,4% das empregadas domésticas (contra 43,9% do total das ocupadas) estavam nesta faixa etária,

enquanto na RMSP o percentual era de 63,8% (40,6% para o total) e na RMBH, de 62,7% (42% para o total). As três localidades também foram as que apresentaram dados significantes para trabalhadoras domésticas com mais de 60 anos de idade, sendo o maior na RMPA (9,5%), região que também apresentou a maior concentração de trabalhadoras na faixa etária de 50 a 59 anos (32,7%).

Na faixa de menor idade na distribuição do Gráfico 6 (16 a 24 anos), ocorre, por conseguinte, o inverso: o percentual de empregadas domésticas é bem inferior ao apresentado pelo total de trabalhadoras. Entre 13,6% e 17,6% do total das ocupadas estão nesta faixa; no caso das empregadas domésticas, o percentual oscila abaixo de 10,6%, sendo que três das sete regiões pesquisadas sequer possuem dados amostrais suficientes para uma estatística confiável. Dentre as localidades pesquisadas, a RMF e o DF foram as que apresentaram o maior percentual de jovens entre 16 e 24 anos ocupadas como domésticas, sendo de 10,6% e 9,2%, respectivamente. Nenhuma região registrou estatística significativa para domésticas menores de 18 anos, o que está de acordo com o Decreto nº 6.841, de 12 de junho de 2008, que regula a Convenção 182 da OIT e trata sobre as proibições das piores formas de trabalho infantil, sendo vedado o emprego de menor como doméstica.

Uma medida de síntese da distribuição etária do emprego doméstico reforça a constatação sobre a idade mais elevada das ocupadas neste segmento. Assim, a média de idade das domésticas nas localidades pesquisadas variou de 39 anos, no DF e na RMF, a 47 anos na RMPA, conforme o Gráfico 7. Na RMR, a média ficou em 42 anos, e nas RMBH e RMSP foi de 44 anos. A mediana de idade ficou muito próxima à média, com menor mediana para o DF (39 anos) e maior na RMPA (47 anos).

Gráfico 7 - Idades média e mediana das empregadas domésticas, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (em anos)

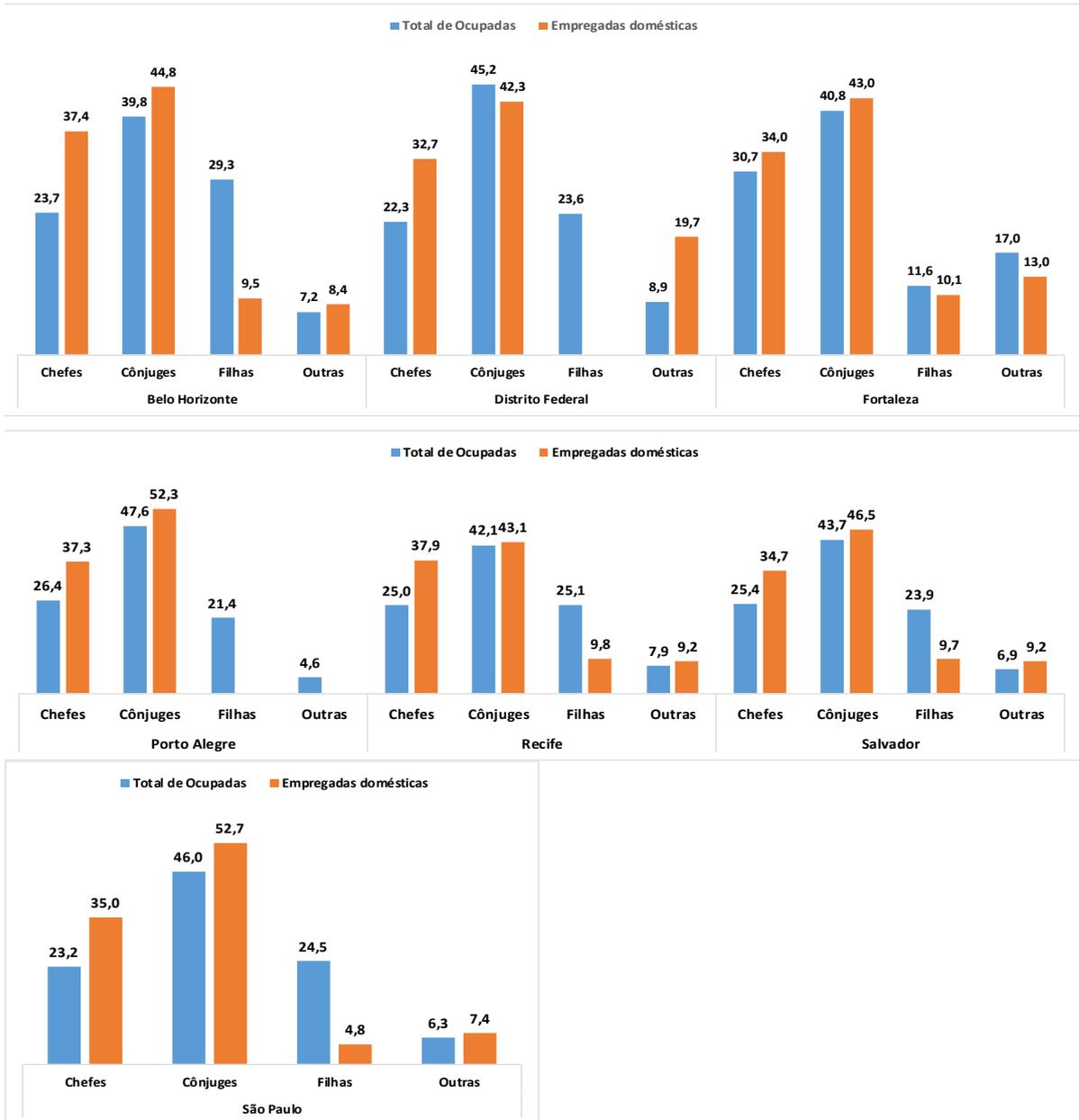


Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: Os dados do Distrito Federal são de 2012.

As empregadas domésticas também se diferenciam do total de ocupadas segundo sua posição no domicílio. Nesta ótica, classificam-se as pessoas em quatro categorias: chefe de domicílio, cônjuge, filha e outra. A condição de chefe de domicílio é atribuída conforme a manifestação do respondente. Em todas as regiões pesquisadas, como se observa no Gráfico 8, as domésticas apresentaram maior concentração como chefes ou cônjuges do que o total de ocupadas. Enquanto as chefes e cônjuges oscilaram em torno de 70% do total de mulheres ocupadas em 2013, estas posições respondiam por cerca de 80% das domésticas. Além disso, apesar da maior parte das empregadas domésticas ser classificada como cônjuge, há um percentual importante, em torno de 35%, que são chefes de família, superando o total de ocupadas em aproximadamente 10 p.p.. Ou seja, a responsabilidade pelo provento da família é relativamente maior para as mulheres empregadas como domésticas do que para as demais. Esta situação é consistente com as diferenças nas médias de idade, vistas anteriormente.

Gráfico 8 - Distribuição do total das ocupadas e das empregadas por posição no domicílio, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%)



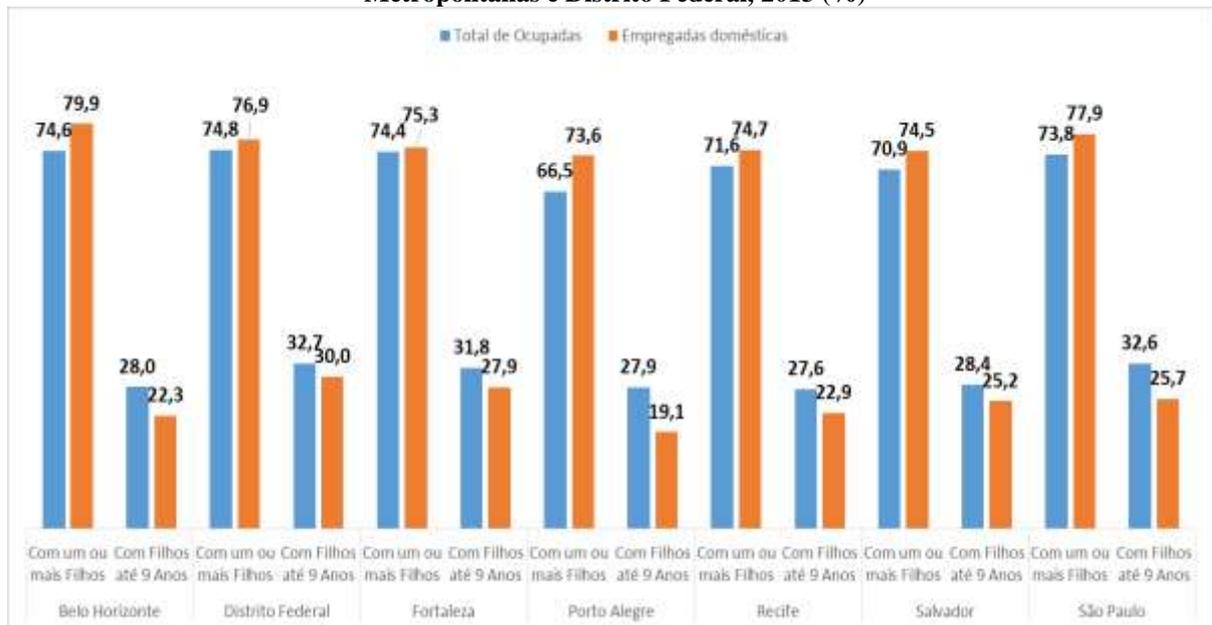
Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: 1. Os dados do Distrito Federal são de 2012. 2. Quando o gráfico não fornece a informação, a amostra não comporta a desagregação para esta categoria. 3. Outras: outro parente, agregado, pensionista, empregado doméstico, nenhuma das alternativas mas vive com a família.

Além disso, conforme o Gráfico 9, a maior parte das domésticas possui um ou mais filhos, sendo esse percentual superior ao do total de ocupadas em todas as regiões, com destaque para a RMPA, onde esta diferença chega a 7,1 pontos percentuais. Por outro lado, as empregadas domésticas possuem proporcionalmente menos filhos pequenos (com menos de 9 anos), o que está provavelmente relacionado com a maior média de idade. Em conjunto, o fato

de estarem empregadas em uma ocupação desvalorizada socialmente, serem as principais responsáveis pelas suas residências e terem pelo menos um filho indica uma situação social vulnerável dessas mulheres, o que tenderia a fazê-las aceitar condições relativamente piores de trabalho e salário.

Gráfico 9 - Distribuição do total de ocupadas e das empregadas domésticas por número de filhos, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

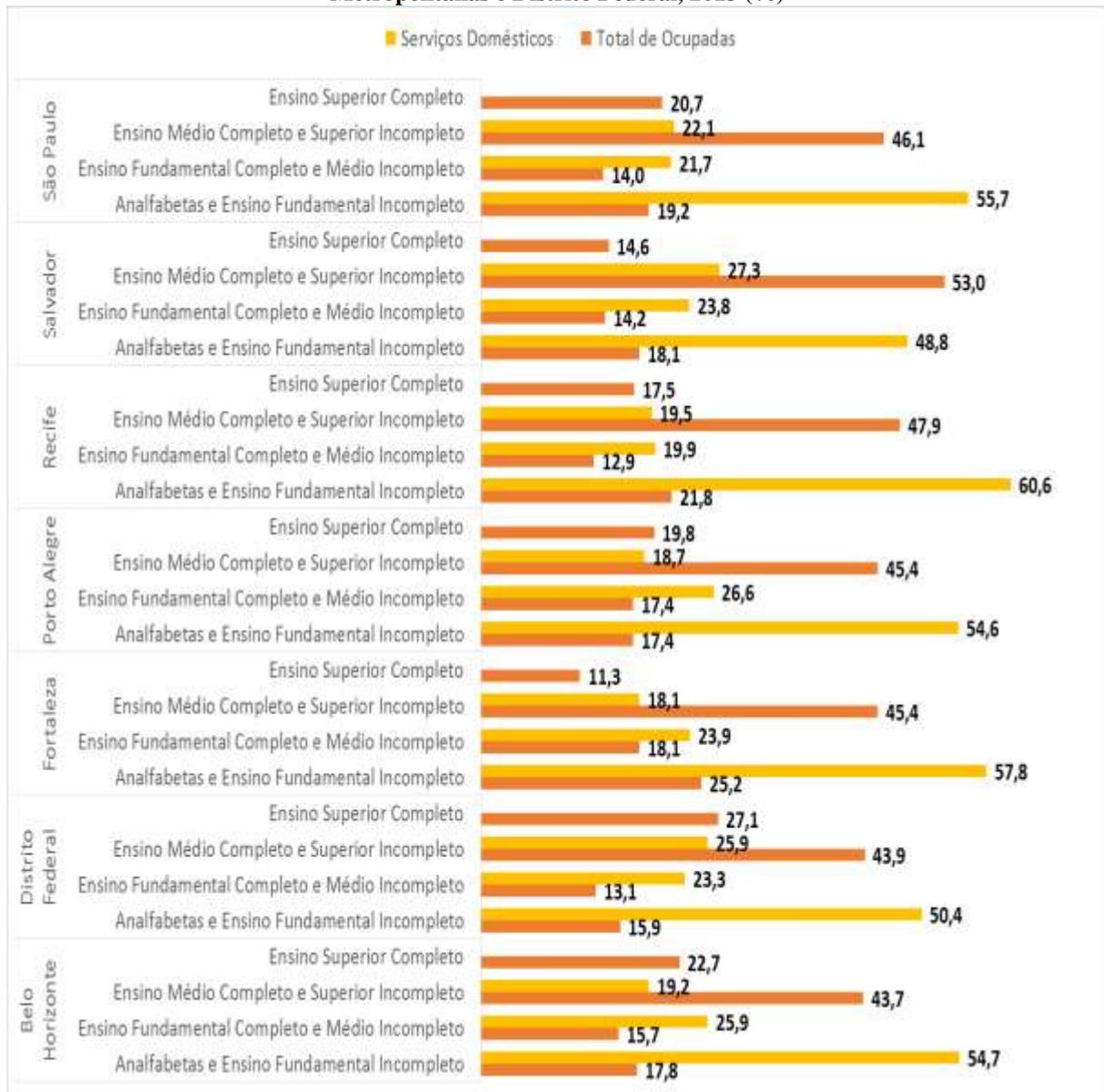
Nota: os dados do Distrito Federal são de 2012.

A análise da distribuição etária e da posição das empregadas domésticas no domicílio permite identificar que, ao início da segunda década do século XXI, esta ocupação era uma alternativa ocupacional, principalmente, para mulheres com idade superior a 40 anos, que são mães e ocupam a posição de chefes de família ou cônjuges em suas residências. Estas características diferem das demais ocupações, em que há maior concentração de mulheres em faixas etárias mais jovens e maior percentual de filhas na posição domiciliar. Este perfil da doméstica mais velha e responsável pelo lar pode estar relacionado com o aumento progressivo da escolaridade e a diminuição do desemprego ocorridos na década anterior, o que teria levado as mulheres mais jovens a optarem por outras ocupações mais valorizadas.

A questão da escolaridade é particularmente importante, pois as diferenças entre as empregadas domésticas e as demais trabalhadoras são bastante acentuadas. Os dados evidenciam uma alta concentração das ocupadas em serviços domésticos na faixa de menor escolaridade, conforme o Gráfico 10. Grande parte das domésticas estão na base da pirâmide

escolar, sendo analfabetas ou não tendo concluído o ensino fundamental, destacando-se a RMR com 60,6% das empregadas nessa condição. Em nenhuma região, o percentual é inferior a 40%. Já em relação ao total de ocupadas, esse indicador, apesar de apresentar grande variação entre regiões, é bastante inferior ao das empregadas domésticas, oscilando de 15,9% no DF a 25,2% na RMF.

Gráfico 10 - Distribuição do total das ocupadas e das empregadas domésticas por escolaridade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: 1. Os dados do Distrito Federal são de 2012. 2. Quando o gráfico não fornece a informação, a amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

A segunda faixa de maior concentração de empregadas domésticas é a do Ensino Fundamental Completo e Médio Incompleto, ainda que em percentuais próximos aos do segmento do Ensino Médio Completo e Superior Incompleto. As menores diferenças foram observadas nas RMS e RMR (0,4 p.p), ao passo que a região que apresentou o maior diferencial foi a RMPA (7,9 p.p).

Na comparação com o total das ocupadas, existe uma menor distância entre os percentuais das ocupadas e das empregadas domésticas nos estratos de escolaridade intermediários do Ensino Fundamental Completo e Médio Incompleto, quando confrontados com os de menor escolaridade, ainda que as domésticas se encontrem em maior percentual em todas as regiões. Neste estrato, as diferenças entre as participações oscilam entre o mínimo de 5,8 p.p, na RMF, e o máximo de 10,2 p.p, na RMBH e no DF.

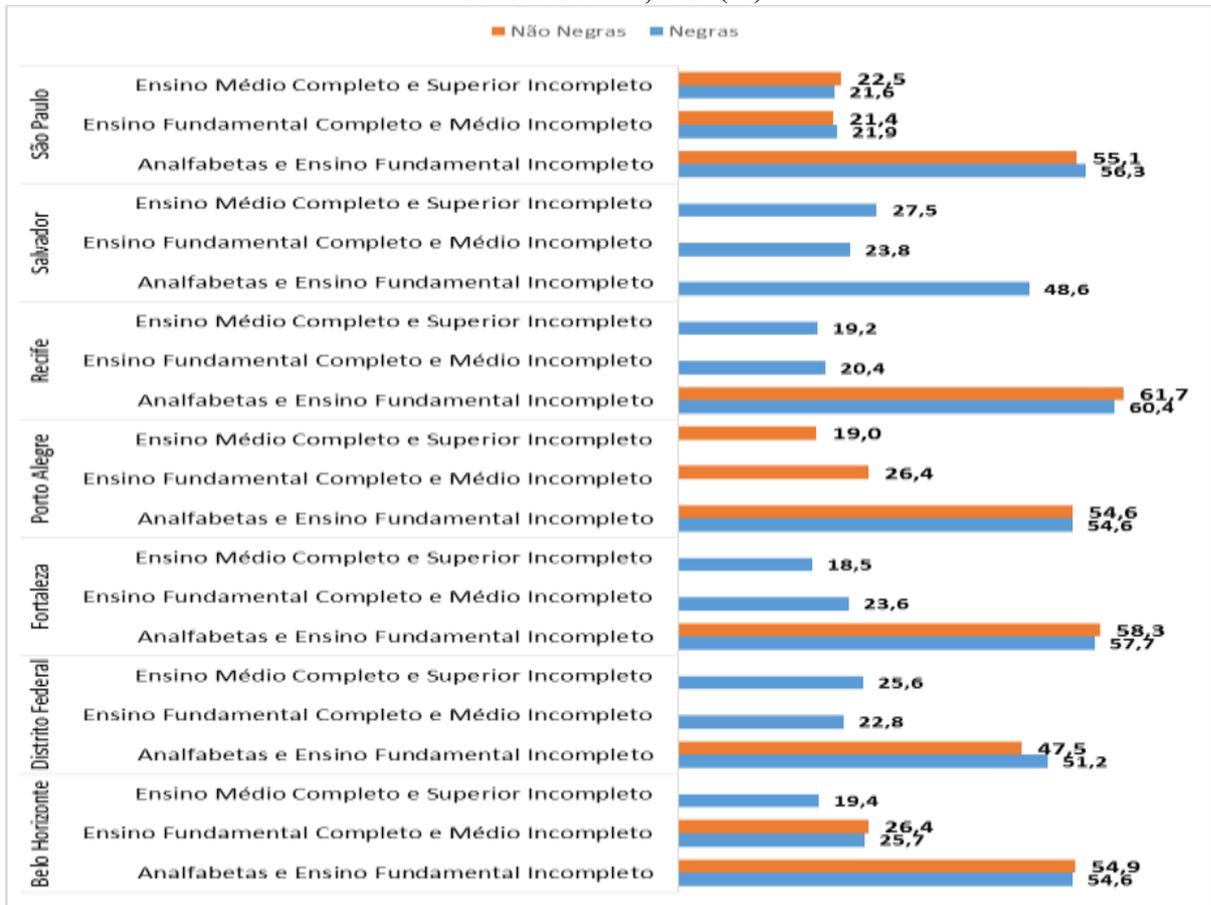
As disparidades, no entanto, voltam a se ampliar no que se refere à participação nos estratos de escolaridade superiores, o que figura como a outra face das altas diferenças evidenciadas no estrato inferior. Em relação ao total das ocupadas, a maior concentração de trabalhadoras são as que possuem Ensino Médio Completo e Superior Incompleto, com percentuais acima de 40%, com destaque para a RMS, onde 53% do total de ocupadas se encontram nesta faixa de escolaridade. Já para as domésticas, o percentual de empregadas nesta faixa de escolaridade gira em torno de 21%. A maior diferença se encontra na RMR (28,4 p.p). Quanto à faixa correspondente ao Ensino Superior Completo, enquanto o percentual gira em torno de 19%, para o total das ocupadas, não se apuraram dados estatisticamente significativos para as empregadas domésticas em nenhuma das regiões pesquisadas.

Os dados referentes à escolaridade das empregadas domésticas revelam que este setor concentra, em sua grande maioria, trabalhadoras com pouco ou nenhum estudo formal. Também indicam grandes disparidades entre as empregadas domésticas e o total de trabalhadoras no que concerne aos anos dedicados ao ensino.

Em relação à questão conjunta da escolaridade e da raça, dentre as empregadas domésticas, os dados demonstram que não há diferença relevante, na distribuição da escolaridade por raça (Gráfico 11). Como as empregadas negras são ampla maioria em todas as regiões, com exceção das RMPA e RMSP, alguns extratos de escolaridade não chegam a possuir dados estatisticamente significativos para as empregadas não negras. A RMS, por exemplo, foi a que concentrou o maior percentual de domésticas negras com Ensino Médio Completo e Superior Incompleto em 2013 (27,5% do total), mas cuja amostra não permitiu computar o dado para as empregadas não negras. Em São Paulo, onde há equilíbrio entre os

totais de domésticas negras e não negras, a distribuição da escolaridade é praticamente a mesma nos dois grupos.

Gráfico 11 - Distribuição das empregadas domésticas por raça e escolaridade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: 1. Os dados do Distrito Federal são de 2012. 2. Quando o gráfico não fornece a informação, a amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

O perfil dos anos de estudo no dentre as ocupadas indica que a escolaridade menor está correlacionada com a maior participação no emprego doméstico, conforme o Gráfico 10. 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.

A questão racial, nesse sentido, pode se manifestar antes do ingresso no mercado de trabalho através do acesso diferenciado à educação entre a população negra e não negra e da maior dificuldade de permanência das mulheres negras na escola, devido a questões

econômicas e sociais. Nas últimas décadas, houve um importante processo de elevação da escolaridade no Brasil, atingindo homens e mulheres, brancos e negros. Entre os programas que possibilitaram o acesso à educação de maneira mais intensa e universal se encontram as políticas de ações afirmativas (AA) e o Programa Universidade para Todos (ProUni), porém, esse crescimento ocorreu de maneira desigual entre os grupos raciais e de gênero. Em estudo realizado por Sotero (2013), na análise do acesso ao ensino superior, a pesquisadora aponta que, apesar do crescimento importante da presença das mulheres negras nesta faixa de escolaridade, as diferenças entre mulheres brancas e negras continuam crescendo. Segundo dados da PNAD levantados pela autora, em 1999, as mulheres brancas possuíam uma taxa líquida de escolarização no ensino superior de 9,2%, enquanto que, para as mulheres negras, a taxa era de 2,4%, ou seja, uma diferença de 6,8 p.p. Em 2009, este indicador para as mulheres brancas passou a 23,8% e para as negras 9,9%, ou seja, a diferença entre os dois grupos saltou para 13,9 p.p..

Com efeito, houve um crescimento importante da participação das mulheres negras nas faixas de escolaridade mais altas. Conforme também demonstra Lima, Rios e França (2013), entre a população com 25 anos e mais de idade, nos anos de 1995 a 2009, as mulheres negras foram as que mais aumentaram o percentual nos intervalos de 9 a 11 anos de estudo (104,8%) e de 12 anos ou mais (140,2%). Para as mulheres brancas, a variação foi de 67,4% e 62,5%, respectivamente. No entanto, como o nível de escolaridade das mulheres negras era muito menor que das brancas no primeiro ano, as desvantagens permaneceram muito altas, impactando no mercado de trabalho e na presença relativa em nichos ocupacionais, como o emprego doméstico.

Ainda que a escolaridade seja um fator preponderante para explicar o porquê da presença massiva das mulheres negras no emprego doméstico, existe um viés de gênero e raça em relação às vantagens alcançadas nos estudos superiores. Conforme o estudo de Lima Rios e França (2013), mesmo quando apresentam níveis semelhantes de escolaridade, as mulheres negras ficam em desvantagem no mercado de trabalho, em relação às mulheres brancas e aos homens negros e brancos, quando analisadas as taxas de desocupação. Assim, em 2009, entre as faixas de escolaridade de 9 a 11 anos de estudo e de 12 anos ou mais, as mulheres brancas apresentaram taxas de desocupação de, respectivamente, 12,5% e 5,9%, os homens brancos de 7% e 4,4%, os homens negros de 8,7% e 5,5% e as mulheres negras de 16,6% e 7,9%. Os dados indicam, nesse sentido, a maior dificuldade relativa das mulheres negras se inserirem na ocupação, mesmo nos estratos de escolaridade superiores.

Nesta subseção, procuramos identificar o perfil das empregadas domésticas no Brasil a partir de dados quanto a gênero, ocupação, raça, faixa etária, escolaridade e posição no domicílio nos anos de 2011 a 2013. Com base nesses dados, é possível descrever a empregada doméstica típica no Brasil metropolitano na atualidade: ela é negra, com idade superior a 40 anos, com baixa ou nenhuma escolaridade formal e ocupando a posição de chefe ou de cônjuge no domicílio em que reside. Em torno deste perfil típico, cabem algumas poucas diferenças regionais, como a maior presença de empregadas domésticas não negras na RMPA e o equilíbrio racial na RMSP. Daremos prosseguimento à análise, na próxima subseção, com base nos dados do posto de emprego doméstico, enfatizando a posição na ocupação, o tempo de permanência no trabalho, as horas trabalhadas e a remuneração.

4.2.2 Situação recente do emprego doméstico no Brasil

A primeira diferença a ser examinada refere-se à condição das domésticas na ocupação, se mensalistas ou diaristas. Conforme a metodologia de mensuração do emprego doméstico segundo a PED, este pode ser realizado de forma contínua, recebendo remuneração mensal e exercido por trabalhadoras chamadas mensalistas, ou de maneira eventual pelas chamadas diaristas, que recebem salários diários. De acordo com TRT (RIO GRANDE DO SUL, 2012), sob a ótica jurídica, a decisão a respeito do vínculo trabalhista relação de emprego para as trabalhadoras diaristas é bastante polêmica; em geral, configura-se quando a trabalhadora presta serviços no mesmo local a partir de dois ou três dias por semana. Pela recente Lei Complementar nº 150, as empregadas domésticas são definidas como as que prestam serviços por mais de dois dias na semana, o que fixou um critério legal mais preciso para decidir o vínculo de emprego.

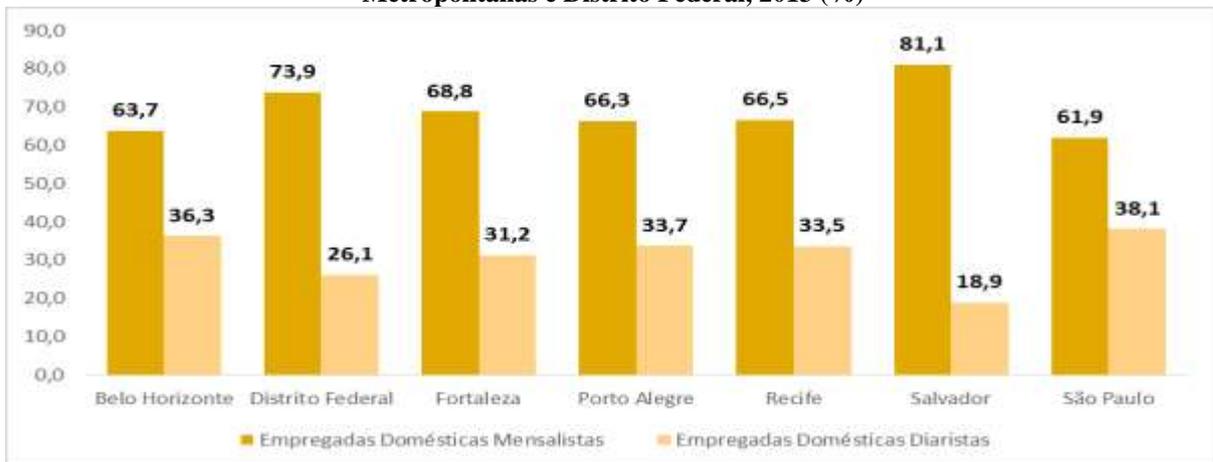
O critério utilizado pela PED para a classificação das empregadas domésticas segundo a ocupação está relacionado com a frequência de recebimento do salário (mensal ou diário) e o tipo de rendimento (se em dinheiro ou espécie). Segundo Dieese (2000, p. 54), a empregada doméstica mensalista é aquela que “trabalha em casa de uma única família, realizando serviços domésticos e recebendo salário mensal”, ao passo que a diarista é a que “trabalha em casa de uma ou mais famílias, em serviços domésticos, recebendo remuneração em forma de salário, por dia” (DIEESE, 2000, p. 54). Por fim, a “doméstica que recebe só em espécie ou benefício” é a “pessoa que trabalha em casa de uma família, realizando serviços domésticos e recebendo, como pagamento de seu trabalho, apenas alimentação, alojamento, vestimenta ou outro tipo de remuneração em espécie ou benefício” (DIEESE, 2000, p.54). Esse último grupo

não aparece nos dados por não ter relevância estatística; são as empregadas conhecidas como “crias da casa”, pessoas que moram no domicílio onde trabalham e recebem alojamento e comida em troca do serviço²¹.

As diaristas são as trabalhadoras mais vulneráveis na categoria doméstica, já que a legislação não prevê nenhuma segurança às ocupadas nesta posição, somente quando o vínculo é definido mediante decisão judicial. Já as mensalistas, segundo a legislação que rege a categoria e que veremos mais detalhadamente no capítulo seis, têm direito à carteira assinada e a garantias como férias, licença maternidade, salário mínimo e décimo terceiro salário, dentre outras.

A maior parte das empregadas domésticas nas regiões pesquisadas são mensalistas, com participação acima de 60% do total das domésticas para todas as localidades (Gráfico 12). A RMS foi a que apresentou o maior percentual de empregadas nesta posição (81,1%), enquanto a RMSP foi a que registrou o menor percentual (61,9%). Registre-se, todavia, o elevado contingente de diaristas, pois na maioria das regiões uma em cada três domésticas se encontrava nessa condição. As duas principais localidades em relação ao percentual de diaristas foram a RMSP (38,1%) e a RMBH (36,3%), enquanto a região com menor percentual foi a RMS (18,9%).

Gráfico 12 - Distribuição das empregadas domésticas segundo a posição na ocupação, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%)



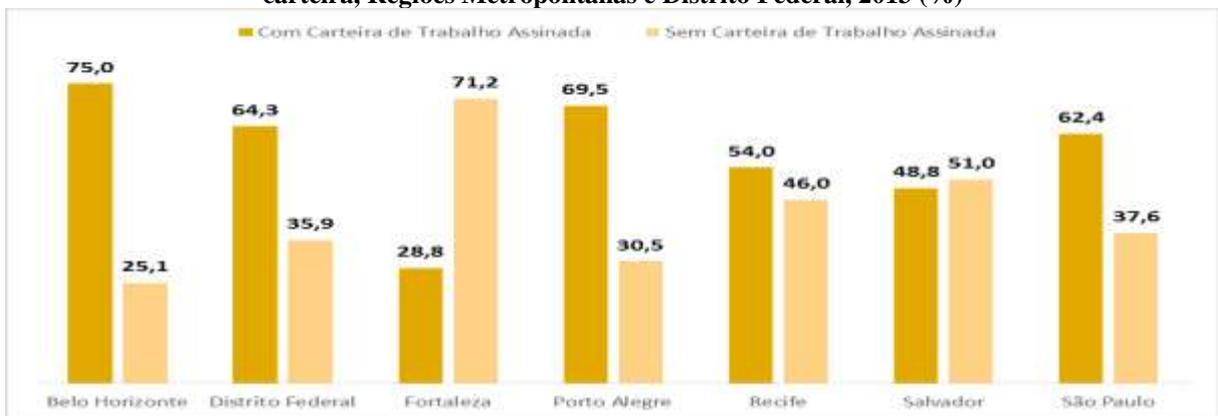
Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: Os dados do Distrito Federal são de 2012.

²¹ Apesar de incomum, o trabalho em espécie é ainda uma forma de emprego existente no Brasil. Recentemente, em notícia divulgada pelo site G1, um casal de empresários no Pará foi denunciado por ofertar uma “vaga de adoção” para uma babá. Segundo a descrição do anúncio, a vaga deveria ser preenchida por uma menina entre 12 a 18 anos, cuja tarefa deveria ser cuidar de um bebê de um ano (G1,2015).

Os dados sobre a formalização da relação de emprego das mensalistas mostram maior variedade inter-regional. Em cinco das sete regiões pesquisadas, a maior parte das empregadas domésticas mensalistas possui carteira de trabalho assinada, ainda assim em percentuais que variam de 54% (RMR) a 75% (RMBH) (Gráfico 13). Já na RMF e na RMS ocorre o contrário, sendo que na primeira somente 28,8% das domésticas possuíam carteira de trabalho assinada em 2013, enquanto a situação da RMS aparece um pouco mais equilibrada, pois 48,8% possuíam registro de contrato em carteira de trabalho contra 51% sem o registro.

Gráfico 13 - Distribuição das empregadas domésticas mensalistas segundo registro do contrato em carteira, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

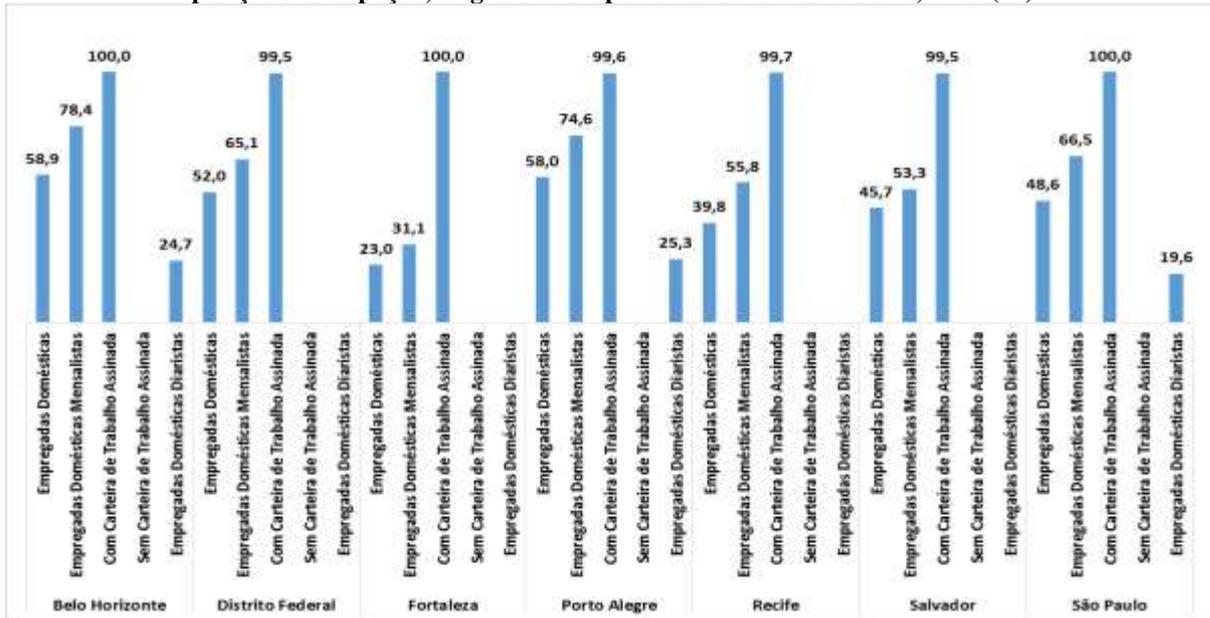
Nota: Os dados do Distrito Federal são de 2012.

Apesar dos dados demonstrarem que a maior parte das empregadas domésticas são mensalistas com registro de contrato em carteira de trabalho, o percentual importante de empregadas mensalistas sem esse direito trabalhista, o que coloca seus empregadores em situação de ilegalidade, sugere que o contingente de domésticas desprovidas de direitos básicos como férias, salário mínimo e décimo terceiro salário é maior do que o apontado pelo elevado percentual de ocupadas como diaristas. Assim, se computarmos o número relativo de diaristas e de mensalistas sem carteira assinada, chegamos a percentuais que variam entre 52,3% (RMBH) e 80,2% (RMF).

A alta informalidade do trabalho doméstico também se evidencia no quesito “contribuição para a previdência social”. A proporção de contribuintes no total das empregadas domésticas é baixa, variando de 23% (RMF) a 48,9% (RMBH) conforme o Gráfico 14. A falta de contribuição previdenciária impede o acesso dessas trabalhadoras a direitos básicos da seguridade social, como aposentadoria, licença maternidade e auxílio doença. No comparativo entre as posições na ocupação, confirma-se que virtualmente todas as

empregadas mensalistas com carteira assinada possuem recolhimento regular da contribuição previdenciária. No extremo oposto, estão as empregadas diaristas, com dados estatisticamente relevantes somente nas RMBH, RMPA e RMSF e taxa de contribuintes muito baixas, entre 19,6% e 25,3%. As trabalhadoras mensalistas sem carteira não apresentaram dados estatisticamente relevantes para nenhuma das regiões analisadas.

Gráfico 14 - Proporção de empregadas domésticas que contribuem para a previdência social, segundo a posição na ocupação, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%)

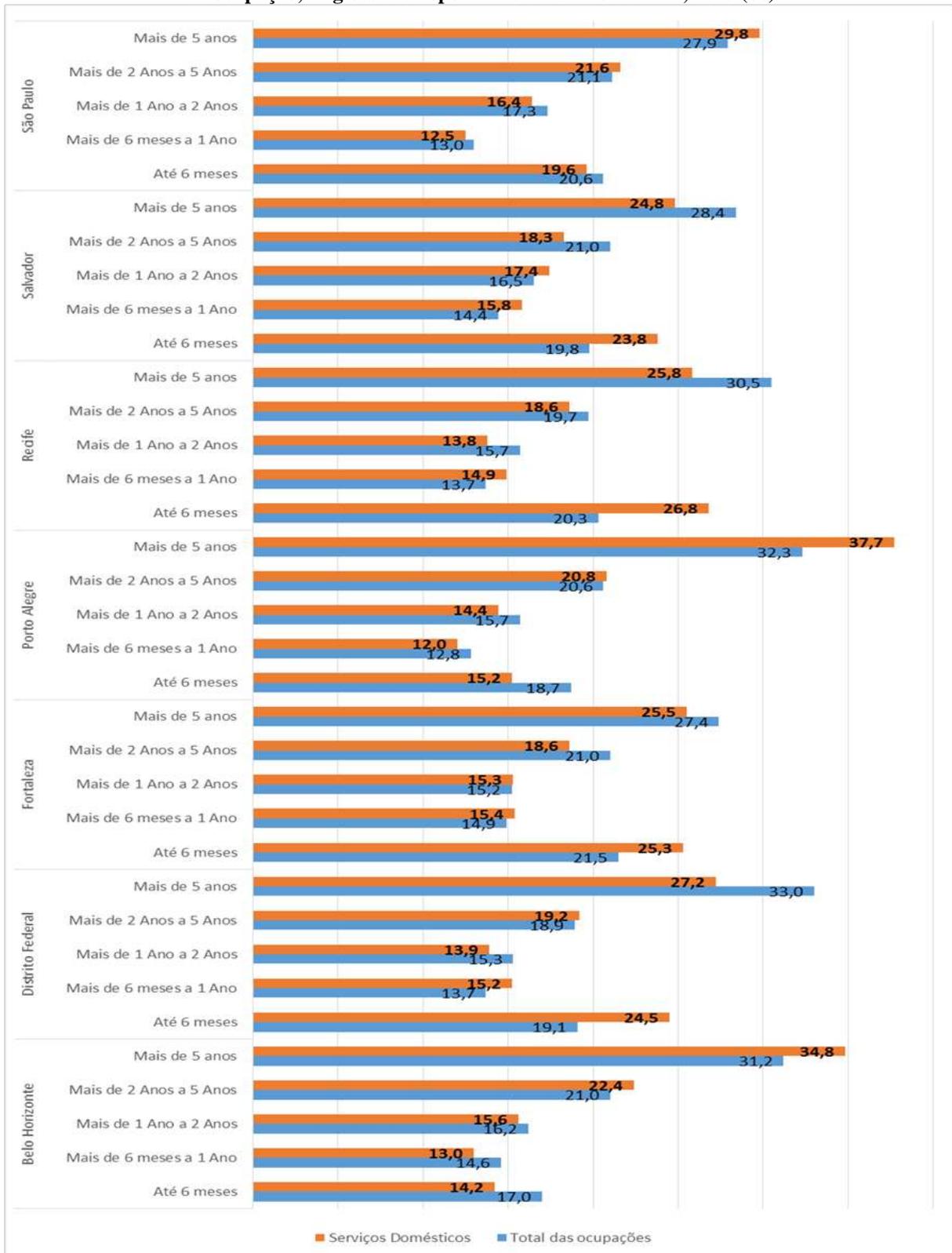


Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: 1. Os dados do Distrito Federal são de 2012. 2. Quando o gráfico não fornece a informação, a amostra não comporta desagregação para esta categoria.

O perfil dos serviços domésticos em relação ao tempo de permanência no emprego assemelha-se ao do total das mulheres ocupadas. Em geral, a maior concentração está na ampla faixa de mais de cinco anos de permanência, com destaque para a RMPA, onde 37,7% das domésticas e 32,3% do total de ocupadas se encontravam nesta faixa, conforme o Gráfico 15. A faixa diametralmente oposta, referente a um baixo tempo de permanência (até seis meses), também apresenta, não obstante, números expressivos, pois entre 14,2% e 26,8% das domésticas e entre 17% e 21,5% do total das ocupadas se encontravam nessa categoria em 2013.

Gráfico 15 - Distribuição do total das ocupadas e das empregadas domésticas segundo tempo de emprego na ocupação, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (%)



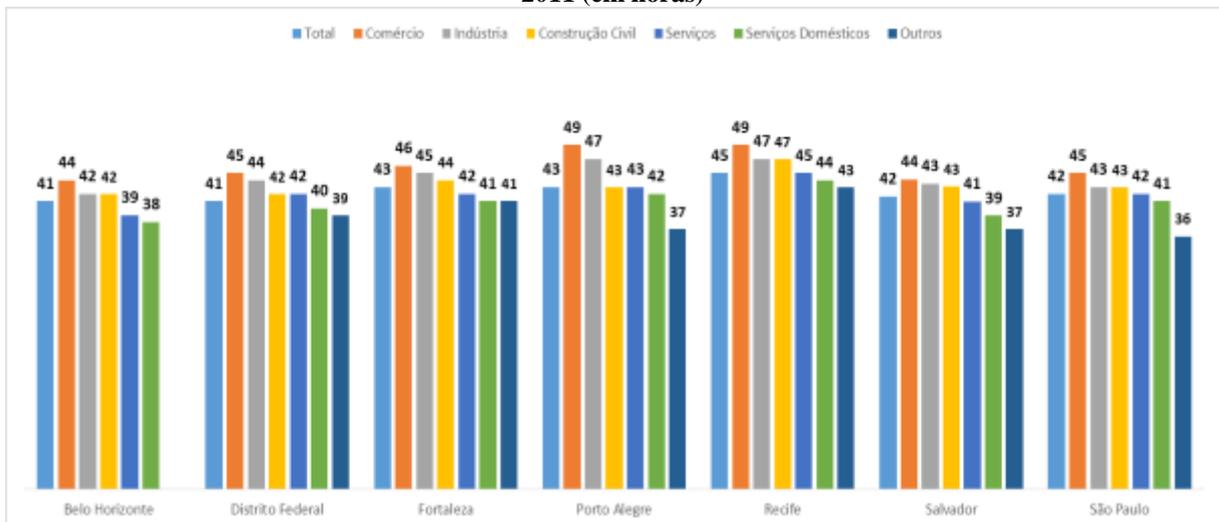
Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: Os dados do Distrito Federal são de 2012.

As diferenças entre o total das ocupadas e o das domésticas em relação ao tempo de permanência no emprego são pequenas, merecendo destaque as quatro regiões (DF, RMF, RMR e RMS) que apresentaram menor concentração de empregadas domésticas nas faixas superiores (acima de dois anos de trabalho), quando comparadas com o total das ocupadas, e maior concentração na faixa inferior de até seis meses de tempo de trabalho, com destaque para o Recife, em que 26,8% das empregadas domésticas se encontravam nessa faixa, contra 20,3% no total das ocupadas. Nas demais três regiões, (RMBH, RMPA e RMSP), o percentual de domésticas com maior longevidade no mesmo emprego é um pouco superior ao do total das ocupadas.

Outro fator importante para analisar a qualidade do emprego é a carga horária de trabalho. Na comparação entre setores, os serviços domésticos apresentaram as menores horas de trabalho, em geral ocupando a última ou a penúltima colocação em todas as regiões analisadas, conforme o Gráfico 16. A carga horária semanal média de trabalho nos serviços domésticos variou de 38 horas na RMBH a 44 horas na RMR. O setor que apresentou maior número de horas de trabalho foi o comércio para todas as regiões, variando de 49 horas nas RMR e RMPA, a 44 horas semanais nas RMS e RMBH.

Gráfico 16 - Horas semanais médias trabalhadas, por setor, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2011 (em horas)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego.

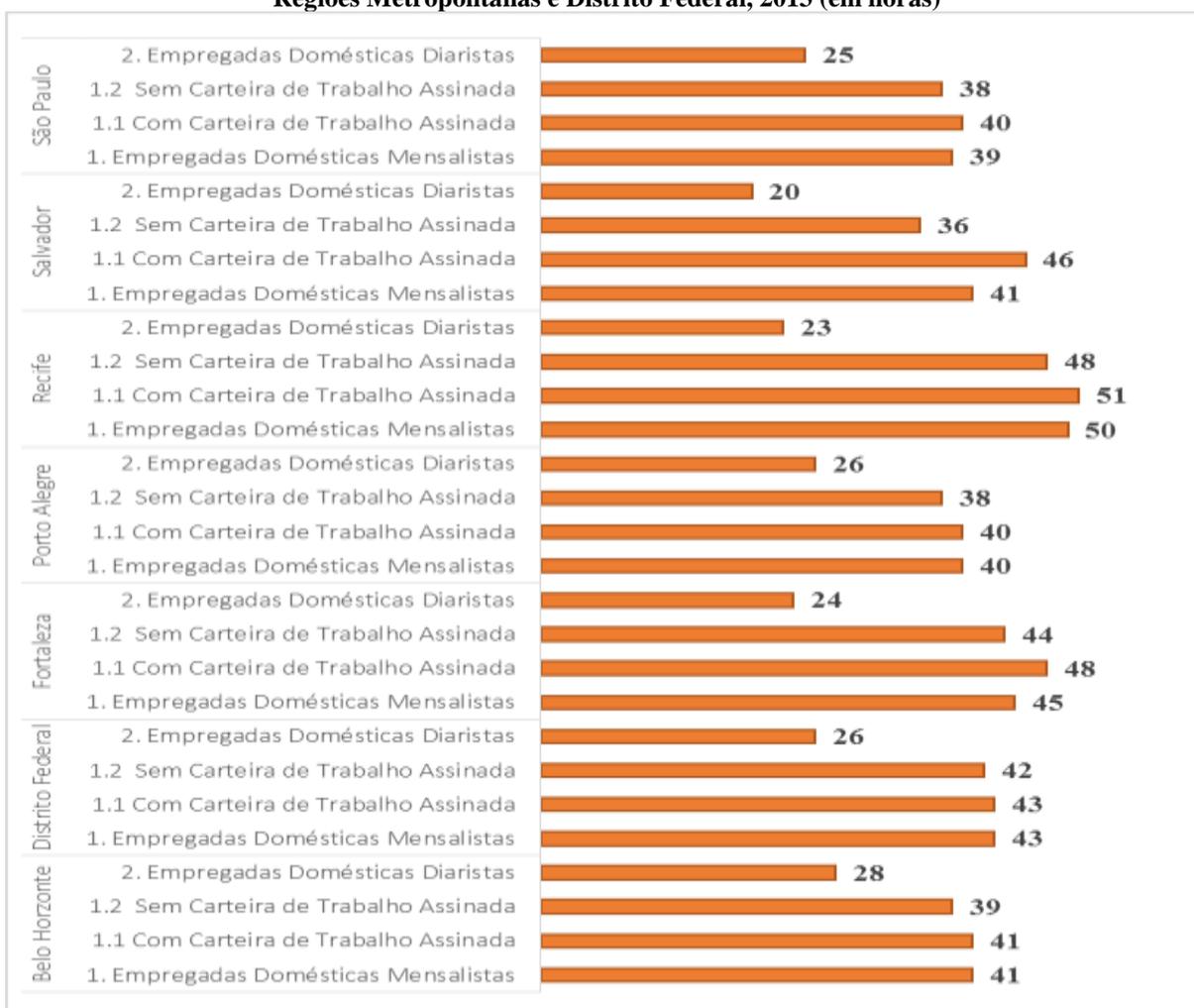
Nota: Exclui pessoas que não trabalham na semana

(1) Incluem agricultura, pecuária, extração vegetal, embaixadas, representações oficiais e outras atividades não analisadas.

A menor duração média do trabalho semanal do serviço doméstico, quando comparada com os demais setores, é explicada, principalmente, pela elevada proporção de empregadas

diaristas neste setor, cuja carga horária oscila entre 20 e 28 horas por semana (Gráfico 17). A carga reduzida das diaristas, por seu turno, está relacionada com a instabilidade desta posição, já que não possuem vínculos trabalhistas formais. Quando considerada apenas as empregadas domésticas mensalistas, a duração semanal média do trabalho é bem maior, superando, inclusive as médias dos outros setores econômicos. No caso das empregadas domésticas mensalistas com carteira de trabalho assinada, as médias passaram de 40 horas semanais em todas as regiões, com destaque para a RMR, onde estas ocupadas despenderam em média 51 horas semanais no serviço doméstico. As diferenças entre as horas dedicadas ao trabalho entre as empregadas mensalistas com carteira de trabalho assinada e sem carteira são relevantes para as RMF e RMS, onde as empregadas com carteira despenderam de 4 a 10 horas a mais de trabalho que as sem carteira.

Gráfico 17 - Horas semanais médias trabalhadas das empregadas domésticas por posição na ocupação, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (em horas)

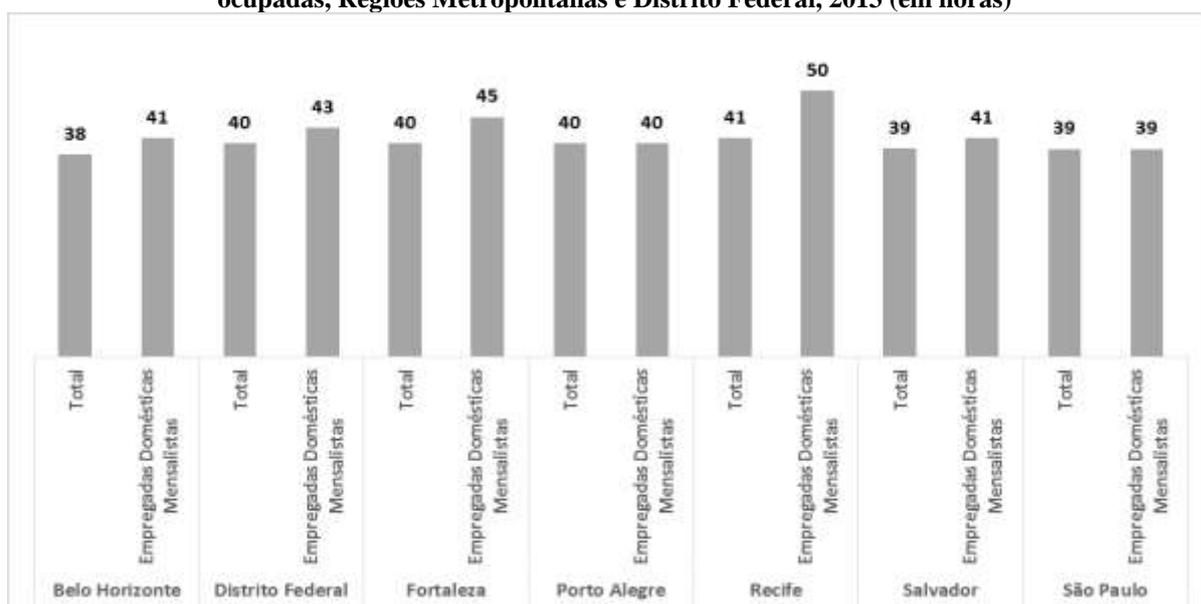


Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: os dados do Distrito Federal são de 2012.

Quando comparamos o total de horas despendidas nos serviços domésticos pelas empregadas mensalistas com o total de horas das mulheres ocupadas, percebemos que as diferenças entre as jornadas de trabalho se aproximam na maioria das regiões, mas com alguma diferença a mais para as domésticas (Gráfico 18). A região com o maior diferencial de horas trabalhadas é a RMR, em que as empregadas mensalistas apresentaram uma média semanal de 50 horas, enquanto o total das trabalhadoras despendeu 41 horas semanais no trabalho. A RMF é a segunda em termos de diferenciais de horas trabalhadas; nesta região, as mensalistas trabalharam 5 horas a mais do que o total de trabalhadoras. Nas demais regiões, houve uma relativa equiparação, com maior número de horas exercidas pelas empregadas mensalistas, à exceção das RMPA e RMSP. Na maioria das regiões, salvo pelas RMR e RMF, as empregadas mensalistas permaneceram dentro da carga normal máxima estipulada em lei, ou seja, 44h semanais.

Gráfico 18 - Horas semanais médias trabalhadas das empregadas domésticas mensalistas e total das ocupadas, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (em horas)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

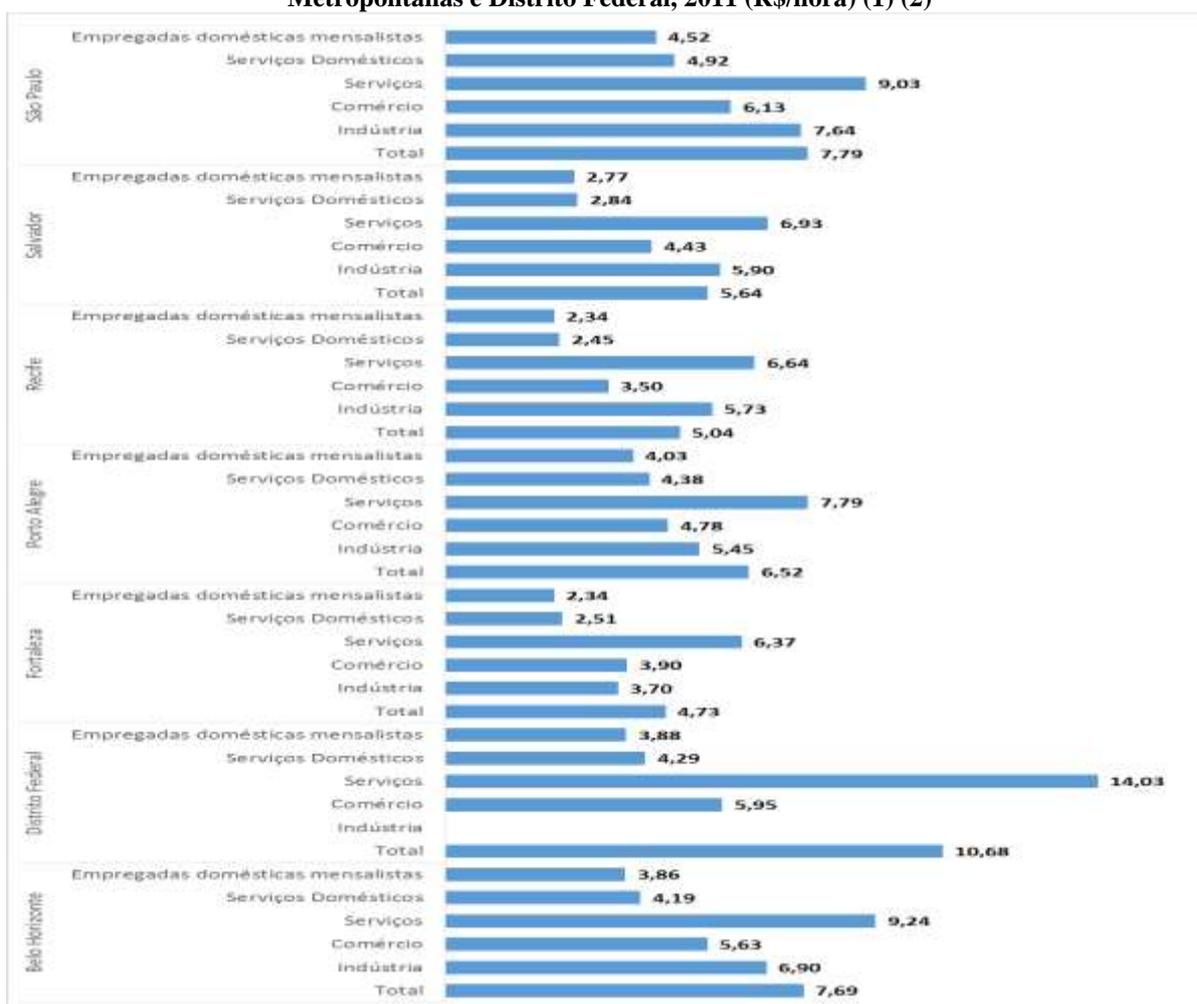
Nota: os dados do Distrito Federal são de 2012.

Quanto aos rendimentos do trabalho, os dados referentes ao valor médio pago por hora trabalhada indicam a desvalorização do emprego doméstico, em especial das empregadas domésticas mensalistas²². Em todas as regiões pesquisadas, o serviço doméstico foi o que apresentou os menores rendimentos por hora em 2011 (Gráfico 19). Em relação ao total das

²² Os dados dos rendimentos deste capítulo e do próximo foram deflacionados para novembro de 2012, já que foram solicitados para os responsáveis pela pesquisa em conjunto, mantendo-os na mesma base.

empregadas domésticas, o rendimento por hora total girou em torno de R\$ 3,65 entre as regiões, mas no caso das empregadas mensalistas, ele ficou em torno de R\$ 3,39. A região que apresentou menor rendimento das empregadas domésticas (total e mensalistas) foi a de Recife, de R\$ 2,46 para o total e de R\$ 2,34 para as mensalistas. A região que apresentou maiores salários médios por hora entre as empregadas domésticas foi a de São Paulo (R\$ 4,92 para o total e R\$ 4,52 para as mensalistas).

Gráfico 19 - Rendimento do trabalho médio das mulheres ocupadas segundo setor de atividade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2011 (R\$/hora) (1) (2)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: 1. Exclui os assalariados e os empregados domésticos assalariados que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os trabalhadores que ganharam exclusivamente em espécie ou benefício. 2. Quando o gráfico não fornece a informação, a amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

(1) Inflatores utilizados: IPCA/BH/IPEAD; INPC-DF/IBGE; INPC-RMF/IBGE; IPC-IEPE/RS; INPC-RMR/IBGE/PE; IPC-SEI/BA; ICV-DIEESE/SP (2) Em reais de novembro de 2012.

Em 2011, os rendimentos auferidos pelas empregadas domésticas e pelas empregadas domésticas mensalistas representaram em torno de 54% e 50%, respectivamente, do

rendimento médio do total das trabalhadoras nas regiões pesquisadas. A região que apresentou maiores diferenças salariais foi o DF, em que os rendimentos das empregadas domésticas (total e mensalistas) representaram somente 40% do total das trabalhadoras. Por outro lado, a RMPA foi a que apresentou as menores disparidades salariais, pois nela os serviços domésticos representaram 67% (total) e 62% (mensalistas) do total das trabalhadoras.

O setor com melhor remuneração horária média foi o de serviços, sendo que o DF se destacou por apresentar rendimentos por hora de R\$ 14,03 neste setor. A diferença entre os salários médios do setor de serviços e o dos serviços domésticos chegou a 69% para o total das empregadas domésticas e 72% para as mensalistas no DF, indicando a grande disparidade de rendimentos entre as empregadas domésticas, em especial as mensalistas, e o total das trabalhadoras na capital do país.

Existem diferenças na remuneração do trabalho doméstico, como vimos, relacionadas principalmente com a posição na ocupação dentro nesta categoria. O Gráfico 20 detalha outras diferenças de interesse. Em todas as localidades, as empregadas domésticas mensalistas sem carteira de trabalho assinada foram as que receberam os menores salários quando comparadas com as demais posições, permanecendo em cerca de R\$ 3,26 por hora. No lado oposto, as empregadas domésticas diaristas foram as que auferiram melhores remunerações por hora trabalhada, oscilando em torno de R\$5,53 entre as localidades.

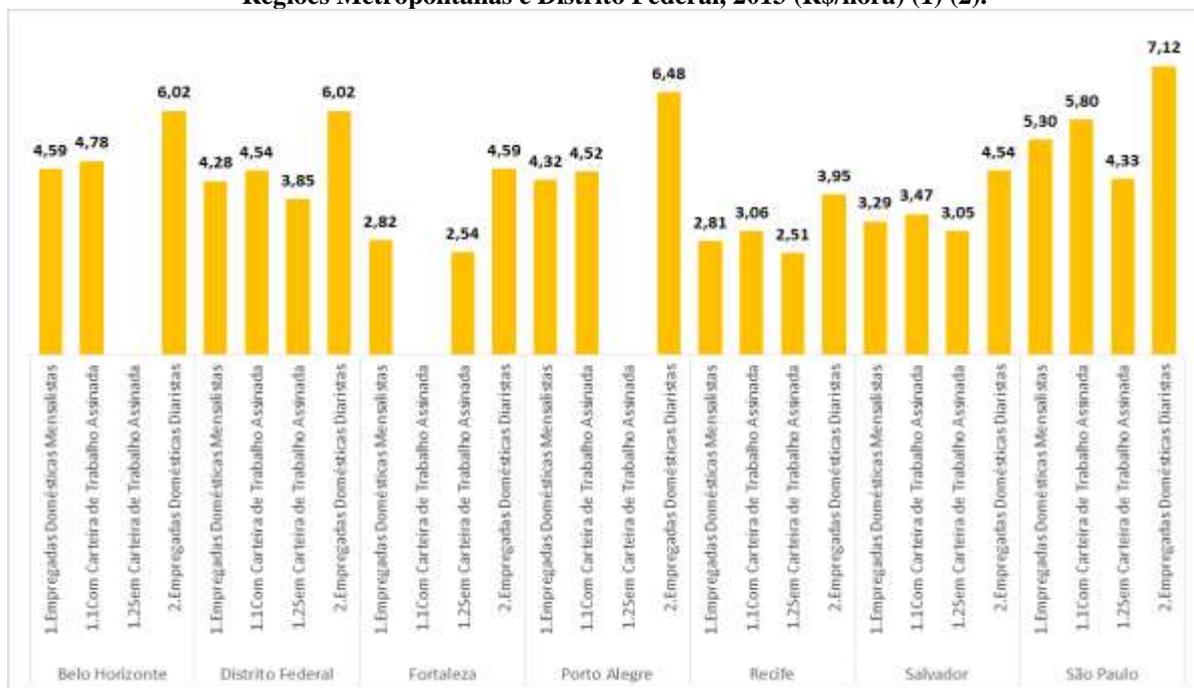
Entre as regiões analisadas, a maior diferença salarial entre as empregadas diaristas e as mensalistas sem carteira ocorreu na RMF, onde as domésticas diaristas receberam salários-hora 81% superiores às mensalistas sem carteira. A menor discrepância salarial entre as posições de diaristas e mensalistas sem carteira foi evidenciada na RMS, em que o salário das diaristas foi 49% superior ao das mensalistas sem carteira. No entanto, cabe lembrar que as trabalhadoras diaristas recebem salários mensais inferiores às demais posições na maioria das regiões, com exceção da RMSP devido às menores cargas semanais.

O segundo grupo em termos de remunerações foi o das empregadas com carteira assinada. Com relação às diferenças de remuneração entre empregadas com e sem carteira de trabalho assinada, houve uma variação salarial mínima de 14% na RMS e máxima de 34% na RMSP.

As piores remunerações entre as domésticas foram encontradas no grupo das mensalistas sem carteira nas RMR e RMF (R\$ 2,51 e R\$ 2,54 por hora, respectivamente), sendo que estas regiões possuem elevados percentuais de domésticas nesta posição, 46% e 71,2%, respectivamente do total das mensalistas (Gráfico 13). No outro extremo, as melhores remunerações foram auferidas pelas trabalhadoras diaristas da RMSP, que receberam em

média R\$ 7,12 por hora, ou 184% a mais que as empregadas mensalistas sem carteira da RMR.

Gráfico 20 - Rendimento Médio Real por hora das empregadas domésticas por posição na ocupação, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2013 (R\$/hora) (1) (2).



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: 1. Exclui as empregadas domésticas assalariadas que não tiveram remuneração no mês. 2. Os dados do Distrito Federal são de 2012. 3. Quando o gráfico não fornece a informação, a amostra não comporta a desagregação para esta categoria

(1) Inflatores utilizados: IPCA/BH/YPEAD; INPC-DF/IBGE; INPC-RMF/IBGE; IPC-IEPE/RS; INPC-RMR/IBGE/PE; IPC-SEI/BA; ICV-DIEESE/SP (2) Em reais de novembro de 2012.

Nesta subseção, analisamos as características do posto de trabalho doméstico no Brasil em anos recentes a partir de dados referentes à posição na ocupação, contribuição para a previdência, tempo de permanência no emprego, duração de trabalho e rendimentos. A análise indicou que a maior parte das empregadas domésticas são mensalistas com carteira de trabalho assinada, possuem baixa frequência de contribuição para a previdência social e permanecem cinco ou mais anos no emprego. Os dados referentes ao tempo de trabalho e aos rendimentos variam quanto à posição das domésticas na ocupação. Enquanto as empregadas diaristas possuem menor duração do trabalho dada a instabilidade da posição, a carga das mensalistas é longa, superando as ocupadas em outros setores na maioria das regiões. Os rendimentos das empregadas domésticas são os piores entre os setores, correspondendo a cerca de 50% do total das trabalhadoras. Quanto à posição na ocupação doméstica, as

empregadas diaristas auferiram rendimentos por hora superiores às mensalistas, sendo que as piores remunerações por hora são as das mensalistas sem carteira de trabalho assinada.

Quanto às diferenças regionais, cabe destacar que a RMSP foi a que apresentou o maior percentual de diaristas e as regiões metropolitanas de Recife e Salvador os maiores percentuais de mensalistas sem carteira assinada. A RMR foi a que apresentou as cargas horárias mais longas entre as empregadas e, também, as piores remunerações por hora.

Este capítulo forneceu um panorama do perfil das empregadas e da ocupação doméstica no início da década de 2010. As características que analisamos indicam, por um lado, a precariedade no emprego, representada pela baixa escolaridade, rendimentos, contribuição para a previdência social e alto nível de informalidade, decorrente de fatores históricos. Por outro lado, houve algumas mudanças recentes bastante significativas, sobretudo nos anos 2000, conforme veremos no próximo capítulo.

5 NOVAS CONFIGURAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO E AS TRANSFORMAÇÕES NO EMPREGO DOMÉSTICO BRASILEIRO NOS ANOS RECENTES

Os anos 2000 foram caracterizados por mudanças marcantes na situação social e do mercado de trabalho brasileiro, em que se destacam o aumento da geração de postos de trabalho mformais, o crescimento do rendimento do trabalho no total da renda e a diminuição da desigualdade social (POCHMANN, 2012). Estas transformações ocorreram concomitante com o crescimento da escolaridade e com a adoção de políticas como a de cotas raciais em universidades e em concursos públicos, a valorização do salário mínimo e o programa bolsa família, que explicam aqueles resultados em certa medida. Impacto importante se fez sentir nos empregos que configuram a base da pirâmide social brasileira, em que se destaca o doméstico, o qual, como vimos assinalando, está relacionado com a permanência de estruturas raciais do passado escravocrata e com a grande concentração de renda e riqueza no país.

Segundo Pochmann (2012), as transformações sociais recentes foram muito distintas das observadas nas quatro décadas anteriores, para as quais ele identifica dois períodos distintos. O primeiro período, que transcorre entre os anos 1960 e 1980, foi caracterizado por crescimento econômico intenso, com ritmo de expansão da renda per capita em torno de 4,6% ao ano, e por formalização do emprego. Por outro lado, houve uma diminuição da participação do rendimento do trabalho na renda nacional e aumento no grau de desigualdade na distribuição pessoal da renda. Ou seja, o forte crescimento econômico no período beneficiou, sobretudo, somente uma pequena parcela da população.

O segundo período, que vai de 1981 a 2003, foi delimitado pela forte estagnação do rendimento dos ocupados, elevação do desemprego aberto, aumento da informalidade e geração de postos de trabalho com reduzida remuneração, o que levou à nova diminuição da participação do rendimento do trabalho na renda nacional, agora em torno de 11 p.p. , em contrapartida ao aumento da participação das rendas de propriedade (juros, lucros, renda da terra e aluguéis), e à permanência no alto nível de desigualdade da renda do trabalho.

Já o período mais recente, a partir de 2004 até 2010, foi caracterizado por ampliação da geração de empregos formais, queda da pobreza absoluta e aumento da renda per capita em uma média anual de 3,3%, o que levou ao aumento da participação do rendimento do trabalho na renda nacional, em 14,8% e à diminuição da desigualdade pessoal da renda do trabalho (POCHMANN, 2012). As mudanças recentes, portanto, configuraram melhorias sociais importantes para população de baixa renda, que, contudo, ainda com expansão do crédito,

ampliou sua participação no mercado consumidor. De acordo com Brites e Picanço (2014), esta camada populacional, no entanto, não pode ser classificada como uma nova classe, ou como classe média, em face de sua permanência na base da pirâmide social. Afirmam essas autoras que:

A última década do Brasil foi caracterizada pela expansão educacional, ampliação do emprego, redução da desigualdade econômica, expansão do consumo por meio do crédito e ampliação do poder aquisitivo das famílias das camadas populares, em um contexto de maior aproximação simbólica entre as classes sociais, em especial as classes médias e populares. Televisão LCD, cabelo liso, fogão elétrico, geladeira frost free etc, são parte de um estilo de vida e de consumo que não distingue o pertencimento de classe (BRITES; PICANÇO, 2014, p. 138).

Ainda a respeito das características do mercado de trabalho brasileiro na década de 2000, houve geração intensa de vagas, em torno de 2,1 milhões de novos empregos a cada ano, criados principalmente na base da pirâmide social e, especialmente, no setor terciário, (POCHMANN, 2012). Na década de 2000, segundo o autor, 95% das vagas foram geradas em postos com rendimentos de até 1,5 salários mínimos, ao mesmo tempo em que houve redução das ocupações sem nenhum salário e das faixas de rendimento de 1,5 a 3 salários mínimos mensais. O setor terciário foi o principal empregador no período, gerando 2,3 vezes mais empregos do que o setor secundário e, em menor escala, do que a construção civil e as indústrias extrativas.

Considerando especificamente a faixa de renda de até 1,5 salários mínimos, os postos de trabalho foram abertos majoritariamente no setor de serviços (31%), seguido de comércio e construção civil. Destacam, no perfil pessoal das vagas criadas, as mulheres (60%), a faixa etária de 25 aos 34 anos, as negras e a escolaridade acima de nove anos de estudos, segundo Pochmann (2012). Nesse sentido, houve uma expressiva ampliação do contingente de trabalhadores no salário base, acompanhada por elevação dos salários reais, que afetou, principalmente, as trabalhadoras em especial as negras, com escolaridade e faixa etária médias. Essa transformação na estrutura ocupacional relaciona-se diretamente com as características do emprego doméstico.

Devido às particularidades do trabalho doméstico, cuja “existência relaciona-se mais à combinação da concentração da renda e riqueza com a existência de parcela significativa de força de trabalho sobrando às atividades desenvolvidas nos setores públicos e privados” (POCHMANN, 2012, p. 47), as transformações no mercado de trabalho brasileiro na última década associam-se a mudanças no perfil do emprego doméstico. Segundo Brites e Picanço (2012), teria havido uma dupla transformação na categoria doméstica brasileira: de um lado, as jovens das classes populares mais escolarizadas e com maior expectativa relacionada ao

consumo e novas alternativas de trabalho em atividades ligadas ao comércio e serviços dentro do ramo de beleza, irão optar por outras ocupações com maior prestígio social; de outro lado, o emprego doméstico permanece como uma alternativa de trabalho para mulheres jovens e adultas, com baixa escolaridade e pouco domínio de “ferramentas e habilidades sociais valorizadas, tais como ‘comportamento social adequado’, falar corretamente e se vestir adequadamente para disputar as melhores posições no mercado de trabalho” (BRITES; PICANÇO, 2012, p. 138).

Tendo como pano de fundo as transformações recentes do mercado de trabalho brasileiro e as características do emprego doméstico analisadas no capítulo anterior, o objetivo deste capítulo é identificar as principais mudanças ocorridas nesta ocupação no Brasil metropolitano, através de análise longitudinal que cobre os anos de 1996 a 2013. Para tanto, o capítulo se divide em duas seções além desta introdução. Na seção 5.1, iremos analisar as mudanças no perfil das empregadas domésticas, enquanto na seção 5.2 focaremos as transformações no perfil ocupacional, procurando identificar as diferenças entre as domésticas e o total das ocupações, de gênero, de raça e entre as regiões metropolitanas.

Em prol da clareza nos gráficos e tabelas, optou-se por escolher quatro anos de análise, com intervalos de cinco anos entre eles: 1996, 2001, 2006 e 2011. As análises que não apresentam dados setoriais serão feitas também para o ano de 2013, que é o mais recente da série para a maior parte das regiões, conforme tratado no capítulo anterior. Essa decisão não afeta as conclusões sobre as tendências principais observadas no período em comparação com o caso de se usar todos os anos. A RMF ficou fora da série neste capítulo para preservar a análise das variações longitudinais, já que esta região começou a ser pesquisada somente em 2011.

5.1 MUDANÇAS NO PERFIL DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS

Nesta seção, iremos analisar as principais mudanças ocorridas no perfil das empregadas domésticas, destacando os aspectos de gênero, raça, posição no domicílio, escolaridade e faixa etária. O objetivo da seção é analisar, tendo como ponto de partida as características vigentes em meados da década de 1990, as mudanças no perfil das empregadas domésticas em geral, bem como verificar as proximidades e distanciamentos de trajetória com os demais setores e entre regiões.

A primeira característica importante a destacar é o crescimento no percentual de mulheres na estrutura ocupacional e a consequente diminuição da participação relativa

masculina entre os anos de 1996 e 2011. Este crescimento da participação feminina ocorreu com maior intensidade entre os anos de 1996 a 2006. O aumento do percentual de mulheres ocupadas ocorreu, principalmente, nos setores de comércio e serviços, com maior destaque para o primeiro, enquanto o setor industrial apresentou crescimento menos expressivo e a construção civil mostrou estabilidade (Tabela 1).

O destaque regional na expansão da ocupação feminina coube às RMPA e RMSP. Na região gaúcha a participação feminina no total dos ocupados, passou de 40,8% para 45,3%, o que equivale a um aumento de 11% no período 1996-2011. Por outro lado, a RMS foi a que apresentou o menor crescimento na proporção das mulheres ocupadas, passando de 45,6% para 46% da força de trabalho ocupada. Ainda que o setor industrial permaneça como grande empregador de mão de obra masculina, merece destaque que o crescimento da participação das mulheres neste setor, na RMPA (11%) e na RMSP (10%). Em contraposição, a RMR apresentou diminuição relativa no percentual de mulheres ocupadas na indústria (-4%). Outro ponto a ser assinalado é o aumento do percentual de mulheres ocupadas na construção civil. Apesar de essa participação permanecer baixo ela passou a registrar indicadores estatisticamente significativos em três regiões: RMBH (6,7%), RMSP (4,9%) e RMPA (4,6%).

Mesmo nos serviços domésticos, onde a predominância massiva de mulheres é um dado estrutural anterior, inclusive, ao ano de 1996, há evidência de crescimento na participação feminina em todas as regiões. Como consequência lógica, o montante relativo de homens empregados no setor diminuiu em todas as localidades, ao ponto que algumas regiões que apresentavam dados estatisticamente relevantes deixaram de apresentá-lo no ano de 2011. Estes são os casos das RMBH e RMS e do DF, em que os homens representavam pouco mais de 6% dos ocupados nos serviços domésticos. As localidades que ainda apresentaram estatísticas de participação masculina no setor em 2011 foram a RMR (6,0%) e a RMSP (3,7%), (Tabela 1).

Tabela 1 - Distribuição dos ocupados por sexo, segundo setor de atividade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 1996/2011 (%)

Regiões e setor de atividade	1996		2001		2006		2011		Var. 2011-1996 (p.p.)	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Belo Horizonte										
Total	42,5	57,5	43,9	56,1	45,2	54,8	45,2	54,8	2,7	-2,7
Indústria	28,7	71,3	28,9	71,1	31,4	68,6	29,7	70,3	1,0	-1,0
Comércio	35,8	64,2	38,5	61,5	40,8	59,2	45,9	54,1	10,1	-10,1
Serviços	45,5	54,5	46,0	54,0	47,8	52,2	48,6	51,4	3,1	-3,1
Construção Civil	(2)	96,0	(2)	96,3	(2)	95,9	6,7	93,3	6,7	-2,7
Serviços Domésticos	93,8	6,2	95,5	4,5	95,7	4,3	95,4	(2)	1,6	-6,2
Outros (1)	(2)	80,0	(2)	78,6	(2)	76,5	(2)	(2)	0,0	-80,0
Distrito Federal										
Total	45,5	54,5	46,6	53,4	47,3	52,7	47,0	53,0	1,5	-1,5
Indústria	29,8	70,2	30,1	69,9	39,2	60,8	32,0	68,0	2,2	-2,2
Comércio	39,2	60,8	39,4	60,6	40,7	59,3	43,6	56,4	4,4	-4,4
Serviços	42,6	57,4	44,5	55,5	44,7	55,3	46,7	53,3	4,1	-4,1
Construção Civil	(2)	96,8	(2)	95,9	(2)	96,6	(2)	93,7	0,0	-3,1
Serviços Domésticos	93,7	6,3	94,4	5,6	94,1	5,9	94,4	(2)	0,7	-8,3
Outros (1)	(2)	66,3	(2)	(2)	60,1	39,9	66,4	(2)	66,4	-66,3
Porto Alegre										
Total	40,8	59,2	42,8	57,2	44,3	55,7	45,3	54,7	4,5	-4,5
Indústria	31,5	68,5	33,1	66,9	33,1	66,9	34,1	65,9	2,6	-2,6
Comércio	39,9	60,1	41,2	58,8	44,4	55,6	47,8	52,2	7,9	-7,9
Serviços	41,6	58,4	44,1	55,9	45,8	54,2	47,8	52,2	6,2	-6,2
Construção Civil	(2)	96,1	(2)	97,7	(2)	97,1	4,6	95,4	4,6	-0,7
Serviços Domésticos	96,7	(2)	95,8	4,2	96,8	(2)	97,3	(2)	0,6	0,0
Outros (1)	(2)	92,0	(2)	87,7	(2)	(2)	(2)	(2)	0,0	-92,0
Recife										
Total	41,9	58,1	42,6	57,4	43,2	56,8	44,4	55,6	2,5	-2,5
Indústria	25,1	74,9	25,6	74,4	23,2	76,8	24,2	75,8	-0,9	0,9
Comércio	39,8	60,2	42,7	57,3	43,5	56,5	46,1	53,9	6,3	-6,3
Serviços	41,3	58,7	41,7	58,3	42,9	57,1	44,6	55,4	3,3	-3,3
Construção Civil	(2)	96,3	(2)	96,4	(2)	95,6	(2)	95,7	0,0	-0,6
Serviços Domésticos	92,4	7,6	91,7	8,3	91,4	8,6	94,0	6,0	1,6	-1,6
Outros (1)	22,6	77,4	24,8	75,2	26,7	73,3	48,2	51,8	25,6	-25,6
Salvador										
Total	45,6	54,4	46,2	53,8	46,1	53,9	46,0	54,0	0,4	-0,4
Indústria	24,1	75,9	26,5	73,5	26,4	73,6	25,0	75,0	0,9	-0,9
Comércio	42,0	58,0	43,5	56,5	45,7	54,3	49,1	50,9	7,1	-7,1
Serviços	45,2	54,8	45,5	54,5	45,8	54,2	47,4	52,6	2,2	-2,2
Construção Civil	(2)	95,1	(2)	95,5	(2)	96,2	(2)	95,2	0,0	0,1
Serviços Domésticos	93,4	6,6	93,0	7,0	94,2	5,8	95,1	(2)	1,7	-8,6
Outros (1)	29,0	71,0	(2)	77,1	(2)	71,9	(2)	(2)	-31,0	-71,0
São Paulo										
Total	41,5	58,5	43,2	56,8	45,0	55,0	45,5	54,5	4,0	-4,0
Indústria	31,9	68,1	32,5	67,5	34,8	65,2	33,7	66,3	1,8	-1,8
Comércio	38,2	61,8	40,5	59,5	42,8	57,2	46,1	53,9	7,9	-7,9
Serviços	42,6	57,4	43,8	56,2	45,5	54,5	47,5	52,5	4,9	-4,9
Construção Civil	4,1	95,9	(2)	96,1	(2)	96,3	4,9	95,1	0,8	-0,8
Serviços Domésticos	93,9	6,1	95,9	4,1	95,5	4,5	96,3	3,7	2,4	-2,4
Outros (1)	(2)	70,6	(2)	62,5	(2)	63,3	(2)	(2)	0,0	-70,6

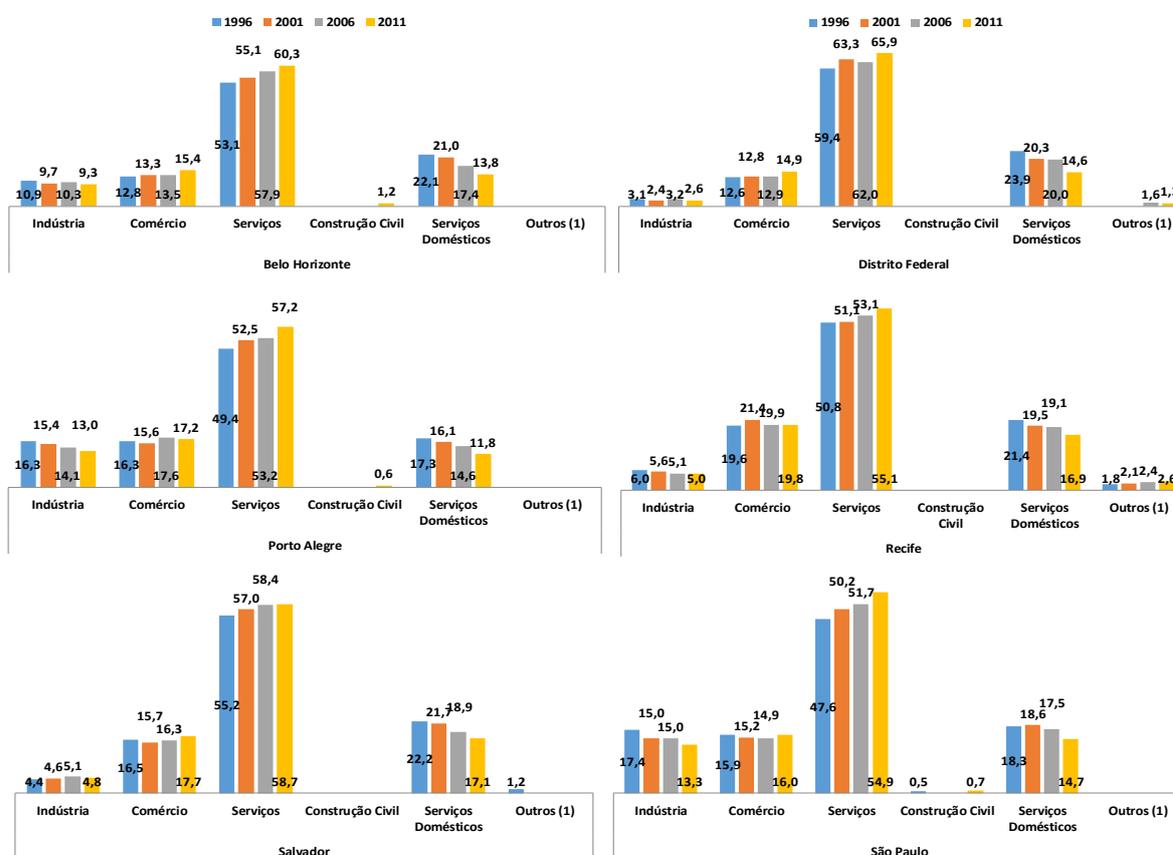
Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: 1. A série de dados da RMS inicia em 1997 e a da RMR em 1998; a série do DF termina em 2012. 2. No cálculo das variações as amostras sem desagregação serão consideradas como zero.

(1) Incluem agricultura, pecuária, extração vegetal, embaixadas, consulados, representações oficiais e outras atividades não classificadas (2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Em relação à distribuição das mulheres por setores, houve um crescimento do percentual nos serviços, sendo este o único setor que apresentou aumento constante para todas as regiões no período, com exceção do DF em 2006. O setor de serviços é o mais importante empregador de mão de obra feminina e essa importância vêm crescendo nos últimos anos, em que se destaca a criação de empregos em ramos como da beleza e higiene pessoal, conforme o Gráfico 21.

**Gráfico 21- Distribuição das mulheres ocupadas, segundo setor de atividade
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 1996/2011 (%)**



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: 1. A série de dados da RMS inicia em 1997 e a da RMR em 1998; a série do DF termina em 2012. 2. Quando o gráfico não fornece a informação, a amostra não comporta a desagregação para esta categoria (1) Incluem agricultura, pecuária, extração vegetal, embaixadas, consulados, representações oficiais e outras atividades não classificadas.

O comércio despontou como o segundo maior empregador de mão de obra feminina, posto que era ocupado pelos serviços domésticos em todas as regiões entre os anos iniciais, sendo ultrapassado pelo comércio no ano de 2006, nas RMPA e RMR, e em 2011 nas demais regiões. Essa mudança, no entanto, ocorreu sobretudo, em virtude do decréscimo da relevância dos serviços domésticos na estrutura ocupacional, o que examinamos mais

detidamente ao longo deste capítulo. A participação feminina no setor do comércio se manteve razoavelmente estável na maioria das regiões analisadas, sendo exceções o DF e a RMBH com aumento na participação de 2,3 p.p e 2,6 p.p, respectivamente, entre os anos de 1996 e 2011.

A participação feminina no setor industrial também apresentou relativa estabilidade, com viés negativo, em quatro das seis regiões - RMBH, DF, RMR e RMS - onde a variação no período foi inferior a 1,6 p.p. Nas RMPA e RMSP, todavia, houve uma diminuição mais intensa do percentual feminino no setor industrial, variando -4,1 p.p, na RMSP, e -3,3 p.p na RMPA. A diminuição da importância do setor industrial para a mão de obra feminina, ao mesmo tempo que houve um crescimento mais vigoroso dos serviços, evidencia a tendência de aumento da importância do setor terciário como empregador de mão de obra, conforme Pochmann (2012).

Os serviços domésticos estiveram na contramão do setor terciário, apresentando queda acentuada na parcela da ocupação feminina em todas as regiões, com destaque para os anos finais. Essa diminuição pode ser explicada por fatores já anteriormente levantados, como a queda do desemprego e o aumento da escolaridade, levando as mulheres, em geral as mais jovens, a buscarem oportunidades mais prestigiadas em outras ocupações. Em relação às diferenças regionais, a participação feminina neste setor estava acima de 20% para quatro regiões, (RMBH, DF, RMR e RMS) em 18,3% na RMSP e em 17,3% na RMPA, em 1996. Na década seguinte, este percentual reduziu-se para a faixa de 11,8% a 17,1%, sendo que o DF foi a região que apresentou maior queda, com diminuição de 9,3 p.p. entre 1996 e 2011. Os dados setoriais indicam, portanto, que o emprego doméstico vem diminuindo a importância como empregador de força de trabalho. Assim, mulheres anteriormente empregadas como domésticas migraram para o setor de serviços, principalmente, e para o comércio em menor percentual.

Também no perfil ocupacional das domésticas percebem-se os impactos das transformações econômicas e sociais ocorridas nas duas últimas décadas, com o crescimento da escolaridade das trabalhadoras. Conforme a Tabela 2, posições ocupacionais com exigência de instrução maior, como é o caso de “enfermeiras não diplomadas”, “babá” e “cuidador de idosos” passam a registrar significância estatística em 2005-2006. Por outro lado, a ocupação de “lavadeiras e passadeiras”, que apareceu nos indicadores dos anos 1996-1997, não é mais evidenciada no período recente. Essa mudança pode ser resultante da difusão de tecnologias no âmbito doméstico, principalmente a máquina de lavar roupas. Em 1997, 31,72% dos domicílios brasileiros possuíam máquina de lavar roupas, ao passo que em

2011 este percentual chegou a 50,99%, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do IBGE de 1997 e 2011.

Tabela 2 - Discriminação das mulheres ocupadas nos serviços domésticos, segundo as principais ocupações, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 1996/2013 (%)

Regiões e ocupação	1996 e 1997	Ocupações	2005 e 2006	Ocupações	2012 e 2013
Belo Horizonte					
Camareiros,Empregados Domésticos	73,4	Camareiros,Empregados Domésticos	60,4	Camareiros,Empregados Domésticos	52,6
Faxineiros,Lixeiros,Serventes	11,3	Faxineiros,Lixeiros,Serventes	22,7	Faxineiros,Lixeiros,Serventes	28,8
Lavadeiras,Passadeiras	6,8	Outras ocupações ou ocupações mal definidas	8,3	Enfermeiros não diplomados	8,8
Outras ocupações ou ocupações mal definidas	6,3	Enfermeiros não diplomados	4,2	Outras ocupações ou ocupações mal definidas	7,1
		Lavadeiras,Passadeiras	3,5		
Distrito Federal					
Camareiros E Empregados Domésticos	92,3	Camareiros E Empregados Domésticos	87,6	Camareiros E Empregados Domésticos	84,5
Lavadeiras	4,1	Outras Ocupações Ou Ocupações Mal Definidas	7,8	Outras Ocupações Ou Ocupações Mal Definidas	11,1
Porto Alegre					
-	-	Empregado doméstico nos serviços gerais	57,9	Empregado doméstico nos serviços gerais	48,7
-	-	Empregado doméstico faxineiro	17,5	Empregado doméstico faxineiro	18,5
-	-	Empregado doméstico diarista	10,7	Empregado doméstico diarista	13,6
-	-	Babá	6,9	Cuidador de idosos	10,2
-	-	Cuidador de idosos	5,2	Babá	6,9
Recife					
Camareiros,Empregados Domésticos	86,4	Camareiros,Empregados Domésticos	76,3	Camareiros,Empregados Domésticos	79,5
Faxineiros,Lixeiros,Serventes	6,9	Faxineiros,Lixeiros,Serventes	17,9	Faxineiros,Lixeiros,Serventes	17,2
Lavadeiras,Passadeiras	3,8	Lavadeiras,Passadeiras	3,8		
Salvador					
Camareiros,Empregados Domésticos	88,7	Camareiros,Empregados Domésticos	83,3	Camareiros,Empregados Domésticos	81,5
Faxineiros,Lixeiros,Serventes	5,2	Faxineiros,Lixeiros,Serventes	11,4	Faxineiros,Lixeiros,Serventes	15,2
Lavadeiras,Passadeiras	3,4				
São Paulo					
Camareiros,Empregados Domésticos	70,7	Camareiros,Empregados Domésticos	66,5	Camareiros,Empregados Domésticos	57,9
Faxineiros,Lixeiros,Serventes	17,8	Faxineiros,Lixeiros,Serventes	18,5	Faxineiros,Lixeiros,Serventes	28,8
Outras ocupações ou ocupações mal definidas	6,4	Outras ocupações ou ocupações mal definidas	10,3	Outras ocupações ou ocupações mal definidas	9,4
Lavadeiras,Passadeiras	3,0	Lavadeiras,Passadeiras	2,1	Cozinheiros	1,8
Cozinheiros	1,6	Cozinheiros	1,9		

Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: 1. A série de dados da RMS inicia em 1997e1998 e a da RMR em 1998 e 1999; a série do DF termina em 2011 e 2012. 2. Optou-se por não apresentar a série de dados da RMPA para os anos de 1996/1997 por recomendação dos responsáveis pela pesquisa, já que esta região mudou a metodologia de captação para os dados ocupacionais, passando a adotar a CBO do Ministério do Trabalho a partir de agosto de 2004.

Uma das transformações mais marcantes do período analisado refere-se ao rápido envelhecimento do perfil das empregadas domésticas. Tanto o total das trabalhadoras, como as empregadas nos serviços domésticos se concentram nas faixas que variam de 25 a 39 anos, para todos os períodos em todas as regiões. Ainda que essa mudança se observe em toda a estrutura ocupacional, o aumento dos percentuais de ocupadas domésticas nas faixas etárias mais velhas foi mais acentuado tendo em vista que, até 2001, as empregadas domésticas estavam mais concentradas em faixas etárias mais jovens quando comparadas com o total das

mulheres ocupadas, porém, a partir de 2006, houve uma ruptura com esse padrão e se verifica uma tendência à maior concentração das domésticas na faixa etária acima de quarenta anos, conforme a Tabela 3.

Tabela 3 - Distribuição do total das ocupadas e das ocupadas nos serviços domésticos, segundo faixa etária, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 1996/2013 (%)

Regiões e Faixa Etária	1996		2001		2006		2011		2013		Var. 2013-1996 (p.p.)	
	Total de Ocupadas	Serviços Domésticos	Total de Ocupadas	Serviços Domésticos								
Belo Horizonte	100,0	100,0										
10 a 15 Anos	1,9	4,9	0,9	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	-1,9	-4,9
16 a 24 Anos	24,3	31,7	22,9	25,0	19,9	15,1	16,9	6,3	16,7	(1)	-7,6	-31,7
25 a 39 Anos	43,8	36,8	41,6	39,7	41,1	41,3	41,7	36,5	41,0	32,7	-2,8	-4,1
40 a 49 Anos	20,1	16,1	22,6	21,2	23,4	24,7	22,8	30,0	22,8	30,4	2,7	14,3
50 a 59 Anos	7,5	6,9	9,7	9,6	12,0	13,8	14,7	21,5	15,1	25,2	7,6	18,3
60 Anos e Mais	2,4	(1)	2,3	(1)	3,1	(1)	3,9	5,6	4,1	7,1	1,7	7,1
Menores de 18 anos	5,1	11,3	3,0	5,6	2,0	(1)	1,3	(1)	1,5	(1)	-3,6	-11,3
Distrito Federal	100,0	100,0										
10 a 15 Anos	1,5	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	-1,5	0
16 a 24 Anos	26,5	43,5	23,4	31,6	20,2	20,2	17,2	10,5	16,5	9,2	-10,0	-34,3
25 a 39 Anos	44,8	36,0	44,3	44,3	44,6	46,9	43,7	41,1	43,8	41,0	-1,0	5,0
40 a 49 Anos	19,4	11,6	20,7	15,1	22,7	21,6	23,3	29,5	23,4	29,2	4,0	17,6
50 a 59 Anos	6,2	(1)	7,8	6,1	9,8	8,7	12,3	14,9	12,7	16,4	6,5	6,5
60 Anos e Mais	1,5	(1)	1,7	(1)	2,5	(1)	3,2	(1)	3,3	(1)	1,8	1,8
Menores de 18 anos	4,6	11,6	2,4	5,2	1,7	(1)	1,4	(1)	1,4	(1)	-3,2	-14,8
Porto Alegre	100,0	100,0										
10 a 15 Anos	1,1	(1)	0,7	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	-1,1	0
16 a 24 Anos	20,2	17,9	19,9	11,7	19,0	7,9	17,1	(1)	16,8	(1)	-3,4	-17,9
25 a 39 Anos	43,6	41,9	39,9	36,0	38,6	33,3	39,5	26,4	39,2	22,9	-4,4	-19
40 a 49 Anos	23,7	23,9	25,1	29,1	25,7	32,1	23,6	33,6	22,3	32,2	-1,4	8,3
50 a 59 Anos	9,1	10,3	11,5	16,6	13,3	21,0	15,4	28,0	17,2	32,7	8,1	8,1
60 Anos e Mais	2,4	(1)	2,9	5,2	3,1	5,3	4,1	8,3	4,3	9,5	1,9	1,9
Menores de 18 anos	3,9	6,5	2,7	(1)	1,9	(1)	1,8	(1)	1,8	(1)	-2,1	-8,6
Recife	100,0	100,0										
10 a 15 Anos	1,8	(1)	1,3	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	-1,8	0
16 a 24 Anos	21,2	27,6	19,2	19,0	16,3	11,7	15,2	6,5	14,7	(1)	-6,5	-27,6
25 a 39 Anos	44,2	42,0	43,7	44,3	43,5	45,5	41,4	40,2	41,1	37,3	-3,1	-7
40 a 49 Anos	21,2	17,7	22,6	21,5	24,3	27,5	24,2	32,0	24,3	34,7	3,1	17
50 a 59 Anos	8,8	7,3	10,3	9,7	12,1	11,6	14,2	17,2	14,9	19,0	6,1	6,1
60 Anos e Mais	2,7	(1)	3,0	(1)	3,4	(1)	4,7	(1)	4,9	(1)	2,2	2,2
Menores de 18 anos	4,5	7,6	3,1	4,5	1,4	(1)	1,2	(1)	1,0	(1)	-3,5	-11,1
Salvador	100,0	100,0										
10 a 15 Anos	2,4	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	-2,4	0
16 a 24 Anos	23,5	39,3	21,6	31,7	17,9	20,7	14,2	9,2	13,6	7,3	-9,9	-32,0
25 a 39 Anos	43,2	37,0	42,3	39,5	44,0	45,0	44,9	42,6	45,6	41,1	2,4	4,1
40 a 49 Anos	20,0	12,1	22,9	17,7	22,7	21,9	23,1	28,6	23,5	31,1	3,5	19
50 a 59 Anos	8,0	5,3	9,4	6,8	11,9	10,2	14,1	16,0	13,9	17,1	5,9	5,9
60 Anos e Mais	2,8	(1)	2,7	(1)	3,1	(1)	3,5	(1)	3,4	(1)	0,6	0,6
Menores de 18 anos	5,6	12,3	3,0	6,4	1,5	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	-5,6	-17,9
São Paulo	100,0	100,0										
10 a 15 Anos	2,2	2,7	1,2	(1)	0,7	(1)	0,5	(1)	(1)	(1)	-2,2	0
16 a 24 Anos	24,1	24,4	23,2	17,9	20,4	11,8	18,7	5,2	17,6	4,1	-6,5	-20,3
25 a 39 Anos	43,3	41,4	42,2	42,5	42,0	39,9	42,0	33,7	41,5	31,8	-1,8	-9,6
40 a 49 Anos	19,3	18,3	20,9	24,1	22,0	28,1	21,6	31,5	21,7	31,3	2,4	13
50 a 59 Anos	8,1	9,3	9,3	10,6	11,3	15,1	13,1	23,2	14,3	23,9	6,2	6,2
60 Anos e Mais	2,9	3,8	3,1	3,4	3,5	4,5	4,1	6,0	4,6	8,6	1,7	1,7
Menores de 18 anos	5,8	7,3	3,8	3,3	2,6	(1)	2,3	(1)	2,0	(1)	-3,8	-11,1

Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: A série de dados da RMS inicia em 1997 e a da RMR em 1998; a série do DF termina em 2012. 2. No cálculo das variações as amostras sem desagregação serão consideradas como zero.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Em 1996, aproximadamente 25% do total das ocupadas possuíam de 10 a 24 anos, sendo que cerca de 5% eram menores de 18 anos. Para as empregadas domésticas, o percentual de jovens nesta faixa etária era maior, em torno de 32%, e as menores de 18 anos concentravam 9,4% dessas empregadas. No outro extremo, o percentual de ocupadas acima de 50 anos era de 10,4% (média das regiões) e o das empregadas domésticas oscilava em torno de 7,2%. No DF, inclusive, não havia dados estatisticamente relevantes estatisticamente para as empregadas domésticas com mais de 50 anos.

Logo no início do século, percebem-se os sinais da inversão de posição que se completaria nos anos seguintes. Em 2001, o percentual na faixa etária de 10 a 24 anos caiu para 22% do total de trabalhadoras, enquanto para as ocupadas acima de 50 anos aumentou para 12,3%. Para as empregadas domésticas, estes percentuais passaram a corresponder a 23,8%, para a faixa de 10 a 24 anos, e 11,3% para a força acima de 50 anos. Há uma notável aproximação das proporções, ainda que as domésticas permanecessem mais concentradas na faixa etária mais jovem do que o total das ocupadas em 2001. Isto irá mudar na evidência de 2006: mesmo com nova diminuição do percentual de ocupadas mais jovens para algo em torno de 19%, o percentual das empregadas domésticas na faixa etária de 10 a 24 anos despenca para uma média de 14,6%, o que correspondeu a um decréscimo de 17,4 p.p. em apenas dez anos. Quanto à faixa etária acima de 50 anos, tanto o total das ocupadas quanto o das domésticas ficaram em torno de 15%. Assinala-se, por fim, que deixa de haver registro estatisticamente significativo de empregadas domésticas menores de 18 anos em todas as regiões pesquisadas nos dados de 2006.

Nos anos de 2011 e 2013, o processo de envelhecimento da população feminina seguiu seu ritmo de modo semelhante ao período precedente de modo que os percentuais das ocupadas nas faixas etárias mais jovem (10 a 24 anos) e mais velha (acima de 50 anos) chegaram, respectivamente, a 16% e 18%. Já o percentual de domésticas jovens deu novos saltos de crescimento, concomitantes com o rápido aumento da participação de mais velhas. Em 2011, cerca de 6,3% das empregadas domésticas eram jovens, passando para 3,3% em 2013 (cerca de um décimo da proporção de 1996). Em relação às mais velhas, a participação em 2011 era de cerca de 19%, passando para 26,6% em 2013 (cerca de quatro vezes maior do que a proporção de 1996).

Estes resultados corroboram a literatura, segundo a qual o aumento da escolaridade e da amplitude de novos serviços tem permitido que mulheres mais jovens optem por ocupações diferentes do emprego doméstico. Em relação aos aspectos regionais do processo de envelhecimento do emprego doméstico, cabe destacar que a maior diminuição do percentual de domésticas jovens ocorreu na RMBH, onde passaram de 36%, em 1996, para uma situação sem evidências estatisticamente relevantes em 2013. Na RMPA, essa variação foi a menor dentre as regiões provavelmente em função de apresentar o menor montante relativo de domésticas jovens no ponto de partida e ao longo de todo o período, não existindo mais evidência estatística de empregadas entre 16 e 24 anos já em 2011. Entre as domésticas mais velhas, cabe também destacar a RMPA, em que essa faixa passou de 10,3% do total em 1996, para 42,2% em 2013, ou seja, uma variação de 32 p.p. no período.

Em conjunto com o fenômeno do envelhecimento das domésticas, destacam-se as mudanças em seu perfil quanto à escolaridade, com o aumento da proporção de empregadas domésticas com maior nível de educação formal. Conforme a Tabela 4, em 1996, a imensa maioria das empregadas domésticas eram analfabetas ou possuíam o Ensino Fundamental Incompleto: cerca de 84% das trabalhadoras se encontravam nesta faixa de escolaridade. Em relação ao total das ocupadas, este percentual, ainda que elevado, era bem inferior ao das domésticas, ficando em torno de 42%. O percentual de trabalhadoras domésticas com Ensino Fundamental Completo e Médio Incompleto variava entre as regiões, de um mínimo de 9,4% (RMBH) a um máximo de 16,1% (RMPA), enquanto que, para o total das ocupadas, girava em torno de 17%. No terceiro grupo, as empregadas domésticas com Ensino Médio Completo ou Superior Incompleto apresentavam-se em número ínfimo, com evidências estatisticamente relevantes somente nas RMR e RMSP, ao passo que para o total das ocupadas, o percentual, girava em torno de 27%. No grupo de maior escolaridade, não se computou evidências estatísticas de domésticas em nível Superior Completo, o que para o total das trabalhadoras ficava em torno de 13%, conforme a Tabela 4.

Tabela 4 - Distribuição do total das ocupadas e das ocupadas nos serviços domésticos, segundo escolaridade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 1996/2013 (%)

Regiões e Escolaridade	1996		2001		2006		2011		2013		Variação 2013-1996 (p.p.)	
	Total de Ocupadas	Serviços Domésticos	Total de Ocupadas	Serviços Domésticos								
Belo Horizonte	100,0	100,0										
Analfabetas e Ensino Fundamental Incompleto	46,2	88,6	35,0	73,1	26,9	66,6	20,5	59,5	17,8	54,7	-28,4	-33,9
Ensino Fundamental Completo e Médio Incompleto	16,3	9,4	17,0	18,7	15,5	19,1	14,2	22,7	15,7	25,9	-0,6	16,5
Ensino Médio Completo e Superior Incompleto	24,8	(1)	33,7	8,1	40,6	14,2	43,2	17,4	43,7	19,2	18,9	19,2
Ensino Superior Completo	12,6	(1)	14,3	(1)	17,0	(1)	22,1	(1)	22,7	(1)	10,1	0,0
Distrito Federal	100,0	100,0										
Analfabetas e Ensino Fundamental Incompleto	36,6	79,5	27,9	70,0	23,0	56,9	16,8	49,7	15,9	50,4	-20,7	-29,1
Ensino Fundamental Completo e Médio Incompleto	16,6	16,1	16,8	20,9	15,9	24,2	13,6	23,2	13,1	23,3	-3,5	7,2
Ensino Médio Completo e Superior Incompleto	30,0	(1)	36,8	9,1	41,4	18,7	44,1	26,7	43,9	25,9	13,9	25,9
Ensino Superior Completo	16,8	(1)	18,6	(1)	19,7	(1)	25,6	(1)	27,1	(1)	10,3	0,0
Porto Alegre	100,0	100,0										
Analfabetas e Ensino Fundamental Incompleto	41,4	81,3	34,6	73,7	26,3	63,8	19,3	56,3	17,4	54,6	-24,0	-26,7
Ensino Fundamental Completo e Médio Incompleto	20,2	14,8	19,0	18,9	18,3	24,3	17,6	26,4	17,4	26,6	-2,8	11,8
Ensino Médio Completo e Superior Incompleto	26,3	(1)	32,8	7,4	40,2	11,7	44,1	17,1	45,4	18,7	19,1	18,7
Ensino Superior Completo	12,2	(1)	13,6	(1)	15,1	(1)	19,0	(1)	19,8	(1)	7,6	0,0
Recife	100,0	100,0										
Analfabetas e Ensino Fundamental Incompleto	42,7	84,5	38,0	81,7	30,1	70,3	22,8	60,8	21,8	60,6	-20,9	-23,9
Ensino Fundamental Completo e Médio Incompleto	15,8	11,2	15,8	12,2	14,7	16,2	12,8	19,1	12,9	19,9	-2,9	8,7
Ensino Médio Completo e Superior Incompleto	29,3	4,3	33,7	6,0	42,7	13,5	47,9	19,8	47,9	19,5	18,6	15,2
Ensino Superior Completo	12,1	(1)	12,5	(1)	12,6	(1)	16,5	(1)	17,5	(1)	5,4	0,0
Salvador	100,0	100,0										
Analfabetas e Ensino Fundamental Incompleto	42,5	85,9	32,6	73,6	24,0	58,5	18,6	49,5	18,1	48,8	-24,4	-37,1
Ensino Fundamental Completo e Médio Incompleto	13,7	10,8	15,3	17,6	14,7	20,6	13,4	23,0	14,2	23,8	0,5	13,0
Ensino Médio Completo e Superior Incompleto	32,3	(1)	39,0	8,8	46,6	20,9	52,0	27,2	53,0	27,3	20,7	27,3
Ensino Superior Completo	11,5	(1)	13,1	(1)	14,7	(1)	16,0	(1)	14,6	(1)	3,1	0,0
São Paulo	100,0	100,0										
Analfabetas e Ensino Fundamental Incompleto	42,8	86,2	35,7	74,7	26,8	63,8	20,7	57,6	19,2	55,7	-23,6	-30,5
Ensino Fundamental Completo e Médio Incompleto	18,5	10,9	18,1	16,4	15,3	19,9	14,7	21,2	14,0	21,7	-4,5	10,8
Ensino Médio Completo e Superior Incompleto	23,8	2,9	32,3	8,7	40,7	16,1	44,7	20,8	46,1	22,1	22,3	19,2
Ensino Superior Completo	15,0	(1)	13,8	(1)	17,2	(1)	20,0	(1)	20,7	(1)	5,7	0,0

Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: A série de dados da RMS inicia em 1997 e a da RMR em 1998; a série do DF termina em 2012. 2. No cálculo das variações as amostras sem desagregação serão consideradas como zero.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

O perfil de escolaridade, tanto das trabalhadoras domésticas como do total, passou por mudanças bastante importantes entre 1996 e 2013, em que se destaca a expressiva diminuição do percentual de domésticas com pouco ou nenhum nível de escolaridade e o crescimento daquelas situadas na faixa entre o Ensino Fundamental Completo e o Superior Incompleto. A diminuição das empregadas domésticas no grupo de Analfabetas ou com Ensino Fundamental Incompleto foi contínuo durante o período, decrescendo em cerca de 30,2 p.p na média das regiões, enquanto que, para o total das trabalhadoras, o decréscimo ficou em torno de 23,7 p.p. Em contrapartida, houve um crescimento relevante entre as domésticas com Ensino Fundamental e Médio Incompleto, em torno de 11,3 p.p.; e entre aquelas com Ensino Médio e Superior Incompleto, aproximadamente 20,9 p.p. Entre o total das trabalhadoras nesses níveis de escolaridade a variação foi de aproximadamente -2,3 p.p. e 18,9 p.p., respectivamente. Para a faixa de Ensino Superior Completo, não houve evidências entre as trabalhadoras domésticas em nenhuma das regiões, enquanto para o total das ocupadas ocorreu um aumento de aproximadamente 7 p.p.

Podemos notar, dessa forma, que o aumento da escolaridade das empregadas domésticas, resultou na migração das trabalhadoras com pouca ou nenhuma escolaridade, principalmente, para o nível educacional de Ensino Médio Completo e Superior Incompleto, e, em segundo lugar, para os níveis de Ensino Fundamental Completo e Médio Incompleto. Essa mudança ocorreu de forma contínua em todo o período, mas com maior profundidade entre os anos de 1996 e 2006. O aumento da escolaridade das empregadas domésticas ajuda a explicar o aparecimento estatístico de ocupações com maior especialização, como babás e cuidadoras de idosos.

No caso das particularidades regionais, cabe destacar a RMS, em que houve uma diminuição muito acentuada da proporção de domésticas Analfabetas ou com Ensino Fundamental em 37,1 p.p., passando de 85,9% para 48,4%, e, na contraparte um crescimento principalmente das empregadas com Ensino Médio Completo ou Superior Incompleto, que passou de nenhuma evidência estatística, em 1996, para 27,3% em 2013. Nessa região, o período de 2001 a 2006 registra maior crescimento das domésticas com Ensino Médio ou Superior Incompleto (12,1 p.p.).

Além do envelhecimento e do maior nível de escolaridade, de algum modo a ele vinculada, outra mudança importante no perfil das empregadas domésticas ocorreu na distribuição de sua posição no domicílio. Em 1996, praticamente a metade das domésticas, com exceção da RMPA, estava na posição de Filhas ou Outras. A categoria Outras - que reúne outro parente, agregado, pensionista, empregado doméstico, nenhuma das alternativas mas vive com a família - chegava a representar 55,7% no DF e 48,3% na RMS. No que tange ao total das ocupadas, a participação desses grupos na estrutura também era relevante, porém menor do que no caso das domésticas. Já as domésticas que eram Chefes em seus domicílios variavam entre 12,8% (DF) e 19,3% (RMR) do total. Em termos singulares, a categoria de Cônjuges aparecia como a mais importante, em geral, mas com ampla variação inter-regional entre 21,9% (DF) e 54,0% (RMPA) (Tabela 5).

Tabela 5 – Distribuição do total das mulheres ocupadas e das ocupadas nos serviços domésticos, segundo posição no domicílio, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 1996/2013 (%)

Regiões e Posição no Domicílio	1996		2001		2006		2011		2013		Var. 2013-1996 (p.p.)	
	Total de Ocupadas	Serviços Domésticos	Total de Ocupadas	Serviços Domésticos								
Belo Horizonte	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
Chefes	16,3	14,4	18,9	19,6	21,0	26,7	26,0	36,1	23,7	37,4	7,4	23,0
Cônjuges	39,8	32,6	41,3	37,8	42,3	44,3	36,7	40,8	39,8	44,8	0,0	12,2
Filhas	31,4	24,3	30,2	21,4	29,0	15,3	29,4	11,2	29,3	9,5	-2,1	-14,8
Outras	12,4	28,7	9,6	21,3	7,7	13,7	7,9	11,9	7,2	8,4	-5,2	-20,3
Distrito Federal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
Chefes	19,1	12,8	22,4	20,2	22,3	24,0	22,2	32,0	22,3	32,7	3,2	19,9
Cônjuges	39,6	21,9	40,6	28,7	43,3	35,9	45,3	41,7	45,2	42,3	5,7	20,4
Filhas	21,4	9,6	22,2	8,1	21,9	7,4	23,5	(1)	23,6	(1)	2,2	-9,6
Outras	20,0	56,7	15,0	43,1	12,5	32,7	9,1	20,6	8,9	19,7	-11,1	-36,0
Porto Alegre	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
Chefes	19,2	18,7	22,1	27,8	23,4	31,3	25,3	38,6	26,4	37,3	7,2	18,6
Cônjuges	51,3	54,0	51,3	51,4	49,2	51,8	48,3	48,7	47,6	52,3	-3,7	-1,7
Filhas	22,2	13,7	20,7	11,0	22,1	8,3	21,3	6,6	21,4	(1)	-0,8	-13,7
Outras	7,3	13,6	6,9	9,8	5,4	8,6	5,1	6,1	4,6	(1)	-2,7	-13,6
Recife	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
Chefes	18,9	19,3	20,5	23,5	23,1	29,9	24,9	35,0	25,0	37,9	6,1	18,6
Cônjuges	41,0	31,4	40,4	33,1	40,6	40,4	40,1	38,7	42,1	43,1	1,1	11,7
Filhas	28,6	22,3	29,1	20,5	27,8	16,1	26,4	13,9	25,1	9,8	-3,5	-12,5
Outras	11,5	27,0	10,0	22,9	8,5	13,6	8,5	12,4	7,9	9,2	-3,6	-17,8
Salvador	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
Chefes	20,1	14,2	23,6	20,4	24,7	25,2	26,7	34,1	25,4	34,7	5,3	20,5
Cônjuges	38,8	23,4	38,1	28,6	39,2	36,4	39,5	40,2	43,7	46,5	4,9	23,1
Filhas	23,0	14,1	23,3	13,7	25,2	14,1	25,6	13,2	23,9	9,7	0,9	-4,4
Outras	18,2	48,3	14,9	37,3	11,0	24,3	8,2	12,4	6,9	9,2	-11,3	-39,1
São Paulo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
Chefes	16,8	17,7	20,0	25,4	21,3	29,1	22,0	33,2	23,2	35,0	6,4	17,3
Cônjuges	44,7	40,8	44,1	45,0	45,3	48,3	46,2	51,3	46,0	52,7	1,3	11,9
Filhas	26,7	11,5	26,9	10,7	26,2	8,9	25,1	6,2	24,5	4,8	-2,2	-6,7
Outras	11,8	29,9	9,0	18,8	7,2	13,8	6,7	9,3	6,3	7,4	-5,5	-22,5

Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: 1. A série de dados da RMS inicia em 1997 e a da RMR em 1998; a série do DF termina em 2012. 2. No cálculo das variações as amostras sem desagregação serão consideradas como zero. 3. Outras: outro parente, agregado, pensionista, empregado doméstico, nenhuma das alternativas mas vive com a família.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

As mudanças ocorridas no mercado de trabalho entre 1996 e 2013, bem como as transformações socioeconômicas decorrentes da maior participação da mulher em atividades mercantis e o envelhecimento populacional, impactaram no perfil médio da posição das trabalhadoras no domicílio, mas com maior intensidade para as empregadas domésticas. Assim, houve um crescimento notável do percentual de domésticas que são chefes de família em todas as regiões consideradas, o que ocorreu também para o total das ocupadas, mas em patamares menores. Enquanto a participação destas se elevou em torno de 6 p.p., as domésticas apresentaram um crescimento de cerca de 19,7 p.p.. Em seguida, outra posição que apresentou crescimento entre as domésticas foi a de cônjuge, que passou de aproximadamente 34% na média das regiões para 47%, um aumento de 12,9 p.p.. Esta posição se manteve relativamente estável para o total das trabalhadoras.

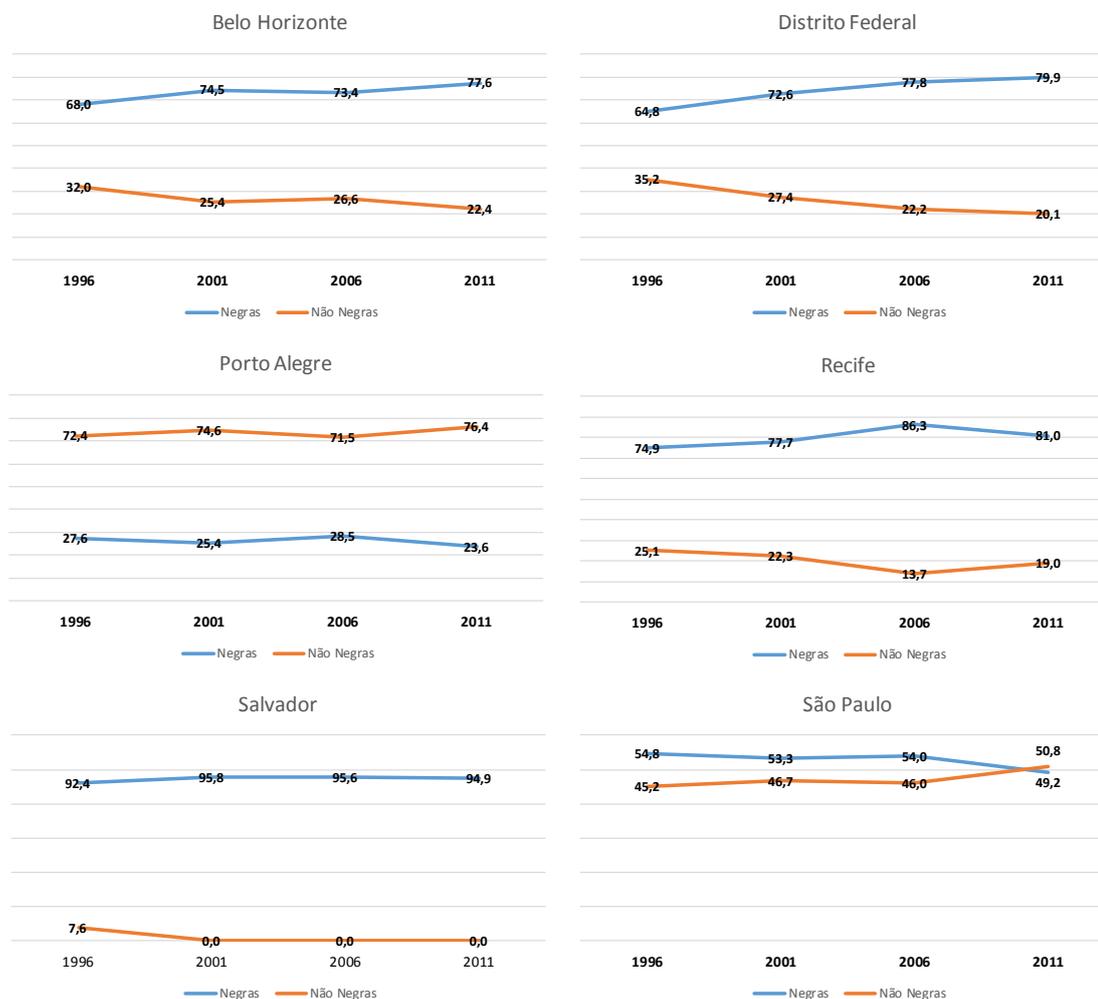
Se, por um lado, houve um aumento das empregadas domésticas ocupadas como cônjuges e, sobretudo, chefes de família, a contrapartida, por outro lado, foi a diminuição no

percentual de Filhas e Outras. A posição Outras apresentou a maior diminuição no período, em torno de 25 p.p. para a média das regiões, o que pode estar ligado à queda no percentual de domésticas que residem no domicílio, condição ainda bastante comum até o final dos anos 1990, mas que vem perdendo força nos anos recentes, conforme veremos na próxima seção. No comparativo com as ocupadas, houve uma diminuição menos acentuada desse total na classificação de Outras, (decréscimo de 6,6 p.p), mesmo porque sua importância já era bem menor do que no caso das domésticas na base de comparação. O percentual de ocupadas na posição de Filhas se manteve estável no período.

Em relação às singularidades regionais, cabe destacar que todas as localidades apresentaram o mesmo padrão de mudanças, com crescente presença de cônjuges e chefes de domicílios e diminuição no percentual de filhas e outras. O maior ritmo de crescimento da presença de chefes de família ocorreu entre as empregadas domésticas da RMBH, onde o aumento foi de 23 p.p., passando de 14,4%, em 1996, para 37,4% em 2013. A RMS se destacou pelo aumento do percentual de empregadas domésticas cônjuges, com crescimento de 23 p.p., e também pelo decréscimo da posição outras, com uma diminuição de 39,1 p.p. no período. Uma redução ainda mais expressiva da posição de Outras ocorreu no DF, onde o percentual diminuiu em 36 p.p., permanecendo, ainda assim, em nível bastante elevado quando comparado com as demais regiões e para o total das ocupadas. O DF se destaca também por apresentar os menores percentuais de domésticas empregadas como Filhas em todo o período analisado. Em 1996, somente 9,6% das domésticas estavam nesta posição domiciliar, diminuindo durante o período até não apresentar mais evidência estatística a partir de 2011.

Em relação às mudanças no perfil das empregadas domésticas, cabe ainda analisar a questão racial, tendo em vista que, conforme tratamos nos capítulos anteriores, os serviços domésticos são exercidos principalmente por mulheres negras, fenômeno radicado em nosso passado escravocrata. Entre os anos de 1996 a 2011, percebemos que houve, no geral, um aprofundamento das desigualdades raciais, que ocorre com crescimento relativo da participação das mulheres negras empregadas como domésticas e consequente diminuição das não negras, conforme o Gráfico 22.

Gráfico 22 - Participação das mulheres ocupadas no emprego doméstico por raça, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal (1996/ 2011)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: 1. A série de dados da RMS inicia em 1997 e a da RMR em 1998; a série do DF termina em 2012. 2. No cálculo das variações as amostras sem desagregação serão consideradas como zero.

As estatísticas raciais, no entanto, divergem em relação as regiões, em que se destaca a tendência de crescimento da participação das empregadas negras na RMBH, DF, RMR e RMS ao mesmo tempo em que houve uma diminuição do percentual de mulheres não negras. Entre estas regiões, portanto, houve uma tendência a profundidade do distanciamento das ocupadas negras e não negras, em que se destaca o DF, onde as empregadas negras apresentaram um crescimento constante no período, totalizando um aumento de 15 p.p na participação. Na RMBH a tendência de crescimento foi a segunda maior, 9,6 p.p. A RMS que apresentava evidências estatísticas para domésticas não negras em 1996 (7,6%) passou a não apresentar mais a partir de 2001.

Por outro lado, nas RMPA e RMSP, a tendência é o oposto, com crescimento da participação das empregadas não negras e diminuição das negras, porém de maneira menos

acentuada que nas demais regiões, com crescimento de 4 p.p. na participação das empregadas não negras na primeira região e de 5,6 p.p. na segunda. A RMSP foi a que apresentou tendência à equiparação entre as empregadas negras e não negras, o que ocorreu principalmente entre os anos de 2006 a 2011.

Ainda que o percentual relativo de mulheres negras ocupadas como domésticas tenha, no geral, aumentado quando comparado com as não negras, por outro lado, a importância da ocupação doméstica para a força de trabalho feminina negra apresentou diminuição entre os anos de 1996 a 2011. Esta queda ocorreu de maneira contínua durante o período e foi superior a diminuição da importância do emprego doméstico para a população feminina não negra para a maior parte das regiões, conforme a Tabela 6.

Tabela 6 - Distribuição das ocupadas por raça, segundo setor de atividade, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 1996/2011 (%)

Regiões e setor de atividade	1996		2001		2006		2011		Var. 2011 - 1996 (p.p.)	
	Negras	Não-Negras	Negras	Não-Negras	Negras	Não-Negras	Negras	Não-Negras	Negras	Não-Negras
Belo Horizonte										
Total	100,0									
Indústria	11,0	10,8	9,4	10,2	9,6	11,1	9,2	9,4	-1,8	-1,4
Comércio	10,5	14,8	12,0	15,1	13,0	14,1	15,5	15,2	5,0	0,4
Serviços	46,2	59,5	50,7	61,1	53,4	63,5	56,6	66,0	10,4	6,5
Construção Civil	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	0,0	0,0
Serviços Domésticos	31,3	13,6	27,0	12,7	23,2	10,3	17,4	8,0	-13,9	-5,6
Outros (1)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	0,0	0,0
Distrito Federal										
Total	100,0									
Indústria	3,0	3,2	2,4	(2)	3,1	3,2	2,6	(2)	-0,4	-3,2
Comércio	11,6	13,6	12,4	13,4	12,5	13,6	15,0	14,6	-3,4	1,0
Serviços	52,8	65,6	58,9	69,5	58,2	69,9	63,2	71,7	10,4	6,1
Construção Civil	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	0,0	0,0
Serviços Domésticos	31,6	16,5	25,0	13,5	24,1	12,5	17,1	9,2	-14,5	-7,3
Outros (1)	(2)	(2)	(2)	(2)	1,7	(2)	(2)	(2)	0,0	0,0
Porto Alegre										
Total	100,0									
Indústria	9,6	17,4	9,7	16,1	7,7	15,2	8,9	13,6	-0,7	-3,8
Comércio	9,8	17,3	8,9	16,5	13,5	18,3	13,8	17,6	4,0	0,3
Serviços	43,9	50,3	46,7	53,3	48,2	54,0	53,3	57,7	9,4	7,4
Construção Civil	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	0,0	0,0
Serviços Domésticos	35,8	14,4	34,4	13,7	30,4	12,1	23,4	10,3	-12,4	-4,1
Outros (1)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	0,0	0,0
Recife										
Total	100,0									
Indústria	5,4	6,8	5,5	5,8	5,0	5,3	4,7	5,6	-0,7	-1,2
Comércio	18,6	21,3	20,7	22,6	19,3	21,9	19,7	19,9	1,1	-1,4
Serviços	47,6	55,9	47,6	57,2	50,9	59,9	51,6	62,2	4,0	6,3
Construção Civil	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	0,0	0,0
Serviços Domésticos	26,1	13,9	23,6	12,2	21,8	10,8	20,4	9,8	-5,7	-4,1
Outros (1)	2,0	(2)	2,3	(2)	2,8	(2)	3,1	(2)	1,1	0,0
Salvador										
Total	100,0									
Indústria	4,1	5,5	4,4	(2)	4,9	(2)	4,8	(2)	0,7	-5,5
Comércio	16,3	17,0	15,6	16,4	16,2	17,4	20,2	20,2	1,1	3,2
Serviços	51,9	67,6	55,0	70,4	56,5	70,2	57,7	66,1	5,8	-1,5
Construção Civil	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	0,0	0,0
Serviços Domésticos	25,8	8,1	24,0	(2)	21,1	(2)	18,4	(2)	-7,4	-8,1
Outros (1)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	0,0	0,0
São Paulo										
Total	100,0									
Indústria	17,6	17,3	14,5	15,2	14,6	15,2	12,4	13,8	-5,2	-3,5
Comércio	13,7	16,9	13,2	16,2	14,0	15,4	15,3	16,4	1,6	-0,5
Serviços	37,4	52,5	41,9	54,4	43,8	56,0	50,0	57,3	12,6	4,8
Construção Civil	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	0,8	0,0	0,8
Serviços Domésticos	30,6	12,3	29,5	13,1	26,8	12,4	21,5	11,3	-9,1	-1,0
Outros (1)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	0,0	0,0

Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: A série de dados da RMS inicia em 1997 e a da RMR em 1998; a série do DF termina em 2012. 2. No cálculo das variações as amostras sem desagregação serão consideradas como zero.

(1) Incluem agricultura, pecuária, extração vegetal, embaixadas, consulados, representações oficiais e outras atividades não classificadas.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Em 1996, cerca de 30% da população feminina ocupada negra estava alocada nos serviços domésticos, sendo este o segundo principal setor em importância para as mulheres negras em todas as regiões, perdendo para os serviços, que empregava em torno de 47%. Em 2011, o percentual das mulheres negras ocupadas como domésticas passou para cerca de 20%, o que correspondeu a uma queda de 10 p.p. no período. Em contrapartida, houve um crescimento importante principalmente do setor de serviços para as ocupadas negras, variando no máximo de 12,5 p.p. na RMS, e no mínimo de 4 p.p. na RMR. Em relação às mulheres brancas, em torno de 13% das ocupadas estavam alocadas nos serviços domésticos em 1996, passando para cerca de 8% em 2011, correspondendo a uma variação de 5 p.p. no período.

Dentre as regiões, o DF se destacou por apresentar a maior queda na participação do emprego doméstico para a mão de obra das mulheres negras (14,5 p.p.), seguida da RMBH, com diminuição de 13,9 p.p. O menor decréscimo ocorreu na RMR (5,7 p.p.).

Os dados indicam, portanto, que o aumento da participação relativa das mulheres negras no total das ocupadas como domésticas (Gráfico 23), não ocorreu em função do crescimento da importância relativa deste setor para a população feminina negra (Tabela 6). Este movimento pode estar relacionado com as mudanças recentes no mercado de trabalho, onde as vagas foram ocupadas principalmente pelas mulheres negras e criadas entre os salários de baixa remuneração, conforme Pochman (2012).

Nesta seção, analisamos as mudanças no perfil das mulheres ocupadas como domésticas no período de 1996 a 2013, comparando-as com o total das demais ocupações, para indicadores de posição na ocupação, faixa etária, escolaridade, posição no domicílio e raça, tendo por pano de fundo a estrutura ocupacional por gênero. De maneira geral, podemos destacar que não houve mudanças relativas à participação por gênero, sendo que as mulheres permaneceram como praticamente a totalidade das trabalhadoras domésticas em todos os anos e regiões, ainda que este setor tenha perdido importância para o emprego feminino durante o período analisado. Quanto às posições ocupacionais no emprego doméstico, surgiram ocupações mais especializadas, como as de enfermeiras não diplomadas, cuidadoras de idosos e babás, deixando de haver evidências estatísticas para lavadeiras e passadeiras. Ocorreu acentuado envelhecimento no perfil etário das domésticas, com evidências de aumento, principalmente, para parcela das mulheres com mais de 50 anos de idade. Mudança profunda também aconteceu quanto à escolaridade, houve uma diminuição acentuada das empregadas com pouco ou nenhum nível de instrução formal, concomitantemente com o crescimento daquelas com nível médio e superior incompleto. Em relação à posição no domicílio, cresceu, principalmente, a fração de empregadas chefes de família e diminuiu a da categoria “outras”.

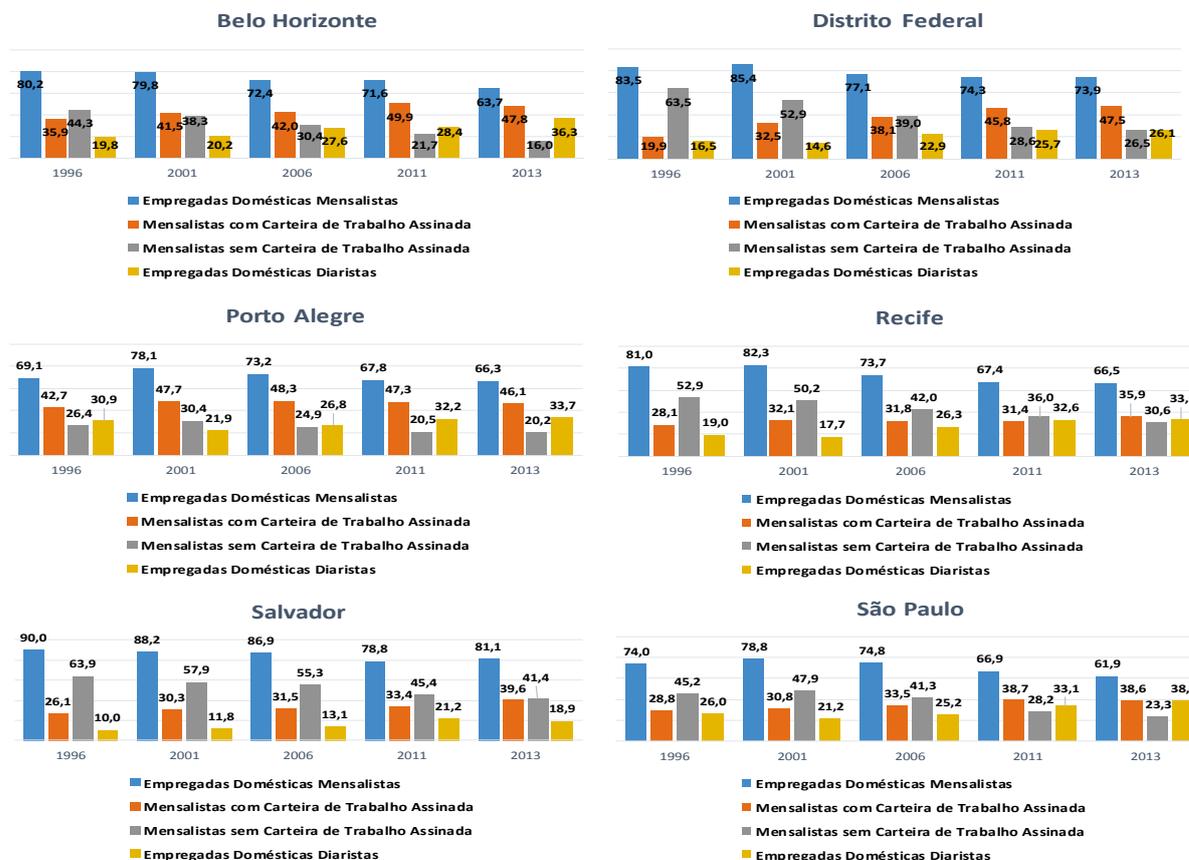
Por fim, no quesito racial, cabe destacar o aumento relativo da participação das mulheres negras na ocupação doméstica, apesar da diminuição da importância desta ocupação para a população feminina negra ocupada.

5.2. MUDANÇAS NO EMPREGO DOMÉSTICO NOS ANOS RECENTES

Na seção anterior analisamos os atributos pessoais das empregadas domésticas. A fim de completar a análise longitudinal do emprego doméstico no Brasil, nesta seção focaremos no perfil ocupacional desse emprego, identificando mudanças em indicadores de posição na ocupação, contribuição para a previdência social, tempo de permanência no emprego, rendimento e horas trabalhadas. Conforme veremos no decorrer desta seção, houve transformações marcantes em todos os aspectos analisados no sentido de maior formalização e melhorias na qualidade de emprego.

Uma das principais mudanças no perfil ocupacional das empregadas domésticas ocorreu na posição da ocupação em que se destaca a diminuição das empregadas mensalistas sem carteira. Em 1996, grande parte das empregadas domésticas estava alocada nesta posição, ou seja, seus empregadores estavam em condição ilegal, já que a carteira assinada foi uma das conquistas da primeira Lei das Domésticas de 1972, o que veremos no próximo capítulo. A diminuição das empregadas mensalistas sem carteira correspondeu a cerca de 23,1 p.p. no período, passando de aproximadamente 49,4% em 1996 para 26,3% em 2013 na média das regiões, conforme o Gráfico 23.

Gráfico 23 - Distribuição das empregadas domésticas segundo posição na ocupação, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 1996/2013 (%)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: A série de dados da RMS inicia em 1997 e a da RMR em 1998; a série do DF termina em 2012.

A queda da participação das domésticas mensalistas sem carteira decorreu de dois efeitos diversos, por um lado, houve o crescimento das mensalistas com carteira assinada e por outro, a elevação do percentual das diaristas. As empregadas mensalistas com carteira passaram de aproximadamente 30,3% para a média das regiões em 1996 para 42,6% em 2013, o que correspondeu a um aumento de 12,3 p.p.. Em relação as empregadas diaristas, elas correspondiam a cerca de 20,4% em 1996, passando para aproximadamente 31,1% em 2013, o que indica um crescimento de 10,7 p.p..

O crescimento do percentual das domésticas diaristas resultou na diminuição do total das mensalistas, que passaram de aproximadamente 79,6% em 1996 para 68,9% na média das regiões em 2013. Podemos supor alguns fatores, tanto do lado da demanda, como da oferta, que estejam relacionados ao aumento do percentual das diaristas e consequente diminuição das mensalistas. Em relação a demanda, se explicaria pela opção do empregador, tanto em diminuir os custos decorrentes da formalização do trabalho, como também pode estar ligado a maior difusão das tecnologias relacionadas ao âmbito doméstico, facilitando que o trabalho

seja realizado pelos próprios membros dos domicílios. Pelo lado da oferta, pode estar relacionado a opção das próprias empregadas entrantes, já que o trabalho como diarista permitiria maior flexibilidade nas jornadas, possibilitando principalmente às mulheres jovens a procurarem outros empregos de maior prestígio social, ou terem mais tempo para se dedicar aos estudos, além disso, conforme vimos no capítulo anterior, o trabalho na posição de diarista oferece maior rendimento por hora.

Deve-se notar ainda, algumas diferenças entre as regiões metropolitanas brasileiras. Entre as quais, se destaca o maior crescimento das empregadas domésticas diaristas quando comparado com as mensalistas com carteira para as RMBH, RMR e RMSP. O crescimento das empregadas diaristas ocorreu de forma acentuada nessas regiões, principalmente entre os anos de 2006 a 2013. A exemplo disso, na região metropolitana mineira, no biênio de 2011 a 2013 as empregadas diaristas apresentaram crescimento de 7,9 p.p., passando de 28,4% para 36,3% das ocupadas domésticas.

Nas demais regiões, o crescimento das mensalistas com carteira superou o das diaristas, em que se destaca o DF, onde o percentual de empregadas mensalistas com carteira apresentou crescimento de 27,6 p.p. entre os anos de 1996 a 2013, passando de 19,9% em 1996 para 47,5% em 2013. Esta região foi a que apresentou também a maior queda entre as empregadas domésticas mensalistas sem carteira (37 p.p.), passando de 63,5% para 26,5% no período.

Outra mudança importante foi o desaparecimento estatístico das empregadas que moram no domicílio - que, conforme vimos na seção anterior, compunham boa parte da ocupação domiciliar denominada de “Outras”. Conforme a Tabela 7, em 1996, em torno de 30,7% das empregadas domésticas mensalistas residiam no local de trabalho; esse percentual oscilava em torno de 41,5% para as trabalhadoras com carteira e de 31,2% para as sem carteira de trabalho, conforme a região. A participação das empregadas residentes no domicílio decresceu em todas as regiões, desaparecendo para fins de registros estatísticos relevantes em todas as localidades pesquisadas, a exceção do DF, em 2013. Neste ano, o DF ainda apresentou evidência para empregadas residentes no domicílio, sendo que 15,8% do total para as domésticas mensalistas e de 17,6% para as mensalistas com carteira de trabalho assinada. Não obstante, esta região, apresentou o maior percentual de trabalhadoras residentes no domicílio durante todo o período analisado, também registrou redução expressiva desta condição, pois, em 1996 54,7% das mensalistas eram residentes.

Tabela 7 - Proporção de empregadas domésticas que moram no domicílio onde trabalham, segundo posição na ocupação

Regiões e Posição na Ocupação	1996	2001	2006	2011	2013
Belo Horizonte					
Empregadas Domésticas Mensalistas	26,5	16,3	9,2	(1)	(1)
Mensalistas com Carteira de Trabalho Assinada	35,1	22,8	11,5	(1)	(1)
Mensalistas sem Carteira de Trabalho Assinada	19,5	(1)	(1)	(1)	(1)
Distrito Federal					
Empregadas Domésticas Mensalistas	54,7	37,4	30,0	18,3	15,8
Mensalistas com Carteira de Trabalho Assinada	60,8	41,2	35,6	20,4	17,6
Mensalistas sem Carteira de Trabalho Assinada	52,7	35,1	24,6	(1)	(1)
Porto Alegre					
Empregadas Domésticas Mensalistas	8,7	5,6	(1)	(1)	(1)
Mensalistas com Carteira de Trabalho Assinada	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Mensalistas sem Carteira de Trabalho Assinada	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Recife					
Empregadas Domésticas Mensalistas	22,4	18,2	7,1	7,7	(1)
Mensalistas com Carteira de Trabalho Assinada	24,9	20,7	(1)	(1)	(1)
Mensalistas sem Carteira de Trabalho Assinada	21,1	16,7	(1)	(1)	(1)
Salvador					
Empregadas Domésticas Mensalistas	46,0	33,4	18,2	(1)	(1)
Mensalistas com Carteira de Trabalho Assinada	48,2	38,7	24,6	(1)	(1)
Mensalistas sem Carteira de Trabalho Assinada	45,1	30,7	14,6	(1)	(1)
São Paulo					
Empregadas Domésticas Mensalistas	25,6	12,4	(1)	(1)	(1)
Mensalistas com Carteira de Trabalho Assinada	38,4	17,5	(1)	(1)	(1)
Mensalistas sem Carteira de Trabalho Assinada	17,4	9,1	(1)	(1)	(1)

Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: A série de dados da RMS inicia em 1997 e a da RMR em 1998; a série do DF termina em 2012.

Este desaparecimento estatístico das empregadas domésticas que residem no local de trabalho é compatível com a mudança no perfil etário e escolar que vimos na seção anterior. A considerável redução na parcela de jovens na ocupação doméstica é especialmente importante, pois o trabalho como empregada residente figurava como provável alternativa para jovens migrantes pobres e com baixa escolaridade, vindas da zona rural, além de também indicar resquícios de um passado escravocrata.

O virtual desaparecimento das domésticas que residem nos domicílios em que trabalham possui grande relevância socioeconômica. As posições domiciliar e ocupacional de empregadas residentes possuem características específicas. Ao residir em local de trabalho, que é o âmbito doméstico, as domésticas enfrentam maior dificuldade do controle da jornada e as relações afetivas tendem a se confundir com as profissionais, conforme tratado no capítulo 2. As domésticas que residem onde trabalham tendem a “fazer parte da família”; no entanto, seu espaço dentro do núcleo familiar é restrito a alguns locais - não podem sentar no sofá da sala, frequentar a piscina, fazer as refeições no mesmo local que os patrões - e os

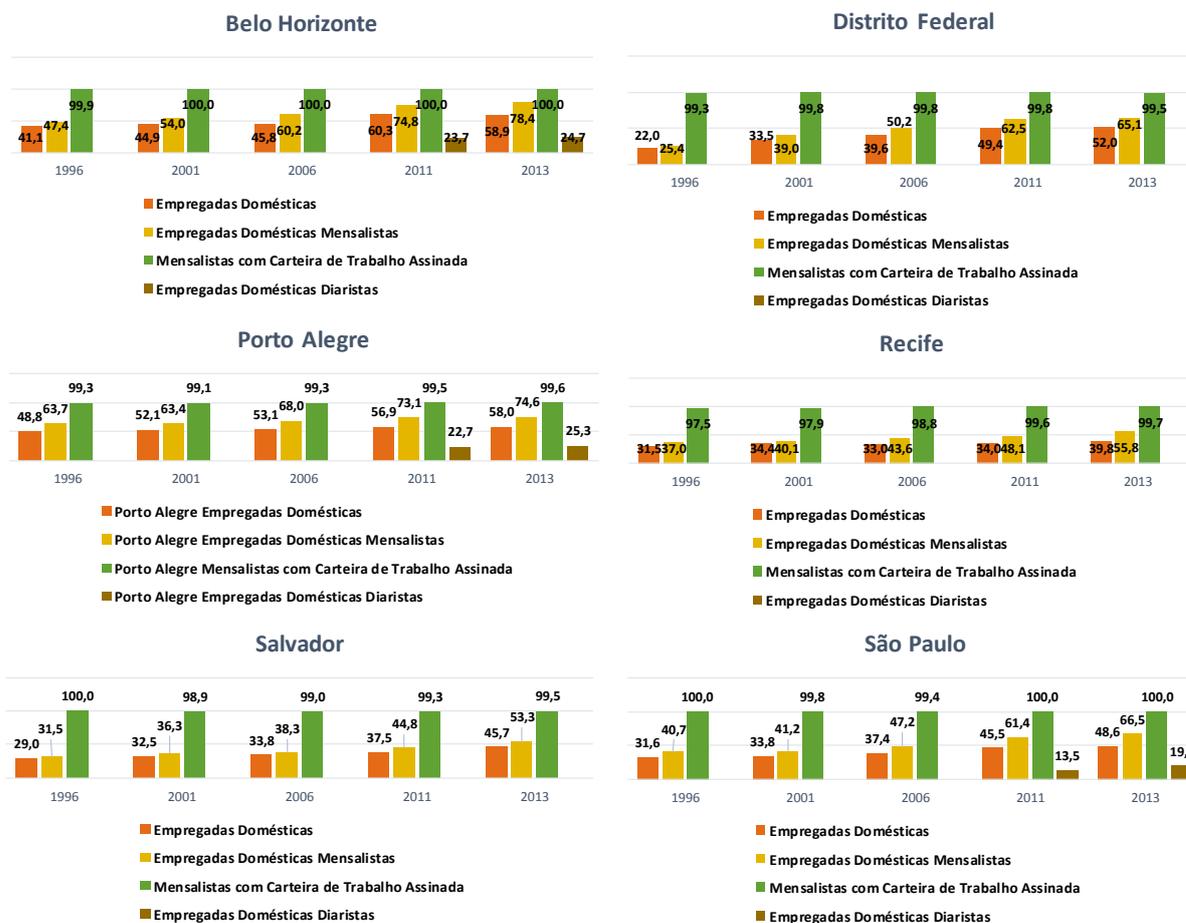
quartos em que dormem geralmente são lugares muito pequenos e mal ventilados, servindo também, como despensa e depósito da residência. Segundo Brites e Picanço (2014, p. 151), sobre o local destinado às empregadas domésticas:

[...] a localização, o tamanho, as formas de utilização e nomeação demarcam a distância social entre patro@s e empregad@s. “Quarto de empregada”, “banheiro de empregada”, “dependência de empregada”, são espaços de segregação, onde o respeito ensinado às crianças de classe média com as posses alheias desaparece. Isto é, os espaços destinados às empregadas na casa das patroas não respeitam a individualidade das trabalhadoras, podem estar cheios de entulhos, vassouras, baldes, coisas que “não prestam mais” ou que devem permanecer escondidas para não perturbar a ordem do lar.

A diminuição do percentual de trabalhadoras residentes no local de trabalho, portanto, representa um avanço no sentido da maior profissionalização da ocupação doméstica, sendo esta uma das primeiras reivindicações das organizações das trabalhadoras domésticas, conforme veremos no próximo capítulo. Outra mudança importante nos últimos anos foi o aumento do percentual de empregadas contribuintes para a previdência social, o que ocorreu de maneira contínua entre os anos de 1996 a 2013 para todas as regiões analisadas. Conforme o Gráfico 24, em 1996, as trabalhadoras protegidas pela previdência eram em torno de 34%, passando para 50,5% em 2013, o que corresponde a um crescimento de 16,5 p.p. no período. Das empregadas mensalistas, o montante era de 41% em 1996, passando para 65,6% em 2013, correspondente a um crescimento de 24,7 p.p..

Quanto às particularidades regionais, destaca-se que o maior crescimento das contribuintes domésticas ocorreu no DF, passando de 22% para 52% do total, o que correspondeu a um aumento de 30 p.p. no período. Por outro lado, a RMR foi a que apresentou menor crescimento no mesmo período, passando de 31,5% em 1996 para 39,8% em 2013, correspondente a um crescimento de somente 8,3 p.p. em quase duas décadas. Esta é a região com menor participação de contribuintes entre as ocupadas domésticas. Sobre as diferenças regionais, cabe destacar ainda a presença de empregadas domésticas diaristas contribuintes nos registros de 2011, o que ocorreu nas RMBH, RMPA e RMSP, com tendência de crescimento entre 2011 e 2013.

Gráfico 24 - Proporção de empregadas domésticas que contribuem para a previdência social segundo posição na ocupação, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 1996/2013 (%)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: A série de dados da RMS inicia em 1997 e a da RMR em 1998; a série do DF termina em 2012.

Quanto ao tempo de permanência no trabalho, de maneira geral, o emprego doméstico concentra maior percentual de trabalhadoras nas faixas de emprego com até seis meses e menor entre as que permanecem mais de cinco anos quando comparado com o total das trabalhadoras, o que indica uma maior rotatividade no setor. Essa característica, no entanto, também veio se modificando ao longo dos anos, ocorrendo uma menor concentração das empregadas domésticas na faixa de até seis meses de permanência no emprego, ao mesmo tempo em que houve um aumento daquelas alocadas na faixa de dois a cinco anos, mas principalmente entre as que trabalham mais de cinco anos. Entre os anos de 1996 a 2013, houve uma diminuição de cerca de 15,1 p.p. entre as empregadas domésticas com até 6 meses de permanência no emprego, enquanto a participação daquelas com dois a cinco anos aumentou em aproximadamente 4,6 p.p. no período e a das com mais de cinco anos evoluiu 13 p.p., conforme a Tabela 8.

Tabela 8 - Distribuição das mulheres ocupadas e das ocupadas como empregadas domésticas segundo tempo de emprego no trabalho principal, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 1996/2013 (%)

Regiões, Tempo de Emprego,	1996		2001		2006		2011		2013		Var. 2013 - 1996 (p.p.)	
	Total das ocupações	Serviços Domésticos	Total das ocupações	Serviços Domésticos								
Belo Horizonte	100,0											
Até 6 meses	23,6	35,5	21,8	31,5	20,8	26,2	16,5	17,1	17,0	14,2	-6,6	-21,3
Mais de 6 meses a 1 Ano	13,5	16,0	13,2	14,4	13,6	14,8	13,8	13,7	14,6	13,0	1,1	-3,0
Mais de 1 Ano a 2 Anos	15,9	15,1	14,2	16,0	14,6	14,4	16,3	15,5	16,2	15,6	0,3	0,5
Mais de 2 Anos a 5 Anos	18,9	15,3	20,3	18,5	19,4	19,6	21,2	21,6	21,0	22,4	2,1	7,1
Mais de 5 anos	28,1	18,0	30,5	19,7	31,6	24,9	32,1	32,1	31,2	34,8	3,1	16,8
Distrito Federal	100,0											
Até 6 meses	23,6	42,4	21,6	34,9	20,6	30,7	19,8	24,7	19,1	24,5	-4,5	-17,9
Mais de 6 meses a 1 Ano	12,8	16,1	12,8	16,9	12,8	16,6	15,0	15,6	13,7	15,2	0,9	-0,9
Mais de 1 Ano a 2 Anos	14,5	15,7	14,7	15,6	13,9	14,4	15,5	16,1	15,3	13,9	0,8	-1,8
Mais de 2 Anos a 5 Anos	17,8	13,3	18,6	17,0	19,4	17,3	17,9	18,0	18,9	19,2	1,1	5,9
Mais de 5 anos	31,5	12,6	32,3	15,7	33,4	21,0	31,9	25,7	33,0	27,2	1,5	14,6
Porto Alegre	100,0											
Até 6 meses	19,8	27,8	21,8	26,3	18,8	19,8	18,9	16,8	18,7	15,2	-1,1	-12,6
Mais de 6 meses a 1 Ano	14,6	17,7	13,7	15,2	12,5	14,0	13,5	12,4	12,8	12,0	-1,8	-5,7
Mais de 1 Ano a 2 Anos	16,1	17,1	14,3	14,8	15,4	14,5	14,9	14,6	15,7	14,4	-0,4	-2,7
Mais de 2 Anos a 5 Anos	19,7	17,3	19,9	18,8	20,9	21,1	20,6	21,6	20,6	20,8	0,9	3,5
Mais de 5 anos	29,8	20,1	30,3	24,9	32,4	30,6	32,1	34,6	32,3	37,7	2,5	17,6
Recife	100,0											
Até 6 meses	25,0	34,4	24,9	31,7	20,7	26,2	20,8	27,4	20,3	26,8	-4,7	-7,6
Mais de 6 meses a 1 Ano	12,4	14,3	13,1	15,1	13,1	14,1	14,5	14,5	13,7	14,9	1,3	0,6
Mais de 1 Ano a 2 Anos	14,0	15,1	13,5	12,8	12,9	13,2	14,2	13,9	15,7	13,8	1,7	-1,3
Mais de 2 Anos a 5 Anos	19,2	17,2	18,5	17,8	20,1	18,9	18,7	17,3	19,7	18,6	0,5	1,4
Mais de 5 anos	29,3	19,0	30,0	22,6	33,3	27,6	31,8	27,0	30,5	25,8	1,2	6,8
Salvador	100,0											
Até 6 meses	25,4	40,4	23,1	36,5	20,8	30,7	20,1	26,7	19,8	23,8	-5,6	-16,6
Mais de 6 meses a 1 Ano	12,6	15,4	13,2	15,2	12,6	15,9	13,2	15,8	14,4	15,8	1,8	0,4
Mais de 1 Ano a 2 Anos	13,6	14,2	13,7	13,5	15,2	15,3	16,5	17,0	16,5	17,4	2,9	3,2
Mais de 2 Anos a 5 Anos	17,3	15,0	18,7	15,5	19,4	17,5	20,1	19,1	21,0	18,3	3,7	3,3
Mais de 5 anos	31,1	15,0	31,4	19,2	32,0	20,5	30,1	21,3	28,4	24,8	-2,7	9,8
São Paulo	100,0											
Até 6 meses	25,9	33,9	25,7	31,6	23,8	27,1	23,1	23,7	20,6	19,6	-5,3	-14,3
Mais de 6 meses a 1 Ano	13,3	16,1	12,9	13,6	12,1	14,1	13,8	13,3	13,0	12,5	-0,3	-3,6
Mais de 1 Ano a 2 Anos	16,6	17,2	14,5	14,9	15,7	16,0	16,0	16,2	17,3	16,4	0,7	-0,8
Mais de 2 Anos a 5 Anos	18,1	15,4	19,5	18,7	20,3	19,4	19,7	19,6	21,1	21,6	3,0	6,2
Mais de 5 anos	26,1	17,4	27,5	21,2	28,1	23,4	27,4	27,2	27,9	29,8	1,8	12,4

Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: 1. A série de dados da RMS inicia em 1997 e a da RMR em 1998; a série do DF termina em 2012.

A tendência de diminuição relativa das ocupadas na faixa de até seis meses de permanência no emprego ocorreu também para o total das trabalhadoras, mas de maneira menos profunda do que para as empregadas domésticas. Além disso, houve um aumento da participação do total das trabalhadoras na faixa de dois a cinco anos (cerca de 2 p.p.) não houve alterações importantes no período em relação à faixa de cinco ou mais anos de permanência. Essa mudança levou a uma aproximação das distribuições do tempo de permanência no emprego entre do total das ocupadas e das domésticas no período.

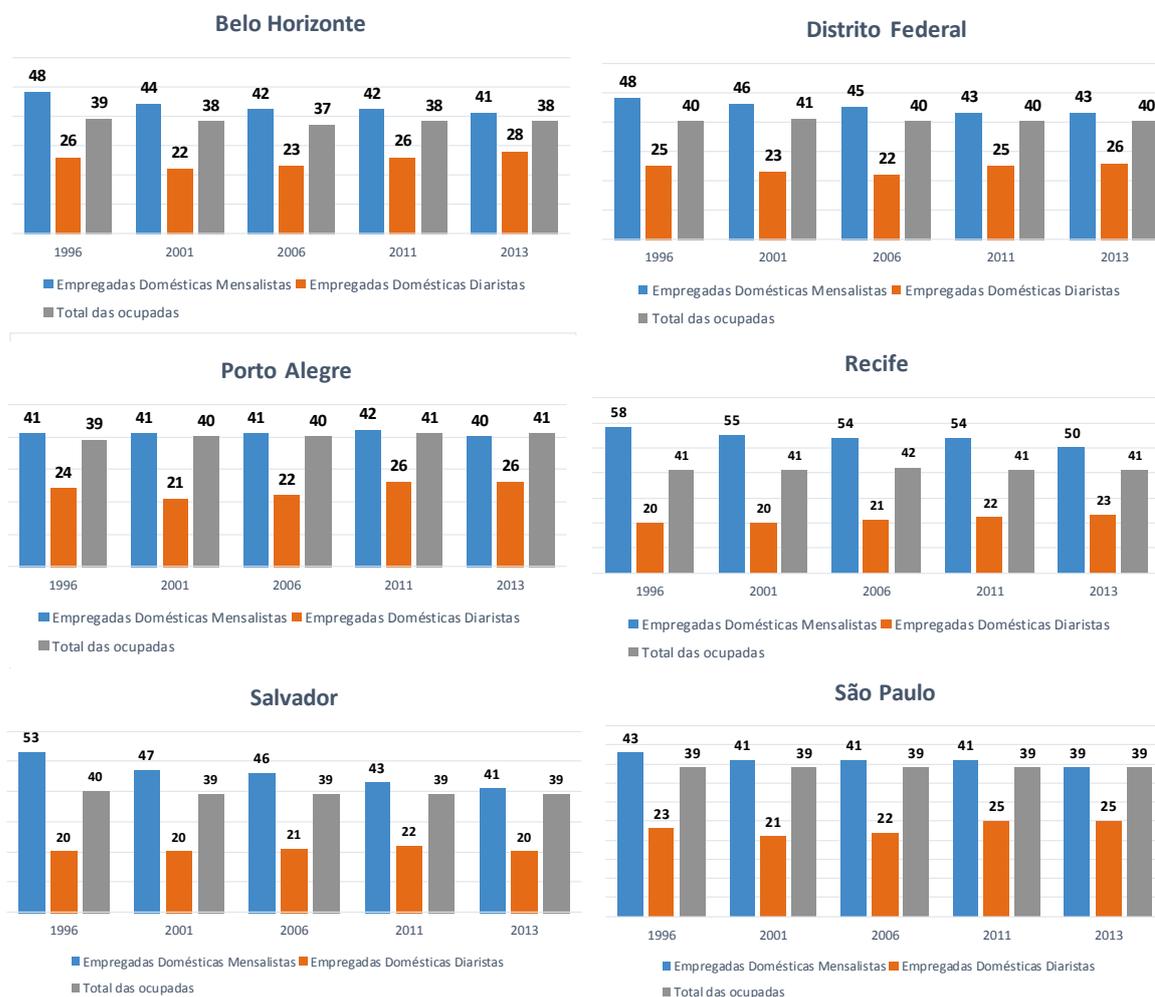
Quanto às diferenças regionais, a RMBH se destacou por apresentar a maior diminuição entre as empregadas domésticas com até seis meses de permanência no emprego, passando de 35,5%, em 1996, para 14,2% em 2013, o que correspondeu a uma diminuição de 21,3 p.p. no período. A RMPA foi a que apresentou o maior aumento entre as empregadas domésticas com mais de cinco anos de tempo de trabalho, passando de 20,1%, em 1996, para 37,7% em 2013, correspondente a um aumento de 17,6 p.p..

Destaca-se também o DF pela maior diminuição das diferenças entre o total das trabalhadoras e as empregadas domésticas nas faixas de permanência no emprego. Em 1996 enquanto 23,6% do total das trabalhadoras estavam concentradas em faixas de até seis meses de casa, as domésticas concentravam 42,4%, uma diferença de 18,8 p.p.. No outro extremo, a fração do total das ocupadas com mais de cinco anos de permanência era de 31,5% e a das domésticas, 12,6%. Durante o período, as empregadas domésticas aumentaram sua participação nas faixas acima de cinco anos em 14,6 p.p. e diminuíram a presença na faixa com até seis meses de trabalho em 17,9 p.p.. Ao mesmo tempo, o total das trabalhadoras nos mesmos níveis se manteve estável. Essa mudança causou a aproximação entre o total das domésticas com as demais trabalhadoras, passando para 5,4% nos estratos de até seis e 5,8% nos de acima de cinco anos.

Por outro lado, a RMR, apesar de ter evidenciado tanto diminuição entre as empregadas nas faixas de permanência inferiores e aumento nas superiores, registrou mudança menor do que a das demais regiões. No período de 1996 a 2013, houve uma diminuição de 7,6 p.p. entre as domésticas com até seis meses de permanência e aumento de 6,8 p.p. entre as que possuíam mais de cinco anos de casa. Nas demais regiões, as mudanças foram iguais ou superiores a 10 p.p..

Quanto às horas trabalhadas, vimos no capítulo anterior, que havia uma diferença importante entre as empregadas diaristas e as mensalistas em 2013, o que ocorre devido à natureza instável do trabalho das diaristas. A duração do trabalho das mensalistas, por outro lado, era bem mais intensa, superando inclusive a do total das trabalhadoras ocupadas. De todas as características do posto de trabalho doméstico, esta foi a que apresentou as menores mudanças entre os anos de 1996 a 2013, conforme o Gráfico 25.

Gráfico 25 - Horas semanais médias trabalhadas pelo total das ocupadas e pelas empregadas domésticas mensalistas e diaristas e total das mulheres ocupadas, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 1996/2013 (%)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: A série de dados da RMS inicia em 1997 e a da RMR em 1998; a série do DF termina em 2012.

Houve, durante o período de análise, uma relativa diminuição da duração média do trabalho das empregadas mensalistas, em torno de 6 horas semanais durante todo o período, o que as levou a se aproximar do total das mulheres ocupadas. As empregadas domésticas mensalistas, em 1996 exerciam jornadas de aproximadamente 49 horas semanais, ou seja, cinco horas acima do limite constitucional, houve uma diminuição constante no período, chegando a aproximadamente 42 horas entre as regiões em 2013. No caso das empregadas diaristas, e do total das trabalhadoras houve uma relativa estabilidade da duração média do trabalho, concentrando em cargas de 25 horas e 40 horas semanais, respectivamente.

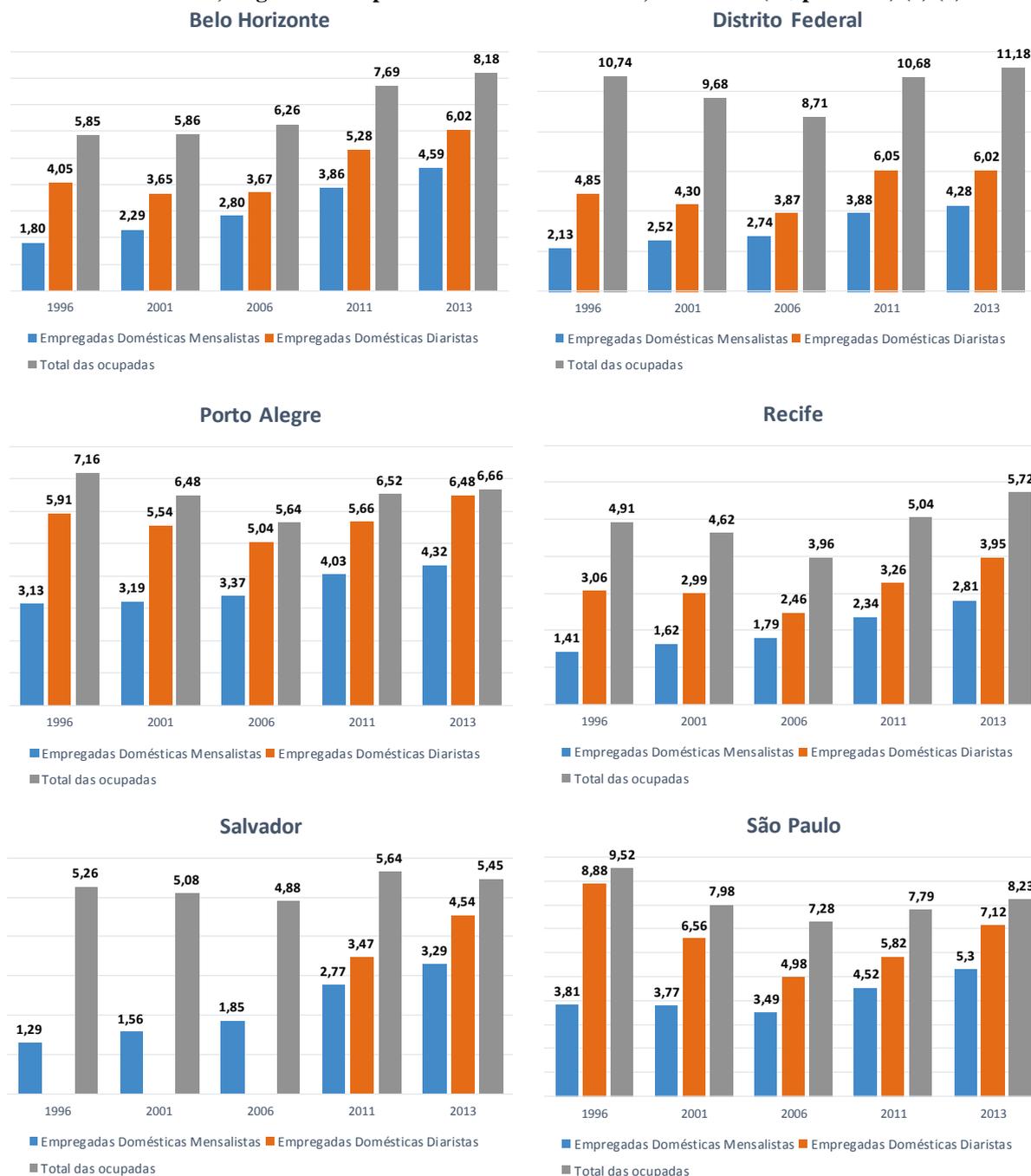
Destaca-se ainda, quanto às diferenças regionais a diminuição acentuada nas jornadas de trabalho das empregadas mensalistas nas RMS e RMR. As mensalistas da RMS exerciam cargas de 53 horas semanais em 1996, passando para 41 horas em 2013, o que correspondeu a

uma diminuição de 12 horas semanais na jornada de trabalho. Em relação a RMR, em 1996 a carga das domésticas mensalistas era de 58 horas semanais, passando para 50 horas em 2013, houve, portanto, uma diminuição de oito horas semanais da carga horária nesta região.

As mudanças na carga horária das trabalhadoras mensalistas podem estar associadas ao aumento da formalização do trabalho doméstico, como pode ser visto no crescimento da participação das mensalistas com carteira nessa ocupação. Além disso, conforme observado, houve uma diminuição considerável das empregadas que residem nos domicílios as quais tendem a realizar jornadas maiores do que a média, já que permanecem na casa do empregador durante a noite e, eventualmente, nos finais de semana.

Por fim, cabe destacar as principais mudanças relativas ao rendimento das empregadas domésticas quando comparado com o conjunto das trabalhadoras. Considerando os intervalos temporais selecionados, as regiões metropolitanas apresentaram um primeiro padrão geral relacionado ao rendimento médio real por hora caracterizado por uma diminuição no período de 1996 a 2001, que se aprofunda entre 2001 e 2006, recuperando-se somente entre 2006 e 2013. Esse comportamento, visualizado graficamente por uma curvatura em forma de “u”, vale para as empregadas diaristas e para o total das ocupadas. No caso das empregadas mensalistas, entretanto, a tendência foi diferente, e um segundo padrão geral de evolução do rendimento mostra crescimento constante em todo o período analisado, conforme o Gráfico 26.

Gráfico 26 - Rendimento médio por hora das empregadas domésticas mensalistas, diaristas e do total as trabalhadoras, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 1996/2011 (R\$ por hora) (1) (2)



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados tabulados pelo Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: 1. Excluídas as empregadas domésticas assalariadas que não tiveram remuneração no mês. 2. A série de dados da RMS inicia em 1997 e a da RMR em 1998; a série do DF termina em 202. 3. Quando o gráfico não fornece a informação, a amostra não comporta a desagregação para esta categoria

(1) Inflatores utilizados: IPCA/BH/YPEAD; INPC-DF/IBGE; INPC-RMF/IBGE; IPC-IEPE/RS; INPC-RMR/IBGE/PE; IPC-SEI/BA; ICV-DIEESE/SP (2) Em reais de novembro de 2012.

A diferença entre as tendências assinaladas, acarretou a aproximação dos rendimentos por hora das empregadas mensalistas com o total das trabalhadoras e das empregadas

diaristas. Em 1996, as domésticas mensalistas recebiam em torno de 31% da remuneração média do total das trabalhadoras e de 42% das empregadas diaristas; já em 2013, os rendimentos das mensalistas passaram a corresponder a 54% do total da remuneração das ocupadas e a 72% das diaristas. Esse crescimento foi contínuo para o período analisado.

Quanto aos diferenciais de rendimentos das domésticas diaristas e das ocupadas, não ocorreu mudanças marcantes no total do período de 1996 a 2013, apesar das variações entre os anos analisados. Ainda que tenham apresentado padrão de curvatura semelhante, na média das regiões as domésticas diaristas tiveram uma queda mais acentuada nos rendimentos no período de 2001 e 2006 do que o total das trabalhadoras, o que levou a um distanciamento dos rendimentos neste período. Em 1996, o rendimento das diaristas correspondia a aproximadamente 74% do total das trabalhadoras, passando a cerca de 65% em 2006. Entre os anos de 2006 e 2013, há uma recuperação dos rendimentos tanto das domésticas diaristas quanto do total das trabalhadoras, mas com maior profundidade entre as diaristas. Essa mudança leva a aproximação dos rendimentos das domésticas diaristas e do total das trabalhadoras para patamares semelhantes a 1996, passando a corresponder a cerca de 75%

Em relação às diferenças regionais, quanto aos rendimentos das domésticas mensalistas e o total das ocupadas, cabe destacar o DF como região onde as desigualdades salariais foram as maiores em todo o período, apresentando menor proximidade quando comparado com as demais regiões. Em 1996, os rendimentos das domésticas mensalistas equivaliam a 20% do total das ocupadas, passando a corresponder a 38% em 2013, o que equivale a um crescimento de 18p.p.. Por outro lado, a região que apresentou a maior proximidade entre os salários das domésticas mensalistas e do total das ocupadas foi a RMS, onde, em 1996 os rendimentos das mensalistas correspondiam a 25% do total das ocupadas, passando a 60% em 2013, um crescimento equivalente a 35 p.p..

No caso das diferenças regionais relativas aos rendimentos das domésticas diaristas e o total das ocupadas, cabe destacar a RMPA como a que apresentou maior queda nas desigualdades salariais. Em 1996 os rendimentos das diaristas na região gaúcha correspondiam a 83% do total das trabalhadoras, passando a 97% em 2013, ou seja, um crescimento de 15 p.p. no período. Por outro lado, na RMSP as domésticas diaristas diminuíram o rendimento médio de forma mais intensa do que o total das trabalhadoras no período de 1996 a 2013, levando ao aumento das desigualdades salariais, o que não ocorre para as demais regiões. A região paulista se destacou por apresentar o maior rendimento das ocupadas diaristas em 1996, que correspondia a 93% do total das ocupadas. Houve, no entanto, uma queda desta remuneração até 2006 de maneira acentuada, recuperando-se no

período de 2011 a 2013, porém não conseguindo alcançar os patamares do ano inicial, passando a equivaler a 87% do total das ocupadas em 2013.

Nesta seção analisamos as principais mudanças nas características da ocupação doméstica entre os anos de 1996 a 2013 para seis regiões metropolitanas brasileiras. Houve, durante o período, mudanças bastante importantes no mercado de trabalho do Brasil que também impactaram nas características do emprego doméstico. Destacam-se, a maior formalização do trabalho das domésticas, com o aumento das empregadas mensalistas com carteira de trabalho assinada. Além da redução expressiva das trabalhadoras domésticas que residem no domicílio onde trabalham e o crescimento da parcela que contribui para a previdência social, o que também ocorreu para as diaristas em algumas regiões. Quanto ao tempo de permanência no emprego, as empregadas domésticas apresentaram uma diminuição na rotatividade, decrescendo o percentual de trabalhadoras na faixa de até seis meses de tempo de trabalho e aumentando as que permanecem cinco anos ou mais no mesmo local. Em relação a duração do trabalho, notou-se uma diminuição importante para as empregadas mensalistas, ainda que permaneça bastante alta. Por fim, cabe destacar que, apesar da grande disparidade salarial entre as empregadas domésticas e o total das trabalhadoras, principalmente no caso das mensalistas, esta diferença apresentou diminuição no período.

Este capítulo e o anterior analisaram características do emprego e das empregadas domésticas brasileiras a partir de uma fotografia recente e de mudanças temporais nas últimas décadas. Identificamos avanços importantes nos últimos anos, apesar da grande precariedade do trabalho evidenciada no capítulo anterior. Uma das questões que demonstram a maior insegurança do emprego doméstico, quando comparado com as demais ocupações, é o tratamento diferenciado em relação às normas legais. O capítulo de fechamento desta dissertação, tratará sobre a questão dos avanços e desafios da legislação trabalhista brasileira relacionada ao emprego doméstico.

6 DESIGUALDADE DE DIREITOS E A LUTA DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS: TRAJETÓRIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

As iniciativas para regulamentar o emprego doméstico no Brasil ocorreram desde os anos que sucederam a abolição da escravidão e originaram a formação da classe trabalhadora livre no país. As primeiras formas de regulamentação apareceram a nível regional através de posturas e inscrições que objetivavam mais ao controle das empregadas do que à sua proteção. A nível nacional, a primeira lei que tratou exclusivamente sobre as empregadas domésticas foi a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Após, foram garantidos outros direitos dentro da Constituição Federal de 1988, e houve avanços principalmente nos anos 2000. A última conquista ocorreu em primeiro de junho de 2015, com a promulgação da Lei Complementar nº 150, conhecida como Lei das Domésticas, que trata exclusivamente sobre as empregadas domésticas substituindo a antiga regulamentação jurídica de 1972.

Apesar dos avanços ao longo dos anos, os direitos das empregadas domésticas foram conquistados de forma paulatina e restritiva. Isto ocorreu inclusive em momentos marcantes no desenvolvimento da legislação trabalhista a nível nacional, como na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, em que as empregadas domésticas não são contempladas, e na Constituição Nacional de 1988, que assegura somente alguns dos direitos dos garantidos às demais categorias. Mesmo em 2015, com a sanção da nova Lei das Domésticas, os direitos das empregadas ainda não se equipararam às demais trabalhadoras, apesar dos avanços importantes.

As conquistas das empregadas domésticas, apesar de restritas, resultaram de um processo de muita luta e organização dessas trabalhadoras, cujo marco se encontra na década de 1930, com a fundação da Associação Profissional das Empregadas Domésticas de Santos sob a liderança de Laudelina de Campos Melo. A história de luta das trabalhadoras domésticas, tanto para reconhecer a categoria como para garantir a equiparação de seus direitos com os demais trabalhadores, ocorreu através da articulação dos movimentos sindical, feminista e negro, representando uma nova forma de pensar a sociedade brasileira:

[...] o que está em questão não é simplesmente a inclusão das trabalhadoras através da conquista de direitos e equiparação aos (às) demais trabalhadores (as) no marco da sociedade brasileira. Está em questão também a discussão da sociedade brasileira enquanto uma sociedade que ao privilegiar a representação e interesses somente de uma parte da sociedade – sintetizada pelo mundo dos patrões – exclui, oprime e marginaliza uma outra parte (BERNARDINO-COSTA, p. 77-78, 2007)

A importância da luta das empregadas domésticas vai além de pensar na categoria em si, atingindo a questão da constituição de uma sociedade mais igualitária e inclusiva a partir da valorização dos trabalhos domésticos e da mão de obra feminina, em especial a negra. A partir deste preâmbulo, o presente capítulo tem como objetivo apresentar a evolução das leis trabalhistas concernentes ao emprego doméstico até a recente aprovação da Lei das Domésticas, traçando um paralelo com o movimento político das trabalhadoras domésticas. Para tanto, ele se divide em três seções. Na primeira seção, resgataremos um histórico da organização das empregadas domésticas e de sua luta política no Brasil. Na segunda seção, abordaremos a evolução da legislação trabalhista brasileira desde as primeiras regulamentações regionais através das posturas. Por fim, na terceira seção, serão destacadas as normas internacionais para regulamentação do emprego doméstico evidenciada na Convenção 189 e na Recomendação 201 da OIT.

6.1 DAS ASSOCIAÇÕES AOS SINDICATOS, UMA HISTÓRIA DE LUTAS

A evolução das leis trabalhistas concernentes ao emprego doméstico é um processo cujos fatores determinantes ainda estão por serem escrutinados em seus detalhes. Dentre esses fatores está a luta política das trabalhadoras domésticas e o papel de sua liderança, que em geral é invisível para a historiografia oficial. A história da formação das associações e sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil revela uma incomum conjugação de forças dos movimentos negro, feminista e sindical, tendo início na década de 1930 com a fundação da Associação Profissional de Empregados Domésticos, em Santos (SP), pela militante da Frente Negra Brasileira (FNB) Laudelina de Campos Melo. O objetivo principal de Laudelina era o reconhecimento jurídico da categoria doméstica, já que a falta deste as excluía tanto do direito à sindicalização, quanto da regulamentação do emprego doméstico (BERNARDINO-COSTA, 2007).

Laudelina, também conhecida como Nina, é uma referência na luta das empregadas domésticas e das mulheres negras no Brasil, tendo trabalhado como empregada doméstica desde os sete anos de idade. Além de militante do movimento negro, Laudelina foi filiada ao Partido Comunista, trabalhou como enfermeira voluntária durante a Segunda Guerra Mundial, e organizou grupos culturais e de resistência que visavam fortalecer a identidade e a solidariedade da população negra brasileira, como o Teatro Experimental do Negro (TEN), os bailes de debutantes para meninas negras, as escolas de bailado para meninas negras e

brancas, o baile Pérola Negra e os grupos de dança popular, folclórica e clássica (BERNARDINO-COSTA, 2007; AMNB, 2012).

A Associação das Empregadas Domésticas de Santos terá as suas atividades suspensas durante o Estado Novo e será reaberta nos anos 1950. Nesta época já se mostrava importante a articulação do movimento das domésticas com o movimento negro, sendo que o tema da regulamentação do trabalho doméstico foi discutido no I Congresso Negro Brasileiro, que ocorreu no Rio de Janeiro em 1950, sob organização do Teatro Experimental Negro. Nos anos 1960, o movimento das trabalhadoras domésticas irá ganhar dimensão nacional, a partir da atuação da igreja católica junto a Juventude Operária Católica (JOC), (BERNARDINO-COSTA, 2013; ALBERNAZ; AZEVEDO, 2013).

A articulação com a JOC será determinante para a configuração de um movimento nacional classista, a partir da formação de grupos de discussão em vários municípios brasileiros e da fundação de Associações, entre as quais a de Campinas, também fundada por Laudelina, do Rio de Janeiro, de Recife e de São Paulo, dentre outras. A principal bandeira levantada entre os anos 1960 e 1980 era a do reconhecimento do serviço doméstico como categoria profissional e, conseqüentemente, do seu direito à sindicalização, igualando-se com as demais categorias. As questões de gênero e raça serão colocadas em segundo plano nesse momento, muito embora aparecessem, por exemplo, na associação do quarto de empregada, na maioria das vezes pequeno e mal ventilado, com a relação da “casa grande e senzala”. Uma das campanhas do movimento enfatizou a importância das empregadas terem suas próprias residências, rompendo com a relação de “membro da família” e profissionalizando a relação de trabalho. A aliança com o movimento sindical e com a Igreja Católica foi importante para ampliar o movimento em termos nacionais, o que viabilizará o Primeiro Congresso Nacional da Categoria em 1968 (BERNARDINO-COSTA, 2007).

A importância dada pelo movimento das trabalhadoras domésticas para a questão do reconhecimento da categoria profissional está no cerne de seu envolvimento com o movimento sindical, tendo levado à sua participação na formação da Central Única de Trabalhadores (CUT). Assim, as associações das empregadas domésticas estiveram presentes no Congresso Nacional dos Trabalhadores (CONCLAT) realizado no município de São Bernardo do Campo (SP) em 1983 e que deu origem à CUT. A presidenta da Associação das Empregadas Domésticas do Rio de Janeiro, Anazir Maria de Oliveira (Zica), foi eleita como uma das coordenadoras desse congresso (BERNARDINO-COSTA, 2007).

No início dos anos 1980 havia uma certa desconfiança em relação à articulação com o movimento feminista, muito provavelmente porque que as mulheres de classe média,

envolvidas no movimento feminista e que enxergam o mercado de trabalho como forma de emancipação, são as “patroas” das empregadas domésticas. Conquanto tal desconfiança ainda esteja presente, isto não impediu uma importante articulação entre os movimentos das empregadas domésticas e feminista, que se fortalece principalmente no Quinto Congresso Nacional das Trabalhadoras Domésticas em Recife, em que a ONG feminista SOS Corpo prestou assessoria à organização do evento. A partir de então, consolida-se o apoio das feministas às empregadas domésticas, que se manterá, principalmente, nos trabalhos da Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988. Na Constituição de 1988, apesar de excluídas da maioria dos direitos constitucionais assegurados aos demais trabalhadores, as empregadas domésticas conquistaram o direito de se organizar em sindicatos (BERNARDINO-COSTA, 2007).

Com a formação dos sindicatos das trabalhadoras domésticas, ganham maior relevância as pautas feministas e raciais, ancoradas principalmente na ação dos sindicatos de Campinas e da Bahia. A partir do Sexto Congresso Nacional das Trabalhadoras Domésticas, em 1989, é criada a Federação das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), presidida atualmente por Creuza de Oliveira. A Fenatrad é filiada à CUT e à Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e dos Serviços (CONTRACS) desde 1999.

Em nível internacional, as trabalhadoras domésticas se articulam através das ações da OIT, da Unicef e da Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) (BERNARDINO-COSTA, 2007). A CONTRAHLO foi fundada em 30 de março de 1988 em Bogotá, Colômbia, data em que atualmente é celebrado o “Dia das trabalhadoras domésticas”, e conta atualmente com a participação de 13 países membros. A mobilização internacional através da CONTRAHLO é de grande importância na promoção do trabalho decente para as trabalhadoras domésticas e para a erradicação do trabalho infantil. Por meio de grupos de trabalhos e conferências as empregadas domésticas se articularam para a criação da Convenção 189 e Recomendação 201 da OIT, ainda não ratificada no Brasil e que iremos tratar na terceira seção deste capítulo (OIT, 2011B).

6.2 DOS CÓDIGOS DE POSTURAS A PEC DAS DOMÉSTICAS: TRAJETÓRIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA SOBRE O EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL

As primeiras normas jurídicas sobre o emprego doméstico no Brasil, apareceram na década de 1880, com o crescimento da mão de obra livre no país, na esfera de códigos de posturas adotadas pelas municipalidades. Estes visavam mais à proteção dos empregadores e

ao controle das empregadas do que propriamente à sua segurança, incorrendo em penas de multas para os empregadores e detenção às empregadas que não cumprissem as regulamentações. Além disso, possuíam normas específicas de controle higienista, especialmente para as amas de leite, que deveriam fazer exames médicos admissionais e periódicos.

As posturas foram adotadas por diversos municípios brasileiros, sendo que as primeiras regulamentações, encontradas no estado do Piauí, previam matrícula e carteira de trabalho e estabeleciam direitos e obrigações (BERNARDINO-COSTA, 2007). Também são encontrados registros em municípios do Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro e em Salvador e São Paulo. Em geral, as normas definiam a obrigatoriedade de matrículas em livros e o registro da conduta dos criados e criadas em cadernetas (TELLES, 2013).

Em relação ao município de São Paulo, segundo Telles (2013), as posturas definiam a obrigatoriedade do registro das empregadas domésticas, contendo nome, idade, sexo, naturalidade, filiação, cor, estado civil, classe de ocupação e outras características que o empregador julgasse importante para a prova da identidade do empregado. Além disso, as posturas exigiam o registro das condutas das empregadas, bem como do seu estado de saúde. Dessa forma, os registros serviam como referência dos empregados aos futuros patrões, que poderiam se “precarer” acerca de quem estariam “colocando no convívio da família”.

Entre as normas que regulamentavam o emprego doméstico no município de São Paulo, estão, ainda, a obrigatoriedade do registro em livro pelo patrão, que incorria em multa caso não o fizesse e a aplicação de multa para os patrões que induzissem as criadas a “práticas fora dos bons costumes” que desrespeitassem a sua “honra”. Essas normas demonstravam uma tentativa de abolir práticas usuais do tempo da escravidão. Ao regular o trabalho livre, também serviam para o controle da conduta e da moralidade das empregadas, estabelecendo como justas causas para demissão a embriaguez habitual, as saídas da casa do patrão para passeio ou negócio sem a sua licença, a gravidez da empregada solteira, dentre outras. As normas também definiam penalidades às empregadas domésticas: a mais grave era atribuída às que abandonassem as casas sem o aviso prévio de oito dias, caso este em que deveriam pagar multa de 30 mil réis e oito dias de prisão (TELLES, 2013). As posturas demonstram o quanto o poder político estava comprometido em controlar a população mais pobre com o intuito de formar uma sociedade burguesa dentro dos padrões europeus. Foram, todavia, de difícil implementação. Segundo Telles (2013, p. 133),

[...] As posturas emergiam no processo de consolidação e de organização da hegemonia social da burguesia cafeeira, que impunha seu modo de vida e seus valores numa complexa estrutura normalizadora. As elites da capital projetavam em lei seus sonhos de transformação social, penetrados pelo ideal europeu de civilização e de progresso, procurando disciplinar e administrar as relações de trabalho mediante a formulação de normas rígidas e leis policialescas que dificilmente se aplicariam à realidade. Os registros nos livros apontam para a grande dificuldade dos patrões em adequar os agentes livres do serviço doméstico às suas necessidades e expectativas. Indicam também que os trabalhos de alimentação, limpeza da casa, cuidado de crianças, lavagem, costura e engoma das roupas constituíam os alicerces do mundo social e político das elites e classes médias e urbanas.

A primeira norma jurídica de abrangência nacional que tratou sobre o emprego doméstico no Brasil foi o Decreto Lei nº 3.708, de 27 de fevereiro de 1941. Esta norma, além de definir o emprego doméstico, estabeleceu como obrigatório o uso da Carteira Profissional e definiu os requisitos para a sua expedição, quais sejam, a prova de identidade, o atestado de vacina e de saúde (que deveria ser renovado a cada dois anos caso o empregado não permanecesse com o mesmo empregador), e o atestado de boa conduta emitido pela autoridade policial.

O Decreto estabeleceu um conjunto de direitos e deveres de ambas as partes da relação de emprego fixou, por exemplo, direito ao aviso prévio, definindo que deveria ser concedido sempre após seis meses de contratação, tanto pelo empregado quanto pelo empregador, no período de oito dias. Caso uma das partes não cumprisse essa obrigação, deveria pagar indenização correspondente a oito dias de salário (BRASIL, 1941). Estabeleceu a obrigatoriedade de tratamento mútuo de “maneira respeitosa, e o pagamento salarial em dias definidos (BRASIL, 1941). Muito embora o Decreto nº 3.708 não tenha tratado de questões como o enquadramento da categoria na previdência social e o direito à sindicalização, ele constituiu um avanço importante para as empregadas domésticas. Não chegou, entretanto, a entrar em vigor, sendo revogado pelo Decreto Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A CLT, em seu artigo sétimo, excluiu as empregadas domésticas e os trabalhadores rurais do âmbito de sua regulação, vale dizer, de uma série de direitos estabelecidos para outras categorias de trabalhadoras, como carteira de trabalho, jornada de 8 horas, período de descanso, salário mínimo, direito de greve e os direitos à sindicalização e à realização de acordos coletivos de trabalho, dentre outros. Ao ficarem sem regulamentação trabalhista a partir da CLT, a normatização aplicável às empregadas domésticas permaneceu dentro do Direito Civil.

Nos anos 1960 houve intenso movimento para a inclusão das empregadas domésticas no rol dos assistidos pela CLT e pelas demais leis trabalhistas. Esses movimentos foram frutos de uma conjugação de forças que se iniciou nos anos 1930 e que se expressariam em resistência à ordem social excludente. Conforme lembra Bernardino-Costa (2007, p.233):

A partir da década de 1930 do século passado, começamos a constatar a existência de atores sociais negros/negras e trabalhadoras domésticas demandando direitos sociais, mas não somente como mecanismos de inclusão, mas como instrumentos para se pensar um outro estado nacional a partir do reconhecimento daqueles (as) que foram silenciados e ignorados pela República.

Entre as iniciativas parlamentares registradas na década de 1960 se encontra a Lei Orgânica da Previdência Social (Lei nº 3.807 de 26 de agosto de 1960), em que o emprego doméstico é acolhido. A partir desta lei, o Decreto nº 48.959 – A, de 19 de setembro de 1960, aprovou o “Regulamento Geral da Previdência Social”, tornando as empregadas domésticas beneficiárias facultativas do regime de previdência social nos artigos 4º e 8º (SANTOS, 1982). A filiação na previdência social, conforme consta no artigo 8º, “far-se-á mediante requerimento do interessado ao Instituto a que corresponder a sua atividade” (BRASIL, 1960).

A filiação facultativa à previdência social foi revogada pela Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que tornou obrigatória a inclusão das empregadas domésticas no Regulamento da Previdência Social. Esta lei tratou exclusivamente sobre o emprego doméstico, sendo resultante do ativismo das organizações das empregadas domésticas (BERNARDINO-COSTA, 2007). Ela foi regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973, que definiu também a regulamentação da profissão de doméstica, com direito à carteira de trabalho assinada e a férias anuais remuneradas de 20 dias úteis após transcorridos 12 meses de trabalho. Ao serem incluídas na previdência social, as trabalhadoras domésticas passaram a ter direito à aposentadoria por invalidez, velhice ou tempo de serviço, e a receber pensão por morte, auxílio doença e auxílio maternidade. Seus dependentes passaram a poder requerer o auxílio reclusão, dentre outros benefícios previdenciários (SANTOS, 1982).

Ainda assim, as empregadas domésticas permaneceram sem a garantia de vários direitos trabalhistas previstos para as demais categorias, como, por exemplo, a contribuição para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), salário mínimo, horário de trabalho, repouso semanal, aviso prévio e 13º salário. Além disso, a Lei nº 5.859, estabeleceu em seu Artigo 1º que o empregador poderia exigir, para a admissão do empregado, “Atestado de boa

conduta” e “Atestado de saúde”. O Decreto nº 71.885 fixou que o “Atestado de boa conduta” deveria ser “emitido por autoridade policial, ou por pessoa idônea, a juízo do empregador” e que o “Atestado de saúde” deveria ser “subscrito por autoridade policial médica responsável” (BRASIL, 1973). A faculdade patronal de exigência de atestados indica a continuidade do espírito das primeiras regulamentações do trabalho doméstico através das posturas, a necessidade tanto de garantir a “segurança” do empregador como de controle das trabalhadoras domésticas pelo Estado.

Após as conquistas resultantes da Lei de 1972, novos avanços nos direitos das empregadas domésticas ocorrerão somente a partir da Constituição Federal de 1988; no entanto, como antes, esses direitos serão parciais. O artigo 7º da Carta Magna elenca os direitos constitucionais dos trabalhadores rurais e urbanos em seus trinta e quatro incisos, regulamentando os direitos trabalhistas e previdenciários. Desse rol de direitos, somente nove se aplicam às empregadas domésticas, conforme o Parágrafo Único do artigo 7º da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988). “São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social”.

Os incisos que contemplam a categoria doméstica estabelecem o direito ao salário mínimo nacional; a irredutibilidade do salário; décimo terceiro salário; repouso remunerado, preferencialmente aos domingos; férias remuneradas; licença maternidade de 120 dias; licença paternidade; aviso prévio de 30 dias e aposentadoria. No artigo 8º da Constituição Federal, também ficou assegurada a todas as categorias de trabalhadores, o direito à sindicalização, o que representou uma grande vitória às associações de empregadas domésticas e sua luta histórica pela sindicalização desde a década de 1930. Dentre os direitos do artigo 7º que não foram atribuídos às empregadas domésticas, estão: relação de emprego protegida, sem despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro desemprego; fundo de garantia; piso salarial; adicional noturno; salário família para os seus dependentes; semana de trabalho de 44 horas semanais, com jornada não superior a oito horas; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo em cinquenta por cento à normal; redução dos riscos ao trabalho; adicional de periculosidade; assistência a creche; reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho; seguro contra acidentes de trabalho; proibição de diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).

Após a promulgação da Constituição Federal, as organizações das empregadas domésticas permaneceram na luta pela equiparação dos direitos trabalhistas, em que se destaca o Projeto de Lei (PL) nº 1.626, de 07 de março de 1989, de autoria da deputada

Benedita da Silva, que estabelecia o FGTS obrigatório, a obrigatoriedade de utilização do livro ponto, pagamento de adicional de horas extras, seguro desemprego e salário família dentre outros.

O projeto ainda estava em tramitação na Câmara Federal quando foi aprovada a Lei nº 10.208 de 23 março de 2001, que tornou facultativo o acesso ao FGTS, o qual deveria ser requerido pelo empregador para se tornar efetivo, e estabeleceu o direito ao seguro-desemprego para as trabalhadoras dispensadas sem justa causa por um período de três meses de forma contínua ou alternada, no valor máximo de um salário mínimo. Este benefício poderia ser concedido somente às empregadas inscritas no FGTS que estivessem trabalhando como domésticas por um período mínimo de 15 meses nos 24 meses anteriores à data contados da dispensa sem justa causa (BRASIL, 2001). Essa lei foi considerada uma derrota política das trabalhadoras, já que o projeto da deputada Benedita da Silva era mais avançado em termos de direitos trabalhistas.

Em 2006, o debate sobre a extensão dos direitos das trabalhadoras domésticas ganhou força com a promulgação da Medida Provisória nº 284, de 6 de março, que foi convertida na Lei nº 11.324, de 19 de julho. Segundo Bernerdino-Costa (2007), o diálogo que deu origem à MP foi realizado entre o governo, os sindicatos das empregadas domésticas e a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), visando a maior formalização da categoria e propondo para tanto a dedução das despesas do INSS no imposto de renda do empregador. Estas regras alteraram o art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, estabelecendo a limitação da dedução do Imposto de Renda para um empregado doméstico por declaração, aplicada somente para as Declarações de Ajuste Anual e limitada a um salário mínimo mensal.

Outras normas sancionadas através da Lei nº 11.324 alteraram a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, vetando ao empregador descontar do salário despesas com alimentação, vestuário, higiene e moradia; estabelecendo o direito a férias remuneradas de 30 dias com acréscimo de pelo menos 1/3 do salário normal após 12 meses de trabalho; e vetando a dispensa arbitrária sem justa causa da empregada doméstica gestante desde que confirmada a gravidez até cinco meses após o parto. Além disso, outra conquista foi a revogação da alínea “a” do art. 5º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que trata sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos. Essa alínea excluía as empregadas domésticas do escopo da Lei, tirando-lhes o direito ao repouso semanal de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e nos feriados civis e religiosos, e a remuneração em dias de feriados (BRASIL, 2006).

Durante a discussão da Lei aprovada em julho de 2006, entraram em pauta outros temas para a equidade dos direitos do trabalho. O Legislativo havia aprovado, além das normas acima, outras seis normas que acabaram vetadas pelo presidente da república. Entre os vetos, cabe destacar três que tratavam do salário família, da inclusão obrigatória da categoria no FGTS e aplicação de multa rescisória de 40% sobre os depósitos para o empregador que demitir sem justa causa, e do direito ao seguro desemprego sem condicionalidade da opção pelo FGTS. Entre os argumentos utilizados para o veto destes direitos, se encontravam a possibilidade de onerar o empregador, o que incorreria em maior informalidade e desemprego, e a natureza do emprego doméstico, que segundo o texto do veto se diferencia dos contratos de trabalho em geral:

Desta feita, entende-se que o trabalho doméstico, por sua própria natureza, exige um nível de fidúcia e pessoalidade das partes contratantes muito superior àqueles encerrados nos contratos de trabalho em geral. Desta feita, qualquer abalo de confiança e respeito entre as partes contratuais, por mais superficial que pareça, pode tornar insustentável a manutenção do vínculo laboral. Assim, parece que a extensão da multa em tela a tal categoria de trabalhadores acaba por não se coadunar com a natureza jurídica e sociológica do vínculo de trabalho doméstico (BRASIL, 2006)

Os argumentos utilizados para o veto do Executivo à ampliação dos direitos das empregadas domésticas se repetem desde as primeiras leis trabalhistas que excluíram as domésticas de seu escopo acarretando a desvalorização do trabalho doméstico pela sociedade.

Após a lei de julho de 2006, novas conquistas importantes das empregadas domésticas ocorreram através do Decreto nº 6.841, de 12 de junho de 2008, que regulamentou os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata sobre “a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para a sua eliminação”. O art. 3º da Convenção 182 descreve quais seriam consideradas as principais formas de trabalho infantil, e, conforme a alínea “d”, são aqueles “trabalhos que, por sua natureza ou circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança” (OIT, 1999). O Decreto também aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil – lista TIP, em que o serviço doméstico aparece dentre as atividades com riscos ocupacionais e para a saúde²³. Já o art. 4º prevê como as autoridades

²³ Nos prováveis riscos ocupacionais envolvidos na execução do emprego doméstico indicados pela TIP estão: “esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral, sobrecarga muscular e queda de nível”. Dentre os prováveis riscos à saúde alencados pela TIP, estão: “afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo

competentes deveriam proceder, junto com as associações de trabalhadores, para a definição dos trabalhos precários e como localizá-los.

Em continuidade com a luta pela equiparação dos direitos das trabalhadoras domésticas, em 2010, a Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República, constituiu um grupo de trabalho para a realização de estudos sobre os impactos socioeconômicos no caso de aprovação da equidade de direitos das trabalhadoras domésticas. A Secretaria também promoveu reuniões e debates em conjunto com os Ministérios da Fazenda e da Previdência do Trabalho, a Casa Civil e a Fenatrad (AMN, 2012).

Os movimentos favoráveis ao tratamento isonômico das empregadas domésticas levaram à elaboração, pelo deputado federal Carlos Bezerra, da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 478, de 2010, prevendo a revogação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal. Essa alteração levaria à total equiparação dos direitos das empregadas domésticas com as demais categorias trabalhistas. A PEC nº 478 foi substituída, em 14 de dezembro de 2012, pela PEC nº 66, apelidada de “PEC das Domésticas”, que alterava o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, ficando este com a seguinte redação:

São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XVIII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (BRASIL, 2013, p.1).

A PEC das Domésticas, que foi sancionada em 2 de abril de 2013 como Emenda Constitucional nº 72, incluiu, entre os benefícios já previstos pela Constituição Federal, os seguintes: a proteção do salário na forma de lei; jornada de trabalho de no máximo oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais; adicional de hora extra no mínimo 50% superior ao salário normal; redução dos riscos do trabalho por meio de normas de saúde; reconhecimento das convenções e acordos coletivos²⁴; proteção em face à automação; proibição de diferenças salariais por critério de idade, cor ou estado civil; proibição de

vigília-sono; DORT/LER; deformidades na coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias” (BRASIL, 2008).

²⁴ Até o momento da realização desta dissertação, havia duas Convenções Coletivas de Trabalho da categoria doméstica depositadas no Sistema de Negociação Coletivas de Trabalho – Mediador. Uma delas, registrada em 03 de novembro de 2014, foi firmada entre o Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região, representando patronal, e o Sindicato das Empregadas e Trabalhadoras Domésticas de Jundiaí e Região, representante das trabalhadoras. A outra, registrada em 20 de fevereiro de 2014, foi firmada entre o Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região, representante patronal, e o Sindicato das Empregadas Domésticas de Araraquara e Região, representante das trabalhadoras.

discriminação por deficiência; e proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos (BRASIL, 2013).

Outros direitos previstos pela PEC ficaram para serem regulamentados em lei própria, quais sejam: relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, prevendo indenização compensatória; seguro desemprego, em caso de desemprego voluntário; FGTS; adicional noturno; salário família para os dependentes; auxílio creche para os filhos menores de seis anos; e seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador (BRASIL, 2013). A partir da Emenda Constitucional nº 72 foram garantidos às trabalhadoras domésticas 27 dos 34 direitos estabelecidos pelo art. 7º da Constituição de 1988. As empregadas, no entanto, permaneceram excluídas de direitos importantes entre os quais o adicional por periculosidade.

Seguiu-se uma intensa discussão em relação aos direitos ainda não regulamentados por lei, que se estendeu até a promulgação da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, conhecida como Lei das Domésticas. Esta regulamentação, além de novamente definir o que é o empregado doméstico, trata de aspectos que envolvem o contrato de trabalho, cria o simples doméstico (regime unificado de pagamento de tributos); e abrange legislação previdenciária, criando o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (REDOM).

A lei de 2015, portanto, substituiu a antiga regulamentação jurídica sobre o trabalho doméstico que se dava por meio da Lei nº 5.859, e que foi revogada em sua totalidade. Em consequência, também foram alteradas outras três regulamentações sobre previdência social e tributação, quais sejam: a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; a chamada Lei Orgânica da Seguridade Social, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que trata sobre os benefícios da previdência; e a Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 1991, sobre o Imposto de Renda Retido na Fonte. A partir destas alterações, as empregadas domésticas passaram a ser beneficiárias de auxílio acidente, auxílio doença e salário família, além de haver a previsão de desconto do imposto de renda retido na fonte (BRASIL, 2015).

No que diz respeito ao contrato de trabalho, foi acrescentado aos direitos já previstos para a categoria a regulamentação da jornada de trabalho com previsão de banco de horas extras. Estas terão acréscimo de 50% a mais do valor da hora normal no pagamento. Ao contrário das demais categorias de trabalhadores, pela lei de 2015, não há necessidade de acordo coletivo de trabalho para a realização de banco de horas. Pela nova lei das domésticas, as primeiras 40 horas excedentes do mês deverão necessariamente ser pagas e as demais

devem ser compensadas em até um ano, para tanto, bastaria acordo escrito entre as partes (BRASIL, 2015).

A Lei das Domésticas regulamenta os trabalhos em regime parcial, considerados aqueles cuja duração não exceda 25 horas semanais, com salário proporcional à jornada. As férias para as trabalhadoras em tempo parcial ficam regulamentadas na seguinte proporcionalidade:

I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas; II - 16 (dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas; III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas; IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas; V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas; VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas (BRASIL, 2015)

A regulação dos direitos das empregadas por tempo parcial foi uma conquista importante, muito embora não considere as trabalhadoras que exercem serviços em períodos inferior a três dias de trabalho por semana dentro de seu escopo, já que no art. 1º classifica como empregado doméstico “[...] aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, [...]” (BRASIL, 2015). Outra particularidade da lei de 2015 é que ela prevê a realização de horas extras nos trabalhos de regime parcial, o que não é permitido para as demais categorias de trabalhadores, não podendo exceder uma hora diária e 6 horas semanais. Ainda sobre a duração do trabalho, há a permissão de patrão e empregada adotarem regime de escalonamento de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, o que também é permitido para as demais categorias de trabalhadores, porém somente mediante acordo coletivo de trabalho.

Outra novidade da lei de 2015 é a regulamentação do contrato por tempo determinado. Esta modalidade pode ser realizada por dois motivos: mediante contrato de experiência, cuja duração não poderá exceder 90 dias; e para atender necessidades familiares transitórias, ou substituição temporária de empregado doméstico com contrato interrompido, obedecendo o limite máximo de dois anos. Tanto o empregado, quanto o empregador que romperem o contrato por tempo determinado antes do término, sem justa causa, deverão pagar indenização a outra parte. No regime de contrato por tempo determinado, não será exigido o aviso prévio.

A lei também regulamenta os casos em que a empregada viaja com o empregador, o que deve ser realizado por meio de acordo escrito, e mediante remuneração 25% superior ao salário-hora normal, sendo consideradas somente as horas efetivamente trabalhadas no

período, ou seja, o período de viagem e descanso não é computado. Há, também, previsão de compensação de horas nos casos de viagem.

A respeito da regulamentação da jornada de trabalho, o percentual do adicional noturno ficou estabelecido em 20% sobre o valor da hora diurna, tendo duração de 52 minutos e 30 segundos, como já ocorre para as demais categorias. Definiram-se, ainda, os intervalos para alimentação em no mínimo uma hora e, no máximo, duas horas, admitindo-se, mediante acordo escrito, sua redução para 30 minutos. Em relação às empregadas que residem no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser dividido em dois, desde que cada um tenha no mínimo uma hora, até o limite de quatro horas por dia. Algo importante a destacar é a obrigatoriedade do registro em livro ponto, que pode ser feito por meio manual, mecânico ou eletrônico. A lei de junho de 2015 também regulamentou o contrato de experiência, definindo o prazo máximo de 90 dias, o qual pode ser prorrogado uma única vez, desde que não ultrapasse o total de 90 dias nos dois períodos.

Em relação às férias, ficou regulamentado o direito a 30 dias de férias anuais, com pagamento acrescido de 1/3 do salário normal após 12 meses de trabalho, conforme já havia sido definido pela Lei nº 11.324, de julho de 2006. Este período poderá ser fracionado em duas vezes, sendo que um período deverá ter, no mínimo, 14 dias corridos. Ficou facultado, também, ao empregado doméstico vender 1/3 de suas férias, o que não estava previsto nas legislações anteriores. A lei prevê, ainda, que é lícito aos empregados domésticos permanecerem no local de trabalho durante o período de férias.

Outra novidade da legislação recente é a obrigatoriedade da participação das empregadas domésticas no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), no montante de 8% do salário pago ao empregado. Além disso, é definido o depósito de 3,2% destinado a um fundo do FGTS, a título de indenização compensatória, para ser destinado ao empregado em caso de demissão sem justa causa ou por culpa do empregador. No entanto, a parcela de 3,2% recolhida pelo FGTS será destinada ao empregador caso a empregada seja demitida por justa causa ou a pedido ou quando houver término do trabalho por prazo determinado, aposentadoria ou falecimento do empregado, conforme previsto no art. 22, § primeiro.

Outro direito conquistado foi o seguro desemprego às empregadas demitidas sem justa causa. Apesar da conquista, as regras aplicáveis às empregadas domésticas não se equiparam aos demais trabalhadores. Segundo o art. 26 da referida lei, as empregadas só terão direito a um período máximo de três meses e restrito a um salário mínimo, enquanto que, para os demais trabalhadores, o tempo de benefício do seguro desemprego varia de três a cinco meses e o valor do seguro é calculado pela média da remuneração nos três últimos meses

trabalhados, segundo previsto no art. 5º da Lei nº 7.998, de janeiro de 1990, recentemente modificada pela Lei Complementar nº 13.134, de 16 de junho de 2015.

A Lei das Domésticas define o Simples Doméstico, que deverá ser regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego no prazo de 120 dias, a contar da data de entrada em vigor da Lei, que ocorreu em 1º de junho de 2015. De acordo com o Simples Doméstico, deverão ser pagas em boleto único todas as contribuições devidas e recolhidas pelo empregador, quais sejam: 8% a 11% da remuneração da empregada como contribuição previdenciária a cargo da doméstica; 8% de contribuição patronal previdenciária a cargo do empregador; 0,8% de contribuição para acidentes de trabalho; e 3,2% de indenização compensatória, conforme especificado anteriormente.

Por fim, foi criado o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregados Domésticos (REDOM), através do qual os empregadores poderão parcelar seus débitos com o INSS, referentes aos descontos previdenciários com vencimento até o dia 30 de abril de 2015. A lei prevê desconto de até 100% das multas aplicáveis, 60% dos juros de mora e 100% dos encargos advocatícios, parcelados em até 120 vezes. Através do REDOM, as empregadas terão direito à regularização no INSS do tempo em que não tinham contrato registrado em carteira, regularizando o período em que trabalharam como informais. Essa medida, além de aumentar a formalização do emprego, elevará a arrecadação da Seguridade Social brasileira.

Outra novidade importante trazida pela Lei das Domésticas é a permissão da fiscalização do auditor do trabalho nos domicílios, o que contribui para maior formalização do trabalho e cumprimento das leis, como também ajuda a determinar a relação profissional existente no âmbito doméstico. A fiscalização tem caráter orientador e requer agendamento prévio.

Apesar das inquestionáveis conquistas trazidas pela Lei Complementar nº 150, ela não equipara inteiramente os direitos das empregadas domésticas com as demais categorias de trabalho, deixando alguns aspectos importantes da relação de emprego sem regulamentação como, por exemplo, a da periculosidade do trabalho e seu adicional. Há, ainda, normativas específicas que reduzem os benefícios concedidos às empregadas domésticas quando comparados com os demais trabalhadores. Estes são os casos das regras de concessão do seguro desemprego e de definição do banco de horas, que poderá prescindir de formalização por convenção coletiva e compensado no período de 12 meses. Sobre a questão sindical, a lei não trata sobre o imposto sindical, que no caso do sistema trabalhista brasileiro é compulsório, tampouco sobre os acordos coletivos de trabalho. Cabe ressaltar, por fim, que dentre os pontos de destaque no debate do assunto que não foram abrangidos pela lei, estão a

inclusão das empregadas diaristas no escopo da regulamentação, o que atinge uma parcela importante e crescente de trabalhadoras, e a proteção das empregadas domésticas migrantes.

6.3 NORMAS INTERNACIONAIS REFERENTES AO TRABALHO DOMÉSTICO E A ATUAÇÃO DA OIT

O grande déficit de trabalho decente em que se encontra o emprego doméstico no mundo é um tema de importância internacional, sendo debatido, principalmente, no âmbito da OIT, em parceria com organizações sindicais, ONGs e instâncias governamentais. Este tema faz parte da agenda da OIT desde 1936, quando a pauta sobre a promoção do trabalho decente para empregadas domésticas foi abordada pela primeira vez na Conferência Internacional do Trabalho. A atuação da OIT, desde então, ocorre tanto na produção de notas técnicas, que servem como instrumento de informação e apoio, como na elaboração de normativas, em que se destaca a Convenção 189 e a Recomendação 201, de 16 de junho de 2011. As normas de 2011 foram as primeiras regulamentações a tratar exclusivamente sobre o emprego doméstico, servindo como referência para a equiparação dos direitos das empregadas domésticas com os demais trabalhadores no mundo.

A Convenção 189 e a Recomendação 201 surgiram a partir de um amplo debate que teve início em 2005, em um encontro entre representantes da OIT e sindicalistas da CONLACTRAHO, resultando no Acordo de Montevideu. Este documento consistiu em um chamado global para que fosse celebrada uma convenção sobre o emprego doméstico. A partir de então, as organizações se mobilizaram, por meio de reuniões técnicas e oficinas, buscando elaborar e disseminar informações, bem como conscientizar a população sobre a importância do tema. No âmbito brasileiro, a partir de 2009, o escritório da OIT desenvolveu ações em conjunto com a ONU-Mulheres e as Secretarias de Políticas para Mulheres (SPM) e de Políticas para Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) (OIT, 2011b).

As mobilizações que se seguiram ao acordo de Montevideu resultaram na discussão sobre o tema do trabalho decente para as empregadas domésticas nas 99^a e 100^a Conferências Internacionais do Trabalho (CIT), ocorridas em 2010 e 2011, respectivamente. Na primeira conferência, grupos de trabalho elaboraram relatórios sobre o emprego doméstico que serviram como subsídio para a conferência de 2011. Já na conferência de 2011, foi organizada uma Comissão de Trabalho Doméstico, de âmbito tripartite, que originou a Convenção 189 e a Recomendação 201. Ficou definido que a Convenção 189 entraria em vigor no momento em que pelo menos dois países a ratificassem (OIT, 2011b). Com efeito, a Convenção foi

assinada em 1º de junho de 2011, tendo entrado em vigor no dia 6 de setembro de 2013. Esta norma, juntamente com a Recomendação 201 assinada em 16 de junho de 2011, de caráter complementar à convenção, visam à promoção do trabalho decente para as empregadas domésticas, a proteção das trabalhadoras migrantes e a equidade de direitos com os demais trabalhadores e trabalhadoras, definindo e recomendando diretrizes a serem adotadas pelos países que a ratificarem. A Convenção 189, em seus 27 artigos, e a Recomendação 201, em seus 26 artigos, tratam sobre uma série de questões: definição e cobertura, proteção aos direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho, trabalho infantil, proteção contra abuso e violência, condições de emprego, trabalhadoras migrantes, remuneração, jornada de trabalho, acesso à justiça etc., conforme resumido no Quadro 1.

Quadro 2 – Resumo da Convenção 189 e da Recomendação 201 da OIT

Assunto	Convenção 189	Recomendação 201
Definição e cobertura	Definição do que é o emprego doméstico e quem são as empregadas domésticas dentro do escopo da OIT. (Artigos 1 e 2).	
Direitos humanos e direitos do trabalho.	Assegurar os direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho, como liberdade de associação e sindical, reconhecimento da negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado e do trabalho infantil, eliminação da discriminação no emprego. (Artigo 3)/Assegurar que as disposições sejam colocadas em prática através da legislação nacional, acordos coletivos de trabalho ou outras medidas. (Artigo 18).	Assegurar a liberdade de associação e organização sindical e o direito à negociação coletiva. (Artigo 2).
Trabalho infantil	Estipular a idade mínima necessária (que deve ser maior de 18 anos, conforme a Convenção 182 que trata sobre as piores formas de trabalho infantil) (Artigo 4).	Identificação e proibição de trabalho doméstico insalubre para crianças; limitação da jornada de trabalho para os jovens; e proibição de trabalho noturno (Artigo 5).
Proteção contra abuso e violência	Adotar medidas contra abusos, assédio e violência (Artigo 5).	Definição de mecanismos de queixas acessíveis e programas de reinserção e readaptação das trabalhadoras vítimas de abuso (Artigo 7).
Eliminação da discriminação no emprego e na ocupação		Assegurar a confidencialidade dos exames médicos, proibição da exigência de diagnóstico de gravidez e HIV, colocar à disposição informações sobre saúde pública, exames periódicos voluntários, boas práticas de saúde e higiene, difundir informações sobre melhores práticas em matéria de exames médicos (Artigos 3 e 4).
Condições de emprego	Assegurar condições de emprego equitativas e decentes, com especial destaque para as trabalhadoras que residem no local de trabalho (Artigo 6).	Condições adequadas de acomodação e alimentação para as empregadas domésticas; para as que moram no local de trabalho, disponibilizar quarto mobiliado e bem ventilado, refeições de qualidade e em quantidade suficiente (Artigo 17).
Acesso a informações	Disponibilizar informações sobre as condições de emprego, que deverão ser preferencialmente por meio de contratos escritos (Artigo 7).	Membros devem disponibilizar assistência apropriada para que as trabalhadoras compreendam suas condições de emprego. Disponibilizar informações relativas à descrição do posto de trabalho, a direitos assegurados, como licenças e jornada de trabalho, a descrição de pagamento, descontos, alojamento etc. Essas informações devem constar em um contrato de trabalho (Artigo 6).
Trabalhadoras migrantes	Assegurar a proteção das trabalhadoras domésticas migrantes, visando a cooperação internacional e normas para repatriação em caso de expiração ou término do contrato de trabalho (Artigo 8). /Estabelecer acordos bilaterais para regulamentar a prática de agências de emprego (Artigo 15).	Assegurar a equidade de direitos relativos à previdência social aos trabalhadores domésticos migrantes (Artigo 20). Assegurar a proteção dos trabalhadores domésticos, em especial os migrantes, através de medidas como: disponibilizar linha telefônica de assistência, com serviços de tradução; prover um sistema de visitas aos domicílios que empregarem migrantes; serviços de sensibilização dos empregadores acerca das normas jurídicas; assegurar mecanismos de queixas; prover um serviço de comunicação que informe às trabalhadoras migrantes sobre os seus direitos (Artigo 21). /Especificar, por meio de legislação nacional, as condições que os trabalhadores domésticos migrantes teriam direito em caso de repatriação (Artigo 22)/ Estabelecer cooperação internacional para que os direitos das empregadas domésticas sejam estendidos às migrantes; prevenir o tráfico de pessoas, monitorar as agências de emprego, prevenir a violação de direitos e as práticas abusivas (Artigo 26).

(Continua)

(Continuação)

Assunto	Convenção 189	Recomendação 201
Liberdade de decisão	Assegurar a liberdade para decidir sobre moradia, e se viaja ou não com o empregador em períodos de férias (Artigo 9).	
Jornada de trabalho	Estabelecer normas de regulamentação da jornada de trabalho, considerando os períodos de descanso semanal de 24 horas consecutivas, visando a igualdade de tratamento com trabalhadores em geral, definindo que as horas em que as trabalhadoras estejam em disponibilidade do empregador devam ser consideradas como horas de trabalho (Artigo 10).	Estabelecer mecanismos acessíveis de registro de horas, inclusive as que a trabalhadora está em disponibilidade do empregador; definir regras para descanso semanal, compensação de horas excedentes etc (Artigos 8 a 13)
Remuneração	Definir a remuneração mínima e salário mínimo, sem discriminação de sexo (Artigo 11)./Proteger a remuneração, que deve ser paga pelo menos uma vez por mês. Os pagamentos in natura poderão ser realizados, desde que não seja de maneira desfavorável e determinados por meio da legislação nacional ou em Acordo Coletivo de Trabalho (Artigo 12).	Assegurar a proteção contra pagamentos in natura, estabelecendo limite máximo; deve haver a especificação do cálculo dos preços dos bens in natura, baseado em preços de mercado; limitar os pagamentos in natura ao que for apropriado às trabalhadoras; uniformes, material de proteção e ferramentas não devem ser considerados pagamentos in natura. Assegurar a especificação de todos os descontos (Artigos 14 e 15).
Saúde e segurança	Assegurar a proteção da saúde e segurança no trabalho, a seguridade social e o auxílio maternidade (Artigos 13 e 14).	Eliminação de riscos relativos ao trabalho, prevenção de acidentes, enfermidades e mortes. Promover a segurança e a saúde no trabalho. Realizar sistema de inspeção (Artigo 19).
Agências privadas de emprego	Assegurar a proteção contra práticas abusivas por agências de emprego privadas, estabelecendo acordos bilaterais entre países (Artigo 15).	Promover boas práticas das agências privadas de emprego, com base na Convenção sobre Agências Privadas de Emprego (Convenção 181, de 1997, e Recomendação sobre Agências Privadas de Emprego 188) (Artigo 23).
Acesso à justiça	Assegurar medidas necessárias para que as trabalhadoras tenham acesso à justiça e as instâncias para resolução de conflitos (Artigo 16).	
Inspeção no Trabalho	Disponibilizar mecanismos de queixas e medidas de acesso da inspeção nos domicílios, assegurando o cumprimento da legislação nacional (Artigo 17).	Considerar as condições para os inspetores de trabalho terem acesso aos locais em que se realiza o trabalho (Artigo 24).
Aviso prévio e previdência		Assegurar aviso prévio, nos casos de dispensa por iniciativa do empregador (Artigo 18)./Assegurar meios para facilitar o pagamento dos benefícios às contribuições previdenciárias, inclusive às trabalhadoras que prestam serviços para mais de um empregador, a exemplo de um pagamento simplificado; assegurar os direitos às trabalhadoras migrantes; valor monetário dos pagamentos in natura deveriam ser considerados para fins da previdência social (Artigo 20).
Qualificação do trabalho		Estabelecer políticas e programas a fim de fomentar o desenvolvimento de qualificação profissional e competências, fomentar o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar. Fomentar a elaboração de indicadores e sistemas de medição apropriados para formulação de políticas sobre trabalho doméstico (Artigo 25).

Fonte: OIT (2011a). Elaborado pela autora.

O primeiro país a ratificar a Convenção 189 foi o Uruguai, em junho de 2012. Além dele, até o momento 20 países ratificaram a Convenção, quais sejam: Argentina, Bélgica, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, República Dominicana, Equador, Finlândia, Alemanha, Guiana, Irlanda, Itália, Ilhas Maurício, Nicarágua, Panamá, Filipinas, África do Sul e Suíça. Desses países, a convenção está prevista para entrar em vigor no final de 2015 ou em 2016 na Bélgica, Chile, República Dominicana, Finlândia, Irlanda, Panamá e Suíça.

Ao ratificarem a Convenção 189, os países se comprometem a cumprir as normas estabelecidas, através da extensão de direitos ou criação de novas regulamentações, através de leis, acordos coletivos ou outras medidas, conforme o artigo 18 da Convenção. Os avanços nos direitos trabalhistas das empregadas domésticas representam um grande desafio para milhares de trabalhadoras. Segundo estudo da OIT (2013), em 2010, somente 10% das trabalhadoras domésticas no mundo possuíam a legislação equivalente aos demais trabalhadores. No outro extremo, 29,9 % das trabalhadoras domésticas estavam excluídas do escopo das leis trabalhistas nos países, o que representava 15,7 milhões de trabalhadoras no mundo. As regiões onde há maior concentração de empregadas domésticas sem regulamentação trabalhista legalizada são Oriente Médio (99%) e a Ásia e Pacífico (61%). Na América Latina, todos os países possuem algum tipo de regulamentação para as empregadas domésticas.

A maior parte das trabalhadoras domésticas no mundo (47,8%) está regulamentada por leis que contemplam em parte a legislação equivalente a totalidade dos trabalhadores, e, em parte regulamentações inferiores aos demais trabalhadores ou leis específicas, conforme OIT (2013). Na África, este grupo representa 85% das trabalhadoras domésticas e na América Latina, 78%. O Brasil, mesmo com o avanço recente das leis trabalhistas, se encontra neste grupo. Os demais grupos são as domésticas com regulamentações inferiores aos demais trabalhadores, ou leis específicas (2,8%), e os países que possuem diferentes legislações conforme a unidade federativa (9,5%).

As estatísticas da OIT, apesar de algumas limitações metodológicas, pela superestimação da abrangência, já que consideram a totalidade das trabalhadoras dos países, incluindo as informais e as trabalhadoras migrantes, que muitas vezes não possuem regulamentação específica, indicam a importância do avanço de políticas que visem a maior proteção trabalhista para as trabalhadoras domésticas.

No Brasil, a Convenção 189 ainda não foi ratificada até o momento. Apesar dos avanços da Lei Complementar nº 150, a legislação brasileira ainda não contempla algumas normas

previstas na convenção internacional, a saber: regulamentação das trabalhadoras migrantes; e proteção contra práticas abusivas de agências de emprego privadas. Em relação a este último, o Brasil também não ratificou a Convenção 181, de 1997, “Relativa às Agências de Emprego Privadas”. Além disso, a Convenção prevê, no art. 3º, o princípio da liberdade sindical, o que vai de encontro ao princípio da unicidade sindical vigente no Brasil, previsto no artigo 8º da Constituição Federal de 1988²⁵.

Neste capítulo procuramos analisar a evolução da legislação trabalhista no Brasil, as normativas internacionais concernentes ao emprego doméstico, e a atuação dos movimentos sociais neste processo. A luta pela equiparação dos direitos das empregadas domésticas no Brasil vem desde a década de 1930, e se desenvolveu através da articulação entre os movimentos sindicais, negro e feminista. Ao longo dos anos, muitos avanços foram conquistados, permanecendo, porém, grandes desafios relacionados tanto com a equiparação dos direitos das domésticas com os demais trabalhadores e com a adoção das normativas internacionais, como também com o cumprimento das normas vigentes, através da fiscalização mais intensiva e de políticas que conscientizem as trabalhadoras de seus direitos. Esta história, portanto, permanece em construção, e se associa com a concepção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária.

²⁵ O princípio da unicidade sindical, previsto no artigo 8º da Constituição Federal de 1988 estabelece que poderá haver somente uma representação de categoria profissional na mesma base territorial, não podendo esta ser inferior a um município.

7 CONCLUSÕES

Este trabalho analisou o perfil recente do emprego e das empregadas domésticas no Brasil, enfocando, ainda, as principais mudanças ocorridas nas últimas duas décadas em função das transformações socioeconômicas que impactaram o mercado de trabalho do país. Para tanto, utilizamos estatísticas descritivas com base em dados provenientes da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) para sete regiões metropolitanas no período de 1996 a 2013. Buscamos referir teórica e conceitualmente esta análise situando o emprego doméstico como uma forma de oferta de trabalho reprodutivo, historicamente relegada à mão de obra feminina, em especial de raças e classes menos privilegiadas. No Brasil, o emprego doméstico possui fortes raízes em nosso passado escravocrata, sendo exercido majoritariamente pelas mulheres negras.

Para levar adiante esta análise, buscamos inicialmente compreender o que é o emprego doméstico em geral, partindo da noção de que ele é uma forma de oferta de trabalho reprodutivo, que está prioritariamente associada às mulheres nas economias capitalistas. Esse enquadramento tem suporte nas teorias de gênero e feminista, em sua busca por compreender da inserção desigual da mulher dentro das esferas econômica e social e a divisão sexual do trabalho a partir da ideologia do patriarcado. Como expusemos, estas questões também foram abordadas pela teoria neoclássica, através da Nova Economia Doméstica. No entanto, e diferentemente das teorias feministas, esta baseou-se em pressupostos que corroboram a ideologia patriarcal da diferenciação biológica entre homens e mulheres como fundamento das diferenças de racionalidade e inserção ocupacional entre os gêneros. Adicionalmente, ao expormos as definições utilizadas para classificar o emprego doméstico, pudemos destacar que ele abrange uma série de atividades com diferentes níveis de complexidade e que por ser exercido dentro dos domicílios dificulta a fiscalização do cumprimento das normas legais e o torna mais propenso às relações afetivas.

Além de ser uma ocupação exercida prioritariamente por mulheres, os serviços domésticos são relegados principalmente aos grupos raciais e às classes sociais menos privilegiadas dentro do mercado de trabalho capitalista. Essas características parecem acentuar-se principalmente nos países com alto nível de desigualdade social, como no caso dos latino-americanos. A formação dos estados-nação nessa região, ocorreu de maneira racialmente estratificada, relegando as atividades mais precárias aos grupos raciais indígenas e à população negra vinda da África na condição de escravos. A força de trabalho doméstica

nos países latino-americanos foi afetada pela segregação racial e de classe, que se perpetua nas relações de emprego até os dias de hoje.

No caso do Brasil, a formação do trabalho doméstico remunerado está associada ao nosso passado escravocrata e à permanência das relações raciais desiguais após a abolição da escravidão. Procuramos contrastar as abordagens de Gilberto Freire e Florestan Fernandes, indicando que a tese da democracia racial, em especial, que emana da obra do primeiro autor, vem sendo utilizada como meio de perpetuação das desigualdades raciais no Brasil. Isto ocorre porque esta tese dificulta tanto a luta e organização da população negra, deslegitimando a sua identidade racial; como também a elaboração de políticas públicas inclusivas com viés racial, já que, por esta teoria, não existira problema de racismo no Brasil, as desigualdades socioeconômicas dos negros se explicariam por problemas de classe. A força de trabalho assalariada nasceu e cresceu de maneira segregada, impedindo que a população negra se inserisse nos postos de maior remuneração. Este processo reflete-se no percentual majoritário de mulheres negras trabalhando como domésticas, em proporção maior do que o encontrado na estrutura ocupacional feminina geral.

A partir deste aparato teórico conceitual e histórico, desenvolvemos o tema central do trabalho através de uma análise descritiva do perfil atual das empregadas e do emprego doméstico (cross-section) e de sua evolução nas duas últimas décadas (longitudinal) em regiões metropolitanas brasileiras. Os dados revelaram que o emprego doméstico é um nicho de trabalho bastante singular, diferenciando-se das demais ocupações pela precariedade estrutural, mas também por profundas transformações vivenciadas no período.

Por estar tão vivamente relacionado com as questões da desigualdade social e das relações raciais, de gênero e de classe, não surpreende que o emprego doméstico seja uma ocupação relativamente bem mais precária do que as demais. O perfil típico da empregada doméstica, no Brasil, é o de uma mulher negra, com idade superior a 40 anos, com baixa ou nenhuma escolaridade formal e ocupando a posição de chefe da família ou de cônjuge nos domicílios em que residem. As principais diferenças regionais se encontram na configuração do perfil racial, em que as RMPA e RMSP apresentam maior percentual de empregadas brancas, por serem regiões historicamente receptoras de grandes levas de migrantes europeus. Em relação ao posto de trabalho doméstico, os dados indicam a maior presença de empregadas mensalistas com carteira de trabalho assinada, porém com baixa incidência de contribuição para a previdência social, permanecendo, em média, cinco anos ou mais no emprego. Computadas em conjunto, todavia, as domésticas mensalistas sem carteira assinada e as diaristas, estas constituem parcela majoritária da ocupação sem que o contrato de trabalho

seja formalizado. Ainda, a ocupação doméstica é bem heterogênea quanto ao tempo semanal de trabalho: enquanto as empregadas mensalistas possuem carga de trabalho bastante longa, em geral maior que a média das ocupações, as diaristas possuem menor duração do trabalho devido a elementos de instabilidade na prestação do serviço (incerteza quanto à continuidade da prestação no prazo muito curto). Destaca-se, por fim, a baixa remuneração das empregadas domésticas, permanecendo a pior entre todos os setores. Essa remuneração também se diferencia em relação a posição da doméstica na ocupação, sendo que a remuneração por hora das diaristas é superior à das mensalistas principalmente das mensalistas sem carteira assinada.

A ocupação doméstica sofreu mudanças marcantes nas últimas duas décadas, acompanhando as transformações no mercado de trabalho brasileiro, reveladas no aumento da geração de empregos formais, no crescimento do rendimento do trabalho, na diminuição da desigualdade social e no aumento da escolarização. Estas mudanças impactaram substancialmente não somente no perfil da ocupação, como também nos atributos pessoais das ocupadas nos serviços domésticos. Assim, entre 1996 e 2013, destaca-se, em primeiro lugar, a diminuição da importância do emprego doméstico para a ocupação feminina, que migrou principalmente para o setor de serviços e, em menor intensidade, para o comércio. As empregadas domésticas tornaram-se mais velhas, concentrando-se principalmente na faixa etária superior a 50 anos de idade; aumentaram seu nível de escolaridade, com diminuição acentuada da fração de domésticas com pouco ou nenhum nível de instrução, enquanto crescia o grupo com nível médio completo e superior incompleto; e expandiram sua presença como chefes de família, diminuindo na categoria “outras”. Os postos de trabalho doméstico se tornaram menos informais, com aumento relativo das mensalistas com carteira assinada e a expressiva redução do número de empregadas que residem no domicílio onde trabalham. Estas duas mudanças representam profundo avanço no sentido de maior formalização e profissionalização do trabalho doméstico. Além disso, identificamos melhorias em relação à diminuição da rotatividade e do tempo de duração do trabalho, e o aumento da renda, diminuindo as disparidades salariais entre as empregadas domésticas e o total das trabalhadoras. Por outro lado, cabe destacar o aumento no número das empregadas diaristas, que em geral, não são protegidas pela legislação trabalhista.

Os dados evidenciam que, apesar da maior precariedade do emprego doméstico - característica que possui raízes históricas específicas na formação do mercado de trabalho brasileiro - houve melhorias recentes, no perfil das ocupadas nos indicadores de formalização e de condições de trabalho. Estas mudanças ocorreram de modo concomitante com os avanços

na legislação trabalhista aplicável ao emprego doméstico. Um dos aspectos mais importantes da precariedade do emprego doméstico no Brasil, o que de resto ocorre em grande parte dos países do mundo, é seu tratamento jurídico desigual em relação às demais categorias de trabalhadores. Esta assimetria perdura desde as primeiras leis que buscaram regular o uso de mão de obra assalariada no Brasil, renovando-se na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 e na Constituição Federal de 1988.

Os avanços da legislação trabalhista referente às empregadas domésticas ocorreram de maneira gradual, sendo que o mais recente está na Lei Complementar nº 150. Esta lei, define o que se entende por emprego doméstico e estipula uma série de direitos, entre os quais se destacam a regulamentação da jornada de trabalho e a obrigatoriedade do recolhimento do FGTS. Apesar dos avanços, permaneceram ainda as diferenças na aplicação de direitos, principalmente quanto ao modelo de banco de horas, ao adicional das empregadas viajantes, à multa indenizatória e ao benefício do seguro desemprego. Uma das medidas mais relevantes no âmbito dos direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil seria a ratificação da Convenção 189 e Recomendação 201, da OIT, elaboradas em conjunto com as organizações internacionais das empregadas domésticas e já ratificadas por vinte países.

Permanece, assim, a questão do por que o Brasil, país com o maior número absoluto de empregadas domésticas no mundo, não pratica maior equidade de direitos entre as empregadas domésticas e os demais trabalhadores. Essa questão não pode ser explicada pela falta de movimentação política das atrizes sociais envolvidas, já que a história da evolução dos direitos das domésticas no Brasil foi escrita através da luta persistente das organizações das empregadas domésticas. Os avanços das pautas trabalhistas no âmbito doméstico, ainda que paulatinos, significam um enfrentamento com a estrutura de classe, gênero e raça existente no Brasil, e é, nesse sentido, extremamente revolucionário.

A luta das organizações das empregadas domésticas - organizações bastante antigas no país apesar do pouco reconhecimento da mídia de massa e da historiografia oficial - se conjuga com a do movimento negro brasileiro e a do movimento feminista. Entre os nomes que se destacam na luta pela emancipação das empregadas domésticas é o de dona Creuza Maria Oliveira, presidenta da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) e que possui uma trajetória de atividade política de 30 anos, tanto em instâncias nacionais como em internacionais. Entrevistamos dona Creuza Maria em 13 de agosto de 2015, pouco antes do encerramento dessa dissertação, quando colhemos comentários de registro válido nesta conclusão. Para ela, os principais empecilhos aos avanços nos direitos das empregadas domésticas estão na estrutura social do país, em que perduram fortes preconceitos de classe,

raça e gênero, refletindo na falta de representatividade dos segmentos da população feminina e negra nas instâncias políticas, onde se encontram majoritariamente os representantes dos patrões:

Os movimentos contrários [aos direitos das empregadas domésticas] são os patrões; afinal de contas, os três poderes nos empregam. As coisas para a categoria das trabalhadoras domésticas não acontecem em um estralar de dedos; afinal de contas, nós temos 80 anos de organização sindical no Brasil, não é coisa nova a organização das domésticas no Brasil. A organização das domésticas começou em 1936, com dona Laudelina de Campos Melo, que foi a pioneira. Eu digo sempre que depois da escravidão, depois da falsa Lei Áurea, que veio a luta de dona Laudelina de Campos Melo, que começou a luta na década de 30. De lá para cá, a gente tem avançado em alguns direitos e claro que não é à toa que a gente tem avançado lentamente. Primeiro, porque o trabalho doméstico tem um resquício no trabalho escravo; segundo, porque esta profissão é exercida por mulheres negras; terceiro, porque a sociedade brasileira ainda é racista, ainda é machista, ainda é homofóbica, ainda é capitalista, que acha que o trabalho que tem valor é só o trabalho daqueles ou aquelas que foram para uma faculdade, que conseguiram fazer um doutorado ou que tem profissões que não são braçal, mas sim aquelas da academia, que essa que é a profissão valorizada. E aí a gente sabe que o mercado de trabalho e a população negra que está neste trabalho não é valorizada, a construção civil, a área de quem trabalha como pedreiro, como ajudante, não aqueles que passaram pela faculdade. E aí você vê outras categorias em que está a população negra: nós estamos na limpeza, nós estamos nos trabalhos menos remunerados, menos valorizados. E aí claro, né, o Congresso é formado por patrões. Hoje, nós temos um Congresso que é um Congresso reacionário, é um Congresso que é conservador, elitista, que não pensa na classe trabalhadora, que não pensa nas mulheres, inclusive tira direitos das mulheres, até a cota dos 30% de mulheres estavam querendo tirar do poder. Então, a gente não pode esperar muita coisa desse Congresso (OLIVEIRA, 2015).

Ainda conforme dona Creuza Maria, a nova lei das domésticas, que em sua redação inicial visava a equiparação dos direitos, acabou aprovada com direitos mais restritos do que os da legislação aplicada aos demais trabalhadores, representando a continuidade da precariedade do trabalho doméstico em vários aspectos. Nesta lista, estão o banco de horas de 12 meses, a questão da indenização compensatória - que, ao seu ver, poderá gerar uma “fábrica de dispensa sem justa causa” - as horas extras diferenciadas para as empregadas viajantes e a falta do direito ao aviso prévio e à multa dos 40%, para as trabalhadoras domésticas temporárias, que podem permanecer nesta condição por até dois anos. Ou seja, apesar de representar avanços, os direitos das domésticas “vieram pela metade”.

A dirigente também chamou a atenção para a forma como este debate foi tratado pela mídia, que se pronunciou contra o aumento dos direitos trabalhistas, sob o argumento de que esse processo iria aumentar a informalidade do trabalho, já que o tornaria mais oneroso aos patrões. Em relação a este argumento, para ela, o nível de informalidade do trabalho doméstico sempre foi muito alto, apesar do direito à carteira de trabalho já ser garantido há mais de 43 anos; portanto, esta questão não estaria relacionada aos direitos das trabalhadoras, mas à forma como estas são tratadas pela sociedade. Creuza Maria argumenta, também, que

os patrões que não têm condições de garantir os direitos aos seus empregados não devem contratá-los; devem sim, começar a compartilhar as tarefas domésticas entre os membros da família.

A despeito dos grandes desafios a serem ainda enfrentados, a dirigente enxerga avanços importantes relacionados ao mercado de trabalho e às mudanças no perfil das empregadas domésticas nos últimos anos, em especial as novas oportunidades possibilitadas às jovens negras que estão mais escolarizadas. Retrato de um Brasil diferente da época de sua juventude, pois teve que começar a trabalhar como doméstica aos 10 anos de idade.

Vislumbra-se, dessa forma, que o emprego doméstico acompanha as mudanças no perfil social e econômico do país, impactando principalmente na trajetória das mulheres jovens, especialmente as negras. Essas mudanças, caso perdurem, podem refletir em maior grau na igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro, como também na forma como as famílias, o Estado e o setor produtivo se organizam na esfera reprodutiva de trabalho.

Esse tema ganha destaque, também, com as transformações demográficas, notadamente o envelhecimento populacional e a maior necessidade de prover cuidados às pessoas anciãs. Assim, a reorganização da sociedade poderá ser feita através de políticas que visem a igualdade de gênero nas esferas produtivas e reprodutivas, e o compromisso do Estado em promover recursos para atender a essas demandas. Entre as medidas, podemos destacar: a diminuição da carga de trabalho voltada para o mercado, principalmente masculina, disponibilizando mais tempo para os trabalhos reprodutivos; equivalência de gênero na concessão da licença maternidade e paternidade, promovendo conciliação entre homens e mulheres no cuidado dos filhos; investimentos em serviços públicos acessíveis a toda a população, através de creches, escolas e hospitais.

Podemos antever, por outro lado, o aprofundamento de movimentos que já estão ocorrendo, o aumento no número de trabalhadoras diaristas, tanto devido ao encarecimento da mão de obra doméstica, como por opção das próprias trabalhadoras, dado que o trabalho de diarista assegura maior rendimento por hora e oferece maior liberdade para definir os horários de trabalho. Esta pode ser uma opção, de mulheres jovens que busca conciliar as horas de trabalho e de estudo e mesmo se transferirem para outras posições no mercado de trabalho. Além do aumento no número das empregadas diaristas, outra fonte de oferta para trabalhos reprodutivos, mas que pode significar maior precariedade, está nas trabalhadoras migrantes, o que já ocorre em países desenvolvidos que utilizam a força de trabalho de origem latino-americana e filipina. Para tanto, as organizações sindicais e a sociedade devem estar atentas e pressionar o poder público pela extensão dos direitos às empregadas diaristas e por uma

efetiva fiscalização das agências de emprego, garantindo direitos equivalentes às empregadas migrantes, conforme a Convenção 189 da OIT.

O futuro dos trabalhos reprodutivos e do emprego doméstico no Brasil, portanto, está em construção e dependerá das políticas econômicas e sociais a serem adotadas, que poderão representar a continuidade das mudanças recentes ou o retrocesso. Daí a importância de estudos, dentro da ciência econômica, que subsidiem o entendimento da economia de maneira a contemplar as esferas produtiva e reprodutiva da sociedade e que possam dar suporte aos movimentos favoráveis à construção de uma sociedade inclusiva.

REFERÊNCIAS

ALBERNAZ, R.; AZEVEDO, A. Os marginais do sistema estatal: a luta multidimensional do Teatro Experimental Negro (TEN) pelo “direito a ter direitos”, nos anos 1944 a 1968. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n.11, p. 33-62, maio/ago. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbcpol/n11/02.pdf>> Acesso em: 02 set. 2015.

ARTICULAÇÃO DE MULHERES NEGRAS BRASILEIRAS - AMNB. Mulheres negras e o trabalho doméstico no Brasil. **Cadernos Informação AMNB**. Porto Alegre: AMNB, 2012. Disponível em: <http://amnb.org.br/arquivos/uploads/1193138729_MULHERES%20NEGRAS%20E%20O%20TRABALHO%20DOM%20C3%89STICO%20NO%20BRASIL.pdf>. Acesso em: 07 jul. 2015.

BANCO MUNDIAL - BM. **Gender equality and development**. Washington, 2012. Disponível em: <<http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2014.

BECKER, G. **A treatise on the family**. Massachusetts: Harvard University Press, 1993.

BERNARDINO-COSTA, J. Colonialidade e Interseccionalidade: o trabalho doméstico no Brasil e seus desafios para o século XXI. In: SILVA, T.; GOES, F. L. (Org.). **Igualdade Racial no Brasil**, reflexões no ano internacional dos afrodescendentes. Rio de Janeiro: IPEA, 2013. p. 45-56. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com_content&view=article&id=727>. Acesso em: 02 de set. 2015.

BERNARDINO-COSTA, J. **Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil: teorias da descolonização e saberes subalternos**. 2007. 274 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Departamento de Sociologia, Universidade Federal de Brasília, Brasília, 2007.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 de out. de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 10 de mar. 2015.

BRASIL. **Decreto Lei n. 6.841, de 12 de junho de 2008**. Regulamenta os artigos 3o, alínea “d”, e 4o da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm> Acesso em: 10 de mar. 2015.

BRASIL. **Decreto Lei no 3.078, de 27 de fevereiro de 1941**. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. 1941. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 07 jul. 2015.

BRASIL. **Decreto Lei no 5.542, de 1o de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 07 jul. 2015.

BRASIL. **Decreto no 71.885 de 09 de março de 1973.** Aprova o Regulamento da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. 1973. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1973/71885.htm>>. Acesso em: 07 jul. 2015.

BRASIL. **Emenda Constitucional no 72, de 2 de abril de 2013.** Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. 2013. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/emenda-constitucional-n-72/>. Acesso em: 08 jul. 2015.

BRASIL. **Lei 11.324 de 19 de julho 2006.** Altera dispositivos das Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm>. Acesso em: 07 jul. 2015.

BRASIL. **Lei Complementar no 150, de 1 de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 08 jul. 2015.

BRASIL. **Lei no 10.208 de 23 março de 2001.** Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. 2001. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2001/lei-10208-23-marco-2001-351210-norma-pl.html>>. Acesso em: 07 jul. 2015.

BRASIL. **Lei no 3.807, de 26 de agosto de 1960.** Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. 1960. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm>. Acesso em: 07 jul. 2015.

BRASIL. **Lei no 5.959 de 11 de dezembro de 1972.** Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. 1972. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L5859.htm>. Acesso em: 07 jul. 2015.

BRASIL. Projeto de Lei no 1.626 de sete de março de 1989. **Diário do Congresso Nacional**, Brasília, ano 68, n. 177, out. 1993. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD23OUT1993.pdf#page=48>>. Acesso em: 07 jul. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. **Classificação brasileira de ocupações.** Códigos Títulos e Descrições. Brasília, 2010. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/downloads.jsf>>. Acesso em: 20 jan. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. **Trabalhador doméstico**, perguntas e respostas. Brasília, 2013. Disponível em: <[file:///C:/Users/Cristina/Downloads/Cartilha%20Perguntas%20e%20Respostas%20Trabalho%20Dom%C3%A9stico%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Cristina/Downloads/Cartilha%20Perguntas%20e%20Respostas%20Trabalho%20Dom%C3%A9stico%20(3).pdf)> Acesso em 26 de jan. 2015.

BRITES, J.; PICANÇO, F. O emprego doméstico no Brasil em números, tensões e contradições: alguns achados e pesquisas. **Revista Latino-americana de Estudos do**

Trabalho, Rio de Janeiro, ano 19, n. 31, p. 131-158, 2014. Disponível em: <http://relet.iesp.uerj.br/Relet_31/6%20-%200%20emprego%20doméstico%20no%20Brasil%20em%20números%20-%20RELET%2031%20-%20WEB.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2015.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 110, p. 67-104, 2000.

CARRASCO, C. La economía feminista: una apuesta por otra economía. In: VARA, M. J. **Estudios sobre género y economía**. Madrid: Colección Economía actual, Akal, 2006. Disponível em: <http://www.americalatina.genera.org/newsite/images/documents/UI1a_econom%C3%ADa_feminista.pdf>. Acesso em: 03 maio 2015.

CASANOVA, E. Embodied Inequality: the experience of domestic work in urban equador. **Gender and society**, vol. 27, n.4, p. 561-585, ago. 2013. Disponível em: <<http://gas.sagepub.com/content/early/2013/04/24/0891243213483895>> Acesso em: 06 jun. 2015.

CRENSHAW, K. **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics**. Chicago: The University of Chicago Legal Forum, 1989, p. 57-80. Disponível em: <<http://politicalscience.tamu.edu/documents/faculty/Crenshaw-Demarginalizing.pdf> >. Acesso em: 05 set. 2015.

DELPHY, C. Patriarcado (teorias do). In: HIRATA, H. et al. (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009. p. 173-178.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS – DIEESE. **Sistema PED: Metodologia utilizada**. São Paulo: DIEESE, 2009. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/metodologia/metodologiaPed.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2015.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS – DIEESE. **Estudos e Pesquisas**, n. 68, ago. 2013. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2015.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Manual do entrevistador**. São Paulo: DIEESE, 2000.

DIMAND, R. W. et. al. **A biographical Dictionary of Women Economists**. Cheltenham: Edward Elgar, 2000.

DURÍN, S. Servicio domescito de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey. **Relaciones**, Zamora, v. 34, n. 134, p. 93-129, abr. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-39292013000200004&script=sci_arttext>. Acesso em: 06 jun. 2015.

ENGELS, F. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**: (o legado da raça branca). São Paulo: Globo, 2008. V. 1.

FREYRE, G. **Casa Grande e Senzala**. São Paulo: Global, 2006.

POLÍCIA investiga oferta de emprego para adolescente em Belém. **G1**, São Paulo, 04 maio 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/pa/para/noticia/2015/05/anuncio-em-jornal-procura-menor-de-idade-para-cuidar-de-bebe-no-pa.html>>. Acesso em: 26 ago. 2015.

HARTMANN, H. The unhappy marriage of marxism and feminism: towards a more progressive union. **Capital & Class**, London, v. 3, n.2, p.1-33, Summer 1979.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n.132, p.595-609, set/dez. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>> Acesso em: 18 out. 2014.

INSTITUTO DE POLÍTICA ECONOMICA E APLICADA – IPEA. Trabalho para o mercado e para casa: persistentes desigualdades de gênero. **Comunicados IPEA**, n. 149. Brasília, maio 2012. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/comunicado/120523_comunicadoipea0149.pdf>. Acesso em: 18 de out. 2014.

KON, A. Considerações teóricas sobre a divisão sexual do trabalho na família: repercussões sobre o mercado de trabalho. In: Seminário: As famílias e as políticas públicas no Brasil, ABP – GT População e Gênero, **Anais...** Belo Horizonte, 2005. Disponível em: <<http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/outros/FamPolPublicas/AnitaKon.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

KUZENSOF, E. A history of domestic service in Spanish America, 1492-1980. In: CHANEY, E. M. et. al. **Muchachas no more**: household workers in Latin America and the Caribbean. Philadelphia: Temple University Press, 1989, p.17-35.

LIMA, M. et. al. Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: Marcondes, M.M; et. al. (Org.). **Dossiê das mulheres negras**: Retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: IPEA, 2013, p.53-80. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=20978>. Acesso em: 18 out. 2014.

LISBOA, T. K. Fluxos migratórios de mulheres para o trabalho reprodutivo: a globalização da assistência. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 15, n. 3, p. 805-821. set./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v15n3/a17v15n3.pdf>>. Acesso em: 06 jun. 2015.

LOPES, C. M. S. Direito do Trabalho da mulher: da proteção a promoção. **Cadernos Pagu**, v. 26, p. 405-430, jan./jun. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>>. Acesso em: 26 jan. 2015.

MANGANIELI, A. **A mão invisível do teto de vidro**. 2012. 125 f. Dissertação (Mestrado em Economia do Desenvolvimento) - Faculdade de Economia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. São Paulo: Boitempo, 2013.

MATHIEU, N. Sexo e Gênero. In: HIRATA, H et al. (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009. p. 222-231.

MELLO, P. C. Empresa ‘importa’ babás e domésticas das Filipinas para o Brasil. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 10 maio 2015, Cotidiano. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2015/05/1627108-empresa-importa-babas-e-domesticas-das-filipinas-para-o-brasil.shtml>>. Acesso em: 06 jun. 2015.

MELO, H. P. et. al. Os afazeres domésticos contam. **Revista Economia e Sociedade**, Campinas, v. 16, n.3 (31), p. 435-454, dez. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ecos/v16n3/06.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2015.

MELO, H. P.; CASTILHO, M. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? **Revista de economia contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 13, n.1, p.135-158, jan/abr. 2009. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/docsPDF/ABEP2008_1942.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2015.

MELO, Hildete Pereira de. O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras. **Texto para Discussão do Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada**, Rio de Janeiro, n. 0565, jun. 1998. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=3841> Acesso em: 10 mar. 2015.

OLIVEIRA, C. M. **Direitos das empregadas domésticas no Brasil**. [13 ago. 2015] Entrevista concedida à Cristina Pereira Vieceli.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Convenção 182. **Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil e ação imediata para a sua eliminação**. Brasília, 1999. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/sites/all/ipecc/normas/conv182.php>>. Acesso em: 07 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenções e Recomendações sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. Brasília: 2011(1). Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection**. Geneva, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_173363/lang--en/index.htm>. Acesso em: 18 out. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Recomendação 198: Relativa à Relação de Trabalho**. Brasília: 2006. Disponível em: <[file:///C:/Users/Cristina/Downloads/OIT_-_Organizao_Internacional_do_Trabalho_-_Escritrio_no_Brasil_-_Relativa__Relao_de_Trabalho_-_2011-11-09%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Cristina/Downloads/OIT_-_Organizao_Internacional_do_Trabalho_-_Escritrio_no_Brasil_-_Relativa__Relao_de_Trabalho_-_2011-11-09%20(1).pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Tendências mundiais do emprego das mulheres**. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/getwomen2012_963.pdf>. Acesso em: 12 out. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Un trabajo decente para las trabajadoras domesticas remuneradas del continente. **Notas da OIT: El trabajo domestico remunerado en America Latina**. Brasília: 2011(2). Disponível em: <<http://www.ilo.org/americas/publicaciones/notas-trabajo-dom%3%A9stico-remunerado/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 07 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE -OMS. **Global regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence**. Geneva, 2013. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85239/1/9789241564625_eng.pdf>. Acesso em: 18 out. 2014.

PATEMAN, C. **O contrato sexual**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PICCIO, A. **La economia política y la investigación sobre las condiciones de vida**. 2005. Disponível em: <http://www.researchgate.net/profile/Antonella_Picchio/publication/228434690_La_economia_politica_y_la_investigacin_de_las_condiciones_de_vida/links/0912f50ea895b07fc2000000.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2015.

PINO, N. P. A teoria queer e os intersex: experiências invisíveis e corpos des-feitos. **Cadernos Pagu**, Campinas, no 28, jan – jun. 2007, p. 149-174. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332007000100008>. Acesso em: 12 jul. 2015.

POCHMANN, M. **Nova classe média? O trabalho na base da pirâmide social brasileira**. São Paulo: Boitempo, 2012.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, Edgardo (Org.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais**. Buenos Aires: Colcción Sur Sur, CLACSO, 2005, p. 107-130. Disponível em: <http://www.geografia.ffe.usp.br/graduacao/apoio/Apoio/Apoio_Tonico/2s2012/Texto_1.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2015.

SAFFIOTI, H. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SAITO, O. Historical origins of the male breadwinner household model. **Japan Labor Review**, Tokyo, v.11, n. 4, p. 5-17, out. 2014.

SANCHES, S. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. **Revista de Estudos Feministas**. Florianópolis, vol. 17, n 3., p. 879-888, Set/Dez 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2009000300016>. Acesso em: 18 out. 2014.

SANTOS, Reinaldo. **Emprego doméstico: respostas e perguntas**. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1982.

SCOTT, J. El género: una categoría útil para el análisis histórico. In: NASH, M.; AMELANG, J. (Org.). **Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea**. Valencia: Alfons el Magnanim, 1989, p. 23-58.

SMITH, A. **A riqueza das nações**. São Paulo: Abril Cultural, 1982. v. 1, t. 2.

SOTERO, E. C. Transformações no acesso ao ensino superior brasileiro: algumas implicações para os diferentes grupos de cor e sexo. In: MARCONDES, M.M. et. al. (Org.). **Dossiê das mulheres negras**. Retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: IPEA, 2013, p. 35-52. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=20978>. Acesso em: 18 out. 2014.

TELLES, L. F. S. **Libertas entre sobrados: mulheres negras e trabalho doméstico em São Paulo (1880 – 1920)**. São Paulo: Alameda, 2013.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - TRT. 4a. Região (Rio Grande do Sul). **Cartilha do empregado e do empregador doméstico**. Porto Alegre: TRT4, 2012.

UNITED NATIONS ENTITY FOR GENDER EQUALITY AND THE EMPOWERMENT OF WOMEN - UN WOMEN. **Progress of the world's women: in pursuit of justice**. New York: UN WOMEN, 2011. Disponível em: <<http://progress.unwomen.org/pdfs/EN-Report-Progress.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2014.

UNITED NATIONS STATISTICS - UNSTATS. **International Standard Industrial Classification of all economic activities, ISIC Rev. 3.1**. New York: 8 de março de 2002. Disponível em: <<http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc02/isic.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

VALENZUELA, M. E. Trabajo domestico remunerado em América Latina. Disponível em: <http://www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo_domestico_mariana-valenzuela.pdf>. Acesso em: 18 maio 2015.

ANEXO A –LEGISLAÇÃO RELATIVA AO DOMÉSTICO NO BRASIL²⁶

CONSTITUIÇÃO FEDERAL – ARTIGO 7º (TEXTO PROMULGADO)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família para os seus dependentes;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

²⁶ Principais leis promulgadas que tratam sobre o emprego doméstico no Brasil.

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
 XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.
 Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

LEI Nº 5.859, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1972

Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.

O Presidente Da República,

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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.

Art. 2º Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:

- I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - Atestado de boa conduta;
- III - Atestado de saúde, a critério do empregador.

Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

Art. 4º Aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios.

Art. 5º Os recursos para o custeio do plano de prestações provirão das contribuições abaixo, a serem recolhidas pelo empregador até o último dia do mês seguinte àquele a que se referirem e incidentes sobre o valor do salário-mínimo da região:

- I - 8% (oito por cento) do empregador;
- II - 8% (oito por cento) do empregado doméstico.

Parágrafo único. A falta do recolhimento, na época própria das contribuições previstas neste artigo, sujeitará o responsável ao pagamento do juro moratório de 1% (um por cento) ao mês, além da multa variável de 10% (dez por cento) a 50% (cinquenta por cento) do valor do débito.

Art. 6º Não serão devidas quaisquer das contribuições discriminadas nos itens II a VII da Tabela constante do artigo 3º do Decreto nº 60.466, de 14 de março de 1967.

Art. 7º Esta Lei será regulamentada no prazo de 90 (noventa) dias vigorando 30 (trinta) dias após a publicação do seu regulamento.

Art. 8º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 11 de dezembro de 1972; 151º da Independência e 84º da República.

EMÍLIO G. MÉDICI

Júlio Barata

DECRETO Nº 71.885, DE 9 DE MARÇO DE 1973

Aprova o Regulamento da Lei nº 5.859, de 11 dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição, e tendo em vista o disposto no artigo 7º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972,

DECRETA:

Art. 1º. São assegurados aos empregados domésticos os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na conformidade da Lei número 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

Art. 2º. Excetuando o Capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo único. As divergências entre empregado e empregador doméstico relativas as férias e anotação na Carteira do Trabalho e Previdência Social, ressalvada a competência da Justiça do Trabalho, serão dirimidas pela Delegacia Regional do Trabalho.

Art. 3º. Para os fins constantes da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, considera-se:

I - empregado Doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

II - empregador doméstico a pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico.

Art. 4º. O empregado doméstico, ao ser admitido no emprego, deverá apresentar os seguintes documentos:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social.

II - Atestado de Boa Conduta emitido por autoridade policial, ou por pessoa idônea, a juízo do empregador.

III - Atestado de Saúde, subscrito por autoridade médica responsável, a critério do empregador doméstico.

Art. 5º. Na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado doméstico serão feitas, pelo respectivo empregador, as seguintes anotações:

I - data de admissão.

II - salário mensal ajustado.

III - início e término das férias.

IV - data da dispensa.

Art. 6º. Após cada período contínuo de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família, a partir da vigência Regulamento, o empregado doméstico fará jus a férias remuneradas, nos termos da Consolidação das Leis Trabalho de 20 (vinte) dias úteis, ficando a critério do empregador doméstico a fixação do período correspondente.

Art. 7º. Filiam-se à Previdência Social, como segurados obrigatórios, os que trabalham como empregados domésticos no território nacional, na forma do disposto na alínea I do artigo 3º deste Regulamento.

Art. 8º. O limite de 60 anos para Filiação à Previdência Social, previsto no artigo 4º do Decreto-lei nº 710, de 28 de julho de 1969, não se aplica ao empregado doméstico que:

I - inscrito como segurado facultativo para todos os efeitos, nessa qualidade já vinha contribuindo na forma da legislação anterior.

II - já sendo segurado obrigatório, tenha adquirido ou venha a adquirir a condição de empregado doméstico, após se desligar de emprego ou atividade de que decorria aquela situação.

Art. 9º. Considera-se á inscrito para os efeitos da Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972, o empregado doméstico que se qualificar, junto ao Instituto Nacional de Previdência Social, mediante apresentação da Carteira do Trabalho e Previdência Social.

§ 1º. Os empregados Domésticos, inscritos como segurados facultativos, passam a partir da vigência deste Regulamento, à condição de segurados obrigatórios, independentemente de nova inscrição.

§ 2º. A inscrição dos dependentes incumbe ao próprio segurado e será feita, sempre que possível, no ato de sua inscrição.

Art. 10. O auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez do empregado doméstico serão devidos a contar da data de entrada do respectivo requerimento.

Art. 11. O custeio das prestações a que se refere o presente Regulamento será atendido pelas seguintes contribuições:

I - do segurado, em percentagem correspondente a 8% (oito por cento) do seu salário-de-contribuição, assim considerado, para os efeitos deste Regulamento, o valor do salário-mínimo regional.

II - do empregador domésticos, em quantia igual à que for devida pelo segurado.

Parágrafo único. Quando a admissão, dispensa ou afastamento do empregado doméstico ocorrer no curso do mês, a contribuição incidirá sobre 1/30 avós do salário - mínimo regional por dia de trabalho efetivamente prestado.

Art. 12. O recolhimento das contribuições, a cargo empregador doméstico, será realizado na forma das instruções a serem baixadas pelo Instituto Nacional de Previdência Social, em formulário próprio, individualizado por empregado doméstico.

Parágrafo único. Não recolhendo na época própria as contribuições a seu cargo, ficará o empregador doméstico sujeito às penalidades previstas no artigo 165 do Regulamento Geral da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 60.501, de 14 de março de 1969.

Art. 13. Aplica-se ao empregado doméstico e respectivo empregador no que couber, o disposto no Regulamento Geral da Previdência Social aprovado pelo Decreto nº 60.501, de 14 de março de 1969.

Art. 14. O Ministro do Trabalho e Previdência Social baixará as instruções necessárias à execução do presente Regulamento.

Art. 15. O presente Regulamento entrará em vigor 30 (trinta) dias após sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 9 de março de 1973; 152º da Independência e 85º da República.

EMÍLIO G. MÉDICI

Júlio Barata

LEI Nº 10.208, DE 23 DE MARÇO DE 2001

Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego.

Faço saber que o Presidente da República adotou a Medida Provisória nº 2.104-16, de 2001, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Jader Barbalho, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, fica acrescida dos seguintes artigos:

Art. 3º-A É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento." (NR)

Art. 6º-A O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa.

§ 2º Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei as hipóteses previstas no art. 482, com exceção das alíneas c e g e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho." (NR)

Art. 6º-B Para se habilitar ao benefício, o trabalhador deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses;

II - termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa;

III - comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, durante o período referido no inciso I, na condição de empregado doméstico;

IV - declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

V - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família." (NR)

Art. 6º-C O seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data da dispensa." (NR)

Art. 6º-D. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior. " (NR)

Art. 2º As despesas decorrentes do pagamento do seguro-desemprego previsto nesta Lei serão atendidas à conta dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Art. 3º O Poder Executivo regulamentará o disposto nesta Lei até 14 de fevereiro de 2000.

Art. 4º Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 2.104-15, de 26 de janeiro de 2001.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Congresso Nacional, em de março de 2001; 180º da Independência e 113º da República

Senador Jader Barbalho

Presidente do Congresso Nacional

LEI Nº 11.324, DE 19 DE JULHO DE 2006

Altera dispositivos das Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949.

O Presidente Da República Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 12.

VII - até o exercício de 2012, ano-calendário de 2011, a contribuição patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico incidente sobre o valor da remuneração do empregado.

§ 3º A dedução de que trata o inciso VII do caput deste artigo:

I - está limitada:

a) a 1 (um) empregado doméstico por declaração, inclusive no caso da declaração em conjunto;

b) ao valor recolhido no ano-calendário a que se referir a declaração;

II - aplica-se somente ao modelo completo de Declaração de Ajuste Anual;

III - não poderá exceder:

a) ao valor da contribuição patronal calculada sobre 1 (um) salário mínimo mensal, sobre o 13º (décimo terceiro) salário e sobre a remuneração adicional de férias, referidos também a 1 (um) salário mínimo;

b) ao valor do imposto apurado na forma do art. 11 desta Lei, deduzidos os valores de que tratam os incisos I a III do caput deste artigo;

IV - fica condicionada à comprovação da regularidade do empregador doméstico perante o regime geral de previdência social quando se tratar de contribuinte individual." (NR)

Art. 2º O art. 30 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte § 6º:

"Art. 3º

§ 6º O empregador doméstico poderá recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço e a parcela a seu cargo relativas à competência novembro até o dia 20 de dezembro, juntamente com a contribuição referente ao 13º (décimo terceiro) salário, utilizando-se de um único documento de arrecadação." (NR)

Art. 3º (VETADO)

Art. 4º A Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 2ºA. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

§ 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 2º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos."

Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família." (NR)

Art. 3º A. (VETADO)"

Art. 4º A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto."

Art. 6º A. (VETADO)"

Art. 6º B. (VETADO)"

Art. 5º O disposto no art. 3º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, com a redação dada por esta Lei, aplica-se aos períodos aquisitivos iniciados após a data de publicação desta Lei.

Art. 6º (VETADO))

Art. 7º (VETADO)

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos em relação às contribuições patronais pagas a partir do mês de janeiro de 2006.

Art. 9º Fica revogada a alínea a do art. 5º da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949.

Brasília, 19 de julho de 2006; 185o da Independência e 118o da República.

Luiz Inácio Lula Da Silva

Guido Mantega

Luiz Marinho

Nelson Machado

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72, DE 02 DE ABRIL DE 2013

Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 7º

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social." (NR)

Brasília, em 2 de abril de 2013.

LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 1º DE JUNHO DE 2015

Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.

A Presidenta Da República Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

Capítulo I

Do Contrato De Trabalho Doméstico

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

§ 2º O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

§ 3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

§ 4º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

§ 5º No regime de compensação previsto no § 4º:

I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;

III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

§ 6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

§ 7º Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho.

§ 8º O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

§ 3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

Art. 4º É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico:

I - mediante contrato de experiência;

II - para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Parágrafo único. No caso do inciso II deste artigo, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos.

Art. 5º O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.

§ 1º O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

§ 2º O contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa) dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Art. 6º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Art. 8º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, não será exigido aviso prévio.

Art. 9º A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º.

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

§ 2º (VETADO).

Art. 11. Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º.

§ 1º O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.

§ 2º A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo poderá ser, mediante acordo, convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

§ 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

§ 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 3º Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

Art. 15. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 16. É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

§ 1º Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

§ 2º O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

§ 3º É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 4º O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 5º É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.

§ 6º As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

§ 1º É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.

§ 2º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 3º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

§ 4º O fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. A obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Art. 20. O empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, sendo-lhe devidas, na forma da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, as prestações nela arroladas, atendido o disposto nesta Lei e observadas as características especiais do trabalho doméstico.

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

§ 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

§ 4º À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei nº 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

Art. 23. Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção.

§ 1º O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

§ 2º Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ 3º A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço.

§ 4º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

Art. 24. O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas no caput deste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos, na hipótese dos §§ 1º e 2º do art. 23.

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício de que trata o caput será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

§ 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV - por morte do segurado.

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;

II - prática de ato de improbidade;

III - incontinência de conduta ou mau procedimento;

IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

V - desídia no desempenho das respectivas funções;

VI - embriaguez habitual ou em serviço;

VII - (VETADO);

VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;

IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;

X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XII - prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

- I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;
- III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;
- IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;
- V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;
- VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

Art. 28. Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

- I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;
- II - termo de rescisão do contrato de trabalho;
- III - declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e
- IV - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

Art. 29. O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa.

Art. 30. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat.

Capítulo II

Do Simples Doméstico

Art. 31. É instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei.

Art. 32. A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento.

Parágrafo único. A impossibilidade de utilização do sistema eletrônico será objeto de regulamento, a ser editado pelo Ministério da Fazenda e pelo agente operador do FGTS.

Art. 33. O Simples Doméstico será disciplinado por ato conjunto dos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego que disporá sobre a apuração, o recolhimento e a distribuição dos recursos recolhidos por meio do Simples Doméstico, observadas as disposições do art. 21 desta Lei.

§ 1º O ato conjunto a que se refere o caput deverá dispor também sobre o sistema eletrônico de registro das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais e sobre o cálculo e o recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas vinculados ao Simples Doméstico.

§ 2º As informações prestadas no sistema eletrônico de que trata o § 1º:

- I - têm caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos trabalhistas delas resultantes e que não tenham sido recolhidos no prazo consignado para pagamento; e
- II - deverão ser fornecidas até o vencimento do prazo para pagamento dos tributos e encargos trabalhistas devidos no Simples Doméstico em cada mês, relativamente aos fatos geradores ocorridos no mês anterior.

§ 3º O sistema eletrônico de que trata o § 1º deste artigo e o sistema de que trata o caput do art. 32 substituirão, na forma regulamentada pelo ato conjunto previsto no caput, a obrigatoriedade de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que estão sujeitos os empregadores domésticos, inclusive os relativos ao recolhimento do FGTS.

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e

VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

§ 1º As contribuições, os depósitos e o imposto arrolados nos incisos I a VI incidem sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada empregado, incluída na remuneração a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 2º A contribuição e o imposto previstos nos incisos I e VI do caput deste artigo serão descontados da remuneração do empregado pelo empregador, que é responsável por seu recolhimento.

§ 3º O produto da arrecadação das contribuições, dos depósitos e do imposto de que trata o caput será centralizado na Caixa Econômica Federal.

§ 4º A Caixa Econômica Federal, com base nos elementos identificadores do recolhimento, disponíveis no sistema de que trata o § 1º do art. 33, transferirá para a Conta Única do Tesouro Nacional o valor arrecadado das contribuições e do imposto previstos nos incisos I, II, III e VI do caput.

§ 5º O recolhimento de que trata o caput será efetuado em instituições financeiras integrantes da rede arrecadadora de receitas federais.

§ 6º O empregador fornecerá, mensalmente, ao empregado doméstico cópia do documento previsto no caput.

§ 7º O recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, e a exigência das contribuições, dos depósitos e do imposto, nos valores definidos nos incisos I a VI do caput, somente serão devidos após 120 (cento e vinte) dias da data de publicação desta Lei.

Art. 35. O empregador doméstico é obrigado a pagar a remuneração devida ao empregado doméstico e a arrecadar e a recolher a contribuição prevista no inciso I do art. 34, assim como a arrecadar e a recolher as contribuições, os depósitos e o imposto a seu cargo discriminados nos incisos II, III, IV, V e VI do caput do art. 34, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência.

§ 1º Os valores previstos nos incisos I, II, III e VI do caput do art. 34 não recolhidos até a data de vencimento sujeitar-se-ão à incidência de encargos legais na forma prevista na legislação do imposto sobre a renda.

§ 2º Os valores previstos nos incisos IV e V, referentes ao FGTS, não recolhidos até a data de vencimento serão corrigidos e terão a incidência da respectiva multa, conforme a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Capítulo III

Da Legislação Previdenciária E Tributária

Art. 36. O inciso V do art. 30 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.30.....

V - o empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço, assim como a parcela a seu cargo, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência;

.....” (NR)

Art. 37. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.18.....

§ 1º Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, II, VI e VII do art. 11 desta Lei.

.....” (NR)

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando

lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

.....” (NR)

“Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência denexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

.....

§ 2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexotécnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social.” (NR)

“Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

.....” (NR)

“Art. 27. Para cômputo do período de carência, serão consideradas as contribuições:

I - referentes ao período a partir da data de filiação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), no caso dos segurados empregados, inclusive os domésticos, e dos trabalhadores avulsos;

II - realizadas a contar da data de efetivo pagamento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas para este fim as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores, no caso dos segurados contribuinte individual, especial e facultativo, referidos, respectivamente, nos incisos V e VII do art. 11 e no art. 13.” (NR)

“Art. 34. No cálculo do valor da renda mensal do benefício, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, serão computados:

I - para o segurado empregado, inclusive o doméstico, e o trabalhador avulso, os salários de contribuição referentes aos meses de contribuições devidas, ainda que não recolhidas pela empresa ou pelo empregador doméstico, sem prejuízo da respectiva cobrança e da aplicação das penalidades cabíveis, observado o disposto no § 5º do art. 29-A;

II - para o segurado empregado, inclusive o doméstico, o trabalhador avulso e o segurado especial, o valor mensal do auxílio-acidente, considerado como salário de contribuição para fins de concessão de qualquer aposentadoria, nos termos do art. 31;

.....” (NR)

“Art. 35. Ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao trabalhador avulso que tenham cumprido todas as condições para a concessão do benefício pleiteado, mas não possam comprovar o valor de seus salários de contribuição no período básico de cálculo, será concedido o benefício de valor mínimo, devendo esta renda ser recalculada quando da apresentação de prova dos salários de contribuição.” (NR)

“Art. 37. A renda mensal inicial, recalculada de acordo com o disposto no art. 35, deve ser reajustada como a dos benefícios correspondentes com igual data de início e substituirá, a partir da data do requerimento de revisão do valor do benefício, a renda mensal que prevalecia até então.” (NR)

“Art. 38. Sem prejuízo do disposto no art. 35, cabe à Previdência Social manter cadastro dos segurados com todos os informes necessários para o cálculo da renda mensal dos benefícios.” (NR)

“Art. 63. O segurado empregado, inclusive o doméstico, em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa e pelo empregador doméstico como licenciado.

.....” (NR)

“Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.

.....” (NR)

“Art. 67......

Parágrafo único. O empregado doméstico deve apresentar apenas a certidão de nascimento referida no caput.” (NR)

“Art. 68. As cotas do salário-família serão pagas pela empresa ou pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições, conforme dispuser o Regulamento.

§ 1º A empresa ou o empregador doméstico conservarão durante 10 (dez) anos os comprovantes de pagamento e as cópias das certidões correspondentes, para fiscalização da Previdência Social.

.....” (NR)

Art. 38. O art. 70 da Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.70.....

I -

d) até o dia 7 do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores, no caso de pagamento de rendimentos provenientes do trabalho assalariado a empregado doméstico; e

e) até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores, nos demais casos;

.....” (NR)

Capítulo IV

Do Programa De Recuperação Previdenciária Dos Empregadores Domésticos (Redom)

Art. 39. É instituído o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (Redom), nos termos desta Lei.

Art. 40. Será concedido ao empregador doméstico o parcelamento dos débitos com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) relativos à contribuição de que tratam os arts. 20 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, com vencimento até 30 de abril de 2013.

§ 1º O parcelamento abrangerá todos os débitos existentes em nome do empregado e do empregador, na condição de contribuinte, inclusive débitos inscritos em dívida ativa, que poderão ser:

I - pagos com redução de 100% (cem por cento) das multas aplicáveis, de 60% (sessenta por cento) dos juros de mora e de 100% (cem por cento) sobre os valores dos encargos legais e advocatícios;

II - parcelados em até 120 (cento e vinte) vezes, com prestação mínima no valor de R\$ 100,00 (cem reais).

§ 2º O parcelamento deverá ser requerido no prazo de 120 (cento e vinte) dias após a entrada em vigor desta Lei.

§ 3º A manutenção injustificada em aberto de 3 (três) parcelas implicará, após comunicação ao sujeito passivo, a imediata rescisão do parcelamento e, conforme o caso, o prosseguimento da cobrança.

§ 4º Na hipótese de rescisão do parcelamento com o cancelamento dos benefícios concedidos:

I - será efetuada a apuração do valor original do débito, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão;

II - serão deduzidas do valor referido no inciso I deste parágrafo as parcelas pagas, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão.

Art. 41. A opção pelo Redom sujeita o contribuinte a:

I - confissão irrevogável e irretratável dos débitos referidos no art. 40;

II - aceitação plena e irretratável de todas as condições estabelecidas;

III - pagamento regular das parcelas do débito consolidado, assim como das contribuições com vencimento posterior a 30 de abril de 2013.

Capítulo V

Disposições Gerais

Art. 42. É de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem.

Art. 43. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

Art. 44. A Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 11-A:

“Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

§ 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

§ 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§ 3º Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.”

Art. 45. As matérias tratadas nesta Lei Complementar que não sejam reservadas constitucionalmente a lei complementar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária.

Art. 46. Revogam-se o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, e a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

Art. 47. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 1º de junho de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

Dilma Rousseff

Marivaldo De Castro Pereira

Tarcísio José Massote De Godoy

Manoel Dias

Carlos Eduardo Gabas

Miguel Rossetto

Giovanni Benigno Pierre Da Conceição Harvey

Eleonora Menicucci De Oliveira