

WANIA MACHADO DE AZEVEDO

ANÁLISE DA INTEGRAÇÃO ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E
QUALIDADE DE VIDA TOTAL: O CASO DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS
COM E SEM QUALIFICAÇÃO – GOVERNADOR VALADARES/MG

Tese apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

VIÇOSA
MINAS GERAIS – BRASIL

2004

WANIA MACHADO DE AZEVEDO

ANÁLISE DA INTEGRAÇÃO ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E
QUALIDADE DE VIDA TOTAL: O CASO DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS
COM E SEM QUALIFICAÇÃO – GOVERNADOR VALADARES/MG

Tese apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 16 de abril de 2004.

Prof^ª Simone Caldas Tavares Mafra
(Conselheira)

Prof^ª Neuza Maria da Silva

Prof^ª Marília Fernandes Maciel Gomes

Prof^ª Karla Maria Damiano Teixeira

Prof^ª Maria das Dores Saraiva de Loreto
(Orientadora)

Durante esses anos, muita gente me ensinou muita coisa.
Confesso que não aprendi nem a metade, mas o pouco que aprendi está aqui.
Pleno. Dos pés à cabeça.
Andei muito até alcançar este momento.
E neste momento quero revelar pessoas que me fizeram: sorrir, chorar, sentir, cantar,
produzir, enfim, Viver...
Pessoas que eu amo e sei onde estão!!!

Djavam

A Deus, autor da vida.

Aos meus pais Walter e Lina, fonte de incentivo.

Às minhas irmãs Katia e Cristiane e à minha querida sobrinha Raquel, razão de horas alegres.

À minha família em Viçosa, em especial à Annabella, fonte de carinho e acolhimento.

AGRADECIMENTOS

À Universidade Federal de Viçosa, em particular ao Departamento de Economia Doméstica, pelo apoio e incentivo.

À CAPES, pelo apoio financeiro na realização deste treinamento.

À Maria das Dores Saraiva de Loreto (Dorinha), pelas horas dedicadas à minha orientação, pelo carinho e respeito a mim dedicados e por acreditar em mim desde o início.

À República Clube Santo (Carlos, Felipe Rocha, Filipe Menezes e Patrick), pelo carinho, pela atenção, pelo empréstimo dos computadores e, acima de tudo, pelas orações.

À Igreja Metodista de Viçosa, pelo apoio espiritual nas horas difíceis.

À Pastora Maria Aparecida Furtunata, ao Pastor Marlos Andrei e à sua esposa Deirilene, pelo acompanhamento espiritual e pelas horas dedicadas ao meu crescimento espiritual e emocional.

À Annabella Freitas Alvim Andrade, minha “mãezinha emprestada”, pelo companheirismo, pela dedicação, pelo carinho e pela hospedagem.

Aos meus colegas de curso, em especial à minha amiga Liliâm, pelas horas de estudo e pelas discussões em grupo.

Ao casal Antonio Lima dos Santos e Maria Villas Boas Almeida dos Santos, diretores da MariAn Escola de Educação para o Lar, pelas portas abertas para a realização deste estudo.

Aos meus amigos e funcionários das Escolas Fisk, PBF e MariAn de Governador Valadares, pela atenção e disponibilidade.

À família Bruno, Júnia e Gabriel, pela alegria, calma e paciência ao receber-me e auxiliar-me na execução deste estudo.

Ao meu amigo e irmão Carlos Roberto Kosck Paier, pelo acolhimento de minhas confissões e pela disposição em me ouvir.

A todos os meus amigos e amigas – que neste momento me reservo o direito de não citar nomes, para que nenhum fique esquecido –, pela presença constante nesta caminhada, nunca me deixando sozinha.

CONTEÚDO

	Página
RESUMO	ix
ABSTRACT	xi
1. INTRODUÇÃO	1
1.1. O problema e sua justificativa.....	1
1.2. Objetivos	4
1.2.1. Objetivo geral.....	4
1.2.2. Objetivos específicos	4
2. REVISÃO DE LITERATURA	6
2.1. Trabalho feminino.....	6
2.2. Trabalho doméstico.....	9
2.3. Qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida total	12
3. MODELO CONCEITUAL E TEÓRICO	16
3.1. Capital humano	16
3.2. Qualidade de vida no trabalho e total.....	19
4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	21
4.1. Local e área de estudo	21
4.2. População e amostra.....	23
4.3. Métodos de coleta de dados	24
4.4. Dimensionamento das variáveis de análise.....	28
4.5. Análise dos dados.....	30

	Página
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO	31
5.1. O curso de qualificação profissional de empregadas domésticas	31
5.2. Perfis pessoal e familiar das entrevistadas	34
5.2.1. Perfil das entrevistadas com qualificação	34
5.2.2. Perfil das entrevistadas sem qualificação.....	36
5.2.3. Análise comparativa do perfil das entrevistadas.....	39
5.3. Condições e ambiente de trabalho das empregadas domésticas	40
5.3.1. Condições e ambiente de trabalho das empregadas com qualificação.	40
5.3.2. Condições e ambiente de trabalho das empregadas sem qualificação .	42
5.3.3. Análise comparativa das condições e ambiente de trabalho das entrevistadas.....	43
5.4. Contribuições do curso de qualificação profissional no desempenho das atividades exercidas pelas empregadas domésticas	44
5.5. Aspectos objetivos da qualidade de vida no trabalho das entrevistadas	46
5.5.1. Aspectos objetivos da qualidade de vida no trabalho das entrevistadas com qualificação	47
5.5.2. Aspectos objetivos da qualidade de vida no trabalho das entrevistadas sem qualificação.....	49
5.5.3. Análise comparativa dos aspectos objetivos da QVT das entrevistadas.....	51
5.6. Aspectos subjetivos da qualidade de vida no trabalho.....	52
5.7. Análise da preferência declarada e da importância dos domínios da vida.	55
5.8. Análise comparativa da satisfação com a qualidade de vida total	57
5.9. Análise do nível de integração entre a QVT e QT	59
5.9.1. Histórias de vida das empregadas domésticas com qualificação	59
5.9.2. Histórias de vida de empregadas domésticas sem qualificação	64
5.9.3. Análise interpretativa sobre a trajetória de vida das empregadas domésticas entrevistadas	67
5.9.4. Análise estatística de correlação entre QVT e QT	68
6. RESUMO E CONCLUSÕES	71
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
APÊNDICES.....	82
APÊNDICE A	83
APÊNDICE B	86

RESUMO

AZEVEDO, Wania Machado de, M. S., Universidade Federal de Viçosa, abril de 2004.
Análise da integração entre qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida total: o caso das empregadas domésticas com e sem qualificação – Governador Valadares/MG. Orientadora: Maria das Dôres Saraiva de Loreto. Conselheiras: Simone Caldas Tavares Mafra e Tereza Angélica Bartolomeu.

As questões que nortearam a presente pesquisa estão fundamentadas nas seguintes indagações: de que forma se integra a qualidade de vida no trabalho (QVT) com a qualidade de vida total ou global (QT)? Além disso, a qualificação profissional é um fator determinante de uma melhor QVT e, conseqüentemente, da QT? A justificativa da busca desses conhecimentos baseia-se no fato de que o binômio produtividade/competitividade, marca deste novo milênio, tem se associado à valorização das pessoas, bem como a programas de qualificação profissional e qualidade de vida no trabalho, visando a um maior desenvolvimento, por meio da qualificação do serviço prestado. Assim, o objetivo central do presente estudo consistiu na análise do perfil e das condições e ambiente de trabalho, bem como das implicações da qualificação profissional da empregada doméstica sobre a qualidade de vida do trabalho (QVT) e sobre a qualidade de vida total (QT), pressupondo-se uma relação integradora entre ambas. Em termos metodológicos, selecionou-se como local de estudo a cidade de Governador Valadares, MG, uma vez que lá se encontra uma instituição denominada MariAn Escola de Educação para o Lar, que tem como objetivo a

qualificação profissional de empregadas doméstica. A amostra, definida de acordo com o método estatístico não-probabilístico, constava de 30 ex-alunas do curso e 30 empregadas que não o frequentaram. No processo de coleta de dados foram utilizados métodos quantitativos e qualitativos, tendo sido aplicado um questionário e feito uso do método de história de vida. Como procedimentos de análise, utilizaram-se técnicas estatísticas descritivas e de correlação. O curso de qualificação profissional para empregadas domésticas, tendo como conteúdo cinco áreas temáticas (Ética e Relações Interpessoais, Psicologia, Formação Religiosa, Economia Doméstica e Arte Culinária), objetiva, principalmente, preparar domésticas qualificadas, conscientes de seus deveres e direitos, com autêntica formação humana e profissional. O grupo de empregadas domésticas não qualificadas mostrou-se mais satisfeito com sua profissão do que as do grupo com qualificação, que manifestou o desejo de possuir outra ocupação. O relacionamento com as pessoas da casa onde elas trabalhavam era bom, em ambos os seguimentos pesquisados, sendo o salário recebido, em média, maior no grupo de empregadas domésticas qualificadas, em torno de 1,07 salário mínimo atual, enquanto o do outro grupo era de 0,95 salário mínimo. No que diz respeito à qualidade de vida total, constatou-se que a família foi o componente que proporcionava maior satisfação, seguido da vida religiosa. No que concerne à importância dos componentes da qualidade de vida, todos foram percebidos como importantes. Quanto à satisfação com a qualidade de vida no trabalho, o diferencial entre os dois grupos foi em relação à categoria analítica trabalho e espaço total de vida, além da variável imagem percebida de trabalho e profissão. Do ponto de vista estatístico, a integração entre QVT e QT concretizou-se por meio das seguintes categorias analíticas: condições de segurança e saúde, integração social do trabalho, constitucionalismo na organização do trabalho, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida não-trabalho. Além disso, as categorias da QVT, associadas à qualificação profissional, não foram significantes para uma melhor qualidade de vida. Concluiu-se que existe uma integração entre QVT e QT, principalmente naqueles aspectos associados à relevância e integração social do trabalho, bem como no que diz respeito ao equilíbrio entre vida familiar e laboral.

ABSTRACT

AZEVEDO, Wania Machado of, M. S., Universidade Federal de Viçosa, April, 2004.
Analysis of the integration between quality of life at work and total quality of life: the case of domestic maids with and without qualification - Governor Valadares/MG. Adviser: Maria das Dôres Saraiva de Loreto. Committee Members: Simone Caldas Tavares Mafra and Tereza Angélica Bartolomeu.

The questions that orientated the present research are based in the following inquiries: in which way does quality of life at work (QVT) integrate with the total or global quality of life (QT)? Moreover, is professional qualification a decisive factor for a better QVT, and consequently, QT? The justification for seeking this information is based on the fact that the productivity/competitiveness binomial, symbol of this new millennium, has been associated to people valorization, as well as to programs of professional qualification and quality of life in the work, pursuing greater development, through service qualification. Thus, the main objective of the present study was to analyze the profile and conditions of the work environment, as well as the implications of domestic maid professional qualification on the quality of life in the work (QVT) and on total quality of life (QT), presupposing an integrating relationship between them. In methodological terms, the city of Governador Valadares, MG, was selected as a local of study, since there is an institution named MariAn School of Home Education that works with the professional qualification of domestic maids. The sample, defined according to the non-probability statistical method, consisted of 30 former-students from the course

and 30 maids that did not attend it. Quantitative and qualitative methods were used in the process of data collection, being applied a questionnaire and used the method of life history. Descriptive statistical techniques and correlation were used for analyzing data. The professional qualification course for domestic maids, comprises five thematic areas (Ethics and Interpersonal Relations, Psychology, Religious Formation, Domestic Economy and Cooking), aiming mainly at the preparation of qualified maidservants, conscious of their duties and rights, with authentic human and professional formation. The unqualified group showed more satisfaction with their profession than the one with qualification, which showed the desire to have another occupation. The relationship with the people from the house where they worked was good, in both sections researched, with wages, on average, larger in the qualified group, around 1,07 current minimum wage, while the other group was 0,95 minimum wage. Regarding to total quality of life, it was verified that the family was the component providing more satisfaction, followed by religious life. All life quality components were recognized as important. In relation to the satisfaction with the quality of life in the work, the differential between the two groups was about the analytical category work and total space of life, besides the variable image perceived of work and profession. From the statistical point of view, the integration between QVT and QT was provided through the following analytical categories: conditions of safety and health, social integration in the work, constitutionality in the organization of work, work and total space of life and social relevance of non-working life. Furthermore, the QVT categories associated to professional qualification were not significant for a better quality of life. It was concluded that there is an integration between QVT and QT, mainly in those aspects associated to the relevance and social integration in the work, as well as in the balance between family and labor life.

1. INTRODUÇÃO

1.1. O problema e sua justificativa

As questões que nortearam a presente pesquisa estão fundamentadas nas seguintes indagações: de que forma se integra a qualidade de vida no trabalho (QVT) com a qualidade de vida total ou global (QT)? Além disso, a qualificação profissional é um fator determinante de uma melhor QVT e, conseqüentemente, da QT? A justificativa da busca desses conhecimentos baseia-se no fato de que o binômio produtividade/competitividade, marca deste novo milênio, tem se associado à valorização das pessoas, bem como a programas de qualificação profissional e qualidade de vida no trabalho, visando a um maior desenvolvimento, por meio da qualificação do serviço prestado.

Considerou-se que essas são questões relevantes a serem pesquisadas, em face das atuais exigências do mercado de trabalho e, também, da necessidade de que sejam buscados mecanismos para a redução da exclusão social, por meio da melhoria do capital humano e de um desenvolvimento mais humanizado. Optou-se por esta temática, selecionando como público-alvo um segmento que tem sido marginalizado pela sociedade, que é o feminino, inserido no trabalho doméstico.

É importante ressaltar que a participação do segmento feminino no mercado de trabalho tem se intensificado, chegando a aumentar de 19% para 48% nos últimos 30 anos, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), citado por Buchalla (2000).

Aquela mesma autora destacou algumas razões para que, na década de 1980, tenha ocorrido uma intensificação do ingresso das mulheres no mercado de trabalho, como: a redução da renda familiar, ou seja, as próprias necessidades econômicas e de sobrevivência das unidades familiares, que induziram a mulher a buscar, fora do lar, uma forma para complementação da renda das famílias; o aumento do incentivo ao consumo, uma vez que a proliferação de novos produtos, conjugada com as estratégias de “marketing”, tem levado a uma redefinição dos conceitos de necessidades econômicas e do próprio padrão de consumo, exigindo que maior número de membros contribuam para com o orçamento doméstico, tanto para as famílias das camadas médias quanto para aquelas incluídas nas faixas de rendimentos inferiores, embora a sobrevivência destas continue sendo a questão crucial; realização pessoal; e autocrescimento.

A mulher, assim, parou de aceitar o papel de coadjuvante, para influir e ajudar diretamente não só no orçamento da casa, como também para exercer sua independência profissional e de auto-realização, uma vez que o fato de possuir renda e contribuir no orçamento aumenta seu poder de decisão dentro da unidade familiar. Ademais, o ato de trabalhar fora de casa para ajudar no orçamento doméstico adquire novas possibilidades de definição que se expressam, de maneiras diferentes, em cada camada social, mas que só se viabilizam pela existência do trabalho.

O trabalho feminino passou a ser estudado, com maior profundidade, a partir dos anos de 1970. Sua importância foi destacada por Bruschini (1994), ao declarar que, se o trabalho fosse considerado como toda atividade necessária para a produção de bens e serviços, visando ao bem-estar dos indivíduos, das famílias e de toda a sociedade, o trabalho feminino estaria presente em toda parte e deveria, portanto, ser valorizado.

O que se observa é que as mulheres têm procurado, de alguma forma, contribuir para com o orçamento familiar, visando à melhoria da qualidade de vida dos membros ou, pelo menos, buscando manter as condições concretas do nível de vida das unidades familiares.

Bruschini e Lombardi (2000) ressaltaram que a maior diferença observada, em termos de conciliação do tempo laboral com o tempo familiar, consiste no fato de que as mulheres de um nível socioeconômico superior possuem uma ajudante, possibilitando, dessa forma, a transferência dos serviços domésticos. Dessa forma, a contextualização da realidade mostra a necessidade de se contratar um empregado doméstico para desempenhar as funções, outrora da responsabilidade da esposa-mãe, as quais têm se

tornado, agora, cada vez mais difíceis de serem realizadas, em função da carga de trabalho extraluar. Ou seja, a empregada doméstica – pessoa que, com intenção de ganho, trabalha fora para outra ou outras pessoas, de forma contínua, na residência destas – tem sido, atualmente com mais intimidade, uma figura comum nas famílias brasileiras.

Um argumento apresentado por Melo et al. (2003) para a permanência das empregadas domésticas nesse mercado, mesmo recebendo, no período 1992/99, um rendimento real médio equivalente a 29% do rendimento total dos ocupados, deriva-se da existência do desequilíbrio na distribuição de renda na sociedade brasileira. As disparidades de renda entre as famílias ricas e pobres possibilitam e incentivam o trabalho doméstico no setor de serviços, gerando uma demanda permanente por parte das famílias, principalmente aquelas com crianças pequenas e cujas mães trabalham fora de casa.

O setor de serviços engloba uma enorme diversidade de atividades. Dentre elas, encontram-se algumas, cujo grau de exigência do mercado, quanto ao nível de escolaridade, é baixo, como é o caso das(os) empregadas(os) domésticas(os). Esse setor está voltado para a oferta de serviços pessoais de conservação e de limpeza, relacionados ao trabalho doméstico.

Segundo os referidos autores, no Brasil existem cerca de cinco milhões de pessoas definidas como empregadas(os) domésticas(os). Em 1999, essa atividade, reconhecida pela sociedade como uma tarefa “naturalmente” exercida por mulheres, representava 17,9% da população ocupada feminina, ressaltando-se que apenas 23,7% possuíam registro em carteira de trabalho. A grande maioria (76,3%) encontrava-se, dessa forma, no mercado informal, fazendo parte dos trabalhadores com baixa escolaridade e recebendo uma das mais baixas remunerações da economia em razão, provavelmente, do fato de não existir uma exigência, em termos de escolaridade ou mesmo de oferta de treinamento.

Mesmo diante de sua relevância e presença marcante nos lares brasileiros, o trabalho doméstico é uma das profissões mais sujeitas à desigualdade, marcada pelo preconceito, pela discriminação e pela precariedade das relações a que tem sido submetido, uma vez que não é respeitado nem valorizado pelos patrões, pelo Estado e, muitas vezes, nem pelas próprias empregadas domésticas. De acordo com Ramos (2002), esse profissional é um dos mais marginalizados pela sociedade, encontrando-se inserido no setor de serviços, onde são mais intensas tanto a informalidade quanto a precariedade nas relações de trabalho.

Nesse sentido, tem-se como hipótese que a qualidade de vida no trabalho (QVT) desse profissional pode não ser satisfatória, o que, conseqüentemente, deverá influenciar a sua qualidade de vida total (QT), no contexto de todo o seu ambiente de convivência. Além disso, existe outra pressuposição de que se esse serviço tiver acesso à qualificação, por meio de um treinamento, poderá ocorrer um melhor desempenho do trabalho doméstico, em termos de produtividade e qualidade, com reflexões, de certa forma, positivas sobre a QVT e a QT.

Mediante tal contextualização, percebe-se a necessidade de refletir sobre a importância da qualificação profissional da empregada doméstica e, principalmente, sobre como a QVT e a QT se interconectam ou podem estar integradas em face do ambiente vivenciado por esse profissional, em sua realidade cotidiana.

1.2. Objetivos

Assim, os objetivos deste trabalho são os relatados nos tópicos subseqüentes.

1.2.1. Objetivo geral

- Analisar o perfil, condições e ambiente de trabalho, bem como as implicações da qualificação profissional da empregada doméstica sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT), assim como sobre a qualidade de vida total (QT), pressupondo-se uma relação integradora entre ambas.

1.2.2. Objetivos específicos

- Descrever as formas de organização e funcionamento de um curso de qualificação profissional de empregadas domésticas, utilizado como estudo de caso.
- Identificar e comparar os perfis pessoal e familiar do grupo de empregadas domésticas qualificadas para o exercício de suas funções, bem como daquele segmento de empregadas que não receberam treinamento profissional.
- Identificar e analisar comparativamente as condições e ambiente de trabalho das empregadas domésticas, com e sem qualificação.

- Identificar e analisar as contribuições que o curso de qualificação profissional possa ter proporcionado para um desempenho mais efetivo das atividades exercidas pelas empregadas domésticas.
- Analisar comparativamente os fatores-chave determinantes da QVT das empregadas domésticas qualificadas e não-qualificadas profissionalmente, em seus aspectos objetivos e subjetivos.
- Examinar comparativamente o nível de importância e de satisfação com os diversos domínios da QT, tanto das empregadas domésticas qualificadas quanto daquelas sem treinamento.
- Analisar interpretativamente a trajetória de vida de uma subamostra das empregadas domésticas com e sem qualificação, através do método de história de vida.
- Avaliar o nível de associação entre a QVT e a QT das empregadas domésticas, com e sem qualificação.

2. REVISÃO DE LITERATURA

A revisão de literatura foi estruturada em tópicos, que se encontram interligados, de acordo com a temática analisada, em termos de: relações de trabalho, trabalho feminino, trabalho doméstico, qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida total.

2.1. Trabalho feminino

De acordo com Caillaux (1998), ao analisar a diferença entre os grupos sociais, é fundamental levar em consideração dois fatores altamente correlacionados com o exercício das atividades laborais: o nível educacional e, ou, o treinamento necessário para o desempenho das ocupações e o nível de rendimento, correspondente a cada grupo ocupacional.

O referido autor afirmou que a diferença de oportunidade entre grupos sociais específicos pode ser estabelecida de duas formas distintas, embora não necessariamente excludentes: a discriminação existente mesmo antes da entrada no mercado de trabalho e aquela enfrentada no período de permanência nesse mercado. No primeiro caso, a discriminação pode ser estabelecida pelas desigualdades educacionais e de aprimoramento profissional, bem como pelas diferentes oportunidades de emprego. Quanto à verificação da existência de discriminação no mercado de trabalho, pode-se constatar-la pelo fato de que algumas pessoas podem ser diferenciadas por estereótipos, que não estão relacionados à sua capacidade, mas que, no entanto, recebem rendimentos inferiores aos daquelas cuja capacidade, apesar de ser menor, não é estigmatizada.

Lavinias (2001) afirmou que:

Diante das mudanças em curso do mercado de trabalho, os trabalhadores com maior grau de empregabilidade teriam condições de melhor ajustar-se à nova oferta de emprego e aqueles competentes estariam infinitamente mais protegidos do desemprego, do trabalho precário e outras formas de informalidade. Ora, conhece-se que as mulheres brasileiras têm nível de escolaridade superior ao dos homens, embora isso não tenha contribuído para reduzir os diferenciais de rendimentos intra-ocupacionais de gênero no ritmo esperado. Pode-se, assim supor, que tal característica, relativa ao grau de escolaridade formal, seja um fator positivo quanto ao grau de empregabilidade feminino. Todavia, sabe-se também, que a segregação ocupacional por sexo restringe as possibilidades de formação da mão-de-obra feminina, capacitação e limita sua experiência. Tal constrangimento, provavelmente, pode explicar o fato de as mulheres serem em número superior ao dos homens, dentre os inscritos nos cursos de treinamento e requalificação profissional ofertados, para este fim, por meio do Sistema Público de Emprego.

A participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado de forma progressiva e, praticamente, independente das flutuações registradas nas atividades econômicas. Ou seja, tanto em fases de recessão quanto de ciclos de expansão da economia, a taxa de atividade das mulheres, em particular dos cônjuges com filhos, tem crescido no Brasil, nos últimos 20 anos (LAVINAS, 2001).

Evidências indicam que o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho foi intenso e generalizado nos anos de 1970 e 80 e, apesar das grandes mudanças e profundas transformações pelas quais passou o país, nos anos de 1990, tal crescimento teve continuidade, embora em um ritmo mais moderado.

De acordo com Costa (1990) e Wajnman e Perpétuo (1997), citados por Wajnman et al. (1998), o contínuo crescimento da atividade feminina encontra explicações em uma combinação de fatores econômicos, demográficos e culturais, que vêm ocorrendo na sociedade brasileira. A oferta por trabalho no mercado em uma conjuntura desfavorável, visando especificamente ao aumento do rendimento familiar, tem sido uma decisão complexa, por parte do segmento feminino. As profundas transformações nos padrões de comportamento e na atribuição de valores sociais das mulheres, influenciados pelos movimentos feministas dos anos de 1970, levaram às alterações na formação da identidade feminina, resultando em uma redefinição de papéis da mulher de todas as classes sociais e na elevação da oferta de trabalho desse segmento. Da mesma forma, fatores como a industrialização crescente de bens e serviços do lar, desde produtos alimentícios até o cuidado com as crianças, teriam

proporcionado maiores possibilidades da mulher em se dedicar às atividades produtivas extraluar (Costa, citado por Wajnman et al., 1998). Outros aspectos, como o aumento do nível de escolaridade e a queda da taxa de fecundidade graças à generalização das práticas anticonceptivas, foram também de importância crucial nesse processo, uma vez que mulheres mais instruídas, com mais alto nível socioeconômico e direcionadas para o mercado de trabalho passaram a ter, em razão de uma maior carga laboral, um menor número de filhos, tornando-se, assim, mais disponíveis para as atividades econômicas (BRUSCHINI e LOMBARDI, 1996).

Atualmente, as mulheres têm sido mais beneficiadas que os homens em face da demanda reduzida por novos postos de trabalho. Esse movimento de "feminização" do emprego acaba sendo interpretado como uma tendência inexorável, característica das sociedades ocidentais, em que o mercado e a individualização passam a ter centralidade sobre outros fenômenos sociais, induzindo definitivamente as mulheres para o mercado de trabalho. Razões não-econômicas, de natureza mais sociológica, relacionadas à busca pela autonomia e igualdade, bem como as mudanças nos arranjos familiares, com o crescimento das famílias monoparentais chefiadas por mulheres, muitas vezes ganham mais relevância na explicação de um fenômeno cuja trajetória parece desenhar-se no lastro da modernidade ocidental. Nesse contexto é que as mulheres, agora, trabalham. E, dessa forma, as evidências empíricas indicam que as mulheres paulatinamente têm conquistado/criado seus espaços de trabalho, com tendências de não haver sinais de reversão dessa realidade. As mulheres que trabalhavam eram, nos anos de 1990, maduras, casadas ou não, mas com responsabilidades familiares (LAVINAS, 2001).

Quanto à evolução das formas de inserção ocupacional feminina e da qualidade dos postos de trabalho, nos quais as mulheres vêm ampliando sua participação, a literatura é bastante controversa, possivelmente porque os dados pesquisados sinalizam tanto aspectos positivos quanto negativos.

As posições de vendedor autônomo no mercado informal e das domésticas na prestação de serviços foram as que mais absorveram mão-de-obra inativa e desempregada no mercado. Contudo, de acordo com Lavinias (2001), as perspectivas são promissoras, uma vez que aumenta a igualdade de oportunidades entre os sexos no mercado de trabalho brasileiro não por conta da degradação do emprego em geral, mas sim por força da competência das mulheres à expansão dos novos sistemas produtivos.

2.2. Trabalho doméstico

Com o passar dos anos têm ocorrido mudanças na natureza do trabalho no âmbito familiar. Enquanto algumas dessas transformações levaram à economia de tempo, outras, simplesmente, mudaram nossa maneira de usar o tempo.

Mudanças sociais, culturais e tecnológicas ocorreram simultaneamente, tornando-se muito difícil avaliar quais delas tiveram maior efeito no trabalho doméstico. A comunidade assumiu alguns serviços que antes eram de responsabilidade da família; a tecnologia eliminou a necessidade de alguns serviços e mudou a natureza de outros. Mesmo assim, a família ainda continua proporcionando muitos serviços a seus membros. No futuro, é provável que haja mais possibilidades de escolha de quais serviços, agora desempenhados pela família, continuarão a ser feitos por ela e quais serão realizados fora de casa. Para tanto deverão ser examinados os custos e benefícios para a família dessas oportunidades de trabalho alternativo, em face do estilo de vida das unidades familiares.

Com o ingresso mais intenso da mulher no mercado laboral, o trabalho doméstico, que até pouco tempo era visto como trabalho complementar e, portanto, não essencial para o sustento da família, passou a ter valor econômico e significado social, e, nesses casos, a empregada doméstica passa a ter maior presença no seio das famílias brasileiras. Entretanto, apesar da sua importância na reprodução dos membros para os quais presta serviço, esse trabalho ainda não está plenamente submetido às regras do mercado.

O trabalho doméstico constitui-se em uma variedade de atividades voltadas para satisfazer as necessidades da família. É uma atividade que consome tempo e que, se os membros da família não a realizam, então alguém terá que fazê-lo. Quando os serviços domésticos são transferidos para outra pessoa, estes deverão ter um valor monetário.

De acordo com Marques e Cebotarev, citados por Ladeira (2000):

O trabalho doméstico refere-se a todas aquelas atividades não pagas, realizadas pelos membros da família e para eles; atividades estas que poderiam ser substituídas por bens de mercado e serviços pagos, se certas circunstâncias, como renda, condições de mercado e inclinações pessoais, permitissem que os serviços fossem delegados a alguém fora do grupo doméstico.

Para Bruschini (1990), o conceito de trabalho doméstico foi ampliado, passando a incluir blocos diversificados de tarefas, como a gerência e a administração do lar, a

atenção às crianças ou a manutenção da rede de parentesco e não apenas as atividades manuais e pouco especializadas, como limpar a casa ou lavar a roupa.

Podem-se citar as seguintes tarefas como parte integrante do trabalho doméstico: compras (atividades de mercado), administração do lar, contabilidade doméstica, preparo dos alimentos, limpeza após as refeições, cuidados com a casa, manutenção da casa, cuidados com o jardim, cuidados com o carro, lavar, passar e cuidados especiais com o vestuário, cuidados diversos com os membros da família e outras.

Em termos da legislação, a profissão de empregada doméstica só foi regulamentada em 11/12/1972, pela Lei 5.859 e pelo Decreto 71.885/72 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo considerado empregado doméstico “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta”. Essa definição excluía a categoria de trabalhadores eventuais, como as faxineiras. Essa lei foi regulamentada pelo Decreto 71.885, de 9/3/73, quando as empregadas domésticas passaram a ter os seguintes direitos: férias remuneradas de 20 dias após 12 meses ininterruptos de prestação de serviços a um mesmo empregador e seguro previdenciário, além da obrigatoriedade do registro na carteira de trabalho.

Na Constituição de 1988, outros direitos foram assegurados às trabalhadoras domésticas: salário mínimo; não redução do salário (irredutibilidade de salário); 13º salário; repouso semanal remunerado, de preferência aos domingos; férias anuais remuneradas; licença-gestante, com duração de 120 dias, paga diretamente pelo INSS; aviso prévio; vale-transporte; e inscrição na Previdência Social. Entretanto, ainda não estão assegurados, a essa categoria profissional, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e a delimitação da jornada de trabalho (CARTILHA DO EMPREGADO DOMÉSTICO, 2002).

Outro direito adquirido pela trabalhadora doméstica, a partir de março de 2000, foi ter acesso, em caráter facultativo, ao regime do FGTS e ao programa seguro-desemprego, assegurado pela Legislação Trabalhista e Previdenciária.

Entre as trabalhadoras que costumam ser contratadas para exercer as tarefas domésticas existem aquelas que são residentes (dormem no emprego), mensalistas, diaristas e faxineiras. Entretanto, segundo Bruschini (2000), é possível que o processo de urbanização e os novos modos de vida a ele associado – residências menores, trabalho fora das donas de casa e mães, simplificação do trabalho doméstico, adoção de

novas tecnologias domésticas, novos padrões culturais – venham promover a extinção das residentes, com aumento das diaristas ou mesmo das faxineiras.

Segundo Relatório das Nações Unidas, citado por Sabóia (2000), um aspecto importante que deve ser ressaltado é o número cada vez maior de meninas empregadas domésticas, que pode ser explicado pela maior intensidade de mulheres nos mercados de trabalho formal e informal, juntamente com as reduções ocorridas nos serviços de assistência social, que fizeram com que crescesse a oferta por trabalhadores domésticos. As mulheres e um número cada vez maior de meninas, provenientes de famílias empobrecidas, tornaram-se uma fonte imediata para o trabalho doméstico. Outra explicação apresentada por Vaz (1999), comentada por Sabóia (2000), diz respeito ao fato de que às meninas pobres são impostos os afazeres domésticos, desde os sete anos, não no sentido de opressão, mas como uma "prática cotidiana coletiva dos pobres". Daí, segundo essa autora, a passagem para um trabalho doméstico remunerado tem se tornado um desdobramento natural.

A situação de precariedade vivenciada pelas meninas empregadas domésticas não se diferencia das empregadas adultas. Todo o grupo de domésticas existentes trabalha na prestação de serviços, principalmente, como empregadas do setor privado, podendo residir ou não no local de trabalho. Contudo, qualquer que seja sua situação, esse segmento tem mantido algumas marcas de precariedade que sempre o caracterizaram, como as longas jornadas de trabalho, os baixíssimos níveis de rendimento e a escassez de formalização.

Segundo Bruschini (2000), o emprego doméstico tem grande peso no conjunto da força de trabalho feminina, ou seja, um dos fatos que despertam a atenção do analista ao estudar o emprego doméstico é a característica essencialmente feminina dessa forma de atividade econômica. O emprego doméstico é um dos maiores guetos femininos, pois se trata de uma ocupação na qual mais de 90% dos trabalhadores são mulheres. Essa natureza feminina do emprego doméstico não é de surpreender, uma vez que em nossa sociedade os afazeres domésticos são tidos como de responsabilidade da mulher, qualquer que seja sua situação social, sua posição na família e na atividade laboral, ou seja, dentro ou fora do lar.

A diferenciação segregada por gênero é visível no trabalho doméstico, existindo algumas ocupações, nas quais predominam os homens, supostamente os motoristas, jardineiros, caseiros ou outro tipo de atividade doméstica considerada como "masculina". Tal realidade não é prerrogativa das economias em via de

desenvolvimento, pois como comprovado por Blair e Lichter (1991), ao realizarem um estudo sobre a segregação por gênero do trabalho familiar nos Estados Unidos, as mulheres continuam a trabalhar mais horas do que os maridos nas tarefas domésticas. Os parceiros, quando compartilham o trabalho doméstico, realizam tarefas mais específicas, menos rotineiras, “mais masculinas” e, geralmente, “fora de casa”, do tipo: carregar lenha, mover o mobiliário, cortar a grama. O estudo concluiu que as atividades tradicionais sexistas continuam a reforçar definições convencionais de “trabalho de mulher”, limitando o papel compartilhado dos casais americanos, quanto ao trabalho familiar.

Assim, como mencionado anteriormente, o trabalho doméstico é uma das ocupações mais precárias que existem no mercado. Alguns indicadores, como a jornada de trabalho, a posse de carteira assinada e o nível de rendimentos comprovam a má qualidade dessa ocupação, existindo, inclusive, certas empregadas domésticas, principalmente as residentes, que trabalham uma longa jornada, superior àquela que é prevista na legislação trabalhista.

2.3. Qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida total

O conceito de Qualidade de Vida surgiu como uma reação à insatisfação de medidas puras e exclusivamente econômicas de desenvolvimento e modernização, incapazes de refletir a totalidade da existência e de ter uma visão mais humanizada.

De acordo com Ayres (1998), a expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais, em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) analisa a relação indivíduo-trabalho-organização, tendo como base a satisfação do profissional no trabalho e em relação a ele, ou seja, indica as melhores formas de realizar o trabalho, enfocando aspectos da saúde e bem-estar geral dos trabalhadores.

Um dos modelos mais utilizados para análise da QVT é aquele idealizado por Walton (1973), que propôs oito categorias analíticas que devem ser consideradas na avaliação da QVT:

1 – Compensação adequada e justa (conceito relativo a salário x experiência, responsabilidade e à média de mercado).

2 – Condições de segurança e saúde no trabalho (horários, condições físicas, redução dos riscos).

3 – Oportunidade imediata para a utilização e o desenvolvimento da capacidade humana (autonomia, informação, tarefas completas e planejamento).

4 – Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança (carreira, estabilidade).

5 – Integração social na organização do trabalho (ausência de preconceitos e de estratificação, senso geral de franqueza interpessoal).

6 – Constitucionalismo na organização do trabalho (normas que estabelecem os direitos e deveres dos trabalhadores: direito à privacidade, ao diálogo livre, ao tratamento justo em todos os assuntos).

7 – O trabalho e o espaço total da vida (equilíbrio necessário entre o trabalho e os outros aspectos da vida do empregado, como família e lazer).

8 – Relevância social da vida no trabalho (valorização do próprio trabalho e aumento da auto-estima).

A Teoria de QVT, de Walton (1973), utilizada na maioria das pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho, por exemplo a de Fernandes (1996), França (1997), Rodrigues (1999) e Matos (1999), citados por Vasconcelos (2001), entre outras, considera que essas oito categorias analíticas devem envolver os seguintes aspectos: compensação justa, considerando o trabalho efetuado e a média salarial do mercado; condições de trabalho, que envolvem jornada, carga, material e equipamentos disponíveis e um ambiente saudável e de mínimo risco; uso e desenvolvimento de capacidades, em termos do aproveitamento do talento humano ou capital intelectual; oportunidade de crescimento e segurança, ou seja, crescimento pessoal, possibilidade de carreira e segurança no emprego; integração social na organização, em termos de igualdade de oportunidades e de bom relacionamento; constitucionalismo, que mede o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na instituição; o trabalho e o espaço total da vida, quando deve ser considerado o equilíbrio entre a vida pessoal/familiar e o trabalho; relevância social do trabalho na vida, que envolve a imagem que o empregado tem do seu trabalho e da empresa à qual está vinculado; e sua responsabilidade social, produtos e práticas de emprego.

De outra maneira, por meio da análise dos aspectos relativos à QVT, Ayres (1998) pôde observar como esta se interage com a QT, ou seja, elas se interinfluenciam, uma vez que, sendo o trabalho considerado um componente central na vida das pessoas

e no seu espaço vital, insatisfações no trabalho podem causar desajustes em diversos domínios da vida familiar, sejam existenciais, de relacionamento e de autocrescimento. Da mesma forma, insatisfações no ambiente familiar e nas condições vivenciadas pela empregada doméstica podem exercer um papel desadaptador sobre o trabalho extraluar.

Quanto à conceituação de QT, Ballesteros, citado por Matos (1999), apresentou no XXVI Congresso Internacional de Psicologia em Montreal – Canadá, que a qualidade de vida representa um conceito-chave nas ciências do ambiente, nas ciências sociais, médicas e psicológicas, bem como na vida das pessoas comuns, exercendo grande impacto na pesquisa e na prática atual. Referiu-se ao termo “Qualidade” como a certos atributos ou características considerados indicadores de superioridade em relação a determinado assunto, enquanto o termo “Vida” deveria ser entendido em uma perspectiva bem contextualizada, sendo definido como uma categoria que, entre outras coisas, inclui: saúde, relações familiares satisfatórias, condições financeiras estáveis, entre outros aspectos. Esse mesmo autor salientou que, dependendo de cada ciência, outros indicadores de Qualidade de Vida Total podem ser incluídos.

Pode-se dizer, assim, que o conceito de Qualidade de Vida Total é mais abrangente, uma vez que envolve diferentes domínios da vida, inclusive o trabalho. Esses domínios estão associados a mudanças sociais, políticas e ideológicas e, além disso, dizem respeito à maneira pela qual o indivíduo interage (sua individualidade e subjetividade) com o mundo externo, portanto a maneira como o sujeito é influenciado e como influencia seu micro e macroambiente circundante. Logo, o acesso a uma “vida com qualidade” implica uma relação de equilíbrio entre forças internas e externas, que envolvem o indivíduo/família.

Deve-se considerar, entretanto, “que a qualidade de vida é definida não só pelo que é feito para as pessoas, mas também pelo que elas fazem por si mesmas e pelas outras pessoas” (KAHN, citado por MATOS, 1999, p. 05).

Na versão de Cebotarev (1981), o conceito de Qualidade de Vida contém, além dos elementos universais do bem-estar humano (satisfação das necessidades básicas), outros componentes, cuja satisfação pode tomar formas variadas, dependendo das experiências vivenciadas e dos valores culturais do grupo social, nos quais o conceito pode ser aplicado.

De acordo com LIPP, citado por Ayres (1998), o termo Qualidade de Vida significa muito mais que viver. Por qualidade de vida entende-se o viver que é bom e compensador em pelo menos quatro áreas: social, afetiva, profissional e a que se refere

à saúde. Assim, o viver bem se refere a ter uma vida bem equilibrada em todas essas áreas.

Em termos gerais, a QT é considerada, por Cebotarev (1994), como as condições necessárias para satisfazer as necessidades de subsistência e de *formação humana*, que fazem parte do meio ambiente humano, devendo ser examinada tanto do ponto de vista objetivo quanto subjetivo, quando se considera o grau de satisfação que as pessoas obtêm com diferentes componentes de sua vida, dependendo das experiências vivenciadas e dos valores culturais.

Nesse mesmo contexto está o modelo proposto por Metzger et al. (1980), no qual são incluídos domínios da vida, tanto objetivos quanto subjetivos. Em termos objetivos, analisa-se cada componente da vida, do ponto de vista concreto e de acordo com suas características e condições atuais. Em termos de medição subjetiva da qualidade de vida, esses autores recomendaram o uso de uma escala que categoriza o nível de satisfação e de importância percebidos pelas pessoas, com referência a diversos domínios da vida. A satisfação total com todos os componentes da qualidade de vida é obtida por meio do somatório do nível de satisfação de todos os domínios da vida, a seguir especificados: alimentação, educação, saúde, serviços comunitários, ambiente, família, transporte, segurança financeira, segurança pessoal, habitação, trabalho, amigos, lazer, religião, integração social e bem-estar consigo mesmo.

3. MODELO CONCEITUAL E TEÓRICO

O modelo conceitual e teórico para este estudo envolveu os conceitos e teorias associados ao Capital Humano, à Qualidade de Vida no Trabalho e à Qualidade de Vida Total.

3.1. Capital humano

A teoria do capital humano ganhou força a partir da década de 1960, em virtude da preocupação cada vez maior com o crescimento econômico e uma melhor distribuição de renda. De um lado, reconhecia-se que a melhoria do nível de especialização dos trabalhadores e o aumento das habilitações (adquiridas por treinamento), por proporções crescentes da população, além da maior acumulação de conhecimentos (sejam científicos, gerenciais, artísticos etc.), eram fatores importantíssimos para o crescimento econômico; por outro lado, que a alteração da distribuição de capital humano parece ser o método preferido politicamente para a eliminação, tanto da pobreza quanto dos grandes diferenciais de renda, entre diferentes classes sociais (ALMEIDA e PEREIRA, 2002).

Os pioneiros da revolução do capital humano foram Ted Schultz, Jacob Mincer, Milton Friedman e Sherwim Rosen, entre outros associados à Universidade de Chicago.

O pressuposto central dessa teoria, de acordo com Almeida e Pereira (2002), é o de que o capital humano é sempre algo produzido, isto é, algo que é produto de decisões deliberadas de investimento em educação ou em treinamento. Em todas as

economias modernas, o grau de educação possuído por um indivíduo correlaciona-se positivamente com os rendimentos pessoais.

Pressupõe-se que o investimento em capital humano, por meio de treinamento e educação, pode colaborar bastante para o desempenho profissional da empregada doméstica, pois a partir do treinamento ela teria condições de administrar seu tempo e recursos, de forma que seu trabalho fosse realizado sem exaustão, como também poderia usar melhor os equipamentos para que estes pudessem auxiliá-la no desempenho de suas funções.

Há, assim, uma nítida analogia entre a produtividade física do capital humano e a educação, justificando-se o tratamento analítico da educação como capital, isto é, capital humano, posto que se torna parte da pessoa que recebe. Isso se confirma nas palavras de Friedman, citado por Azevedo (1998), que ao se referir à questão do ensino superior afirmou:

Trata-se de uma forma de investimento em capital humano precisamente análoga ao investimento em maquinaria, instalações ou outra forma qualquer de capital não humano. Sua função é aumentar a produtividade econômica do ser humano. Se ele se torna produtivo, será recompensado, numa sociedade de empresa livre, recebendo pagamento por seus serviços – mais alto do que receberia em outras circunstâncias. Essa diferença no retorno é o incentivo econômico para o investimento de capital.

Schultz, citado por Azevedo (1998), caracterizou o capital como:

A característica distintiva do capital humano é a de que é ele parte do homem. É humano porquanto se acha configurado no homem e é porque é uma fonte de satisfações futuras, ou de futuros rendimentos, ou de ambas as coisas.

A teoria do capital do humano considera, dessa forma, os trabalhadores como potenciais possuidores de capital (humano) não pela posse de propriedades ou das ações da empresa, mas pela aquisição de conhecimentos e capacidades que possuem valor econômico (SCHULTZ, citado por AZEVEDO, 1998).

De acordo com Becker (s.d.), a análise do capital humano foi motivada, em parte, por um desejo em avaliar propostas para melhorar a qualidade da mão-de-obra, por meio de instrução e treinamento.

Considera-se que a educação, enquanto investimento, obedece a uma opção racional entre custos atuais e renda futura, no contexto mais amplo da maximização dos

retornos individuais ou sociais. Assim, nesse contexto neoliberal a pessoa tem que se tornar “empregável”, por meio de mais “know-how”, flexibilidade, amplitude de conhecimentos gerais e específicos, capacidade de solucionar problemas ou mesmo de se auto-empresender diante da situação atual de desemprego.

Segundo Dedecca (1998), existe, atualmente, uma crescente dificuldade das estruturas econômicas em sustentar seus níveis de ocupação, independentemente do grau de precariedade. Dados sobre o desempenho econômico e do emprego formal, entre 1993 e 1995, indicaram que o dinamismo produtivo não teve efeitos positivos sobre os níveis de emprego, dada a baixa elasticidade produto-emprego, em função da reorganização e internacionalização da base produtiva, em um contexto de maior abertura econômica. Caso seja mantido esse padrão atual de reorganização econômica, a tendência é de que seja criado um volume cada vez menor de ocupações sinalizando não um uso precário da mão-de-obra disponível, mas uma exclusão, no mercado de trabalho brasileiro, de parcelas significativas da população em idade ativa, impossibilitadas de inserir-se produtivamente, mesmo de maneira precária, o que se traduziria em elevação do desemprego ou inatividade. Tem-se formado, conforme Laranjeira (1997), uma nova desigualdade: “os empregados e os excluídos do trabalho”. Os empregados são indivíduos com a qualificação requerida, geralmente provenientes de famílias com nível de renda que lhes permite investir na educação e no aperfeiçoamento profissional de seus membros, os quais possuem maiores possibilidades e opções de escolha, mais facilidades de compra, melhores condições de habitação, educação, lazer etc. Grande parte desses benefícios, no entanto, não podem ser usufruídos por grande parcela da população brasileira, por não terem acesso a essas oportunidades, pelo fato de que é preciso pagar, e o preço, atuando como elemento de exclusão, está diretamente vinculado ao nível de renda pessoal ou familiar. Esse processo de exclusão social gera o que se conhece como os “novos pobres”, os excluídos ou “apartados” do trabalho, dos meios modernos de consumo, da política, enfim, do gênero humano ou dos seus direitos como cidadão (NASCIMENTO, 1995).

Atualmente, quanto mais se estuda maior é a chance da empregabilidade no mercado laboral; já que este está cada vez mais exigente no tocante à qualificação profissional do candidato à vaga, ou seja, ao conteúdo do seu capital humano.

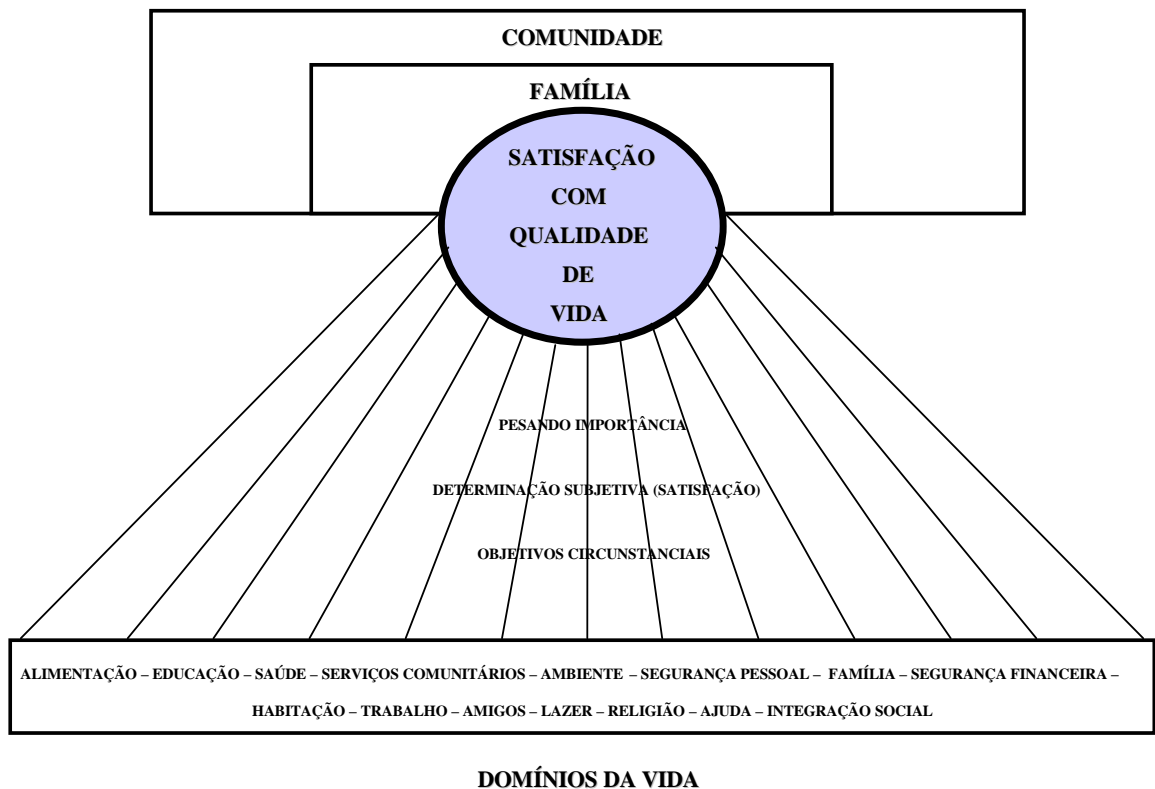
Tudo isso se confirma nas palavras de Bernardo, citado por Azevedo (1998), quando comenta que “a etapa que hoje atravessamos caracteriza-se, precisamente, pela insistência no aumento das qualificações intelectuais da força de trabalho em formação.

Assim, os trabalhadores com habilidades antigas precisam estar continuamente se reciclando, de forma a manter o emprego, enquanto as novas gerações têm que se formar já com as novas qualificações exigidas pelo mercado”.

3.2. Qualidade de vida no trabalho e total

Como forma de dimensionar a integração da QVT com a QT, fez-se uso de uma dimensão subjetiva para ambas as categorias de análise. No caso da QVT serão abordadas as oito categorias conceituais propostas por Richard Walton, discutidas anteriormente, uma vez que elas realçam alguns valores humanos e ambientais, que têm sido relegados pela sociedade industrial, devido à ênfase dada ao avanço tecnológico, à produtividade e ao crescimento econômico (MATOS, 1999).

Com respeito à QT, como descrito na Figura 1, são analisados 15 domínios da vida, tanto em termos da determinação subjetiva (satisfação e importância) quanto do peso que esses domínios têm, gradativamente, na vida das pessoas. Além disso, procurou-se obter a imagem que o trabalhador possui sobre o que significa ter uma boa qualidade de vida no trabalho e em termos gerais, bem como em quais situações e por que essas categorias de análise podem se auto-influenciar no seu dia-a-dia, tanto laboral quanto familiar.



Fonte: Metzger et al. (1980), com adaptações

Figura 1 – Modelo conceitual de qualidade de vida.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Procurou-se examinar, em termos metodológicos, o local e a área do estudo, a população e o seu processo de amostragem, métodos e forma de coleta de dados, dimensionamento das variáveis e forma de análise dos dados.

4.1. Local e área de estudo

O local do estudo correspondeu ao município de Governador Valadares, que possui mais de três milhões de habitantes e dispõe de uma moderna infra-estrutura urbana, que o coloca como líder de uma região composta por mais de 13 cidades da Microrregião do Rio Doce. Está situado no leste do Estado de Minas Gerais e é considerado como ponto de referência internacional, por possuir em sua área de abrangência e nas 130 cidades que polariza uma grande reserva de recursos minerais, além de manter em seus domínios a maior bacia leiteira do Brasil.

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2000), sua população é de 247.131 habitantes, sendo 52,15% do sexo feminino e 47,85% do sexo masculino. Na zona rural, os homens são os predominantes (54,59%), indicando a maior tendência de a mulher estar migrando para os centros urbanos, à busca de uma melhoria na qualidade de vida, inserindo-se, basicamente, no setor de serviços e, especialmente, como empregada doméstica, no mercado laboral informal.

No que diz respeito à população economicamente ativa (PEA) de um total de 128.900 pessoas: 33,81% são do sexo feminino e 66,19% do sexo masculino,

evidenciando que existe um percentual maior de homens registrados nos diferentes setores. Quanto ao Índice de Desenvolvimento Humano do Município (IDH), dimensionado por quatro variáveis, tem-se que a esperança de vida da população de Governador Valadares ao nascer é de 67,03 anos; sendo a taxa de alfabetização local de 84,24% e a taxa bruta de frequência escolar, de 66,23%, enquanto a renda “per capita” era de R\$214,27, ou seja, equivalente a 89,3% do salário mínimo atual (IBGE-IDH, 2003).

A principal razão de esse município ter sido selecionado foi o fato de possuir uma escola que ministra um curso de qualificação profissional para empregadas domésticas e, além disso, pela experiência e interesse da pesquisadora, que trabalhou durante três anos naquela escola, na avaliação da QVT das cursandas, buscando-se, com essa informação, aprimorar a “performance” da instituição e, conseqüentemente, a do seus corpos docente e discente.

No município de Governador Valadares, MG, a área do estudo está associada à instituição MariAn Escola de Educação para o Lar, mais especificamente à sua população de egressas. Essa escola foi inaugurada em 26 de março de 1996, tendo como objetivo oferecer o aprimoramento da mulher, nas suas múltiplas funções – esposa, mãe, administradora do lar –, bem como a qualificação profissional da empregada doméstica.

Ao longo dos seis anos de sua existência, a escola vem formando profissionais qualificadas para o desempenho das atividades domésticas. A cada ano, 50 alunas concluem o curso, e no total já foram qualificadas cerca de 300 profissionais, que se encontram inseridas no mercado valadarense e das cidades vizinhas.

A escola oferece os cursos de qualificação profissional de empregada doméstica e aprimoramento da dona de casa, com duração de cinco meses. As turmas são, em média, de 25 alunas. O quadro de professores é formado por Economistas Domésticas, Psicólogas, Pedagogas e Culinaristas. Seus fundadores, o casal Antonio Lima dos Santos e Maria Villas Boas Almeida dos Santos, sempre se preocuparam com essa classe trabalhadora e, por tal motivo, estruturaram esse curso, visando não somente qualificar essas profissionais para o desempenho das atividades domésticas, mas também contribuir para a formação de cidadãs conscientes de seu papel na sociedade, tanto em termos da construção de uma cidadania pessoal quanto coletiva.

A MariAn visa, ainda, preparar, incentivar e assessorar a geração de renda de suas ex-alunas, através da criação de cooperativas em parceria com o SEBRAE, em alguns bairros da periferia da cidade, nas seguintes áreas: processamento de alimentos caseiros, artesanato, lavanderias comunitárias etc.

4.2. População e amostra

A população deste estudo foi caracterizada por empregadas domésticas, inseridas no mercado laboral de Governador Valadares. Por não existir um registro oficial de toda a população, que ocupa o cargo de empregada doméstica, pela própria questão da informalidade, fez-se uso do esquema para amostragem não-probabilística, que determina que cada segmento amostral deve ter pelo menos 30 indivíduos. Assim, foram selecionadas aleatoriamente 30 empregadas, que fizeram o curso de qualificação profissional na MariAn Escola de Educação para o Lar. Procurou-se, também, selecionar o mesmo número de entrevistadas, sem treinamento, equivalente às do grupo de profissionais qualificadas, que serviram como ponto de comparação e de controle, para a análise das implicações da capacitação na QVT e QT.

A amostra foi dimensionada pelo sistema de amostragem não-probabilística, do tipo cota, conforme proposto pelo Instituto Gallup de Pesquisa (1994). Esse instituto considera que esse tipo de amostragem é indicado naqueles casos em que não se conhece a população total, e os seus indivíduos não apresentam igual probabilidade de entrar em amostra. Possui a vantagem de proporcionar bons resultados, além de ser rápida, econômica e fácil de administrar, embora não permita fazer generalizações.

Para a seleção aleatória dos dois grupos de empregadas domésticas, optou-se por aquelas que fossem mensalistas (que não residem no local de trabalho) e que estivessem em plena atividade laboral há pelo menos dois anos. Assim, o primeiro grupo foi composto por 30 empregadas domésticas mensalistas, que freqüentaram regularmente o curso de qualificação, depois do ano de 2000, tendo recebido, portanto, o certificado de conclusão do curso há mais de um ano. As informações gerais desse grupo foram obtidas através de informações secundárias (cadastro da escola), bem como por meio de dados primários, coletados por meio de entrevistas, tendo como instrumento de coleta de dados um questionário, apresentado no Apêndice A.

O grupo de controle foi, também, composto por 30 empregadas domésticas mensalistas, que não fizeram qualquer curso de qualificação profissional. As informações desse grupo de controle foram obtidas mediante a técnica de coleta de dados denominada “bola de neve”, ou seja, as empregadas qualificadas entrevistadas foram aquelas que indicaram outras empregadas domésticas do seu círculo de amizades, que não freqüentaram o curso, mas que residiam próximas das suas residências. A opção por essa forma de seleção se deve, de acordo com Monetti et al., citados por Irala

(1999), à possibilidade de que a amostra de controle possua uma realidade próxima à daquela profissional qualificada. Além disso, esse tipo de amostra é considerado como relevante, uma vez que muitas teorias sociais enfatizam o impacto dos pares ou de pessoas que interagem entre si, no comportamento dos indivíduos.

Posteriormente, procurou-se selecionar uma subamostra, tanto das profissionais qualificadas quanto das não-qualificadas, de forma que elas fizessem um relato dinâmico sobre suas histórias de vida como empregadas domésticas, enfatizando, neste relato, não somente as condições e ambiente de trabalho, tipos de tarefas executadas, rotatividade, como também quais eram, na percepção delas, as formas de integração entre o ambiente laboral e o familiar, assim como suas implicações tanto sobre a QVT quanto sobre a QT. Ou seja, procurou-se, por meio de um relato recordatório, identificar em quais situações das suas realidades havia ocorrido uma integração entre a vida laboral e familiar, seja em termos positivos ou negativos, especificando-se as formas de reação e de decisão.

4.3. Métodos de coleta de dados

Em termos dos métodos de coleta de dados, fez-se uso de uma matriz, que orienta quanto à identificação do melhor método de coleta de dados de acordo com seus objetivos, bem como para o estabelecimento das variáveis de análise, para que haja uma associação coerente entre esses objetivos (Apêndice 1).

Foram utilizados tanto métodos quantitativos quanto qualitativos. Dentre os métodos quantitativos, utilizou-se o “survey” (método de pesquisa quantitativo, que faz uso de questões estruturadas, por meio de um questionário), que foi associado à aplicação, à amostra, de um questionário contendo perguntas fechadas e abertas. Além disso, também foi empregado o método bibliográfico que proporcionou, por meio dos registros e dados cadastrais, um perfil histórico do curso, além de dados sobre suas egressas. Com respeito aos métodos qualitativos, foram feitas entrevistas com direção, corpo docente e administrativo da escola, com ênfase nos depoimentos e colóquios, de forma mais livre e informal. Outro método qualitativo aplicado diz respeito à história de vida, de uma subamostra de empregadas domésticas, com e sem treinamento, de forma que fossem detalhadas evolutivamente a vida laboral e familiar dessas profissionais e suas interconexões. O método da história de vida visa aprofundar sobre a realidade vivenciada por aquelas pessoas, inseridas na atividade doméstica, suas percepções sobre

qualidade de vida e formas para ter uma vida melhor, a evolução da mesma ao longo das suas existências e se esta sofreu modificações, induzidas pelo curso de capacitação realizado. Ou seja, conforme explicou Queiroz (1988), a história de vida é o relato de um narrador sobre sua existência através do tempo, transmitindo as experiências que adquiriu e os fatos que vivenciou. Ressaltou que a história de vida é justamente o ponto de interseção das relações entre o que é exterior ao indivíduo e o que ele traz em seu íntimo. A utilização desse método qualitativo permite que, na coleta de informações, haja uma redução entre as dimensões objetivas e subjetivas das relações sociais, superando a lacuna entre as afirmações teóricas gerais e os dados empíricos.

Em termos de medição subjetiva da QVT e QT, utilizou-se a Escala Likert, que é um tipo de escala de atitudes, que exige um nível de medida ordinal (ordenamento, graduação), consistindo de vários itens sobre os quais deve ser emitida uma opinião ou um juízo (PADUA, 1987). Esse método possibilita medir o grau de satisfação com o objeto em estudo, foi desenvolvido por Rensis Likert e é bem apurado para obtenção de dados. A intensidade vem na forma de uma afirmativa para a qual o respondente tem cinco opções de resposta: concordo muito, concordo, duvidoso, discordo ou discordo muito. Para cada item, cinco categorias são usualmente empregadas, embora há quem use três ou sete.

Nesta pesquisa, entretanto, fez-se uso de uma escala com variação de 1 a 4 intencionalmente, em que a entrevistada não contava com a opção “neutro” ou “duvidoso”. Tal decisão foi tomada em virtude de experiências anteriores em pesquisa que utilizaram esse método. Com uma escala de cinco opções, em que a opção “neutro” aparecia, a análise dos dados foi prejudicada em virtude de os entrevistados utilizarem essa opção na maioria das respostas, não permitindo, assim, um resultado mais claro e apurado na medição dos graus de satisfação e importância. Essa escala teve variação de 1 a 4, ao categorizar o nível de satisfação (muito insatisfeito, insatisfeito, satisfeito e muito satisfeito) e de importância (sem importância, pouco importante, importante e muito importante) percebidos pelas empregadas domésticas, com referências aos vários domínios da vida. Para auxiliá-las nas respostas foram confeccionadas fichas que ilustravam, através de expressões faciais, o sentimento em relação a cada opção de resposta, como pode ser visualizado na Figura 2, além de declararem preferencialmente a ordem de importância desses domínios para suas vidas, o que se denominou preferência declarada, cuja nota podia variar de 1 a 15.









NÍVEIS DE SATISFAÇÃO		NÍVEIS DE IMPORTÂNCIA	
	MUITO INSATISFEITO		SEM IMPORTÂNCIA
	INSATISFEITO		POUCO IMPORTANTE
	SATISFEITO		IMPORTANTE
	MUITO SATISFEITO		MUITO IMPORTANTE

Figura 2 – Ilustração das fichas auxiliares às respostas para medição dos níveis de satisfação e importância.

Esse método de coleta de dados denominado preferência declarada foi usado nesta pesquisa como uma adaptação do método preferência revelada, que é uma técnica largamente utilizada nas avaliações de pós-ocupação, em que os dados obtidos revelaram a preferência dos usuários/consumidores, a partir de uma série de alternativas conhecidas e que fazem parte de uma situação real.

Na aplicação da preferência declarada, a entrevistada recebia 15 fichas, em tamanho 8 x 12 (larg. x alt.), com ilustrações referentes aos 15 domínios da vida apresentados no modelo conceitual de qualidade de vida adaptado de Metzger et al. (1980) e que podem ser visualizados na Figura 3. Cada entrevistada ordenava as fichas a partir do domínio que era *mais* importante e significativo para a sua vida ao *menos* importante. Essa ordenação, que poderia variar de 1 a 15, foi registrada e posteriormente analisada.

 <p>Escolas de sua comunidade</p>	 <p>Ajuda</p>	 <p>Sua família</p>
 <p>Serviços comunitários</p>	 <p>Vida religiosa</p>	 <p>Segurança física</p>
 <p>Segurança financeira</p>	 <p>Seu tipo de alimentação</p>	 <p>Condições de sua casa</p>
 <p>Trabalho</p>	 <p>Amigos</p>	 <p>Seu tipo de recreação ou lazer</p>
 <p>Serviços de saúde</p>	 <p>Erro! Local ou ambiente onde vive</p>	 <p>Integração social</p>

Figura 3 – Ilustração das fichas auxiliares na aplicação da preferência declarada.

4.4. Dimensionamento das variáveis de análise

Conforme a Matriz de Consistência Metodológica, cujos dados são apresentados no Apêndice 1, pode-se verificar como as variáveis foram dimensionadas, de forma a atender aos objetivos propostos.

As variáveis foram dimensionadas em capítulos, conforme questionário apresentado no Apêndice 2, no qual é possível observá-las de forma mais detalhada.

1. Composição familiar

Perfil pessoal: sexo, idade, naturalidade (Governador Valadares, outro município, outro estado), estado civil (casada/amasiada, separada, desquitada/divorciada, viúva, mãe solteira, solteira), escolaridade (analfabeta, sabe ler e escrever, ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo, ensino médio incompleto, ensino médio completo, ensino superior), número de anos de estudo (última série cursada), trabalha (sim ou não), gosta do trabalho (sim ou não), onde trabalha (em casa, fora de casa, em casa e fora de casa), se não trabalha qual a situação (procurando trabalho, aposentado/pensionista, afazeres domésticos, estudante, sem ocupação, outros).

Perfil familiar: todas as variáveis do perfil pessoal foram aplicadas a cada membro da família, e assim puderam-se obter variáveis relativas ao tamanho da família e traçar o perfil familiar de cada entrevistada.

2. Aspectos relativos ao emprego dos membros familiares que recebem renda

Ocupação principal, fixa ou eventual, posição na ocupação (empregado, conta própria, empregador, aposentado), onde exerce o trabalho (agricultura, indústria, comércio, serviços, administração pública, outros), número de horas trabalhadas, número de dias trabalhados por semana, carteira de trabalhado assinada (sim ou não), remuneração, forma de pagamento (hora, diário, semanal, quinzenal, mensal, outros), tudo isso contribui para o orçamento familiar (sim ou não).

As variáveis acima foram aplicadas aos membros da família e às entrevistadas. Além dessas, foi aplicado outro grupo de variáveis relativas ao emprego e à renda.

3. Condições e ambiente de trabalho

Foram analisadas variáveis referentes a: tempo de trabalho na profissão, tempo de trabalho na residência atual, atividades realizadas no trabalho, planejamento das atividades, mudanças ocorridas nessas atividades, equipamentos utilizados na execução das tarefas, executa hora extra, recebe ajuda nas tarefas, ocorrência de acidente de trabalho, programação de férias e feriados, comportamento ao ter que se afastar do trabalho, locomoção até o local de trabalho.

4. O curso e a qualificação profissional

As variáveis referentes ao curso foram aplicadas somente às empregadas domésticas que o frequentaram e avaliaram questões referentes a: mudanças ocorridas na vida pessoal, familiar e laboral após a realização do curso, principal vantagem na conclusão do curso, indicação do curso a outra pessoa, sugestões para melhoria do curso.

5. Componentes da QVT

Pôde-se fazer a medição do grau de satisfação das entrevistadas com aspectos relativos ao seu trabalho e que faziam parte dos oito componentes da QVT: compensação adequada e justa, condições de segurança e saúde no trabalho, oportunidade imediata para a utilização e o desenvolvimento da capacidade humana, oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança, integração social na organização do trabalho, constitucionalismo na organização do trabalho, o trabalho e o espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.

6. Qualidade de vida total

Pôde-se fazer a medição do nível de satisfação e importância de cada entrevistada referente aos 15 componentes de vida analisados. Além disso, pôde-se conhecer a preferência declarada das entrevistadas com cada componente. Os componentes de vida analisados foram: alimentação, moradia, ajuda, segurança física, segurança financeira, saúde, escolas, serviços comunitários, família, amigos, integração social, religião, ambiente físico e social, recreação ou lazer e trabalho. Concepção sobre qualidade de vida total e qualidade de vida no trabalho.

7. Componentes da qualidade de vida – Variáveis referentes à integração entre QVT e QT

Discurso sobre a história de vida com ênfase nos episódios positivos e, ou, negativos que mais marcaram a qualidade de vida no trabalho com reflexos na vida pessoal e familiar, bem como na qualidade de vida total; aplicado somente à sub-amostra (oito) das entrevistadas.

4.5. Análise dos dados

Os dados foram analisados mediante o uso de estatísticas descritivas (média, frequência simples e cruzada), além ter sido feito uso de uma análise de associação entre as variáveis. Na análise de correlação, fez-se uso do método de Spearman para determinar a força e o sentido das variáveis, uma vez que as variáveis utilizadas eram discretas e foram categorizadas de forma ordinal, como indicada por Levin (1987).

Para análise dos dados qualitativos (história de vida), fez-se uso de uma análise interpretativa e comparativa sobre a trajetória de vida das empregadas domésticas entrevistadas, por meio da transcrição dos relatos de cada entrevistada, dos dois grupos; procurando-se fazer uma reflexão, de acordo com a fala das entrevistadas, de como se dava a integração entre QVT e QT, em que tipo de situação essa interação era mais comum ou freqüente; como havia sido a reação das partes envolvidas, ou seja, se existia uma relação de reciprocidade ou de troca; e quais eram seus efeitos, tanto positivos quanto negativos, na vida pessoal e familiar das entrevistadas.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados foram discutidos, baseando-se nos objetivos propostos, em termos de: caracterização das formas de organização e de funcionamento do curso de Qualificação Profissional de Empregadas Domésticas da MariAn Escola de Educação para o Lar; identificação do perfil pessoal e familiar das entrevistadas com e sem qualificação; análise das condições de trabalho das empregadas domésticas com e sem qualificação, bem como das contribuições do curso de qualificação profissional no desempenho das atividades exercidas pelas empregadas domésticas; análise comparativa dos fatores-chave determinantes da QVT das empregadas domésticas com e sem qualificação; assim como do nível de associação entre QVT e QT das empregadas domésticas, com e sem qualificação.

5.1. O curso de qualificação profissional de empregadas domésticas

O curso de Qualificação Profissional de Empregadas Domésticas tem como objetivo preparar domésticas qualificadas, conscientes de seus deveres e direitos, com autêntica formação humana e profissional, buscando como resultados: maior auto-estima; valorização condigna, por parte dos patrões da sociedade em geral; e valorização da classe e do seu espaço social, como consequência da melhor qualidade do desempenho da profissão e reconhecimento da importância de seu papel social.

Com duração de cinco meses e uma carga horária total de 180 horas, o curso oferece as seguintes disciplinas: Ética e Relações Interpessoais, Psicologia, Formação Religiosa, Economia Doméstica e Arte Culinária.

No que concerne à **Ética e Relações Interpessoais**, as aulas são direcionadas a despertar nas alunas uma conduta condizente com a dignidade do ser humano, além de um relacionamento familiar e social harmonioso embasado no respeito mútuo, no diálogo e na vivência dos valores humanos.

Quanto à disciplina de **Psicologia**, as aulas são direcionadas à área familiar, com o intuito de formar indivíduos felizes, mentalmente saudáveis, ajustados consigo e com o meio ambiente.

Com respeito à **Formação Religiosa**, as aulas são baseadas na figura de Jesus Cristo e no seu exemplo, de acordo com a Bíblia.

No que se refere à **Arte Culinária**, as aulas são administradas visando prestar conhecimentos e informações sobre o planejamento e a execução de cardápios *light* variados, por meio de aproveitamento de alimentos nutritivos e mais econômicos.

Quanto à disciplina de **Economia Doméstica**, as aulas são divididas em sete áreas:

- Saúde e Higiene, com ênfase na importância da higiene para a saúde do indivíduo e racionalização do trabalho doméstico.
- Alimentação e Nutrição, por meio de noções básicas de alimentação; estudo dos nutrientes, vitaminas e sais minerais; planejamento das refeições; compra, higienização e armazenamento dos alimentos; cuidados na preparação dos alimentos e doenças mais comuns transmitidas por alimentos contaminados.
- Etiqueta, envolvendo questões de boas maneiras; utilização do telefone e atendimento à porta; normas de arrumação de mesa e do comportamento profissional durante o serviço; e estilos de serviços de mesa.
- Arte e Habitação, cujo conteúdo está associado à organização e à limpeza da casa; importância do planejamento; organização, limpeza e manuseio de equipamentos e utensílios domésticos; e procedimentos para execução do trabalho doméstico.
- Educação do Consumidor, que compreende conceitos de economia; direitos e responsabilidades do consumidor; informações sobre produtos e serviços; planejamento de compras e orçamento doméstico.
- Vestuário e Têxteis, área associada aos seguintes aspectos: elegância e seus elementos básicos; perfil da pessoa elegante; sugestões para a escolha do vestuário, de acordo com o tipo físico básico; identificação das principais fibras têxteis; higiene e conservação do vestuário.

- Puericultura, que envolve termos relativos à fecundação, gestação e cuidados com o bebê; alimentação do recém-nascido e da criança; noções básicas sobre o comportamento infantil; maneira correta de lidar com a criança; e maneiras de conhecer como a criança se sente.
- Ações Básicas de Saúde, associadas à prevenção de acidentes e primeiros socorros.

O currículo foi organizado, observando-se o desenvolvimento de competências e habilidades fundamentais para aprimorar o conhecimento.

As apostilas específicas do curso são utilizadas como suporte às aulas teóricas e práticas, enriquecidas com a utilização de recursos didáticos variados, bem assim com o uso de técnicas aplicadas, como: dinâmica de grupo; seminários; oficinas; visitas; palestras extraclasse com médicos, advogados, bioquímicos e outros; discussões; debates; experimentação de receitas, integrando teoria e prática; enfim, tudo o que possa promover a participação, a iniciativa e a criatividade. Há um empenho constante do corpo docente em favorecer o exercício da reflexão crítica, o estímulo à aprendizagem voluntária e continuada como mecanismos privilegiados de aumento de auto-estima e de combate à exclusão social.

Os professores são selecionados através de entrevistas pessoais com os diretores e a coordenadora da escola. O quadro de professores é todo composto por profissionais qualificados para exercer sua função de educador. Todos os profissionais que trabalham na escola já participaram do curso de aprimoramento da dona de casa, uma vez que essa é uma das exigências da diretoria da Escola, com exceção das Economistas Domésticas, visando a uma maior interação com o curso e a capacitação do profissional.

Os profissionais passam por rigoroso treinamento, no qual apresentam aulas demonstrativas para todo o corpo docente, bem como para os diretores e a coordenadora. O treinamento dura, em média, cinco meses, ressaltando-se que, durante esse período, os professores participam de estágios nas turmas, cujo curso já se encontra em andamento. Além disso, os professores recebem incentivos à pesquisa e à aquisição de novos conhecimentos, como práticas para a busca de informações atualizadas e desenvolvimento de raciocínio, para aplicação desses conhecimentos, de acordo com os interesses da classe.

A interação professor/aluno ocorre através de diálogo, do aproveitamento de valores e do respeito ao aluno, como ser biopsicossocial, assegurando-lhe condições para o seu desenvolvimento pleno.

5.2. Perfis pessoal e familiar das entrevistadas

O perfil das entrevistadas foi discutido em termos pessoais e familiares; considerando, separadamente, o fato das mesmas terem ou não sido qualificadas para o exercício da profissão de empregadas domésticas.

5.2.1. Perfil das entrevistadas com qualificação

O grupo de entrevistadas, que fizeram o curso de Qualificação Profissional de Empregadas Domésticas na MariAn Escola de Educação para o Lar, era, na sua totalidade, do sexo feminino, com idade média de 29,5 anos. Elas possuíam, em média, 1,5 filho, sendo as famílias constituídas também, em média, por 4,3 membros. Quanto ao estado civil, os resultados mais relevantes foram as casadas/amasiadas, com 36,6% de representatividade, assim como as solteiras, que apresentaram o mesmo percentual.

O local de estudo, a cidade de Governador Valadares, carrega na sua história a tradição de ser acolhedora de migrantes ou “forasteiros” que, muitas vezes, instalam-se na cidade perseguindo o sonho de sair do país; isso foi confirmado na pesquisa realizada, dado que 69,9% das entrevistadas não eram naturais do município. Contudo, qualquer estabelecimento ou residência que tem o desejo de criar vínculo empregatício requer desse indivíduo referências pessoais, por isso muitas dessas empregadas buscavam referências na escola, depois de concluírem o curso.

No que diz respeito ao grau de instrução, as entrevistadas estudaram 6,8 anos, em média, pois 56,7% delas possuíam o ensino fundamental incompleto.

Quando indagadas sobre o jeito de ser de suas famílias, 86,6% afirmaram que gostavam, porque estavam unidas e viviam em paz (33,4%), bem como porque existiam um bom relacionamento, educação e diálogo entre os membros (40%). Além disso, 13,3% consideravam o seguinte: “é minha família e devo gostar do jeito que é”, com a ressalva de que o percentual restante (13,3%) afirmou que não gostava do jeito de ser de suas famílias, porque não havia diálogo e os filhos eram desobedientes.

Quanto ao comportamento do sistema familiar, nos momentos de dificuldade, conforme pode ser observado no Quadro 1, 60% das entrevistadas afirmaram que a família procurava se unir e conversar para tentar resolver os problemas; 13,3% sempre procuravam ajuda; e 6,7% buscavam força nas orações e nos pedidos a Deus, sendo igual o percentual daquelas famílias que, às vezes, conversavam sobre o problema,

existindo, também, 13,3% que declararam que cada membro familiar resolvia seu problema, não conversando com os demais sobre o assunto. Para que o problema fosse solucionado, 50% das entrevistadas afirmaram que já haviam procurado algum tipo de ajuda, com a ressalva de que, destas, 40% buscaram ajuda espiritual, 26,7% ajuda familiar e as outras 26,7% amigos e outros; somente 6,6% pediam a ajuda da patroa.

Quadro 1 – Comportamento das empregadas domésticas com qualificação nos momentos de dificuldades. Governador Valadares, MG, 2004

1. Comportamentos nos momentos de dificuldades	(%) n=30
A família se unia para resolver o problema	60,0
Cada membro resolvia seus problemas	13,3
Buscavam forças nas orações	6,7
Às vezes conversavam	6,7
Sempre procuravam ajuda	13,3
2. Procuravam ajuda para resolver os problemas	
Sim	50,0
Não	50,0
A quem recorriam:	
Igreja	40,0
Família	26,7
Amigos	26,7
Patroa	6,6

Fonte: dados da pesquisa.

Em relação à existência de pontos de discórdia dentro do ambiente familiar, 70% afirmaram que eles existiam, com destaque para a educação dos filhos (38,1%) e problemas financeiros (28,6%), o uso da TV/som (19%) e a falta de colaboração nos afazeres domésticos (14,3%). Os membros familiares que mais viviam esses conflitos eram mãe e filho (28,6%); apresentando o mesmo percentual (23,8%), seguiam-se os cônjuges, os irmãos entre si e com outros familiares.

As famílias reuniam-se com frequência para a realização de atividades conjuntas, como passear e viajar (33,3%), ir à igreja e ler a bíblia (26,7%), comemorações e almoços nos finais-de-semana (20%), assistir à TV e ouvir música (10%), somando-se 10% as demais atividades.

Do ponto de vista espiritual, 56,7% das entrevistadas afirmaram que a família ia sempre à igreja, 23,3% raramente participavam de atos religiosos, 13,3% tinham o hábito de rezar em casa e ir à igreja de vez em quando, enquanto em 6,7% dos casos iam sempre à igreja, rezavam em casa e liam a bíblia.

Quanto à renda familiar, obteve-se o resultado médio de R\$787,63, sendo a renda *per capita* média de R\$184,77 e a razão de dependência¹, de 1,76. A forma de contribuição dos membros ocupados para com o orçamento doméstico era em 70% dos casos por meio da divisão das despesas entre todos ou entre os cônjuges; em 13,3% da amostra analisada, somente a entrevistada era responsável pelas despesas; em 10% dos casos, a responsabilidade era dos pais da entrevistada; e, em 6,7%, apenas o cônjuge era o responsável pelas despesas.

Verificou-se que, quanto à moradia, 63,4% das entrevistadas classificaram-na como boa e 33,3 e 3,3%, como regular e ruim, respectivamente. As justificativas para tal percepção foram as seguintes: 33,4% consideravam que era boa, porque gostavam dela, satisfazia suas necessidades e era bem localizada; 30% porque, além de boa, trazia tranquilidade, conforto, sossego e segurança; 23,3% consideravam suas moradias regulares, porque faltava concluir a construção ou porque estava mal localizada; 6,7% reconheciam a casa como regular, porque não era própria; 3,3% afirmaram que era regular, porque não tinha todos os móveis; e 3,3% declararam que a residência era regular, porque não proporcionava privacidade e espaço para seus membros.

Em 76,7% dos casos, as entrevistadas consideraram sua moradia distante do local de trabalho, uma vez que gastavam, em média, 29,6 minutos até o seu serviço. A locomoção para o local de trabalho era feita de ônibus por 50% das entrevistadas, 36,7% iam a pé e 13,3% de bicicleta, ressaltando-se que apenas 36,6% recebiam vale-transporte.

5.2.2. Perfil das entrevistadas sem qualificação

A respeito do grupo de entrevistadas, que não fizeram o curso de qualificação profissional, constatou-se que sua totalidade era do sexo feminino, com idade média de 31,9 anos.

¹ É o valor obtido pela razão entre o número de membros da família e o número de membros ocupados.

Esse grupo possuía, em média, 1,5 filho, sendo o tamanho médio das famílias de 3,4 membros. No que diz respeito ao estado civil, os estados de maior representatividade foram casadas/amasiadas (53,3%) e mães solteiras (26,7%).

Quanto à naturalidade, ao contrário do grupo que fez o curso, 60% eram naturais do município. Tal resultado permite inferir que o desejo de qualificação profissional estava mais naquelas que não eram do município, exatamente pela concorrência no trabalho e como uma forma de melhor se inserirem no mercado, que, no caso específico do município em questão, ainda se encontrava muito ligado à origem familiar do funcionário. Nesse sentido, os migrantes sentiam-se discriminados e possuíam maior dificuldade de inserção, considerando-se que, uma vez qualificados, tenham menos dificuldades para exercer suas atividades.

Percebeu-se que houve uma proximidade nos resultados, no que diz respeito ao grau de instrução, uma vez que a média de anos de estudo desse grupo foi de 6,7 anos, com a ressalva de que 70% das entrevistadas possuíam o ensino fundamental incompleto.

Em relação às suas famílias, 96,7% das entrevistadas afirmaram gostar do jeito de ser das mesmas, porque eram unidas e viviam em paz (50%); porque possuíam um bom relacionamento, educação e diálogo (23,3%); porque consideravam que “é minha família, devo gostar do jeito que é” (23,3%); no entanto, 3,4% das entrevistadas afirmaram que não gostavam do jeito de ser de suas famílias, porque não havia diálogo e os filhos eram desobedientes.

No que diz respeito ao comportamento nos momentos de dificuldade, conforme pode ser observado no Quadro 2, 63,3% das entrevistadas afirmaram que a família se unia e conversava para tentar resolver os problemas que surgiam; 3,3% sempre procuravam ajuda; 6,7% buscavam força nas orações e pedidos feitos a Deus; com o mesmo percentual se encontravam aquelas famílias que, às vezes, conversavam sobre o problema; e existindo, também, 20% que declararam que cada membro familiar resolvia seus problemas e que não conversavam sobre o assunto entre si. Para que o problema tivesse solução, 80% das entrevistadas afirmaram que já procuraram algum tipo de ajuda e, dessas, 54% buscaram a ajuda da igreja; 29,2% recorreram às famílias; outras 8,4% procuraram amigos e outros; e, ainda, 8,4% haviam solicitado a ajuda da patroa.

Quadro 2 – Comportamento das empregadas domésticas sem qualificação nos momentos de dificuldades. Governador Valadares, MG, 2004

1. Comportamentos nos momentos de dificuldades	(%) n=30
A família se unia para resolver o problema	63,3
Cada membro resolvia seus problemas	20,0
Buscavam forças nas orações	6,7
Às vezes conversavam	6,7
Sempre procuravam ajuda	3,3
2. Procuravam ajuda para resolver os problemas	
Sim	80,0
Não	20,0
A quem recorriam	
Igreja	54,0
Família	29,2
Amigos	8,4
Patroa	8,4

Fonte: dados da pesquisa.

Quanto à existência de pontos de discórdia dentro do ambiente familiar, 50% afirmaram que eles estavam presentes, principalmente no que se referia a: educação dos filhos (66,7%), problemas financeiros (20%) e falta de colaboração nos afazeres domésticos (13,3%). Os membros familiares que mais vivenciavam esses conflitos eram mãe e filho (53,3%), seguindo-se dos cônjuges (26,7%), entre irmãos (13,3%) e entre outros familiares (6,7%).

As famílias procuravam se reunir com freqüência, para a realização das seguintes atividades em conjunto: assistir à TV e ouvir música (40%); passear e viajar (20%); outras atividades, como dançar, pescar, somaram 16,7%; e ir à igreja e ler a bíblia (13,3%), além das comemorações e almoços nos finais-de-semana (10%).

Quanto à vida espiritual, 50% das entrevistadas declararam que raramente iam à igreja; 30% afirmaram que sempre procuravam ir à igreja; 13,3%, além de irem sempre à igreja, rezavam em casa e realizavam leituras sobre a bíblia; e, em 6,7% dos casos, o hábito era rezar em casa e ir, de vez em quando, à igreja.

Quanto à renda familiar, constatou-se que, em média, esta era de R\$510,00, enquanto a *per capita* era de R\$151,80 e a razão dependência, de 1,95. Observou-se, também, que 56,7% dos membros ocupados procuravam dividir as despesas do orçamento doméstico, entre todos ou entre os cônjuges; em 36,7% dos casos, somente a

entrevistada era responsável pelas despesas e em 6,6%, apenas o cônjuge. Esse resultado permite inferir que, nesse grupo, era maior o número de famílias chefiadas pela mulher/entrevistada.

No que tange à moradia, 60% das entrevistadas a classificaram como boa, 23,3% como ruim e 16,7% como regular. Justificaram suas respostas da seguinte maneira: 36,7% diziam que era boa porque gostavam dela, satisfazia suas necessidades e tinha boa localização; 20% porque, além de ser boa, trazia tranquilidade, conforto, sossego e segurança; em 16,7% dos casos, a moradia era percebida como regular, porque faltava concluir a construção ou porque estava mal localizada; enquanto outras 16,7% consideravam suas casas regulares, porque não eram próprias; 6,6% regular, porque não tinha privacidade e nem espaço para elas próprias; e 3,3% regular, porque não possuía todos os móveis.

Quanto à distância da moradia em relação ao local de trabalho, 53,3% avaliaram como distante, uma vez que gastavam, em média, 23 minutos para chegarem ao local de trabalho, sendo a locomoção usual, para 50% das entrevistadas, feita a pé; 36,7% faziam uso da bicicleta e 13,3% utilizavam o ônibus, com a declaração de que recebiam vale-transporte.

5.2.3. Análise comparativa do perfil das entrevistadas

Conforme dados do Quadro 3, em que se procurou ressaltar os principais aspectos salientadores das diferenças entre os dois grupos, pode-se dizer que em ambos os grupos as entrevistadas eram, na sua totalidade, do sexo feminino. A idade média das empregadas domésticas com qualificação era de 29,5 anos e a do grupo das empregadas domésticas sem qualificação, de 31,9 anos, sendo a diferença média entre os dois grupos de 2,4 anos.

Quanto ao tamanho médio das famílias, o grupo das empregadas domésticas com qualificação possuía 4,3 membros, enquanto o grupo das empregadas não qualificadas, 3,1 membros, em média, embora o número médio de filhos fosse igual nos dois grupos. A diferença no número médio de membros familiares em ambos os grupos pode ser explicada pelo fato de o grupo das empregadas domésticas qualificadas possuir maior percentual de entrevistadas solteiras (36,6%), o que permite inferir que estas residiam com suas famílias de origem, enquanto as empregadas domésticas sem qualificação possuíam maior percentual de entrevistadas casadas (53,3%), podendo-se considerar que estas residiam com seus cônjuges e filhos.

Quadro 3 – Perfis familiar e social das empregadas domésticas com e sem qualificação.
Governador Valadares, MG, 2004

Variáveis/Forma de Apresentação	Empregadas Domésticas com Qualificação (n=30)	Empregadas Domésticas sem Qualificação (n=30)
Sexo feminino (%)	100	100
Idade (Média)	29,5	31,9
Tamanho da família (Média)	4,3	3,4
Nº de filhos (Média)	1,5	1,5
Estado Civil (%)		
Casada/amasiada	36,6	53,3
Mãe solteira	10,0	26,7
Solteira	36,6	3,3
Separada	16,8	13,4
Viúva	-	3,3
Nº de anos de instrução (Média)	6,8	6,7

Fonte: dados da pesquisa.

Quanto ao grau de instrução, pôde-se observar que o número médio de anos de escolaridade não variou nos dois grupos, possuindo as entrevistadas o ensino fundamental incompleto. A constatação desse resultado permite inferir que as empregadas domésticas, por terem necessidade de ajudar no orçamento doméstico e por razões de sobrevivência, iniciam sua profissão ainda muito jovens e pertencem a uma camada menos favorecida dentro da sociedade, o que não lhes permite continuar investindo nos estudos e, na maioria dos casos, abandonam a escola para trabalhar.

5.3. Condições e ambiente de trabalho das empregadas domésticas

Procurou-se, também, discutir as condições e o ambiente de trabalho das empregadas domésticas entrevistadas, de forma separada, em termos da existência ou não da qualificação.

5.3.1. Condições e ambiente de trabalho das empregadas com qualificação

Quanto ao trabalho e à forma como o exercia, o grupo de entrevistadas qualificadas, na sua totalidade, estava empregado de forma fixa, trabalhando, em média, seis dias por semana, em torno de 7,5 horas por dia. Constatou-se que 80% possuíam

carteira de trabalho assinada e recebiam, em média, R\$258,66, sendo a forma de pagamento mais incidente a mensal (em 80% dos casos).

Em relação ao desejo de ter outro trabalho, 76,7% das entrevistadas afirmaram que essa era uma aspiração, e 39,1% delas desejavam estar empregadas no comércio, 17,4% no setor de serviços e 43,5% se dividiram entre outras opções, como professora, advogada, aeromoça, entre outras.

Um aspecto do ambiente de trabalho analisado foi o que se refere ao rendimento percebido, tendo sido constatado que 46,7% das entrevistadas afirmaram que gostariam de ter um aumento de salário. Quanto à intensidade do trabalho realizado, 60% afirmaram que essa era compatível com o rendimento, 36,7% consideraram que trabalhavam muito, em face do salário recebido, e apenas uma entrevistada (3,3%) afirmou que seu salário era muito superior, em comparação com as atividades que executava.

No que diz respeito à segurança, 83,3% afirmaram que possuíam segurança no trabalho, enquanto 16,7% disseram que trabalhavam sem segurança.

No que se refere ao relacionamento com os patrões, 43,3% comentaram que eles eram bons, 30% afirmaram ser um relacionamento normal e que se davam bem e 26,7% consideraram que eram sua segunda família e que o relacionamento era excelente.

Quando questionadas se recebiam algum tipo de ajuda material, 36,7% afirmaram que sim e, destas, 63,7% o recebiam em forma de alimentos e vestuário; 27,3% recebiam em dinheiro e 9% tinham acesso à bolsa-escola. Essa ajuda, em 72,8% dos casos, era proveniente da patroa, para 18,2% vinha de familiares e para 9% dos casos provinha do governo federal. Em relação à frequência com que recebiam tais ajudas, 63,7% das entrevistadas afirmaram que eram recebidas mensalmente, 27,3% a recebiam raramente e 9% afirmaram que o recebimento era irregular (às vezes). Consideravam que, se fosse contabilizar em espécie o valor que essa ajuda representava, esta seria em média de R\$82,55.

Quando indagadas quanto ao oferecimento de ajudas, 46,7% das entrevistadas afirmaram que proporcionavam ajuda a alguém. Dessas, 42,9% a proporcionavam em forma de alimentos, vestuário e remédios, 35,7% em dinheiro e 21,4% através do pagamento de contas de água, luz, telefone ou ajuda no aluguel da casa. Quanto a quem havia proporcionado ajuda, 92,9% afirmaram ser para familiares e 7,1% para a igreja. Quanto à frequência, 92,9% o faziam mensalmente e 7,1%, raramente. Se contabilizada,

a ajuda proporcionada em média teria o valor próximo a R\$96,43 (valor estimado pelas entrevistadas).

5.3.2. Condições e ambiente de trabalho das empregadas sem qualificação

Em relação ao grupo de entrevistadas sem qualificação, na sua totalidade, pôde-se constatar que as mesmas estavam empregadas de forma fixa; trabalhavam em média 6,1 dias por semana e 7,4 horas por dia (média). Constatou-se que apenas 33,3% possuíam carteira de trabalho assinada, sendo o salário médio de R\$229,66, enquanto a forma de pagamento mais incidente era a mensal (em 83% dos casos).

Em relação ao desejo de ter outro trabalho, 43,3% das entrevistadas gostariam de ter outro e, destas, 38,4% desejavam estar empregadas no setor de serviços, 15,4% no comércio e 46,2% se dividiram entre diversas opções, com destaque para professora, enfermeira e cantineira.

No que diz respeito ao ambiente de trabalho, questionou-se sobre a questão do salário, constatando que 43,4% gostariam de que o salário recebido fosse maior.

Quanto à intensidade do trabalho realizado, 43,3% afirmaram que essa intensidade era compatível com o rendimento recebido; e 56,7% afirmaram que trabalhavam muito, comparativamente ao salário recebido.

No que concerne à segurança, 50% afirmaram que contavam com segurança no ambiente de trabalho, enquanto 50% relataram que trabalhavam sem segurança. Nos aspectos relativos ao relacionamento, 66,7% disseram que era bom; 20% consideravam o ambiente de trabalho como se fosse sua segunda família, uma vez que o relacionamento era excelente; e 13,3% afirmaram possuir um relacionamento normal e que se davam bem.

Quando questionadas se recebiam algum tipo de ajuda material, 40% afirmaram que sim e, destas, 25% o recebiam em forma de alimentos e vestuário, 16,7% vinha em dinheiro e 58,3% contavam com a bolsa-escola. Essa ajuda, em 25% dos casos, vinha da patroa, 16,7% dos próprios familiares e 58,3% do governo federal. Em relação à frequência com que recebiam tais ajudas, 100% das entrevistadas afirmaram que a recebiam mensalmente; considerando que se fosse contabilizar o valor dessa ajuda, ela seria em média de R\$47,66.

Quando indagadas sobre o oferecimento de ajuda, 36,7% das entrevistadas mencionaram que proporcionavam ajuda a alguém. Dessas, 45,5% o faziam em forma

de alimentos, vestuário e remédios, 45,5% em dinheiro e 9% através do pagamento de contas de água, luz, telefone ou ajuda no aluguel da casa. Quanto a quem proporcionavam ajuda, 36,4% o faziam a familiares e 63,6% à igreja. Quanto à frequência, 90,9% prestavam ajuda mensalmente e 9,1%, às vezes. Se contabilizada, a ajuda proporcionada em média teria valor próximo a R\$38,72 (valor estimado pelas entrevistadas).

5.3.3. Análise comparativa das condições e ambiente de trabalho das entrevistadas

Podem ser visualizados, no Quadro 4, os principais aspectos relativos às condições de trabalho que salientam as diferenças entre os dois segmentos.

Quadro 4 – Condições de trabalho das empregadas domésticas com e sem qualificação. Governador Valadares, MG, 2004

Variáveis /Forma de Apresentação	Empregadas Domésticas com Qualificação (n=30)	Empregadas Domésticas sem Qualificação (n=30)
Emprego fixo (%)	100	100
Carteira assinada (%)	80,0	33,3
Salário recebido (Média)	1,07 salário mínimo	0,95 salário mínimo
Gostariam de ter outro trabalho (%)	76,7	43,3
Gostariam de ter um salário maior (%)	46,7	43,4
Recebiam ajuda material (%)	36,7	40,0
Proporcionam ajuda material (%)	46,7	36,7
A quem proporcionam ajuda:		
Familiares	92,9	36,4
Igreja	7,1	63,6

Fonte: dados da pesquisa.

Na sua totalidade, ambos os grupos possuíam emprego fixo, contudo o grupo das empregadas domésticas qualificadas foi o que apresentou maior percentual de entrevistadas com carteira assinada (80%), enquanto no grupo das não-qualificadas apenas 33,3% possuíam a carteira de trabalho assinada.

Quanto ao salário recebido houve uma diferenciação favorável às empregadas domésticas qualificadas, pois elas recebiam, em média, 1,07 salário mínimo, enquanto

as empregadas não qualificadas recebiam 0,95 salário mínimo, ou seja, um salário menor ao salário mínimo decretado. O recebimento de um salário inferior ao salário mínimo pode ser explicado pelo fato de essas empregadas não possuírem, em sua grande maioria, carteira de trabalho assinada, pois, de acordo com a Cartilha do Empregado Doméstico (2002), é direito do empregado doméstico ter sua carteira assinada com o salário mensal nunca inferior ao salário mínimo.

No que diz respeito ao desejo de possuir outro trabalho, o grupo das empregadas domésticas qualificadas respondeu positivamente em 76,7% dos casos, o que permite inferir que o treinamento recebido no curso de qualificação profissional não está colaborando para despertar nessa classe a importância do seu trabalho, bem como sua relevância social. No grupo das empregadas domésticas não-qualificadas, foram apenas 43,3% que afirmaram que gostariam de possuir outro emprego.

Quanto ao desejo por um salário maior, em ambos os grupos a resposta positiva esteve representada em torno de 40% (46,7% no grupo das qualificadas e 43,3% no grupo das empregadas domésticas não-qualificadas).

Em se tratando do recebimento de ajuda material, as empregadas qualificadas a recebiam em 36,7% dos casos, enquanto no grupo das não-qualificadas eram 40% das entrevistadas que recebiam ajuda material. Quanto a proporcionarem ajuda material a alguém, o grupo das empregadas domésticas qualificadas foi o que apresentou maior percentual (46,7%), já o grupo das não-qualificadas constituía 36,7% das entrevistadas que proporcionavam ajuda material a alguém. A diferenciação percentual na análise dessa variável pode ser justificada pelo fato de as empregadas domésticas qualificadas receberem um salário maior e, em grande parte, serem solteiras (36,6%), o que justifica essa ajuda material, quase que na sua totalidade, à família (92,2%), já no grupo das empregadas domésticas não-qualificadas essa ajuda era proporcionada, na sua maioria, à igreja (63,6%).

5.4. Contribuições do curso de qualificação profissional no desempenho das atividades exercidas pelas empregadas domésticas

As entrevistadas ex-alunas do curso relataram que muitas mudanças ocorreram em suas vidas, tanto laboral quanto familiar, após a conclusão do curso, como pode ser visualizado no Quadro 5.

Quadro 5 – Principais mudanças ocorridas na vida das empregadas domésticas após a conclusão do curso. Governador Valadares, MG, 2004

Principais mudanças	(%) n=30
Vida pessoal	
Maior valorização e elevação da auto-estima	36,7
Elevação da auto-estima	20,0
Melhorias no comportamento social	20,0
Priorizar cuidados pessoais	20,0
Não notou diferença	3,3
Vida familiar	
Melhorias no relacionamento familiar	63,3
Melhor controle nas situações de conflito	13,4
Cuidar melhor da casa, dos filhos e cuidados com o bebê	10,0
Não notaram contribuições	13,3
Vida laboral	
Aprender a cozinhar e arrumar a casa com maior organização	36,7
Trabalhar com maior organização e manusear equipamentos	36,7
Aprender a cozinhar, executar receitas e decorar pratos	20,0
Arrumar a casa com maior organização	6,6

Fonte: dados da pesquisa.

No que tange à vida pessoal, 36,7% disseram que passaram a se valorizar mais, melhorando a auto-estima; 20% responderam que elevaram a auto-estima, passaram a se comportar melhor, e a priorizar os cuidados pessoais com seu corpo (vestir bem, alimentar-se melhor e higiene pessoal), convivendo melhor com as pessoas, enquanto apenas uma entrevistada (3,3%) afirmou não haver notado diferenças.

Em se tratando da vida familiar, 63,3% das entrevistadas afirmaram que melhoraram seu relacionamento com os familiares, 13,4% aprenderam a se controlar melhor nas situações de conflito, 13,3% não notaram contribuições do curso nesse aspecto e 10% aprenderam a cuidar melhor da casa e dos filhos e a ser mais cuidadosas com o bebê.

Quanto à vida laboral, 36,7% das entrevistadas afirmaram que o curso contribuiu para que aprendessem a cozinhar e arrumar a casa, com mais organização; 36,7% aprenderam a trabalhar com mais organização e a manusear equipamentos; 20% aprenderam a cozinhar, executar receitas e decorar pratos; e 6,6% disseram que estavam arrumando a casa com mais organização.

Com os conhecimentos adquiridos no curso, as ex-alunas consideraram que haviam deixado de fazer ou executar tarefas de uma forma que exigia mais de seu corpo, sendo, muitas vezes, a execução dessa tarefa não-satisfatória, faltando higiene e organização. Em 56,7% dos casos, as entrevistadas afirmaram que passaram a fazer a limpeza da casa de uma forma mais organizada e econômica; 33,3% passaram a ter cuidados higiênicos com os alimentos e melhoraram na preparação dos pratos; 6,7% aprenderam a maneira correta de lavar, estender, passar e organizar as roupas; enquanto 3,3% não responderam ao questionamento.

Em relação à principal vantagem ou contribuição que o curso havia lhes proporcionado, 53,3% das empregadas domésticas afirmaram que foi na organização, planejamento das atividades e economia; 26,7% aprenderam a cozinhar, inclusive decorar pratos; e 20% declararam que a principal contribuição do curso foi no sentido de ter produzido mudanças positivas em seus comportamentos, uma vez que se tornaram mais compreensivas e valorizaram mais a profissão.

Quando indagadas sobre a indicação do curso para outra pessoa, as entrevistadas foram unânimes em responder positivamente, justificando esse posicionamento da seguinte forma: 50% delas afirmaram que indicariam o curso, porque o consideravam bom, em que eram ensinadas coisas práticas e elas gostaram; 23,3% porque era um excelente curso; 16,7% porque o curso contribuiu muito na sua formação profissional e, com certeza, contribuiria, também, para a qualificação de outra pessoa; e 10% porque havia sido muito bom para seu crescimento e seu desejo era que todas as empregadas domésticas pudessem realizá-lo.

As sugestões para a melhoria do curso foram, em 20% dos casos, que houvesse diversificação da parte de culinária; outras 20% deram sugestões variadas, associadas a cocção de peixes, bolos confeitados e docinho para festas; enquanto 60% afirmaram não ter nenhuma sugestão, pois consideravam o curso ótimo da forma como era administrado.

5.5. Aspectos objetivos da qualidade de vida no trabalho das entrevistadas

Os aspetos sobre a qualidade de vida no trabalho foram analisados, levando-se em consideração o ambiente físico e os relacionamentos no trabalho, a saúde e o bem-estar, o planejamento e a execução das atividades.

5.5.1. Aspectos objetivos da qualidade de vida no trabalho das entrevistadas com qualificação

Em se tratando dos aspectos concernentes à QVT, procurou-se analisar, inicialmente, aqueles relacionados ao trabalho em si, constatando-se que as empregadas domésticas qualificadas trabalhavam em média há 12,5 anos na profissão, com a ressalva de que em 60% dos casos nunca tiveram outro tipo de emprego. Com respeito àquelas que já experimentaram outro tipo de emprego (40%), constatou-se que a metade havia trabalhado no comércio, 33,3% em prestação de serviços e 16,7% em trabalhos manuais e artesanato.

No emprego atual estavam em média há 4,8 anos trabalhando para famílias que possuem em média 3,6 membros. Quanto às atividades executadas nessas casas, 40% das entrevistadas afirmaram que foram contratadas para arrumar a casa, cozinhar, lavar e passar roupa; 23,3% para arrumar a casa e cozinhar; 20% arrumar a casa, cozinhar, lavar, passar roupa e cuidar de crianças; 6,7% arrumar a casa, lavar e, ou, passar roupa; 6,7% arrumar a casa e cuidar de crianças; e 3,3% cozinhar. Desde que começaram a trabalhar nesses serviços, 63,3% declararam que houve mudanças em suas tarefas, no seguinte sentido: em 89,5% dos casos, elas passaram a assumir tarefas que não faziam antes, por contenção de despesas da patroa que dispensou a ajudante (lavadeira, faxineira, babá); e, nos 10,5% dos casos restantes, elas passaram a cuidar de crianças, depois do nascimento do bebê na casa. Essas mudanças ocorreram em praticamente 90% das situações, sendo elas sugeridas pela patroa, não existindo uma discussão conjunta entre a empregada e a patroa. Constatou-se também que, em 52,64% dos casos, essa ampliação de tarefas foi imposta pela patroa, e a reação da empregada foi de aceitar com indignação e aborrecimento (52,64%).

Tal mudança afetou negativamente a qualidade de vida total dessas empregadas, uma vez que 75% delas chegavam em casa mais cansadas e sem disposição para fazer as tarefas de sua própria casa, afirmando, ainda, não terem tempo e paciência para lidar com os filhos, devido ao estresse que o excesso de trabalho lhes havia provocado. Nos casos restantes (25%), essa mudança foi considerada como benéfica, pois, com o aumento das tarefas, a patroa passou a lhes conceder mais uma folga semanal, restando, assim, mais tempo para estar junto com a família.

No que diz respeito ao fato de receberem ajuda nas tarefas de casa, 46,7% afirmaram que essa era uma prática comum, dado que existia a colaboração de outra

empregada (50%); como também, em 35,7 e 14,3% das situações, a patroa e demais membros da família, respectivamente, ajudavam nas tarefas caseiras. O tipo de ajuda recebida em 42,8% dos casos era lavar e passar a roupa; cozinhar (21,5%); e arrumar a casa (21,5%), além de outros tipos de ajuda (14,2%).

Quanto ao planejamento das atividades, 96,7% das entrevistadas afirmaram que as atividades eram planejadas. O planejamento era, em geral, realizado pela própria empregada (86,2%); já, em apenas 10,4 e 3,4% dos casos, isso era feito pela patroa ou pelas duas juntas, respectivamente.

No que se refere à utilização de equipamentos domésticos em geral, 96,7% utilizavam, em média, 4,6 equipamentos, e a totalidade das entrevistadas afirmou que gostava de utilizá-los. Quando indagadas sobre a forma como aprenderam a usar tais equipamentos, 41,3% afirmaram que a patroa lhes havia ensinado; 38% aprenderam sozinhas, por meio de acertos e erros; e seguiram-se em percentuais iguais (6,9%) aquelas que a mãe ou uma amiga lhes havia ensinado, bem como por meio das instruções recebidas no curso, pela patroa e lendo os manuais. Dentre aquelas que não gostavam de utilizar algum equipamento, 45% afirmaram ter pelo menos um equipamento que não apreciavam, sendo o mais expressivo o microondas (38,5%), principalmente pelo fato de não saberem utilizá-lo corretamente e, também, por terem dúvidas quanto ao prejuízo para a saúde que as ondas por ele produzidas podem causar (30,7%).

No que diz respeito a acidentes ocorridos no trabalho, 40% das entrevistadas afirmaram já terem sofrido, sendo em 33,3% dos casos tanto pelas quedas, em decorrência de o piso estar molhado com sabão, quanto pelos cortes e queimaduras, provocados por vidro quebrado, aparelhos de corte e cabo da panela em posição errada em cima do fogão. Outra causa ressaltada pelas entrevistadas foi a queda da escada de armar, que escorregou, fechou ou quebrou (25%); além do fato de ter ocorrido uma queda de pressão arterial (8,4%). Em 50% dos casos, a parte atingida foram a perna, o joelho ou o pé, 25% a coluna e 16,7% a mão e o dedo, e 8,3% não haviam se machucado. Quanto à frequência com que tem se acidentado, a grande maioria afirmou que acontecia raramente (83,3%) e apenas 16,7% sempre se acidentavam. Nessas situações de acidentes, 58,3% afirmaram que se levantaram sozinhas, 25% contaram com a ajuda da patroa que as levaram ao hospital e outras 16,7% tiveram a ajuda da patroa para se levantar.

Procurou-se, também, indagar sobre os casos de afastamento do trabalho, tendo sido constatado que mais de 70% das entrevistadas já tiveram que fazê-lo, pelos seguintes motivos: em 40,9% dos casos por dengue, em 27,3% por outros motivos variados (doença de filhos, doença dos pais), em 18,2% por gripe forte e em 13,7% por licença-maternidade, sendo o período médio de afastamento de 27,5 dias. Todas as entrevistadas afirmaram que avisaram à patroa sobre o afastamento, sendo a reação de mais da metade das patroas (59%) de compreensão, havendo aqueles casos em que, além de terem sido compreensivas, contribuíram com os remédios necessários (18,2%), enquanto 22,7% não gostaram e ficaram chateadas, principalmente naquelas situações de licença-maternidade, uma vez que a empregada já tinha mais de três filhos e todos na mesma casa em que trabalhavam, ressaltando-se que, em um dos casos, a empregada engravidou-se do 5º filho.

As entrevistadas, em sua maioria, afirmaram que, quando adoeciam e precisavam faltar por pequenos períodos, avisavam à patroa e não iam trabalhar (63,3%); outras 16,7% faltavam e não avisavam, havendo 10% delas que iam trabalhar assim mesmo; e somente 10% não haviam passado por essa situação.

5.5.2. Aspectos objetivos da qualidade de vida no trabalho das entrevistadas sem qualificação

Com respeito ao grupo de entrevistadas não-qualificadas, foram constatados os seguintes aspectos associados à QVT: trabalhavam em média há 9,7 anos na profissão, e em 73,3% dos casos já tiveram outro tipo de emprego. Esse outro trabalho anterior era, basicamente, na prestação de serviços (50%), 45,5% no comércio e 4,5% em trabalhos manuais e artesanato.

No emprego atual, trabalhavam em média há 1,8 ano para famílias que tinham 3,5 membros, em média. Quanto às atividades executadas, 56,7% das entrevistadas afirmaram que arrumavam a casa, cozinhavam, lavavam e passavam, 23,3% cuidavam da arrumação da casa, lavagem e, ou, passadoria de roupa, 10% arrumavam a casa e cozinhavam, 6,7%, além de arrumar a casa, cozinhar, lavar e passar roupa, cuidavam de crianças, existindo 3,3% que arrumavam a casa e cuidavam de crianças.

Desde o início do trabalho nessa casa, 83,3% afirmaram que não houve mudanças em suas tarefas. Naqueles casos de mudanças, 16,7% foram unânimes em afirmar que essas modificações ocorreram por problemas de contenção de despesas da

patroa, que teve que dispensar a ajudante (lavadeira, faxineira, babá). Em 80% desses casos, a sugestão de mudanças foi da patroa e em apenas 20% foi da empregada e da patroa juntas. Constatou-se, ainda, que em 80% dos casos essa mudança foi negociada pela patroa, sendo a reação da empregada nesse caso de aceitar bem. Entretanto, mesmo tendo ocorrido a negociação com a patroa, segundo as entrevistadas, tal mudança afetou negativamente a qualidade de vida total em 40% dos casos, uma vez que passaram a chegar a suas casas mais cansadas e sem disposição para fazer as tarefas da família devido ao cansaço que a maior quantidade de serviço lhes havia trazido.

No que diz respeito ao recebimento de ajudas nas tarefas de casa, 46,7% afirmaram que as recebiam; dessas, 78% declararam que recebiam da patroa e 21,5% de outra empregada. O tipo de ajuda recebida era, em 57,1% dos casos, para cozinhar, 28,6% para lavar e passar e 14,3% recebiam outros tipos de ajuda.

No planejamento das atividades, 70% das entrevistadas afirmaram que as atividades não eram planejadas. Nos 30% dos casos em que ocorria planejamento, basicamente esse era feito pela própria empregada (77,8%) ou pela patroa (22,2%).

Quanto à utilização de equipamentos domésticos, 90% utilizavam, em média, 4,5 equipamentos, afirmando que gostavam de utilizá-los, em mais de 75% dos casos. Quando indagadas sobre a forma como aprenderam a utilizar tais equipamentos, 55,6% declararam que haviam aprendido sozinhas, isto é, errando e aprendendo; 29,6% afirmaram que a patroa lhes havia ensinado; em 11,1% das situações, havia sido a mãe ou uma amiga; e, em 3,7% dos casos, a aprendizagem tinha sido pela leitura dos manuais. Quanto a não gostar de utilizar algum equipamento, 48,1% das entrevistadas afirmaram ter um equipamento que não gostavam de utilizar, sendo o mais expressivo o microondas, com 30,8% das preferências. Essa negativa com respeito ao microondas devia-se ao fato de que 61,5% não sabiam utilizá-lo corretamente e, além disso, tinham receio quanto ao prejuízo que as ondas poderiam causar-lhes à saúde.

No que concerne aos acidentes ocorridos no trabalho, 16,7% das entrevistadas afirmaram já terem sofrido algum tipo de acidente, ressaltando-se que, em 40% dos casos, esses haviam sido causados por quedas, em decorrência do piso molhado com sabão; e 60% dos acidentes foram devidos a cortes e queimaduras, provocados por vidro quebrado, aparelhos de corte e cabo da panela em posição errada em cima do fogão. Nessas situações, as partes predominantemente atingidas foram: coluna (40%), mão e dedo (40%) e perna, joelho e pé (20%). Quanto à frequência com que eram acidentadas, 100% das entrevistadas afirmaram que esses casos aconteciam raramente. No momento

dos acidentes eram, em geral, atendidas pela empregadora, que as levava ao hospital (60%), enquanto as restantes (40%) afirmaram que se levantaram sozinhas.

Com relação ao afastamento das atividades, 50% das entrevistadas afirmaram que já tiveram de se afastar, sendo, em 86,7% dos casos, por motivos variados (doença de filhos, doença dos pais); em 6,7% das situações, havia sido por dengue e em 6,6%, por licença-maternidade. O período médio em que estiveram afastadas foi de 15 dias. Todas as entrevistadas afirmaram que avisaram sua patroa do afastamento, com a ressalva de que esta, em 73,3% dos casos, foi compreensiva e, em 26,7%, além de ter sido compreensiva, concedeu os remédios necessários.

As entrevistadas afirmaram que, em geral, quando adoeciam e precisavam faltar por pequenos períodos, avisavam às patroas e não iam trabalhar (43,3%); 33,3% faltavam e não avisavam; 13,3% não tinham passado por essa situação; e 10%, mesmos doentes, iam para o trabalho, provavelmente pela necessidade e o receio de perder o emprego.

5.5.3. Análise comparativa dos aspectos objetivos da QVT das entrevistadas

Em razão das informações apresentadas no Quadro 6, em que se procurou ressaltar aspectos da qualidade de vida no trabalho, pôde-se observar que as empregadas domésticas com qualificação possuíam, em média, maior tempo de profissão (12,5 anos) em relação ao grupo das empregadas domésticas não-qualificadas (9,7 anos). De igual modo, as empregadas domésticas qualificadas possuíam, em média, maior tempo de trabalho na casa atual (4,8 anos), em comparação com as não-qualificadas, que possuíam 1,8 ano, em média.

Quanto ao planejamento das atividades, as empregadas domésticas qualificadas afirmaram que o faziam em 96,7% dos casos; já o grupo das não-qualificadas apenas 30% planejavam suas atividades. Esse resultado permite afirmar que as alunas do curso absorveram o conteúdo ministrado, uma vez que durante as aulas elas aprendiam a fazer o planejamento e tinha uma aula prática sobre a sua execução.

No que diz respeito à utilização dos aparelhos domésticos, em ambos os grupos eram utilizados pela grande maioria (96,7% no grupo das empregadas domésticas qualificadas e 90% no grupo das não-qualificadas). Em média, as empregadas domésticas qualificadas utilizavam 4,5 equipamentos e as não-qualificadas, 4,6.

Quadro 6 – Aspectos objetivos da qualidade de vida no trabalho das empregadas domésticas com e sem qualificação. Governador Valadares, MG, 2004

Variáveis/Forma de Apresentação	Empregadas Domésticas com Qualificação (n=30)	Empregadas Domésticas sem Qualificação (n=30)
Tempo de profissão (anos)	12,5	9,7
Tempo no emprego atual (anos)	4,8	1,8
Havia planejamento das atividades (%)	96,7	30
Utilizava aparelhos eletrodomésticos (%)	96,7	90
Número de aparelhos utilizados (média)	4,6	4,5
Atitude aos se afastar do trabalho (%):		
Avisava e não ia trabalhar	63,3	43,3
Faltava e não avisava	16,7	33,3
Trabalhava doente	10,0	10,0
Não adoeceu ainda	10,0	13,3

Fonte: dados da pesquisa.

Em se tratando do comportamento adotado quando adoeciam por pequenos períodos, as empregadas domésticas qualificadas responderam, em geral, que avisavam à patroa e não iam trabalhar (63,3%); no grupo das empregadas domésticas não-qualificadas, 43,3% adotavam esse comportamento; aquelas que faltavam e não avisavam eram 16,7% no grupo das empregadas qualificadas e 33,3% no das não-qualificadas. O percentual daquelas que trabalhavam mesmo estando doentes foi igual nos dois grupos (10%); ainda, houve aquelas que não passaram por essa situação até o momento (10% no grupo das empregadas domésticas qualificadas e 13,3% das não-qualificadas).

5.6. Aspectos subjetivos da qualidade de vida no trabalho

Os aspectos subjetivos da QVT, analisados por meio dos graus de satisfação, que as empregadas domésticas (com e sem qualificação) declararam no momento da entrevista podem ser visualizados no Quadro 3A, do Apêndice.

Para que os resultados fossem observados de forma mais objetiva, optou-se pela condensação dos resultados, que serão apresentados em duas categorias: insatisfeito (muito insatisfeito e insatisfeito) e satisfeito (satisfeito e muito satisfeito). A união dessas categorias permite uma análise elucidativa na comparação dos resultados entre dois grupos.

Pôde-se constatar, por meio da análise das categorias analíticas da QVT e das respectivas variáveis, que houve resultados equiparados aos dois grupos pesquisados, por exemplo a insatisfação no tocante à compensação salarial e assistência à saúde, assim como a satisfação pela estabilidade no emprego, relacionamento com a patroa, tratamento compreensivo e assistência da família empregadora, qualidade de vida no trabalho e reconhecimento pelo serviço executado.

Quanto à satisfação total (satisfeito e muito satisfeito), constatou-se que seu nível foi mais elevado naquela categoria relacionada à oportunidade futura para o crescimento, em virtude do treinamento realizado, além daquela associada ao relacionamento com a patroa, uma vez que as empregadas, com e sem qualificação, encontravam-se plenamente satisfeitas (Quadro 7).

No que diz respeito à organização do trabalho, houve uma diferenciação percentual considerável entre os dois grupos. Enquanto as empregadas domésticas qualificadas estavam em 83,3% dos casos plenamente satisfeitas, as não-qualificadas apresentaram uma satisfação de 93,3%. A diferença percentual nesse resultado pode ser explicada pelo fato de o grau de exigência na organização do trabalho se apresentar em maior nível no grupo de empregadas domésticas qualificadas, pois estas têm o conhecimento e a técnica correta para a sua execução, notando-se que, em muitos locais de trabalho, não dispunham de utensílios e material necessário ao desenvolvimento pleno de suas capacidades, daí o resultado de 16,7% de insatisfação. No entanto, as empregadas não-qualificadas desconhecem as técnicas corretas para a organização do trabalho, por isso se encontram, na grande maioria, plenamente satisfeitas.

Outra categoria em que se observou um nível maior de satisfação foi no constitucionalismo na organização do trabalho, no qual mais de 85% das entrevistadas, com e sem qualificação, responderam que estavam plenamente satisfeitas. As variáveis que fazem parte desse domínio são: tratamento recebido da família para a qual trabalhavam, direito à privacidade e assistência recebida pela família empregadora. Pode-se, ainda, observar um grau de satisfação total na categoria relevância social da vida no trabalho, em que mais de 93% das entrevistadas dos dois grupos afirmavam estar plenamente satisfeitas com sua qualidade de vida no trabalho e mais de 83% com o reconhecimento pelo serviço executado.

Quadro 7 – Análise da satisfação com a QVT das empregadas domésticas com e sem qualificação. Governador Valadares, MG, 2004

Categorias Analíticas da QVT/Variáveis	Nível de Satisfação de Empregadas Domésticas com Qualificação (%) n=30		Nível de Satisfação de Empregadas Domésticas sem Qualificação (%) n=30	
	Insatisfeito	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito
1. Compensação laboral				
• Valor do salário recebido	36,7	63,3	46,7	55,3
• Valor do salário de mercado	70,0	30,0	76,7	23,3
• Benefícios das normas trabalhistas	63,3	36,7	73,3	26,7
2. Condições de segurança e saúde				
• Assistência médica	55,1	44,9	56,7	43,3
• Assistência hospitalar	53,4	46,6	60,0	40,0
• Exames realizados	55,1	44,9	66,7	33,3
• Segurança no trabalho	10,4	89,6	30,0	70,0
• Condições do ambiente físico	16,7	83,3	6,7	93,3
• Horas trabalhadas	16,7	83,3	23,3	76,7
3. Oportunidade imediata para desenvolvimento da capacidade laboral				
• Apoio proporcionado pela patroa ao curso	3,3	96,7	-	-
• Postura da patroa em novas sugestões	6,6	93,4	6,7	93,3
• Organização do trabalho	16,7	83,3	6,7	93,3
• Execução do trabalho	6,7	93,3	6,7	93,3
4. Oportunidade futura para crescimento				
• Treinamento realizado	-	100	-	-
• Estabilidade no emprego	6,7	93,3	6,7	93,3
5. Integração social do trabalho				
• Imagem do serviço e profissão	13,3	86,7	43,3	56,7
• Relacionamento com a patroa	3,3	96,7	-	100
6. Constitucionalismo na organização do trabalho				
• Tratamento recebido da família para qual trabalha	3,5	96,5	3,3	96,7
• Direito à privacidade	10,7	89,3	23,3	86,7
• Assistência da família para qual trabalha	10,3	89,7	13,3	86,7
7. Trabalho e espaço total da vida				
• Seu próprio bem-estar	13,3	86,7	43,3	56,7
• Tempo para lazer	30,0	70,0	66,7	33,3
• Tempo para o convívio familiar	33,3	66,7	60,0	40,0
8. Relevância social da vida no trabalho				
• Sua qualidade de vida no trabalho	3,3	96,7	6,7	93,3
• Reconhecimento pelo serviço executado	16,7	83,3	13,3	86,7
Média total	22,1	77,9	32,2	67,8

Fonte: dados da pesquisa.

Quanto à insatisfação total (muito insatisfeito e insatisfeito), as categorias de compensação laboral e condições de saúde e segurança foram as que apresentavam maior percentual. Na categoria laboral, a insatisfação com o valor do salário de mercado (salário mínimo) representava 70% de insatisfação do grupo com qualificação e 76,7% das empregadas não-qualificadas; os benefícios recebidos pelas normas trabalhistas vigentes representavam 63,3% da insatisfação das empregadas qualificadas e 73,3% daquelas sem qualificação.

Em relação às condições de saúde e segurança, as variáveis que apresentavam índices consideráveis de insatisfação eram: assistência médica (mais de 55% nos dois grupos), assistência hospitalar (53,4% no grupo que obteve qualificação e 60% no grupo de empregadas não-qualificadas) e exames realizados (55,1% para o grupo qualificado e 66,7% sem qualificação).

As categorias analíticas, que apresentaram um diferencial entre os dois grupos pesquisados, dizem respeito à integração social do trabalho e ao espaço total da vida. Quanto à integração social do trabalho, 86,7% das entrevistadas qualificadas estão plenamente satisfeitas com a imagem do seu serviço e profissão, enquanto apenas 56,7% das empregadas não-qualificadas se declaravam satisfeitas. Tal resultado permite inferir que um dos objetivos principais do curso de qualificação profissional para empregadas domésticas foi atingido, uma vez que o mesmo visa à valorização da classe e do seu espaço social, como consequência do reconhecimento da importância do seu papel social.

No que se refere ao trabalho e ao espaço total da vida, pôde-se constatar que as empregadas sem qualificação sentiam-se muito mais insatisfeitas, comparativamente àquelas com qualificação, tanto no que se referia ao tempo para o lazer quanto ao tempo para o convívio familiar, com influências no próprio bem-estar e na qualidade de vida total.

5.7. Análise da preferência declarada e da importância dos domínios da vida

Por meio da preferência declarada pelas empregadas domésticas entrevistadas, pôde-se constatar, conforme mostrado no Quadro 8, que os componentes de maior peso na vida de todas as entrevistadas, independentemente do acesso ou não à qualificação, foram: em 1^o lugar a família e, em 2^o, a vida religiosa. Outros dois domínios da vida considerados essenciais para as empregadas domésticas, embora tenham sido

Quadro 8 – Análise do nível de importância da QT das empregadas domésticas com e sem qualificação, Governador Valadares, 2004

Variáveis ou Componentes da Vida	Nível de Importância de Empregadas Domésticas com Qualificação (%) n=30			Nível de Importância de Empregadas Domésticas sem Qualificação (%) n=30		
	Preferência Declarada (Nota Média)	Pouco Importante	Importante	Preferência Declarada (Nota Média)	Pouco Importante	Importante
Alimentação	8,5	3,4	96,6	6,4	-	100
Moradia	7,1	-	100	4,7	3,3	96,7
Ajuda	9,7	3,3	96,7	10,9	10,0	90,0
Segurança física	9,0	-	100	8,9	3,3	96,7
Segurança financeira	9,3	-	100	6,5	3,3	96,7
Saúde	6,4	3,3	96,7	8,2	-	100
Educação	8,8	3,3	96,7	10,3	6,7	93,3
Serviços comunitários	12,2	3,3	96,7	12,3	6,6	93,4
Família	2,0	-	100	1,5	3,3	96,7
Amigos	7,7	-	100	8,6	6,7	93,3
Integração social	10,9	-	100	11,2	30,0	70,0
Vida religiosa	3,8	-	100	4,0	6,7	93,3
Ambiente	7,3	-	100	8,1	-	100
Lazer	12,1	3,3	96,7	11,9	10,0	90,0
Trabalho	4,7	-	100	5,8	-	100
Média Total		1,3	98,7		6,0	94,0

Fonte: dados da pesquisa.

hierarquizados de forma diferenciada, foram: trabalho e moradia, selecionados em 3^o e 5^o lugares pelas empregadas qualificadas e em 4^o e 3^o lugares pelas profissionais sem treinamento. Pôde-se observar também que existiram componentes da vida que faziam parte da escala de preferência de um segmento, não estando presentes no outro (por exemplo saúde e assistência para o grupo com qualificação; e alimentação e segurança financeira, para o grupo sem capacitação). Esse resultado diferenciado permite inferir que, no segmento das empregadas domésticas sem qualificação, existia uma preocupação com aqueles domínios mais associados à subsistência familiar, como é o caso de ter acesso à alimentação e a uma renda segura e condizente com suas necessidades. No entanto, as empregadas com qualificação já se preocupavam com aspectos associados ao trabalho e à sua segurança, em termos de saúde, bem como com as condições do ambiente onde residiam.

Para uma análise comparativa mais clara, procurou-se conjugar os níveis de importância em duas categorias: pouco importante (sem importância e pouco importante) e importante (importante e muito importante).

A análise do nível de importância dos diversos domínios da vida evidenciou, em média, que mais de 90% das entrevistadas, independentemente de serem ou não

qualificadas, sentiam que todos os domínios eram relevantes para suas vidas, o que indica que os dados se adequaram ao modelo teórico utilizado.

A total satisfação com os componentes para 100% das empregadas domésticas com qualificação foram: família, vida religiosa, segurança financeira, trabalho, segurança física, amigos, ambiente, moradia e integração social. No caso das empregadas sem qualificação, o número de domínios, que consideravam extremamente importantes (100%), foi menor, sendo eles: lazer, trabalho, alimentação e saúde. Para um terço das entrevistadas desse grupo, o componente de vida percebido como pouco importante foi a integração social, considerado o elemento diferenciador dos dois grupos pesquisados, uma vez que, para 100% das empregadas qualificadas, isso era visto como de grande relevância em suas vidas. Tal resultado indica que esse grupo de empregadas domésticas pode não estar dando importância à integração social, pelo fato de que elas declararam possuir pouco tempo, tanto para o convívio familiar quanto para atividades de lazer e para seu próprio bem-estar, ou seja, a sua dedicação à vida laboral pode estar competindo com seu espaço total de vida pessoal, familiar e social.

5.8. Análise comparativa da satisfação com a qualidade de vida total

De acordo com os dados, apresentados no Quadro 9², pode-se dizer que o segmento de empregadas sem qualificação foi aquele que demonstrou maior insatisfação com a qualidade de vida total (28,0%), comparativamente às do grupo com qualificação (23,1%). Ao conjugar os níveis muito insatisfeito e insatisfeito em uma única categoria, para expressar o sentimento de insatisfação com a QT, pôde-se constatar, conforme mostrado no Quadro 7, que o mesmo era derivado, principalmente, pelo pouco acesso às atividades de lazer (declarado por 56,7% das entrevistadas); às ajudas recebidas e à baixa segurança física (46,7%); e às questões associadas à saúde (46,6%) e ao ambiente vivenciado pelo sistema familiar (43,3%). Com relação ao segmento com qualificação, o nível de insatisfação com a QT era menor (24,9%), sendo este influenciado pelos aspectos de saúde (56,7%), segurança financeira (46,7%) e ajudas recebidas (30,0%). Assim, os componentes diferenciadores dos dois segmentos, em termos de insatisfação com a qualidade de vida em geral, foram o lazer e a segurança física do segmento não-qualificado e a segurança financeira daquele com qualificação.

² Essas informações podem ser visualizadas detalhadamente no Quadro 2A, do Apêndice.

Quadro 9 – Análise do nível de satisfação com os componentes da QT das empregadas domésticas com e sem qualificação. Governador Valadares, MG, 2004

Variáveis ou Componentes da Vida	Nível de Satisfação de Empregadas Domésticas com Qualificação (%) n=30		Nível de Satisfação de Empregadas Domésticas sem Qualificação (%) n=30	
	Insatisfeito	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito
Alimentação	10,0	90,0	6,6	93,4
Moradia	23,3	73,3	40,0	50,0
Ajuda	30,0	70,0	46,7	53,3
Segurança física	26,7	73,3	46,6	53,4
Segurança financeira	46,7	53,3	16,6	83,4
Saúde	56,7	43,3	46,6	53,4
Educação	26,7	73,3	23,3	7,7
Serviços comunitários	40,0	60,0	33,3	66,7
Família	3,3	96,7	3,3	96,7
Amigos	13,3	86,7	6,7	93,3
Integração social	10,0	90,0	26,7	73,3
Vida religiosa	10,0	90,0	20,0	80,0
Ambiente	13,3	86,7	43,3	56,7
Lazer	26,7	73,3	57,6	43,3
Trabalho	10,0	90,0	3,3	96,7
Média total	23,1	76,9	28,0	72,0

Fonte: dados da pesquisa.

Analisando as declarações prestadas com respeito ao nível da satisfação total (satisfeito e muito satisfeito), constatou-se que o domínio da vida que trazia satisfação às empregadas domésticas, independentemente de serem qualificadas ou não, eram as relações familiares (96,7%, nos dois segmentos). Ou seja, apesar de existirem discórdias e conflitos, principalmente pelo acesso limitado aos recursos, a família atuava como um elemento de coesão, por meio da união de seus membros nos momentos de dificuldades e de problemas.

Outros componentes da vida que também contribuía para a elevação da satisfação com a QT, nos dois grupos analisados, embora com percentuais distintos, foram: trabalho (96,7%), alimentação (93,4%), amigos (93,3%), segurança financeira (83,4%) e vida religiosa (80,0%), no segmento das empregadas não-qualificadas. No entanto, o grupo que possuía qualificação sobressaiu sobre os seguintes domínios: vida religiosa, trabalho, integração social e alimentação, declarados por 90% dessas entrevistadas, seguidas por amigos e ambiente vivenciado (com 86,7%). Conforme análise desses dados, pôde-se constatar que os principais componentes, que

diferenciaram os dois segmentos analisados, com respeito à satisfação com a QT, foram os aspectos associados à integração social (90%) e ao ambiente (86,7%), considerados essenciais para a satisfação com a qualidade de vida das entrevistadas com qualificação, comparativamente com a segurança financeira, percebida por 83,4% das empregadas domésticas não-qualificadas. Assim, as empregadas domésticas sem acesso à capacitação sentiam-se satisfeitas, tanto com o trabalho executado quanto com a segurança financeira, embora desejassem ter mais oportunidades para o lazer, um melhor ambiente (com ênfase na segurança física) e um serviço de saúde mais eficaz para que suas vidas tivessem melhor qualidade.

5.9. Análise do nível de integração entre a QVT e QT

A análise para identificar o nível de integração entre a qualidade de vida no trabalho e a qualidade de vida total foi feita, baseando-se em dois instrumentos analíticos. O primeiro, de natureza mais qualitativa, baseou-se no relato de oito empregadas domésticas (selecionadas entre o grupo total das 60 entrevistadas) sobre a realidade evolutiva de suas vidas, nos ambientes laboral e familiar.

Procurou-se, por meio do método de história de vida, ter-se um relato sobre a existência através do tempo e sobre o desempenho da profissão das entrevistadas selecionadas na subamostra. Seguiu-se um roteiro de perguntas, em que o objetivo principal foi obter um relato com ênfase nos episódios que marcaram sua QVT e QT, tanto de forma positiva quanto negativa.

O segundo instrumento foi de cunho quantitativo e estatístico. Os procedimentos estatísticos utilizados foram descritivos (frequência cruzada), bem como por meio de uma análise de correlação ou de associação entre o nível de satisfação com a QT e com as diferentes categorias analíticas da QVT.

O uso desses dois métodos possibilitou uma análise mais completa da integração entre QVT e QT.

5.9.1. Histórias de vida das empregadas domésticas com qualificação

Empregada doméstica com qualificação nº 01:

Trabalho como empregada doméstica há 21 anos e, nesta casa atual, estou há 14 anos, que é onde trabalhei mais tempo. O relacionamento com meus patrões é muito bom e os filhos deles me tratam com carinho e respeito.

Minha vida foi ser empregada doméstica, pois trabalho desde os nove anos de idade, quando minha mãe, sem condições de cuidar dos seus filhos, acabou nos colocando em casas de família para trabalhar. No início, eu não recebia nada, a patroa me pagava com roupas, calçados, alimentação e sempre me dava o que eu precisava. O que mais me chateia foi não ter tido a oportunidade de estudar, pois só fiz até a 4ª série e nesta casa não me deixavam ir à escola.

Depois deste emprego trabalhei numa casa num curto período e logo entrei na casa que estou hoje.

O momento que mais me alegrou no trabalho nesta casa foi ter conseguido comprar minha casa. Fiz um acordo com minha patroa que pagou a casa pra mim e dividiu em prestações para que eu fosse pagando todo mês, porém ela só descontou duas prestações e acabou me dando a casa e eu me realizei, fiquei super feliz e não tenho como agradecer a ela esse presente. Eu fiquei muito feliz porque desde que casei eu morava dentro da casa da minha mãe com meus quatro filhos e era muito ruim para todos nós. Quando mudamos, minha família se realizou e ficamos muito felizes.

Outra coisa boa que me aconteceu foi minha patroa ter me incentivado a fazer o curso e ter pago para mim, porque se eu fosse pagar, não conseguiria fazer o curso.

Os momentos de aborrecimento nesse meu emprego são muito raros já que trabalho a parte da tarde toda sozinha e acabo tendo pouco contato com meus patrões. Uma discussão que me marcou muito e me chateou profundamente e eu acabei descontando na minha família foi em um final de ano, no qual minha patroa exigiu que eu fosse trabalhar no dia de Natal. Eu disse a ela que não iria, tentei argumentar, mas quando percebi já estávamos as duas aos berros; saí de lá com uma ameaça de ser mandada embora se não fosse trabalhar na noite de Natal e como eu precisava do emprego acabei indo, mas fiquei com a cara fechada o tempo todo e no dia seguinte fui embora pra casa chateada, cheguei em casa e me tranquei no quarto, não participei do almoço em família, da troca de presentes e, ainda, briguei com minha irmã que veio tentar me consolar. Passei o dia todo trancada no quarto e sem falar com ninguém, foi o pior final de ano da minha vida, foi péssimo. Demorei uma semana para esquecer o que tinha passado e voltar a ficar bem humorada.

Na minha quarta gravidez, também, tive uma briga com minha patroa, ela ficou chateada, pois seria a terceira vez, trabalhando na casa dela, que eu entraria em licença- maternidade. Ela brigou demais comigo e eu fiquei com muita raiva do meu marido, que por grosseria comigo não quis se prevenir e eu acabei engravidando. Neste dia, ela falou demais na minha cabeça e me ofendeu no que disse. Cheguei em casa com muita raiva e acabei gritando com as crianças e tive uma raiva ainda maior do meu marido e nós acabamos discutindo feio e ele chegou a ir para casa da mãe dele, onde ficou por dois dias; depois disso voltou e nós fizemos as pazes.

Empregada doméstica com qualificação nº 02:

Trabalho como empregada doméstica há 11 anos e nesta casa estou há dois anos. No meu antigo emprego, trabalhei desde o início de minha profissão, quando comecei a trabalhar como doméstica com 22 anos, ficando neste serviço por nove anos.

Nosso relacionamento era excelente, eu me dava bem com as pessoas da casa e minha patroa era uma segunda mãe pra mim, me auxiliava em tudo, inclusive em problemas pessoais e familiares, já que perdi minha mãe muito cedo.

O fato que me lembro que mais me marcou nesta casa foi quando, por problemas financeiros, o marido da minha patroa começou a beber, ele mudou muito depois disso. Passou a agredir a esposa fisicamente e a me agredir com palavras, uma vez chegou a me ameaçar fisicamente. Eu tinha medo de ficar sozinha em casa com ele. Contava as horas para o dia passar mais rápido e eu poder ir para casa. Minha família logo percebeu que algo estava errado, pois eu chorava muito e eles sempre me perguntavam por quê, mas eu evitava falar sobre o assunto para que eles não ficassem preocupados. A situação só foi piorando e ele bebia cada vez mais, até que sua família não agüentou e se separou dele e, por isso, teve que me dispensar, pois não tinha mais como me pagar.

Outro fato que tem me aborrecido muito no emprego atual é a chegada de uma sobrinha do meu patrão, que veio do interior com a promessa de ajudar nos afazeres da casa em troca de moradia e oportunidade para estudar. Ela é muito mal criada, está sempre me respondendo, não ajuda em nada e quando faz alguma coisa sempre é com má vontade e mal feito. Tenho estado muito irritada com isso tudo; sendo que, às vezes, choro de raiva e fico impaciente em casa, acabando por descontar no meu sobrinho.

Sempre me dei bem com meus patrões, tudo que preciso, eles me ajudam a conseguir. Recebo, além do salário, uma cesta básica por mês e para qualquer evento especial na casa, eles me pagam por fora e se faço horas extras sempre me pagam também. Eles foram os grandes incentivadores para que eu fizesse o curso e, além disso, pagaram o curso pra mim.

Os momentos que me marcaram em casa com reflexos no meu trabalho foram a gravidez da minha irmã, já que lutávamos com dificuldades e ela engravidou solteira, na época minha patroa viu meu desespero e me ajudou muito comprando roupas e utensílios para o bebê; a morte da minha mãe, também, me causou um trauma muito grande e foi minha patroa que me ajudou a superar; a morte do meu irmão, também, foi uma perda irreparável e quase entrei em depressão, precisei me afastar do trabalho e minha patroa foi compreensiva.

Depois de passada a chateação da gravidez da minha irmã, acabei me alegrando com o nascimento do meu sobrinho, que trouxe alegria à nossa casa. Nossa maior felicidade foi a festinha de aniversário de dois anos dele que conseguimos fazer e até nisso meus patrões me ajudaram.

Empregada doméstica com qualificação nº 03:

Trabalho como empregada doméstica há sete anos e, nesta casa atual, estou há três anos. Esse é o emprego em que já trabalhei mais tempo. O relacionamento com meus patrões é muito bom, eles me tratam bem e eu gosto deles.

Durante o tempo em que trabalho nesta profissão, já passei por momentos constrangedores no trabalho, já fui mal tratada e xingada. O que mais me revoltou foi a desvalorização comigo, enquanto profissional; a patroa não reconhecia o meu trabalho, meu esforço em ser eficiente, meu cuidado com a casa dela, cuidado esse maior do que o que eu tinha com a minha casa. Nunca respeitou meus horários e sempre me fazia esperar por algum motivo.

Eu me recordo de duas discussões graves entre nós duas. A primeira foi em relação a assinar minha carteira, pois eu não queria que ela assinasse logo no primeiro mês, porque eu tinha certeza que não ia ficar lá, pois não gostei do tratamento logo no primeiro dia, mas como eu precisava aceitei, pois ela ameaçou me mandar embora, caso eu não trouxesse a carteira para ela assinar, dessa forma no outro dia lhe entreguei a carteira.

A segunda discussão, que colocou um ponto final no meu tempo de trabalho naquela casa, foi num dia depois que eu já havia cumprido meu horário e ela chegou e me mandou ir a uma imobiliária buscar as chaves de uns apartamentos que ela queria olhar no outro dia cedo, pois tinha a intenção de se mudar. Eu reclamei com ela, pois já era tarde e eu tinha que apanhar meu filho na escola e aí ela apelou, começou a gritar comigo, me xingar, me desrespeitou e eu respondi à altura e no fim pedi as contas, pois eu não ia voltar mais para trabalhar. Saí da casa dela chorando muito, nunca havia sido tão grosseira com alguém e também nunca havia sido tão desrespeitada.

Nessa época, eu estava passando por um momento muito difícil em casa, minha filha mais velha, com 13 anos, estava dormindo fora de casa, freqüentando lugares impróprios, andando com companhias que não eram boas e, além de tudo, não me obedecia. Um dia quando tentei corrigi-la e ameacei bater, ela veio para cima de mim, me bateu até me machucar e disse para que eu nunca mais fizesse isso. Eu não conseguia trabalhar em paz, pois minha cabeça estava sempre pensando onde minha filha estaria e o que estaria fazendo. Muitas vezes me peguei chorando no serviço por causa disso e, também, me sentia “voada”, sempre com pensamento distante. Tinha época em que eu passava dias sem notícias da minha filha; chegando a passar uma semana sem saber do seu paradeiro; foi quando procurei o Conselho Tutelar para me ajudar a tomar conta dela, pois o pai quando fui procurá-lo me disse que isso era um problema meu e que eu resolvesse. Hoje estou às voltas com o Conselho Tutelar, para que eles me ajudem.

No meu emprego atual, abri o jogo com minha patroa e ela tem me ajudado muito a resolver esse problema. Ela é uma pessoa maravilhosa, tenho recebido além da ajuda emocional, ajuda financeira também. Ela sempre me presenteia e a meu filho, e também demonstra um carinho especial com ele. Ela pagou o curso de qualificação para mim e eu serei eternamente grata a ela, pois além de me qualificar, aprendi tantas coisas, inclusive a lidar com meus problemas de um modo diferente. As aulas de psicologia foram ótimas

para mim nesse aspecto, até mesmo para entender um pouco esse comportamento agressivo e dispersivo da minha filha."

Empregada doméstica com qualificação nº 04:

Trabalho como empregada doméstica há três anos e somente nesta casa. Tenho um bom relacionamento com meus patrões.

Eu não gostaria de ser empregada doméstica, pois sempre trabalhei no comércio; acontece que nestes últimos anos, fiquei desempregada e a única oportunidade de emprego que tive foi essa, como empregada doméstica.

Tenho passado por muitos aborrecimentos no meu trabalho, me sinto desvalorizada, pois ela está sempre me desrespeitando. O fato que mais me marcou foi ter tido que pagar a metade do valor do conserto da máquina de lavar, sendo que eu não estraguei, pois quando o rapaz estava consertando eu perguntei e ele me disse que era por desgaste do tempo de uso e, ainda assim, minha patroa me fez pagar. Fiquei irritada, pois ainda não tinha nem um ano que eu estava trabalhando lá. Eu chorei muito e senti muita raiva, pois ganho o salário e, ainda, ter desconto por consertos em eletrodomésticos da casa. Caso continue assim, vou acabar não recebendo nada no final do mês.

Fico muito irritada com minha patroa quando ela traz convidados para o almoço sem me avisar e como agora só estão na casa ela e o marido, faço sempre pouca comida e quando ela chega com visitas fico sem jeito e tenho dificuldade para dar conta de um almoço descente para todos. Outra coisa que me tira a paz é ter que fazer serviço de rua para ela, como ir ao banco, pagar contas, isso atrasa meu serviço dentro de casa e depois ela ainda reclama que eu estou atrasada com os afazeres. Mas, sempre que tenho que ir a rua perco muito tempo em filas e aí o serviço fica mesmo atrasado e acabo saindo mais tarde de lá, chegando em casa mais tarde, mais cansada e irritada com os acontecimentos.

Outro dia ela me deu uma cadeira de presente e como era muito pesada tive que pagar um carro para ir buscá-la, então combinei com o rapaz de ir apanhar no sábado. Fomos eu e meu marido junto com o rapaz para buscar a cadeira, quando eu cheguei na casa dela, ela já havia dado a cadeira para outra pessoa. Fiquei com muita raiva, pois tive que pagar o carro assim mesmo e, ainda por cima, tive que agüentar o falatório do meu marido o tempo todo na minha cabeça por causa desse presente que ganhei e depois me tiraram.

Às vezes tenho muita vontade de ficar no meu trabalho e não voltar para casa, pois meu marido mudou muito comigo de uns tempos para cá. Ele tem andado distante, não conversa, não compartilha idéias; eu me decepcionei muito com a vida de casada, porque sonhava uma vida totalmente diferente. Tenho andado deprimida, sem muita vontade de trabalhar, de fazer as coisas em casa, de cuidar do meu filho, já cheguei a pensar em separação, mas sei que para a igreja e para a minha família seria um choque, pois durante o namoro e noivado sempre fomos um casal unido e sempre demonstramos muito amor entre nós. Temos tido brigas constantes e o resultado depois é ficar sem se falar por uma e até por duas semanas. Esse comportamento me tira do sério, e chego a chorar no meu serviço por causa disso.

Minha patroa sempre conversa comigo e me aconselha, pois não dá para não notar minha tristeza e sofrimento. Além disso, ela sempre me dá gratificações, e eu fico satisfeita. Graças a ela pude fazer o curso, porque, além de pagar para mim, ela me dispensava ainda mais cedo nos dias de curso; ela que foi a grande incentivadora para que eu fizesse o curso.

Mas, mesmo assim, logo que eu puder quero arranjar um novo emprego para mim, onde me sentirei mais realizada."

5.9.2. Histórias de vida de empregadas domésticas sem qualificação

Os relatos das quatro empregadas domésticas sem qualificação sobre a realidade de suas vidas são apresentados, de forma individual, como mostrado a seguir:

Empregada doméstica sem qualificação nº 01:

Trabalho como empregada doméstica há 20 anos e, nesta casa atual, estou há quatro anos. Meu relacionamento com minha patroa é excelente e eu gosto demais dela.

Minha vida sempre esteve voltada para o serviço doméstico, embora já tenha trabalhado como auxiliar de serviços gerais no hospital.

Durante minha vida como empregada doméstica, já sofri muitas humilhações e me lembro de uma casa onde trabalhei e o patrão era muito estúpido no tratamento comigo. Numa ocasião eu atendi um telefonema e anotei o recado e ele me chamou de analfabeta e que eu não sabia escrever, xingou demais e eu acabei gritando com ele também, pois a humilhação foi tanta que não fiquei calada. No final do expediente, arrumei minhas coisas e disse para minha patroa que estava saindo e só voltava para receber o que era meu por direito; ela começou a chorar e faltou quase ajoelhar aos meus pés para que eu não saísse. Justificou a atitude do marido, contando os problemas que ele estava passando no escritório e me falou mais um monte de coisas. Eu chorei muito e tive pena dela, por isso trabalhei mais um ano para eles, mas depois acabei saindo, porque esse patrão era insuportável.

Minhas filhas sempre foram boas meninas, porém a mais velha começou a sair com um homem 30 anos mais velho que ela e isso me tirou do controle. Eu trabalhava preocupada e cheguei a estragar coisas no trabalho, do tipo; deixar pano de prato em cima do telefone, esquecer torneira aberta, esquecer panela no fogo, queimar pano de prato, comida mal feita etc. Nessa época, abri o jogo com minha patroa e contei o que estava acontecendo lá em casa; ela compreendeu, conversou comigo, passou a não fazer cobranças e, ainda, conversou com sua família para que eles me compreendessem também e assim estariam me ajudando, não me cobrando tanto nas coisas erradas que aconteciam.

Minha filha acabou engravidando desse homem e eu entrei em depressão, não era essa a vida que eu sonhei para ela, eles acabaram casando, mas não vivem bem.

A chegada do meu neto me trouxe um pouco de alegria ao viver.

Na época, descobri que tinha um tumor no intestino e pensei que fosse câncer. Minha patroa me ajudou demais, pois pagou minha cirurgia e, ainda, conseguiu um lugar em Belo Horizonte para eu ficar até que pudesse viajar de volta e nesse período em que fiquei lá, ela foi me visitar duas vezes.

Depois disso, participei de um retiro espiritual na igreja e consegui ficar livre da depressão, pois esse encontro encheu de felicidade e paz a minha vida.

Esse não é o emprego que sonhei para mim, mas como não estudei, tenho que me contentar com esse mesmo, pois com ele tenho conseguido pagar minhas contas e sustentar minha casa."

Empregada doméstica sem qualificação nº 02:

Trabalho como empregada doméstica há 10 anos e, nesta casa atual, estou há um ano. Tenho bom relacionamento com os patrões. Nesse tempo todo de trabalho, troquei muitas vezes de local de trabalho, pois não gosto de trabalhar sem carteira assinada e quando ficava sabendo que não iam assinar, eu buscava uma forma de logo sair.

Sempre passei muita humilhação nessa profissão. Em uma casa que trabalhei, a mãe da minha patroa chegava a esconder comidas para que eu não comesse. Já fui humilhada por causa do jeito de me vestir, do cabelo; enfim por causa do meu jeito de ser. Sofri muitas decepções e só estou nessa profissão, porque não tive oportunidade de conseguir outra.

Sempre exigiram de mim mais do que eu poderia fazer; trabalhava além do horário, sem receber nada por isso. Já cheguei a ser xingada por não gostarem do modo como eu fazia as coisas e o pior de tudo é que não me corrigiam ou diziam como queriam que eu fizesse, apenas me xingavam e criticavam.

Tive que começar a trabalhar cedo para ajudar em casa, pois meu pai não tinha condições de cuidar de todos os filhos e, assim, tive que acabar agüentando esses maus tratos, por causa da ajuda que tinha que dar lá em casa.

Sempre ia muito deprimida para o trabalho e, às vezes, não conseguia fazer meu serviço direito, porque ficava pensando nos problemas lá de casa. Tinha pena da minha mãe, pois ela e meu pai viviam brigando, eu não queria que eles se separassem, mas isso acabou acontecendo. Nessa época, eu sofri muito e não tinha gosto nenhum em ir trabalhar, fazia somente por obrigação e acabava sendo ainda mais mal tratada.

Hoje quando acontece alguma coisa que me chateia, chego em casa e choro, converso com meu marido e ele sempre me acalenta, pois ele é uma pessoa maravilhosa, graças a Deus. Ele tem me apoiado muito para eu estudar e já estou pensando nisso para o próximo ano, pois ele me prometeu ajudar à noite em casa, enquanto eu estiver na aula.

Na casa atual, me sinto melhor, minha patroa me corrige muito, mas sempre faz isso com respeito e carinho. Ela disse que vai pagar o curso de qualificação para mim, pois minha amiga que fez, sempre, faz muita propaganda e eu contei para minha patroa e ela disse que vai me matricular; assim acho que vou poder melhorar no meu trabalho.

Empregada doméstica sem qualificação nº 03:

"Trabalho como empregada doméstica há seis anos e somente nesta casa. Antes desse trabalho, trabalhei como acompanhante de doentes e idosos, mas quando o segundo idoso que eu tomava conta morreu, resolvi deixar essa profissão, pois fiquei muito triste, porque a gente acaba se apegando a eles.

Um episódio que me marcou muito e me deixou chateada, foi quando um eletricista foi fazer um serviço na casa e sujou demais o local, onde ele estava trabalhando. Então pedi a ele que forrasse com jornal para que não sujasse tanto e ele me xingou zombando da cor da minha pele e dizendo que eu estava ali para isso e que calasse a boca e voltasse para fazer meu serviço; afirmando, ainda, que limpar a sujeira que ele fazia era minha obrigação e que eu estava muito preguiçosa.

Fiquei irritada demais e depois que ele saiu, limpei a sujeira chorando de raiva, quando meus patrões chegaram, contei a eles, e esse eletricista não foi mais contratado para fazer serviços na casa.

Outro fato foi quando a minha patroa colocou um anúncio no jornal para vender uma esteira de ginástica. Ela me avisou e disse que eu poderia vender, caso ela não estivesse na casa no horário em que a pessoa fosse ver. Uma mulher, que chegou para olhar a esteira, me perguntou o que eu era da casa e me destratou dizendo que tinha vindo ali para tratar com a patroa não com uma "nequinha" empregada doméstica. Nesse dia eu chorei demais, pois tinha um rapaz limpando o jardim e ele ouviu isso e a mulher também estava acompanhada; eu me senti humilhada demais e nem tive coragem de contar à minha patroa, pois fiquei com vergonha.

Minha patroa é muito boa para mim e nunca tive aborrecimentos no meu trabalho, pois ela é muito compreensiva. Ela sempre elogia meu trabalho e presenteia a mim e à minha família em datas festivas.

Quando minha filha engravidou solteira, quase entrei em depressão e fiquei fazendo o serviço sem muita atenção; quando minha patroa veio me perguntar o que estava acontecendo, eu contei e ela me aconselhou e depois me ajudou a comprar as coisas para o neném; minha filha ficou tão agradecida que acabou chamando os meus patrões para serem padrinhos da minha netinha.

Empregada doméstica sem qualificação nº 04:

Trabalho como empregada doméstica há três anos e estou nesta casa há dois. Tenho um bom relacionamento com meu patrão.

Uma das coisas que mais me chateiam no meu trabalho é o valor do salário que recebo, pois ganho pouco pelo tanto que trabalho.

Uma vez na casa que trabalhei antes dessa, minha patroa me mandou lavar o carro dela, minutos antes do horário da minha saída. Eu fiquei com raiva demais, porque não sou lavadora de carros e ainda mais na hora de sair. Fui lavar o carro com muita raiva e ela ainda ficou do meu lado me ensinando a lavar.

Saí desse emprego por causa disso e, também, porque trabalhava em todos os feriados e, ainda por cima, a casa estava sempre cheia de visitas e eu sozinha tinha que dar conta de todo o serviço; inclusive lavar e passar a roupa das visitas. Eu achava abuso demais e, por isso, saí de lá.

No emprego atual, um fato que me chateia muito também é quando a namorada do meu patrão vai para a casa dele, ela fica me pedindo para fazer coisas que não são minha obrigação e por isso acabo saindo mais tarde, chegando em casa ainda mais cansada. Nesses dias sempre discuto com meu filho, pois nada que ele faz para mim, eu acho que está bom; ele, como já sabe que eu me aborreci no trabalho, costuma ficar calado e deixa eu falar sozinha, não me responde para não me irritar ainda mais; depois que falo bastante, grito, xingo, reclamo e acabo chorando, meu filho vem me consolar.

Num desses dias em que a namorada do meu patrão foi para lá, nós duas discutimos feio, pois ela queria mandar no meu serviço e ficou me corrigindo o tempo todo, eu respondi a ela e disse que não era minha patroa e que meu patrão estava satisfeito com meu serviço; aí ela gritou comigo e eu gritei ainda mais, ela me disse que ia casar com ele e que seria minha patroa também e eu disse a ela que assim que ele se casasse com ela eu pediria conta. Nesse dia, cheguei em casa, muito nervosa e à noite liguei para o meu patrão e disse a ele que não tinha mais vontade de trabalhar com ele, por causa da namorada dele. Então ele me disse para ter paciência e calma e conversou com ela também. Depois desse dia, ela não me perturbou mais, mas assim que eles se casarem eu saio de lá.

5.9.3. Análise interpretativa sobre a trajetória de vida das empregadas domésticas entrevistadas

Por meio de uma análise interpretativa dos relatos apresentados pelas empregadas domésticas, pôde-se constatar que elas avaliaram como bom o relacionamento com os atuais patrões. A maioria já trabalha como empregada doméstica há anos, por uma questão de sobrevivência da família de origem, que tem se propagado para sua família atual.

As principais implicações da vida familiar das empregadas domésticas sobre seu trabalho estão associadas a: eventos inesperados, como o caso da gravidez de uma irmã ou de uma filha; discussões, maus tratos e desobediência dos filhos; decepções no matrimônio; separação dos pais; gravidez e, conseqüentemente, maternidade; além de morte de membros familiares.

As situações, no entanto, vivenciadas no ambiente laboral, que tiveram repercussões na vida familiar, foram: trabalho extra e fora do período normal imposto, ou seja, não negociado; ofensas e falta de respeito dos patrões, por causa de um serviço considerado inadequado; e desrespeito e humilhações por parte de outros membros que já visitaram as casas. Tais situações são, geralmente, acompanhadas de cansaço, discussões e sofrimentos, que terminam por serem descontados em algum membro da família, como também no rendimento do trabalho a ser executado no próprio lar.

As entrevistadas tinham na memória tanto os momentos vivenciados de tristeza quanto os de alegria que haviam marcado suas vidas, seja no ambiente laboral, seja no familiar. As situações de alegria, geralmente, estavam associadas com as ajudas materiais e afetivas prestadas pelas patroas, que tinham reflexos no espaço familiar, por exemplo: ajuda para poder comprar a própria casa; atenção e apoio emocional nos momentos de conflito, sejam pessoais e, ou, familiares; recebimento de cestas básicas e de outros bens; ajuda financeira e visitas nos momentos de doença; pagamento do curso para aprimoramento profissional; etc.

Enfim, observou-se, pelos relatos das entrevistadas, que existe uma integração entre os dois espaços de vida das empregadas (laboral e familiar), com reflexos na satisfação que elas têm, seja com a QVT, seja com a QT. Tal integração pôde ser mais bem observada a partir da análise estatística de correlação entre os componentes da QVT e QT.

5.9.4. Análise estatística de correlação entre QVT e QT

Com o objetivo de verificar quais componentes do modelo de Walton (1973) da QVT estavam estatisticamente relacionados aos domínios do modelo de Metzger et al. (1980) da QT, fez-se uso da análise de correlação de Spearman, cujos resultados podem ser visualizados no Quadro 10, os quais foram complementados pela análise descritiva das freqüências cruzadas entre essas mesmas variáveis.

Conforme pode ser visto no Quadro 10, as categorias da QVT que foram estatisticamente associadas com a QT, independentemente dos grupos pesquisados, foram relevância social da vida no trabalho, trabalho e espaço total da vida e integração social do trabalho, cujos níveis de significância variaram de 0,1 a 8,6%, em ambos os grupos. Além disso, puderam-se constatar outras duas categorias analíticas da QVT que tiveram, também, uma relação positiva com a QT (10,4 e 5,5%, respectivamente); sendo condições de segurança e saúde, no segmento das empregadas domésticas não-qualificadas, enquanto o constitucionalismo na organização do trabalho, no grupo das empregadas com qualificação.

Descritivamente, os dados indicaram que, ao comparar a relevância social no trabalho, que diz respeito à sua qualidade de vida no trabalho e ao reconhecimento pelo serviço executado com a QT, as empregadas domésticas qualificadas encontravam-se, em 95,7% dos casos, satisfeitas. Estatisticamente, o sentido da correlação dessas

Quadro 10 – Correlações entre as variáveis da QVT do modelo de Walton e as dos domínios da QT do modelo de Metzger. Governador Valadares, MG, 2004

Categorias	Empregadas Domésticas com Qualificação n=30		Empregadas Domésticas sem Qualificação n=30	
	Correlação	Significância	Correlação	Significância
Compensação laboral	0,151	0,426	0,222	0,238
Condições de segurança e saúde	0,174	0,358	0,302*	0,104
Oportunidade imediata para o desenvolvimento da capacidade laboral	0,191	0,311	-0,067	0,725
Oportunidade futura para crescimento	-0,183	0,333	-0,067	0,725
Integração social do trabalho	0,318*	0,086	0,395**	0,031
Constitucionalismo na organização do trabalho	0,354*	0,055	0,161	0,394
Trabalho e espaço total da vida	0,468***	0,009	0,493***	0,006
Relevância social da vida no trabalho	0,579***	0,001	0,425**	0,019

* A correlação é significativa no nível de 0,5 a 0,104.

** A correlação é significativa no nível de 0,01 a 0,05.

*** A correlação é significativa até o nível de 0,01.

Fonte: dados da pesquisa.

variáveis foi positivo em nível de 0,1%. Tal relação no grupo de empregadas domésticas não-qualificadas apresentou um percentual de 86,4% de satisfação com a QT e com a relevância social no trabalho; o coeficiente de correlação foi significativo em nível de 1,9%.

Quanto à categoria trabalho e espaço total da vida, pôde-se observar que as variáveis: satisfação com o tempo para o lazer, para o convívio familiar e para o seu próprio bem-estar estavam positivamente relacionadas a um nível de 0,9% com a QT. Essa relação foi comprovada pela análise de frequência cruzada, uma vez que 94,4% das empregadas domésticas qualificadas se encontravam satisfeitas, tanto com a referida categoria quanto com a QT. Os resultados dessa relação das empregadas domésticas não-qualificadas evidenciaram que apenas 36,4% daquelas que se encontravam satisfeitas com a QT o estavam com o trabalho e espaço total da vida, sendo o nível de probabilidade estatística equivalente a 0,6%.

Em relação à categoria analítica integração social do trabalho, observou-se que, quanto mais integrada estava a empregada doméstica, tanto do ponto de vista do relacionamento com a patroa quanto da imagem do serviço e da profissão, maior era a tendência de sentir-se satisfeita com a QT. Os dados descritivos do cruzamento dessa categoria indicaram que 87,5% das empregadas domésticas qualificadas, que estavam muito satisfeitas com a sua integração social, sentiam-se também satisfeitas com a QT.

Esse resultado foi comprovado estatisticamente pela correlação positiva a 8,6% de significância. No caso das empregadas domésticas sem qualificação, o resultado dessa associação também foi de natureza positiva, porém em nível de significância menor, já que 59,1% das que se encontravam satisfeitas com a QT também o estavam com a integração social do trabalho, cuja correlação esteve no nível de 3,1% de significância.

Outra categoria significativa foi a de condições de segurança e saúde no segmento das empregadas domésticas sem qualificação, em que 90,9% das entrevistadas que estavam satisfeitas com essa categoria, principalmente em razão das variáveis: condições do ambiente físico e número de horas trabalhadas, também estavam satisfeitas com a QT; essa relação foi estatisticamente significativa pela correlação de Spearman, no nível de 10,4%.

No que diz respeito à categoria constitucionalismo na organização do trabalho, preferencialmente com relação ao direito à privacidade, foi significativa no grupo das empregadas domésticas qualificadas, em que 90,9% daquelas que se encontravam satisfeitas com essa categoria também o estavam com a QT. Esse tipo de associação foi comprovado estatisticamente pela correlação positiva, em nível de 5,5%.

Quanto à associação não-estatisticamente significativa entre incentivo ao aprimoramento do capital humano e a QT, esta pode ser explicada pelo fato de essa categoria não ter um peso relevante na percepção das empregadas domésticas qualificadas. Pressupõe-se que esse comportamento seja resultado da interação entre o conjunto de características particulares de cada pessoa (socioculturais, econômicas e psicológicas etc.) e dado contexto vivencial. Por exemplo, como no caso da pesquisa em questão, em que se registrou uma adesão compulsória ao curso por parte da empregada, pelo fato de o vínculo empregatício ter sido o fator de indução à capacitação (curso incentivado e subsidiado pela patroa). Ou seja, a empregada não assumiu o papel de sujeito da ação; não foi constatada uma busca no mercado, por motivação e iniciativa dela, em razão da melhoria de sua capacitação, não se responsabilizando integralmente pelo mesmo, com tendência a certa passividade diante das ações que a envolvem.

Além desse aspecto do ponto de vista intrínseco aos valores, metas e expectativas individuais, podem existir, também, fatores de ordem estrutural, externos aos indivíduos (posição de classe e acesso às informações, por exemplo), que impõem limites objetivos às ações das empregadas domésticas, limitando suas possibilidades de escolha, dentre outras formas, pelas coerções econômicas estruturais a que se encontram submetidas.

6. RESUMO E CONCLUSÕES

As questões que nortearam a presente pesquisa estão fundamentadas nas seguintes indagações: de que forma se integra a qualidade de vida no trabalho (QVT) com a qualidade de vida total ou global (QT)? Além disso, a qualificação profissional é um fator determinante de uma melhor QVT e, conseqüentemente, da QT? A justificativa da busca desses conhecimentos baseia-se no fato de que o binômio produtividade/competitividade, marca deste novo milênio, tem se associado à valorização das pessoas, bem como a programas de qualificação profissional e qualidade de vida no trabalho, visando à redução da exclusão social, por meio da melhoria do capital humano e de um desenvolvimento mais social. Dessa forma, objetivou-se analisar o perfil, as condições e o ambiente de trabalho, bem como as implicações da qualificação profissional da empregada doméstica sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e sobre a qualidade de vida total (QT), pressupondo-se uma relação integradora entre ambas.

O modelo conceitual e teórico utilizado envolve conceitos e teorias associados ao capital humano, à QVT e à QT; nesta última, utilizou-se o modelo conceitual adaptado de Metzger et al. (1980). Em termos metodológicos, selecionou-se como local de estudo a cidade de Governador Valadares, MG, uma vez que possui uma instituição denominada MariAn Escola de Educação para o Lar, que tem como objetivo a qualificação profissional de empregadas domésticas. A amostra foi definida de acordo com o método não-probabilístico e constava de 30 ex-alunas do curso e 30 empregadas que não o cursaram. No processo de coleta de dados, foram utilizados métodos

quantitativos e qualitativos, tendo sido aplicado um questionário e feito uso do método de história de vida. Como procedimentos de análise, utilizaram-se técnicas estatísticas descritivas e de correlação.

Com relação ao perfil familiar e pessoal, os dois grupos, independentemente da qualificação, eram do sexo feminino, com idade variando entre 29 e 31 anos. Possuíam o mesmo grau de instrução (fundamental incompleto), ou seja, em termos de ensino formal, as empregadas domésticas não logram alcançar o fundamental completo, indo até a 6^a série, devido à realidade vivenciada por elas.

No que diz respeito à naturalidade, pôde-se concluir que as entrevistadas que não eram nascidas naquele município (em torno de 70%) buscavam, por meio do curso, ter alguma referência para sua vida laboral, uma vez que 60% das empregadas sem qualificação eram nascidas no próprio município.

No que concerne ao perfil familiar, constatou-se que, apesar de terem o mesmo número de filhos, o tamanho médio das famílias das empregadas com qualificação era maior, uma vez que mais de 1/3 delas era de solteiras e vivia com as respectivas famílias de origem.

Outro ponto relevante a ser ressaltado é que quase 30% das empregadas domésticas sem qualificação faziam parte de uma família do tipo quebrada (mãe solteira), sendo o restante casada/amasiada.

No que diz respeito ao relacionamento familiar, pôde-se constatar que as unidades familiares das empregadas sem qualificação eram mais coesas, dado que eram poucas aquelas que não gostavam de suas próprias famílias; em geral, sentiam-se mais unidas, com uma convivência mais harmoniosa. Entretanto, os momentos de maior convivência no segmento das empregadas não-qualificadas estavam restritos a assistir à TV e a ouvir música, enquanto no outro segmento havia maior diversificação em termos de: passear e viajar, ir à igreja e confraternizações nos finais-de-semana, ou seja, a convivência familiar no grupo das empregadas não-qualificadas era mais limitada, provavelmente pelo pouco tempo que tinham para dedicar-se ao lazer conjunto.

Nos momentos de dificuldades e problemas, as famílias dos dois grupos analisados procuravam se unir, como também recorriam à ajuda, sendo esta, predominantemente, espiritual no segmento das empregadas domésticas sem qualificação.

Constatou-se que os conflitos familiares, principalmente entre mães e filhos, estavam mais presentes no grupo das empregadas qualificadas, estando esses relacionados à educação dos filhos e problemas financeiros.

Com relação às condições financeiras das unidades familiares, pôde-se concluir que as empregadas domésticas sem qualificação possuíam mais limitações em termos do rendimento familiar e *per capita* percebidos, sendo, portanto, maior a razão de dependência delas, uma vez que quase 40% dessas famílias eram chefiadas pelas próprias entrevistadas. Esse rendimento insuficiente era complementado com as ajudas recebidas por meio de alimentos/vestuário e, principalmente, por meio da bolsa-escola, que estava presente em mais de 50% dessas unidades familiares. Outro aspecto a ser ressaltado é que as unidades familiares do grupo de empregadas domésticas não-qualificadas, apesar de terem menor rendimento e receberem mais ajuda, tinham uma rede de relações sociais mais solidárias, principalmente àquelas associadas à igreja.

Em termos do “habitat” familiar, dimensionado pelas condições de moradia, pôde-se constatar que ambos os grupos pesquisados percebiam sua moradia como boas, mesmo que distantes do seu local de trabalho. As restrições que faziam às mesmas estavam associadas, principalmente, ao fato de a habitação não ser própria ou estar em reformas, no grupo das empregadas domésticas com e sem qualificação, respectivamente.

No que diz respeito às condições e ao ambiente de trabalho, pôde-se concluir que as empregadas domésticas sem qualificação, apesar de terem a mesma intensidade laboral (dias e horas trabalhadas), essa era mais instável, já que somente 1/3 possuía carteira de trabalho assinada, recebendo, em média, um rendimento inferior ao salário mínimo atual. Mesmo estando em condições laborais inferiores, esse grupo tinha menos aspirações concernentes a um novo trabalho, comparativamente às empregadas qualificadas, que gostariam de trabalhar em serviços, comércio e outras opções (advogada, professora etc). Na percepção dessas entrevistadas, a intensidade da atividade laboral era superior ao valor do salário recebido, enquanto as empregadas com qualificação consideravam que a intensidade do trabalho realizado estava coerente com o valor do salário recebido. Outro domínio conclusivo do aspecto laboral estava associado ao relacionamento e à segurança. No grupo das empregadas não-qualificadas, o relacionamento era melhor, apesar de existir menos segurança no trabalho realizado.

Em se tratando das contribuições que o curso proporcionou à vida pessoal e laboral das empregadas domésticas que o cursaram, pôde-se concluir que, no que diz respeito à vida pessoal, na concepção das entrevistadas ocorreram uma elevação da auto-estima e melhorias no comportamento. Quanto à vida familiar, pôde-se constatar um melhor relacionamento com os membros familiares, além de um maior controle nas situações de conflito. No que concerne à vida laboral, a principal contribuição do curso estava associada a uma maior organização das tarefas, planejamentos das atividades e economia no uso dos recursos, o que contribuía, na percepção da amostra, para um menor esforço do seu corpo, evitando, assim, cansaço e fadiga. Contudo, quando analisada a organização do seu trabalho através da medição do nível de satisfação, houve uma diferenciação percentual considerável entre os dois grupos. Enquanto as empregadas domésticas qualificadas estavam em 83,3% dos casos plenamente satisfeitas, as não-qualificadas apresentaram uma satisfação de 93,3%. A diferença percentual nesse resultado pode ser explicada pelo grau de exigência na organização do trabalho se apresentar, em maior nível, no grupo de empregadas domésticas qualificadas, pois estas têm o conhecimento e a técnica correta para execução do trabalho, notando-se que, em muitos locais de serviço, não dispunham de utensílios e material necessários ao desenvolvimento pleno de suas capacidades, daí o resultado de 16,7% de insatisfação. Entretanto, as empregadas não-qualificadas desconheciam as técnicas corretas para organização do trabalho, por isso se encontravam, na grande maioria, plenamente satisfeitas.

Na sua totalidade, as entrevistadas indicariam o curso a outra pessoa, porque o consideravam ótimo da forma como era administrado.

Em termos dos aspectos relativos à satisfação com a qualidade de vida no trabalho, algumas variáveis apresentaram resultados equiparados aos dos dois grupos pesquisados, a exemplo da insatisfação, em termos da compensação salarial e assistência à saúde e da satisfação, em termos de estabilidade no emprego, relacionamento com a patroa, tratamento compreensivo e assistência da família empregadora, além de relevância social da vida no trabalho.

A diferenciação da satisfação nos dois grupos deu-se, principalmente, quanto à imagem do serviço e profissão, em que as empregadas domésticas qualificadas se encontravam mais satisfeitas, comparativamente às não-qualificadas. Esse resultado permite concluir que o curso de qualificação profissional para empregadas domésticas

atingiu um dos seus objetivos principais, uma vez que visa a valorização da classe e dos seus espaço vital e social.

Outra categoria analítica da QVT que apresentou diferenciação entre os dois grupos foi aquela relacionada ao trabalho e ao espaço total da vida, cujas variáveis são: tempo para o convívio familiar, tempo para o lazer e seu próprio bem-estar. Nessa categoria, a insatisfação foi mais evidenciada no grupo das empregadas não-qualificadas, concluindo-se que o mesmo pode não estar satisfeito com esses aspectos da vida, devido à sua maior dedicação à vida laboral, impedindo, assim, que as entrevistadas pudessem dedicar um maior tempo da vida ao lazer, ao convívio familiar e a si mesmas. Tais evidências conferem com os resultados constatados na análise da importância que os diferentes componentes da vida representavam para esse grupo, pois consideravam como importantes quase todos os aspectos da qualidade de vida, com exceção da integração social, vista por 30% dessas empregadas como pouco importante.

No que diz respeito à preferência declarada pelos diferentes componentes da qualidade de vida total, pôde-se observar que os domínios de maior peso, em uma escala hierárquica realizada por todas as entrevistadas, foram: em 1^o lugar a família e, em 2^o lugar, a vida religiosa. Existiam componentes que foram hierarquizados de forma diferenciada (trabalho e moradia), como também aqueles que constavam na escala de preferência de um grupo (saúde e assistência, para as empregadas com qualificação), não estando presentes na do outro (alimentação e segurança para o não-qualificado), podendo-se concluir que as empregadas sem capacitação privilegiavam aqueles domínios associados às necessidades de existência.

No que concerne à satisfação com a QT, constatou-se que o grupo de empregadas domésticas não-qualificadas foi aquele que demonstrou, comparativamente, um nível de insatisfação, associado, principalmente, às atividades de lazer, às ajudas recebidas e à baixa segurança física, além das questões relacionadas à saúde e ao ambiente vivenciado pelo sistema familiar, enquanto no grupo que possuía qualificação o índice de insatisfação era menor, estando relacionado à saúde, à segurança financeira e às ajudas recebidas.

Quanto ao nível de satisfação, houve uma coerência entre os dois segmentos pesquisados, uma vez que o componente família foi o que apresentou o maior nível de satisfação, ou seja, a família atuava empregadas como um elemento de coesão.

Os principais componentes que diferenciaram os dois grupos quanto ao nível de satisfação com a QT foram aqueles associados à integração social, ao ambiente e à

segurança financeira, sendo os dois primeiros essenciais para o grupo com qualificação, enquanto último para as empregadas não-qualificadas. Nesse sentido, pôde-se concluir que as empregadas domésticas sem qualificação sentiam-se satisfeitas com o trabalho executado e com a segurança financeira, embora desejassem ter mais oportunidades para o lazer, um ambiente social e um serviço de saúde mais eficaz, com vistas a uma vida com mais qualidade.

Do ponto de vista estatístico, a integração entre QVT e QT concretizou-se por meio das seguintes categorias analíticas: condições de segurança e saúde, integração social do trabalho, constitucionalismo na organização do trabalho, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho. Além disso, as categorias da QVT, associadas à qualificação profissional, não foram significantes para uma melhor qualidade de vida, provavelmente pelo contexto vivenciado pela empregada doméstica, conjugado com um conjunto de características individuais, em termos socioculturais, econômicos e psicológicos.

Conclui-se que existe uma integração entre QVT e QT, principalmente naqueles aspectos associados à relevância e à integração social do trabalho, bem como no que diz respeito ao equilíbrio entre vida familiar e laboral.

Quanto às limitações encontradas no desenvolvimento desta pesquisa, é importante destacar a dificuldade em contatar as ex-alunas do curso, bem como obter informações precisas, pois na maioria dos casos os endereços que constavam nas fichas de matrícula da escola estavam desatualizados e, ou, incompletos.

Sugere-se que, nas futuras pesquisas, seja feito um levantamento com as patroas das empregadas domésticas qualificadas para que elas avaliem o curso, assim como o desempenho profissional de sua empregada após a sua conclusão.

Quanto ao curso de qualificação profissional, sugere-se revisar algumas questões importantes que se destacaram ao longo da realização desta pesquisa, como: maior ênfase à importância da profissão, a fim de aumentar a satisfação da empregada doméstica com sua profissão; momentos mais expressivos (aulas, palestras), quando se promove a elevação da auto-estima das empregadas domésticas; buscar métodos e técnicas que possibilitem suavizar o trabalho doméstico; e despertar na empregada doméstica o desejo de realizar o planejamento das atividades junto com a patroa, sem criar relação de dependência e sim vínculo de responsabilidade.

Outra sugestão refere-se ao banco de dados da escola e à forma de coleta desses dados. Assim, sugere-se uma ficha cadastral contendo informações mais detalhadas sobre a empregada doméstica matriculada no curso.

*Apesar de tudo, à medida que avançamos para a terra desconhecida
do amanhã, é melhor termos um mapa geral e incompleto,
sujeito a revisões, do que não termos mapa melhor.*

Alvin Toffer

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, E. P.; PEREIRA, R. S. **Críticas à teoria do capital humano (uma contribuição à análise de políticas públicas em educação)**. 9 p. 2002. Disponível em: <<http://www.ufmt.br/revista/arquivo/rev15/AlmeidaPereira.html>>. Acesso em: 28 fev. 2003.

AZEVEDO, M.L.N. **A teoria do capital humano em tempo de acumulação flexível**. 6 p. Disponível em: <http://www.aduem.org.br/revista/revista_ateoriadocapitalhumano.htm>. Acesso em: 28 fev. 2003.

AYRES, K. V. Qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida: uma proposta integradora. In: ENANGRAD – Encontro Nacional da Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração, 9., 1998. **Anais...** Itu, SP, 1998. Itu, SP. 8 p. 1998. Disponível em: <http://www.angrad.com/angrad/pdf/ix_enangrad/qualidade_de_vida.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2003.

BECKER, G. S. Human capital. **Human capital revisted 1**. Chapter II. Chicago: Universidad de Chicago. [s. d.]. 9 p.

BLAIR, S. L.; LICHTER, D.T. Measuring the division of household labor. **Journal of Family Issues**, v. 12, n. 1, p. 91-113, 1991.

BRUSCHINI, C. **Mulher, casa e família**: cotidiano nas camadas médias paulistanas. São Paulo: Fundação Carlos Chagas; Vértice, 1990. 222 p.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. **A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, julho 2000. (Caderno de pesquisa, 110).

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. In: **ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS**, 10., 1996, Caxambu. **Anais...** Belo Horizonte: ABEP, 1996. v. 1, p. 483-516.

BRUSCHINI, C.; RIDENTI, S. **Família, casa e trabalho**. São Paulo: [s. n.], fev. 1994. p. 30-36. (Caderno de Pesquisa).

BRUSCHINI, C.; RIDENTI, S. Trabalho domiciliar: uma tarefa para toda a família. In: **SIMPÓSIO DE ECONOMIA FAMILIAR**, 1., 1994, Viçosa, **Anais...** Viçosa, MG: UFV, set. 1994. p. 216-231.

BUCHALLA, A. P. Trabalho x família. **Revista Veja**, n. 15, p. 140-141, 2000.

CAILLAUX, E. L. Estrutura ocupacional no Brasil. In: **ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS**, 21., 1998, Caxambu. **Anais...** Caxambu, MG, 1998. 8 p. (mimeogr.).

CARTILHA DO EMPREGADO DOMÉSTICO. **Delegacia Regional do Trabalho – DRT/MG**. Ministério do Trabalho e Emprego. 3 p. Disponível em: <<http://www.tem.gov.br/drt/regiaosudeste/mg/mg/cartilha/cartilha.asp>>. Acesso em: 15 maio 2002.

CEBOTAREV, E. A. Apuntes sobre aspectos básicos em la calidad de la vida. In: **Taller IICA/GUELPH sobre la calidad de vida de la familia rural**. Costa Rica: IICA, 1981. 15 p.

CEBOTAREV, E. A. La organización del tiempo de mujeres campesinas em Latino America. In: **Mujer, familia y desarrollo**. Manizales, Universidade de Caldas, 1994. p. 35-82.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. **Ministério do Trabalho e Emprego**. 241 p. Disponível em: <<http://www.tem.gov.br/Menu/Legislação/CLT>>. Acesso em: 15 maio 2002.

DEDECCA, C.S. O desemprego e seu diagnóstico hoje no Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 18, n.1 (69), p. 99-118, 1998.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional por amostra de domicílio**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acessado em: 24 jun. 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Índice de Desenvolvimento Humano Municipal**. 96 p. 2003. Disponível em: <<http://www.undp.org.br/IDHM-BR>>. Acessado em: 05 mar. 2003.

INSTITUTO GALLUP DE PESQUISA. **Amostragem não probabilística – Técnicas de pesquisa de campo – Survey**. Belo Horizonte: CEDEPLAR, 1994. 8 p (mimeogr.).

IRALA, M. R. **Autoconstrução, uma prática social de acesso à casa própria**. Viçosa, MG: UFV, 1999. 86 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa.

LADEIRA, K. F. **Dupla jornada da mulher e qualidade de vida**: a influência do nível sócio-econômico nas estratégias de conciliação entre tempo laboral e o tempo familiar. Viçosa, MG: DGU, UFV, 2000. 91 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa.

LARANJEIRA, S. M. A. realidade do trabalho no final do século. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 21., 1997, Caxambu. **Anais...** Caxambu, MG: ANPCS, 1997.

LAVINAS, L. **Empregabilidade no Brasil**: inflexões de gênero e diferenças femininas. Rio de Janeiro: IPEA, Setembro, 2001. p.1-19. (Textos para discussão, 826).

LEVIN, J. **Estatística aplicada a Ciências Humanas**. 2. ed. São Paulo: Habra, 1987. 392 p.

MATOS, D. S. A. Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. In: CONGRESSO e IV MOSTRA DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES, 4., 1999, Viçosa. **Anais...** Viçosa, MG: UFV, agosto, 1999. 15 p.

MELO, H. P. et al. Da cozinha para o mercado: a evolução dos rendimentos das trabalhadoras domésticas nos anos 90. **Informe PED** – Pesquisa Emprego e Desemprego – Mulher e trabalho, v. 2, 2002.

METZEM, E. et al. **Quality of live as affected by areo of residence**. Columbia: Universite Missouri, 1980. 112 p. (Research Bulletin, 1036).

NASCIMENTO, E. P. Modernidade Ética: um desafio para vencer a lógica perversa da inclusão. **Proposta**, n. 65, p. 24-28, 1995.

PÁDUA, J. **Técnicas de investigación aplicadas a las Ciencias Sociales**. México: Fónodo de Cultura Econômica, 1987.

QUEIROZ, M.I.P. Revista de relatos orais: do “indivizível ao divizível”. In: **Experimentos com histórias de vida**. São Paulo: Vértice, 1988. p. 14-43.

RAMOS, L. A Informalidade das relações de trabalho: 1991-2001. In: **Boletim social democracia sindical** – Informativo da Central de Apoio ao Trabalhador. Brasília: M.T.E. junho 2002. 9 p.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

SABÓIA, A. L. **As meninas empregadas domésticas**: uma caracterização socioeconômica. Rio de Janeiro: IPEA – Instituto de Pesquisa Aplicada, 2000. 25 p.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

WALKER, K.; GAUGER, W. **Valor em dólar do trabalho doméstico**. [S. n. t.], 1973. (mimeogr.).

WALTON, R. Quality if working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WAJNMAN, S.; PEPETUO, I. H. D. A redução do emprego formal e a participação feminina no mercado de trabalho. **Revista Nova Economia**, v. 7, n.1, p. 123-147, 1997.

WAJNMAN, S. et al. O crescimento da atividade feminina nos anos noventa no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS DA ABEP, 11., 1998, Campinas. **Anais...** Campinas, SP: Unicamp, 1998. p. 2429-2454.

APÊNDICES

APÊNDICE A

Quadro 1A – Matriz metodológica: relação objetivos/métodos de coleta de dados e variáveis de análise

Objetivos específicos	Métodos de coleta de dados	Variáveis de análise
1) Caracterizar o curso de qualificação profissional de empregadas domésticas da MariAn e sua contribuição na melhoria do desempenho das atividades profissionais destas	Método bibliográfico que apresenta um perfil histórico do curso Entrevistas semi-estruturadas com ênfase nos depoimentos e colóquios de forma mais livre e informal	Pergunta aberta avaliando o curso em si, bem como se o mesmo proporcionou melhorias, ou não, no desempenho de sua atividade profissional; citando as vantagens e desvantagens dele. Aplicado somente ao grupo de empregadas domésticas qualificadas
2) Identificar os perfis pessoal e familiar da empregada doméstica que concluiu o curso de qualificação profissional na MariAn Escola de Educação para o Lar de Governador Valadares, bem como de um grupo de empregadas que não cursaram o referido curso	Quantitativo: “survey”*, por meio da aplicação de questionário à amostra das empregadas Qualitativo: história de vida	Perfil pessoal: idade (anos), estado civil (solteira, casada, separada, outra), nível de escolaridade (última série cursada), naturalidade (município e estado), salário e outras fontes de renda provenientes do trabalho Perfil familiar: tamanho da família (nº, sexo e faixa etária dos membros), nível médio de escolaridade familiar, fontes de renda, valor da renda familiar, renda “per capita”, razão de dependência, outra renda (pensão, aluguel, aposentadoria)
3) Examinar as condições e ambiente de trabalho das empregadas domésticas, com e sem treinamento	Quantitativo: “survey”, com aplicação de questionário	Atividades realizadas, número de horas trabalhadas, salário, auxílio extra, tempo de permanência, número de pessoas residentes, tipo de ajuda recebida nas tarefas caseiras; citar os equipamentos que tem à sua disposição e quais utiliza, faz planejamento de atividades, já sofreu acidente de trabalho, surgimento de doença, internação
4) Analisar as condições e a qualidade de vida do trabalho (QVT) das empregadas domésticas qualificadas e não-qualificadas, bem como sua qualidade de vida em geral (QV)	Quantitativo: “survey”, através de aplicação de questionário; além de depoimentos pessoais, em que as entrevistadas expressaram o significado de qualidade de vida para si mesmas e se esta sofreu melhoria com a qualificação	Diferentes componentes da QVT medida pela escala Likert (muito satisfeito, satisfeito, pouco satisfeito, insatisfeito) Pergunta aberta mostrando que fator modificou na sua vida após a realização do curso, e se o efeito deste foi positivo, em termos da melhoria de sua QVT e QV
5) Constatar o nível de associação entre QVT e QT das empregadas domésticas com e sem qualificação	Quantitativo: “survey” Qualitativo: história de vida	Diferentes componentes da QT medidos pela escala Likert (muito satisfeito, satisfeito, pouco satisfeito, insatisfeito) e importância dos componentes em suas vidas (muito importante, importante, pouco importante, sem importância) Comparação dos componentes da QVT e QT Relato sobre as interações entre QT e QVT ao longo da vida laboral

*Survey – Método de pesquisa quantitativo, que faz uso de questões estruturadas, por meio de um questionário.

Quadro 2A – Análise do nível de satisfação com a QT das empregadas domésticas com e sem qualificação. Governador Valadares, MG, 2004

Variáveis ou componentes da vida	Nível de satisfação das empregadas com qualificação (%)					Nível de satisfação das empregadas sem qualificação (%)				
	Preferência declarada (nota média)	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Preferência declarada (nota média)	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Alimentação	8,5	3,3	6,7	66,7	23,3	6,4	3,3	3,3	83,4	10,0
Moradia	7,1	-	23,3	60,0	16,7	4,7	6,7	33,3	56,7	3,3
Ajuda	9,7	3,3	26,7	53,3	16,7	10,9	6,7	40,0	46,7	6,6
Segurança física	9,0	3,3	23,4	60,0	13,3	8,9	13,3	33,3	53,4	-
Segurança financeira	9,3	6,7	40,0	43,3	10,0	6,5	-	16,6	26,7	56,7
Saúde	6,4	16,7	40,0	40,0	3,3	8,2	13,3	33,3	53,4	-
Educação	8,8	6,7	20,0	50,0	23,3	10,3	3,3	20,0	73,4	3,3
Serviços comunitários	12,12	-	40,0	53,3	6,7	12,3	6,7	26,6	56,7	10,0
Família	2,0	-	3,3	60,0	36,7	1,5	-	3,3	66,7	30,0
Amigos	7,7	-	13,3	50,0	36,7	8,6	-	6,7	80,0	13,3
Integração social	10,9	3,3	6,7	60,0	30,0	11,2	-	26,7	63,3	10,0
Vida religiosa	3,8	-	10,0	40,0	50,0	4,0	3,3	16,7	60,0	20,0
Ambiente	7,3	3,3	10,0	53,4	33,3	8,1	10,0	33,3	46,7	10,0
Lazer	12,1	3,3	23,4	60,0	13,3	11,9	23,4	33,3	33,3	10,0
Trabalho	4,7	3,3	6,7	60,0	30,0	5,8	-	3,3	83,4	13,3
Média total		3,5	19,6	54,0	22,9		6,0	22,0	58,9	13,1

Quadro 3A – Análise da satisfação com a QVT das empregadas domésticas com e sem qualificação. Governador Valadares, MG, 2004

Categorias analíticas da QVT/variáveis	Nível de satisfação das empregadas domésticas com qualificação (%)				Nível de satisfação das empregadas domésticas sem qualificação (%)			
	Muito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito	Muito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito
Categorias Analíticas da QVT/Variáveis								
1. Compensação laboral								
• Valor do salário recebido	16,7	20,0	46,6	16,7	3,4	43,3	43,3	10,0
• Valor do salário de mercado	23,3	46,7	30,0	-	16,7	60,0	23,3	-
• Benefícios das normas trabalhistas	23,3	40,0	33,4	3,3	10,0	63,3	26,7	-
2. Condições de segurança e saúde								
• Assistência médica	20,6	34,5	41,4	3,5	16,7	40,0	40,0	3,3
• Assistência hospitalar	16,7	36,7	43,3	3,3	23,3	36,7	33,3	6,7
• Exames realizados	17,2	37,9	41,4	3,5	13,3	53,4	30,0	3,3
• Segurança no trabalho	3,5	6,9	75,8	13,8	-	30,0	63,3	6,7
• Condições do ambiente físico	-	16,7	73,3	10,0	-	6,7	86,7	6,6
• Horas trabalhadas	6,7	10,0	80,0	3,3	-	23,3	76,7	-
3. Oportunidade imediata para desenvolvimento da ativ.								
• Apoio proporcionado pela patroa ao curso	3,3	-	53,4	43,3				
• Postura da patroa em novas sugestões	-	6,6	66,7	26,7	-	6,7	86,7	6,6
• Organização do trabalho	-	16,7	73,3	10,0	-	6,7	90,0	3,3
• Execução do trabalho	-	6,7	83,3	10,0	-	6,7	90,0	3,3
4. Oportunidade futura para crescimento								
• Treinamento realizado	-	-	46,7	53,3				
• Estabilidade no emprego	-	6,7	73,3	20,0	-	6,7	90,0	3,3
5. Integração social do trabalho								
• Imagem do serviço e profissão	10,0	3,3	76,7	10,0	-	43,3	50,0	6,7
• Relacionamento com a patroa	-	3,3	50,0	46,7	-	-	66,7	33,3
6. Constitucionalismo na organização do trabalho								
• Tratamento recebido da família onde trabalha	3,5	-	58,6	37,9	-	3,3	70,0	26,7
• Direito a privacidade	3,6	7,1	67,9	21,4	-	23,3	66,7	10,0
• Assistência da família onde trabalha	6,9	3,4	72,5	17,2	3,3	10,0	66,7	20,0
7. Trabalho e espaço total da vida								
• Seu próprio bem-estar	-	13,3	73,4	13,3	-	43,3	43,3	13,4
• Tempo para lazer	3,3	26,7	56,7	13,3	10,0	56,7	23,3	10,0
• Tempo para o convívio familiar	3,3	30,0	50,0	16,7	6,7	53,3	30,0	10,0
8. Relevância social da vida no trabalho								
• Sua qualidade de vida no trabalho	-	3,3	73,4	23,3	-	6,7	86,7	6,6
• Reconhecimento pelo serviço executado	10,0	6,7	73,3	10,0	-	13,3	70,0	16,7
Média Total	6,8	15,3	60,7	17,2	4,5	27,7	58,8	9,0

APÊNDICE B

02A. Modelo do Questionário

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA	1. Município Governador Valadares	2. UF MG	3. Data _ / _ / _	4. Entrevistada () Com treinam. () Sem treinam. Endereço: (Bairro) _____ _____	Nº de controle _____
---	---	-----------------	--------------------------	---	-----------------------------

1. COMPOSIÇÃO FAMILIAR

Nº de ordem (1)	Nome (2)	Parent. c/ entrevistado (3)	Sexo (4)	Idade (5)	Naturalidade (6)	Estado Civil (7)	Escolaridade (até que série) (8)		Trabalho (9)		Onde (10)	Se não trab. qual a situação. (11)
							8.1	8.2	9.1	9.2		

Coluna (3)	Coluna (4)	Coluna (5)	Coluna (6)	Coluna (7)	Coluna (8)	Coluna (9)
1. Entrevistada (empregada) 2. Cônjuge 3. Filhos 4. Outros parentes 5. Não parentes	1. Feminino 2. Masculino	Data de nascimento (nº de anos)	1. Gov. Valad. 2. Outro Município MG 3. Outro Estado Coluna (10) 1. Em casa 2. Fora de casa 3. Em casa e fora de casa 4. Não trabalha	1. Casada / Amaziada 2. Separada 3. Desq./Divorciada.. 4. Viúva 5. Mãe Solteira 6. Solteira Coluna (11) 1. Procurando. Trab. 2. Aposen/Pensionista 3. Afazeres domest. 4. Estudante 5. Sem ocupação 6. Outros	8.1. 1. Analfabeto 2. Sabe ler e escrever 3. Freq. Ensino fund (1ª a 4ª série) 4. Freq. Ensino fund. Completo (até 8ª série) 5. Ens. M incomp. 6. Ens. M. compl. 7. Ens. Superior 8.2. Nº de anos de estudo (última série cursada)	9.1. Trabalha 1. Sim 2. Não 9.2. Gosta do trabalho 1. Sim 2. Não

1. Gosta do jeito de ser da sua família? S/N _____ Por que? _____

2. Nos momentos de dificuldades e crises como se comportam? _____
Procuram algum tipo de ajuda? S/N _____
Qual? _____

3. Existe algum ponto ou áreas de discórdia? S/N _____ Qual é a de maior peso? _____
Entre quais membros? _____

4. O que gostam de fazer em conjunto? _____

5. Do ponto de vista espiritual como se comporta sua família? _____

2. ASPECTOS RELATIVOS AO EMPREGO DOS MEMBROS FAMILIARES QUE RECEBEM RENDA

Nº de Ordem (1)	Nome (2)	Ocupação principal (3)	Fixo ou eventual (4)	Posição na ocupação (5)	Onde exerce o trabalho (6)	Nº horas trab/dia (7)		Cart. Trab (8)	Remuneração (9)	Forma de pgtº (10)	Contrib. Orçam. Fam (11)	Queria ter outro trabalho? (12)	De que tipo? Especifici-que (13)
						7.1	7.2						

Coluna (3)	Coluna (4)	Coluna (5)	Coluna (6)	Coluna (7)	Coluna (10)	Colunas (11) e (12)
Principal ocupação (mais tempo) especificar	1. Fixo 2. Eventual	1. Empregado 2. Conta própria 3. Empregador 4. Aposentado	1. Agricultura 2. Indústria 3. Comércio 4. Serviços 5. Ad. Pública. 6. Outros	7.1 Hor/dia 7.2 Dia/sem Coluna (8) 1. Sim 2. Não	1. Hora 2. Diário 3. Semanal 4. Quinzenal 5. Mensal 6. Outros	1. Sim 2. Não

1) O que você sugere para melhorar suas condições de trabalho? (Especificar em termos de tipo: rendimento, intensidade, segurança e relacionamento)

2) Recebe ajuda ou renda em espécie? S/N _____

De que tipo? _____

De quem? _____

Com qual frequência? _____

Qual o valor teria em R\$? _____

3) Proporciona ajuda ou renda em espécie? S/N _____

De que tipo? _____

A quem? _____

Com qual frequência? _____

Qual o valor teria em R\$? _____

4) Renda total familiar: _____ Renda Média: _____
Renda Percapita: _____ Razão Dependência: _____ (Tam.Fam./Ocup)

5) Qual a forma de contribuição dos membros ocupados no orçamento doméstico? (Especifique)

3. CONDIÇÕES E AMBIENTE DE TRABALHO

- 1) Há quanto tempo trabalha como empregada doméstica? _____
- 2) Já teve outro tipo de emprego? S/N _____ Qual? _____
- 3) Troca muito de local de trabalho? S/N _____
- 4) Há quanto tempo trabalha nesta casa? (M/A) _____
- 5) Troca muito de ocupação? S/N _____
- 6) Em qual emprego ficou menos tempo? (tipo e tempo) _____
- 7) Por que deixou o emprego? especificar) _____

- 8) Em qual emprego ficou mais tempo? (tipo e tempo) _____
O que mais lhe agradava neste trabalho? (especifique) _____

Por que deixou de trabalhar neste local?(especifique) _____

- 9) Quais são as suas atividades na casa onde trabalha? As mesmas são planejadas? Por quem?

- 10) Houve mudanças em suas tarefas? S/N _____
Quais? (especifique) _____

De quem foi a sugestão? _____
Houve negociação ou foi imposto? _____
Qual foi sua reação? _____
Isto afetou alguma coisa na sua casa? S/N _____ Como? _____

- 11) Você utiliza algum equipamento doméstico? S/N _____ Qual (is)? _____

- 12) Você gosta de utilizar este(s) equipamento(s)? S/N _____ Quais? _____

Quem lhe ensinou a usar? _____

- 13) Tem algum equipamento que você não gosta de usar? S/N _____
Qual (is)? _____
Por que? _____

- 14) Faz hora extra? (S/N) _____
Se sim com que frequência? _____

- 15) Qual o número de pessoas da residência onde você trabalha? Especifique se são crianças, jovens, adultos ou idosos e sexo dos mesmos.

- 16) Você recebe alguma ajuda nas tarefas caseiras? S/N _____ Quem? _____
Como? _____

17) Já teve algum acidente no trabalho? S/N _____
O que aconteceu? _____

O que provocou? _____
Qual parte do seu corpo foi atingida? _____
Com que frequência no ano você tem se acidentado? _____
Como foi atendida? _____

18) Como são programadas as suas férias e os feriados? _____

19) Geralmente o que faz quando está de férias, em termos pessoais e familiares? _____

20) Já teve que se afastar do trabalho? S/N _____
Por quanto tempo? _____
O que aconteceu? _____

Você avisou sua patroa? _____
Qual foi a reação de sua patroa? _____

21) Você tem alguma doença crônica? S/N _____ Qual? _____
Geralmente quando adoecer o que você faz? _____
Já ficou internada? S/N _____ Por que? _____
Como foi o atendimento do hospital? (Bom/Reg/Ruim) _____. A atenção de seus familiares (Bom/Reg/Ruim) _____. A atenção de sua patroa? (Bom/Reg/Ruim) _____.

22) Quantas refeições você faz por dia? _____ Onde? _____

23) Como você classificaria sua moradia? (Boa/Reg/Ruim) _____. Por que? _____

Ela fica distante do seu local de trabalho? S/N _____
Quanto tempo gasta e como vai para o trabalho? _____

24) Você recebe vale transporte? S/N _____

4. O CURSO E A QUALIFICAÇÃO DO PROFISSIONAL

1) O que mudou na sua vida pessoal, familiar e no seu trabalho depois que você fez o curso de qualificação profissional? (Especificar)

Vida pessoal: _____

Vida familiar: _____

Vida laboral: _____

2) O que você fazia que agora não faz mais ou faz de outra forma, com conhecimentos adquiridos no curso? Especifique

3) Na sua percepção qual foi a principal vantagem ou contribuição que o Curso de Qualificação Profissional lhe proporcionou? Especifique

4) O que você sentiu falta ou gostaria de haver aprendido no curso, que não foi ensinado? Especifique

5) Você indicaria o curso para alguém? S/N _____ Por que? _____

6) Na sua visão, que sugestões poderia dar para que o curso fosse melhor? _____

5. COMPONENTES DA QVT

Manifeste seu nível de satisfação com os seguintes aspectos do seu trabalho:

(1) Muito insatisfeito	(3) Satisfeito
(2) Insatisfeito	(4) Muito satisfeito

() Relacionamento com sua patroa	() Assistência hospitalar
() Tratamento dos demais membros da família	() Assistência fornecida pela família de onde você trabalha
() Salário recebido pelo trabalho realizado	() Reconhecimento pelo tipo de serviço executado
() Salário que é pago de acordo com o mercado de trabalho (salário mínimo)	() Imagem que tem do seu serviço e profissão
() Benefícios estabelecidos pelas normas trabalhistas	() Direito a privacidade
() Horas trabalhadas	() Com seu próprio bem estar
() Organização do seu trabalho	() Tempo para lazer
() Ambiente físico onde trabalha	() Tempo para o convívio familiar
() Como você faz o seu trabalho	() Apoio proporcionado pela patroa no sentido de sua capacitação e qualificação
() Segurança do seu trabalho	() Treinamento com o curso realizado
() Assistência médica fornecida pelo hospital/posto	() Estabilidade de seu emprego
() Exames médicos realizados	() Com a postura de sua patroa quando apresenta alguma idéia nova ou sugestão
	() Com a sua qualidade de vida no trabalho

6. QUALIDADE DE VIDA TOTAL

1- Indique seu nível de satisfação e de importância com cada componente de vida

1. Nível de satisfação		2. Nível de importância	
(1) Muito insatisfeito	(3) Satisfeito	(1) Sem importância	(3) Importante
(2) Insatisfeito	(4) Muito satisfeito	(2) Pouco importante	(4) Muito importante

Componentes de vida	Preferência Declarada	Nível de satisfação				Nível de importância			
		MI	I	S	MS	SI	PI	I	MI
1. Seu tipo de alimentação									
2. Condições de sua casa									
3. Ajuda									
4. Segurança física									
5. Segurança financeira									
6. Serviços de saúde									
7. Escolas de sua comunidade									
8. Serviços comunitários									
9. Sua família									
10. Amigos									
11. Integração social									
12. Vida religiosa									
13. Ambiente físico e social onde vive									
14. Seu tipo de recreação ou lazer									
15. Trabalho									

2) Na sua concepção o que é qualidade de vida total e a qualidade de vida no trabalho?

7. COMPONENTES DA QUALIDADE DE VIDA - VARIÁVEIS REFERENTES À INTEGRAÇÃO ENTRE QVT E QT

1) Discorra sobre toda a sua vida laboral, desde o início até o momento atual, relatando aqueles episódios ou momentos que mais marcaram sua qualidade de vida no trabalho, tanto de forma positiva como negativa. Além disso, comente de que maneira estes momentos, tanto ruins como bons, refletiram sobre sua vida pessoal e familiar; bem como sobre sua qualidade de vida total.
