

DEIDE FÁTIMA DA SILVA

**TRABALHO DOMÉSTICO: AS IMPLICAÇÕES DA NOVA LEI DA
EMPREGADA DOMÉSTICA SOBRE O SENTIDO, SIGNIFICADO E
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Dissertação 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
2017

Ficha catalográfica preparada pela Biblioteca Central da Universidade
Federal de Viçosa - Câmpus Viçosa

T

S586t
2017
Silva, Deide Fátima da, 1980-
Trabalho doméstico : as implicações da nova lei da
empregada doméstica sobre o sentido, significado e qualidade de
vida no trabalho / Deide Fátima da Silva. – Viçosa, MG, 2017.
xvii, 194f. : il. (algumas color.) ; 29 cm.

Inclui apêndices.

Orientador: Maria das Dôres Saraiva de Loreto.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa.

Inclui bibliografia.

1. Empregos domésticos - Estatuto legal, leis, etc.
2. Trabalho doméstico. 3. Qualidade de vida no trabalho.
I. Universidade Federal de Viçosa. Departamento de Economia
Doméstica. Programa de Pós-graduação em Economia
Doméstica. II. Título.

CDD 22 ed. 341.04

DEIDE FÁTIMA DA SILVA

**TRABALHO DOMÉSTICO: AS IMPLICAÇÕES DA NOVA LEI DA
EMPREGADA DOMÉSTICA SOBRE O SENTIDO, SIGNIFICADO E
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Dissertação 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: 17 de maio de 2017.

Neuza Maria da Silva

Roberta Freitas Guerra

Maria das Dores Saraiva de Loreto
(orientadora)

Com muito carinho, dedico este trabalho primeiramente a Deus, pois, sem Ele nada seria possível, à minha mãe, meu pai, meus irmãos, meu cunhado e minha afilhada querida por acreditarem em mim, e, também aos meus amigos do mestrado e doutorado pelo apoio e todos os entrevistados que fizeram parte dessa história.

*“Posso, tudo posso naquele que me fortalece
Nada e ninguém no mundo vai me fazer desistir
Quero, tudo quero, sem medo entregar meus projetos
Deixar-me guiar nos caminhos que Deus desejou para
mim e ali estar.*

*Vou perseguir tudo aquilo que Deus já escolheu pra
mim. Vou persistir e mesmo nas marcas daquela dor
do que ficou, vou me lembrar
e realizar o sonho mais lindo que Deus sonhou .
em meu lugar estar na espera de um novo que vai
chegar .*

*Vou persistir continuar a esperar e crer
E mesmo quando a visão se turva e o coração só
chora. Mas na alma, há certeza da vitória”.*

(Padre Fábio de Melo)

AGRADECIMENTOS

À Deus pelas bênçãos concedidas ao longo da minha vida, por me amparar nos momentos difíceis e me dando força para continuar e vencer os obstáculos.

A minha mãe, Cecília, pelo amor incondicional, carinho, apoio, principalmente pelas orações e confiança em mim.

Ao meu pai, Almiro, que sempre está presente, me ajudando e torcendo por mim.

Ao meu irmão, Davi, pela ajuda na transcrição dos áudios, meu muito obrigado;

A minha irmã, Daiana e seu marido Ramon, pela amizade e apoio.

A minha afilhada e sobrinha, Melissa, que veio ao mundo para encher nossas vidas de alegria;

Ao meu sócio, Vicente por todo o apoio e amizade.

À minha orientadora Maria das Dores Saraiva de Loreto, pela orientação, carinho, pelos ensinamentos e, principalmente, pela confiança e amizade. O meu muito obrigado e que Deus lhe abençoe sempre.

À minha coorientadora Amélia Carla Sobrinho Bifano pelos ensinamentos e amizade. O meu muito obrigado por tudo.

Agradeço a todos os professores que repassaram seus ensinamentos e conhecimentos nesse processo de formação, pois cada aprendizado foi importante e teve seu percentual de contribuição na realização do presente trabalho.

À professora Vanessa Barros por ter ministrado o Curso Alceste e na ajuda em rodar o programa, na sua paciência em explicar mais uma vez como ler os resultados e, principalmente, por sua amizade. O meu muito obrigado.

Ao professor Gilberto Venâncio Luiz em ter ministrado o curso do SPSS, por ter rodado o programa e pela ajuda na análise dos resultados. O meu muito obrigado.

À Aloísia, Helena, Roberto e aos demais funcionários do DED, por estarem sempre dispostos a ajudar.

Aos colegas de mestrado e do doutorado, em especial, à Aline, Alexandra, Liliane, obrigada pela convivência, amizade e momentos de descontração.

A todas as pessoas que participaram da pesquisa, pela disposição e pela contribuição através da exposição de suas ideias, opiniões e percepções sobre o tema investigado.

Enfim, a todos que acreditaram em mim, e contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho. Meu muito obrigado!

BIOGRAFIA

Deide Fátima da Silva, filha de Almiro Melquiades da Silva e Cecília Aparecida da Silva, nasceu em Viçosa, Minas Gerais, em 06 de março de 1980.

Concluiu o ensino médio, na Escola Estadual Dr. Raimundo Alves Torres, localizada na cidade de Viçosa-MG, em 1998.

Em 2002, ingressou no curso de Direito na Escola de Estudos Superiores de Viçosa-ESUV, graduando em dezembro de 2006.

Em 2010, ingressou no curso de Especialização em Direito do Estado na Universidade Anhanguera- Uniderp- rede LFG- A Carvalho, especializando em 2011.

Em 2011, ingressou no curso Especialização em Direito do Trabalho e Previdenciário na Escola de Estudo Superiores de Viçosa- ESUV/ UNIVIÇOSA, concluído em 2013;

Em 2015, ingressou no Programa de Pós - Graduação em Economia Doméstica da UFV, em nível de mestrado, na área de concentração “Família e Sociedade”, linha de pesquisa “Família, Políticas Públicas, Desenvolvimento Humano e Social”.

Em maio de 2017, submeteu-se à defesa da Dissertação, obtendo o título de *Magister Scientae* em Economia Doméstica

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	x
LISTA DE TABELA	xi
LISTA DE FIGURAS	xii
LISTA DE GRÁFICOS	xiii
LISTA DE QUADRO	xiv
LISTA DE FLUXOGRAMA	xv
RESUMO	xvi
ABSTRACT	xvii

I - A TEMÁTICA DO ESTUDO E SUA ABORDAGEM..... 1

1-CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA E SUA JUSTIFICATIVA	1
2-OBJETIVOS	3
2.1 Objetivos Geral.....	3
2.2 Objetivos Específicos.....	3
3 - ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	4
4 - PERCURSO METODOLÓGICO	5
4.1 – Tipo de Pesquisa.....	5
4.2- Local de Estudo.....	5
4.3- Público envolvido.....	6
4.4- Instrumentos de Coleta de Dados.....	6
4.5 Variáveis e Categoria de Análise.....	6
4.6- Procedimentos de Análise dos dados.....	7
4.7- Procedimentos Éticos da Pesquisa.....	7
5- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	8

II- ARTIGO 1: ENSAIO DA HISTÓRIA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: UM TRABALHO INVISÍVEL..... 9

RESUMO	10
ABSTRACT	10
1-INTRODUÇÃO	11
2-CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL COLÔNIA (1500 A 1822)	13
3-O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL IMPÉRIO (1822 A 1889)	17
4-ASPECTOS LABORAIS DAS DOMÉSTICAS NO BRASIL REPÚBLICA (1889 ATÉ OS DIAS ATUAIS)	20

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
6 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
III- ARTIGO 2: PROGRAMA TRABALHO DOMÉSTICO CIDADÃO, SOB A ÓTICA DO CICLO POLÍTICO: UMA PESQUISA BIBLIOGRÁFICA	35
RESUMO	36
ABSTRACT	36
1.INTRODUÇÃO:	37
2- POLÍTICAS PÚBLICAS E SEU CICLO	40
2.1 – Política Pública	40
2.2 Ciclo da Política Pública.....	42
2.2.1 Formação da agenda, Formulação de alternativa e Tomada de decisão.....	43
2.2.2 Implementação, Avaliação e Extinção da Política Pública.	44
3-TRABALHO DOMÉSTICO NA AGENDA POLÍTICA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)	48
4-CICLO DA POLÍTICA PÚBLICA DO PROGRAMA TRABALHO DOMÉSTICO CIDADÃO	50
4.1- Formação da agenda.....	50
4.2- Formulação da Política.....	52
4.3- Implementação da política.....	54
4.4- Avaliação do Programa	57
5- CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
6-REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

IV- ARTIGO 3: OPERADORES DO DIREITO E SUAS PERCEPÇÕES SOBRE A NOVA LEI DA EMPREGADA DOMÉSTICA	66
--	----

RESUMO	67
ABSTRACT	67
1-INTRODUÇÃO:	68
2-OBJETIVO GERAL	69
3-REVISÃO DE LITERATURA	70
3.1- Trabalho, Trabalho Doméstico, Trabalho Informal	70
4- PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	73
4.1-Tipo de pesquisa	73
4.2-Público Envolvido	73
4.3- Instrumentos e Forma de Coleta de Dados.....	73
4.4 Análise dos dados	74

5 –RESULTADOS E DISCUSSÃO	76
5.1-Pesquisa bibliográfica: Polêmicas sobre a Nova Lei da Empregada Doméstica.	76
5.2-Análise Estatística: Percepções dos Operadores do Direito sobre a Nova Lei da Empregada Doméstica.	81
5.2.2- Segurança Laboral.....	86
5.2.3-Vínculo Empregatício.....	89
5.2.4- Direitos Trabalhistas.....	91
6-CONSIDERAÇÕES FINAIS	94
7-REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95

V- ARTIGO 4-VISÃO DA EMPREGADA DOMÉSTICA SOBRE A LEI DAS DOMÉSTICAS E SUAS IMPLICAÇÕES SOBRE O SENTIDO, SIGNIFICADO E QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO	99
--	----

RESUMO	100
ABSTRACT	100
1-INTRODUÇÃO:	101
2-OBJETIVO GERAL	102
3-REVISÃO DE LITERATURA	102
3.1- Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	102
3.2- Trabalho: Sentido e Significado	109
3.3- Trabalhadoras Domésticas e suas Características	113
3.4- Concepções das Empregadas Domésticas sobre o Trabalho e seus Direitos	117
4- PROCEDIMENTO METODOLÓGICO	122
4.1 Tipo de pesquisa	122
4.2- Público Envolvido	123
4.3- Instrumentos e Forma de Coleta de Dados	123
4.4- Categorias e variáveis de análise.....	124
4.5- Análise dos dados.....	125
5- ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	126
5.1- Caracterização da Empregada Doméstica e Condições de Trabalho	126
5.1.1- Perfil pessoal e familiar das empregadas	126
5.1.2- Condições de trabalho das empregadas domésticas.....	127
5.2 Sentido de trabalho	127
5.2.1- Dimensão Individual	127
5.2.2- Dimensão Organizacional	129
5.2.3.- Dimensão Social.....	131
5.3 Significado do Trabalho	132
5.3.1- Centralidade do Trabalho	132
5.3.2-Normas Sociais e Resultados Valorizados no Trabalho.....	133
5.4- Componentes da QVT.....	134
5.5- Análise das Percepções das Empregadas Domésticas via Alceste.....	140
5.5.1- Perfil Pessoal e Familiar.....	141

5.5.2- Sentido e Significado de Trabalho	143
5.5.3- Ambiente Familiar	144
5.5.4- Condições de Trabalho	145
5.6- Entrevistas Narrativas das Empregadas Domésticas sobre sua vida antes e depois da Nova Lei	150
5.6.1 Relato da vida da Empregada Doméstica nº. 02.....	150
5.6.2 Relato da vida da Empregada Doméstica nº. 04.....	151
5.6.3 Relato da vida da Empregada Doméstica nº. 03.....	152
5.6.4 Relato da vida da Empregada Doméstica nº. 08.....	153
6-CONSIDERAÇÕES FINAIS	154
7-REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	156

VI- ARTIGO 5- AS PERCEPÇÕES DOS EMPREGADORES SOBRE A NOVA LEI DA EMPREGADA DOMÉSTICA E SUAS REPERCUSSÕES NA RELAÇÃO PATRÃO X EMPREGADA..... 159

RESUMO	159
ABSTRACT	159
1-INTRODUÇÃO:	160
2-OBJETIVO GERAL.....	161
3-REVISÃO LITERATURA.....	161
3.1- A relação patrão e empregada doméstica.....	161
3.2- Simples doméstico (e-Social).....	166
4- PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	168
4.1- Tipo de pesquisa.....	168
4.2-Publico Envolvido.....	168
4.3- Instrumentos e Forma de Coleta dos Dados.....	168
4.4- Análise dos dados.....	169
5- ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	170
5.1- Direitos das Empregadas Domésticas	171
5.2- Sentimentos da(o) patroa(ão) com relação à empregada	173
5.3-Formalização da empregada doméstica.....	174
5.4-Jornada de Trabalho	176
6-CONSIDERAÇÕES FINAIS	178
7-REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	180

VII- APÊNDICES..... 183

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ALCESTE** – Analyse Lexicale Par Contexte D’um Ensemble de Segments de Texte.
- CBO**- Classificação Brasileira de Ocupações Domiciliar
- CFEMEA**- Centro Feminista de Estudos e Assessoria
- CLT**- Consolidação das Leis do Trabalho
- CTPS**- Carteira de Trabalho e Previdência Social
- CUT**- Central Única do Trabalhador
- DAE**- Documento de Arrecadação Estadual
- DIEESE**- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico
- FENATRAD**- Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas
- FGTS**- Fundo de Garantia por tempo de Serviço
- IBGE**- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- INSS**- Instituto Nacional do Seguro Social
- IPEA**- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
- LC**- Lei Complementar
- MTE** – Ministério do Trabalho e Emprego
- MTPS**- Ministério do Trabalho e Previdência Social
- OIT**- Organização Internacional Trabalho
- PEC**- Proposta de Emenda Constitucional
- PLASENQ**- Plano Setoriais de Qualificação
- PLASENQ- TDC**- Plano Setorial de Qualificação Trabalho Doméstico Cidadão.
- PME**- Pesquisa Mensal do Emprego
- PNQ**- Plano Nacional de Qualificação
- PTDC**- Programa Trabalho Doméstico Cidadão
- QVT**- Qualidade de Vida no Trabalho
- REDE CERTIFIC**- Rede Nacional de Certificado e Formação Inicial e Continuada
- SEPPIR**- Secretaria Especial de Política de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República
- SPED**-Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego
- SPM**- Secretaria Especial de Política para Mulheres
- SPSS**- *Statistical Package for Social Sciences*
- TDC**- Trabalho Doméstico Cidadão.

LISTA DE TABELA

Tabela 1- Evolução do Conceito de QVT.....	104
Tabela 2 – Categoria Conceituais de QVT.....	105

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Anúncio sobre fuga da escrava	16
Figura 2 – Anúncio sobre venda de ama de leite.....	16
Figura 3- Janela de Oportunidade: convergência dos fluxos do processo decisório para entrada de temas na Agenda do Governo.....	46
Figura 4 – Dendograma da classificação hierárquica das percepções dos operadores do direito, Viçosa/MG, 2017.....	82
Figura 5 – Rendimento Médio nominal de trabalhadores domésticos 2005/2011.....	84
Figura 6- Modelo de Equilíbrio na Qualidade de Vida.....	103
Figura 7- Modelo de característica do Emprego de Hackaman e Oldham (1976).....	110
Figura 8 - Dendograma da classificação hierárquica das percepções das empregada doméstica, Viçosa/MG, 2017.....	140
Figura 9 - Dendograma da classificação hierárquica da percepções dos empregadores, Viçosa/MG, 2017.....	170

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução da jornada de trabalho(2001-2014).....	87
Gráfico 2 – Evolução do salário- hora.(2001-2014)	88

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Síntese das Características para um trabalho que tem sentido, associado aos princípios da organização.....	111
Quadro 2- Aspectos e condições gerais do exercício das empregadas domésticas em geral	112
Quadro 3- Área e atividades das empregadas domésticas em geral.....	113
Quadro 4- Competência pessoais das empregadas domésticas em geral.....	114
Quadro 5- Garantia dos direitos dos(a) trabalhadores domésticos (a): como era e como fica.....	117
Quadro 6- Nível de Satisfação com a QVT das empregadas domésticas, Viçosa/MG, 2017.....	133
Quadro 7- Especificação dos direitos estabelecidos para o Trabalho Doméstico.....	162
Quadro 8 – Relação dos Direitos a serem cumpridos pelo empregador do Trabalhador Doméstico	163
Quadro 9 – Custos de um empregado doméstico em 2016.....	164
Quadro 10- Custo da regulamentação com empregado doméstico.....	165

LISTA DE FLUXOGRAMA

Fluxograma 1- Ordem de cadastramento do e Social	167
---	------------

RESUMO

SILVA, Deide Fátima da, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, maio de 2017. **Trabalho Doméstico: As Implicações da Nova lei da Empregada Doméstica sobre o sentido, significado e qualidade de vida no Trabalho.** Orientadora: Maria das Dores Saraiva de Loreto. Coorientadora: Amélia Carla Sobrinho Bifano.

Diante da nova Lei da Empregada Doméstica, têm surgido muitas controvérsias sobre sua efetividade, justificando o estudo em questão, que buscou refletir sobre trabalho doméstico e as implicações desse dispositivo legal sobre sentido, significado e qualidade de vida no trabalho, considerando o olhar dos segmentos envolvidos. Metodologicamente foi feito uso de pesquisa bibliográfica e entrevistas semiestruturadas, sendo que, para análise dos dados foi utilizado o programa SPSS e Alceste. A pesquisa foi estruturada, fazendo, inicialmente, uma contextualização histórica do trabalho doméstico, perpassando do período colonial aos dias atuais, descrevendo a forma de desenvolvimento da atividade doméstica. Em seguida, procurou-se analisar o trabalho doméstico sob a ótica do Ciclo da Política Pública, com foco no Programa Trabalho Doméstico Cidadão, que foi o primeiro programa de política pública com a participação de tal categoria profissional. Para complementar essa informação, foram ouvidos os operadores do Direito em relação à nova lei da empregada doméstica e a sua relação com os empregadores; isto é, qual a visão jurídica em relação à nova legislação trabalhista, os pontos positivos e negativos, além das consequências para o cenário brasileiro. Outro segmento contemplado foi o da própria empregada doméstica, visando examinar suas percepções sobre o sentido, significado de trabalho e qualidade de vida no trabalho, bem como as interferências dos novos direitos sobre sua vida. Para finalizar, foi analisada a visão dos empregadores sobre a nova lei e como esse segmento percebia suas repercussões no ambiente de trabalho e convivência com sua empregada. Resultados gerais evidenciaram que a nova lei trouxe benefícios para as empregadas domésticas, mas também aumentou a informalidade, o desemprego e a busca por diarista. Conclui-se, com isso, que a situação financeira do país, assim como, do empregador, definirá o vínculo empregatício da empregada doméstica, uma vez que os custos trabalhistas da nova lei refletem sobre o orçamento familiar, exigindo ajustes e controle.

ABSTRACT

SILVA, Deide Fátima da, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, May, 2017. **Domestic Work: The Implications of the new domestic worker law on the meaning, meaning and quality of life at work.** Advisor: Maria das Dores Saraiva de Loreto. Co-advisor: Amélia Carla Sobrinho Bifano.

In the face of the new Domestic Employee Law, many controversies have arisen about its effectiveness, justifying the study in question, which sought to reflect on domestic work and the implications of this legal device on meaning, meaning and quality of life at work, considering the segments involved. Methodologically, the use of bibliographical research and semi-structure interviews were used, and SPSS and Alceste were used to analyze the data. The research was structured, initially, a historical contextualization of domestic work, ranging from the colonial period to the present day, describing the way of developing domestic activity. Next, we sought to analyze domestic work from the perspective of the Public Policy Cycle, focusing on the Citizen Domestic Work Program, which was the first public policy program with the participation of such professional category. To complement this information, the operators of the Law were heard in relation to the new law of the maid and her relationship with the employers; That is, the legal vision regarding the new labor legislation, the positive and negative points, as well as the consequences for the Brazilian scenario. Another segment contemplated was that of the maid herself, in order to examine her perceptions about the meaning, meaning of work and quality of life at work, as well as the interferences of the new rights on her life. Finally, the employers' view of the new law was analyzed and how this segment perceived its repercussions in the work environment and coexistence with its employee. Overall results showed that the new law brought benefits to domestic workers, but also increased informality, unemployment and the search for day labor. It is concluded that the financial situation of the country, as well as of the employer, will define the employment relationship of the domestic maid, since the labor costs of the new law reflect on the family budget, requiring adjustment and control.

I - A TEMÁTICA DO ESTUDO E SUA ABORDAGEM

1- CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA E SUA JUSTIFICATIVA

O trabalho doméstico é considerado uma das ocupações mais antiga, discutido mundialmente por ser uma atividade predominantemente realizada pelas mulheres, que está vinculado à história da escravidão, do colonialismo e de outras formas de servidão, sendo, portanto, uma atividade marcada pela precariedade, que lhe é atribuída socialmente.

As desigualdades de classe e de raça entre mulheres podem ser consideradas como um fator determinante de sua inserção na relação trabalho doméstico/ trabalho assalariado. Embora como destacam Ávila e Ferreira (2014, p.18), o “trabalho doméstico sempre foi de responsabilidade das mulheres, para as mulheres de todas as classes”, tem ocorrido uma desigualdade social na forma como enfrentar essa situação, pois, para a sociedade, as mulheres que desempenham essa função, seja na forma de trabalho remunerado ou não, sofrem com a desvalorização e com a invisibilidade das tarefas por elas desenvolvidas.

As empregadas domésticas até 1988 tinham poucos direitos trabalhistas; ou seja, a Lei que as regia era a 5859/72. Somente com a Constituição de 1988, o trabalho doméstico assalariado foi reconhecido, tornando-se um ponto de partida para a valorização da atividade doméstica como profissão. Mas, foi somente no ano de 2015, com a nova Lei da Empregada Doméstica que tal setor profissional viu expandir os seus direitos trabalhistas, buscando-se uma sociedade mais justa e igualitária e menos discriminatória.

Entretanto, indaga-se se os objetivos do referido dispositivo legal têm sido alcançados. Ou seja, as questões norteadoras da pesquisa consistem em: como tem se concretizado o trabalho doméstico e o ciclo do Programa Doméstico Cidadão? Quais são as percepções dos operadores do direito sobre a nova lei da empregada doméstica? Qual é a visão das empregadas sobre as implicações da lei da empregada doméstica sobre o sentido, significado e Qualidade de vida no Trabalho? Como os empregadores percebem a nova lei e suas interferências na relação patrão x empregada?

A justificativa da busca desse conhecimento baseia-se no fato de que, embora já se tenha passado mais de um século da abolição da escravatura e com o surgimento dos

avanços na legislação trabalhista, ainda se tem muito a discutir em relação à desvalorização e a invisibilidade social desse tipo de função, que acaba atingindo às pessoas que se ocupam dela.

Embora o Ministério do Trabalho e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) ainda não tenham conseguido mapear os impactos da nova lei, evidências empíricas baseadas em dados do FGTS mostram que, em um ano, o número de trabalhadoras com fundo de garantia aumentou de 187,7 mil para mais de 1,3 milhão, conforme consta na reportagem “Mulheres são maioria no trabalho doméstico”, divulgada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTE, 2016), evidenciando um aumento de trabalhadoras domésticas com carteira assinada.

Informações do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2016), conforme Nota Técnica nº24, informam que, no 4º trimestre de 2015, o número de trabalhadoras domésticas com carteira de trabalho assinada era de 33,3%, enquanto que, no mesmo trimestre de 2014, essa proporção passou para de 32,1%, mostrando que o percentual, embora reduzido, tem se elevado, em função do novo dispositivo legal, restando saber sobre suas condições; enfim, sobre a qualidade de vida no trabalho.

Ainda segundo dados do IPEA, mesmo com os avanços legislativos recentes – com a aprovação da Emenda Constitucional 72, em 2013, e da lei que regulamenta seus dispositivos, Lei Complementar 150/2015, tal atividade sofre os estigmas da precariedade, pois somente 4 em cada 10 trabalhadoras estavam protegidas socialmente frente aos novos direitos; ou seja, em 2014, somente 30% da categoria possuía carteira de trabalho assinada, embora 40% tenha afirmado contribuir para Previdência Social (IPEA, 2016)

Segundo Teixeira (2014, p.9), o trabalho doméstico remunerado, visto como aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa/família, no âmbito residencial desta, é uma atividade desvalorizada socialmente, que concentra uma série de fatores excludentes, como baixa remuneração, ampla jornada de trabalho e contratação informal de trabalho, dentre outros. Ou seja, o emprego doméstico no Brasil traz consigo diversos estigmas e desigualdades, os quais demandam um enorme esforço de superação para construção de uma identidade positiva em relação a essa atividade profissional.

No sistema social capitalista e patriarcal, o trabalho produtivo é uma dimensão central na organização da vida cotidiana; e são as mulheres, nessa forma de organização social, marcada pela divisão sexual do trabalho, que enfrentam, em geral, as tensões e os

conflitos gerados pela dinâmica e pelas exigências do trabalho. Quando se trata dos direitos trabalhistas, com foco na nova lei, percebem-se os grandes desafios e complexidade devido à estruturação do mercado de trabalho, que retrata visíveis desigualdades sociais com a desvalorização do trabalho doméstico.

De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2015), com base nos dados da PNAD 2014, o trabalho doméstico remunerado no Brasil é uma atividade que enseja reflexões acerca da forma de como a sociedade é estruturada e vivenciada, uma vez que as relações entre patrões e empregadas só podem desenvolver uma melhor compreensão se incorporadas e inter-relacionadas às perspectivas de gênero, raça e classe.

Embora a empregada doméstica tenha presença marcante nos lares brasileiros, sua atividade é estigmatizada pela discriminação e pela precariedade das relações a que tem se submetido, principalmente entre as relações empregadas domésticas, família e empregadores, como também pela sua própria categoria profissional.

Nesse contexto, tem-se como hipótese que a qualidade de vida no trabalho (QVT) pode não ser satisfatória, mesmo em face à nova legislação, o que, conseqüentemente, deverá influenciar o sentido e significado do trabalho para essa classe de trabalhadoras, assim como interferir nas relações patrão, empregada e família.

Diante o exposto, percebe-se a necessidade de refletir sobre o sentido, significado e qualidade de vida no trabalho doméstico, em face aos novos dispositivos legais sobre a proteção e direitos da empregada doméstica, uma vez que essas variantes estão interligadas e interferem no ambiente e espaço relacional desses profissionais, em sua vida cotidiana.

2-OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Analisar as implicações da nova lei do Trabalho Doméstico no sentido, significado e na qualidade de vida no trabalho (QVT), considerando as percepções dos operadores do direito empregadores e trabalhadoras domésticas.

2.2 Objetivos Específicos

- Contextualizar sócio historicamente o trabalho doméstico no Brasil;

- Caracterizar a nova lei da doméstica, a partir do ciclo da política pública do trabalho doméstico, considerando as percepções dos legisladores sobre seus avanços e consequências na vida do trabalhador;
- Identificar o perfil pessoal da empregada doméstica, características de suas famílias, condições e ambiente de trabalho;
- Examinar o sentido e significado do trabalho doméstico em face aos novos dispositivos legais
- Analisar a qualidade de vida no trabalho doméstico, em termos da nova legislação trabalhista.
- Examinar as concepções dos empregadores frente à nova lei da empregada doméstica e como o dispositivo legal afetou a relação patrão e empregada

3 - ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A partir da definição dos objetivos específicos, estruturou-se a dissertação em 5 artigos, assim explicitados:

Artigo 1: Ensaio da História do Trabalho Doméstico no Brasil: um trabalho invisível

O presente estudo teve como objetivo desenvolver um ensaio teórico a respeito da história do trabalho doméstico no Brasil, analisando como tem sido contemplada tal atividade no meio social brasileiro, a partir de alguns estudiosos acerca do assunto.

Artigo 2: Programa Trabalho Doméstico Cidadão sob a ótica do Ciclo Político: uma pesquisa bibliográfica

O artigo tem como propósito compreender o tema políticas públicas e examinar o Programa Trabalho Doméstico Cidadão sob a ótica do seu ciclo político, buscando entender como as intervenções políticas podem fomentar o desenvolvimento contínuo de competência e qualificação das empregadas domésticas e, ao mesmo tempo, produzir mudanças positivas para essa categoria de trabalhadores.

Artigo 3: Operadores do Direito e suas percepções sobre a nova lei da empregada doméstica

A finalidade do artigo foi analisar a nova lei da doméstica, considerando as percepções dos operadores do direito sobre seus avanços e consequências na vida do trabalhador.

Artigo 4: Visão da empregada doméstica sobre a lei das domésticas e sua concepção sobre o sentido, significado e qualidade de vida do trabalho.

Nesse artigo, objetivou-se identificar o perfil pessoal da empregada doméstica, características de suas famílias, condições e ambiente de trabalho, bem como suas percepções sobre o sentido, significado e qualidade de vida do trabalho doméstico, em face da nova legislação trabalhista.

Artigo 5: As percepções dos empregadores em relação à nova lei da empregada doméstica e a relação patrão x empregada.

Esse artigo buscou examinar as concepções dos empregadores frente à nova lei da empregada doméstica e como o dispositivo legal afetou a relação patrão e empregada

4 - PERCURSO METODOLÓGICO

4.1 – Tipo de Pesquisa

O estudo foi realizado a partir de uma pesquisa bibliográfica para explanação no campo histórico, bibliográfico, documental e estatístico, por meio de uma abordagem qualitativa, visando identificar as repercussões da nova legislação frente aos desafios de adequação da relação empregada doméstica/família/empregador, considerando o sentido, significado do trabalho e a QVT.

4.2- Local de Estudo

A pesquisa foi desenvolvida na Cidade de Viçosa, localizada na região da Zona da Mata do Estado de Minas Gerais. Viçosa é considerada uma “cidade média”, com

uma população, até julho de 2014, de 76 745 habitantes e com um crescimento significativo no processo de urbanização.

4.3- Público envolvido

O presente estudo envolveu 35 pessoas que laboravam como operadores do Direito, como: juízes, advogados e professores; 15 empregadas domésticas e 10 empregadores.

Com relação aos operadores do Direito e tendo como base a área de atuação, que no caso em tela é a trabalhista, foi feito o convite de forma individual em seus escritórios, fóruns, Vara do Trabalho e escola para responder o roteiro de entrevista.

No que diz respeito às empregadas doméstica e empregadores o contato foi feito por meio da técnica “bola de neve”; ou seja, conhecidos, amigos, professores, parentes e terceiros indicava-os e então era agendado um o horário e dia para entrevista a se realizar no seu local de trabalho, residência ou no escritório da pesquisadora.

4.4- Instrumentos de Coleta de Dados

Para a coleta dos dados, por meio de entrevistas, junto aos operadores de direito, empregadas domésticas e empregadores, foi utilizado um tipo de amostragem conhecida como “bola de neve”, que é uma amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência; ou seja, nesse tipo de amostra não é possível determinar qual é a probabilidade de seleção de cada participante na pesquisa, sendo fundamental para o estudo de grupos difíceis de serem encontrados (VINUTO, 2014 p.203).

Acrescenta-se que, além das entrevistas semiestruturadas, foi feita uma pesquisa bibliográfica e documental, visando à construção do conhecimento e debate com os dados empíricos.

4.5 Variáveis e Categoria de Análise

As variáveis e categorias de análise relacionadas aos operadores do Direito, especificadas no Apêndice A, estão associadas às seguintes questões: direitos trabalhistas e a nova lei, sentido, significado e qualidade de vida no trabalho, bem como, aspectos da relação patrão e empregado frente aos novos direitos.

Quanto ao perfil da empregada doméstica, detalhado no Apêndice B, foram em consideradas as seguintes variáveis: composição familiar, sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade. Além disso, nesse Apêndice, podem ser visualizadas as categorias/ variáveis de análise relativas às condições e ambiente de trabalho.

Já no Apêndice C, foram relatadas as variáveis indicadas do sentido do trabalho na concepção de Morin, considerando suas dimensões individual, organizacional e social; bem como do significado, por meio das categorias: centralidade, normas sociais e resultados valorizados do trabalho.

As componentes da qualidade de vida no trabalho, descritos no Apêndice D, tiveram como base o modelo de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975), sendo consideradas as variáveis, a seguir mencionadas: autonomia, direitos trabalhistas, segurança no emprego, dentre outras.

Nos Apêndices E e F, foram especificados os enunciados das entrevistas narrativas, especificamente, sobre as percepções das empregadas domésticas e empregadores sobre suas vidas e espaço relacional em face da nova lei.

4.6- Procedimentos de Análise dos dados

Para análise dos dados foi utilizado o programa SPSS que permitiu uma análise estatística descritiva dos dados quantitativos sobre o perfil e ambiente de trabalho das empregadas domésticas. Para as demais análises dos dados qualitativos foi feito uso do *Software Alceste*.

4.7- Procedimentos Éticos da Pesquisa

Antes da pesquisa de campo, o projeto de pesquisa foi encaminhado para avaliação do Comitê de Ética de Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa/MG, obtendo parecer favorável para sua realização, registrado sob o número 1.622.532, de acordo com a Resolução n. 466/12, do Conselho Nacional de Saúde.

Os entrevistados assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), antes de responderem ao roteiro da entrevista, sendo informados que, caso houvesse algum risco de constrangimento ou desconforto, poderiam a qualquer momento da pesquisa pular as perguntas que não quisessem responder, além de desistir de participar ou solicitar que suas respostas não fossem analisadas e publicadas.

5- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, M. B; FERREIRA, Verônica. **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. Realização SOS CORPO Instituto Feminista para Democracia. Recife: Instituto Patrícia Galvão.- SOS Corpo, 2014

DIEESE. 2015. **Trabalho Doméstico Remunerado**. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/analiseped/2014/2014EmpregoDomestico.pdf>> acessado em 03/01/17

IPEA. 2016 **Nota Técnica nº. 60** – PNAD 2014 Breves Análise. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_alphacontent&view=alphacontent&Itemid=64> Acessado em 03/01/2017

TEIXEIRA, Kelly Cristine de Oliveira. **Trabalho doméstico: um estudo sobre percepções de empregadas domésticas da cidade de Paula Cândido-MG**. 2014, 9f. Monografia (Graduação em Ciências Sociais)- Viçosa, Universidade Federal de Viçosa-MG, 2014.

VINUTO, Juliana. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto**. Temáticas, Campinas- SP, nº. 22, v. 44, p. 203-220, ago./dez 2014.

**II- ARTIGO 1: ENSAIO DA HISTÓRIA DO TRABALHO
DOMÉSTICO NO BRASIL: UM TRABALHO INVISÍVEL**

ENSAIO DA HISTÓRIA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: UM TRABALHO INVISÍVEL¹

RESUMO

O trabalho doméstico é uma atividade que tem sido foco de muitos estudos, examinando suas características e condições, manifestadas pela invisibilidade e desvalorização social. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo desenvolver um ensaio teórico sobre a história do trabalho doméstico no Brasil, analisando como tem sido contemplada tal atividade no meio social brasileiro, a partir de alguns estudiosos sobre o assunto. Para tanto, foi feito uso da pesquisa bibliográfica, para explanação do campo histórico, considerando a base de dados do Portal de Periódicos CAPES, SciELO e no Google Acadêmico. Os resultados evidenciaram que, no Brasil Colônia, tal atividade teve seu marco histórico expresso basicamente como trabalho escravo. No Brasil Império, entre 1822 e 1889, foi possível constatar que, mesmo após a libertação dos escravos, com a Lei Áurea, muitos continuavam servindo aos seus empregadores, por falta de oportunidades sociais. Já no Brasil República, de 1889 até os dias atuais, o avanço do capitalismo e a Revolução Industrial levaram à disputa do trabalho e desigualdade salarial entre homens e mulheres. No entanto, os dispositivos legais e os movimentos sociais passaram a reivindicar direitos femininos, por meio do primeiro Sindicato, seguido das Leis Trabalhistas, da CF/1988 e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), buscando atenuar as condições de precariedade vivenciadas pelas mulheres. Assim, em 2013, foi criada a PEC das Domésticas, que ampliou os seus direitos, apesar da invisibilidade do trabalho doméstico pela sociedade.

Palavras- chaves: Trabalho Doméstico, História, Direitos.

ABSTRACT:

Domestic work is an activity that has been the focus of many studies, examining its characteristics and conditions, manifested by invisibility and social devaluation. In this context, the present study aimed to develop a theoretical essay on the history of domestic work in Brazil, analyzing how this activity has been contemplated in the Brazilian social environment, from some scholars on the subject. For this, use was made of the literature, for explanation of the historical field, considering the database from the Portal of CAPES periodicals, SciELO and Google Scholar. The results showed that, in colonial Brazil, this activity had its historical, expressed basically as slave labor. In Brazil Empire, between 1822 and 1889, it was found that, even after the liberation of the slaves, with the Golden Law, many still serving their employers, for lack of social opportunities. In Brazil Republic, from 1889 to the present day, the advance of capitalism and the Industrial Revolution led to the labor dispute and wage inequality between men and women. However, legal provisions and social movements began to claim for women's rights, through the first Trade Union, followed by Labor Laws, CF/1988 and the International Labor Organization (OIT), in order to alleviate the precarious conditions experienced by women. Thus, in 2013, was created the PEC of

¹ Artigo submetido e aprovado pela Revista Caderno de Direito- Universidade Metodista de Piracicaba- UNIMEP, em 2017

Domestic, which expanded their rights, despite the invisibility of domestic work by society.

Words-keys: Domestic work, History, Rights

1- INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico é uma atividade que tem sido objeto de estudo de muitas pesquisas, examinando suas particularidades e, ao mesmo tempo, evidenciando a precariedade que a caracteriza socialmente. Evidências empíricas anteriores focalizam sua atenção em compreender a gênese desta invisibilidade, que surge a partir da desvalorização social que por ser, em sua maioria, realizado por mulheres.

Diante desse cenário, o presente estudo teve como objetivo realizar um ensaio teórico sobre a história do trabalho doméstico no Brasil, analisando como tem sido contemplada tal atividade no meio social brasileiro, a partir de alguns estudiosos sobre essa temática. Para tanto, foi feito uso da pesquisa bibliográfica para explanação do campo histórico, bem como de uma investigação no CAPES, Google Acadêmico e Scielo.

Segundo Meneghetti (2011), o ensaio teórico desde a época de Montaigne assume diferentes formas e formatos, e deve ser lido por “sujeitos, com espírito livre de preconceitos, sem estarem dominados pelo formalismo da ciência”; ou seja, no ensaio os leitores não encontrarão “a disposição formal de um estudo que segue a divisão e a lógica estabelecida pelas metodologias científicas tradicionais”. Sendo assim, nesse tipo de produção bibliográfica, o leitor não encontrará o objetivo geral, objetivos específicos, justificativa, fundamentação teórica, dentre outros, mas será guiado por “orientações que são dadas não pela busca das respostas e afirmações verdadeiras, mas pelas perguntas que orientam os sujeitos à reflexões mais profundas” (MENEGHETTI, 2011, p. 321).

Tal autor acrescenta ainda sobre o ensaio:

Os ensaios são muito utilizados na área das ciências sociais. Grande parte dos cientistas sociais, políticos e sociólogos utilizam-se da forma ensaística para produzir reflexões sobre os acontecimentos mais relevantes da sua época. A forma ensaística consolidou vários autores conhecidos como Marx, Weber, Norbert Elias, etc. No Brasil, Raimundo Faoro, Darcy Ribeiro, Antônio Candido são nomes importantes que se utilizaram do ensaio para refletir sobre a formação social no Brasil. Apesar das contribuições expressivas nas áreas econômicas, ciências sociais, economia etc. nenhuma área do conhecimento utilizou tanto o ensaio como a Filosofia, sobretudo os filósofos iluministas. Alguns exemplos são referências; entre eles destacam-se: Rousseau (1973) com o Ensaio sobre a origem das línguas; Locke (1997)

com o Ensaio acerca do entendimento humano; Hume (1996) com sua Investigação acerca do entendimento humano. Posteriormente, outros filósofos utilizaram o recurso do ensaio para pensar e experimentar a realidade, como Bachelard (1998) e Habermas (2001), por exemplo. (MENEGETTI, 2011 p. 321).

O filósofo francês Montaigne (2004 *apud* BOAVA, etal, 2012, p.8), em seu livro “*Essais*”, foi quem elaborou essa modalidade de texto, quando discorreu sobre acontecimentos que lhe sucediam, fazendo assim reflexões sobre o assunto, como transcrito:

Contemplando o trabalho de um pintor que tinha em casa, tive vontade de ver como procedia. Escolheu primeiro o melhor lugar no centro de cada parede para pintar um tema com toda a habilidade de que era capaz. Em seguida encheu os vazios em volta com arabescos, pinturas fantasistas que só agradavam pela variedade e originalidade. O mesmo ocorre neste livro, composto unicamente de assuntos estranhos, fora do que se vê comumente, formado de pedaços juntados sem caráter definido, sem ordem, sem lógica e que só se adaptam por acaso uns aos outros [...]. Quanto ao segundo ponto fiz, pois, como o pintor, mas em relação à outra parte do trabalho, o melhor, êxito. Meu talento não vai tão longe, e não ousou empreender uma obra rica, polida e constituída em obediência às regras da arte.

Para os referidos autores, o ensaio “é algo inabitual. Busca-se aquilo que é incomum, o não contemplado, o novo”. Já Ricoeur (1988 *apud* BOAVA etal, 2012, p.8), afirma que o ensaio “demonstra que na interpretação de um texto há uma libertação das palavras do indivíduo que escreve, quando da leitura por outrem. O indivíduo que escreve contribui com as palavras, e o leitor com a significação”.

Diante do exposto, o presente trabalho buscou discorrer sobre a história do trabalho doméstico no Brasil, perfazendo o seguinte percurso:

No Brasil Colônia, procurou-se enfatizar o surgimento do trabalho doméstico; ou seja, buscou-se retratar os estigmas vivenciados pela escravidão, tendo como foco às mulheres, principalmente, as negras. Naquela época através de um “código de moral, patrões e patroas deveriam prover proteção, alimentação, moradia, roupas aos criados e às criadas e, em contrapartida, estes deveriam oferecer obediência e fidelidade” (DAMATTA; GRAHAM, 1992 *apud* BERNARDINO-COSTA, 2007, p.15) Com isso, observa-se que a atividade doméstica apresenta resquícios da escravidão até os dias atuais.

No Brasil Império, buscou-se retratar como seus contornos eram vivenciados pelos trabalhadores domésticos, que, mesmo após sua libertação com a Lei Áurea, muitos continuavam servindo aos seus empregadores, pois tinham com os mesmos certa aproximação e também porque não tinham o que fazer e muito menos para onde ir. Essa

proximidade com a família permitia proteção às trabalhadoras, condição essa considerada, por algum privilégio, por outra continuidade da relação escravocrata (BERNARDINO-COSTA, 2007, p.229-230); mas que, inevitavelmente, as expunha às violações de direitos, reproduzidas neste século. (SANTOS, 2010 p. 45)

Já, no Brasil República, a ênfase foi na forma como a empregada doméstica começou a sair da invisibilidade e passou a ter direitos através da fundação do primeiro Sindicato das Empregadas Domésticas², em Santos, criado por Laudelina de Campos Melo; dos direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas; da promulgação da Constituição de 1988 e vigente até os dias atuais.

Nesse contexto, é importante destacar a preocupação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tratada na Convenção do Trabalho Decente para Trabalhadoras e Trabalhadores Doméstico, em 2011, que discute a situação da empregada doméstica, culminando, no Brasil, com a criação da PEC das Domésticas, que ampliou os direitos das mesmas, estando em voga a discussão sobre como devem ser considerados os novos direitos pela classe trabalhadora beneficiada e pela sociedade.

Acrescenta que, ao discorrer sobre o Trabalho Doméstico no Brasil, procurou-se também direcionar e relembrar os acontecimentos históricos da época a fim de tornar o ensaio mais interessante e, com isso, fazer com que se crie no leitor questionamentos sobre as condutas de determinados períodos.

2- CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL COLÔNIA (1500 A 1822)

O período colonial vigorou do século XVI ao XIX, sendo caracterizado pela chegada dos primeiros portugueses ao Brasil, em 1500, bem como pela Independência,

² Em 1936, o movimento das trabalhadoras domésticas teve seu início, com a atuação de Laudelina de Campos Melo, que fundou a Associação profissional dos Empregados Domésticos de Santos, visando conquistar o status de sindicato, para assim negociar com o Estado o reconhecimento jurídico da categoria e, conseqüentemente, os direitos trabalhistas. Destaca-se a Associação dos Empregados Domésticos de Campinas, que surgiu no meio de outros Sindicatos da cidade, como, por exemplo, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção Imobiliária de Campinas, que muito auxiliou na redação do estatuto da associação dos domésticos. Enfatiza-se que o movimento das trabalhadoras domésticas, em sua dimensão nacional, teve uma predominância na interpretação classista da condição da trabalhadora doméstica com o seu reconhecimento profissional. Após a Constituição de 1988, a busca pelo pleno reconhecimento profissional ainda continuou sendo a tônica não mais das Associações, mas dos Sindicatos das Trabalhadoras Domésticas, uma vez que o direito de sindicalização tinha sido conquistado (BERNARDINO-COSTA, 2007, p.79-87).

em 1822. Esse período foi marcado por dois grandes ciclos econômicos, respectivamente, o ciclo do açúcar e o ciclo da mineração. O ciclo da mineração, além de ser uma fase propulsora do tráfico negreiro, tornou-se uma atividade altamente lucrativa para a metrópole portuguesa, que liberou o ingresso de escravos vindos da África no Brasil.

Acrescenta-se que o Trabalho Doméstico teve seu marco histórico no período colonial, onde a atividade doméstica era entendida como trabalho escravo, realizado por mulheres, principalmente as negras. Segundo Gomes (2016), em seu texto “a origem do trabalho doméstico no Brasil”, a atividade desenvolvida pela empregada doméstica era “de mucamas, amas de leite, costureiras, aias, pajens, cozinheiros, também cuidavam dos filhos dos senhores, transmitiam recados, serviam à mesa, recebiam as visitas e etc.”.

Gilberto Freyre (2003), em sua obra “Casa Grande & Senzala”, retrata a influência da cultura africana na formação do povo brasileiro, quando ele descreve o cenário do trabalho doméstico desenvolvido entre a senzala e a casa grande; ou seja, nas relações entre senhores e escravos, que eram pautadas no amor e ódio, nas condições de trabalho desenvolvidas no acordo pessoal, no entendimento, na colaboração, exploração, bem como por meio da convivência diária, que obscurecia a separação entre atribuições e gentilezas, direitos e deveres e, principalmente, empregados e patrões.

No período escravocrata, as trabalhadoras domésticas moravam na senzala, mas, passavam grande parte do dia na Casa Grande. Com o redimensionamento das casas na zona urbana, esses dois lugares fundiram-se e foi criado um novo cômodo nas casas: o quarto da empregada. Assim, o quarto da empregada mantém a relação com o trabalho escravo, pois conserva a presteza servil do século XIX, impede o controle da trabalhadora sobre sua jornada de trabalho e tempo de descanso, além de afastar essas mulheres do convívio com suas próprias famílias (SANTOS, 2010).

O quarto de empregada foi criado como uma forma de controlar a jornada de trabalho da empregada doméstica, levando-a ao isolamento e ao desconforto, uma vez que eram espaços sem ventilação e insalubres, além de ser considerado como uma relação de trabalho, uma vez que os “laços e dependências afetivas recíprocas entre a trabalhadora e a família são diluídos na distância física, redimensionando-se para o reconhecimento do valor profissional da trabalhadora. Depois, porque, ao morar na casa dos empregadores, a trabalhadora fica na dependência dos horários dos donos da casa” (SANTOS, 2010, p.35).

Sobre as senzalas, além de insalubres, eram consideradas como cubículos com divisória interna, mas destituídos dos elementos que permitiam a intimidade; ou seja, coberta de palha ou telhas, erguidas com tijolos, madeira ou pedras. Algumas dispunham de divisórias internas, outras abrigavam apenas mulheres, mas as senzalas estavam sempre presentes, quando o número de escravos era relevante (ALGRANTI, 1997, p.95).

A empregada doméstica ficava tão restrita ao seu local de trabalho, que desenvolvia com a família empregadora laços de afetividade, sendo que o mesmo não acontecia com seus próprios familiares. Além disso, as trabalhadoras passavam por privações quanto à utilização de banheiros, talheres e alimentos, inclusive quanto ao local que lhe era designado e os utensílios permitidos para uso, também quanto a sua permanência nos cômodos da casa, enquanto o empregador estivesse presente (SANTOS, 2010).

Conforme Graham (1992), citado por Bernardino-Costa (2007, p. 15), naquela época havia um código de moral, onde os patrões deveriam promover a proteção, alimentação, moradia, roupas de seus criados; em contrapartida, os mesmos deviam obediência e fidelidade. Acrescenta-se ainda que os espaços casa e rua eram definidos da seguinte forma: a casa como “um domínio seguro e estável e a rua como lugar suspeito e imprevisível”, afirmando:

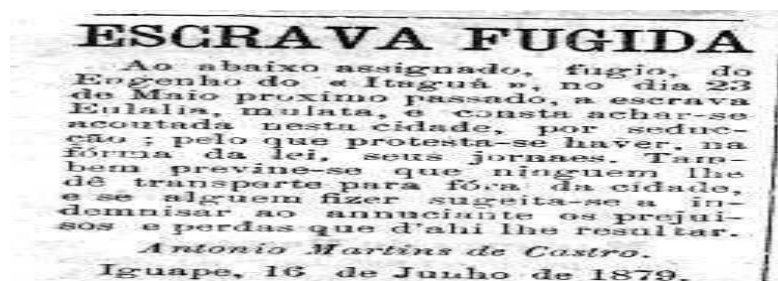
“Embora essas categorias fossem reconhecidas” por senhores e criadas, os significados convencionais podiam ser revertidos ou se tornar ambíguos: para os criados, a casa podia ser um local de injustiça, punição ou trabalho excessivo, enquanto a rua podia ser procurada como um local de maior liberdade. Já os senhores enfrentavam os riscos inescapáveis de trazer criados desordeiros para os espaços (GRAHAM, 1992, *apud* BERNARDINO-COSTA, 2007, p.15).

Com relação aos laços de afetividade desenvolvidos entre a empregada doméstica e a família empregadora, cabe o seguinte questionamento: será que havia afinidade entre ambas as partes? Ou a empregada doméstica por estar restrita ao seu local de trabalho, se acomodava à forma como era tratada? Será que considerava normal tudo o que passava? Será que temia os maus tratos, violência e perseguições, caso fugisse?

Remetendo-se aos informativos e jornais da época foi possível constatar que os escravos, amas de leite, principalmente as mulheres e homens negros, eram considerados como coisa, objeto; ou seja, eram equiparados a mercadorias rentáveis e

de raça inferior de propriedade dos senhores e fazendeiros, podendo os mesmos se desfazer deles vendendo-os ou perseguindo-os em caso de fuga, como reproduzido no anúncio apresentado na Figuras 1.

Figura 1- Anúncio sobre fuga da Escrava



Fonte: Disponível em: <<http://robertofortes.fotoblog.uol.com.br/photo20050214175708.html>> Acessado em 14/02/2017

Figura 2- Anúncio sobre venda de Ama de Leite



Fonte: Disponível em: <<http://www.saopauloantiga.com.br/anuncios-de-escravos/>> Acessado em 14/02/2017

Questionam-se quais seriam os sentimentos que os escravos que não fugiam ou se rebelavam contra os patrões desenvolviam pela família empregadora que os faziam aceitar os tratamentos recebidos.

Destaca-se que o trabalho feminino na época colonial sofria também a influência da cultura portuguesa, uma vez que a mulher era responsável pelo papel de provedora de alimentos da família, organização doméstica e pelo trabalho manual, enquanto que as escravas ficavam responsáveis pela limpeza e preparo de alimentos da casa. Era característico que os moralistas e as pessoas preocupadas com a educação feminina recomendassem que as mulheres se dedicassem ao trabalho manual, como forma de evitar ociosidade, maus pensamentos e ações, que não eram condizentes com a realidade vivida (ALGRANTI, 1997).

Nesse período, o Brasil vivenciava os efeitos do Pacto Colonial imposto pela coroa portuguesa, além da compra de produtos manufaturados vindos de Portugal, quando eclodia na Europa a Revolução Industrial, que tinha como particularidade a substituição do trabalho artesanal pelo assalariado e o uso de máquinas.

É importante salientar que, no Brasil, a revolução industrial somente teve início na segunda metade do século XIX, com a crise do café, em São Paulo, que levou os cafeicultores a investir no setor industrial, considerando o modelo de substituição de importações.

3- O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL IMPÉRIO (1822 A 1889)

O Brasil Império vigorou desde a Independência do Brasil, em 07 de setembro de 1822, à Proclamação da República, em 15 de novembro de 1889, perpassando por dois governos monárquicos de D. Pedro I e D. Pedro II. Em 1823, houve a reunião da Assembleia Geral Constituinte, com o objetivo de criar a primeira Constituição Brasileira, que foi outorgada por D. Pedro I, em 1824.

Elucida-se que, em 1823, quando José Bonifácio de Andrada e Silva apresentou suas ideias de repúdio à escravidão, em nome dos direitos individuais e do progresso do império, as mesmas nem foram debatidas, uma vez que a Assembleia foi destituída por D. Pedro I. A Carta Imperial, outorgada por D. Pedro I, reproduzia literalmente as disposições da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, que versava sobre o direito inalienável à liberdade; ignorando, com isso, os cativos e mantendo escravizada quase a metade da população brasileira (SOARES, 2010).

Acrescenta-se que, nesta época, os negros africanos eram transportados nos porões dos navios negreiros e sofriam com a péssima condição e com transporte desumano, além de serem vendidos no Brasil por fazendeiros e senhores de engenho como mercadoria, sendo tratados de forma cruel e violenta. Entretanto, a escravidão permaneceu por quase trezentos anos, pois era aceita e considerada normal, embora houvesse quem repudiasse tal conduta. Reconhece-se que o fator econômico seja o elemento determinante para a permanência da escravidão, porque todo o trabalho desenvolvido nas minas e nas fazendas era realizado por escravos.

Com relação ao período escravocrata, um ponto importante foi o papel do Estado Imperial na manutenção da escravidão, uma vez que cabia ao mesmo a tarefa de

vigilância das senzalas, combate a fugas, além da “legalização do sistema escravista mediante a instauração de uma ordem jurídica que, defensora da propriedade privada, não hesitava em definir os negros escravizados como objetos da propriedade dos escravistas, portanto, protegidos pela lei”, como propõe Aquino, citado por Soares (2010, p. 436).

Na segunda metade do século XIX, começou a surgir o movimento abolicionista, sendo que, em 1850, foi extinto o tráfico de escravos no Brasil e, em 28 de setembro de 1871, foi promulgada a Lei do Ventre-Livre, que tornava livres os filhos de escravos que nascessem após essa lei. Em 1885, foi promulgada a Lei Saraiva - Cotegipe, também conhecida como Lei dos Sexagenários, que beneficiava os negros com mais de 65 anos de idade.

Mas, foi somente em 13 de maio de 1888, através da Lei Áurea, que a Princesa Isabel, filha de D. Pedro II, aboliu a escravidão do país. Após a abolição da escravidão, algumas escravas permaneceram nas casas de seus ex-proprietários, pois não viam muitas alternativas de trabalho e sobrevivência, questionando-se se esta situação não seria uma forma de se manter a escravidão.

Assim, as negras, que permaneceram nas casas de seus ex-proprietários, exercendo as atividades domésticas, acabavam mantendo certo “status”, comparativamente ao restante da população negra, uma vez que essa proximidade com a família permitia certa proteção às trabalhadoras. Essa condição era considerada, por um lado, como privilégio, mas, por outro, como uma continuidade da relação escravocrata (BERNARDINO-COSTA, 2007. p. 229-230), que, inevitavelmente, as expunha às violações de direitos, reproduzidas neste século. (SANTOS, 2010 p. 45)

O autor ressalta que esta situação era derivada do fato de que os ex-escravos, que lidavam com os afazeres domésticos, embora presenteados com a liberdade advinda da Lei Áurea, permaneciam com seus antigos senhores sem receber salários, apenas em troca de abrigo e comida, já que muitos não tinham para onde refugiar e nem o que fazer. Como se diz: adianta dar liberdade aos escravos se não se oferece aos mesmos empregos digno, com salários e meios para a sua sobrevivência?

No século XIX, este contexto histórico mudou as relações sociais e trabalhistas, pois a situação de senhora e escrava passaram para patroa e empregada, principalmente, quando a mulher das classes dominantes passou a se preocupar com as questões domésticas, tendo em vista a propagação do medo social de contágio da família e da casa, considerando que as empregadas domésticas, que eram negras, eram vistas como

fonte de contaminação, desleixadas, sujas e incompetentes. Esta representação fez com a que as mulheres brancas retornassem às atividades da casa ou, caso mantivessem as escravas, utilizassem de coação sobre suas atividades com a ameaça de desemprego (SANTOS, 2010).

Nesse período, também, os valores burgueses conflitavam com o patriarcalismo escravista em relação às atividades domésticas, que, apesar de “marginal ao mercado formal, o trabalho doméstico é valorizado e esquadrihado nos manuais de economia doméstica em contraposição a um comportamento feminino dentro da casa colonial interpretado como ocioso” (CARVALHO, 2008, p. 241). Esses manuais de economia doméstica visavam estabelecer regras de etiquetas e de como a mulher poderia ser uma boa dona de casa, esposa e cuidar bem dos filhos, visando garantir a prosperidade da família.

Também é importante destacar que, em 1886, foi criado o primeiro dispositivo legal a regular as diversas normas específicas para os trabalhadores domésticos no Brasil, ao qual se deu o nome de Código de Posturas do Município de São Paulo, no qual foram estabelecidas as primeiras regras para as atividades das “ama de leite” e dos “criados”, de acordo com Gomes (2014), citado por Bentivoglio (2014).

O referido dispositivo definiu que:

O criado de servir, como toda pessoa de condição livre, que mediante salário convencionado, tiver ou que quiser ter ocupação de moço de hotel, hospedaria ou casa de pasto, cozinheiro, copeiro, cocheiro, hortelão, ama de leite, ama-seca, engomadeira ou costureira e, em geral, a de qualquer serviço doméstico. (Artigo 263, Código de Posturas do Município de São Paulo) (MARTINS 2013, *apud* BENTIVOGLIO, 2014, p. 221)

Ressalta-se que o Código de Postura do Município de São Paulo, instituído no período escravocrata, não tinha como objetivo resguardar as empregadas domésticas contra os abusos de seus patrões, mas sim de estabelecer mecanismos que garantissem o controle dessas trabalhadoras por seus empregadores (MAZIERO, 2010, p. 19).

Ao ser estabelecida a obrigatoriedade de registro de todas as empregadas desta categoria perante a Secretaria de Polícia, foi expedida uma caderneta para efeito de identificação, além de: “prévia a imposição de dispensa por justa causa da empregada, que ficasse impedida de trabalhar por motivo de doença, ou que saísse de casa a passeio ou a negócio, sem licença do patrão, mormente à noite”, como pontua Martins (2007), *apud* Maziero (2010, p. 19)

Com a Proclamação da República, no dia 15 de novembro de 1889, encerra-se a monarquia e inicia-se a República, que vigora até os dias atuais, sendo marcada por vários acontecimentos, que refletem direta e indiretamente nos direitos dos trabalhadores domésticos.

4-ASPECTOS LABORAIS DAS DOMÉSTICAS NO BRASIL REPÚBLICA (1889 ATÉ OS DIAS ATUAIS)

Segundo Figueiredo (2011, p.21-22), o Brasil Colônia e o Brasil Imperial foram marcados por uma “soberania política, do qual era inútil qualquer resistência das outras classes sociais”. E, com isso, houve fatores, como “centralização política e administrativa, a abolição da escravatura”, dentre outros, que impulsionaram a queda do império.

A Primeira República, ou República Velha, como é conhecida vai de 15 de novembro de 1889 até a Revolução de 1930, dividindo-se em dois períodos, sendo o 1º período chamado República da Espada, que vai de 1889 até a posse do primeiro presidente civil, Prudente de Moraes. Este período é caracterizado por um viés mais centralizador do poder, pois havia o temor do regresso da monarquia. Por outro lado, o 2º período, chamado República Oligárquica, que vai de 1894 até a Revolução de 1930, era marcado pelo poder das elites regionais de São Paulo e Minas Gerais e pela política do café com leite, em função da importância econômica da produção de café paulista e do leite mineiro para a economia do Brasil.

O projeto da República foi baseado nas “constituições norte- americana e argentina, com algumas ideias da Suíça” e, segundo Octaciano Nogueira, citado por Figueiredo (2011,p.23) :

“o desejo de apressar a votação da Constituição, para que o país entrasse o quanto antes no regime legal, levou os constituintes a só discutirem os pontos principais do projeto- a organização federativa, a discriminação de rendas, a unidade do Direito, a dualidade de magistratura, o sistema de eleição presidencial, a liberdade religiosa, a organização dos estados e alguns outros, tendo havido não poucos requerimentos de *rolha*(encerramento da discussão), para o encerramento do debate”.

Figueiredo (2011) acrescenta que, após o período de transição entre a Monarquia e República, levou-se um tempo para que fosse criada a primeira Constituição, promulgada em 1891 e perdurando até 1930, constituição esta, que expressa valores

respaldados na filosofia política republicano-positiva, bem como em princípios dos clássicos liberalismos individualistas.

A Primeira República ficou conhecida como “República dos Coronéis” e consequentes movimentos revolucionários. Mas, por outro lado, esse período foi marcado pela inauguração do sistema presidencialista de governo, pelo sistema de voto direto e universal, além de considerar implicitamente que as mulheres não poderiam votar, uma vez que não fez remissão às mesmas na constituição (FIGUEIREDO, 2011).

Acrescenta-se que, enquanto isso, no mundo a fora, eclodia a Primeira Guerra Mundial, em 1914, a Crise de 29 e a sucessão; ou seja, no final do século XVIII e início do XIX, surgiu o romantismo, que fazia prevalecer os sentimentos sobre a frieza da razão e a imaginação sobre a análise racional, consagrando a espontaneidade. Ainda sob as luzes do século XIX, inicia-se a Revolução Industrial e se instaura o capitalismo, promovendo os direitos individuais, incluindo as mulheres, bem como um novo modelo de relacionamento entre homens e mulheres (ZAMBERLAM, 2001, p.49).

A Revolução Industrial se desenvolveu na Europa, no século XVIII e XIX, sendo considerado um conjunto de mudanças com o intuito de substituir o trabalho artesanal pelo uso de máquinas e assalariado. Mas, foi a Inglaterra a precursora de seu desenvolvimento, pelo fato de possuir uma rica burguesia e ter uma importante zona de livre comércio na Europa.

Tal revolução trouxe a disputa do trabalho entre o homem e a mulher. A mulher possuía mão-de-obra mais barata que o homem; porém, produzia menos em virtude de suas ocupações domésticas. As mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, condições prejudiciais à saúde e muitos outros abusos, para não perderem o emprego. Essas revoluções, além de separar o mundo do trabalho do mundo familiar, instituindo-se a dimensão privada da família em contraposição ao mundo público, provocaram mudanças significativas relacionadas ao impacto do desenvolvimento tecnológico, como discutido por Costa (2000), referendado por Zamberlam (2001, p.50):

A Revolução Industrial e o capitalismo, ao aceitarem a mulher no mercado de trabalho, paradoxalmente, contribuíram para que ela deixasse de ser propriedade privada familiar e passasse da posição exclusiva de reprodutora para se tornar, também, produtora, dando um importante passo para sua libertação.

Essas mudanças nas condições do trabalho feminino podem ser criticadas, uma vez que o desaparecimento da sociedade artesanal, levando as mulheres a buscarem

trabalho nas manufaturas, ocorria em um ambiente precarizado, na medida em que aceitavam salários inferiores aos dos homens e em locais insalubres, para serem acolhidas. A exploração das operárias, a miséria e a prostituição daí decorrentes, lentamente trouxeram consciência dos problemas resultantes da inserção da mulher na sociedade industrial. Essas modificações se acentuaram ainda mais no século XX, consolidando-se após a I Guerra Mundial, quando as mulheres entraram no mercado de trabalho e conquistaram vários direitos.

A inserção da mulher no mercado de trabalho nas fábricas, como operárias, na França e Inglaterra, se deu devido ao fato da mão de obra ser considerada desvalorizada e altamente lucrativa para os empregadores, além de ser uma forma das mesmas complementarem a renda dos maridos.

A mulher desde a sociedade patriarcal sempre foi submissa ao homem e associada à atividade reprodutiva, de cuidados da casa e dos filhos. Mas, foi nesse período, com a entrada da mulher no mercado de trabalho industrial, que surgiram os movimentos feministas, questionando os estereótipos sobre o papel feminino e abrindo novas oportunidades para as mesmas frente ao mercado de trabalho, educação e outros setores da sociedade.

No final da década de 60 e início da de 70, pesquisas que se tornaram clássicas na literatura sobre o trabalho da mulher, como a de Saffioti (1969) e a de Blay (1978), abordaram essa questão, rapidamente tornando-se leitura obrigatória nas universidades. O Ano Internacional da Mulher, em 1975, constituiu um marco a partir do qual a produção sobre o tema ganhou maior destaque. A emergência do feminismo, como movimento social, criou as condições necessárias para a legitimação da condição feminina, como objeto de estudo, além de analisar a condição da mulher a partir do seu papel na reprodução da força de trabalho, enfocando o trabalho doméstico (BRUSCHINI, 2006, p.2)

Os movimentos feministas buscaram discutir não somente a invisibilidade e a inferioridade feminina, mas também a desqualificação do trabalho doméstico, a fim de reinterpretar seu conceito, bem como o do trabalho produtivo e improdutivo. As críticas formuladas pelas feministas acadêmicas a essa invisibilidade do trabalho feminino ajudaram a ampliar a discussão sobre as formas de valorizar o papel das mulheres nas duas instâncias sociais: a de reprodução e a de produção (MELO, 2009 p.138-139).

De acordo com Bruschini (2006), embora o trabalho doméstico estivesse sido ignorado nos estudos sobre o trabalho, no contexto da sociedade capitalista, este ainda

era importante na configuração da divisão sexual do trabalho, pois demonstrava o estreito vínculo do trabalho remunerado com o não remunerado. Esta nova perspectiva de análise, articulando a esfera da produção econômica e da reprodução, permitiu observar as consequências das obrigações domésticas na vida das mulheres, limitando seu desenvolvimento profissional. Com carreiras descontínuas, salários mais baixos e empregos de menor qualidade, as mulheres, muitas vezes, acabam por priorizar seu investimento pessoal na esfera privada (BRUSCHINI, 2006, p. 8).

Fazendo um parêntese com relação à questão da invisibilidade do trabalho doméstico, tanto remunerado quanto não remunerado, ressalta-se o valor que deveria ser dado ao trabalho caseiro, até mesmo pelas próprias mulheres, ao não considerá-lo como atividade econômica.

Para explicar esse parêntese compartilha-se do entendimento de Bruschini (2006), em seu artigo Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado? A autora destaca que o trabalho doméstico realizado dentro de casa, apesar de não ser remunerado, não pode ser considerado como inatividade econômica, uma vez que se gasta tempo em sua realização. Com isso, ela tenta dar uma visibilidade ao trabalho doméstico, tendo como base o estudo sobre orçamento tempo desenvolvido em outros países, após a 2ª Guerra Mundial, como, por exemplo, Grã-Bretanha, União Soviética, Estados Unidos, França e Alemanha. Na década de 70, tal metodologia foi incorporada ao Brasil, com intuito de tornar visível e valorizar a atividade doméstica, assim como outra forma de atividade sem remuneração, desempenhada pelas mulheres. (BRUSCHINI, 2006, p.5-6)

Na visão de Sanches (2009), o trabalho doméstico, seja ele remunerado ou não, entendido como natural, apenas reproduz o cuidado feminino, e, portanto, não foi por muito tempo, considerado trabalho, porque não gerava lucro e não visava o mercado, sendo considerado invisível, embora seja uma das mais antigas e significativas ocupações das mulheres no mundo. O cuidado com os membros familiares e com o domicílio, não importa quem faça, é indispensável para o sistema familiar e para o funcionamento geral da economia. Portanto, é essencial “desnaturalizá-lo para fazer valer”; ou seja, é importante trazer o emprego doméstico para fora de sua invisibilidade e desvalorização, colocando-o como uma categoria profissional, com requisitos próprios, provendo, assim, políticas e ações sociais com o intuito de posicionar a empregada doméstica em “condições de exercício da cidadania plena e de superação a pobreza e as más condições de vida e trabalho” (SANCHES, 2009, p.885-887).

Observa-se que o trabalho doméstico é uma atividade que foi negligenciada e sofreu uma latente invisibilidade jurídica, inclusive no Brasil República; ou seja, foi somente em 1916, através da Lei 3071, do Código Civil de 1916, que começaram a surgir normas que poderiam ser direcionadas às empregadas domésticas, quando “disciplinou a relação dos contratos trabalhistas relacionados à locação de serviços dos empregados, inclusive dos domésticos, sendo este aplicável dentro das possibilidades”. Posteriormente, surgiu o “Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, que também aprovou o regulamento de locação de serviços domésticos, onde traz todos os dispositivos necessários para atender as necessidades e interesses desses trabalhadores” (CHAGAS, 2013, p.5).

No período entre 1930 e 1945, conhecido como a Era Vargas, que compreende a segunda e terceira república, podem ser identificadas três fases: o período do Governo Provisório (1930 a 1934), o período da Constituição de 1934 e o período do Estado Novo (1937 a 1945). Com relação ao trabalho doméstico, foi justamente na década de 1930, que as primeiras organizações profissionais colocaram pressão no Estado frente à necessidade de regulamentar essa atividade, marcada desde o pós-abolição sem direitos trabalhistas ou qualquer tipo de regulamentação.

Assim, em 24 de fevereiro de 1932, Getúlio Vargas criou o novo Código Eleitoral e o anteprojeto da Constituição, sendo que, no novo código Eleitoral, foi estabelecido o voto secreto e o voto feminino, como também o voto classista; isto é, os sindicatos, tanto patronais quanto de trabalhadores, elegeram deputados que teriam os mesmos direitos dos demais parlamentares.

Em 16 de julho de 1934, foi promulgada a Constituição de 1934, “que garantiu o direito à sindicalização, mas este não estendido ao trabalho doméstico (SANTOS, 2010 p. 47)”. É importante ressaltar que, em 1932, sobre forte movimentação das trabalhadoras doméstica e com o surgimento de associações, que tinham como objetivo defender os direitos trabalhistas das relações entre empregadas e patrões, surgiu a Associação dos Empregados Domésticos de Santos, fundada por Laudelina de Campos Melo, e criada para ser um Sindicato³ (PEREIRA, 2012 p. 4).

³ Para Sobrinho (2009), a Constituição Federal de 1988 diferenciou Associação Profissional e Sindicato ao garantir que o segundo utilizasse das prerrogativas de representação da categoria profissional descrita em seu inciso III, do artigo 8º que aduzia: a) ser uma Associação Profissional representativa de categoria profissional; b) com base territorial definida pelos trabalhadores; c) não inferior à área de um Município; d) registrada no órgão competente. O mesmo autor diz que a Consolidação das leis do Trabalho (CLT), no Título V, denominado Organização Sindical, art. 511, trata de tal assunto declarando que “é lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de

Em uma entrevista, Laudelina explica sobre sua tentativa de falar com Getúlio Vargas, na expectativa de que houvesse enquadramento da classe de empregadas domésticas na legislação trabalhista, como aduz:

“O Getúlio já tinha instituído as leis sindicais e ia haver o primeiro congresso (de trabalhadores em 1936)... As empregadas domésticas foram destituídas das leis trabalhistas, nós estávamos criando um movimento para ver se conseguia o registro do Sindicato... Eu fiquei no Rio uns três ou quatro dias, no terceiro dia eu consegui com o secretário do ministro. Fui falar com o Ministro, mas não adiantou nada porque não havia possibilidade de enquadramento da classe das empregadas domésticas” (Laudelina de Campos Melo entrevista a Elisabete Pinto). (PEREIRA, 2012 p.4).

O Brasil passou ainda pelos governos de Eurico Gaspar Dutra (1946-1951), Getúlio Vargas (1951-1954), Juscelino Kubitschek (1956-1961), Jânio Quadro (1961), João Goulart (1961-1964). Após o Golpe de 64, o regime adotado no país foi o Regime Militar e teve como presidentes Marechal Castelo Branco (1964-1967), Marechal Costa e Silva (1967-1969), Marechal Médici (1969-1974), General Ernesto Geisel (1974-1979), João Figueiredo (1979-1985).

Por outro lado, a Nova República teve os seguintes presidentes: José Sarney (1985-1990), Fernando Collor (1990-1992), Itamar Franco (1992-1993), Fernando Henrique Cardoso (1995-2003), Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2011), Dilma Rousseff (2011 até 2016), substituído pelo atual presidente Michel Temer (2016 até dias atuais).

Os governos acima descritos foram marcados por vários acontecimentos dentre eles: Revolução Constitucional, Golpe Militar, Suicídio, Redemocratização, “50 anos em 5”, Ato Institucional (AI-5), Plano Cruzado, Impeachment, Plano Real, Corrupções, Escândalo da Petrobrás, Passeata e Manifestação do povo contra o governo, dentre outros. Enquanto isso, no mundo, acontecia muitos outros episódios, com reflexos direta ou indiretamente no Brasil, como a Guerra Fria, ataques terroristas, dentre outros.

Nos governos citados, ressalta-se a invisibilidade do trabalho doméstico, que lhe é atribuído a partir da desvalorização social, principalmente porque é um trabalho realizado em grande maioria pelas mulheres. Nesse período, houve diversas leis, na tentativa de dar algum respaldo jurídico às empregadas domésticas.

todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades e profissões similares ou conexas”. Já no artigo 512, determina que “Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei”. Por isso, as associações, de fato, não são sindicatos, delas se distinguindo pelas prerrogativas aos sindicatos, constantes do artigo 513 da CLT.

Em 11 de dezembro de 1972, a partir da aprovação da Lei 5859, os empregados domésticos passaram a ter alguns tipos de prerrogativas, deixando de ser totalmente desprotegidos e adquirindo, assim, um pouco de cidadania, principalmente, o acesso aos seguintes direitos: benefícios e serviços da previdência social, férias anuais com o adicional de 1/3 a mais que o salário normal e carteira de trabalho.

Em 05 de outubro de 1988, com a promulgação da Constituição de 1988, em vigor até os dias atuais, conhecida como Constituição Cidadã, buscou-se garantir os direitos sociais, econômicos, políticos e culturais. Nela, estão previstos também outros direitos aos empregados domésticos, como: salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos, que lhes preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para quaisquer fins; dentre outros. (CONSTITUIÇÃO, 1988)

Em síntese o que se observou em relação aos direitos da empregada doméstica foi que, mesmo com a criação da Associação dos Empregados Domésticos de Santos, em 1932, somente com a lei 5859/72 e com a Constituição de 1988⁴, que as empregadas domésticas passaram a ter algum tipo de prerrogativa; ou seja, deixando de ser tão desprotegidas e adquirindo um mínimo de cidadania, como, por exemplo, o da carteira de trabalho assinada. Mas, mesmo com o direito a carteira assinada ainda sofre discriminação de sua própria categoria, como elucidado:

A recusa de algumas trabalhadoras em permitir a assinatura da CTPS, de forma que não fiquem registros de suas atividades como doméstica porque sabem que serão prejudicadas pelo preconceito quando tentarem outro emprego: Se a gente vir a nossa história, a gente vem dos escravos. Então, o preconceito é tão forte que isso ficou muito na trabalhadora doméstica. E o que mais incomoda na luta é esse preconceito. Agora, esse preconceito foi imposto pela sociedade. A trabalhadora doméstica já é vítima disso (Lenira de carvalho. Entrevista ao SOS Corpo. 2009). (SANTOS, 2010 p.31)

⁴ Santos (2010, p. 60) reconheceu que a Constituição de 1988 reproduziu expressamente em seu texto a exclusão da categoria de empregada doméstica, uma vez que reservou a elas apenas 9 dos 34 direitos garantidos às demais categorias de trabalhadores. Ou seja, de acordo com a Constituição Federal de 1988, os direitos assegurados às trabalhadoras domésticas são os descritos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, do art. 7º, que correspondem objetivamente aos seguintes direitos: salário mínimo fixado em lei capaz de atender a suas necessidades básicas; irredutibilidade do salário, dentro de um mesmo contrato de trabalho; décimo terceiro salário com base na remuneração integral; repouso semanal remunerado; férias anuais remuneradas; licença-gestante e licença-paternidade; aviso prévio; e aposentadoria.

Ocorre que, nas décadas 1960 a 1990, houve relatos de empregadas domésticas sobre as discriminações que sofriam no local de trabalho em decorrência de sua atividade, como, por exemplo, a identificação de elevador ou entrada de serviço e a constante identificação na portaria, por determinação do empregador ou do condomínio, como transcrito.

Teve um belo dia que a gente mudou. Não estava com muito tempo, quando eu desço, os meninos da portaria falam assim: “Ah, dona Maria José, a senhora não vai poder passar por aqui”. Aí perguntei: “Por quê?”. Disseram que tinha proibido a gente de passar e entrar pelo elevador social. “Só pelo elevador de serviço agora”. [...] Ele disse [que] se eu passasse pela a porta, se eu entrasse no elevador social, meu patrão iria ter que pagar uma multa. Eu perguntei: “por quê?”. Ele disse que a ordem agora era essa. Aí, já tinha percebido que as meninas [outras trabalhadoras] davam a volta pra poder entrar (Entrevista: Maria José Silva). (SANTOS, 2010 p.32)

Destaca-se também que, após a criação da primeira associação de trabalhadores doméstico, liderada por D. Laudelina, surgiram vários outros sindicatos em todo o país, culminando na criação da Federação Nacional das Trabalhadoras Doméstica – FENATRAD, em 1997. Porém, foi, em 1980, com ascensão do movimento negro no Brasil, que entrou na agenda política a questão racial, sendo que foi o movimento de mulheres negras que destacou a importância do trabalho doméstico.

Ressalta-se que, desde ano de 1940, que a OIT⁵ desenvolveu um interesse sobre o tema trabalho doméstico; surgindo, assim, as primeiras resoluções focando a questão dentro da Organização. Acrescenta-se ainda que, no sentido de promover a proteção mais efetiva aos direitos das/os trabalhadoras/es domésticas/os, a OIT realizou um processo de discussão sobre o tema nas 99^a (2010) e 100^a (2011) Conferência Internacional do Trabalho (CIT), que culminou na Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, 2011(nº 189), acompanhada da Recomendação (nº. 201). Dentre as recomendações elucida-se o fato que seus membros deveriam “fomentar o desenvolvimento contínuo de competência e qualificação dos trabalhadores domésticos, inclusive, se for o caso, a alfabetização de forma a melhorar suas possibilidades de desenvolvimento profissional” (OIT, 2011, p. 09-10).

Com relação ao trabalho doméstico, a OIT, nos anos de 1948 e 1965, adotou resoluções específicas e medidas normativas relativas às condições de trabalho dessa

⁵ A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2011) foi fundada, em 1919, com o objetivo de formular, adotar e supervisionar a aplicação das normas internacionais do trabalho através de suas convenções e recomendações, que se caracterizam como tratados internacionais, construídos através de um consenso tripartite sobre uma visão mínima de direitos para garantir um trabalho decente para homens e mulheres com relação ao tema do trabalho doméstico.

classe de trabalhadores, assim como o lançamento do primeiro estudo sobre a atividade doméstica, no ano de 1970. Embora os empregados domésticos continuem sendo vítimas dos direitos humanos e dos direitos fundamentais no trabalho, como, por exemplo, a discriminação, a OIT, tendo isto em mente, retomou em sua Agenda do Trabalho Decente a discussão sobre o trabalho doméstico, com o intuito de valorizá-lo e respeitar os direitos relacionados a esse tipo de atividade (OIT, 2011).

A referida organização considera o trabalho doméstico como um tema que apresenta grandes desafios do ponto de vista da ação pública e da organização de atores sociais, em função da sua complexidade e características peculiares, com respeito ao seu papel na estruturação do mercado de trabalho, assim como o envolvimento do mesmo com os aspectos fundamentais da organização social e das desigualdades de gênero e raça, da divisão sexual do trabalho e da desvalorização do trabalho reprodutivo.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, o trabalho doméstico é definido como:

Trabalho realizado por uma pessoa, no âmbito de um domicílio que não seja o de sua unidade familiar, e pelo qual se recebe uma remuneração, o trabalho doméstico compreende atividades ligadas aos cuidados como serviços de limpeza, arrumação, cozinha e cuidado de vestuário, além do cuidado das crianças, idosos, pessoas com deficiência e animais, entre outras atividades. (OIT, 2011, p. 09)

No caso do Brasil, essas mudanças propostas pela OIT ocorreram por meio de proposta de emenda à Constituição, conhecida com “PEC das Domésticas”, que culminou na Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, que foi regulamentada pela Lei Complementar nº 150. A sigla PEC significa Proposta de Emenda à Constituição de 1988, que tem como objetivo alterar o parágrafo único do artigo 7º da Constituição de 1988, estabelecendo assim uma igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

Com a promulgação da PEC, em 2013, entraram em vigor os seguintes direitos: recebimento de um salário mínimo ao mês ou piso regional para o estado que possuem; Pagamento garantido por lei; Jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais; Hora extra; Direito a trabalhar em local onde sejam observadas todas as normas de higiene, saúde e segurança; Empregador tem que respeitar regras e acordos de convenções coletivas; Proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil; Proibição de discriminação em relação ao portador de deficiência (AVELINO, 2015, p.8-9).

Conforme o referido autor, em 2015, as empregadas domésticas passaram a ter regulamentados os seguintes direitos: Adicional noturno; Adicional de viagem; Controle obrigatório de ponto do empregado; Utilização do banco de horas; Redução da alíquota do INSS do empregador de 12% para 8%; FGTS; Seguro Acidente de Trabalho; Antecipação da Multa de 40% do FGTS; Seguro Desemprego; Salário Família.

Com relação às horas trabalhadas, tal assunto pode gerar polêmicas, tendo em vista que muitas das empregadas domésticas dormiam no serviço, extrapolando assim as horas laboradas, principalmente, quando tinham seu descanso interrompido pelo empregador, para a execução de algum serviço.

Agora com a nova lei, “observe-se que, nesses períodos de descansos, se interrompido para executar algum serviço, será devido o adicional de hora extraordinária. Além disso, intervalos concedidos pelo empregador, não previstos em lei, são considerados tempo à disposição. Por isso, devem ser remunerados como serviço extraordinário” (MASCARENHAS, 2013, p. 41).

Existem outros direitos concedidos à classe de trabalhadoras domésticas, que devido a sua importância, por si, não merecem ter comentários, mas que configuram a busca pela equiparação às demais classe de trabalhadores, o que tem sido o resultado de lutas de “movimentos feministas, raciais, e do movimento de trabalhadoras domésticas, liderado pela Federação Nacional de Trabalhadoras Domésticas” (ANDRADE, 2014. p. 31)

Com a ampliação dos direitos trabalhistas à empregada doméstica, direitos estes merecidos; mas, como enfatiza Avelino (2011), tais direitos têm que ser ao mesmo tempo respeitados e reconhecidos considerando que:

“O empregador doméstico, como gerador de trabalho e renda, e que o mesmo, e uma pessoa física sem fins lucrativos com o seu empregado doméstico, e ao mesmo tempo, que a maioria dos empregadores domésticos e da classe média, e que sua capacidade econômica e renda per capita ainda não é de primeiro mundo” (AVELINO, 2011 p. 13).

Mascarenhas (2013) faz uma comparação da situação das empregadas domésticas em países desenvolvidos, como Estados Unidos, Inglaterra e França, alegando que nesses países, embora tal classe ainda não tenha conseguido se igualar aos demais trabalhadores, a situação financeira dessas pessoas é notadamente bem melhor que no Brasil. Sendo assim, ter uma doméstica lá, é considerado luxo e só uma parte da população pode desfrutar desses serviços.

Partindo desse entendimento, pensa-se sobre situação do Brasil, onde a maioria dos empregadores é da classe média, sendo a empregada doméstica para esse grupo

social uma “necessidade e não luxo”. Isso poderá resultar, devido a elevação nos custos, numa contratação informal”; impedindo, assim, que recentes mudanças na lei afetem seus contratos de trabalhos” (MASCARENHAS, 2013 p.54).

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho doméstico sempre foi uma atividade atribuída às mulheres, reprodutora de estigmas e desigualdades, que demandam um grande esforço de superação para a construção de uma identidade profissional. No Brasil, onde tal atividade reproduz os resquícios de uma época colonial, esses serviços já foram interpretados como trabalho escravo.

Observa-se que, posteriormente à abolição da escravidão, algumas normas foram criadas ou redefinidas com o intuito de manter o controle sobre a população escrava. Ou seja, algumas negras dedicadas às atividades domésticas permanecerem nas casas de seus ex-patrões, mantendo assim uma condição diferenciada em relação às demais mulheres da população negra.

Destaca-se que a legislação do Século XX permitiu grandes avanços, mas permaneceu aquém dos direitos de outras categorias de trabalhadores. Além disso, foi através dos movimentos sindicais que se eclodiu a expansão dos direitos trabalhistas das empregadas domésticas.

Enfim, foi percebido que nos diferentes períodos de governo, o trabalho doméstico tem sido associado à atividade feminina, sendo considerado invisível e desvalorizado. A nova Lei da Doméstica tenta intensificar a luta por uma equiparação de direitos frente aos outros trabalhadores, além de buscar a redução da informalidade da atividade doméstica, de forma a garantir para a mesma uma maior autonomia e equidade de gênero no mundo do trabalho.

Essa busca por autonomia feminina através da Emenda Constitucional nº. 72/2013, apesar de haver ampliado os direitos da empregada doméstica, pode ter efeitos limitadores para o alcance da cidadania ativa feminina, pois não se pode esquecer que os empregadores domésticos são pessoas físicas e que eventual aumento no orçamento familiar poderá colocar em risco milhares de empregos domésticos, o que gerará um crescimento no mercado informal de trabalho.

Caso haja uma diminuição da disponibilidade no trabalho das empregadas domésticas, decorrente da maior onerosidade do contrato de trabalho, tal situação

certamente exigirá uma mudança cultural e nos costumes brasileiros, uma vez que tal categoria faz jus aos direitos adquiridos e, com isso, terá que haver um reajuste nas responsabilidades dos membros da família quanto aos cuidados da casa.

Embora essa lei traga novos direitos, que há tempos vêm sendo almejados e que de fato os trabalhadores domésticos os merecem, cabem-nos, portanto, refletir como será a repercussão social desses novos direitos, em termos de qualidade de vida no trabalho e relacionamento empregada e patrão. Enfim, são questionamentos que só o tempo e o estudo aprofundado sobre o assunto poderá responder. Mas, para isso é importante que se desconstituam conceitos pré-formulados sobre o assunto, no sentido da invisibilidade e da precariedade da atividade, destacando a importância desses novos direitos para essa categoria profissional e para seu contexto de vivência.

6 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALGRANTI, Leila Mezan. Famílias e vida doméstica. In: SOUZA, Laura de Melo e (Org.). **História da Vida Privada no Brasil: cotidiano e vida privada na América Portuguesa**. São Paulo: Companhia das Letras, 1997. (História da vida privada no Brasil 1)

ANDRADE, D. O. **Emenda Constitucional 72/2013- A especificidade do trabalho doméstico e os limites protetivos da jornada de trabalho**. 2014. 73 f. Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de Brasília- Brasília- DF, 2014

AVELINO, Mario. **Cartilha PEC das Domésticas- Direitos e deveres de patrões e empregadas**. Disponível em <ocplayer.com.br/1039655-Titulo-cartilha-pec-das-domesticas-direitos-e-deveres-de-patroes-e-empregadas.html> Acessado em 20/04/2017.

_____. **O futuro do Emprego Doméstico no Brasil**. Instituto Doméstica Legal. 1. Ed. Rio de Janeiro- RJ, 2011.

ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica. **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. Realização SOS CORPO Instituto Feminista para Democracia; Instituto Patrícia Galvão. - Recife- SOS Corpo -2014, p.105

BENTIVOGLIO, Elaine Cristina Saraiva. A evolução da legislação do trabalho doméstico no Brasil. **Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito**, v. 11, n. 11, p. 219-232, 2014.

BERNARDINO-COSTA, Joaze, **Sindicatos das Trabalhadoras Domésticas no Brasil: Teorias da Descolonização e Saberes Subalternos**, 2007, 287f. Tese (Doutorado

em Sociologia)-Universidade de Brasília Instituto de Ciências Sociais, Brasília-DF, 2007.

BOAVA, D.L.T. MACEDO, F.M.F. SETTE, R.S. Contribuições do Ensaio Teórico para os Estudos Organizacionais. **VII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD**, Curitiba/PR 2012.

BRASIL, **Constituição de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>Acessado em 23/02/2017

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado. **R. bras. est. Pop.**, v. 23, n. 2, p. 331-353. 2006.

_____. Trabalho Feminino trajetória de um tema perspectivas para o futuro. **Estudos feministas**, v. 2, n. 3, p. 17-32, 1994.

_____.Reverendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. **Estudos Feministas**, v: 20 n. 1, p. 259-287, 2012

CARVALHO, Vânia Carneiro de. **Gênero e Artefato. O sistema doméstico na perspectiva da cultura material** – São Paulo, 1870-1920. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo/FAPESP, 2008.

CHAGAS, Sylvia Oliveira. Evolução do direito trabalhista do Empregado doméstico de 1916 a 2013 - PEC das domésticas. **Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais**. v.1,n. 17,p. 63-76,2013

FIGUEIREDO, M. Transição do Brasil Império à República Velha. **Revista Iberoamericana de Filosofia, Política y Humanidades**. v. 13, nº. 26, p. 119-145, 2011.

FREYRE, Gilberto. **Casa- Grande e Senzala. Formação da família brasileira sob regime da economia patriarcal**. 48º ed. rev. São Paulo, Editora Global, 2003.

GOMES, Douglas. **Origem do Trabalho Doméstico no Brasil**. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAfqd4AK/origem-trabalho-domestico-no-brasil>>. Acesso em 23/02/2017

JÚNIOR, Marcos. **Constituição de 1988- Sua História e característica**. Disponível em <<http://www.estudopratico.com.br/constituicao-de-1988-sua-historia-e-caracteristicas/>>Acessado em 23/02/2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 9.ed. São Paulo: Ed. Atlas,2007.

MASCARENHAS, L. G.S. **A nova Legislação do Empregado Doméstico e a Busca por Igualdade de Direitos**. 2013. 59 f. Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de Brasília- Brasília- DF, 2013

MAZIERO, Luís Guilherme Soares. **Direitos Fundamentais e Discriminação de Gênero: a ausência de direitos e proteção ao trabalho doméstico**, 2010,156f Dissertação (Mestrado em Direito)- Universidade Metodista de Piracicaba, SP, 2010.

MENEGHETTI, Francis Kanashiro. O que é um Ensaio-Teórico? **RAC**, v. 15, n. 2, p.. 320-332, 2011.

MELO Hildete Pereira de and CASTILHO, Marta. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz?.**Rev. econ. contemp.** [online]. v.13, n.1, p. 135-158, 2009.

OIT. **Trabalho doméstico ocorre na Conferência Internacional do Trabalho de 2010**. Disponível em<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229496.pdf> Acessado em 23/02/2017

Guia para programas de qualificação para as trabalhadoras domésticas / Organização Internacional do Trabalho (OIT); Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Mais Trabalho Decente para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos no Brasil. OIT.Disponível em<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/doc/trabalho_domestico_40.pdf> Acessado em 23/02/2017

PEREIRA, Bergman de Paula. O desenvolvimento do trabalho doméstico a partir da legislação do Estado Novo. In **XXI Encontro Estadual de História –ANPUH-SP - Anais-** Campinas, 2012.

SANCHES, Solange. Trabalho Doméstico: Desafios para o Trabalho Decente. **Revista Estudos Feministas**. v. 17, n. 3, p. 879-888, 2009.

SANTOS, Judith Karine Cavalcanti. **Quebrando as correntes invisíveis: Uma análise crítica do trabalho doméstico no Brasil**, 2010, 85f. Dissertação (Mestrado em Direito, Estado e Constituição) Universidade de Brasília Faculdade de Direito, Brasília-DF, 2010

SOBRINHO, Genesio Vivanco Solano. **Da Organização Sindical. Associações Profissionais e Sindicatos - Entidades Similares**. Soleis, Rio de Janeiro, 2009

SOARES, Evan. Abolição da Escravatura e Princípio da Igualdade no Pensamento Constitucional Brasileiro (Reflexos na Legislação do Trabalho Doméstico). **Revista do Ministério Público do Trabalho** n. 39, Ano XX, p.1-3, 2010.

TEIXEIRA, Kelly Cristine de Oliveira. **Trabalho doméstico: um estudo sobre percepções de empregadas domésticas da cidade de Paula Cândido-MG**. 2014.59f. Monografia (graduação em Ciências Sociais)- Universidade Federal de Viçosa-MG, 2014.

ZAMBERLAM, Cristina de Oliveira. **Os novos paradigmas da família contemporânea**: uma perspectiva interdisciplinar. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

**III- ARTIGO 2: PROGRAMA TRABALHO DOMÉSTICO
CIDADÃO, SOB A ÓTICA DO CICLO POLÍTICO: UMA
PESQUISA BIBLIOGRÁFICA**

PROGRAMA TRABALHO DOMÉSTICO CIDADÃO, SOB A ÓTICA DO CICLO POLÍTICO: UMA PESQUISA BIBLIOGRÁFICA.

RESUMO

É propósito desse artigo compreender o tema políticas públicas, além de analisar o Programa Trabalho Doméstico Cidadão sob a ótica do seu ciclo político. Ou seja, buscou-se responder as seguintes questões: Como o trabalho doméstico entrou na Agenda da Política Pública? Como foi desenvolvido o Programa Trabalho Doméstico Cidadão? As intervenções por meio do programa puderam fomentar o desenvolvimento de competência e qualificação das empregadas domésticas? Quanto à metodologia, aplicada optou-se por desenvolver um trabalho de cunho bibliográfico; isto é, um artigo de revisão, onde foram selecionadas as bases de dados Scielo, Google Acadêmico e Periódico Capes. Resultados evidenciam que fluxos de problemas relativos ao trabalho doméstico evidenciam ser esta profissão majoritariamente feminina, marcada pela invisibilidade, pela subvalorização e por situações de precariedade e informalidade, culminando assim na necessidade de uma política pública. Pode-se concluir que, mesmo identificando os problemas e vislumbradas alternativas para qualificar e melhorar a condição de vida das domésticas, o programa encontra-se paralisado e talvez não tenha prosseguimento, devido ao limitado poder e pressão política do segmento doméstico.

PALAVRAS-CHAVE: Política Pública, Trabalho Doméstico, Programa Trabalho Doméstico Cidadão.

ABSTRACT

It is the purpose of this article to understand the theme of public policies, in addition to analyzing the Citizen Domestic Work Program from the point of view of its political cycle. That is, we tried to answer the following questions: How did domestic work enter the Public Policy Agenda? How was the Citizen Domestic Work Program developed? Have interventions through the program fostered the development of competence and qualification of domestic servants? As to the applied methodology, we opted to develop a bibliographic work; That is, a review article, where the Scielo, Academic and Capes Periodical databases were selected. Results show that flows of problems related to domestic work show that this profession is mostly female, marked by invisibility, undervaluation and situations of precariousness and informality, culminating in the need for a public policy. It can be concluded that, even when identifying the problems and envisaged alternatives to qualify and improve the living conditions of domestic workers, the program is paralyzed and may not continue because of the limited power and political pressure of the domestic segment

KEYWORDS: Public Policy, Domestic Work, Citizen Domestic Work Program

1. INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico é considerado uma dos ofícios mais antigos, sendo debatido mundialmente, uma vez que se caracteriza por ser uma atividade essencialmente feminina, além de ser, marcada pela precariedade, invisibilidade e desvalorização social, pois está vinculado à história mundial da escravidão, do colonialismo e outras formas de servidão.

Neste sentido, Silva (2013, p.01) afirma que “o trabalho doméstico remunerado se configura em um tipo de função que traz consigo traços e marcas deixadas pela escravidão, além de ser "naturalizado" como trabalho feminino, fatos esses que corroboram sua desvalorização e invisibilidade social”.

No Brasil, o trabalho doméstico teve início no período colonial e era reconhecido como trabalho escravo, sendo desenvolvido principalmente por escravas negras. E, mesmo depois da abolição da escravatura em 1888, o estigma de trabalho escravo se reproduziu no trabalho doméstico por tempos (SILVA, 2017).

Em 1932, Laudelina de Campos Mello fundou a Associação dos Empregados Domésticos de Santos, sendo considerado o primeiro sindicato dessa categoria de trabalhadores. Após a criação da primeira associação eclodiram vários outros sindicatos em todo o país, culminando na criação da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), em 1997.

Com a lei 5859/72, as empregadas domésticas passaram a ter algum tipo de prerrogativa; ou seja, deixando de ser tão desprotegidas e adquirindo um mínimo de cidadania, como, por exemplo, o da carteira de trabalho assinada. Já com a Constituição de 1988, o trabalho doméstico assalariado foi reconhecido e a empregada doméstica conseguiu um leque mais extensivo de direitos. Mas, foi a partir da aprovação da PEC das domésticas que culminou na Emenda Constitucional 72/2013, que foi regulamentada pela Lei Complementar n. 150, de 01 de junho de 2015, que ampliou ainda mais os direitos das empregadas domésticas, visando corrigir, como destaca Santos (2012), os estigmas deixados pelo período colonial.

A PEC das Domésticas surgiu como uma resposta do Brasil à adoção da Convenção nº. 189 e Recomendação nº. 201 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem como objetivo “garantir que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, como os demais trabalhadores, possam desfrutar de condições justas de emprego” (OIT, 2011, p. 01)

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2011, p. 2), relatado na “Conferência Internacional do Trabalho 2011”, a demanda pelo trabalho doméstico remunerado tem crescido em todas as partes do mundo, devido às mudanças nas estruturas familiares e na organização do trabalho, enfatizando a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho e a questão de insuficiência ou ausência de políticas, programas e ações que discutam e promovam a conciliação entre o trabalho e a família. Destaca também a crise do modelo tradicional dos cuidados, do quadro de envelhecimento da população e da intensificação da jornada de trabalho nos últimos anos.

Ainda com base na OIT (2011), o trabalho doméstico é definido:

Como trabalho realizado por uma pessoa, no âmbito de um domicílio que não seja o de sua unidade familiar, e pelo qual se recebe uma remuneração, o trabalho doméstico compreende atividades ligadas aos cuidados como serviços de limpeza, arrumação, cozinha e cuidado de vestuário, além do cuidado das crianças, idosos, pessoas com deficiência e animais, entre outras atividades (OIT,2011, p.02)

Mascarenhas (2013, p. 06), enfatiza que o trabalho doméstico, no Brasil, vem sendo “exercido em condições precárias de trabalho, sob o pálio da informalidade” e a “busca pelo reconhecimento da profissão, bem como sua regulamentação na esfera jurídica, vem sendo ao longo dos anos conquistada por essa categoria especial de obreiros, que hoje somam mais de 7,2 milhões de pessoas em todo país”.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2016), conforme Nota Técnica nº 60, informa que “o emprego doméstico continua sendo uma das principais ocupações das mulheres brasileiras. Em 2013, cerca de 15% das mulheres estavam empregadas como trabalhadoras domésticas (equivalente a aproximadamente seis milhões de mulheres)” e que houve um crescimento ao longo do período 2001-2013 de empregadas domésticas mensalistas com carteira assinada. Acrescenta-se, ainda, que houve um aumento significativo na formalização do emprego doméstico mensalista (7 Pontos percentuais, no período de 2012-2013, justamente após a promulgação da EC nº 72.”(IPEA, 2016 p.58)

Essa situação se manteve como reportada pelo Portal do Brasil, no dia 17/03/2016, por meio da reportagem intitulada: “Trabalho doméstico é a ocupação de 5,9 milhões de brasileiras”, na qual se destaca que 92 % dos empregados domésticos são mulheres, sendo a ocupação de 5,9 milhões de brasileiras, o equivalente a 14% do total das ocupadas no Brasil, de acordo com informações que tiveram como base

o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

Apesar desse destaque do trabalho doméstico, a OIT (2011) considera este como um tema que apresenta grandes desafios do ponto de vista da ação pública e da organização de atores sociais, dada a sua complexidade com respeito ao seu papel na estruturação do mercado de trabalho, assim como o envolvimento do mesmo com os aspectos fundamentais da organização social e das desigualdades de gênero e raça, da divisão sexual do trabalho e da desvalorização do trabalho reprodutivo.

Essas características evidenciam que as políticas públicas deveriam promover nos seus programas/ações, a qualificação social e profissional dos trabalhadores domésticos com o fim de elevar sua escolaridade e ampliar a sua proteção, bem como o fortalecimento e melhorias das condições para esse tipo de categoria.

Nesse contexto, foi formulada, no período de 2005 a 2007, uma política pública/programa voltado para o trabalho doméstico, que foi desenvolvida como experiência piloto, denominado Programa Trabalho Doméstico Cidadão, programa este, criado a partir de uma iniciativa de concentração social envolvendo o Ministério do Trabalho e Emprego, a Secretaria Especial de Política para as Mulheres (SPM), a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República (SEPPIR), a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como exposto por Giuberti (2010, p. 03).

Questiona-se, no presente artigo, se esta experiência piloto, que constituiu a primeira política pública com participação das empregadas domésticas alcançou seus objetivos, quanto valorizar o trabalho e a trabalhadora doméstica, rumo a uma política de Estado.

Ou seja, objetivou-se analisar o Programa Trabalho Doméstico Cidadão sob a ótica do seu ciclo político, buscando entender: Como o trabalho doméstico entrou na agenda de Política Pública? Como foi desenvolvido o Programa Trabalho Doméstico Cidadão? As intervenções por meio do programa foram capazes de fomentar o desenvolvimento competência e qualificação das empregadas domésticas?

Em termos metodológicos, foi desenvolvido um trabalho de cunho bibliográfico; ou seja, artigo de revisão. Nessa perspectiva, cabe destacar que o artigo científico pode ser original ou de revisão. Assim, decidiu-se por um artigo de revisão bibliográfica, no qual foram analisadas bibliografias pertinentes, além de trabalhos já

publicados a respeito do tema investigado. Segundo Medeiros e Rodrigues (2014, p. 03): “pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem”.

Sendo assim, para o desenvolvimento da revisão bibliográfica, foi feito um levantamento acerca do conhecimento produzido no período de 2010 a 2016, sobre políticas públicas voltadas para empregadas domésticas. Para tanto, foram selecionadas as bases de dados Scielo, Google Acadêmico e Periódico Capes, utilizando como descritores: “política pública e empregada doméstica” e também “programa trabalho doméstico cidadão”. Foi também feito uso de livros e materiais pertinentes sobre o assunto de políticas públicas e empregadas domésticas.

2- POLÍTICAS PÚBLICAS E SEU CICLO

2.1 – Política Pública

A política pública é um tema que tem ganhado maior visibilidade nos últimos anos, tanto no campo de conhecimento, quanto das instituições, regras e modelos que direcionam a sua decisão, elaboração, implementação e avaliação. Evidências empíricas mostram que vários fatores têm contribuído para essa ascensão e avaliação das políticas públicas em alguns países, como, por exemplo, o Brasil, pois a adoção de políticas restritivas de gastos, além de questionar as políticas Keynesianas do pós-guerra, exige cada vez mais efetividade dos programas/ações (SOUZA, 2007).

Foi nos Estados Unidos que a política pública surgiu, enquanto área do conhecimento e estudo acadêmico, sem estabelecer relações com as bases teóricas sobre o papel do Estado, focando diretamente nos estudos sobre a ação dos governos.

De acordo com Souza (2007), a política pública teve quatro pais fundadores, que são: Laswell (1936), que introduziu a expressão *policy analysis* (análise de política pública), buscando conciliar o conhecimento científico e acadêmico com a produção empírica dos governos e estabelecer o diálogo entre cientistas sociais, grupos de interesse e governo. Por outro lado, Simon (1957) introduziu o conceito de racionalidade limitada dos decisores públicos (*policy makers*), argumentando, entretanto, que a limitação da racionalidade poderia ser minimizada pelo conhecimento racional, uma vez que isso se dá devido aos problemas de informação, pelo fato da mesma ser incompleta ou imperfeita, bem como ao tempo para tomar decisões, dentre outras. Em contrapartida, Lindblom (1959; 1979) questionou a ênfase no racionalismo

de Laswell e Simon, propondo a incorporação de outras variáveis para formulação e análise de política pública, como a relação de poder e a integração entre as diferentes fases do processo decisório, o que não teria necessariamente um fim ou um princípio. Já Easton (1965) contribuiu para a área ao definir a política pública como ambiente que recebe inputs dos partidos políticos, da mídia e dos grupos de interesse, que influenciam seus resultados e efeitos (SOUZA, 2007)

A referida autora pontua que a política pública não apresenta uma definição; sendo assim, são apropriados alguns conceitos, como o de Mead (1995), que a define como um campo dentro do estudo da política que analisa o governo à luz de grandes questões públicas; Lynn (1980), que conceitua política pública como um conjunto de ações do governo que irão produzir efeitos específicos; Peters (1986), que afirma que política pública é a soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou através de delegação e que influenciam a vida dos cidadãos; Dye (1984), que sintetiza o significado de política pública, afirmando ser “o que o governo escolhe fazer ou não fazer”.

Na visão de Secchi (2010), uma política pública se caracteriza por ser uma diretriz elaborada para enfrentar um problema público, que apresenta dois elementos fundamentais, que são: a intencionalidade pública e resposta a um problema público; ou seja, a razão para o estabelecimento de uma política pública é o tratamento ou a resolução de um problema visto como coletivamente relevante.

O autor acrescenta que qualquer definição de política pública é arbitrária, pois há disparidades para alguns questionamentos básicos, como: as políticas públicas são abordadas exclusivamente por atores estatais? Ou também por atores não estatais? Referem-se à omissão ou à negligência? Apenas diretrizes estruturais (de nível estratégico) ou as diretrizes mais operacionais também podem ser consideradas como políticas públicas?

Para responder a tais questionamentos, o autor considera que, na literatura especializada em estudos de política pública, alguns pesquisadores se dividem entre duas abordagens: uma estatística (*state-centered policy-making*), que considera a política pública, como monopólio de atores estatais; isto é, a política é pública somente quando emanada de atores estatais; e a abordagem multicêntrica, contrariamente, se considera que organizações privadas, organizações não governamentais, organismos multilaterais, redes de políticas públicas (*policy network*), em conjunto com os atores estatais, podem estabelecer as políticas públicas. Essa vertente é a adotada por Secchi

(2010) além de outros, citados por Secchi, como Dror (1971), Kooiman (1993), Rhodes (1997) e Regonini (2001).

Secchi (2010) se apropriou da abordagem multicêntrica por considerá-la uma abordagem com enfoque mais interpretativo do que seja o problema público e do que seja a intenção em enfrentá-lo, uma vez que sua aplicação envolve um espectro amplo de fenômenos, fazendo com que o instrumental analítico e conceitual da área de política pública possa ser utilizado por mais organizadores e indivíduos. Além disso, o papel do Estado pode variar em cada país ou até mesmo dentro do próprio país, uma vez que a pluralidade de atores protagoniza o enfrentamento dos problemas públicos.

O referido autor acrescenta que o caso da omissão ou negligência pode não ser caracterizado como uma política pública, considerando que se um ator governamental ou não governamental decide não agir diante de um problema público, a política pública não será formulada. Considera que a política pública deve ser analisada tanto nas diretrizes estruturantes (de nível estratégico) quanto nas diretrizes de nível intermediário e operacional, pois, de acordo com a escolha, poderá deixar de analisar fatores que são importantes para identificação dos problemas públicos, municipais, regionais, e estaduais, mas também pode restringir a pesquisa em grandes diretrizes como o Estado, sociedades ou modelos de organização do mercado.

Nesse sentido, a política pública pode se desenvolver em ambientes tensos e de alta densidade política, estigmatizados por relações de poder entre os atores do Estado e da sociedade em vários níveis (RUAS, 2009). Para lidar com essa complexidade é possível trabalhar a política em fases ou ciclos, que, de acordo com Secchi (2010, p. 33), refere-se a “um esquema de visualização e interpretação que organiza a vida de uma política pública em fases sequenciais e interdependentes”.

2.2 Ciclo da Política Pública

Conforme Secchi (2010), o ciclo político envolve diferentes etapas, que são: identificação do problema, formação da agenda, formulação de alternativas, tomada de decisão, implementação, avaliação e extinção.

2.2.1 Formação da agenda, Formulação de Alternativas e Tomada de Decisão

De acordo com Cobb e Elder (1983), existem dois tipos de agenda: a agenda política, que se caracteriza por ser um conjunto de problemas ou temas que a comunidade política entende como merecedor de intervenção pública, além da agenda informal ou institucional, que é conhecida por elencar os problemas ou temas que o poder público já decidiu enfrentar (SECCHI, 2010).

Para Rua (2009), tem-se também a “agenda de decisão”, que se trata de uma lista de problemas a serem objeto de deliberação no curto e médio prazo, podendo ser caracterizada como uma forma de completar processos decisórios já iniciados ou mesmo, corrigir ou dirimir questões em torno das políticas na fase de implementação.

Observa-se que a formação da agenda é fortemente afetada por atores sociais e pelo processo de evidenciação do tema. Os atores podem se classificar de acordo com algumas tipologias, como atores governamentais, atores não governamentais, atores visíveis e atores invisíveis; enfim, a capacidade e a configuração desses atores são determinadas pelo tempo e espaço em que esses sujeitos estão expostos no meio social (RUA, 2009).

Na formação da agenda observa-se também a questão de problemas entrarem e saírem da agenda de acordo com sua importância, pressão popular, notoriedade, relevância, dentre outros motivos, que implicam na permanência ou retirada da agenda. Para tanto, Cobbe Elder (1983) elenca três condições para que um problema entre na agenda: atenção, ou seja, diferentes atores devem entender a situação como merecedora de intervenção; resolubilidade, onde as possíveis ações devem ser entendidas como necessárias e factíveis e, por último, a competência, no sentido que o problema deve ser visualizado como responsabilidade pública (RUA, 2009)

A formulação de alternativas ocorre quando depois da inclusão do problema na agenda começa a análise da política, quando os atores começam a apresentar propostas para a resolução do problema. De acordo com o estabelecimento de objetivos, os atores e analistas de políticas públicas se reúnem para elaborarem o que esperam dos resultados da política pública, que poderá ser classificada como mais frouxa ou de maneira concreta; sendo que, quanto mais concretos forem os objetivos, mais fácil seria a verificação da eficácia da política. Com isso, observa que o estabelecimento de objetivos é fundamental para nortear a construção de alternativas e posteriores fases de

tomada de decisão, implementação e avaliação da eficácia das políticas pública (SECCHI, 2010).

Dentro da fase de formulação de alternativas, pode-se também fazer a avaliação *ex ante* das possíveis soluções para o problema público, que consiste em um processo de investigação sobre as consequências e os custos das alternativas. Para realizar tal procedimento, existe o suporte proposto por Dun (1993), que consiste nos prognósticos, baseados na prospecção de tendências presentes ou historicamente identificadas, que dependem de fonte concisa de informações quantitativas e qualitativas; bem como das predições, que se refere a um trabalho teórico-dedutivo de dados ou pressupostos já consolidados utilizados para prever resultados e comportamentos, como é observado na teoria do jogo de interesses. Por outro lado, as conjecturas caracterizam-se por juízos de valores obtidos a partir de aspectos intuitivos ou emocionais dos *policymakers* (SECCHI, 2010).

Com relação à tomada de decisão, tem-se que a mesma envolve o momento em que os interesses dos atores são equacionados se as intenções (objetivos e métodos) de enfrentamento de um problema público são explicitadas. Diante das várias concepções para explicar a questão do problema e a tomada de decisão, foi apropriado o modelo de Lindblom, que consiste no modelo incremental, que apresenta as seguintes características: Problemas e soluções são definidos, revisados e redefinidos em vários momentos da tomadas de decisão; as decisões presentes são dependentes de decisões tomadas no passado; as decisões são dependentes também dos interesses envolvidos no processo de elaboração da política pública (SECCHI, 2010).

O modelo de Lindblom diz que as políticas públicas apresentam situações muito complexas e que, muitas das vezes, os elementos políticos falam mais alto que os elementos técnicos (SECCHI, 2010). Para Rua (2009, p.90) entende-se que nesse modelo a “melhor decisão não é aquela que maximiza os valores e objetivos dos tomadores de decisões, mas aquela que oferece menos dificuldades e assegura o melhor acordo entre os interesses dos envolvidos”.

2.2.2 Implementação, Avaliação e Extinção da Política Pública.

Após a tomada de decisão, têm-se a fase de implementação, que antecede os primeiros esforços avaliativos, sendo considerada fundamental por permitir visualizar, por meio de instrumentos analíticos mais estruturados, os obstáculos e as falhas que

possam acontecer no desenvolvimento da política pública. Para tanto, os atores responsáveis por liderar esse processo de implementação têm que apresentar um bom discernimento para perceber os elementos emocionais dos atores envolvidos, assim como observar os obstáculos técnicos e legais presentes necessários para transformar as intenções política em ações concretas (SECCHI, 2010).

Segundo a concepção de Sabatier (1986), existem dois modelos de implementação de política pública que são: Modelo *top-down* (de cima para baixo), que parte de uma visão funcionalista e tecnicista, onde a elaboração e a decisão devem ser feitas pela esfera política enquanto que a implementação é mero esforço administrativo em achar meios para os fins estabelecidos. Enquanto que no modelo *bottom-up* (de baixo para cima) há uma maior liberdade de burocratas e redes de atores em auto-organizar e modelar a implementação, há também uma limitação com relação às decisões tecnológicas, sendo sua implementação predominantemente avaliada pelos resultados alcançados *a posteriori* (SECCHI, 2010).

Observa-se que no modelo *top-down* há um predomínio na atenção inicial aos documentos que formalizam os detalhes das políticas públicas para então verificar as falhas na implementação; enquanto que o modelo *bottom-up* há uma observação empírica de como a política vem sendo aplicada na prática, as estratégias de implementos, os problemas e os obstáculos, de forma a verificar “como a política deveria ser”, sendo considerada a mais produtiva na identificação de falhas na dinâmica de elaboração de solução e tomada de decisão (SECCHI, 2010).

O conceito de avaliação das ações governamentais surgiu a partir das transformações no papel do Estado ocorridas após a Segunda Guerra, quando teve início a adoção de políticas sociais assim como a necessidade de analisar os custos e vantagens das intervenções. Mas foi, na década de 1980, que a avaliação assume grande importância na condição de instrumento estratégico em todo o ciclo de política pública. Sua contextualização histórica centraliza primeiramente na mensuração dos fenômenos analisados, depois avança para as formas de atingir os resultados, evoluindo para um julgamento das intervenções tanto no sentido de sua eficácia e eficiência quando da efetividade⁶, como também quanto a sua efetividade, sustentabilidade e equidade (RUA, 2009).

⁶ Segundo Arretche (1998) a avaliação de eficácia: diz respeito àquela que está intimamente ligada aos objetivos e instrumentos explícitos de um dado programa com seus resultados; comparando as metas proposta com as metas alcançadas; ou mesmo, instrumentos previstos para implementação e aqueles

A avaliação tem contribuído para o aperfeiçoamento da formulação de políticas e projetos com o intuito de ser mais responsável, em termos da formulação de metas e no apontamento de quais medidas o governo tem assumido mais responsabilidade frente às necessidades dos cidadãos.

Cabe destacar que avaliação é a fase em que são examinados o processo de implementação assim como o desempenho da política pública, com o intuito de conhecer melhor o estado da política e o nível dos problemas que a criou. Para tanto existem alguns tipos de avaliações como: avaliação *ex ante* que ocorre anterior a implementação; avaliação *ex post* que é posterior à implementação e a avaliação *in itinere* que ocorre durante o processo de implementação para fins de ajustes imediatos (COSTA; CASTANHAR, 2003, SECCHI, 2010).

A avaliação *ex ante* consiste ainda na estimativa prévia de eficiência que corresponde ao cálculo do custo de cada alternativa, bem como de impacto, que corresponde à estimativa dos impactos de cada alternativa, em função dos objetivos propostos (RUA, 2009).

Observam-se algumas dificuldades no momento de avaliação da política pública, como, por exemplo, os jogos de interesses entre os usuários, partidos políticos, patrocinadores políticos, dentre outros, como também do tempo de maturação de uma política. Segundo Sabatier (1993), os efeitos de uma política pública são tangíveis apenas após dez anos de implementação, isso porque a mesma precisa de um tempo de ajustamento, de assimilação de seus propósitos e de mudança de comportamento dos atores atingidos por ela (SECCHI, 2010).

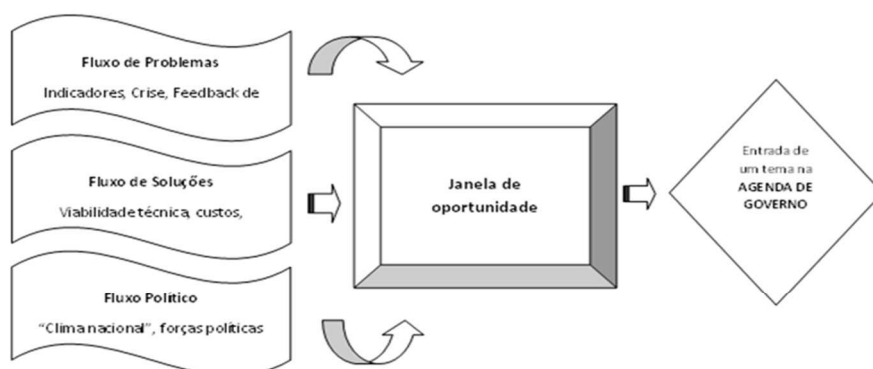
Estudos sobre término ou extinção da política pública se destacaram a partir da década de 1970, nos países desenvolvidos, quando diversas políticas sociais vinculadas ao Estado do bem-estar social foram colocadas em xeque. A partir desses estudos, foi evidenciada a necessidade de existir uma base teórica para entender os motivos que levam a que uma política pública morra, continue viva, ou seja substituída por outra (SECCHI, 2010).

efetivamente usados. Dentro desse contexto, tal avaliação busca verificar se a política/programa atende ao planejado, tanto do ponto de vista operacional, quanto de custos e metas. Já no caso da avaliação de eficiência, faz-se uma relação entre o esforços/custos da implementação do programa com os resultados/benefícios obtidos, observando-se se o uso de recursos, técnicas e instrumentos estão de acordo com os objetivos para o alcance do resultado com menor custo e desperdícios. No caso da “avaliação da efetividade”, busca-se estabelecer uma relação de causalidade entre “objetivos e metas” e “impactos e efeitos”; ou seja, busca avaliar a implementação das políticas/programas, seus impactos e resultados nas condições de vida da população atendida pela política/programa.

De acordo com Giuliani (2005), as causas da extinção de uma política pública podem ser: a) o problema que originou a política é percebido como resolvido; b) os problemas, as leis ou as ações que ativavam são percebidos como ineficazes; c) o problema, embora não resolvido, perdeu progressivamente importância e saiu da agenda política e formal, sendo que, para Meny e Thoenig (1991) esta causa é a mais comum.

De acordo com Secchi (2010), as políticas de tipo redistributivas e distributivas são mais difíceis de serem extintas, sendo, teoricamente, mais fáceis de serem extintas as políticas de tipo regulatória e de tipo constitutivo. A extinção de política esbarra na inércia institucional e na falta de atores políticos interessados em fazer uma “faxina” nas políticas públicas, que não têm mais razão de existir. Sendo assim, tanto o nascimento quanto a extinção de políticas públicas também dependem da janela de oportunidades, que envolve conforme Figura 3, três fluxos de oportunidade: fluxo de problemas, fluxos de soluções e fluxo político (BAPTISTA, REZENDE, 2011)

FIGURA 3- Janela de Oportunidade: Convergência dos fluxos do processo decisório.



Fonte: Kingdon, citado por Baptista e Rezende (2011).

Assim, a entrada de um tema na agenda de governo é resultado de uma combinação de fluxos que influencia a abertura da janela de oportunidades para que um problema público se torne político. Partindo-se desse entendimento, vislumbra-se os elementos determinantes da entrada do trabalho doméstico na agenda da política internacional, associados à existência de fortes indicadores de precariedade do referido

trabalho, retratando o fluxo de problema, como, por exemplo, baixa proteção social, condições inadequada de trabalho, baixos salários e informalidade, além de ser considerada uma profissão mais antiga, invisível, desvalorizada e que abriga um significativo número de mulheres mais pobres; além de ser considerada, conforme OIT (2011), uma profissão com um dos maiores déficits de trabalho decente. Esse fluxo de problemas foi conjugado com o fluxo político, propiciando a entrada do trabalho doméstico na Agenda Política da OIT, quando um grupo de países deliberaram sobre a busca de solução para a referida temática, um grupo de países visando a garantia de um trabalho decente.

3-TRABALHO DOMÉSTICO NA AGENDA POLÍTICA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁷ foi fundada em 1919, com o objetivo de formular, adotar e supervisionar a aplicação das normas internacionais do trabalho através de suas convenções e recomendações, que se caracterizam por ser definidas, como tratados internacionais construídos através de um consenso tripartite sobre uma visão mínima de direitos, de forma a garantir um trabalho decente para homens e mulheres com relação ao tema do trabalho doméstico (OIT, 2011).

Segundo a “Agenda Nacional de Trabalho Decente” da OIT (2006), o trabalho decente é definido como:

“(…) uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”. Entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna (OIT, 2006, p.05).

Com relação ao trabalho doméstico, a OIT, nos anos de 1948 e 1965, adotou resoluções específicas e medidas normativas relativas às condições de trabalho dessa classe de trabalhadores, assim como o lançamento do primeiro estudo sobre a atividade doméstica, no ano de 1970, embora os empregados domésticos continuem sendo vítimas do desrespeito aos direitos humanos e aos direitos fundamentais no trabalho, como, por exemplo, a discriminação. A OIT, tendo isto em mente, retomou, no âmbito da implantação de sua Agenda do Trabalho Decente, a discussão sobre o trabalho

⁷ O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião (OIT, 2011).

doméstico com o intuito de valorizá-lo e respeitar os direitos relacionados a esse tipo de atividade (OIT, 2011, p. 03).

Sendo assim, observa-se que, desde o ano de 1940, a OIT desenvolveu um interesse sobre o tema trabalho doméstico, surgindo, assim, as primeiras resoluções focando a questão dentro da Organização. Acrescenta-se, ainda que, em função da necessidade de complementar as normas gerais com as normas específicas, no sentido de promover a proteção mais efetiva dos direitos das/os trabalhadoras/es domésticas/os, a OIT realizou um processo de discussão sobre o tema nas 99ª (2010) e 100ª (2011) Conferência Internacional do Trabalho (CIT), que culminou na Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, em 2011(nº189⁸), acompanhada da Recomendação (nº. 201), conforme registrado pela OIT (2011, p. 03).

Dentre as recomendações, elucida-se o fato que seus membros deveriam fomentar o desenvolvimento contínuo de competência e qualificação dos trabalhadores domésticos; inclusive, se for o caso, a alfabetização de forma a melhorar suas possibilidades de desenvolvimento profissional (OIT, 2011).

Dentro deste contexto, está descrito nas prioridades do trabalho decente, com relação ao trabalho doméstico:

“Melhoria das condições de trabalho, renda e proteção social de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, assegurando-lhes todos os direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)” (OIT, 2006, p. 13).

Na Conferência Internacional do Trabalho de 2011, realizada na sede da OIT em Genebra, no período de 1º a 17 de junho de 2011, o Brasil esteve presente nos debates e contou com uma delegação tripartite; ou seja, com representação do governo, de trabalhadores/as e de empregadores/as, além de representantes das trabalhadoras domésticas, na qualidade de observadoras. Foi aprovada em tal Conferência, “a elaboração de um instrumento internacional de proteção ao trabalho doméstico que deveria tomar a forma de uma convenção acompanhada por uma recomendação”; ou seja, a Convenção nº. 189 e a Recomendação nº. 201 (OIT, 2011, p. 01-06)

Dentre os pontos importantes abordado na Convenção nº. 189 e a Recomendação nº. 201 citam-se:

“Políticas e programas para o desenvolvimento continuado de competências e qualificação, incluindo alfabetização; para o equilíbrio entre trabalho e família; formulação de dados estatísticos sobre trabalhadores/as domésticos/as” (OIT, 2011 p. 09).

⁸ A Convenção nº. 189 teve a adoção da OIT em 2011, mas não foi ratificada (OIT, 2017).

Segundo a OIT (2011), um dos maiores desafios na criação de ação pública e da organização de atores sociais se configura no âmbito do trabalho doméstico, devido a sua complexidade, sua peculiaridade e o seu papel na estruturação do mercado de trabalho, uma vez que abrange grandes desigualdades de gênero e raça, divisão do trabalho e a desvalorização do trabalho reprodutivo. Enfim, essas discussões sobre o trabalho decente, no âmbito internacional influenciaram a formulação do Programa Trabalho Doméstico Cidadão, a seguir apresentado.

4- CICLO DA POLÍTICA PÚBLICA DO PROGRAMA TRABALHO DOMÉSTICO CIDADÃO

4.1- Formação da agenda

No ano de 2006, através de convenções e recomendações, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente. A promoção do Trabalho Decente foi considerada prioridade política do Governo Brasileiro e dos demais governos do hemisfério americano, sendo discutida e definida em 11 conferências e reuniões internacionais de grande relevância, realizadas entre setembro de 2003 e novembro de 2005 (OIT, 2006, p. 01-05).

Em junho de 2003, a promoção do Trabalho Decente passou a ser um compromisso assumido entre o governo brasileiro e a OIT. Nesta data, o Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva e o Diretor Geral da OIT, Juan Somavia, assinaram o Memorando de Entendimentos que previa o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, que foi elaborada depois de consultas a organizações de empregadores e trabalhadores, sendo divulgada em maio de 2006 (OIT, 2006, p.05-08).

O Trabalho doméstico remunerado é considerado uma atividade para as quais a noção de trabalho decente tem especial importância e, com certeza, está entre aquelas para as quais construir condições para um trabalho decente reflete um dos maiores desafios; ou seja, transformar a situação atual das trabalhadoras domésticas em todo o mundo significa ultrapassar incontáveis preconceitos, estereótipos, discriminação e estigmas que pesam sobre essa atividade, que é resquício de heranças históricas do patriarcalismo, da servidão e da escravidão e que se reconstruíram em outros modelos na sociedade capitalista moderna (SANCHES, 2009).

Devido a grande importância social e econômica, o trabalho realizado no âmbito doméstico e o trabalho doméstico remunerado devem ser considerados questão de Estado, mas, mesmo após a Constituição de 1988, os governos têm ignorado ou tratado superficialmente esta questão; apesar da ocupação no trabalho doméstico ter apresentado elevado nível de crescimento tanto nos países em desenvolvimento quanto nos países desenvolvidos, em função das mudanças na organização e na intensificação do trabalho, diminuição dos gastos públicos com serviços sociais e falta de políticas de conciliação entre trabalho e responsabilidade social, na perspectiva da demanda. Do ponto de vista da oferta, o aumento da desigualdade e da pobreza levou muitas mulheres à atividade remunerada, e com relação ao trabalho doméstico este se manteve, particularmente nas situações de crise, com o mercado desestruturado e com escassa oferta de postos. Essa situação tem feito com que a atividade doméstica seja caracterizada como uma ocupação mais precária, com níveis baixos de remuneração, limitadas condições de trabalho e alto risco à saúde e integridade física da trabalhadora, além do fato de seus direitos não serem igualados aos dos demais trabalhadores (SANCHES, 2009).

Desde o ano de 2003, o Ministério do Trabalho e Emprego- MTE, em consulta com a representação sindical das trabalhadoras domésticas, por meio da FENATRAD, buscou um aprofundamento nas questões de política de emprego, das relações de trabalho e inspeção de trabalho referente ao tema trabalho doméstico assalariado e seu exercício por crianças e adolescente ou em condições forçadas. E, como a maioria das demandas das trabalhadoras doméstica está associada ao mundo do trabalho, tornou-se necessário que o Ministério do Trabalho e Emprego coordenasse o processo de desenho das ações governamentais neste âmbito.

Nesse contexto emerge o Programa Trabalho Doméstico Cidadão, lançado em 2006, como parte das ações do Programa Nacional de Qualificação, do Ministério do Trabalho e Emprego, em parceria com a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM e o Ministério das Cidades; contando também com o apoio da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Configura-se como a primeira iniciativa de governo exclusivamente voltada para as trabalhadoras domésticas na história do Brasil, sendo sua primeira versão finalizada em 2007, onde tratou de ações de qualificação profissional, bem como do aumento do nível de escolaridade dessas trabalhadoras e a ampliação de seus conhecimentos sobre os direitos direcionados a essa categoria.

O início do diálogo sobre o referido programa ocorreu em 2003, quando o governo e as trabalhadoras domésticas iniciaram o debate sobre o desenvolvimento de ações de qualificação. Acrescentando as várias ações de diálogo social com as instituições parceiras, o programa foi desenvolvido nos anos de 2006 e 2007, encontrando-se atualmente na fase de execução.

O trabalho doméstico cidadão foi baseado em uma experiência iniciada na Bahia em 1999, conduzida pelo Sindicato de Trabalhadores Domésticos com recursos do FAT, acrescida de inovações conceituais e metodológicas das entidades parceiras e do Ministério do Trabalho e Emprego. Entretanto, as principais protagonistas na construção do plano foram às próprias domésticas e a versão inicial foi discutida com os seus sindicatos, sendo o plano validado em reuniões e oficinas, que contavam com a presença de lideranças e trabalhadoras de base, além do fato da gestão de plano contemplar a participação e o acompanhamento permanente, por meio dos sindicatos e da FENATRAD.

Destaca-se que o trabalho doméstico cidadão apresenta um desenho cuja origem são as demandas e lutas sociais das classes de trabalhadores domésticos, sendo que sua concepção está pautada na educação popular e no trabalho educativo, além de ser uma política pública com a participação e o controle social.

4.2- Formulação da Política

O Programa Trabalho Doméstico Cidadão foi desenvolvido como experiência piloto, no período de 2005-2007, a partir de uma iniciativa de concentração social envolvendo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a Secretaria Especial de Política Pública para Mulheres (SPM), a Secretaria Especial de Política de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Em abril de 2005, estas instituições assinaram um Protocolo de Intenção que orientou a atuação de cada uma delas na construção de uma proposta integrada de capacitação para as trabalhadoras domésticas, incluindo a qualificação profissional e social, aliada à elevação de escolaridade e ao fortalecimento da organização sindical. Ao longo de 2005, essa proposta foi gestada, agregando ações de intervenção em política pública, visando ampliar o acesso das trabalhadoras domésticas a programas que promovessem os direitos humanos e o combate à violência doméstica, moradia e saúde,

além de abordar os temas de combate ao trabalho infantil doméstico, ampliação dos direitos trabalhistas da categoria e acesso à previdência social. A proposta do Plano Setorial de Qualificação (PLASENQS⁹)- Trabalho Doméstico Cidadão foi submetida à representação das trabalhadoras doméstica em duas oficinas de validação e lançada oficialmente em novembro de 2005.

O programa contou com a participação do Plano Nacional de Qualificação-PNQ, que foi o espaço escolhido para sediar as ações no âmbito do trabalho doméstico, sendo este plano financiado com recurso do Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT e administrado pela Secretaria de Política Pública de Emprego do MTE.

O PNQ desde seu lançamento, em julho de 2003, já tinha inovado ao incluir a trabalhadora doméstica como público prioritário das ações de qualificação social e profissional. Mas, foi, em outubro de 2004, com o advento do PLANSEQS, que surgiu a oportunidade de desenvolver ações mais abrangentes. O PLASENQS exige a participação dos atores sociais, com criação de uma comissão de concentração para a construção e detalhamento do plano, além de contar com a participação da FENATRAD e Sindicatos filiados (Bahia, Pernambuco, Sergipe, São Luiz, Rio de Janeiro, São Paulo e Campinas-SP), além do poder Público, MTE, Ministério da Educação e OIT.

A partir do PLANSEQS foi formulado o Programa Trabalho Doméstico Cidadão, que buscou conhecer a realidade das trabalhadoras domésticas das localidades em que seria implementado, visando entender o cenário situacional que as beneficiárias das ações enfrentariam e, ao mesmo tempo, adequar os conteúdos programáticos, de forma a colocar em discussão a situação local vivenciada e mobilizar as trabalhadoras em prol de mudanças. Ademais buscou informações sobre horários, data da jornada das trabalhadoras, possíveis locais de realização dos cursos, considerando seus domicílios e as possibilidades de arcar com transporte, entre outras questões. Também, nesse sentido, buscaram fontes de informações oficiais, como dados estatísticos e pesquisas que contemplassem a realidade de regiões, estados e municípios, realizados pelo IBGE, DIEESE, bem como informações nas Secretarias de Política para Mulheres (SPM), dentre outras.

Com intuito de orientar e permitir que as ações desenvolvidas pelo programa de qualificação fossem respostas efetivas às demandas colocadas pelas trabalhadoras foram identificados três tipos de princípios:

⁹ O PLASENQS constitui projetos de qualificação, focalizados e integralizados com outras políticas públicas de trabalho, renda, educação e desenvolvimento. (OIT, 2011)

- Princípio Institucional - contempla o reconhecimento das trabalhadoras domésticas como público prioritário e sua participação em todas as etapas do programa, desde a elaboração até a avaliação final. Este princípio pode ser operacionalizado por meio da realização de reuniões e audiências públicas com a participação das trabalhadoras, com possibilidade de efetivamente participarem das decisões referentes aos programas.

- Princípio Político-Pedagógico – traz o contexto em que as ações de qualificação ocorrerão, ou seja, a integração entre a qualificação social e profissional, elevação de escolaridade e ações de intervenção social, levando em conta a história e o processo de mobilização das trabalhadoras domésticas, buscando que o conhecimento formal se entrecruze com os saberes das trabalhadoras. A valorização do saber construído pelas trabalhadoras em sua vivência permite fortalece-las como sujeitos individuais e, assim, empoderá-las. As ações de qualificação devem ser espaços de promoção da organização, debate e aprendizado das trabalhadoras; isto é, emancipação.

- Princípios Conceituais do Programa, que trazem as linhas dos conteúdos a serem trabalhados nas qualificações e que concretizam os princípios anteriores. Entre estes, se colocam questões, como, o Trabalho Decente, noção fundamental da OIT; o Empoderamento e a Participação Social, utilizando a qualificação profissional e social e a educação, como instrumentos de mudanças; o respeito à Identidade e Cultura, reconhecendo o valor social e histórico do trabalho doméstico; e a elevação da Qualidade de Vida dessas trabalhadoras (SEPPIR, 2009).

O trabalho doméstico cidadão é uma política pública federal, cabendo ao governo federal a propositura da política, em especial na determinação das competências dos grupos e órgãos da administração pública e das dotações orçamentárias destinada ao programa, assim como a prestação de contas perante os órgãos de controle.

Destaca-se também o FENATRAD ou os Sindicatos, que são os mais qualificados para indicar o público alvo da política pública e também acompanhar a formulação e execução do programa.

4.3- Implementação da política

O Trabalho Doméstico Cidadão é uma ação governamental em diversas frentes, cujo objetivo é valorizar o trabalho e a trabalhadora doméstica, rumo a uma política de

Estado, tendo sido previstas sucessivas ampliações para torná-lo uma política permanente. O programa tem um perfil diferenciado de outras políticas pela participação do grupo beneficiário em todas as suas etapas, a categoria das trabalhadoras domésticas, assim como os/as parceiras/os e instituições executoras, que acabam tendo uma responsabilidade compartilhada quanto à gestão do programa.

O programa foi dividido em duas fases, sendo a primeira fase implementada, nos anos de 2005 – 2007, constituindo um projeto piloto realizado em sete cidades, que foram: Salvador, Recife, Campinas, São Paulo, São Luís, Aracajú e Rio de Janeiro. Nesse período de 12 meses, foram beneficiadas 350 trabalhadoras domésticas, das quais 210 receberam ações de qualificação social e profissional, articulada à elevação de escolaridade (nível fundamental), com carga horária de 1600 horas distribuídas em 04 módulos integrados, sendo 1200 horas presenciais e 400 horas não presenciais. Além disso, 140 trabalhadoras domésticas receberam ações de qualificação para o fortalecimento da organização sindical, com carga de 200 horas, sendo 140 horas presenciais e 60 horas não presenciais.

Ainda, na primeira fase, o programa foi dividido em três subprojetos, que tinham o intuito de operacionalizar os princípios, sendo eles: a) Subprojeto I- Qualificação Social e Profissional e Elevação de Escolaridade, onde foram trabalhados os temas de identidade e cultura, trabalho decente, participação, empoderamento e qualidade de vida. b) No subprojeto II foi trabalhado o fortalecimento da organização e representação sindical das trabalhadoras, com o objetivo de possibilitar melhores intervenções políticas e sindicais e, ao mesmo tempo, capacitar organizações sindicais para o pleno exercício dessa atividade. c) E, no subprojeto III, trata-se sobre a Intervenção nas Políticas Públicas, que teve como objetivo principal a capacitação das trabalhadoras domésticas para contribuir na ampliação e aperfeiçoamento das Políticas no País, em especial, aquelas direcionadas para o grupo, em questão.

Observa-se que os subprojetos têm como objetivos a educação, trabalho e desenvolvimento e seus impactos, a partir de dados e análise da desigualdade de gênero e raça no mundo do trabalho; trazem referenciais de gênero, raça/etnia e trabalho decente para as ações de qualificações; fortalecem elementos de reflexão sobre aspectos da discriminação racial e de gênero que atingem, especialmente, pessoas negras e mulheres, contribuindo para mudança de olhar e, conseqüentemente, para a melhoria da qualidade de abordagem da questão; reconstroem a história de trabalho das mulheres e a história de trabalho da população negra, com recorte regional e enfoque crítico na

divisão sexual dos papéis; além de buscar o fortalecimento das organizações de trabalhadoras domésticas (MTE, 2006).

Com relação ao momento de execução das ações de qualificação contextualizadas nos princípios e subprojetos elencados no programa, pode-se observar a capacitação de formadores/as, tanto para as modalidades presenciais e/ou à distância. Para tanto, o governo federal contratou consultorias especializadas para o acompanhamento pedagógico, análise do programa, elaboração do material didático-pedagógico e execução dos cursos de formação dos formadores/as, visando possibilitar o afinamento dos profissionais envolvidos e manter, ao longo do processo, a integração da política em âmbito nacional.

Já a seleção das alunas e formação das turmas se deu através dos sindicatos, envolvendo as próprias sindicalistas, como também as trabalhadoras domésticas na ativa. Os critérios para seleção das alunas foram diversos, relacionando-se, por exemplo, com a renda familiar, de forma a atender aos interesses da categoria.

A divulgação do curso constitui um importante instrumento para o sucesso do programa. Por isso, vários meios de comunicação foram utilizados para publicizar os eventos relacionados aos cursos, como, por exemplo, programa de rádio e televisão locais em diversos horários.

O trabalho doméstico cidadão foi desenvolvido a partir de turmas pequenas para preservar a qualidade dos debates, sendo que a primeira edição do programa ganhou contornos práticos. Cada um deles compreendeu 400 horas-aula, num total de 1600, sendo que os laboratórios socioculturais e as ações de intervenções, de acordo com o cronograma, que foi debatido e dimensionado nas primeiras aulas com as alunas (SEPPPIR, 2009).

Na segunda fase do programa, o componente da elevação de escolaridade ganhou destaque com a criação da Câmara Interinstitucional Setorial do Trabalho Doméstico Cidadão, no âmbito da Secretaria de Educação Profissional Tecnológica-SETEC, do Ministério da Educação. A finalidade principal foi trabalhar o componente relativo à elevação de escolaridade, com foco em trabalhadoras ligadas à Rede Nacional de Certificação e Formação Inicial e Continuada (REDE CERTIFIC). As ações foram executadas em uma fase piloto com Institutos Federais de Educação Ciência e Tecnologia, em quatro unidades federativas: Bahia, Distrito Federal, Santa Catarina e Rio de Janeiro.

Dentro da segunda fase foram desenvolvidas ações de Qualificação Social e Profissional-QSP, no âmbito do Plano Nacional de Qualificação- PNQ, voltado para trabalhadoras domésticas, a fim de contribuir para a melhoria da qualidade de vida do trabalho (QVT), articuladas com a elevação de escolaridade no âmbito do ensino fundamental. As ações foram realizadas em treze unidades federativas, a saber: Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rondônia, Santa Catarina, Sergipe e São Paulo.

Para o desenvolvimento de programas de qualificação em estados e municípios, foram buscados tanto recursos federais quanto locais. É importante destacar que o Plano Setorial de Qualificação- Trabalho Doméstico Cidadão (PlanSeQ- TDC) ou o Programa TDC, que integra o Plano Nacional de Qualificação (PNQ), foi executado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

4.4- Avaliação do Programa

Em 2008, segundo o IBGE, o contingente de trabalhadores domésticos remunerados somava 6.626 mil pessoas, das quais 93,6 eram mulheres, na maioria, negras. Ainda de acordo com o instituto, 76% recebiam até um salário mínimo, apenas 23% possuíam Carteira de Trabalho assinada e quase 60% eram analfabetas. É o segmento que garante a inserção ocupacional de 15,5% das mulheres que trabalham, apenas sendo superado pelo setor de Educação, saúde e Serviços Sociais, segmento que reúne 16,8% das ocupadas e pelo Comércio e Reparação, onde estão 16,2% das trabalhadoras (GIUBERTTI, 2010)

O trabalho doméstico é pautado pela informalidade e, aproximadamente, 75% desses trabalhadores não possuem carteira de trabalho assinada, sendo assim, pode-se afirmar que as ações governamentais não priorizam esse segmento ocupacional e que as ações no âmbito dessa categoria têm sido muito tímidas e pontuais.

O programa Trabalho Doméstico Cidadão foi desenvolvido entre os anos de 2005 e 2007, encontrando-se em fase de execução; mas, analisando a primeira fase (2005-2007) foi possível observar vários avanços, como:

- Programa de governo construído entre Ministérios, Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas, Sindicatos, Organização Internacional do Trabalho, ou seja, um programa integrado com foco na qualificação da empregada doméstica;

- Valorização do trabalho doméstico em direção a uma política de Estado;
- Acesso da categoria das trabalhadoras domésticas a um programa de governo;
- Qualificações sociais e profissionais, aliadas à elevação de escolaridade das trabalhadoras domésticas (ensino fundamental);
- Acordo de Cooperação firmado com Caixa Econômica Federal- CEF, para promover à construção de casas populares destinadas às trabalhadoras domésticas em articulação com o Ministério das Cidades;
- Construção do primeiro condomínio na cidade de Lauro de Freitas- BA;
- Realização da campanha de valorização e incentivo à formalização do trabalho doméstico;
- Sanção da Lei 11.324, de 19/07/06, que incentiva a formalização do trabalho doméstico (desconto no imposto de renda para quem emprega trabalhadora doméstica com carteira assinada);
- Realização de Mesa de Negociação Interministerial para discutir a necessidade de promover avanços na legislação sobre o trabalho doméstico, abordando fundamentalmente a questão do pagamento obrigatório do FGTS e a inclusão do Programa Trabalho Doméstico Cidadão, como uma ação do Plano Plurianual (PPA), no período de 2008-2011;
- Inclusão de ações voltadas para a continuidade da implementação do Programa Trabalho Doméstico Cidadão, no PPA 2008-2011.

Considerando os direitos conquistados e a legislação pertinente à categoria, destacam-se: A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de nove de março de 1973, que dispõe sobre a profissão do (a) empregado (a) doméstico (a), conceituando e atribuindo-lhe direitos. A Constituição Federal de 1988, por sua vez, concedeu outros direitos sociais aos (as) empregados (as) domésticos (as), tais como: salário-mínimo; irredutibilidade salarial; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; licença-paternidade; aviso-prévio; aposentadoria e integração à Previdência Social

Com a edição da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006, que alterou artigos da Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, os trabalhadores domésticos firmaram direito a férias de 30 dias, obtiveram a estabilidade para gestantes, direito aos feriados civis e

religiosos, além da proibição de descontos de moradia, alimentação e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho.

Outra mudança significativa para incrementar a formalização dos vínculos dos empregados domésticos foi à dedução no Imposto de Renda Pessoa Física de 12% do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Esta dedução é garantida sobre o valor do recolhimento referente a um salário mínimo mensal de um doméstico, incluindo a parcela de 13º e 1/3 de férias. Também foi permitido ao empregador recolher a contribuição referente à competência de novembro de cada ano até o dia 20 de dezembro, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário, utilizando-se de um único documento de arrecadação (GPS).

Apesar dos avanços, algumas dificuldades ainda necessitam ser superadas, como: a participação mais efetiva de outros órgãos do Governo Federal nas ações do programa; superação dos obstáculos de acesso das trabalhadoras às ações do programa; inclusão do programa nas redes de Educação de Jovens e Adultos- EJA, do Ministério de Educação- MEC.

Indica-se a continuidade do programa com as mesmas Diretrizes Curriculares e Metodológicas, com adequação do material didático específico construído, a partir da realidade das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, que continue considerando as temáticas de gênero, raça/etnia e geracional, intensificando e ampliando as ações na direção do resgate do valor social do trabalho doméstico e a cidadania das pessoas que exercem esta profissão, envolvendo a organização e a representação da categoria em sua gestão política e pedagógica.

Com vistas a aprimorar o programa, bem como intensificar e ampliar as ações na direção do resgate social do trabalho doméstico e a cidadania das pessoas que exercem esta profissão, em 2008, foi lançado um novo edital (2ª fase), tendo por objetivo qualificar profissional e socialmente 2.100 (dois mil e cem) trabalhadores domésticos, distribuídos em 13 estados mais o Distrito Federal, envolvendo os cursos oferecidos pelo PLANSEQ - Trabalho Doméstico Cidadão, que são destinados a: cuidador de crianças e idosos; arrumadeira; cozinha básica regional e étnica. Tais opções deve-se ao fato de que o trabalho doméstico é executado em domicílio privado, incluindo atividade, como: cozinheiras, governantas, babás, lavadeiras, vigias, motoristas, jardineiros, acompanhantes de idosos, caseiros, entre outras (GIUBERTTI, 2010).

Além do programa de qualificação, PLANSEQ-Trabalhador Doméstico, desenvolvido no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, cabe destacar outras

atividades desenvolvidas por este Ministério, voltadas aos trabalhadores brasileiros, e que também alcançam o público dos trabalhadores domésticos, a saber: concessão do seguro desemprego ao trabalhador doméstico e intermediação de mão de obra, realizada pelo Sistema Nacional de Emprego, por meio do qual objetiva-se (re) colocar os trabalhadores domésticos no mercado de trabalho (GIUBERTTI, 2010).

Conforme o guia para programas de qualificação para as trabalhadoras domésticas, o monitoramento e avaliação fazem parte do ciclo de desenvolvimento do programa de qualificação, sejam estes no âmbito de uma política pública ou uma ação dos atores sociais. Tal exigência possibilita uma constante avaliação da eficiência e efetividade das ações, mesmo que ainda em curso, contribuindo para promover boas práticas. O monitoramento funciona como um processo de retroalimentação da política pública/programa e pode influenciar substancialmente políticas públicas/programas futuros com o mesmo foco. Como os programas são desenvolvidos em um espaço de controle e diálogo social, os atores sociais envolvidos, portanto, fazem parte dos processos de monitoramento e avaliações.

Segundo informações do “Boletim do trabalho doméstico tem valor”, o Governo não se envolveu com o programa Trabalho Doméstico Cidadão; ou seja, não teve nenhum “tostão” executado até o mês de outubro de 2008. Entretanto, mesmo sem execução do programa, as trabalhadoras domésticas, FENATRAD e organizações parceiras seguem negociando com o Governo para que os compromissos sejam cumpridos. Portanto, é importante saber o que impossibilita a execução de um programa tão significativo (LIMA, 2008, p. 01).

Ainda, de acordo com o Boletim, o programa teve previsão original, no Orçamento de 2008, de R\$7,2 milhões de reais. Durante o ano, o montante de recurso autorizado para gastar foi reduzido para R\$ 5,2 milhões. Segundo o Sistema de Acompanhamento da Execução do Orçamento Público Federal, disponibilizado pelo Senado Federal e conhecido como SIGA Brasil, até outubro nada tinha sido gasto.

As trabalhadoras domésticas e outras mulheres, consideradas em “situação de alta vulnerabilidade” dentro do PNPM foram inteiramente desconsideradas pelo governo federal, em 2009. Dos R\$ 3 milhões autorizados para qualificação social e profissional desse público, nada foi liberado para execução. As perspectivas para 2010 não foram animadoras para essas mulheres. O Orçamento deste ano reservou pouco mais de R\$ 3 milhões; mas, a julgar pelo comportamento do governo, a carência dessa área vai continuar. Assim, nesse campo houve um retrocesso, uma vez que, em 2007,

dos R\$ 9 milhões previstos, quase tudo foi efetivamente aplicado no Programa Trabalho Doméstico Cidadão; enquanto que, no ano de 2008, as dotações orçamentárias foram reduzidas e praticamente nada foi executado (CABRAL, 2009, p. 06).

Segundo Rodrigues (2011, p. 25), para que as políticas públicas transformem uma sociedade é preciso: atores políticos com capacidade para diagnosticar e analisar a realidade social, econômica e política em que vivem, além de negociar de forma democrática com os diferentes atores envolvidos no processo. “Tudo isso envolve habilidades para gerenciar complexidades (em cenários de incertezas e turbulência, por exemplo) e conseguir colaboração de todos os que estão envolvidos na implementação de determinadas ações de governo”.

Ocorre que tal fato não está explícito no programa Trabalho Doméstico Cidadão, uma vez o governo não disponibilizou recursos para prosseguimento do programa, ou melhor, cabe-nos questionar até que ponto esse programa atende ao jogo de interesses do governo para viabilizar seu prosseguimento? O programa está paralisado ou foi extinto?

Segundo Secchi (2010), a extinção da política pública/programa depende de janelas de oportunidades, que poderão ser vislumbradas no caso, por exemplo, de reformas ministeriais, mudança de mandato executivo e legislativo e aprovação de orçamentos, em que referidas políticas são visivelmente inócuas, podendo ser extintas ou substituídas por outras.

No caso específico do Programa Trabalho Doméstico Cidadão, tendo com base a tese de Francisca Elenir Alves (2013), intitulada “De Escrava a cidadã: Educação, trabalho e emancipação das trabalhadoras domésticas”, que objetivou “entender a realidade de um grupo de trabalhadoras domésticas, educandas egressas do Programa Trabalho Doméstico Cidadão, em termos de elevação de escolaridade e qualificação profissional, os resultados evidenciaram o sentimento das mulheres que ali haviam cursado o ensino, seus medos, suas dificuldades, e suas alegrias; enfim, todos os benefícios que a qualificação havia trazido àquelas domésticas (ALVES, 2013, p. 9). Os dados da pesquisa permitiram concluir que o programa significou uma conquista, apesar das dificuldades de negociação, com o Ministério da Educação, no que concerne à ampliação e continuidade do PTDC (Programa Trabalho Doméstico Cidadão), assim como preocupação para que o mesmo não seja desvirtuado ou extinto, conforme relato a seguir apresentado:

“Neste contexto, apesar dos poucos avanços nas negociações com o Ministério da Educação, visando à ampliação e à continuidade do PTDC, as trabalhadoras domésticas, organizadas na FENATRAD, acreditam que a existência de um programa especificamente orientado para a categoria constituiu-se em uma conquista. Assim, as trabalhadoras domésticas acreditam na proposta e têm se articulado e atuado incessantemente para que o programa não seja desvirtuado ou extinto. O fato de este ser um programa construído por e para as trabalhadoras domésticas tem, ao final, se revelado como uma de suas maiores virtudes (ALVES, 2013, p.147)”.

Segundo Alves (2013, p.144), o Programa Trabalho Doméstico Cidadão foi “muito importante na vida das trabalhadoras que, após um processo de avaliação da aprendizagem, receberam seus certificados, além de contribuir para a elevação na autoestima, qualidade de vida, fortalecimento e aperfeiçoamento da qualificação profissional”.

Embora o programa tenha sido uma conquista para o seguimento trabalhador doméstico, está ocorrendo um desequilíbrio entre os fluxos de oportunidades da política pública, levando à sua paralisação. Ou seja, a pressão política é limitada, que, conjugada às restrições macroeconômicos do país, podem levar a extinção do referido programa.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou descrever o trabalho doméstico remunerado, com foco na análise do Ciclo Político do Programa Doméstico Cidadão. Nessa perspectiva, a noção de trabalho decente teve importância fundamental, estando dentre suas metas a construção dessa condição de trabalho, principalmente quando se busca criar uma política pública voltada para tal categoria de trabalhadores.

Para análise do referido programa, foi feito um estudo no ciclo da política pública, que decorre da consideração de que as etapas de uma política correspondem a uma ordem de elementos do processo político-administrativo, que podem ser investigadas, no que diz respeito aos seus atores, às relações desenvolvidas, seus recursos de poder, às redes políticas e sociais e às práticas que se encontram tipicamente em cada fase; buscando, dessa forma, compreender como se dá o seu desenvolvimento e como foi que o trabalho doméstico entrou para a agenda política internacional.

Observou-se a atuação expressiva da OIT, que buscou ver no trabalho doméstico uma forma de tornar essa atividade mais digna e condizente com a realidade vivida por essa categoria de trabalhadores, a fim de considerá-la como trabalho decente. Ou seja, na primeira etapa do programa uma rede de atores sociais mobilizou-se

pressionando a implementação do programa, visando proporcionar às empregadas domésticas uma maior visibilidade, empoderamento e reconhecimento social.

Entretanto, apesar da importância social dessa categoria profissional e da relevância do programa, o mesmo saiu da agenda política. Surge, portanto uma incógnita; isto é, cabe-nos questionar até que ponto esse programa atende ao jogo de interesses do governo para viabilizar seu prosseguimento? O que levou à paralisação do programa? Pode-se afirmar que o mesmo foi extinto?

Conclui-se que o processo de identificação e reconhecimento do problema, centrado na melhoria da qualidade de vida das empregadas domésticas, por meio da qualificação social e profissional, envolve um jogo de interesses, necessitando de maior mobilização e pressão dos sindicatos e demais atores políticos para que o programa saia do “estado de coisas” e se incorpore ao fluxo político.

6-REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, F.E. **De Escrava a Cidadã: Educação, Trabalho e emancipação das Trabalhadoras Domésticas**. 2013. 240 f. Tese, Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, 2013.

ARRETCHE, Marta. Tendências no estudo sobre avaliação. In: RICO, Elizabeth. **Avaliação de Políticas: uma Questão em Debate**. São Paulo: Cortez Editora; IEE/PUC/SP, 1998. p.29-39.

BAPTISTA, T. W. F.; REZENDE, M. A ideia de ciclo na análise de políticas públicas. In MATTOS, R. A.; BAPTISTA, T. W. F. **Caminhos para análise das políticas de saúde**, 2011. p.138-172.

CABRAL, GILDA. Domésticas são esquecidas. **Jornal Fêmea**. Brasília/DF. Dezembro 2009. Nº. 163, p 1-12. Disponível em <<http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-deapoio/publicacoes/mulher/femea163.pdf>> acessado em 23/02/2017

CFEMEA. Boletim trabalho doméstico tem valor. **CFEMEA**, 2008, nº. 2. Disponível em<http://www.cfemea.org.br/images/stories/boletins/boletim_trabalho_domestico_02.pdf> Acessado em 23/02/2017

GIUBERTTI, Adriana Maria. O trabalho Doméstico e o Ministério do Trabalho e Emprego. **Observatório Nacional do Mercado de Trabalho**. 2010 p. 1-6. Disponível em<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812B8D19D2012BA5C78973393E/O_trabalho_domestico_MTE_2010.pdf> Acessado em 23/02/2017

IPEA. 2016. **Nota Técnica nº. 60** – Mercado de Trabalho Conjunturas e análise. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/160509_bmt60.pdf> Acessado em 23/02/2017.

LIMA, Daniela. O governo não executou o Programa “Trabalho Doméstico Cidadão”. **Boletim Trabalho Doméstico tem Valor**. n.º. 2, p. 1-4. 2008.

MASCARENHAS, L.S. **A novel legislação do emprego doméstico e a busca por igualdade de Direitos**. 2013. 59 f. Monografia, Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, DF, 2013.

MEDEIROS, M. N.S, RODRIGUES, P. M.M. A extensão de mais Direitos Trabalhistas aos empregados domésticos e as perspectivas de desemprego da categoria: um olhar sobre os impactos da PEC 66/2012. **Revista A Barriguda**, Campina Grande, v. 1, n. 4, p. 38- 58, 2014.

OIT. **Trabalho doméstico ocorre na Conferência Internacional do Trabalho de 2011**. Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229496.pdf> acessado em 23/02/2017

Guia para programas de qualificação para as trabalhadoras domésticas / Organização Internacional do Trabalho (OIT); Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Mais Trabalho Decente para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos no Brasil. OIT. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/doc/trabalho_domestico_40.pdf> acessado em 23/02/2017

Guia para programas de qualificação para as trabalhadoras domésticas / Organização Internacional do Trabalho (OIT) ; Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho. - Brasília: OIT, 2011. Disponível em <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/pub/gtd%20guia%20qualificacao%20trabalho%20domestico_747.pdf> Acessado 23/02/2017.

Ratificação da Convenção Coletiva 189 sobre trabalhadora e trabalhadores Domésticos. 2011. Disponível em <file:///C:/Users/Davi/AppData/Local/Temp/notas_oit_%208_797.pdf> Acessado em 23/02/2017.

Agenda Nacional do trabalho decente. OIT, 2006. Disponível em <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabalho_decente_536.pdf> acessado em 23/02/2017

Convenções não Ratificadas. Disponível em <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm> Acessado em 26/05/2017

PORTAL DO BRASIL. **Trabalho doméstico é a ocupação de 5,9 milhões de brasileiras**. 2016. Disponível em <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e->

justica/2016/03/trabalho-domestico-e-a-ocupacao-de-5-9-milhoes-de-brasileiras>
Acessado em 23/02/2017

RODRIGUES, Marta M. Assumpção. **Políticas Públicas**. São Paulo: Publifolha, 2011. Disponível em <: <http://www.portalconscienciapolitica.com.br/ci%C3%Aancia-politica/politicas-publicas/>> acessado em 24/11/2015.

RUA, Maria das Graças. **Políticas públicas**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2009. 130p.

SANCHES, Solange. **Trabalho doméstico**: Desafios para o trabalho decente. Estudos Feministas, Florianópolis, v.17, n. 3 p. 879-888, 2009.

SANTOS, Judith Karine Cavalcanti. **Quebrando as correntes invisíveis**: Uma análise crítica do trabalho doméstico no Brasil, 2010, 85f. Dissertação (Mestrado em Direito, Estado e Constituição) Universidade de Brasília Faculdade de Direito, Brasília-DF, 2010

SECCHI, Leonardo. Políticas Públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos. São Paulo, Cengage Learning, 2010

SILVA, M.B. Patroas e Empregadas Domésticas em Campos dos Goytacazes: uma relação delicada. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 10. Desafios atuais do feminismo. **Anais Eletrônicos**, Florianópolis, 2013.

SOUZA, Celina. Política Pública: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 8, nº 16, p. 20-45, 2006.

**IV- ARTIGO 3: OPERADORES DO DIREITO E SUAS
PERCEPÇÕES SOBRE A NOVA LEI DA EMPREGADA
DOMÉSTICA**

OPERADORES DO DIREITO E SUAS PERCEPÇÕES SOBRE A NOVA LEI DA EMPREGADA DOMÉSTICA

RESUMO

O trabalho doméstico é uma atividade que apresenta os resquícios da escravidão e da discriminação contidos em sua concepção histórica. A sua legislação regulamentadora se desenvolveu gradativamente chegando aos dias atuais onde a Emenda Constitucional 72/2013 e a Lei Complementar 150/2015 ampliaram seus direitos, na tentativa de equipará-los aos dos demais trabalhadores, como previsto na Constituição Federal de 1988. O objetivo do estudo foi analisar a nova lei da doméstica, considerando as percepções dos operadores do direito sobre seus avanços e consequências na vida do trabalhador. Para desenvolver o estudo foi feita uma pesquisa bibliográfica, tendo como bases de dados do Portal de Periódicos CAPES/MEC, Scientific Electronic Library Online (SciELO), GOOGLE ACADÊMICO, cujos dados foram complementados com uma entrevista semiestruturada junto a advogados, juízes e professores na área trabalhista da cidade de Viçosa/MG. Para análise dos dados foi feito uso do ALCESTE. Os resultados evidenciaram a importância do reconhecimento dos novos direitos para a categoria de doméstico, interferindo na qualidade de vida do trabalho e na relação patrão e empregado, bem como na formalização da empregada doméstica com aumento da informalidade. Conclui-se que a situação financeira atual do país e do empregador, reflete no tipo de vínculo empregatício, direitos trabalhistas e segurança laboral da empregada doméstica, em função dos custos do novo contrato empregatício.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho doméstico, Nova lei, Operadores do direito.

ABSTRACT

Domestic work is an activity that presents the remnants of slavery and discrimination contained in its historical conception. Its regulatory legislation has developed gradually to the present day where Constitutional Amendment 72/2013 and Complementary Law 150/2015 have extended their rights, in the The aim of the study was to analyze the new domestic law, considering the perceptions of the operators of the law on their advances and consequences in the life of the worker. In order to develop the study, a bibliographic research was carried out, using as databases of the Portal of Periodicals CAPES / MEC, Scientific Electronic Library Online (SciELO), GOOGLE ACADEMMICO, whose data were complemented with a semistructured interview with lawyers, judges and teachers in the Labor area of the city of Viçosa / MG. ALCESTE was used to analyze the data. The results evidenced the importance of the recognition of the new rights for the category of domestic, interfering in the quality of life of the work and in the relation employer and employee, as well as in the formalization of the domestic maid with increased informality. It is concluded that the current financial situation of the country and the employer, reflects in the type of employment relationship, labor rights and labor security of the domestic maid, according to the costs of the new employment contract.

KEY WORDS: Domestic work, New law, Operators of law.

1- INTRODUÇÃO

Para Barros (2012, p.43), o “trabalho humano desde muito tem carregado consigo uma carga valorativa negativa, com sentido de penosidade, entretanto, nem sempre foi assim”. As pessoas também têm buscado no trabalho uma fonte de sustento e manutenção, além de melhorar intimamente os atributos da pessoa humana, como honra, dignidade, dentre outros.

Com relação ao trabalho doméstico observa-se que a legislação ensejadora de seus direitos tem-se construído ao longo dos tempos, de forma progressiva; ou seja, lentamente tenta-se desconstruir os resquícios da escravidão e da discriminação contidos em sua concepção histórica.

Especificamente, quanto ao trabalho doméstico no Brasil, constata-se que o mesmo vem passando por um processo de mudanças em função da Emenda Constitucional nº 72, que alterou o parágrafo único da Constituição Federal de 1988, ampliando os direitos dessa categoria, buscando equipará-los aos demais trabalhadores urbanos e rurais. Acrescenta-se que os outros direitos foram regulamentados pela Lei Complementar nº 150/2015 (ARAÚJO, 2015, E-SOCIAL 2016).

Autores, como Mascarenhas (2013) e Avelino (2010), entendem que os novos direitos acrescidos às empregadas domésticas poderão gerar desemprego e aumentar a informalidade dos serviços domésticos, tendo em vista que a família empregadora pode não ter condições para arcar com os custos do novo contrato trabalhista. Para reafirmar esse entendimento, o IBGE (2017) divulgou dados que mostram que, de 2013 para 2014, houve uma redução no percentual de pessoas que trabalham com carteira assinada de 64,3% para 57,9%, assim como no contingente de trabalhadores domésticos de 32,8% para 27,2%.

A problemática do estudo consiste em analisar o fato de que o trabalho doméstico apresenta grandes marcas de vínculos informais, como no caso de diaristas, que trabalham em várias casas, sendo uma ou mais em cada dia, sem nenhuma proteção, bem como as mensalistas¹⁰, que trabalham sem registro em sua carteira; ou seja, o

¹⁰ As mensalistas no caso, seriam as empregadas domésticas, que prestam “serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei” (artigo 1º da Lei Complementar 150).

trabalhador doméstico enfrenta situações de precariedade laboral, sem direitos trabalhistas, que são fatos que agravam a instabilidade dessa profissão.

Para reflexão sobre essa problemática, a pesquisa foi estruturada da seguinte forma: no referencial teórico, buscou-se entender o significado de “trabalho, trabalho doméstico e trabalho informal” a partir de autores, como Bom Sucesso (1997), Hirata e Zarifian (2003), Kergoat (2003), Bruschini (2003), Albornoz (1987), Rodrigues (1998), Bortolaia (1998). Acrescenta-se também os autores Hirata e Kergoat (2003), que fazem uma análise do significado e conceito do trabalho a partir da divisão sexual do trabalho; ou seja, a divisão do trabalho decorria das relações sociais do sexo, cabendo ao homem a destinação da esfera produtiva e à mulher a esfera reprodutiva.

Além disso, procurou-se associar esse referencial teórico com as questões polêmicas relacionadas à Emenda Constitucional nº. 72/2013, que garantiu à categoria dos trabalhadores domésticos novos direitos na tentativa de equipará-los aos demais profissionais, tanto do meio urbano quanto rural. Tais polêmicas, suscitadas por Avelino (2011), Mascarenhas (2013), Medeiro e Rodrigues (2014), giraram em torno dos novos direitos concedidos aos domésticos, que poderiam onerar o orçamento familiar da classe empregadora e, com isso, seria gerado desemprego, informalidade e a preferência pelo trabalho da diarista.

Medeiros e Rodrigues (2014) abordaram os posicionamentos favoráveis e desfavoráveis sobre o tema, utilizando como embasamento favorável o entendimento da Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Delaíde Miranda Arantes, que mostra as vantagens da lei, no sentido de que não geraria demissões. Tal percepção é contrária ao do Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Fernando Rios Neto, que acredita que tais direitos e suas formalidades trarão maior onerosidade e diminuirão a capacidade de empregabilidade pela classe média.

Posteriormente a essa discussão teórica, procurou-se examinar as percepções dos operadores do direito (juizes, advogados, professores) da cidade de Viçosa/MG, a respeito da nova lei da empregada doméstica, em especial, suas implicações sobre a relação patrão e empregado.

2- OBJETIVO GERAL

Analisar a nova lei da doméstica, considerando as percepções dos operadores do direito sobre seus avanços e consequências na vida do trabalhador.

3- REVISÃO DE LITERATURA

3.1- Trabalho, Trabalho Doméstico, Trabalho Informal

A palavra “trabalho”, de acordo com a cultura e época, pode apresentar diversos significados que, embora pareça compreensível, como uma das formas elementares de ação dos homens, o seu conteúdo oscila, às vezes, carregado de emoção, lembrando dor, tortura, aflição e fardo, mas que se caracteriza como “operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura” (ALBORNOZ, 1987, p.8).

Segundo Hirata e Zarifian (2003), os postulados da economia política clássica buscavam enobrecer o trabalho, considerando-o uma virtude por estar na origem da produção material da vida humana; embora, posteriormente, tenha reconquistado seu antigo significado, pois, sob o jugo do assalariamento, seria considerado sinônimo de constrangimento e sofrimento para quem o realizasse.

De acordo com Bom Sucesso (1997, p. 7), “a palavra trabalho, vem do latim *tripalium*, referindo-se a instrumento de tortura utilizado para punir criminosos que, ao perderem a liberdade, eram submetidos a trabalho forçados”... Nesta origem, “o trabalho era conhecido como algo humilhante e desqualificante”. Ou seja, em muitos casos, o trabalho é entendido como algo “indesejado, como um fardo pesado, que acaba nos impedindo de viver”, como salienta Rodrigues (1998 p. 11):

O trabalho é indesejado, justamente porque na atual sociedade, com muita frequência, ele se configura de uma forma totalmente fragmentada e sem sentido, burocratizada, cheia de normas e rotinas, ou então, cheia de exigências e conflitivo com a vida social ou familiar. Mas, mesmo assim, “ele é importante ou vital para o ser humano”.

Essa importância vital do trabalho para o ser humano é ressaltada por Rodrigues (1998, p.12), ao afirmar que o trabalho ocupa “o vazio existencial e o social, na vida das pessoas, passando a ser uma forma de sublimar necessidade frustradas, derivando daí a sensação de que não se pode viver sem ele”. O trabalho sempre fez parte da vida dos seres humanos. Foi através dele que as civilizações conseguiram se desenvolver e alcançar o nível atual. O trabalho gera conhecimentos, riquezas materiais, satisfação pessoal e desenvolvimento econômico, o que reflete em sua valorização pelas sociedades.

De acordo com Hirata e Zarifian (2003), foi no século XX que o desenvolvimento histórico do conceito de trabalho foi formalmente interpretado quando Danièle Kergoat procedeu a uma desconstrução/construção do conceito de trabalho e

seus significados conexos a partir da problemática da divisão sexual do trabalho, com a introdução do trabalho doméstico e a reprodução.

Para Kergoat (2003, p.01) “divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; esta forma é adaptada historicamente e a cada sociedade”; ou seja, tem como características a destinação dos homens à esfera produtiva e as mulheres à esfera reprodutiva, embora grande parte do trabalho seja realizada pelas mulheres, era considerado invisível e em nome da natureza, do amor e do dever maternal.

Na década de 1970, com a entrada intensiva da mulher no mercado de trabalho houve uma intensa transformação no interior das famílias, trazendo como consequência a ruptura no tradicional modelo de divisão sexual do trabalho, no qual caberiam aos homens as atividades produtivas e às mulheres as reprodutivas, questões trazidas à tona pelos estudos de gênero, como aponta Bruschini (2012). Para tanto, é necessário que se entenda o conceito de divisão sexual do trabalho desenvolvido a partir de dois princípios, na concepção de Danièle Kergoat, citada por Bruschini (2012) :

O conceito de divisão sexual do trabalho, desenvolvido por Danièle Kergoat, implica dois princípios básicos: a imputação aos homens do trabalho produtivo e às mulheres do trabalho doméstico (ou reprodutivo); e, em segundo lugar, a atribuição de valores desiguais a esses trabalhos – de um lado, a valorização da produção (masculina) em detrimento da reprodução (feminina), de outro, a maior valorização do trabalho produtivo masculino em comparação ao trabalho produtivo feminino (BRUSCHINI, 2012, p.266-267).

Essa concepção da divisão sexual do trabalho é repassada às empregadas domésticas, pois o aprendizado dos afazeres da casa, que começou na própria família, se transformou em experiência profissional; ou seja, no trabalho reprodutivo remunerado. O fato é que o emprego doméstico é caracterizado uma das formas de inserção da mulher no mercado de trabalho.

A reflexão sobre a condição feminina leva a pensar no papel da empregada doméstica, uma vez que nas sociedades a responsabilidade das tarefas de cozinhar, limpar e cuidar dos filhos e a satisfação das necessidades da família recaem sobre a mulher. Diante deste entendimento, cabe o seguinte questionamento: Como reagiram as mulheres à invisibilidade do trabalho doméstico?

Observa-se que a indignação das mulheres foi fortalecida através dos movimentos feministas, que questionaram os estereótipos sobre o papel feminino, abrindo novas oportunidades para as mesmas, frente ao mercado, educação e outros setores da sociedade.

Segundo Elizabeth Bortolaia Silva (1998), as mudanças no padrão tradicional de divisão do trabalho entre os gêneros tiveram maior participação nos países industrializados, devido ao fato de uma maior participação feminina no mercado de trabalho.

No final da década de 60 e início da de 70, pesquisas que se tornaram clássicas na literatura sobre o trabalho da mulher, como a de Saffioti (1969) e a de Blay (1978), abordaram essa questão, tornando-se leitura obrigatória nas universidades. O Ano Internacional da Mulher – 1975 – constituiu um marco a partir do qual a produção sobre o tema ganhou maior destaque. A emergência do feminismo como movimento social criou as condições necessárias para a legitimação da condição feminina como objeto de estudo, além de analisar a condição da mulher a partir do seu papel na reprodução da força de trabalho, enfocando o trabalho doméstico (BRUSCHINI, 2006 p.2).

Esse papel feminino na reprodução social é transferido ao serviço doméstico, dentro da concepção de que para o trabalho doméstico as mulheres já estão habilitadas e, portanto, não necessitavam de capacitação técnica, fazendo com que tal atividade se tornasse desvalorizada; permitindo, assim, contratações arbitrárias sem carteira assinada, ou seja, um trabalho caracterizado na informalidade.

Segundo Nunes (2017), trabalho informal é aquele em que não há formalidade; isto é, não há anotação do contrato de trabalho na carteira de trabalho do empregado, acarretando na prática muitas vezes uma forma do empregador burlar a lei, uma vez que tal situação configuraria relação de emprego. Assim, observa-se que a informalidade do trabalho doméstico acarreta a falta do cumprimento dos direitos trabalhistas e também uma menor relação nos laços entre empregado e empregadores.

Diante da situação de precariedade vivenciada pelas trabalhadoras domésticas, foi criada a Proposta de Emenda Constitucional, conhecida como “PEC das Domésticas”, que culminou na Emenda Constitucional nº. 72/2013, que visa atingir uma parcela expressiva de mulheres que trabalham como domésticas e enfrentam todos os dias a diferenciação das normas trabalhistas em relação aos demais trabalhadores.

Entretanto, existem polêmicas sobre a efetividade da Emenda Constitucional nº. 72/2013, considerando seus reflexos sobre a taxa de desemprego e aumento do trabalho informal.

4- PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

4.1-Tipo de pesquisa

Para atender ao objetivo proposto foi realizada uma pesquisa qualitativa, que conjugou pesquisa bibliográfica com entrevistas semiestruturadas, cujos dados foram submetidos à análise estatística pelo software ALCESTE.

Para Campos (2017, p. 03), a pesquisa qualitativa é predominantemente descritiva, onde os dados coletados são mais uma forma de palavras ou figuras do que números; ou seja, os dados incluem entrevistas transcritas, notas de campo, fotografia, produções pessoais, depoimento ou outra forma de documento, onde o pesquisador tenta analisar os a riqueza dos dados coletados, respeitando, no possível, a forma de registro ou transcrição.

Para Vosgerau e Romanowski (2014, p. 167), a pesquisa bibliográfica, tendo como base de dados do Portal de Periódicos CAPES/MEC, *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), GOOGLE ACADÊMICO, permite “organizar, esclarecer e resumir as principais obras existentes, bem como fornecer citações completas abrangendo o espectro de literatura relevante em uma área, podendo contribuir na reformulação histórica do diálogo acadêmico por apresentar uma nova direção, configuração e encaminhamentos”.

4.2-Público Envolvido

A pesquisa envolveu 35 pessoas, que atuam como operadores do Direito, sendo eles 02 juízes, 07 professor/advogado e 26 advogados. Acrescenta-se ainda que do total de entrevistados, em relação ao gênero, tem-se: 60%, equivalendo a 21 participantes do sexo masculino, enquanto 40% (14) pertencem ao sexo feminino. O objetivo foi conhecer as percepções desses operadores sobre as implicações da nova lei do trabalho doméstico no sentido, significado e na qualidade de vida no trabalho (QVT).

4.3- Instrumentos e Forma de Coleta de Dados

Para coleta dos dados, utilizou-se a entrevista semiestruturada. Para Triviños (1987, p. 146), a entrevista semiestruturada tem como característica questionamentos básicos, que são apoiados em teorias e hipóteses relacionados ao tema da pesquisa; ou

seja, em se tratando de tal entrevista, atenção tem sido dada à formulação de perguntas que seriam básicas para o tema a ser investigado (TRIVINOS, 1987, MANZINI, 2017).

Para tanto, foi indagado aos participantes aspectos pertinentes ao objetivo da pesquisa, descritos no Apêndice A, que foram: a) Com relação aos novos direitos trabalhista da empregada doméstica, quais as implicações e percepções de tal direito para a classe beneficiária? E suas percepções?; b) Você considera que a nova lei pode alterar a qualidade de vida do trabalho? Em que sentido?; c) Esses novos direitos trabalhistas podem refletir na relação patrão e empregado? E como o judiciário vê tal situação?; d) A nova lei da empregada doméstica tende aumentar a vinculo empregatício com Carteira de Trabalho assinada para essa categoria de trabalhadores? E como podem refletir no trabalho informal, no caso as diaristas?

Aos entrevistados foi feito o convite pessoalmente em seus escritórios, fórum, Vara do Trabalho, escola, para responder de forma individual, ao roteiro da entrevista, levando em consideração a área de atuação, que no caso em tela, seria a trabalhista.

4.4 Análise dos dados

Posteriormente à coleta de dados, foi feita a transcrição das respostas obtidas e, posteriormente, os dados foram submetidos a análise por meio do *software* ALCESTE (Análise Lexical por Contexto de um Conjunto de Segmentos de Texto), desenvolvido por Reinert, em 1993, que busca “ desvendar o mundo lexical, noção que se revela por meio das palavras usadas na comunicação social” (SARAIVA et al, 2011, p. 67)

Segundo Camargo (2005), o programa informático ALCESTE foi introduzido no Brasil, em 1998, apresentando um interesse particular uma vez que empregava uma análise de classificação hierárquica descendente, além de permitir uma análise lexicográfica do material textual, oferecendo contextos; ou seja, classes lexicais, que são caracterizados pelo seu vocabulário e pelos segmentos de textos que compartilham este vocabulário (IMAGE, 1998 *apud* CAMARGO, 2005, p. 512).

O referido programa permite uma análise lexical quantitativa, que considera a palavra como unidade, oferecendo a sua contextualização no *corpus* ou entrevista. Sendo assim, cada entrevista é composta por conteúdos semânticos, que formaram o banco de dados ou *corpus* analisado pelo Alceste.

Na pesquisa foi realizada uma Análise Hierárquica Descendente, que permite a análise das raízes lexicais e oferece os contextos em que as classes estão inseridas, de acordo com o segmento de textos do corpus da pesquisa (CAMARGO, 2005).

Na análise do programa e, principalmente, na formatação do *corpus*, foi utilizado um único arquivo digitado no *Word for Windows 2007*, salvo no tipo texto-txt. As linhas de comando são digitadas sempre antes de cada conteúdo semântico da entrevista, com o intuito de separar cada Unidade de Contexto Inicial (UCI), que diz respeito às respostas que os entrevistados mencionaram frente à pergunta norteadora. Nas linhas de asteriscos ou de comando são digitadas as variáveis descritivas (número de entrevista, sexo e função).

Durante a análise dos dados, o *software* contempla quatro etapas para organização dos resultados que são: a) Etapa 1, que se caracteriza pela leitura do texto e cálculo dos dicionários, quando o programa reconhece as unidades de contexto iniciais (UCI), realizando a primeira fragmentação do texto, por meio de agrupamento das palavras por radicais. Acrescenta-se que, nessa etapa, o Alceste reformata e divide o corpus em segmentos de tamanho similar, que são as unidades de contexto elementares (UCE); b) Etapa 2, que compreende o cálculo das matrizes de dados e classificação das UCE, que envolve o cálculo de qui-quadrado e medição da importância das ligações em nível de significância de 5%. Essa classificação é feita com base nas frequências das formas reduzidas, quando se aplica o método de classificação hierárquica descendente (CHD); c) Etapa 3, que envolve a descrição das classes de UCE, quando o programa apresenta o dendograma da CHD, ou seja, o programa executa cálculos complementares para cada uma das classes e fornece resultados baseados em cada classe, principalmente, pelo seu vocabulário característico (léxico) e pelas suas palavras com asterisco (variáveis). O programa fornece também outra forma de apresentação, através de uma análise fatorial de correspondência (AFC); d) Etapa 4- que compreende os cálculos complementares, em termo estruturação das UCE em cada classe, estruturação da Classificação Hierárquica Ascendente (CHA) e organização de outras informações, que são exportadas no relatório de análise.

Após os resultados fornecidos pelo *software* Alceste, os dados foram analisados com base na literatura e organizados na forma de tabelas para mostrar a relação de variáveis presentes em cada uma das classes. Posteriormente, selecionaram-se fragmentos do corpus para exemplificar a síntese realizada em cada classe e, assim, refletir sobre as percepções dos operadores do direito sobre a nova lei da empregada

doméstica.

5 –RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre os dispositivos legais referente ao trabalho doméstico e, posteriormente, foi feita uma análise das percepções dos operadores do direito sobre a nova lei da empregada doméstica, fazendo-se uso do software ALCESTE.

5.1-Pesquisa bibliográfica: Polêmicas sobre a Nova Lei da Empregada Doméstica.

A Emenda Constitucional nº. 72/2013 pode ser vista como um grande passo histórico na superação de injustiças, que estão intrinsecamente associadas à questão racial e de gênero. Em uma entrevista, dada à Central Única do Trabalhador (CUT), a ex-doméstica e primeira deputada negra eleita para o Senado Federal, em 1994, e também relatora da proposta que deu origem a PEC, Benedita da Silva, lamentou:

Desde 1888, quando foi decretada a Lei Áurea no Brasil, foram as mulheres negras que seguraram a economia doméstica. Na verdade, estavam livres, mas sem emprego, sem escola, sem moradia, sem lugar para colocar seus filhos. Esse é uma história muito perversa e cruel porque aprenderam na casa grande que tinham de cuidar dos filhos da sinhazinha, com amor e carinho, enquanto seus filhos eram vendidos. Isso foi uma coisa que dinheiro nenhum paga. Evidentemente, essa cultura ficou na sociedade brasileira. Então, todas as vezes que a trabalhadora doméstica vai buscar os seus direitos, o empregador tenta minimizar essa luta, dizendo que as tratam bem, que é uma pessoa da família. Mas essa pessoa da família é relegada a um verdadeiro cubículo, com uma jornada sem hora para acabar, sem folga semanal e remuneração adequada, férias, 13º(CUT, 2016, VIEIRA, 2014 p. 90).

Até a Constituição Federal de 1988, os direitos das empregadas domésticas eram limitados, sendo que, posterior a essa data, foi que tal categoria passou a ter mais respaldo na legislação e, com a Emenda Constitucional nº. 72/2013, seus direitos foram ampliados, de forma a igualar os direitos das empregadas domésticas com os dos demais trabalhadores.

Dentre os direitos previstos para as domésticas estão: Salário mínimo, Jornada de Trabalho, Hora Extra, Banco de Horas, Remuneração de Horas Trabalhadas em viagem a serviço, Intervalo para Refeição e/ou Descanso, Adicional Noturno, Repouso Semanal Remunerado, Feriados Cívicos e Religiosos, Férias, 13º salário, Licença-

maternidade, Vale-Transporte, Estabilidade em razão da gravidez, FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, Seguro-Desemprego, Salário-Família, Aviso Prévio, Relação de Emprego protegida contra Despedida Arbitrária ou Sem Justa Causa.

No entanto, Mascarenhas (2013, p. 06), afirma que “(...) essas recentes mudanças nos direitos trabalhistas dos domésticos poderão levar a uma grande onda de desemprego, pois o empregador inevitavelmente arcará com novos custos, o que poderia, inclusive, agravar o problema da informalidade”.

Essa mesma opinião é compartilhada por Avelino (2011, p.13), afirmando que as famílias de classe média terão uma dificuldade para contratar uma empregada doméstica nos dias atuais e que o “Brasil caminha para a situação dos países avançados onde as empregadas domésticas são raras e caras. Isso terá forte impacto nas famílias brasileiras, para as quais haverá um aumento do trabalho doméstico e uma nova divisão do trabalho: o homem terá de ajudar a mulher cotidianamente nos afazeres da casa”.

O referido autor apresenta em seu livro “O Futuro do Emprego Doméstico no Brasil” uma coletânea de opiniões pautada no entendimento de que tal profissão está caminhando para extinção, ao analisar os artigos de: Professor Jose Pastore da USP de São Paulo, publicado no Jornal O Estado de São Paulo, em 24/05/2011; Ex- Ministro Delfim Neto, em entrevista no Programa Livre da TV Bandeirantes, em abril de 2011; presidente da IPEA, Sr. Márcio Pochmann, em um comunicado do IPEA nº. 90, de maio de 2011(AVELINO, 2011). Tal argumento segue consolidado em estudos e dados do PNAD do IBGE, comparando o ano de 1999 a 2009, onde, dentre os fatores alegados, cita-se:

A diminuição da oferta de mão de obra principalmente dos jovens na faixa de 18 a 24 anos; A discriminação e o preconceito no emprego doméstico, que criou uma cultura de subemprego; O crescimento da economia brasileira, com oportunidade de conseguir um emprego no regime CLT, Estatutário, ou Autônomo; O aumento no grau de escolaridade, trazendo a oportunidade, principalmente dos filhos dos trabalhadores domésticos em terem oportunidades que seus pais não tiveram; Os investimentos sociais do governo, gerando um aumento das classes D e C, com a diminuição da classe E, onde se concentra a maioria dos trabalhadores domésticos; O avanço tecnológico dos aparelhos eletro – domésticos (maquinas de lavar, secar, lavar prato, congeladores, micro-ondas), etc., que geram uma menor dependência de ter uma empregada doméstica todos os dias. Como consequência esta havendo um aumento dos trabalhadores Diaristas; O avanço nos direitos do trabalhador doméstico que geram um aumento no custo da formalização, mas são justos; O crescimento da consciência dos trabalhadores domésticos, sobre seus direitos e valores; O avanço da mulher no mercado, o que de um lado gera uma maior necessidade de ter uma trabalhadora doméstica, que pode ser uma Diarista; Famílias, que tenham filhos pequenos, pessoas idosas ou com alguma necessidade especial. O crescimento do poder econômico da população; A previsão de Leis, que diminuam o custo da formalidade no emprego doméstico para o empregado e

o empregador; Leis, que melhorem os direitos e valorizem o emprego doméstico; A cultura, colonialista e escravagista ainda existente no emprego doméstico... (AVELINO,2011, p. 13)

Acrescenta-se ainda, com base em Avelino (2011, p.14), que o fato de “Elitizar o Emprego Doméstico”, onde somente algumas classes, que detém um alto poder aquisitivo, podem ter empregada doméstica com a Carteira de Trabalho assinada, causa um aumento significativo na Informalidade, “tirando de vez a esperança de um dia o trabalhador doméstico que está na informalidade, ter sua Carteira de Trabalho assinada”.

Após as mudanças apresentadas pela Emenda Constitucional nº. 72/2013, Mascarenhas (2013) vislumbrou que o cenário brasileiro se dividiria em três situações:

a) Sob uma ótica extremada, espera-se a redução significativa da classe. Aos moldes de países desenvolvidos como Estados Unidos, Inglaterra e França, haveria a elitização do emprego doméstico. Os serviços domésticos seriam prestados apenas a uma pequena parcela da população, tornando-se “artigo de luxo”.

b) Sob uma visão otimista, pode-se vislumbrar o surgimento de um novo segmento social valorizado no Brasil – o empregado doméstico. Sofrendo ligeiras reduções de tamanho, esse segmento começaria a ser, de fato, reconhecido por seus serviços, essenciais à própria sociedade, e pela geração de renda.

c) Sob uma visão pessimista, haveria a estagnação da realidade em que vivemos. Ou seja, a precariedade das condições pelas quais é executado e o preconceito sob o trabalho doméstico continuariam a afetar essa categoria de trabalhadores. Além disso, nessa mesma ótica, empregados e empregadores estabeleceriam entre si suas próprias regras, negligenciando os novos direitos. Haveria, assim, o crescimento da informalidade (MASCARENHAS, 2013 p. 55).

Embora Mascarenhas (2013, p.56) tenha criado a divisão no cenário brasileiro, o mesmo se diz confiante e positivo com relação a EC n. 72/2013, que “embora tenha gerado algumas preocupações no que se refere ao aumento de desemprego e informalidade da categoria doméstica”, tal norma visa apenas” à realização de um ideal maior — o de concretizar a plena igualdade material de direitos aos trabalhadores domésticos, sem distinções ou preconceitos injustamente desqualificantes”.

Já o sociólogo Bernardino Costa faz uma crítica à ampliação dos direitos da empregada doméstica sob o argumento de vai encarecer as contratações e que é “eticamente insustentável, encharcado de herança escravagista, baseado na exploração principalmente de mulheres negras”, conforme registrado pela Agência Brasil (2016) e Vieira (2014, p.91). O autor acredita ainda que com esses novos direitos poderá haver aumento do número de demissões no setor e provocar um rearranjo nas relações de

trabalho, fazendo com que aumente a contratação de diaristas, sem vínculo empregatício.

Medeiros e Rodrigues (2014), em seu artigo “A extensão de mais direitos trabalhistas aos empregados domésticos e as perspectivas de desemprego da categoria: um olhar sobre os impactos da PEC 66/2012”, fazem um levantamento de posicionamentos favoráveis e desfavoráveis sobre a ampliação dos direitos trabalhistas do qual são tecidos alguns comentários:

No posicionamento favorável, Medeiros e Rodrigues (2014) trazem o entendimento da Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Delaíde Miranda Arantes, que afirma não esperar um aumento significativo no número de ações judiciais envolvendo patrões e empregadas domésticas, mas acredita que “trabalhador e empregador encontrarão formas de acordar as novas rotinas de trabalho e podem construir alternativas como adotar o uso da folha de ponto e estabelecer um contrato escrito” (MEDEIROS; RODRIGUES, 2014 p.50).

Tendo como base o entendimento da Ministra ao falar, que, mesmo com a ampliação dos novos direitos a tal categoria de empregados, não vislumbra a possibilidade de desemprego e avalia tal situação, como uma forma de sobressair aquelas empregadas domésticas mais qualificadas no mercado de trabalho, uma vez que “estamos vivendo um momento de crescimento da economia e praticamente de pleno emprego. Creio que o mercado vá passar por uma adequação, uma pessoa que tenha três empregadas domésticas pode fazer a conta e ver se pode ter uma ou duas. Para quem tem um preparo maior, o próprio mercado vai absorver”. A expositora sugere, ainda, a criação de políticas públicas voltadas para as empregadas domésticas, como creches e programas de aquisição da casa própria (MEDEIROS; RODRIGUES, 2014, p.50-51).

Nessa mesma corrente positiva, cita-se o presidente do Sindicato dos Trabalhadores Doméstico do Distrito Federal, Antônio Barros, que também acredita que a aprovação da PEC não vai gerar demissões e, com isso, os trabalhadores que estão na informalidade irão buscar seus direitos, aumentando assim o número de empregados com a carteira assinada. E também o “economista Luiz Guilherme Scorzafave, da USP de Ribeirão Preto, destaca que, num primeiro momento, as regras da nova PEC podem resultar em demissões e no aumento da informalidade; no entanto, justifica que o próprio mercado cuidará de ajustar a situação (MEDEIROS; RODRIGUES, 2014, p.51)”.

Os referidos autores acrescentam, comentando sobre os posicionamentos desfavoráveis sobre a PEC, e, nesse sentido, citam o Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Fernando Rios Neto, que destaca que a ampliação dos direitos e suas formalidades trarão maior onerosidade e diminuirão a capacidade de empregabilidade pela classe média (...) podendo aumentar a informalidade e, conseqüentemente elevar a oferta de trabalhadores autônomos no setor doméstico. Fazem uma breve reflexão sobre a PEC das Domésticas, enfatizando que o empregador doméstico não é empresa e que ao contratar uma doméstica, o mesmo não objetiva o lucro com o seu trabalho; sendo assim, entende que é cedo para uma conclusão mais precisa sobre a continuidade do trabalho doméstico no Brasil e que há muito para ser investigado, principalmente, quanto às medidas adotadas pelo Governo Federal para avaliar o custo e as formas de desoneração da folha de pagamento dos empregadores, para que não haja o risco de colocar a maioria das empregadas domésticas na informalidade.

Em uma entrevista concedida à Folha de São Paulo, em 11/05/2015, o Juiz do Trabalho e também professor de Direito do Trabalho da FGV, Marcelo Segal, procura relatar como a justiça do trabalho vem lidando com as mudanças trazidas pela PEC e quais as conseqüências na vida do trabalhador.

Segundo Cunha (2015), para o Juiz Marcelo Segal, com o surgimento da PEC, houve uma espécie de surto coletivo, com muitos domésticos sendo dispensados sob o argumento de que o patrão não conseguiria cumprir a nova lei; inclusive, na Vara onde é titular não houve um aumento significativo nas ações movidas por empregados domésticos.

Dentre as perguntas feitas ao Juiz Segal, uma em especial merece atenção, que é a seguinte: Essa lei não pode agravar o desemprego justo num momento de recessão econômica? Sua resposta foi bem positiva, argumentando que, embora, toda conquista social gere preceitos de que afetará setores, como emprego, a renda e a democracia, ele discorda, afirmando: “no início há certo temor e resistência, mas aos poucos a sociedade vai incorporando as alterações que, no caso dos domésticos, são muito justas e já tardam. O importante é compreender bem a lei para cumpri-la” (CUNHA, 2015 p. 04).

Diante das evidências empíricas citadas, fica evidente o consenso de que a PEC das domésticas é um avanço para a categoria profissional; embora esteja visível nas reportagens discutidas ao longo do trabalho, a preocupação com a informalidade,

desemprego e as consequências no campo econômico para o empregador, mesmo se tratando de um avanço social.

5.2-Análise Estatística: Percepções dos Operadores do Direito sobre a Nova Lei da Empregada Doméstica.

Os resultados indicaram que, 65,7% dos entrevistados entendem que a nova lei caracteriza um passo importante e decisivo na legislação, corrigindo os erros e limitações do passado e ao mesmo tempo, criando uma esfera de segurança, dignidade, igualdade, valorização e reconhecimento para o trabalhador dessa categoria. Por outro lado, 34,3% entenderam que a nova lei aumentou significativamente o custo para o empregador, desmotivando, assim, a contratação de tal profissional, no âmbito familiar, além de, aumentar a informalidade, pela ausência de fiscalização dos órgãos competentes, insuficiência de mão de obra capacitada, além da não aceitação cultural.

No caso da qualidade de vida, os operadores do direito foram unânimes em entender que a nova lei refletiria no bem estar do trabalhador, principalmente no sentido da definição da jornada de trabalho, que acarretaria tempo para a empregada se dedicar mais à vida familiar e outras questões, como, por exemplo, ao estudo. Salientaram também a questão dos ganhos financeiros, das exigências de maior qualificação no trabalho; enfim, os direitos alcançados podem gerar um sentimento de segurança e valorização do profissional, com reflexos em sua qualidade de vida.

Com relação aos novos direitos e como refletem na relação patrão e empregada, 82,8% dos entrevistados entendem que a nova lei pode interferir na relação, com elevação do profissionalismo, o que reduziria a consideração da empregada doméstica, como membro da família. Ressaltaram também a questão do aumento dos encargos trabalhistas como fator determinante da relação patrão e empregada, uma vez que o empregador poderá burlar a lei, contratando na informalidade ou dando preferência para a diarista. Por outro lado, 14,3% afirmaram que não mudaria em nada a relação patrão e empregada, pois já existem entre ambas as partes uma relação de confiança; enquanto que 2,9% não souberam opinar.

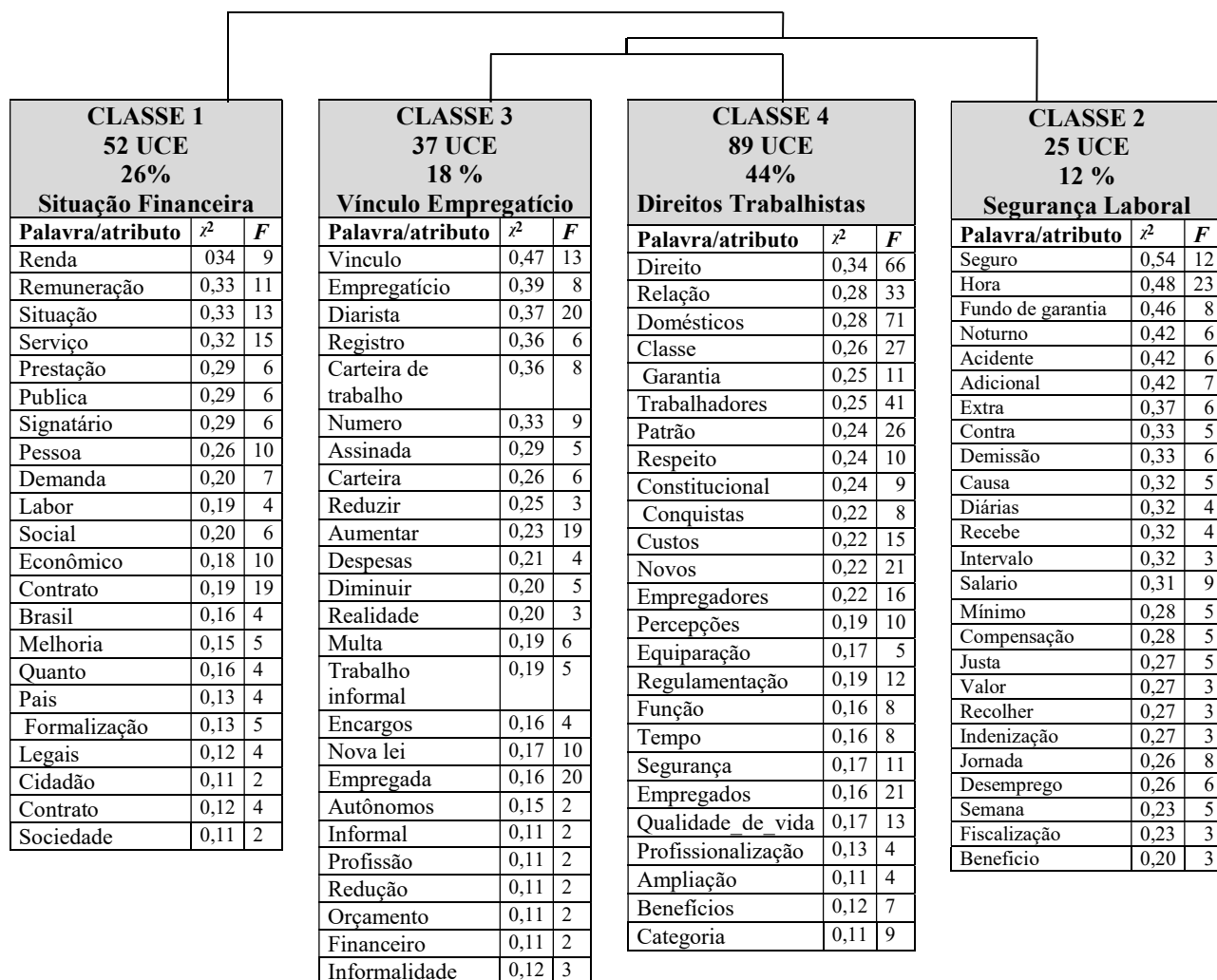
Os operadores do direito entenderam na unanimidade que o judiciário cumprirá sua missão julgando conforme a lei, embora possa haver um aumento de demandas que buscará na via judicial uma forma de corrigir e entender as lacunas deixadas pela nova lei.

Em relação ao vínculo empregatício, 31,4% dos operadores do direito entenderam que ocorrerá um aumento do número de contratações com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, reduzindo a informalidade, devido ao risco de uma futura ação judicial. Mas, por outro lado, 48,6% dos entrevistados entenderam que não haverá aumento de assinatura de CTPS, devido a onerosidade dos encargos trabalhistas que acarretaria uma busca intensiva por diaristas e, também, pelo fato que, após a demissões, a empregada doméstica migraria para a atividade como diarista; enquanto 20% não souberam opinar.

Com respeito à análise estatística, via *software* Alceste, os dados mostraram que o *corpus* foi constituído de 35 UCIs, num total de 27 ocorrências, sendo 2445 palavras diferentes, com média de ocorrências por palavra de 16,24. Na análise foram consideradas as palavras com frequência igual ou superior à média e com $X^2 \geq 3,84$. Após a redução dos vocábulos às suas raízes, foram encontradas 302 palavras reduzidas e analisáveis e 257 UCEs. A Classificação Hierárquica Descendente (CHD) reteve 96.8 % do total das UCEs do *corpus*, organizada em quatro classes (Figura 4).

Como pode ser observado na Figura 4, o *corpus* sofreu duas partições a partir do processamento do programa computacional. Na primeira partição em dois *subcorpus*, ficando de um lado a classe 1 (situação financeira) e do outro as classes 2 (segurança laboral), 3 (vínculo empregatício) e 4 (direitos trabalhistas). Num segundo momento, o segundo *subcorpus* foi dividido em dois (a 2ª partição), originando de um lado as classes 3 e 4 e de outro, a 2. Em um terceiro momento, o segundo *subcorpus* foi dividido em dois (3ª partição), de um lado a classe 3 e de outro, a classe 4. Ou seja, a análise via ALCESTES identificou, em função da percepção dos operadores do direito, quando aspectos básicos associados à nova lei, tendo maior peso a questão relativa aos direitos trabalhistas (44%), seguida pela situação financeira (26%), além de vínculo empregatício (18%) e segurança laboral (12%).

Figura 4- Dendograma da Classificação Hierárquica das Percepções dos operadores do direito, Viçosa/MG, 2017



Fonte: Dados da pesquisa

5.2.1-Situação Financeira

A Classe 1, denominada “Situação Financeira”, envolveu 52 UCEs, com 53 palavras, significando 26% do *corpus*. As palavras que contribuíram para a discussão dessa classe foram “renda”, “remuneração”, “demanda”, “Econômico” e “ Brasil”, indicando que a nova lei e sua efetividade irá depender da situação financeira vivenciada pelo empregador, o que, por sua vez, reflete o cenário social e econômico do Brasil.

De acordo com DIEESE (2012, p.3), o emprego doméstico no Brasil foi construído ao longo da história de uma sociedade marcada pela desigualdade de raça,

gênero e classe. Além de ser uma atividade que apresenta características específicas, como, por exemplo, o fato de ser um serviço que não tem finalidade lucrativa e que seu empregador é uma pessoa física.

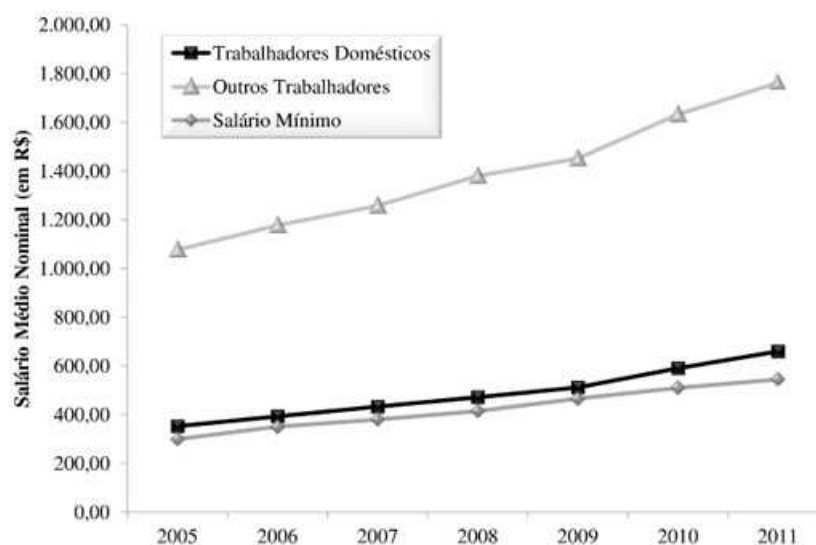
A situação financeira dessa pessoa física e sua família é um reflexo do que ocorre na sociedade como todo. Na visão de um dos entrevistados, a situação econômica brasileira não se iguala à dos países desenvolvidos, o que pode interferir na questão da contratação das empregadas domésticas, como relatado:

(...) remuneração altíssima de quem loca o labor se assemelha à situação que vimos ao longo das três últimas décadas vivenciada em outros países, onde a cultura local, o alto padrão de renda, o tabelamento de salários implica em muita demanda, pouca oferta culminando em remuneração alta... (entrevistado 10)

A remuneração alta dos trabalhadores domésticos em países desenvolvidos, pela própria escassez ou baixa oferta, não é registrada no Brasil, como ressaltam Souza e Domingues (2014, p. 319), ao afirmarem que: “os trabalhadores domésticos estão entre as categorias mais beneficiadas com os aumentos reais de renda no Brasil, embora sua remuneração média continue muito distante do restante da economia”. Ou seja, apesar de haver ocorrido um aumento real do salário mínimo, por determinação política, a remuneração média do doméstico é menor que a média geral de salários, sendo considerado 20% a menos do que os rendimentos médios para alguns países (OIT, 2011, *apud* SOUZA; DOMINGUES, 2014, p. 320).

Para enfatizar esse entendimento, os autores elucidaram que, no Brasil, a renda dos trabalhadores domésticos tem crescido acima da média da economia, embora o número de trabalhadores contratados pouco se alterou, indicando que a “demanda permaneceu elevada o suficiente para que não fossem perdidos postos no mercado de trabalho, conforme pode ser observado nos dados da Pesquisa Mensal do Emprego (PME)”. Tal situação, como pode ser evidenciada na Figura 5, reflete sobre comportamento dos salários, mostrando uma evolução positiva dos salários nominais de trabalhadores domésticos e outros trabalhadores, entre 2005 e 2011, acompanhando o valor do salário mínimo também crescente nesse período. (SOUZA; DOMINGUES, 2014, p. 321-322).

Figura 5- Rendimento médio nominal de Trabalhadores Domésticos, 2005/2011.



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PME (IBGE 2012b).

Fonte: Souza e Domingues (2014, p. 322).

É importante destacar o estudo de Souza e Domingues (2014), citado por IPEA (2016, p.8), que simularam um modelo de equilíbrio geral computável, para o período de 2005-2011, estimando os impactos da elevação dos rendimentos reais dos empregados domésticos na produção, emprego e consumo da economia brasileira, chegando a conclusão que a valoração do trabalho doméstico e a elevação da renda real na economia permitiu um aumento do consumo das famílias, beneficiando principalmente os décimos de menor renda. Consideraram que a demanda por serviços domésticos pode ser considerada elástica o suficiente para acomodar elevações de preços decorrentes do aprofundamento da formalização.

Assim, tanto a situação econômica e social da sociedade afeta a empregabilidade do trabalhador doméstico, como a valoração do serviço desse profissional repercute na sociedade, em função de seus reflexos na produção, distribuição e consumo.

Nesse sentido, a classe 1, apesar de se encontrar separada das classes 2,3 e 4, pode ser considerada um fator importante na realização das demais classes, por influenciar o processo de formalização e demais vínculos, acesso aos direitos trabalhistas e segurança laboral. Segundo o IPEA (2016), são escassos os estudos que evidenciam os efeitos da nova lei da doméstica, com exceção do estudo de Theodoro e Scorzafave (2011), que investigaram o impacto da redução dos encargos trabalhistas previsto na Lei 11.324/2006 sobre a formalização das empregadas domésticas.

5.2.2- Segurança Laboral

A Classe 2, denominada Segurança Laboral, envolveu 25 UCEs, com 44 palavras, significando 12% do *corpus*. As palavras que contribuíram para a discussão dessa classe foram “seguro”, “hora”, “fundo de garantia”, “noturno”, “ acidente”, “ adicional” e “extra” . Acrescenta-se que esta classe é o elo de ligação com as demais classe 1,3 e 4.

A questão da segurança laboral está prevista na nova lei dos empregados domésticos, quando, por exemplo, trata do seguro contra acidentes de trabalho, que é um benefício previdenciário para proteger o trabalhador que sofreu algum tipo de lesão corporal, que cause a redução ou perda da capacidade para o trabalho. São exemplos de acidentes de trabalho passíveis de acontecer no ambiente doméstico e no exercício da atividade doméstica: quedas, cortes, choques elétricos, entorses, dentre outros (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO E- SOCIAL, 2016).

Acrescenta-se que benefício passou a vigorar a partir de outubro de 2015, representando um custo para o empregador de 0,8% sobre o salário do empregado ao mês. E, caso ocorra um acidente de trabalho, o empregador terá que comunicar o ocorrido no prazo máximo de 48 horas ao CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho), conforme exposto por Bocci (2017).

Segundo o referido autor, a diferença entre o empregador doméstico e a empresa consiste no fato de que, ocorrendo o acidente de trabalho, que exija até 15 dias de recuperação, a empresa deverá arcar com o salário e todos os custos trabalhistas neste período, enquanto que, no emprego doméstico, desde o primeiro dia de afastamento do empregado, já começa a contar o tempo pelo INSS (Instituto Nacional de Seguro Social), sendo que sua remuneração será calculada com base nas contribuições.

Um dos entrevistados enfatizou que o seguro acidente de trabalho, assim como os demais direitos, contribuem positivamente para a saúde, segurança e qualidade de vida do empregado, mas também questiona que essa questão pode afetar a relação patrão e empregado, quando aduz:

(...) noturno, seguro desemprego, seguro contra acidente de trabalho, salário família, dentre outros direitos. Esses novos direitos atingem de forma muito positiva a saúde do empregado, seu bem estar, sua segurança; enfim, a Qualidade de vida do trabalhador foi muito beneficiada. Sim, entendo que a relação empregadora e empregada será afetada.

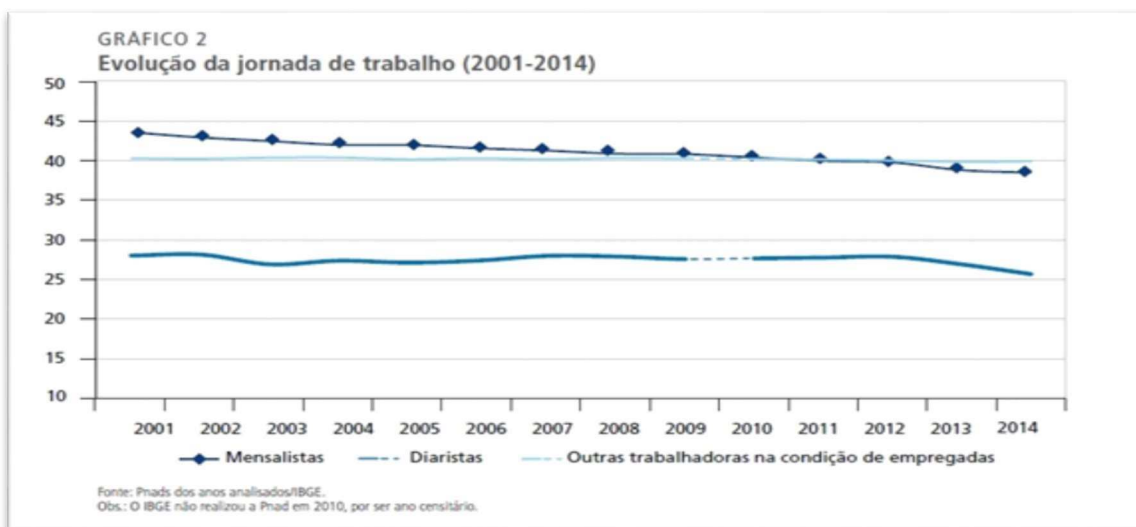
Outra questão associada à segurança do trabalhador doméstico diz respeito ao número de horas exercidas de trabalho e o acesso ao Fundo de Garantia. Com relação à jornada de trabalho da empregada doméstica, de acordo com a nova lei, será de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, e também terá direito as horas extraordinárias. Com relação ao controle das horas extras pelo empregador poderá ser feito de acordo com o “Manual Consolidação das Leis do Trabalho, considerando o livro de ponto ou quadro de horário, onde a trabalhadora doméstica assinalará diariamente o horário que efetivamente iniciar os trabalhos e encerrar os trabalhos” (MASCARENHAS, 2013, p.53).

Um dos entrevistados relatou a esse respeito, afirmando que:

(...) trabalho e intervalos para refeição e descanso. Nesse sentido, com a nova regulamentação, o doméstico passa a ter uma jornada controlada como qualquer outro empregado, com limite de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais em regra (Entrevistado 09)

O IPEA (2016, p. 14), tendo como base os dados da Pesquisa Nacional de Domicílios (PNAD), no período de 2011 a 2014, avaliou os efeitos da nova lei da empregada doméstica, por meio da aplicação de questionários, cujos dados permitiram “a identificação de características demográficas relacionadas à ocupação exercida no mercado de trabalho, como a posição na ocupação, a posse de carteira assinada, a jornada de trabalho semanal e o salário”. Os resultados do estudo, conforme Gráfico 1, mostram a evolução da jornada de trabalho, comparando três categorias profissionais: mensalista, diaristas e demais trabalhadoras. Os dados evidenciaram uma tendência de queda tanto para as mensalistas quanto diaristas, comparativamente às demais trabalhadoras, que permaneceu estável.

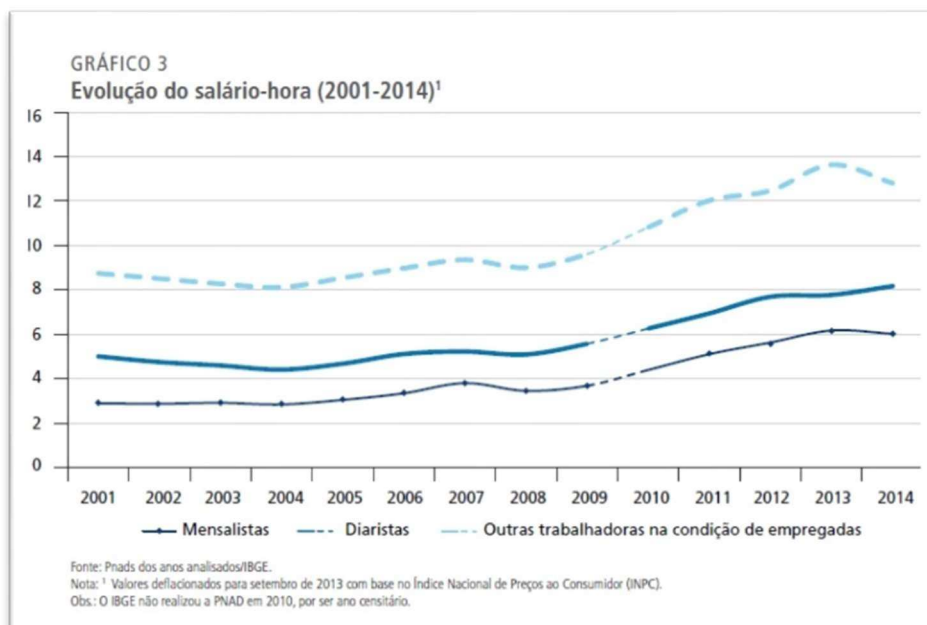
Gráfico1- Evolução da jornada de trabalho (2001-2014)



Fonte: IPEA (2016, p. 17)

Essa evolução da jornada de trabalho teve influência no comportamento evolutivo do salário, apresentado no Gráfico 2, conforme dados da pesquisa do IPEA (2016), que mostraram um movimento oscilatório do salário-hora.

Gráfico 2- Evolução do Salário-hora (2001-2014)



Fonte: IPEA (2016, p. 17)

Um aspecto de destaque, na percepção dos operadores, está associado ao Fundo de Garantia, que representa uma segurança para os trabalhadores domésticos. Conforme Avelino (2015), o recolhimento do FGTS, que antes era facultativo e após a nova lei tornou-se obrigatório, corresponde a 8% da remuneração do empregado e deverá ser paga mensalmente pelo empregador; inclusive, a empregada terá direito a receber a multa de 40% sobre o saldo acumulado, nos casos de demissão sem justa causa por parte do empregador. Acrescenta-se ainda que o empregador inclua nos custos trabalhistas 3,2% sobre o salário do empregado, valor que será armazenado em uma conta para ser utilizado no caso da doméstica ser demitida sem justa causa.

Outro ponto registrado está associado à questão da fiscalização dos novos direitos incorporados à classe de trabalhadores domésticos. Segundo Mascarenhas (2013), destes profissionais que estiverem trabalhando em residências, sem alguns dos direitos previstos na lei, deverão procurar a Superintendência, Gerência ou Agências Regionais do Trabalho e Emprego para denunciar junto ao plantão fiscal, que será atendida pelo auditor fiscal do trabalho.

5.2.3-Vínculo Empregatício

A Classe 3, denominada Vínculo Empregatício, envolveu 37 UCEs, com 41 palavras, significando 18 % do *corpus*. As palavras que contribuíram para a discussão dessa classe foram “vínculo”, “empregatício”, “diarista”, “registro” e “carteira de trabalho”. Ou seja, na visão dos operadores do direito, a nova lei da empregada doméstica irá influenciar o tipo de vínculo empregatício, seja para a formalização ou demais regimes trabalhistas.

De acordo com o artigo 1º da Lei Complementar, o empregado doméstico é visto como “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta, por mais de 2 (dois) dias por semana”.

Segundo o IPEA (2016, p. 11), pode-se considerar a existência de dois tipos de trabalhadoras domésticas, chegando a seguinte definição: “se o trabalho for em apenas um domicílio e por três dias ou mais na semana, considera-se a trabalhadora como mensalista; caso contrário, supõe-se que é diarista”, conforme a “Classificação Brasileira de Ocupações Domiciliar (CBO-Domiciliar), uma adaptação da CBO do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), para as pesquisas domiciliares do IBGE”.

Diante dessa classificação, a pesquisa do IPEA (2016) chegou aos seguintes resultados:

Os resultados indicam que houve um aumento na probabilidade de ter carteira de trabalho assinada para empregadas mensalistas. Além disso, parece ter havido uma redução da jornada de trabalho, mas não um aumento salarial. Entretanto, conforme esperado, nenhum efeito foi encontrado para as empregadas diaristas. Também não há indícios claros de que a EC n.72 reduziu a probabilidade de uma mulher ser empregada doméstica mensalista, mas há um aumento da probabilidade de ser diarista entre as empregadas domésticas. Assim, não podemos afirmar se o aumento da formalização se deve a uma migração de mensalistas informais para outras ocupações (como diaristas) ou para o desemprego, ou se ocorreu de fato uma formalização entre as mensalistas informais (IPEA, 2016 p.11).

Para corroborar com esse entendimento, pode-se citar alguns depoimentos, dos entrevistados, alegando que devido à situação financeira que passa o país e com a onerosidade dos encargos trabalhistas para o empregador, há possibilidade de um aumento no trabalho informal, principalmente como diarista:

“com seus orçamentos estrangulados primeiramente pela crise financeira e, posteriormente, pelo aumento das despesas com salário e encargos dos empregados domésticos em função desse cenário poderá haver uma migração em grande número dessa mão de obra formalizada, que perderá o emprego para o segmento de diarista, tendendo as famílias a se adaptarem com a contratação de mais de um...” (Entrevistado n°. 05).

“O vínculo formal tende a diminuir em razão dos encargos atrelados aos novos direitos. O vínculo informal continuara existindo em grande escala em relação às diaristas. Tratam-se de trabalhadores autônomos que a principio não estão abarcadas pela nova lei (Entrevistado n°. 11)”.

“Vínculo empregatício com carteira de trabalho e previdência, pois a maioria dos empregadores será demasiadamente onerada com seus deveres. O trabalho informal das diaristas aumentará o número de contratação; entretanto, nem todos conseguirão esse trabalho informal, pois, enquanto uma casa tem uma empregada doméstica, um diarista pode atender diversas casas” (Entrevistado n°. 31).

No entendimento de Souza e Domingues (2014), mesmo com tantos avanços auferidos às empregadas domésticas, a informalidade e os baixos salários continuam marcantes. Além disso, existe a questão da formalização, em especial os custos provenientes da contratação, que poderiam levar a uma redução na demanda e das oportunidades de emprego para essa categoria de trabalhadores.

Para ilustrar esse entendimento, o referido autor cita Mattos (2009), ao ressaltar que: “a imposição de encargos adicionais impacta diretamente na decisão de contratação

de um trabalhador doméstico, criando ao mesmo tempo um benefício àqueles que permanecem contratados, e uma redução na absorção daqueles que estão à procura de emprego” (MATTOS 2009, apud SOUZA; DOMINGUES, 2014, p. 321).

Diante o exposto e com base no dendograma apresentado, observa-se que a classe 3 (vínculo empregatício) está diretamente ligada à classe 4 (direitos trabalhistas), concluindo-se, assim, que, de acordo com as mudanças propostas pela nova legislação, os novos direitos serão determinantes para definir o vínculo empregatício da empregada doméstica. De acordo com IPEA (2016, p.15), nas últimas décadas, houve mudanças visíveis no crescimento “do número de diaristas; ou seja, de trabalhadoras que prestam serviço (em geral, de faxina) em diversos domicílios e que recebem diária pelo serviço prestado (em comparação com as empregadas domésticas mensalistas)”. Ou seja, os direitos trabalhistas previstos na nova lei são determinantes no tipo de vínculo empregatício a ser definido pelos empregadores.

5.2.4- Direitos Trabalhista

A Classe 4, denominada Direitos Trabalhistas, envolveu 89 UCEs, com 53 palavras, significando 44 % do *corpus*. As palavras que contribuíram para a discussão dessa classe foram “direito”, “relação”, “doméstico”, “classe”, “garantia”, “trabalhadores”, “patrão”, “constitucional” e “respeito”.

No início, o trabalhador doméstico não tinha nenhuma legislação que o amparasse, mas, com o passar dos tempos, a situação foi mudando, surgindo algumas normas, que buscaram dar um respaldo a essa categoria, como, por exemplo, o Código Civil de 1916, a Consolidação das Leis do Trabalho (Lei 5859 de 1972), a Constituição de 1988 e, atualmente, a Emenda Constitucional 72, de 2013, que foi regulamentada pela Lei Complementar de nº. 150 de 2015, legislações estas que atribuíram direitos e deveres a serem respeitados, tanto pelas empregadas domésticas quanto por empregadores.

Para Araújo (2015), a “PEC das Domésticas” foi uma resposta ao contexto social e político no cenário vigente do Brasil, além de uma atenção mais rigorosa dos governantes para uma categoria historicamente excluída de direitos fundamentais. Nesse âmbito, configura “uma busca pela extinção dos elementos de segregação existentes, além de ser um progresso para essas trabalhadoras que vêm lutando pelo reconhecimento jurídico e por melhor tratamento” (ARAÚJO, 2015, p. 22)

Um dos entrevistados fortificou esse entendimento, quando percebe que os novos direitos fizeram com que as empregadas domésticas se sentissem mais valorizadas e, com isso, houve uma mudança nas relações e na qualidade de vida, como transcreve:

(...) penso que as inovações são muito pertinentes para esta classe e uma evolução para o direito das domésticas; sim, pois com os novos direitos, as domésticas se sentirão mais valorizadas e com isso, terão com certeza maior Qualidade de Vida, sim...(Entrevistado 25)

Além disso, como foi pontuado por outro operador, esses novos direitos aumentou a autoestima das empregadas domésticas ao se sentirem equiparadas aos demais trabalhadores, reportando:

Pelo que notei houve uma crescente autoestima entre os empregados domésticos, a medida que passaram a ser equiparados aos demais trabalhadores, na contemplação dos seus direitos. Compartilho da mesma percepção para o empregado sim, uma vez que passa haver mais controle sobre os importantes períodos de descanso evitando se os clássicos abusos que se viam principalmente entre os empregados que dormem no serviço... (Entrevistado 22)

Por outro lado, como comentado por outro respondente da pesquisa, a felicidade trazida pela equiparação das domésticas ao demais trabalhadores, também pode ocasionar mudanças na relação patrão e empregado, caso haja aumento do custo para ter um profissional dessa área, com possibilidade de problemas e conflitos na relação patrão e empregado, como demonstrado na seguinte fala:

Que os equiparara aos demais trabalhadores. A simples razão de gozarem dos usuais direitos que os demais já é motivo para trabalharem mais felizes, entendo que não. A relação patrão e empregado pode ficar estremecida se houver algum aumento dos custos dos empregados domésticos... (Entrevistado 32)

Essa visão é compartilhada por outro entrevistado, ao falar que a família empregadora não conseguirá suportar o ônus no aumento do orçamento, o que poderia levar a uma elevação no desemprego, além de atribuir ao judiciário o encargo de dirimir esse conflito, como se cita:

Bem, como pode causar aumento no desemprego, pois existem famílias que não conseguirão suportar um aumento de gastos no

orçamento. O judiciário trabalhista deverá resolver eventuais lides que tratem das ofensas aos novos direitos das domésticas não, pois os novos direitos assegurados aos empregados domésticos trarão um impacto no orçamento familiar dos empregadores... (Entrevistado 20)

Na opinião de Araújo, (2015, p.27), a ampliação dos direitos trabalhistas da empregada doméstica pode ocasionar diversos confrontos entre as partes envolvidas, além do fato de que “a ampliação dos direitos resultará na demissão das empregadas domésticas ou na informalidade”, que foram argumentos utilizados para enfraquecer a necessidade de amparo legal.

Souza e Domingues (2014), também comentaram a respeito, enfatizando que, mesmo com os avanços na legislação, a informalidade e os baixos salários são requisitos marcantes, além de que o aumento no custo da contratação desses serviços poderá levar a uma diminuição na demanda, reduzindo, assim, as oportunidades de emprego para esses profissionais.

Outro estudo realizado pelo Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego (SPED, 2017, p. 01), focalizando a realidade das mulheres envolvidas no trabalho doméstico em quatro áreas metropolitanas (Fortaleza, Porto Alegre, Salvador e São Paulo), concluiu que o “emprego doméstico é caracterizado por ainda ser uma das mais importantes alternativas de inserção ocupacional feminina na sociedade brasileira”; embora tenha apresentado um declínio nesta atividade, conforme transcrito:

Entre 2014 e 2015, o Emprego Doméstico reduziu em três das quatro regiões pesquisadas pelo Sistema PED: Fortaleza (-1,9%), Salvador (-7,4%) e São Paulo (-5,0%), elevando-se apenas em Porto Alegre (2,3%). O volume geral de mulheres ocupadas, por sua vez, declinou nas quatro áreas metropolitanas, com variações entre 0,8%, em Porto Alegre e São Paulo, a 2,6%, em Salvador (SPED, 2017 p. 02).

Diante o exposto, tendo como base o dendograma apresentado observa-se que a classe 4, relativa aos direitos trabalhistas, foi a que mais se sobressaiu; ou seja, representou 44% do corpus analisado, demonstrando, assim, a importância desses novos direitos trabalhistas para o trabalhador doméstico, uma vez que são definidores e classificadores da definição do vínculo empregatício como empregada doméstica, com ou sem carteira de trabalho assinada, diarista e outros regimes.

6-CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações finais a respeito do estudo nos leva a fazer reflexões sobre a importância do trabalho, que, embora, nos tempos primórdios, tenha sentido de sofrimento e constrangimento, também apresenta como uma forma vital para o desenvolvimento pessoal e para autoestima, estando relacionado diretamente com outros momentos importantes na vida do ser humano.

Quanto ao trabalho doméstico, este é portador de um estigma que o acompanha em diferentes contextos e, mesmo depois da Emenda Constitucional 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015, que garante a essa categoria novos direitos, ainda surgem polêmicas sobre o assunto, tendo em vista o fato de que tais direitos poderão onerar o empregador, gerando, assim, o desemprego ou o crescimento dos trabalhos informais, como no caso da diarista.

Na percepção dos operadores do direito, a nova lei significa não somente um grande passo e avanço na legislação, que busca retratar os erros cometidos no passado, mas, também trata do reconhecimento, segurança e igualdade a uma categoria de trabalhadores marcada pela invisibilidade, discriminação e desvalorização. Por outro lado, tais direitos elevaram os custos dos encargos trabalhistas, o que pode desestimular a contratação formal de empregadas domésticas.

Os operadores do direito foram unânimes em reconhecer que a nova lei interfere na qualidade de vida no trabalho, relacionando tal situação à regulamentação da jornada de trabalho, aos ganhos financeiros e aos direitos adquiridos. Por outro lado, enfocaram a importância na qualificação profissional.

A grande maioria dos entrevistados entendeu que a nova lei interfere na relação patrão e empregado, principalmente, com o aumento dos custos financeiros do empregador para manter uma empregada doméstica, o que pode levar a um maior profissionalismo, deixando de lado a adoção das empregadas como membro da família. Reconhecem, entretanto, que deverá ocorrer uma redução do reconhecimento do vínculo empregatício, com assinatura na CTPS, e, conseqüentemente, um aumento na busca por diarista para realização dos afazeres domésticos; inclusive, com a possibilidade das próprias domésticas migrarem para esse caminho após a sua demissão.

Essas percepções estão condizentes com os resultados da pesquisa bibliográfica que ressaltam as polêmicas relacionadas à nova lei, onde os autores apresentados

acreditam na versão do desemprego, da informalidade do trabalho doméstico e do aumento da contratação da diarista.

Estatisticamente, os resultados sobre as percepções dos operadores do direito com respeito às implicações da nova lei, analisados pelo programa Alceste, evidenciaram uma divisão do *corpus* em quatro classes intituladas: Situação Financeira (classe 1), Segurança Laboral (classe 2), Vínculo Empregatício (classe 3), Direitos Trabalhistas (classe 4).

A situação financeira do país está interligada com a da família empregadora, que é quem vai contratar a empregada doméstica e, com isso, assumir todos os riscos do vínculo empregatício, que, no caso dos novos direitos trabalhista, contribuirá para segurança do trabalho; mas poderá onerar o orçamento familiar, com encargos trabalhistas, fazendo com que o empregador possa dispensar sua funcionária e dar preferência às diaristas ou permanecer com as mesmas, na informalidade.

Na visão dos operadores, a repercussão de maior peso da nova lei da empregada doméstica diz respeito aos Direitos Trabalhistas, que apresentou a maior porcentagem do corpus (44%). Mesmo reconhecendo que esses novos direitos sejam muito importantes para a categoria, podendo até mudar a qualidade de vida das domésticas, questionaram sobre o fato de que o empregador possa não ter condições de arcar com os custos da empregada doméstica, o que levaria ao trabalho informal, no regime de diarista.

Conclui-se que os novos direitos da empregada doméstica e a situação financeira do empregador são os fatores determinantes para o estabelecimento do vínculo a ser formalizado entre família e empregada doméstica, com repercussões sobre a segurança laboral.

7-REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA BRASIL, 2016. **Criticar PEC das Domésticas é recorrer a discurso da herança escravagista, diz professor da UnB.** Disponível em <<http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-03-27/criticar-pec-dasdomesticas-e-recorrer-discurso-da-heranca-escravagista-diz-professor-da-unb>> Acessado em 25/04/2017

ALBORNOZ, Suzana. **O que é Trabalho.** São Paulo: Brasiliense, 1987, Coleção Primeiros Passos.

ALMEIDA, André Paes de. **Direito e processo do Trabalho**. 3º. ed. rev.e atual. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2009.

ARAÚJO, Marina Macedo. **Trabalho Doméstico no Brasil: a luta pelo reconhecimento social frente aos novos direitos**. 2015, 66f. Monografia (Graduação em Sociologia) Universidade de Brasília, Brasília, DF,2015.

AVELINO, Mario. **Cartilha PEC das Domésticas- Direitos e deveres de patrões e empregadas**. Disponível em <ocplayer.com.br/1039655-Titulo-cartilha-pec-das-domesticas-direitos-e-deveres-de-patroes-e-empregadas.html> Acessado em 20/04/2017.

_____. **O futuro do Emprego Doméstico no Brasil**. Rio de Janeiro: Instituto Doméstica Legal, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalhos: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2008.

BOCCI, ILKA. **Como agir se o empregada doméstica tiver um acidente de trabalho**. Disponível em <<https://mibocci.jusbrasil.com.br/artigos/330269359/como-agir-se-o-empregado-domestico-tiver-um-acidente-de-trabalho>> Acessado em 23/01/17.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro/RJ: Qualitymark/Dunya, 1997.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado. **R. Bras. Est. Pop.**, v. 23, n. 2, p. 331-353, 2006.

_____. Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. **Estudos Feministas**, v.20, n.1, p. 259-287, 2012.

CAMARGO, B. V. (2005). ALCESTE: um programa informatizado de análise qualitativa de dados textuais. In A.S.P. Moreira, B. V. Camargo, J. C. Jesuíno, & S. M. Nóbrega (Orgs.), **Perspectivas teórico-metodológicas em representações sociais**. João Pessoa: UFPB/Editora Universitária, p.511- 539.

CAMPOS. Claudinei José Gomes. **Metodologia Qualitativa e Método Clínico-Qualitativo**: um panorama geral de seus conceitos e fundamentos. Disponível em <<http://www.sepq.org.br/Isipeq/anais/pdf/poster1/05.pdf>>Acessado em 28/01/17.

CUT, 2016. **Em entrevista à CUT, deputada federal Benedita da Silva pede aprovação imediata da PEC das Domésticas**. Disponível em <<http://www.cut.org.br/noticias/em-entrevista-a-cut-deputada-federal-benedita-da-silva-pede-aprovacao-imediata-d-9820/>> Acessado em 23/02/2017

CUNHA, Juliana. PEC das domésticas combate herança escravocrata, diz juiz do trabalho. **Folha de São Paulo**, 2015. Disponível em <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/05/1626474-pec-das-domesticas-combate-heranca-escravocrata-diz-juiz-do-trabalho.shtml>> Acessado em 23/02/2017

DIEESE. **O Trabalho Doméstico remunerado no espaço urbano brasileiro. 2012.** Disponível em <https://www.dieese.org.br/estudosetorial/2012/2012trabDom.pdf> Acessado em 23/02/2017

E-SOCIAL. **Manual de orientação do e-social para Empregador Doméstico**, 2016. Disponível em <http://www.esocial.gov.br/doc/Manual_de_Orientacao_do_eSocial_para_o_Empregador_Domestico.pdf> Acessado em 23/01/2017.

HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe, 2003. **O Conceito de Trabalho: In Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres: desafios para as políticas públicas.** Disponível em < <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05634.pdf>> Acessado em 23/02/2017

IBGE, 2017. **Trabalho.** Disponível em <<http://brasilemsintese.ibge.gov.br/trabalho>> Acessado em 28/01/2017

INSTITUTO DOMÉSTICA LEGAL. **Emenda nº. 08 – Plenário da Câmara – Custos do empregador durante o afastamento por Acidente de Trabalho doméstico.** Disponível em <http://www.domesticalegal.org.br/Emenda_8_seguro_acidente_do_trabalho_custo_empregador.pdf> Acessado em 23/01/17

IPEA, 2016. **Texto para Discussão 2241: Efeitos para Ampliação dos Direitos Trabalhistas sobre a formalização, jornada de trabalho e salários das empregadas domésticas.** Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/26102016td_2241.pdf> Acessado em 24/01/17

MASCARENHAS, L. G.S. **A nova Legislação do Emprego Doméstico e a Busca por Igualdade de Direitos.** 2013. 59 f. Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, Brasília- DF, 2013

MANZINI, Eduardo José. **Entrevista Semiestruturada: Análise de Objetivos e de Roteiros.** Disponível em <<http://www.sepq.org.br/Isipeq/anais/pdf/gt3/04.pdf>> Acessado em 21/01/2017

MEDEIROS, M. N.S, RODRIGUES, P. M.M. **A extensão de mais Direitos Trabalhistas aos empregados domésticos e as perspectivas de desemprego da categoria: um olhar sobre os impactos da PEC 66/2012.** **Revista A Barriguda**, Campina Grande, v. 1, n. 4, p. 38- 58, 2014.

NUNES, T.C.G. **A discriminação em relação ao trabalhador informal**. Disponível em<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7139> Acessado em 26/04/2017

THEODORO, M. I.,SCORZAFAVE, L. G. Impacto da redução dos encargos trabalhistas sobre a formalização das empregadas domésticas. **Revista Brasileira de Economia**, v. 65, n. 1, p. 93-109, 2011.

VOSGERAU, D. S. A. R.; ROMANOWSKI, J. P. . Estudos de revisão: implicações conceituais e metodológicas. **Revista Diálogo Educacional** (PUCPR. Impresso), v.14, p. 165, 2014.

**V- ARTIGO 4- VISÃO DA EMPREGADA DOMÉSTICA
SOBRE A LEI DAS DOMÉSTICAS E SUAS
IMPLICAÇÕES SOBRE O SENTIDO, SIGNIFICADO E
QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO.**

Visão da empregada doméstica sobre a lei das domésticas e suas implicações sobre o sentido, significado e qualidade de vida do trabalho.

RESUMO

O trabalho doméstico tem convivido em um contexto de precariedade, pelo reconhecimento da profissão. Essa classe de trabalhadores vem ao poucos conquistando direitos, por meio de dispositivos legais, que têm sido questionados, em termos da sua eficácia. Nesse sentido, objetivou-se por meio de uma pesquisa qualitativa, examinar a visão das empregadas domésticas sobre a nova lei, verificando suas implicações sobre o Sentido e Significado e Qualidade de vida do Trabalho (QVT). Metodologicamente, foi feito uso da pesquisa bibliográfica e da entrevista junto a 15 empregadas domésticas de Viçosa/MG. Os dados foram analisados pelo SPSS e pelo Alceste. Resultados evidenciaram que 80% das entrevistadas têm carteira de trabalho assinada, sendo que o sentido e significado de trabalho está diretamente ligado à autonomia, criação na realização das tarefas, assim como o feedback recebido da família empregadora. Acrescenta-se que o trabalho tem uma importância significativa para as domésticas, pois se sentem úteis e valorizadas, ao agregarem valor contributivo para os empregadores. Conclui-se que a nova lei não interferiu em suas vidas, apesar de ter onerado o orçamento familiar, influenciando a taxa de desemprego e a informalidade.

PALAVRAS-CHAVE: Empregada Doméstica, Qualidade de Vida, Sentido e Significado.

ABSTRACT

Domestic work has coexisted in a context of precariousness, by the recognition of the profession. This class of workers is gradually gaining rights, through legal devices, which have been questioned in terms of their effectiveness. In this sense, a qualitative research was aimed at examining the view of domestic workers on the new law, verifying its implications on the Meaning and Meaning and Quality of Work Life (QWL). Methodologically, the bibliographical research and the interview with 15 domestic servants of Viçosa / MG were used. Data were analyzed by SPSS and Alceste. Results showed that 80% of the interviewed women have a work contract, and the meaning and meaning of work is directly related to the autonomy, creation in the accomplishment of the tasks, as well as the feedback received from the employer family. It is added that the work has a significant importance for the domestic ones, because they feel useful and valued, when adding contributory value to the employers. It is concluded that the new law did not interfere in their lives, despite having burdened the family budget, influencing the unemployment rate and informality.

KEY WORDS: Maid, Quality of Life, Meaning and Meaning.

1- INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico é uma atividade que é exercida em condições precárias e, muitas vezes, na informalidade. Mas, na busca pelo reconhecimento da profissão, bem como por sua regulamentação no contexto jurídico, essa classe de trabalhadores vem aos poucos conquistando direitos, como no caso da Constituição de 1988 e, agora, vigente a Emenda Constitucional 72/2013 e a Lei Complementar de 150/2015, que buscam igualar os direitos do seguimento doméstico ao restante dos trabalhadores.

Na visão de Mascarenhas (2013), entende-se que os novos direitos poderão gerar o desemprego e agravar a questão da informalidade, devido ao fato de que a família empregadora não terá como arcar com os custos desses novos direitos. Além disso, com relação aos empregados, que já trabalham com carteira de trabalho assinada, esses novos direitos podem passar despercebidos ou serem ludibriados pelos laços de afetividade que cercam a relação patrão e empregado.

Segundo Tolfo e Piccini (2007), o trabalho é um meio de produção da vida, uma forma de prover a subsistência humana, além de criar sentidos e contribuir para construção de uma identidade e subjetividade; isto é, o trabalho apresenta um vasto entendimento no sentido individual e social. Esses mesmos autores, ao citarem Antunes (2000), afirmam que “A busca de uma vida dotada de sentido a partir do trabalho permite explorar as conexões decisivas existentes entre trabalho e liberdade”; ou seja, para que a pessoa tenha uma vida que apresente algum significado é necessário que encontre no trabalho o primeiro momento de realização (TOLFO; PICCINI, 2007, p.40).

O encontro da realização no trabalho ou, melhor, a qualidade de vida no trabalho (QVT) exige, como pontuam Chaves e Rockenbach (2015), que as necessidades do patrão e da empregada sejam atendidas, de forma que haja um equilíbrio entre as partes, alcançando a satisfação pessoal e melhorando o resultado profissional.

De acordo com Fernandes (1996), a qualidade de vida no trabalho está relacionada à melhoria das condições físicas laborais, ao estilo de vida de cada pessoa, às instalações oferecidas e ampliações dos benefícios ofertados, dentre outros.

Nesse artigo buscou-se entender as implicações da nova lei da empregada doméstica sobre a QVT, bem como sobre o sentido e significado do trabalho. Para tanto, o estudo foi estruturado da seguinte forma: inicialmente, examinou-se o

referencial teórico-conceitual sobre: “qualidade de vida no trabalho”, a partir de autores, como: Fernandes (1996), Rodrigues (1998), Pinarello Pizzolato; de Moura; Hennig Silva (2013), Chaves e Rockenbach (2015) e Barbosa (2016). Nesse ponto, enfatizou-se a visão de Fernandes (1996), de que existe uma dificuldade em quantificar as percepções das empregadas domésticas sobre a própria qualidade de vida no trabalho, principalmente, em relação aos níveis de satisfação, em face à complexidade de variáveis que afetam o bem-estar das mesmas, refletindo no setor profissional.

Foi abordado também no referencial a temática: “Trabalho: Sentido e Significado”, embasados em Morin (2001), Tolfo e Piccinini (2007), onde o sentido do trabalho é entendido a partir da realidade social construída e reproduzida, interagindo com diferentes variáveis pessoais e sociais, que influenciam as ações das pessoas no contexto da sociedade (TOLFO; PICCININI, 2007).

Enfatizou-se também, em tal referencial o tema “Trabalhadoras Domésticas e suas características”, bem como “Concepções das empregadas domésticas sobre a profissão e os direitos trabalhistas”, a partir dos autores, como: Fediuk (2005), Soratto (2006), Santos (2010), Alves (2013), Mascarenhas (2013) e Chaves e Rockenbach (2015).

A partir dessa pesquisa bibliográfica, foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa, sendo entrevistadas 15 empregadas domésticas, residentes em Viçosa/MG, cujos dados foram analisados pelo programa SPSS e pelo *software* Alceste, visando entender o olhar das empregadas domésticas sobre a nova lei e suas implicações.

2- OBJETIVO GERAL

Analisar as percepções das empregadas domésticas sobre as implicações da nova legislação trabalhista, sobre o sentido, significado e qualidade de vida no trabalho, considerando seu perfil pessoal e familiar, as condições e ambiente laboral.

3- REVISÃO DE LITERATURA

3.1- Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

É no trabalho que o indivíduo procura descobrir suas potencialidades de crescimento como ser humano, de valorizar-se, desenvolver sua autoestima, assim como buscar sua felicidade; por isso, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é considerada

um tema de extrema relevância, uma vez que é no trabalho que se passa grande parte do nosso tempo (PINARELLO PIZZOLATO, et.al, 2013).

Nas questões que integram a Qualidade de Vida no Trabalho é imprescindível primeiramente reconhecer que o homem antes de tudo não trabalha apenas para receber um salário, mas também visa por meio de seu trabalho realizar suas necessidades de integridade, reconhecimento, crescimento pessoal e profissional (BARBOSA, 2016, p. 05).

É importante destacar que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições e, com isso, cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Nesse sentido, pode se sentir frustrado com a falta de crescimento, além de se aborrecer com as cobranças dos empregadores, dentre outros conflitos, tudo isso, porque o homem trabalha pelo dinheiro, mas também para o alcance de outros componentes importantes da sua qualidade de vida.

De acordo com Chiavenato (2009, apud BARBOSA, 2016, p. 05):

A QVT envolve uma série de fatores: satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro do grupo e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar.

De acordo com os fatores apresentados pelo autor, é necessário que ocorra um equilíbrio na qualidade de vida do trabalhador, que abrange o bem estar físico, harmonia, equilíbrio nas relações familiares, equilíbrio nas relações laborais, equilíbrio nas relações dentro da comunidade, conforme demonstrado na Figura 6.

Segundo Fernandes (1996, p. 40), a qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema de destaque na literatura nacional; embora, desde o advento da administração científica, já houvesse uma preocupação com a organização do trabalho e as empresas buscassem a “satisfação do trabalhador na execução de suas tarefas, como requisito para atingirem altos índices de produção”.

Na visão de Rodrigues (1998, p. 75/76), qualidade de vida no trabalho (QVT) surgiu na Inglaterra no início da década de 50, quando “Eric Trist e colaboradores estudavam um modelo macro para agrupar o trinômio indivíduo/trabalho/organização”. Tal estudo culminou numa abordagem sócio-técnica, com foco na organização do trabalho, buscando a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele.

Figura 6 – Modelo de Equilíbrio na Qualidade de Vida



Fonte: VIEIRA (2017), Qualidade de vida no trabalho. Disponível em: <<http://vieiramarprojetos.com.br/wp-content/uploads/2014/04/Qualidade-de-Vida-no-Trabalho-QVT.pdf>> Acessado em 28/04/2017

Fernandes (1996), citando Huse e Cummings (1985), afirma que, na mesma época, nos Estados Unidos, com o argumento de tornar mais agradável e satisfatória a vida dos operários no trabalho, Louis Davids e colaboradores modificaram a “linha de montagem”, buscando a melhoria da QVT, como exposto a seguir.

Na década de 60, nos Estados Unidos, um maior incremento às preocupações com a qualidade de vida no trabalho ocorreu, impulsionado pela criação da “*National Commission on productivity*” que teve como função analisar as causas da baixa produtividade nas indústrias americanas, seguindo-se a criação pelo congresso do National Center for Productivity and Quality of Working life”, com a função de realizar estudos e servir de laboratório sobre a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador” (HUSE ;CUMMINGS, 1985 *apud* FERNANDES, 1996, p. 40).

Existe, portanto, uma forte preocupação por parte de cientistas, lideranças sindicais, empresários e governantes em como influenciar a qualidade da experiência do trabalhador. Tal preocupação era também impulsionada pelo contexto da época; ou seja, pela perspectiva de uma sociedade progressiva que tinha como “base a saúde, segurança e satisfação dos trabalhadores” (RODRIGUES, 1998 p. 77).

Pautada no entendimento dos autores Nadler e Lawler (1983), Fernandes (1996) buscou examinar a QVT ao longo do tempo e suas diferentes concepções, conforme exposto na Tabela 1.

Tabela 1: Evolução do Conceito de QVT.

Concepção evolutiva da QVT	Características ou visão
QVT, como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para indivíduo.
QVT, como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
QVT, como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagem, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou de desenho de novas plantas com integração social e técnica.
QVT, como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos – administração participativa e democracia industrial- eram frequentemente ditos como ideias do movimento de QVT.
QVT, como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT, como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983), citado por Fernandes (1996 p. 42).

A QVT foi difundida e teve acentuado desenvolvimento em alguns países, como França, Dinamarca, Suécia, Noruega, Holanda e Itália, dentre outros, sendo que, no Brasil, algumas pesquisas foram desenvolvidas com “intuito de readaptar modelos estrangeiros e encontrar um modelo próprio a partir das características culturais locais;” tendo, como destaque e contribuição para a comunidade científica, os estudos de “Tarcísio Quirino e colaboradores, em Brasília; o de Eda Fernandes e colaboradores, no Rio Grande do Sul; e o de Lúcio Flávio R. de Moraes e colaboradores, em Minas Gerais”, como destaca Rodrigues (1998, p.79- 80).

Nas pesquisas sobre QVT observa-se certa dificuldade, como afirmam Quirino e Xavier (1986 *apud* FERNANDES, 1996, p.47), em função da “diversidade das preferências humanas e diferenças individuais dos valores pessoais e o grau de

importância que cada trabalhador dá a suas necessidades, implicando provavelmente em denotado custo operacional”. Por isso, que autores clássicos, como Maslow (1954) e Herzberg (1968), defendiam em seus estudos que os fatores motivacionais estão ligados às necessidades humanas; refletindo, assim, no desempenho e na auto realização do indivíduo. Partindo desse entendimento, os referidos autores, citando “Walton (1973), Lippit (1978), Westley (1979), Belanger (1973), Werther e Davis (1983), Hackaman e Oldham (1975), dentre outros, buscaram estruturar modelos que identificassem fatores determinantes da QVT nas organizações”.

Outro autor que discorre sobre a QVT, citando seus indicadores, é Walton (1973), citado por Fernandes (1996, p.48), que apresenta oito categorias conceituais, conforme Tabela 2.

Tabela 2- Categorias Conceituais de QVT

Critérios	Indicadores do QVT
Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
Uso e desenvolvimento de capacidade	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
Integração social na organização	Ausência de preconceito Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Walton (1973), citado por Fernandes (1996, p. 48).

Por outro lado, Hackman e Oldham (1975), citados por Fernandes (1995, p.55-56) e Rodrigues (1998, p. 122-128), consideram em seu modelo sobre QVT as seguintes características objetivas do trabalho:

➤ **Dimensão da Tarefa:** caracterizada por seis atributos importantes para a satisfação no trabalho, que são: a) *Variedade de habilidade*, que se refere ao grau ou uma atividade requerida na execução de tarefa, bem como o envolvimento e uso de várias habilidades por um mesmo indivíduo; b) *Identidade de tarefa*, que diz respeito ao grau requerido pela tarefa para execução por completo, havendo uma identificação, uma vez que realiza a tarefa do começo ao fim, conhecendo assim seus resultados; c) *Significado da tarefa* ou seu impacto na vida ou no trabalho de outras pessoas, na organização ou no ambiente externo. d) *Autonomia*, que diz respeito ao fato do indivíduo ter liberdade, independência e descrição para programar o trabalho e determinar os procedimentos de sua execução. e) *Feedback extrínseco*: que se refere ao fato do indivíduo receber claras informações sobre seu desempenho, através de seus superiores, colegas ou clientes; f) *Feedback intrínseco*, referente ao fato do indivíduo receber claras informações sobre seu desempenho, por meio da execução de sua própria tarefa.

➤ **Estado psicológico crítico:** envolve a percepção da significância do trabalho, da responsabilidade pela performance e o conhecimento dos reais resultados do trabalho, em termos de: a) *Significado do trabalho*, quando o indivíduo experimenta a tarefa de forma significativa e valiosa; b) *Responsabilidade pelos resultados do trabalho*, concernente ao fato do indivíduo se sentir responsável pelos resultados da tarefa que ele executa; c) *Conhecimento dos resultados do trabalho*, diz respeito ao fato do indivíduo conhecer e entender a forma como ele desempenha efetivamente a sua tarefa.

➤ **Resultados pessoais e de trabalho**, que inclui a satisfação geral e a motivação para o trabalho de alta qualidade, bem como o absenteísmo e a rotatividade, sendo medida por: a) *Satisfação geral*, que é uma média global de bem-estar do indivíduo em relação ao seu trabalho; b) *Motivação interna ao trabalho*, que é a motivação própria com que o indivíduo experimenta sensações positivas internas, quando desempenha efetivamente sua tarefa e sensações negativas internas, quando o faz com má qualidade.

Conforme Rodrigues (1998, p. 124-125), as variáveis utilizadas no modelo de Hackman e Oldham se pautam em “sólidas raízes na literatura”, além de ser entendido

como “resultado direto da combinação de dimensões básicas da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação (...) e condutas nos indivíduos pertencentes à determinada organização, como absenteísmo e rotatividade...”.

Tais modelos geralmente são aplicados em empresas com o objetivo de melhorar a relação trabalho e indivíduo, culminado num fator importante para o desenvolvimento financeiro da organização; mas, o trabalho doméstico é uma atividade de fins não lucrativos desenvolvida no seio familiar.

Cabe lembrar que Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), além de estabelecer um equilíbrio entre as expectativas do indivíduo e do empregador, também “envolve aspectos físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho”; ou seja, “tudo isso nada mais é do que proporcionar aos trabalhadores condições adequadas para que possam desenvolver suas atividades sem que prejudiquem sua saúde e vida pessoal”, argumentos estes aplicáveis à atividade doméstica (CHIAVENATO, 2004, apud CHAVES; ROCKENBACH, 2015, p.19).

Nesse sentido, França (2010), citado por Chaves e Rockenbach (2015, p.19) reafirma que:

A QVT parte da necessidade de valorizar não só as condições de trabalho relacionadas às tarefas, mas também ao cuidado que se deve ter com o ambiente físico ao mesmo tempo em que se busca manter um bom padrão de relacionamento. Para tanto é importante que o local de trabalho esteja adequado às funções, pois isto influenciará na produtividade.

Segundo os referidos autores, a relação da QVT com o trabalho doméstico está no fato de que esta atividade está sujeita à vários tipos de acidentes domésticos, pois as mulheres ficam expostas a agentes químicos e biológicos e necessitam, muitas vezes, de sobre-esforço para a realização de suas atividades. Essas situações podem trazer problemas para a saúde dessas mulheres (MTE, 2015).

Diante do exposto sobre QVT e com foco no objetivo da pesquisa que trata sobre a empregada doméstica, o estudo teve como objetivo examinar as implicações legais sobre a qualidade de vida no trabalho doméstico, baseando nos referenciais de Hackman e Oldham e Walton, considerando o que afirma Bom Sucesso (1997, p. 36): “um século da abolição da escravatura tem se mostrado pouco no caso brasileiro. Com certeza, o fim do trabalho não remunerado e dos maus tratos físicos não dá lugar, de imediato, a relações justas e respeitadas...” Ou seja, questiona-se sobre a valorização do trabalho e sua qualidade de vida, apesar dos avanços na legislação trabalhista.

3.2- Trabalho: Sentido e Significado

O trabalho representa um valor importante na sociedade contemporânea, uma vez que exerce considerável influência sobre a motivação e satisfação dos trabalhadores, bem como em sua produtividade.

Por isso, compreender o *sentido do trabalho* é de fundamental importância para os administradores e para o “mundo do trabalho”, que veem nos momentos de transformações uma “oportunidade para reorganizar o trabalho de tal forma que a qualidade de vida e a eficácia organizacional sejam melhoradas e que as características que se atribuem a um trabalho que tem um sentido possam orientar as decisões e as intervenções dos responsáveis pelos processos de transformação organizacional” (MORIN, 200, p. 08).

Tolfo e Piccinini (2007, p. 45), baseando-se em Harper (2001), discutiram sobre o sentido do trabalho, afirmando que, de acordo com a Etimologia, a palavra sentido origina-se do latim *sensus*, que se remete à percepção, significado, sentimento ou ao verbo *sentire*, equivalente a perceber, sentir e saber.

O autor citado ainda questiona se o significado do trabalho e o sentido do trabalho poderiam ser caracterizados como sinônimos ou qual o sentido teriam? Para esclarecer tal questionamento foi feita uma interpretação sobre o artigo de Tolfo e Piccinini (2007, p.38), titulado “Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros”, onde os autores buscaram responder às seguintes questões: “significado e sentido do trabalho são sinônimos; ou seja, têm o mesmo objeto de estudo”? Quais as variáveis que vêm sendo privilegiadas nos estudos desenvolvidos no Brasil sobre significado e os sentido do trabalho?

De acordo com literatura apresentada pelas referidas autoras, foi possível concluir que “há autores que tratam do significado do trabalho (MOW, 1987), como parte do mesmo construto (BORGES, 1997, 1999a, 1999b); em contrapartida, existem outros que privilegiam o sentido (ANTUNES, 2000, MORIN, 2001)”. Embora, mesmo que esses autores utilizassem termos diferentes, muitas vezes, adotavam as mesmas variáveis. Na visão de Tolfo e Piccinini (2007, p. 44-45), “o conceito que relaciona a concepção de significado ao entendimento social do que seja trabalho, ao passo que o sentido é representativo de uma dimensão mais pessoal”. E concluíram que: “fenômeno de atribuir sentidos e significados ao trabalho precisa ser estudado em uma perspectiva

multidisciplinar, pois se trata de um construto psicológico multidimensional e dinâmico, e que resulta da interação entre variáveis pessoais e sociais relacionadas ao trabalho”.

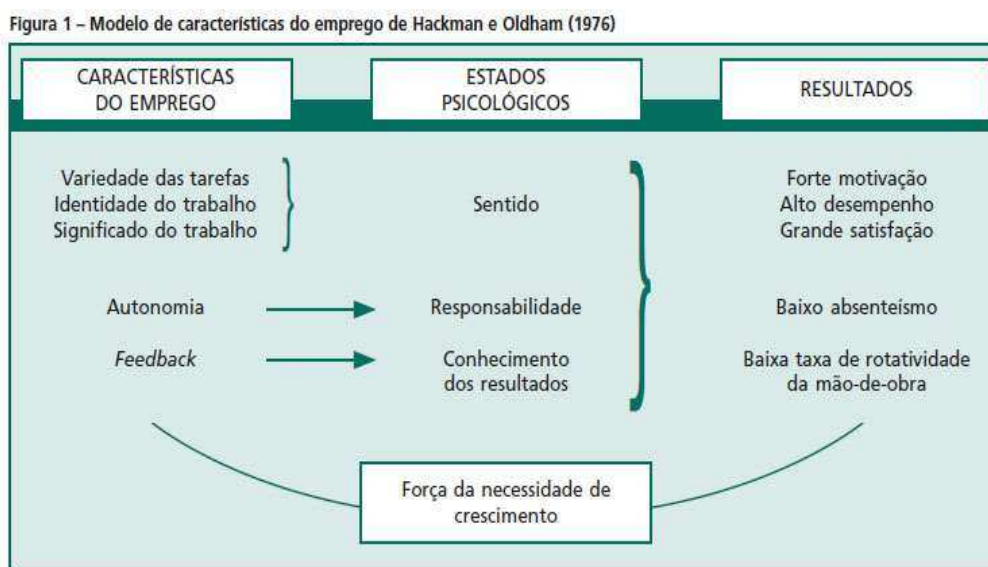
Assim, tendo como norte o estudo de Tolfo e Piccinini (2007, p. 39) sobre o sentido do trabalho, foi dada ênfase à citação de Hackman e Oldham (1976), que fizeram uma correlação da qualidade de vida no trabalho com o sentido do trabalho, apresentando três características fundamentais, que são:

(a) *a variedade de tarefas* que possibilita a utilização de competências diversas, de forma que o trabalhador se identifique com a execução; (b) *um trabalho não alienante*, onde o trabalhador consegue identificar todo o processo – desde sua concepção até sua finalização – e perceber seu significado do trabalho, de modo que contribua para o ambiente social, a autonomia, a liberdade e a independência para determinar a forma com que realizará suas tarefas, o que aumenta seu sentimento de responsabilidade em relação a elas; e (c) *o retorno (feedback) sobre seu desempenho* nas atividades realizadas, permitindo ao indivíduo que faça os ajustes necessários para melhorar sua performance.

Também nessa mesma linha de pensamento, Hackman e Oldham (1976), citados por Morin (2001), explicaram o *sentido do trabalho*, por meio do uso de três componentes, que são: o significado, que se caracteriza pela ideia que o indivíduo tem de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui; a orientação ou a sua aptidão para o trabalho, isto é, quais os argumentos e formas que vão gerir sua ação; e, por fim, a coerência que se reproduz no equilíbrio ou harmonia que o indivíduo espera de sua relação com o trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007), conforme apresentado na Figura 7.

Por outro lado, no que concerne ao *significado do trabalho*, entre 1981 e 1983, a equipe de investigação Meaning of Work International Research Team (MOW) se sobressaiu em pesquisas utilizando amostras representativas de oito países a fim de definir e identificar variáveis que pudessem explicar o significado que os indivíduos atribuíam ao seu trabalho. A pesquisa, tendo como base dados empíricos, foi estruturada em 12 fatores agrupados em quatro dimensões principais, que são: “a centralidade do trabalho, as normas sociais sobre o trabalho, os resultados valorizados do trabalho/metabol do trabalho e a identificação das regras do trabalho” (TOLFO; PICCININI, 2007 p. 49).

Figura 7- Modelo de característica do emprego de Hackman e Oldham(1976)



Fonte: Hackman e Oldham (1976), citado Morin (2001, p. 11)

As pesquisas realizadas pelo grupo MOW (1987) e por Morin (1996, 2001) concluíram que:

(...) as pessoas, em sua maioria, mesmo que tivessem condições para viver o resto da vida confortavelmente, continuariam a trabalhar, pois o trabalho, além de ser uma fonte de sustento, é um meio de se relacionar com os outros, de se sentir como parte integrante de um grupo ou da sociedade, de ter uma ocupação, de ter um objetivo a ser atingido na vida (MORIN, 2001 *apud* TOLFO; PICCININI, 2007 p. 40).

Morin (2001), em seu artigo “O sentido do Trabalho”, fez o seguinte questionamento: “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?”, obtendo como resposta que mais de 80% das pessoas pesquisadas trabalhariam mesmo assim; ou seja, “o trabalho representa um valor importante, exerce uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores e também sobre sua satisfação e sua produtividade” (MORIN, 2001, p. 09).

De acordo com Tolfo e Piccinini (2007), resultados preliminares das pesquisas realizadas no Brasil sobre o sentido do trabalho, dos autores Morin, Tonelli e Pliopas (2003); Oliveira, Piccinini, Fontoura e Schweig (2004), feitas com os gestores, alunos de cursos de especialização em São Paulo e Porto Alegre, concluíram que o trabalho continua sendo primordial na vida das pessoas e que, dentro deste contexto, os indivíduos buscam a utilidade para a sua atividade desenvolvida no local de trabalho e também para sociedade. Além disso, para que o trabalho tenha sentido deve-se

considerar os valores de aprendizagem, autonomia, reconhecimento, garantia da sobrevivência e a segurança.

Enfim, os conceitos de significado e sentido dos trabalhos abordados são vistos por alguns autores como sinônimos em seus trabalhos e pesquisas acadêmicas, como é caso do autor MOW (1987); embora nos modelos apresentados pelos autores Hackman e Oldham (1975) e Morin (2001) foi feita uma distinção entre os conceitos.

Conforme Morin (2001) para que um trabalho tenha sentido é importante que quem o realize saiba identificar onde ele conduz, que seja satisfatório e que seus objetivos sejam claros, valorizados, tendo o trabalhador oportunidade de testar suas capacidade, estimular seu crescimento pessoal e seu senso de responsabilidade, principalmente, que se obtenha feedback sobre o desempenho, conforme o Quadro1, que apresenta as características para que um trabalho tenha sentido:

Quadro 1- Síntese das características para um trabalho que tem sentido, associado aos princípios da organização.

Quadro 5 – Síntese das características de um trabalho que tem sentido associadas aos princípios de organização

Um trabalho que tem sentido é um que...	Características do trabalho	Princípios da organização
É realizado de forma eficiente e leva a um resultado	Finalidade	Clareza e importância dos objetivos Utilidade, valor dos resultados
	Eficiência	Racionalidade das tarefas
É intrinsecamente satisfatório	Aprendizagem e desenvolvimento das competências	Correspondência entre as exigências do trabalho e as competências da pessoa
	Realização e atualização	Desafios e ideais
	Criatividade e autonomia	Margem de manobra sobre a administração das atividades e a resolução dos problemas
	Responsabilidade	Feedback sobre o desempenho
É moralmente aceitável	Retidão das práticas sociais e organizacionais	Regras do dever e do saber viver em sociedade
	Contribuição social	Valores morais, éticos e espirituais
É fonte de experiências de relações humanas satisfatórias	Afiliação e vinculação	Trabalho em equipe
	Serviço aos outros	Relações do tipo cliente-fornecedor
Garante a segurança e a autonomia	Independência financeira	Salário apropriado e justo
	Saúde e segurança	Boas condições de trabalho
Mantém ocupado	Ocupação	Carga de trabalho adequada

Fonte: Morin (2001, p. 18)

Diante o exposto e considerando a temática proposta far-se-á uso das considerações de Morin (2001), buscando entender qual é a concepção de trabalho na vida das domésticas, identificando seu sentido e significado.

3.3- Trabalhadoras Domésticas e suas Características

O Trabalhador Doméstico é definido, segundo o Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE, 2016), como:

Aquele maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Assim, o traço diferenciador do emprego doméstico é o caráter não econômico da atividade exercida no âmbito residencial do empregador. Nesses termos, integram a categoria os seguintes trabalhadores: empregado, cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineiro, vigia, motorista particular, jardineiro, acompanhante de idosos, dentre outros. O caseiro também é considerado trabalhador doméstico, quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através da Classificação Brasileira das Ocupações (CBO), desenvolveu informações que permitem identificar o tipo de empregado doméstico, acrescentando que, dependendo da classe social do empregador, existe a possibilidade de um aumento na qualificação do profissional, como descrito nas condições gerais de trabalho, apresentadas no Quadro 2

Quadro 2: Aspectos e condições gerais do exercício das empregadas domésticas em geral

TÍTULOS - EMPREGADO DOMÉSTICO NOS SERVIÇOS GERAIS - Caseiro - EMPREGADO DOMÉSTICO ARRUMADOR - Arrumador no serviço doméstico - EMPREGADO DOMÉSTICO FAXINEIRO - Faxineiro no serviço doméstico - EMPREGADO DOMÉSTICO DIARISTA
DESCRIÇÃO SUMÁRIA Preparam refeições e prestam assistência às pessoas, cuidam de peças do vestuário como roupas e sapatos e colaboram na administração da casa, conforme orientações recebidas. Fazem arrumação ou faxina e podem cuidar de plantas do ambiente interno e de animais domésticos.
FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA Há tendência de aumento de qualificação para o acesso a essas ocupações, dependendo da classe social do empregador. De forma geral requer-se ensino fundamental completo. Atualmente ampliam-se os cursos de qualificação profissional de duzentas horas-aula que vêm sendo oferecidos por instituições de formação profissional, sindicatos e ong. O exercício pleno das atividades ocorre após um a dois anos de exercício profissional. A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005.

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO

Trabalham em residências, diariamente, em tempo integral ou parcial, ou por jornada diária. As funções da diarista e da faxineira têm as seguintes distinções: a diarista tem uma gama de atividades maior " prepara refeições, lava, passa, arruma. É uma empregada doméstica para serviços gerais, em tempo parcial. A faxineira faz limpeza pesada, em dias fixados pelo empregador, tais como: lavar azulejos, banheiros, cozinhas, quintais.

Fonte: Classificação Brasileira das Ocupações (CBO, 2016), citada no MTE (2016).

A profissão de empregada doméstica é marcada por uma conjunto de atividades das mais variadas, podendo ser consideradas trabalhosas, detalhadas, exigentes e cansativas, que exigem certo tipo de habilidade e que são desenvolvidas ao longo do dia. De acordo com a Classificação Brasileira das Ocupações (CBO), as áreas e atividades desenvolvidas por elas estão elencadas no Quadro 3:

Quadro 3: Áreas e Atividades das empregadas domésticas em geral

ÁREAS	ATIVIDADES
Preparar refeições (café, almoço e jantar)	Selecionar receitas; Organizar cardápio do dia-a-dia; Separar os ingredientes para preparação das refeições; Selecionar os utensílios de cozinha; Providenciar os utensílios faltantes; Higienizar frutas, verduras e legumes; Preparar os alimentos. Servir refeições; Providenciar a reposição de ingredientes da cozinha; Testar receitas; Preparar sobremesas; Lavar louça e panos de prato.
Dar assistência às pessoas da casa, conforme orientações.	Relembrar compromissos das pessoas da casa; Acompanhar atividades das crianças na ausência dos pais; Acompanhar crianças e pessoas idosas em locais determinados; Arrumar malas, mochilas e lancheiras.
Colaborar na administração da casa	Administrar os horários; Distribuir as tarefas do dia-a-dia conforme orientações; Atender pessoas e telefones; Providenciar reparos em instalações; Anotar recados; Transmitir recados; Providenciar reparos em eletrodomésticos; Fazer lista de compras; Fazer compras; Efetuar pagamentos; Receber mercadorias; Providenciar serviços de tinturaria.
Fazer arrumação da casa	Recolher jornais, revistas e correspondências; Por mesa para refeições; Conservar a limpeza da cozinha; Organizar a geladeira; Limpar objetos; Arrumar quartos e salas; Arrumar camas; Arrumar armários e guarda-roupas; Conservar a limpeza do banheiro; Trocar roupas de cama, mesa e banho; Conservar a limpeza de parapeitos, varandas; Limpar pisos e quintais (varrer, aspirar, rastelar) Passar pano úmido para tirar o pó; Higienizar os telefones; Recolher o lixo diariamente.

Faxinar a casa	Selecionar produtos de limpeza; Selecionar utensílios e equipamentos de limpeza; Selecionar panos de limpeza; Faxinar banheiros; Limpar lustres; Limpar portas, janelas e vidros; Limpar paredes; Limpar carpetes e tapetes; Limpar móveis; Limpar pisos e rodapés (lavar, encerar e lustrear); Faxinar a cozinha; Limpar a parte externa da casa; Lavar panos de limpeza
Cuidar de roupas e acessórios	Separar roupas por cor, tecido e uso; Retirar manchas e sujeiras difíceis das roupas; Lavar roupas e calçados; Limpar roupas de couro e calçados; Escovar as roupas para remover pelos; Colocar a roupa para secar; Passar roupas; Engomar roupas; Fazer pequenos reparos em roupas (pregar botões, refazer bassas...); Dobrar roupas; Guardar roupas.
Cuidar das plantas do ambiente interno e animais domésticos	Alimentar os animais de estimação; Cuidar da higiene dos animais de estimação; Higienizar o recinto dos animais; Molhar as plantas do ambiente interno.
Recursos de trabalho	Água; Máscaras, luvas, botas e aventais; Vassouras, rodos, escovas, rastelo, desentupidor; Panos de limpeza, estopa, esponjas; Produtos de limpeza; Escada; Aspirador de pó; aparelho de limpeza a vapor; Máquinas de lavar e secar; Utensílios de cozinha; Aparelhos de cozinha.

Fonte: CBO (2016) citada por MTE (2016), CHAVES; ROCKENBACH (2015, p. 34/35).

De acordo com as atividades elencadas na CBO, são necessárias algumas competências pessoais para a realização dos serviços. Observa-se, com isso, que a maioria de tais atividades se refere à capacidade que os profissionais precisam ter para garantir suas próprias condições de trabalho, bem como de se cuidar e se comportar no ambiente de trabalho (SORATTO, 2006 *apud* CHAVES; ROCKENBACH, 2015, p.36). Para ilustrar tal afirmação, são apresentadas as competências pessoais das empregadas domésticas, conforme Quadro 4:

Quadro 4: Competências pessoais das empregadas domésticas em geral

DEMONSTRAR COMPETÊNCIAS PESSOAIS
Organizar-se; Manter higiene e aparência pessoal; Usar equipamentos e roupas de proteção; Adaptar-se aos diferentes hábitos das famílias; Cumprir orientações; Pedir socorro em caso de emergência; Manusear equipamentos de limpeza; Simplificar o serviço; Planejar o serviço; Informar-se sobre os seus direitos; Lutar por seus direitos; Negociar com os patrões; Negociar horário de trabalho; Negociar salário; Cuidar da própria saúde; Trabalhar em condições seguras; Demonstrar atenção aos detalhes de segurança da casa; Demonstrar honestidade; Agir com discrição; Trabalhar com capricho.

Fonte: CBO (2016) citada por MTE (2016), CHAVES; ROCKENBACH (2015, p 35).

Para Soratto (2006), labor pode ser fonte de prazer, realização, e motivo de orgulho, mas também, de desgaste, sofrimento e frustração, isto porque, da mesma forma, que exige novas mudanças e habilidades, acaba expondo as pessoas que realizam

o trabalho, como no caso das empregadas domésticas, à limites, fraquezas e dificuldades.

Ainda, segundo Soratto (2006, p. 42,) o “serviço doméstico é portador de um estigma, que o acompanha em diferentes contextos, seja ele remunerado ou não”, sendo considerado no seu contexto histórico negativamente, devido aos seguintes fatores: “exploração, a dupla jornada, o confinamento no mundo privado, a vergonha, a injustiça são alguns dos temas colocados em discussão”. Ou seja, como acrescenta o autor: “as atividades que precisam ser feitas quotidianamente para que a casa fique limpa, a comida na mesa e os filhos saudáveis, vestidos e bem alimentados, aparecem como uma dificuldade sempre em negociação, seja entre os membros da própria família, seja entre patroas e empregadas” (SORATTO 2006, p. 42).

Enfim, quando o labor doméstico não é assumido pela família, mas sim, por um terceiro, contratado para a função, pode haver a “exploração, o desrespeito, a desqualificação de quem se ocupa desses serviços, as confusões afetivas entre patrões e empregados e os constrangimentos da mistura entre o público e o privado (SORATTO, 2006, p.42)”.

Com relação ao fato do trabalho doméstico ser visto negativamente, desvalorizado, Soratto (2006) traz em sua tese “Quando o Trabalho é na casa do outro: um estudo sobre empregadas domésticas”, os pontos de vista dos estudos de Kofes (2001) e Lima, (2003), que dizem:

No estudo de Kofes o ponto de vista de patroas e empregadas convergem no que diz respeito ao serviço doméstico, que é visto pelas mulheres dos dois grupos como trabalho que escraviza e que tem pouco retorno a oferecer para quem a ele se dedica. Lima também observou, a partir de seu estudo sobre donas de casa, que raramente havia manifestações positivas sobre os serviços domésticos entre suas entrevistadas. Mesmo entre mulheres que admitiam que sobrava tempo durante o dia para fazerem o que quisessem, dando a entender que tinham uma rotina tranquila, a conotação era sempre negativa para se referir aos serviços domésticos. Essas mulheres não viam vantagem em se ocupar desses serviços, queixavam-se da exclusão social e atribuíam ao trabalho fora de casa, principalmente em fábricas, o potencial de crescimento e desenvolvimento. Entre as mulheres entrevistadas por Lima, S. aquelas que tinham ocupações sazonais em atividades externas eram as que apresentavam menos queixas acerca da própria condição. A ocupação externa era valorizada não só pelo dinheiro, mas também pelo contato social que proporciona (SORATTO, 2006 p. 43).

Outro ponto debatido sobre o trabalho doméstico é o fato de que, se for realizado todos os dias da semana na mesma residência, causa proximidade, intimidade e dependências com os patrões, pois participam de sua vida sem fazer parte da família.

Saffioti (1978) citada por Chaves e Rockenbach (2015), entende que a profissão doméstica é estigmatizada pela solidão, pois não há um grupo de trabalho para que possa haver uma integração e, com isso, justifica-se dependência com os empregadores.

Já Prost (1992), também citada pelos mesmos autores, faz uma comparação da empregada doméstica do século XIX, com a dos atuais, considerando que a primeira tinha uma dedicação exclusiva às pessoas que ela servia e com isso abria mão de sua própria vida para realizar o serviço; enquanto que profissional nos dias atuais, embora não possa ser considerada propriedade dos patrões, ainda sim, permanecem algumas condições, fazendo que essa categoria de trabalho continue marcada pela precariedade, pela baixa escolaridade e pela ausência de preparação formal para o mercado.

3.4- Concepções das Empregadas Domésticas sobre o Trabalho e seus Direitos

No Brasil, o trabalho doméstico é uma atividade marcada por um passado de desenvolvimento do país, somada do século XIX, que não desapareceram, mesmo com a democratização do país, somada aos reflexos na legislação e literatura. Nesse sentido, vem sendo exercido de forma desvalorizada, precária e, muitas das vezes, em condições de informalidade e em desrespeito às normas trabalhistas (SANTOS, 2010, p. 29).

Destaca-se que em nosso ordenamento jurídico não havia regulamentação específica, aplicando-se certos preceitos do código civil, no que diz respeito à locação de serviço. A primeira tentativa de criar uma legislação sobre o emprego doméstica no Brasil ocorreu em 1923; ou seja, por meio do Decreto nº. 16.107 de 30/07/1923, que regulamentou os serviços dos domésticos no âmbito do Distrito Federal, cuidando do regulamento de locação de serviços domésticos; isto é, relacionava as atividades tidas como domésticas e não fazia qualquer distinção entre os serviços prestados às casas particulares e a hotéis, restaurantes, bares, dentre outros (FEDIUK, 2005).

Embora, em 1943, tenha se criado o Decreto-Lei 5452¹¹, este foi exclusivo com relação a essa classe de trabalhadores; mas, foi, em 1972, que surgiu a Lei 5859/72, que regulamentou a profissão, o que significou um grande passo para a expansão de seus direitos trabalhistas, mesmo apresentando disparidades, como, por exemplo, férias anuais de vinte dias úteis (MASCARENHAS, 2013).

¹¹ Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;(DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943)

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 10 de outubro de 1988, constituiu um marco histórico na vida política e social do país, inclusive concedendo à categoria de trabalhadores domésticos alguns direitos, como: salário mínimo, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais de 30 dias, licença à gestante, aviso prévio proporcional e aposentadoria.

Por outro lado, a Lei 5.859 estabeleceu os direitos e obrigações do empregado doméstico e do empregador, desde 11 de novembro de 1972, sendo substituída pela Lei Complementar 150, sancionada em 01 de junho de 2015, onde os empregados domésticos passaram a gozar de novos direitos. Alguns desses novos direitos passaram a ser usufruídos logo após a edição da lei, como, por exemplo, o adicional noturno, intervalos para descanso e alimentação, etc. Outros direitos só passaram a ser usufruídos pelos empregados domésticos a partir de outubro de 2015, como FGTS, seguro-desemprego, salário família.

Dos direitos em vigor, destaca-se: salário mínimo, jornada de trabalho, hora extra, banco de horas, remuneração de horas trabalhadas em viagem a serviço, intervalo para refeição e/ou descanso, adicional noturno, repouso semanal remunerado, feriados civis e religiosos, férias, 13º salário, Licença-maternidade, Vale-Transporte, Estabilidade em razão da gravidez, FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, seguro-desemprego, Salário-família, Aviso prévio, Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, conforme exposto no Quadro 5.

Quadro 5 – Garantia dos direitos dos/as trabalhadores/as domésticos/as: Como era e como fica.

COMO ERA	COMO FICA
O artigo 7º da Constituição Federal estabelecia os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e, em parágrafo único, assegurava aos trabalhadores domésticos somente 9 itens: Salário mínimo, Irredutibilidade do salário, Décimo terceiro salário, Repouso semanal remunerado, Férias anuais, Licença gestante, Licença paternidade, Aviso prévio proporcional Aposentadoria, além de sua integração à previdência social	Com a Lei Complementar 150 sancionada em 01 de junho de 2015: Salário mínimo, Jornada de Trabalho, Hora extra, Banco de Horas, Remuneração de horas trabalhadas em viagem a serviço, Intervalo para refeição e/ou descanso, Adicional noturno, Repouso semanal remunerado, Feriados Civis e Religiosos, Férias, 13º salário, Licença-maternidade, Vale-Transporte, Estabilidade em razão da gravidez, FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, Seguro-desemprego, Salário-família, Aviso prévio, Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa.
OS PRINCIPAIS PONTOS DA REGULAMENTAÇÃO	
<ul style="list-style-type: none"> Definição e contrato de trabalho – O emprego doméstico é caracterizado quando um empregado trabalha acima de dois dias por semana em uma mesma residência. Empregador e empregado devem firmar contrato de trabalho que poderá ser rescindido a qualquer tempo, por ambas as partes, desde que pago o aviso-prévio na forma que prevê a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. O contrato de experiência pode ter prazo inferior a 45 dias. É PROIBIDA a contratação de menor de 18 anos para fins de trabalho doméstico. 	

- Jornada de trabalho – A jornada de trabalho é de oito horas diárias e 44 horas semanais, mas o empregador pode optar pelo regime de 12 horas de trabalho, desde que seguidas de descanso de 36 horas. O intervalo mínimo para almoço diário é de meia hora (30 minutos).
- Banco de horas – O trabalho que exceder a 44 horas semanais será compensado com horas extras ou folgas, mas as 40 primeiras horas extras têm que ser remuneradas. As horas extras (do banco de horas) deverão ser compensadas no prazo máximo de um ano.
- FGTS e INSS – Ao todo, o empregador pagará mensalmente 20% de alíquota incidente sobre o salário pago, sendo 8% de FGTS + 8% de INSS + 0,8% de seguro contra acidente + 3,2% relativo à rescisão contratual .
- Multa em caso de rescisão de demissão – A multa de 40% nas demissões de trabalhadores domésticos (sem justa causa) será custeada pela alíquota mensal de 3,2% do salário, a ser recolhida pelo empregador em fundo separado do FGTS. Essa multa poderá ser sacada quando o empregado for demitido, mas nas demissões por justa causa, licença morte ou aposentadoria, o valor será revertido ao empregador.
- Simples Doméstico – Será criado, em 120 dias após a lei ser sancionada, um sistema (Super Simples) para que todas as contribuições sejam pagas pelo empregador em boleto bancário único, a ser retirado pela Internet. Caberá ao Ministério do Trabalho publicar portaria sistematizando a forma de pagamento.
- Viagem – As horas excedidas pelo empregado doméstico durante viagens com a família do empregador poderão ser compensadas após o término da viagem. A remuneração será acrescida de 25% e o empregador não poderá descontar despesas com alimentação, transporte ou hospedagem.
- Férias e benefícios – Os 30 dias de férias poderão ser divididos em dois períodos ao longo de um ano, sendo que um dos períodos deverá ter, no mínimo, 14 dias. O seguro desemprego poderá ser pago durante no máximo três meses. A licença maternidade será de 120 dias. O auxílio transporte poderá ser pago por meio de vale transporte ou em espécie (dinheiro). O aviso-prévio será pago proporcionalmente ao tempo trabalhado.
- Acerto com a Previdência – Será criado o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregados Domésticos (REDOM), pelo qual poderá haver o parcelamento de débitos com o INSS vencidos em 30/04/2013. O parcelamento terá redução de 100% das multas e dos encargos advocatícios; e de 60% dos juros. Os débitos incluídos no REDOM poderão ser parcelados em até 120 dias, com prestação mínima de R\$ 100,00. O parcelamento deverá ser requerido pelo empregador no prazo máximo de 120 dias contados a partir da data em que a lei for sancionada. O não pagamento de três parcelas implicará em rescisão imediata do parcelamento.
- Fiscalização – A fiscalização do trabalho doméstico será feita na forma prevista na CLT. Ou seja, em caso flagrante ou denúncia de tortura ou maus tratos, o fiscal poderá adentrar à residência. Nos demais casos, a visita será previamente agendada, mediante autorização por escrito do empregador. A lei prevê dispositivo de proteção à mulher em casos de violência.

Fonte: Adaptado a partir das informações extraídas do Portal do Senado. Disponível em <<http://www12.senado.gov.br/noticias/infograficos/2013/07/info-regulamentacao-do-trabalhodomestico>> e do E- Social <<http://www.esocial.gov.br/direitosempregado.aspx>. > Acessados em 07/01/17

Na concepção das empregadas domésticas, os afazeres domésticos acabam sendo uma extensão da atividade para fora da casa; ou seja, suas habilidades de aprendizagem, competência para fazer bem os serviços, dentre outras coisas, significa motivo de orgulho, pois as experiências vivenciadas, como, por exemplo, o manuseio de um eletrodoméstico, agilidades no desenvolvimento das tarefas são passadas de uma casa para outra (SORATTO, 2006).

Observa-se também que a história do trabalho doméstico traz estigmas das relações vivenciadas no período colonial e imperial, quando as tarefas dos lares ficavam a cargo dos escravos domésticos, demonstrando como essa época da escravidão foi

marcante e presente na vida das empregadas domésticas, com reflexos até os dias atuais como comenta uma das entrevistadas da pesquisa de Alves (2013, p.49), intitulada “De escrava a cidade, educação, trabalho e emancipação das trabalhadoras domésticas”.

Antigamente...agora não! Mas antes, quando a gente chegava...chega assim, no elevador do prédio, as pessoas já olhavam pra gente...eu vou dizer... eu tinha vergonha...de pegar o elevador de serviço, mas... eu sei, eu sei, que eu me sentia assim de um tipo assim, menor...sei que tenho que reconhecer meu lugar, mas eu agora não tenho mais tanta vergonha assim (Laudelina).

No depoimento, fica explícita a ideia de inferioridade, que é constituída historicamente em torno da atividade doméstica, que resulta na desvalorização social e na baixa autoestima.

Santos (2010, p. 30), enfatiza também essa a questão da desvalorização, quando reproduz os exemplos de comentários sobre o “justo valor pago à empregada, considerando que dormem no local de trabalho e não gastam, portanto, com hospedagem, alimentação e produtos de higiene”, assim como o registro de um valor na CTPS e o verdadeiro pagamento de outro valor. Acrescenta-se, também, que as empregadas sofriam críticas descabidas e que os patrões descontavam nelas os problemas sofridos por eles, como descrito no Depoimento de Marinalva Edésia dos Santos, relatado no SINDOMÉSTICO (2009. p.32) e transcrito em Santos (2010, p. 30):

Eu era muito incomodada com a situação da doméstica. Principalmente, quando ouvia os patrões ou patroas dizendo: “tem sabão para lavar, tem casa para dormir, comida e ainda reclamam”. Pensava: até quando teria de viver observando a situação em que nós, empregadas domésticas, nos encontrávamos sofrendo críticas descabidas e tendo de suportar que as patroas e/ou patrões descontassem em nós seus problemas pessoais?

O referido autor relata fatos ocorridos com as empregadas domésticas, que expressam situações de injustiça e desequilíbrio nas relações trabalhistas. Comenta que, quando as empregadas domésticas queriam cogitar o pagamento de horas extras¹², férias ou até estarem em gozo de férias, os patrões imediatamente as consideravam como “Tia Anastácia”¹³; ou seja, sobre argumento de a doméstica ser “quase da família” e, com

¹² Segundo Delgado (2017), a Lei 5859/72 e a Constituição Federal de 1988 referiram-se à categoria de trabalhadores domésticos no seu corpo de regras, mas, nessa ampliação, não fez incidir qualquer dos preceitos concernentes à jornada de trabalho, mantendo a categoria fora da tipificação jurídica do fenômeno da jornada de trabalho. Diante exposto, observa-se que à época do estudo de Santos, no ano 2010, não era tipificada a jornada de trabalho, não gerando hora extra, a não ser por acordo entre as partes.

¹³ O complexo de Tia Anastácia é o argumento do sociólogo Ronaldo Sales para explicar a proximidade da trabalhadora doméstica da família. Como um reflexo do clientelismo, cordialidade e patriarcado brasileiros, o complexo de Tia Anastácia consubstancia-se com a trabalhadora sendo reconhecida como “quase da família”, assim como a personagem de Monteiro Lobato, num processo de interação subordinada, como denomina o autor, sem nunca sair da condicionante “quase (SANTOS, 2010, p.31)

isso, se desvinculava de seus encargos trabalhistas. Além disso, destaca que a trabalhadora doméstica, muitas vezes, não era considerada como profissional por causa de sua pouca qualificação e, com isso, o trabalho era realizado por pessoas que não tinham aptidão para outro serviço. Existe também de a própria empregada doméstica se recusar em assinar sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), considerando que, com o registro de tal atividade, poderia ficar marcada pelo preconceito, dificultando assim de conseguir outro emprego, conforme relatado de Lenira de Carvalho, em uma entrevista ao SOS Corpo (2009), citada por Santos (2010, p. 32):

Se a gente vir a nossa história, a gente vem dos escravos. Então, o preconceito é tão forte que isso ficou muito na trabalhadora doméstica. E o que mais incomoda na luta é esse preconceito. Agora, esse preconceito foi imposto pela sociedade. A trabalhadora doméstica já é vítima disso.

Essa situação de preconceito, como relata Soratto (2006), é motivo que leva as empregadas domésticas a não deixar assinar a carteira de trabalho, com medo de diminuir as possibilidades de encontrar outro tipo de trabalho e também pelo fato de que os serviços domésticos remunerados desqualificam o próprio trabalhador; sendo assim, preferem ter tal documento em branco do que constatando essa qualificação.

De acordo com o referido autor, foram registradas, nas décadas de 1960 a 1990, vários relatos explícitos de discriminação e proibições, que burlavam o sistema legal, exigindo, por exemplo, como norma de conduta nos espaços internos de um condomínio que as empregadas domésticas usassem o elevador ou entrada de serviços; assim como também teriam que se identificar na portaria do prédio, como relata Santos (2010, p.33):

Teve um belo dia que a gente mudou. Não tava com muito tempo, quando eu desço, os meninos da portaria falam assim: “Ah, dona Maria José, a senhora não vai poder passar por aqui”. Aí perguntei: “Por quê?”. Disseram que tinha proibido a gente de passar e entrar pelo elevador social. “Só pelo elevador de serviço agora”. [...] Ele disse [que] se eu passasse pela a porta, se eu entrasse no elevador social, meu patrão iria ter que pagar uma multa. Eu perguntei: “por quê?”. Ele disse que a ordem agora era essa. Aí, já tinha percebido que as meninas [outras trabalhadoras] davam a volta pra poder entrar (Entrevista: Maria José Silva).

Para Soratto (2006, p.115), a questão do preconceito está associada ao baixo nível de escolaridade de grande parte das empregadas domésticas, afirmando: os “serviços domésticos são assumidos principalmente por mulheres pobres, com baixo nível de escolaridade e quase nenhuma qualificação para outras ocupações profissionais”; ou seja, a falta de estudo e de qualificação profissional, associada à

necessidade de ocupação remunerada, fazem com que as mulheres assumam essa profissão desvalorizada, com intuito de se inserir no mercado de trabalho, como elucidado na entrevista:

Eu faço porque eu num fui uma pessoa que tive oportunidade de estudar, porque eu não tive, eu não vou dizer que eu tive, porque eu não tive, por que o meu pai era pobre...meu pai só teve a condição de ensinar nós só fazer o alfabeto (V.) ...se eu tivesse ligado eu já estava em um bom serviço (...) Assim, relaxei para meus estudo, eu tô cansada dessa vida de doméstica (F.) ...eu era costureira, mas como eu não tinha diploma, num arrumei serviço, arrumei pra trabalhar de faxineira, de passar roupa, de fazer tudo, tudo que viesse eu topava, eu trabalhava, de morar nas casa, eu não sei nem quantas casa eu trabalhei, trabalhei em muitas casas. Como faxineira, fazendo faxina, fazendo, passando roupa lavando...tudo eu fazia (N.).

Enfim, as próprias características das empregadas domésticas influenciam suas concepções sobre o trabalho doméstico, que refletem em sua valorização e garantia de direitos.

4- PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

4.1 Tipo de pesquisa

O presente trabalho fundamenta-se em uma pesquisa qualitativa, que trabalha com um universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, que podem ser explicados como parte de uma realidade social, uma vez que o ser humano se diferencia não só por sua forma de agir, mas também de pensar sobre suas atitudes e ações dentro da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes (MINAYO, 2012).

Com intuito de aprofundar sobre o tema em estudo foi feita uma pesquisa bibliografia, tendo como base de dados o Portal de Periódico do CAPES, SciELO e GOOGLE ACADÊMICO. Essa revisão bibliográfica é o marco inicial na construção efetiva de um protocolo de investigação; ou seja, quando escolhe o tema é necessário que se faça uma pesquisa para saber se alguém já publicou as respostas às questões propostas, assim como decidir se é interessante repetir a pesquisa e quais os outros procedimentos que poderão ser aplicados (CARVALHO et al, 2004).

A pesquisa bibliográfica foi complementada com entrevistas semiestruturada junto ao público envolvido.

4.2- Público Envolvido

A pesquisa foi respondida por 15 empregadas domésticas, todas do sexo feminino, sendo 12 fixas e 3 eventuais; ou seja, 80% das entrevistadas tinham carteira de trabalho assinada e 20% trabalhavam eventualmente, podendo ser consideradas diaristas. A pesquisa teve como objetivo analisar as visões dessas empregadas domésticas em relação à nova lei e sua influência sobre sentido, significado e qualidade de vida no trabalho (QVT).

4.3- Instrumentos e Forma de Coleta de Dados

Os dados foram coletados por meio de entrevistas junto às empregadas domésticas, selecionadas mediante a técnica da bola de neve, que segundo Vinuto (2014), se caracteriza com um processo de constante coleta de informações, onde se busca tirar proveito das redes sociais dos entrevistados, inclusive, no caso de grandes populações, as pessoas mais “populares”, mais reconhecidas por terceiros, terão maior probabilidade de serem indicadas ao entrevistador, no caso em questão são as empregadas domésticas.

A entrevista semiestruturada foi baseada em um roteiro (Apêndice B), que combinava perguntas fechadas e abertas, onde as entrevistadas tinham a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada (MINAYO, 2012). Além disso, foi feito uso da narrativa de vida, também conhecida como “história de vida”, onde as domésticas tinham liberdade para narrar um pouco da sua vida como empregada doméstica, dos momentos bons e ruins, que refletiram em sua vida pessoal, familiar, nas relações com a família empregadora, bem como o significado e sentido do trabalho e suas percepções sobre a qualidade de vida no trabalho.

A princípio, a entrevista seria realizada no Sindicato da Empregada Doméstica, conhecido como SINTRAD, localizado na cidade de Ponte Nova/MG, mas devido à situação de regulamentação do sindicato não foi possível, sendo transferida para a cidade de Viçosa/MG.

Embora na cidade de Viçosa/MG não tenha um sindicato voltado para a categoria de trabalhadores domésticos, a coleta de dados se deu no estilo “bola de neve”, no período de novembro de 2016 a janeiro de 2017, sendo o acesso às empregadas domésticas foi através de conhecidos, amigos, professores, parentes e terceiros, que me indicavam as possíveis entrevistadas. A partir das indicações, era feito o contato com as

domésticas por telefone e Whatsapp, sendo marcado o horário e dia para entrevista, que muitas vezes, se dava no local de trabalho, em sua residência ou no escritório da pesquisadora.

A maioria das empregadas domésticas permitia que gravasse a entrevista, assim se sentia mais a vontade para responder as perguntas, com exceção de duas entrevistadas que não quiseram que se gravasse, limitando-se a responder o questionário por escrito.

4.4- Categorias e Variáveis de Análise.

Com respeito à caracterização do perfil pessoal e familiar das empregadas domésticas foram consideradas as seguintes variáveis: composição familiar: sexo, idade, naturalidade, estado civil, escolaridade, número de anos de estudo, local de trabalho, gosta do trabalho, valor da renda. Procurou-se também indagar sobre os requisitos que a levaram a ser uma empregada doméstica, bem como sobre os aspectos relativos aos membros da família e formas de relação, além das condições e ambiente de trabalho (Apêndice B).

No caso do sentido do trabalho, foi feito uso das considerações de Morin (2001), considerando que um trabalho que tem significado seria aquele realizado de forma eficiente levando a um resultado; sendo, portanto, intrinsecamente satisfatório e moralmente aceitável; além de ser fonte de experiência de relações humanas satisfatórias, com condições de garantir a segurança e autonomia e manter ocupado. Assim, foram consideradas três dimensões: individual, organizacional e social. Por outro lado, remetendo-se ao referido autor, a questão do significado foi tratada considerando tanto a centralidade do trabalho e suas normas sociais quanto os resultados valorizados do trabalho. Ou seja, o trabalho tem significado quando recebe dinheiro para sua realização e presta conta das atividades; faz parte de sua tarefa; tem sentimento de vinculação, enquanto é realizado; é agradável ou desagradável; é obrigado a executar; outros se beneficiam (Apêndice C).

Quanto à Qualidade de vida no trabalho, a pesquisa em questão se pautou no modelo de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975), sendo consideradas as seguintes variáveis: direitos trabalhistas; autonomia; segurança de emprego; estabilidade de horários; tempo de lazer da família; significado da tarefa; responsabilidade pelos resultados do trabalho, dentre outros, como pode ser observado no Apêndice D.

Buscou-se, também, indagar sobre os efeitos da nova lei sobre o sentido, significado e QVT, por meio da entrevista narrativa, conforme roteiro apresentado no Apêndice E.

4.5- Análise dos dados

Para análise dos dados quantitativos, foi feito uso do SPSS, que é um software utilizado para elaboração de análises estatísticas de matrizes de dados, que permite a elaboração de relatórios tabulados, gráficos e dispersões de distribuições utilizados na elaboração de análise estatística descritiva e de correlação entre variáveis (POCINHO; FIGUEIREDO, 2017).

Acrescenta-se que o SPSS permite a importação de dados de outras fontes, como no caso em tela, foi construído um banco de dados apreendidos das questões referentes ao Perfil Sócio-econômico da empregada doméstica; Trabalho/Ocupação; Perfil Familiar e também os Componentes da QVT, em termos do nível de satisfação, utilizando-se o software Excel e, posteriormente, as informações contidas em tal banco foram transferidas para o pacote estatístico SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Com relação às informações qualitativas, especialmente as percepções das empregadas domésticas foi utilizado para análise o *software* ALCESTE (Análise Lexical por Contexto de um Conjunto de Segmentos de Texto), desenvolvido por Reinert, em 1993, e introduzido no Brasil, em 1998. Tal software é um método de estatística textual, cujo objetivo é obter uma “primeira classificação estatística de enunciados simples do *corpus* estudado, em função da distribuição de palavras dentro de cada enunciado, a fim de apreender as palavras que lhe são mais características” (SARAIVA et al, 2011, p. 68).

Após a transcrição dos áudios contendo as questões abertas, passou-se a preparar o *corpus*, que se caracteriza no nome comum dado ao arquivo com os dados a serem analisados, sendo criado um único arquivo digitado no *Word for Windows 2007*, salvo no tipo texto-txt. A frente de cada unidade de contexto, que consiste na resposta das entrevistadas, foi acrescida uma linha de comando para as variáveis descritivas (número de entrevista, sexo, idade, possui carteira de trabalho, posição que ocupa e condição).

Posteriormente, à formatação do *corpus*, foi feita a análise no Alceste, que envolve quatro etapas operacionais: a) Etapa A-Leitura do Texto e Cálculo dos

Dicionários, quando o programa reconhece as unidades de contexto iniciais (UCI), além de reformatar e dividir o corpus em segmentos de tamanho similar, que são as unidades de contexto elementares (UCE); b) Etapa B- Cálculo das Matrizes de Dados e Classificação das UCE's, que é repartida com base na frequência das formas reduzidas, sendo que o cálculo de qui-quadrado mede a importância das ligações em nível de significância de 5%; c) Etapa C- Descrição das Classes de UCE's, onde o programa executa cálculos complementares para cada uma das classe e fornece resultados baseados em cada classe, como, no caso, do vocabulário característico (léxico) e pelas suas palavras com asterisco (variáveis). Além disso, é nessa etapa que o programa apresenta o dendograma da CHD e também pode fornecer outra forma de apresentação, através de uma análise fatorial de correspondência (AFC); d) Etapa D- Cálculos Complementares, que se caracterizam pela estruturação das UCE em cada classe, estruturação da Classificação Hierárquica Ascendente (CHA) e organização de outras informações, que são exportadas no relatório de análise (SARAIVA et al, 2011; CAMARGO, 2005).

Após os resultados fornecidos pelo *software* Alceste, os dados foram analisados com base na literatura e organizados na forma de dendograma para mostrar a relação de variáveis presentes em cada uma das classes. Posteriormente, selecionaram-se fragmentos do corpus para exemplificar a síntese realizada em cada classe e, assim, verificar as percepções da empregada doméstica frente a nova lei e também analisar qual é o seu entendimento sobre o sentido, significado e qualidade de vida no trabalho .

5- ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1- Caracterização da Empregada Doméstica e Condições de Trabalho

Na caracterização da empregada doméstica e sua família foi analisado o perfil pessoal e familiar das empregadas e suas condições de trabalho.

5.1.1- Perfil pessoal e familiar das empregadas

O perfil das entrevistadas foi discutido, em termos pessoais e familiares, considerando as 15 mulheres entrevistadas, cuja idade variou de 30 a 70 anos, sendo mais relevante para o estudo aquelas com idade de 41 a 50 anos, que correspondiam a um percentual de 33,3% das entrevistadas. Quanto ao estado civil, constatou-se que

53,3% eram casadas e 26,7% divorciadas. Acrescenta-se que a família era constituída, em sua maioria, de 1 a 4 membros, correspondendo a um percentual de 66,7% , sendo que 33,3% das famílias possuíam de 5 a 8 pessoas.

Observou-se também que 46% das domésticas entrevistadas eram naturais da cidade de Viçosa/MG e com relação à religião 80% se declararam católicas.

No que diz respeito ao grau de instrução, 53,3% possuía o ensino fundamental incompleto; 26,7% o ensino médio completo; 13,3% ensino médio incompleto e 6,7% o ensino fundamental completo.

5.1.2- Condições de trabalho das empregadas domésticas

Quanto ao trabalho e a forma como era exercido, as entrevistadas em sua totalidade possuíam a condição de empregada, sendo 80% e 20%, de natureza fixa e eventual, respectivamente; ou seja, 86,7% trabalhavam de carteira de trabalho assinada e 13,3% não estava assinada, embora considerava-se como empregada. Acrescenta-se que a renda mensal girava em torno de 1 a 3 salários mínimos, perfazendo 86,7 % das entrevistadas, sendo o restante (13,3%) corresponde àquelas que recebiam menos de um salário.

Em relação ao desejo de ter outro trabalho, 60% tinha interesse em ter outra profissão, enquanto que 40% estava satisfeita com a atividade desenvolvida e não queria mudar. Das empregadas que cogitaram a vontade de ter outro serviço, as atividades mais enfatizadas foram: secretária (20%) e as demais, com 6,7%, seriam técnica segurança do trabalho, bióloga, lar dos velhinhos, vendedora, motorista e supermercado.

5.2 Sentido de trabalho

No caso do sentido do trabalho, foi feito uso das considerações de Morin (2001), em relação à atividade desenvolvida pelas domésticas, considerando a sua motivação, produtividade e satisfação em realizar o serviço. Assim, foram analisadas três dimensões: individual, organizacional e social

5.2.1- Dimensão Individual

Na perspectiva individual, as entrevistadas foram questionadas sobre o significado do trabalho por meio das seguintes perguntas: Acredita-se no trabalho que realiza? Ele

está de acordo com os seus valores? Conhece o objetivo do seu trabalho? Sabe por que ele está sendo realizado? Sente-se valorizado e reconhecido por meio do trabalho que realiza? Sente prazer no que faz? Possibilita crescimento e desenvolvimento? E o retorno financeiro recebido atende às necessidades básicas e possibilita liberdade financeira?

Segundo Morin (2001, p.09), o trabalho representa um valor importante na vida das pessoas, exercendo uma influência considerável sobre a motivação, satisfação e produtividade dos que realizam atividade, que, no caso em tela, refere-se aos afazeres domésticos. Partindo desse entendimento, observou-se que o trabalho tem um significado muito importante nas vidas das empregadas domésticas; ou melhor, o trabalho significa tudo na vida, a partir de uma distração, um meio de sobrevivência, um meio de vida que permite um retorno financeiro.

Para as empregadas domésticas, o trabalho é tudo na vida, é uma distração. Uma das entrevistadas pontuou que o trabalho deveria ser muito bem valorizado, pois cuidar das coisas do outro e dar conta de tudo quando a patroa pergunta deveria receber bem mais que um salário, pois requer muita responsabilidade; acredita também que permite crescimento, pois tudo que aprende no serviço acaba fazendo em sua própria casa, como pode ser evidenciado no seguinte relato:

Trabalho para mim é distração, tá sim, não entendi, explica: acho que sim, porque você cuidar das coisas dos outros, cuidar de tudo que é do outro é importante. Tem que ser bem valorizado, talvez poderia ser bem mais que um salário, você tem que dá conta de tudo que tem dentro da casa, a patroa chega e pergunta por tudo. Então eu acho que deveria ser bem valorizado. Gosto do que faço, acho que em família, sim, porque tudo que aprendo lá, eu faço aqui, então, tem um crescimento (Entrevistada n°. 6)

Já a entrevista n° 07, além de reconhecer o trabalho é tudo, pois ter saúde para sair todo dia de casa para trabalhar e no final do mês poder pegar seu dinheiro para cuidar da sua própria família é importante, relatou também que, embora, muitas vezes, o trabalho doméstico não seja valorizado, mas, mesmo assim, realiza-o com prazer, acreditando que há uma troca de experiência e que permite crescimento.

O trabalho é tudo né, se a gente tem saúde e tem aquela oportunidade de ter um trabalho, sair de casa pra trabalhar servir e ser servida né, no final do mês pegar um dinheirinho pra estar cuidando da família da gente, pra mim trabalho é tudo acredito sei conheço, sei, às vezes, eu acho que nem sempre a gente é valorizada sinto faço com maior prazer, ah, com certeza né uma troca de experiência e o que faz a gente crescer aprende uma com a outra no trabalho (Entrevistada n°. 7)

Uma das entrevistadas não compartilhou com essa percepção, pois, embora entenda que o trabalho é um meio de vida e que ficar parada não é uma coisa boa, ela não vê valor no que faz, isso porque ela almeja outras coisas em sua vida, no sentido de se sentir valorizada, como pode ser evidenciado no seguinte fala:

Eu acho que é o meio de vida de se conseguir ocupar a mente e faz bem também, porque se a gente ficar parada muito tempo, a mente não fica boa, não acredito. Não, ah eu queria mudar né, a gente sempre quer mudar pelas coisas que a gente quer realizar na vida e, às vezes, o trabalho que a gente está nele não ajuda né, então, a gente tem que estar sempre procurando coisas novas, mudanças. Conheço de como ele está sendo realizado, eu acho que é mais pelas pessoas, mesmo porque quando eu entrei aqui todo mundo trabalhava né e minha patroa não era aposentada, então ela precisava de alguém pra cuidar da casa das tarefas domésticas, por isso eu estou aqui, acho que sim, pelo tratamento que eles tem por mim, né. Não é o que eu gostaria de fazer, de jeito nenhum, não atende, busca no trabalho manter em atividade aí fica difícil pra responder sim, porque senão eles tinham que fazer sim, porque eles não reclamam. (Entrevistada nº. 8)

Essa insatisfação com o trabalho está associada não apenas à sua valorização, mas também ao tipo de atividade, considerada pesada, como relata a entrevistada nº. 10, que entende que o trabalho é um meio de sobrevivência, mas gostaria de trabalhar em uma atividade mais leve, pois considera que o trabalho doméstico é uma atividade pesada e sem valor financeiro. Corroborando com esse entendimento, a entrevistada nº. 11 afirma que, apesar de gostar de trabalhar, principalmente cozinhar, ainda gostaria de ter outro emprego, pois acha a atividade doméstica muito pesada e cansativa.

O que significa eu acho que é uma forma da pessoa sobreviver, ah, eu não entendi, eu gostaria de trabalhar em outra área mais light, porque doméstica trabalha demais e você não tem muito valor ... recebe bem menos que os outros, ah. (Entrevistada nº. 10)

Eu gosto de trabalhar, gosto de cozinhar e gosto de fazer, mas logicamente eu queria um outro tipo de serviço eu queria realizar uma outra coisa que me agradasse mais, que fosse menos cansativa e menos pesado porque casa dos outros é pesado você tem a sua e, ainda, deixo até a minha a desejar (Entrevistada nº. 11)

5.2.2- Dimensão Organizacional

Quanto à dimensão organizacional, as questões centraram no seguinte: Acredita que o trabalho agrega valor contributivo para a casa onde trabalha? Seu trabalho satisfaz as expectativas do seu empregador? Seu trabalho é rotineiro? Possibilita autonomia? Permite criação? É desafiante? Permite o contato com outras pessoas? Como é seu

ambiente de trabalho? Pode ser considerado agradável ou se apresenta sempre o mesmo?

Na concepção de Hackman e Oldham, citados por Morin (2001, p. 10), um “trabalho tem sentido para uma pessoa quando ela o acha importante, útil e legítimo”, o que foi considerado pelas empregadas domésticas, ao acreditarem que o trabalho realizado agrega valor contributivo para casa onde labora; elucidando, assim, o ensinamento de Morin (2001, p.16) de que o trabalho é uma atividade produtiva que agrega valor a alguma coisa”.

Na visão das empregadas domésticas, o trabalho agrega valor contributivo para a família empregadora, uma vez que seus patrões trabalham o dia todo precisando assim de alguém para cuidar dos serviços domésticos, entendimento este, que foi corroborado pela entrevistada nº. 02, ao afirmar que: “ela precisa de mim com certeza, se eu sair ela tem que colocar outra pessoa né, ela precisa porque ela trabalha fora praticamente quase todo o dia, ele também trabalha fora, ele é professor”.

No que diz respeito à rotina do trabalho, para Morin (2001), um trabalho é rotineiro quando apresenta uma atividade programada, com começo e fim; ou seja, com rotina diária, horários, dias, semanas, meses, anos, o que permite uma organização da vida cotidiana. Mas, também admite uma autonomia, que consiste no fato do trabalho gerar certa liberdade e independência para que a pessoa determine a maneira de como vai realizá-lo, criando assim um senso de responsabilidade para a realização das tarefas.

Na percepção das empregadas doméstica, o trabalho doméstico, apesar de rotineiro, possibilita autonomia e criação, principalmente, porque as mesmas podem dividir as tarefas, como, por exemplo, os dias que vai limpar o vidro, passar roupa; podem também criar, como no caso das que fazem comidas, bolos. As visitas à casa permitem contato com outras pessoas, sendo um ambiente agradável, apesar de apresentar sempre o mesmo. Esse entendimento foi pontuado por duas entrevistadas, como apresentado a seguir:

Rotineiro todo dia. E eu tento tá sempre dividindo, pois limpo o vidro de quinze em quinze dias, roupas geralmente eu passo na segunda e cada dia eu faço uma coisa, para não tá sempre sobrecarregada e ficar muito cansada. Sim sempre a mesma coisa (Entrevistada nº. 5)

O trabalho é rotineiro tem aquela rotina todo dia, mas as outras pessoas que vão lá eu tenho contato com elas. Nesse sentido eu tenho sempre a mesma coisa tem dia que está mais agradável. (Entrevistada nº. 7)

Morin (2001) comenta sobre o fato de que o contato com outras pessoas age como um estimulante para si mesmo, onde permite o desenvolvimento de sua identidade pessoal e social, além de criar laços de afeição, que garantem a segurança e autonomia pessoal. Embora o trabalho doméstico apresente ser uma atividade solitária, ainda sim permite o contato com outras pessoas, como, por exemplo, no caso da família empregadora receber visitas. E esse contato é importante, principalmente no caso de existir um reconhecimento humano da parte da patroa com relação a sua empregada.

Outro ponto destacado pelas empregadas, associado ao ambiente de trabalho, diz respeito ao fato da patroa ter consideração, tratando-as como gente, principalmente quando estão na presença de outras pessoas; como também no fato de ser possível almoçar na mesa com a patroa e os convidados. A entrevistada nº. 1 comentou a esse respeito, afirmando que existem lugares em que as empregadas podem ser tratadas como animais, sem direito nem a comida, o que não ocorre no seu ambiente atual de trabalho:

Sim, a gente convive com outras pessoas igual o que falou com você, interessante, que desde que eu fui trabalhar com eles, eu tenho que comer na mesa com eles, pode chegar quem for a gente sente que tem valor. Tem casa que a gente trabalhou, que a gente tinha que comer depois, que nem cachorro e, muitas vezes, nem comida dava. Então assim, a gente é bom, sim, são pessoas boas e a patroa tem que mudar também de pensamento né, que é empregado; mas, a gente não estudou que nem elas, teve chance de estudar mais é gente uai (empregada doméstica nº. 01)

5.2.3.- Dimensão Social

Com relação à dimensão social, as entrevistadas foram questionadas se sentiam que o trabalho que realizavam contribuía de alguma forma para alguém e/ou para a sociedade em que vivia.

Para Morin (2001), existem três padrões que valorizam o caráter social do trabalho, que são: uma atividade agradável, no sentido que acrescenta um valor a alguma coisa e pela qual tem que prestar contas dos resultados; uma atividade vinculada e que contribui para a sociedade e, por fim, uma atividade que beneficia aos outros contribuindo para o meio social e, com isso, com condições de gerar um valor agregado.

No entendimento das domésticas, o trabalho realizado por elas contribui para a família empregadora; mas, não vislumbram que tal atividade possa contribuir de alguma forma para a sociedade, como demonstrado na fala da entrevistada nº. 11, que aduz: “eu

acho que não tem como assim na sociedade”. Por outro lado, a entrevistada nº. 06 entende que contribui sim para a sociedade, uma vez que a patroa comenta com outras pessoas sobre ela, sobre o serviço que realiza:

Contribui para sociedade como assim para a sociedade acho que sim quando uma patroa conversa com a outra ela/ vai falar da empregada, se ela confia em mim eu acho que sim contribui (entrevistada nº. 06)

De acordo com as falas não existe, na percepção das entrevistadas, uma compreensão sobre a dimensão social do trabalho, em termos da sociedade, como um todo.

5.3 Significado do Trabalho

5.3.1- Centralidade do Trabalho

Tolfo e Piccinini (2007) entendem que a centralidade do trabalho consiste em mensurar o valor atribuído a este, dentro da vida das pessoas, assim como identificar em que medida o labor ocupa o núcleo central para a autoimagem. Por isso foi feito o seguinte questionamento: Qual a importância do trabalho doméstico na sua vida? E como relaciona seu trabalho com os momentos importantes em sua vida?

Para Morin (2001), trabalhar é interessante e satisfaz a si mesmo, dando um sentimento de segurança, de ser autônomo e dependente, criando a sensação de fazer parte de um grupo, além de proporcionar um sentido à vida.

Esse entendimento de Morin foi reafirmado na visão das empregadas domésticas, que consideram o trabalho de fundamental importância em suas vidas, como, por exemplo, no relato da entrevistada nº. 06, que viu no trabalho realizado fora de casa uma forma de ter valor e ser vista pelos membros de sua família. E, ao relacionar o trabalho com momentos importantes da sua vida, cita situações de saúde, como, no caso de uma consulta médica, quando procura marcar fora do horário de serviço, mostrando as interfaces entre o trabalho e o espaço total da vida, conforme o seguinte depoimento:

Há dez anos é o que eu sei fazer então acho que é muito importante, principalmente, porque quando você começa a trabalhar fora, você passa a ter um lugar na sua casa, eles passam a te perguntar mais as coisas. Quando você não trabalha fora, parece que você fica só naquele mundo, você fica invisível, quando você tem uma profissão. (...) o médico que eu tenho, principalmente,

quando é para levar minha filha no médico, eu tenho marcar tudo no horário de quatro horas dentista e médico para, não atrapalhar o horário de serviço; mas, quando não tem mesmo outro jeito, aí eu chego e falo com a patroa, eu tentei outro horário, mais não deu. Quando eu tenho médico, que vou de manhã no posto de saúde, que se garra lá ela, já está sabendo. Não tranquilo ela/ nunca falou não sempre libera para eu ir porque ela não é enjoada (Entrevistada n°.6)

O depoimento revela que o fato de trabalhar fora traz uma segurança para a empregada doméstica, representando uma melhora para sua autoimagem, quando se sente mais visível e valorizada pela família.

5.3.2-Normas Sociais e Resultados Valorizados no Trabalho

As normas sociais, segundo Tolfo e Piccinini (2007), consistem em valores morais relacionados ao trabalho, que funcionam como julgamentos individuais acerca das recompensas obtidas pelo trabalho. Partido desse entendimento, foram feitas as seguintes perguntas às empregadas domésticas: consideram seu trabalho interessante e significativo? Sente-se atualizado e capacitado? Considera que participa das decisões relativas ao trabalho? Em sua opinião, seu trabalho contribui para o bem estar da sociedade? O que busca no trabalho?

Ainda, segundo os referidos autores, o trabalho é interessante e significativo quando o empregador promove o treinamento, deixando o empregado capacitado e com mais capacidade para poder participar das decisões relativas ao trabalho.

Com respeito ao desenvolvimento do próprio trabalho, as empregadas domésticas acham a atividade interessante e significativa, sentindo-se capacitadas para sua realização. Com relação às decisões relativas ao trabalho, também, participam, principalmente, porque as patroas sempre perguntam alguma coisa relativa ao serviço para elas. Agora, com relação à sociedade, entendem que não contribuem para o bem estar da sociedade, embora, existam algumas que pensam o contrário; ou seja, que contribuem para a sociedade em que vivem, conforme foi constatado na resposta da entrevistada n°. 02. Já a empregada doméstica n°. 11 não acha o trabalho interessante, pois o considera comum e que todo mundo faz.

Com relação ao que se busca no trabalho, a grande maioria das empregadas domésticas almeja o retorno financeiro (53,3%); permitir contato social e estabelecer relação (20%); sentir-se útil para a sociedade (20%) e, finalmente, manter-se em

atividade, o que correspondeu a 6,7%. Esse entendimento sobre os resultados valorizados do trabalho podem ser visualizados nos seguintes relatos:

É interessante sim, sociedade, assim, no geral acha que sim. (...) O retorno financeiro eu estou trabalhando ali pra ajudar a ela, mas, também é pra receber. (Empregada n°. 02)

Interessante não né porque todo mundo faz o que eu faço, né. (...) busco no trabalho o retorno financeiro. (Empregada n°. 11)

Ah! eu acho significativo, só interessante não, sim pergunta, acho que não. Busca no trabalho permitir contato social e estabelecer relações (Empregada n°. 12)

Em função dos depoimentos, pode-se dizer que os principais resultados, valorizados pelas empregadas domésticas, estão associados ao retorno financeiro e ampliação do espaço relacional.

5.4- Componentes da QVT

Quanto à Qualidade de vida no trabalho, a pesquisa em questão pautou-se no modelo de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975), sendo os aspectos objetivos analisados pelo SPSS, conforme dados do Quadro 6:

Quadro 6- Nível de satisfação com a QVT das empregadas domésticas, Viçosa, MG, 2017.

Categoria Analítica da QVT/Variáveis	Muito satisfeito	Satisfeito	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Não respondeu
1-Compensação laboral					
Salário recebido pelo trabalho realizado (SRT)	–	60%	40%	–	–
Salário que é pago de acordo com o mercado de trabalho – salário mínimo (SPMT)	–	80%	–	20%	–
Benefício estabelecido pelas normas trabalhistas (BNT)	–	86,7%	–	13,3%	–
2- Condições de Segurança e Saúde					
Assistência médica fornecida pelo hospital/posto (AMHP)	–	26,7%	13,3%	60%	–
Assistência hospitalar (AH)	–	26,7%	–	53,3%	13,3%
Exame médicos realizados (EXM)	–	46,7%	–	46,7%	6,7%
Segurança do seu trabalho	–	93,3%	–	6,7%	–

(ST)					
Ambiente físico onde trabalha (AMB. T)	–	80%	6,7%	13,3%	–
Horas trabalhadas (HT)		80%		20%	
3-Oportunidade imediata para desenvolvimento da capacidade laboral					
Apoio proporcionado pela patroa no sentido de sua capacitação e qualificação (APPSCQ)	–	73,3%	6,7%	20%	–
Com a postura de sua patroa quando apresenta alguma ideia nova ou sugestão (PPNE)	–	93,3%	–	6,7%	–
Organização do seu trabalho (ORG. T)	–	73,3%	–	26,7%	–
Como você faz seu trabalho (VCT)		100%			
4-Oportunidade futura para crescimento					
Estabilidade de seu emprego (EST.E)	–	80%	–	20%	–
5- Integração Social do Trabalho					
Imagem que tem do seu serviço e profissão (ISP)	–	73,3%	–	26,7%	–
Relacionamento com sua patroa (RP)	–	80%	20%	–	–
6- Constitucionalismo na organização do trabalho					
Tratamento dos demais membros da família (TMF)	–	73,3%	26,7%	–	–
Direito e privacidade (DP)	–	86,7%	–	6,7%	6,7%
Assistência fornecida pela família de onde você trabalha (AFFT)	–	86,7%	–	13,3%	–
7- Trabalho e espaço total da vida					
Com o seu próprio bem estar (CSPBE)	–	80%	–	20%	–
Tempo para lazer (TPL)	–	80%	–	20%	–
Tempo para o convívio familiar (TPCF)	–	86,7%	6,7%	6,7%	–
8-Relevância Social da vida no Trabalho					
Com a qualidade de vida no trabalho(QVT)	–	86,7%	–	6,7%	–
Reconhecimento pelo tipo de serviço executado (RTSE)	–	93,3%	6,7%	–	–

Fonte: dados da pesquisa

Em termos da compensação laboral, Walton (1973, *apud* FERNANDES, 1996) considera que a qualidade de vida no trabalho está associada ao salário recebido pela prestação do serviço. Para Almeida (2009, p.44), salário é a “importância fixa estipulada pela prestação do serviço”. É importante que seja uma remuneração adequada, que atenda as necessidades de sobrevivência do empregado, o que foi constatado junto a

86,7% das entrevistadas, que se sentiam satisfeitas com os beneficios estabelecidos pelas normas trabalhistas. Assim, somente 13,3% encontravam-se insatisfeitas, sendo aquelas que acreditam que os novos direitos trabalhistas poderiam gerar o desemprego; enquanto que para as empregadas satisfeitas, nada havia mudado. Acrescenta-se ainda a discrepância com relação ao grau de satisfação com o salário que recebiam, uma vez que 40% encontravam-se muito insatisfeitas, enquanto que 60% se sentiam satisfeitas, com o rendimento. Tal fato pode estar relacionado, não com o cumprimento da nova lei, uma vez que, para algumas domésticas, tudo continua como era antes; ou seja, a lei existe no papel mas, na prática é bem diferente, como reportado nos depoimentos abaixo relacionados:

Essa lei que saiu não está favorecendo nada pra a gente, em vez de melhorar parece que atrapalhou, disse que foi a Dilma que lançou esse projeto aí, em vez de melhorar para as empregadas domésticas, muitas que conversam comigo, às vezes, fala bem da patroa mas também tem vontade de parar por causa dessa lei que saiu, elas não estão satisfeitas no trabalho, não estão satisfeitas. (Empregada doméstica nº 02)

Não tenho que falar, pois para a gente não mudou nada. Ela não sentou nem conversou nada com nós ainda; então, pra mim, tá na mesma igual era antes. (Empregada doméstica nº. 05)

Na verdade eu trabalho como doméstica porque não tenho outra opção, mas, mesmo com as novas leis, eu não sei se vai mudar muita coisa não, porque depende muito dos patrões também. (Empregada doméstica nº. 08)

Enfim, as falas apontam, basicamente, para nenhuma mudança na compensação laboral, em função da nova legislação, encontrando-se a maioria das entrevistadas satisfeitas com esse componente da QVT.

No que concerne às condições de trabalho, segundo Walton (1973, *apud* FERNANDES, 1996), um dos aspectos a ser considerado é que o número de horas trabalhadas tem que estar de acordo com a tarefa executada. Os resultados mostraram que 80% das entrevistadas acreditam que as condições de trabalho estão de acordo e são suficientes para realizarem suas tarefas; enquanto 20% estão insatisfeitas.

Dentre os novos direitos previstos para as empregadas domésticas, está o controle da jornada de trabalho, que poderá ser feito por meio de caderno de ponto, que também ajudará no caso de horas extraordinárias. Tendo em vista que algumas domésticas informaram que nada mudou após a lei é possível que as horas extraordinárias feitas pela empregada não estejam sendo computadas para fins de cálculo do salário.

A entrevistada nº. 04, que trabalha há dez anos para família empregadora, entende que nada mudou com a nova lei, pois, ainda não viu nada, por exemplo, a questão das horas extras, a patroa não falou nada e não tem caderno de ponto; apenas quando fica além do seu horário acaba compensando em outro dia, que precise sair mais cedo, como aduziu:

Ah! essa nova lei pelo o que eu ouvi, eu tinha expectativa que fosse melhor, isso aí sim, eu não vi (...). A questão da nova lei, assim carteira assinada, mas, assim, eu pra falar a verdade não estou tão assim por dentro dessa nova lei em causas. Assim, questão de hora extra, por exemplo, isso aí eu não recebo não, assim, as vezes, se eu preciso eu fico, é o costume né, já não tem assim aqui, já caderno de ponto nem nada, então, assim, hora extra, mas, tipo assim, se eu precisar sair mais cedo, fica elas, por elas não horas trabalhadas e exatamente isso que eu não estou satisfeita (Empregada doméstica nº. 04)

Segundo Chiavenato (2008 *apud* CHAVES; ROCKENBACH, 2015, p. 87), o constitucionalismo, apresentado no modelo de QVT de Walton, vem trazer as normas regulamentadoras dos direitos e deveres da categoria prestadora do serviço e, por isso, é considerado de fundamental importância para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Para Walton (1973, *apud* FERNANDES, 1996), tal categoria teria por finalidade auferir como os direitos da empregada doméstica estão sendo cumpridos na casa da família empregadora, sendo que um dos pontos interessantes é a privacidade pessoal da doméstica, no convívio da família empregadora.

Com relação à privacidade, os resultados indicavam que 86,7% das entrevistadas estão satisfeitas e 6,7% insatisfeitas. Para demonstrar o grau de insatisfação transcreve-se o relato da empregada doméstica nº. 07, onde demonstra que a patroa vigia a vida pessoal, inclusive, mexendo em seus pertences, além de não dar a chave do apartamento para que ela possa entrar para realizar seu serviço.

Eu acho que sim, muito insatisfeita nesse trabalho. Eu não tenho direito, eu não tenho privacidade com as minhas coisas, eu tenho que levar uma roupa e levar todo dia ela pra casa, porque não pode ficar lá, chave eu não tinha, eu não tenho chave do apartamento, tenho que chegar e tocar. Não posso usar o meu telefone, toda hora está atrás da porta, escutando ou, então, chega perto e fica batendo alguma coisa pra atrapalhar eu conversar no telefone, já aconteceu de eu colocar o celular pra carregar e ela ir e mexer e atrapalhar, ela chegou a atrapalhar um carregador meu. Certo dia, eu levei uma roupa pra lá pra eu ir depois ao casamento e ela mexeu na minha bolsa, eu vi ela mexendo e falei com ela cuidado que tem um vidro de perfume aí e que quebra e ela falou, ah não, é que eu estou limpando aqui. Então, eu não acho que eu tenho liberdade ou privacidade aqui, insatisfeita.
(Empregada doméstica nº. 07)

Dentre os componentes da QVT a empregada doméstica foi indagada sobre sua liberdade para criar coisas novas no trabalho: as que trabalhavam apenas a parte da

limpeza e arrumação de casa afirmavam que sua atividade não possibilita criar coisas novas; mas, apenas tinham autonomia para delimitar quais dias iriam realizar cada serviço. Agora, aquelas empregadas que trabalhavam na cozinha, estas sim, considerava que tinham liberdade para criar coisas novas, entendimento este, corroborado pela entrevista nº. 12

Eu tenho liberdade pra isso, mas eu pergunto pra ela também porque a casa é dela e eu tenho autonomia, mas gosto de perguntar, ah! quando eu resolvo fazer um bolo, por exemplo, isso aí eu posso ter vontade de fazer e fazer quando ela chega e está pronto, ela acha bom.(Empregada doméstica nº 12)

Segundo Morin (2001), como as pessoas realizam o trabalho e o que produzem tem impacto na sua maneira de ser e de pensar, cria liberdade e independência, além de ajudar ao indivíduo a descobrir e formar sua identidade. Por outro lado, para Hackman e Oldham (1976 apud MORIN 2001), existem três estados psicológicos que são identificados quando a pessoa sente-se motivada e satisfeita na realização de seu trabalho, que são: quando encontra sentido no que realiza; o sentimento de responsabilidade perante aos resultados obtidos e o reconhecimento pelo desempenho do serviço realizado.

Ao se falar sobre o reconhecimento pelos serviços realizado, fala-se do “feedback”, que, na visão de Morin(2001), é quando a pessoa realiza a tarefa de acordo com as informações de seu empregador e obtém dele o resultado sobre seu desempenho, o que lhe permite fazer ajustes, quando necessário.

Partindo desse entendimento, ao serem questionadas, as empregadas domésticas disseram que se identificam com o trabalho que realizam, além de se sentirem motivadas para o trabalho, sentindo-se satisfeitas com o “feedback” dado pelos empregadores, considerado muito produtivo, pois as estimulam, cada vez mais, conforme as entrevistas transcritas:

Identifico sim, não, às vezes, eu sinto desmotivada, mas a partir do momento que eu estou trabalhando, eu faço tudo com amor, procuro fazer tudo com amor, principalmente, cozinhar. Sentimento, sentimento negativo, as vezes, dá tristeza, interfere sim (Empregada doméstica nº.04)

Identifico sim, o que eu faço ali é o que eu gosto sim, motivada. Acho que mesmo-que eu tivesse não poderia deixar interferir porque se não vou conseguir trabalhar, né? Tem que tentar manter duas coisas, eu sei, que eu já cheguei uma vez na casa da patroa, primeira vez que meu filho foi para praia ai ela olhou para mim porque você esta triste em o que esta acontecendo, então, à primeira vez que ele saiu de casa, primeira vez que ele foi para praia então mexeu muito comigo, então não pode deixar as coisas misturarem

porque atrapalha muito, ela fala, quando não gosta ela, fala quando gosta, o que precisa melhorar ela fala (Empregada doméstica nº. 06)

Eu me identifico com tudo, eu gosto de lavar, de passar, cozinhar, por uma parte sim, porque uma me ajuda muito. É por esse motivo que eu estou lá. (Empregada doméstica nº. 07)

Estão sempre elogiando todo dia agradece tudo o que eu faço, eu acho que nem precisam agradecer porque eles pagam igual, tem gente que fala eu estou te pagando pra isso, em muitas casas, e, essa ai não, tudo ela agradece, aí eu fico assim, meu Deus essa mulher me paga e tudo o que eu faço ela agradece. (Empregada doméstica nº. 12)

As empregadas domésticas, quando questionadas a respeito do orgulho que têm pela profissão, principalmente, com relação à nova lei, tiveram respostas diferenciadas: existem as que gostam da profissão, mas não gostam da nova lei, acreditando que veio para atrapalhar; aquelas, para as quais não mudou nada; e outras que acharam importante a nova lei e que agora vão ser tratadas com mais respeito. Existem também as empregadas que não têm orgulho pela profissão e também não gostam da nova lei.

A empregada doméstica nº. 06 relatou que tem orgulho pela profissão, mas, acredita que o trabalho doméstico tem que ser valorizado principalmente porque é muito difícil cuidar da casa do outro, já que é muita responsabilidade, como pontua:

Sim porque o trabalho doméstico tem que ser valorizado, tem que ser, não existe só porque a empregada doméstica não tem direito ao que os outros, tem que ser valorizado e muito, porque trabalha e trabalha muito, a responsabilidade de você cuidar das coisas dos outros muita responsabilidade (empregada doméstica nº. 06)

Corroborando com esse entendimento, a entrevistada nº 11 acha que a nova lei vai valorizar o trabalho doméstico, fazendo com que a pessoa que labuta nessa profissão seja considerada como qualquer outro ser humano, como relatado:

Acho que essa nova lei ela veio para realmente valorizar a gente, porque infelizmente as empregadas domésticas dava a impressão que elas não eram um serviço adequado, que elas eram super desvalorizadas mesmo, e com essa lei eu creio que veio para mostrar que elas são seres humanos e trabalham como qualquer uma outra pessoa (Entrevistada nº. 11)

Já a empregada doméstica nº. 07 relata que foi dispensada de um serviço por causa da nova lei, pois a patroa achou que a empregada ficaria mais rica do que ela; além de entender que tal norma pode atrapalhar a relação de empregada e patroa, bem como dificultar o acordo sobre a jornada de trabalho, como relatado a seguir:

Nova lei ela me dispensou achando que eu ficaria mais rica que ela, que ela estava pagando mais pra mim com tudo que precisa dentro da lei aí eu fui pra outro onde eu faço companhia pra duas irmãs idosas (...) eu acho que essa nova lei da empregada doméstica fez um ponto pra atrapalhar o relacionamento de patrão e empregado, porque eles querem que a gente trabalhe, mas não querem pagar hora extra, querem ficar trocando em folga, umas coisas que não dá muito pra entender, nem pra aceitar né, se é direito pra gente receber e eles querem trocar em folga, querem dar qualquer outro agrado, mas não querem levar muito a sério isso não (Entrevistada nº. 07)

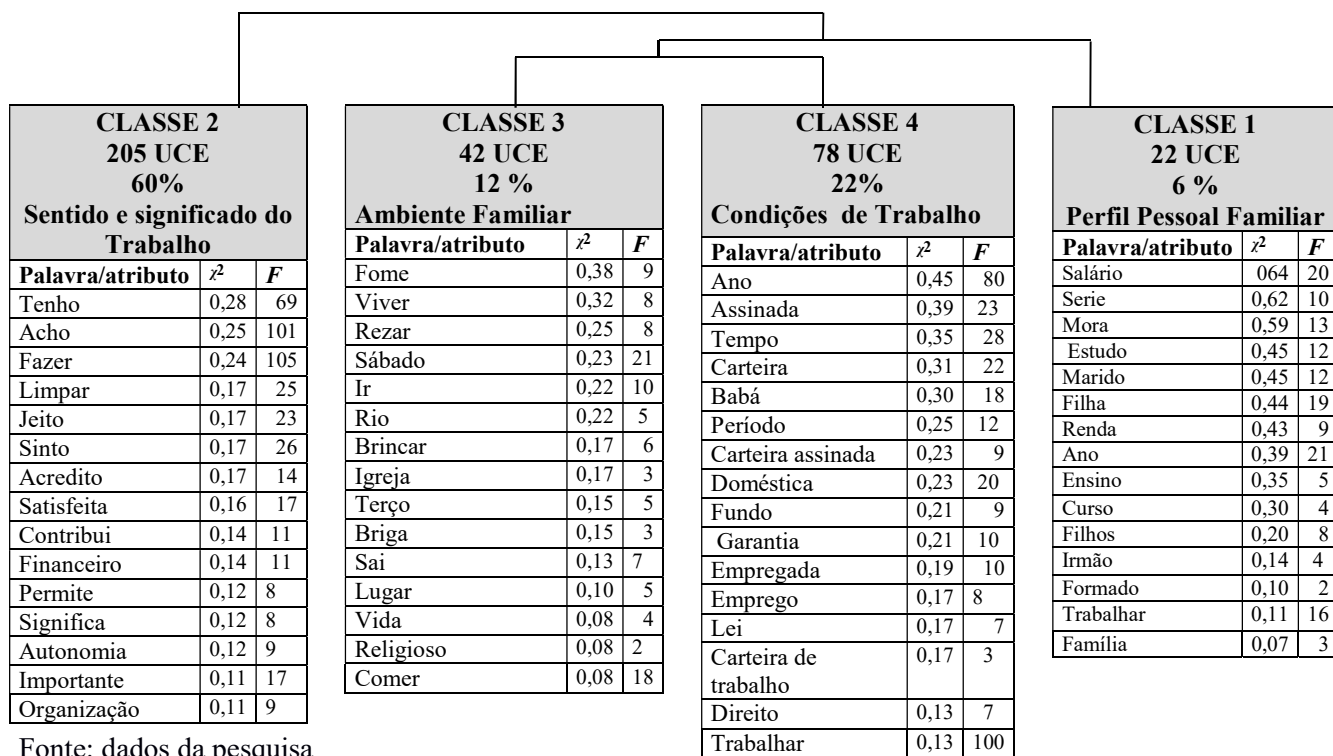
Geralmente, a insatisfação das empregadas com a qualidade de vida no trabalho esteve associada àqueles casos de mudanças em função da nova legislação; além das questões relativas às condições de saúde (assistência médica e hospitalar), que são políticas sociais complementares, que deveriam estar disponíveis a todos membros da sociedades, independente de sua posição ocupacional.

5.5- Análise das Percepções das Empregadas Domésticas via ALCESTE

Para análise das percepções das empregadas domésticas foi feito uso do *software* Alceste, cujo *corpus* foi constituído de 15 UCIs, num total de 34 ocorrências, sendo 2197 palavras diferentes, com média de ocorrências por palavra de 19,68. No processamento da análise foram consideradas as palavras com frequência igual ou superior à média e com $X^2 \geq 3,84$. Após a redução dos vocábulos às suas raízes, foram encontradas 416 palavras reduzidas e analisáveis e 412 UCEs. A Classificação Hierárquica Descendente (CHD) reteve 97,68 % do total das UCEs do *corpus*, organizado em quatro classes (Figura 8).

De acordo com o dendograma da Classificação Hierárquica, apresentado na Figura 8, constatou-se, que o *corpus* sofreu duas partições a partir do processamento do programa computacional. Na 1ª partição em dois *subcorpus*, ficando de um lado a classe 2 (sentido e significado do trabalho) e do outro as classes 1 (Perfil pessoal e familiar), 3 (Ambiente familiar) e 4 (condições de trabalho). Num segundo momento, o segundo *subcorpus* foi dividido em dois (a 2ª partição), originando, de um lado, as classes 3 e 4 e de outro, a classe 1. Em um terceiro momento, o segundo *subcorpus* foi dividido em dois (3ª partição), de um lado, a classe 3 e, de outro, a classe 4.

Figura 8 Dendograma da Classificação Hierárquica das Percepções das Empregadas Domésticas, Viçosa/MG,2017



5.5.1- Perfil Pessoal e Familiar

Na visão das empregadas domésticas, um dos elementos que está associado às condições de trabalho e, portanto, interfere na resposta à nova lei, foi identificado na classe 1 intitulada “Perfil Pessoal e Familiar”, que envolveu 22 UCEs, com 50 palavras, significando 6% do *corpus*. As palavras que contribuíram foram “salário”, “mora”, “estudo”, “marido”, “filha” e “renda”. Acrescenta-se, que embora tenha sido a classe de menor peso no *corpus*, ainda assim é o elo de ligação com as demais classes (2,3 e 4), uma vez que o perfil familiar da empregada tem associação direta com o trabalho realizado, em termos de condições, sentido e significado.

A família das entrevistadas em sua maioria era do tipo nuclear sendo constituída de pai, mãe e filhos. Sendo assim, observa-se que a classe 1 caracteriza essa informação quando traz em seu corpo de palavras a referência à “ marido, filha, filhos, família”, como corroborado nas falas transcritas:

São três pessoas em casa, eu e dois filhos, de dezoito e doze anos, que estão cursando a sexta série e o terceiro ano, os filhos não trabalham e a única renda é a minha (Entrevistada nº. 1)

Na casa mora eu, meu marido, que tem quarenta e dois anos, e dois filhos em idade de vinte e dezoito anos...(Entrevistada nº. 5)

Outro item importante do perfil pessoal e familiar da empregada doméstica diz respeito ao nível de escolaridade, observando-se que 53% das domésticas têm o ensino fundamental e que os membros familiares apresentaram uma maior qualificação, principalmente, no caso dos filhos, que, muitas vezes, estão cursando o nível superior, como pode ser observado nas seguintes falas:

Moram em casa cinco pessoas, eu, meu marido, duas filhas e um neto. O marido, com cinquenta e seis anos, com escolaridade em curso técnico, trabalha em um restaurante, fazendo oito horas diárias e recebendo um salário. As filhas têm vinte anos e outra de vinte e oito anos, uma tem curso médio completo e trabalha em um escritório, fazendo oito horas diárias e recebendo um salário e a segunda filha não trabalha e ainda está cursando o curso superior e o neto tem seis anos de idade...(Entrevistas nº. 3)

Moram na casa comigo, meu marido, de quarenta e oito anos, estudou até a sexta série e trabalha como autônomo em construção, recebendo um salário e uma filha de vinte e dois anos e que está cursando o ensino superior e trabalha como manicure...(Entrevistada nº. 11)

Também foi destacada a questão do rendimento familiar, sendo que a fonte de renda era proveniente, basicamente, da empregada doméstica e a do marido e, em alguns casos, dos filhos que trabalhavam. E com relação a proporcionar ajuda ou renda em espécie a alguém, a maioria das respostas foi negativa, embora existam aquelas que prestam ajuda filantrópica, como no caso do repasse ao Hospital do câncer, como elucidado:

Na casa, mora eu, meu marido, que tem quarenta e dois anos e dois filhos em idade de vinte e dezoito anos. O marido trabalha como encarregado de obra, ganhando um pouco mais que um salário e os filhos só estudam. (Entrevistada nº. 5)

Mora na casa eu e meu filho de vinte anos que está estudando e a única renda é a minha... Acho que é isso mesmo, não ele está desempregado. Não, olha, eu só ajudo a instituição do hospital do câncer, é só um valor mínimo descontado na conta de luz, coisa de dez reais (Entrevistada nº. 4)

Nesse sentido, na percepção das empregadas domésticas, o perfil pessoal e a composição familiar, nível de escolaridade da empregada doméstica/ familiar e rendimento familiar são determinantes da situação financeira da empregada, com efeitos sobre as respostas às mudanças legais.

5.5.2- Sentido e Significado de Trabalho

Na classe 2, intitulada “Sentido e Significado do Trabalho”, que envolveu 205 UCEs, com 117 palavras, significando 60% do *corpus*, as palavras que contribuíram foram “tenho”, “acho”, “fazer”, “limpar”, “jeito”, “sinto”, “contribui”, “significa”, “autonomia” e “organização”. Acrescenta-se, que embora tenha sido a classe que mais se sobressaiu no *corpus* e, que se encontre separada das demais classes, pode ser considerado um fator importante e determinante na realização das demais classes.

Segundo Tolfo e Piccini (2007), ao citar Hackman e Oldham (1975) e Morin (1996), o sentido de trabalho está ligado ao significado que o sujeito dá à atividade; ou seja, qual o valor que lhe é atribuído, assim como sua inclinação para a realização do serviço e, principalmente, o que espera da sua relação de trabalho.

Para a maioria das empregadas domésticas o significado do trabalho está diretamente relacionado à sua autonomia na realização da atividade; isto é, na forma como definem quais tarefas irão realizar naquele dia para não sobrecarregar e ficar muito cansada, como, por exemplo, onde limpar primeiro, os dias de passar a roupa, o que fazer no almoço, como pode ser observados nos relatos:

Eu fico lá sozinha arrumando, lá, eu que escolho, eu que faço meu horário, eu que escolho onde vou limpar primeiro, o que vou deixar para semana que vem. Me dá autonomia (Entrevistada n°. 01)

Eu tento estar sempre dividindo, pois limpo o vidro de quinze em quinze dias, as roupas geralmente eu passo na segunda e, a cada dia, eu faço uma coisa para não estar sempre sobrecarregada e ficar muito cansada. (Entrevistada n°. 05)

Eu chego, aí eu molho as plantas, vou lavar lá fora, depois eu vou pra cozinha fazer o almoço e depois vou arrumar a cozinha, eu mesmo que planejo (Entrevistada n°. 11)

Outro ponto de destaque é o fato da empregada doméstica sentir que contribui e tem significado para a família empregadora, uma vez que deixa tudo organizado e sente que os patrões têm confiança nelas, principalmente, pelo fato de elogiarem seu serviço, conforme demonstrado nas entrevistas:

Ela chega em casa e acha tudo arrumado (...) permite dá autonomia ela deixa tudo por minha conta ,acho que é uma confiança que ela já tem né não precisa dela chegar e falar hoje você vai fazer isso, não precisa, eu já sei o que.(Entrevistada n°. 06)

Quando elogiam levantam um ego da gente, porque a gente pode ser péssima em determinada coisa, mas se o outro, mesmo que ele viu que não era bom e

ele elogiar, você consegue fazer melhor, se você receber elogio, se você não receber elogio receber só critica, você não consegue ir em frente não. (Entrevistada nº. 11)

Diante dos relatos, observou-se que o significado e sentido do trabalho para empregadas domésticas estão relacionado à confiança depositada em sua pessoa na realização das atividades desenvolvidas no âmbito familiar, bem como, no fato dos padrões darem um feedback ao seu desempenho, principalmente ao elogiarem seu serviço. Além disso, possuem poder nas decisões relativas ao trabalho, o que lhes traz motivação e satisfação, pois as atividades deixam de ser alienantes e a trabalhadora se identifica com a sua execução.

5.5.3- Ambiente Familiar

A classe 3, denominada “ Ambiente Familiar” envolveu 42 UCEs, com 62 palavras, significando 12 % do *corpus*, estando diretamente ligada à classe 4, que se refere às condições de trabalho. As palavras que contribuíram para análise é a “fome”, “viver”, “rezar”, “sábado”, “Rio”, “ir”, “brincar” e “rezar”.

No que concerne ao ambiente familiar, foi destacado o jeito de ser da família e as formas de comportamento, nos momentos de dificuldades. A entrevista nº. 10 relatou que considera sua família unida, que busca o diálogo para tentar resolver os problemas.

Todo mundo lá qualquer um que esteja com problema, os outros estão sempre ali ajudando, dependendo a gente tem que procurar né, se for um acidente, aí tem que procurar hospital procurar médico, mas, assim, pedir dinheiro não. (Entrevistada nº.10)

E com relação aos pontos de discórdia dentro do ambiente familiar, a maioria afirmou que não tem problemas; embora, a entrevistada nº. 09 tenha relatado episódio de conflitos familiares, por causa de uma casinha no lote de herança e, assim, para acabar com tal situação decidiu mudar para outra cidade, o que trouxe tranquilidade para a família, como citado:

A gente passa quietinha entre meus filhos, não, só entre meus irmãos, era briga de herança, era só uma casinha com lote né, então sempre tem, aí quando a gente veio pra cá não tem briga mais não, está todo mundo combinando, numa paz, foi até bom ter vindo pra cá, aí vive todo mundo bem, ninguém briga mais, a gente chega lá e todo mundo conversa com a gente, a gente combina sabe (Entrevistada nº. 09).

Existem muitas atividades que a família gosta de fazer em conjunto, como ir à igreja, rezar o terço, sair, almoçar juntos aos domingos, dentre outros; demonstrando, assim, que a vida espiritual é um elemento de união da família, como relatado:

Às missas, eu vou e a minha filha vai comigo, eu sou assim, sou religiosa, mas quando posso ir a missa eu vou, eu não vou todo dia, mas eu vou, mas, assim, eu peço muito a Deus (Entrevistada nº. 09)

Quase todo domingo a gente sai pra almoçar juntos, nós todos aí nessas horas, é lógico que eu pego minha netinha pra ir comigo, nós somos todos católicos, mas não somos muito de procurar, não frequentar a igreja... (Entrevistada nº. 10)

Sempre junto assim rezando e indo pra igreja né, às vezes, a gente fica só nos dois e quando minha menina que não costuma ir muito, mas, quando vou eu acho bom, acho gostoso... (Entrevistada nº. 11)

Em relação à nova lei, algumas empregadas entrevistadas relataram que não mudou em nada o funcionamento da sua família; embora, a entrevista nº. 02 tenha enfatizado que tal norma aumentou o desemprego, quando relata:

Como assim afetou né, porque em vez de ter emprego, parece que diminuiu o emprego, eu acho diminuiu, porque é muita procura muita pessoa desempregada, muitas meninas que está aí procurando emprego e não acham, porque antes ganhava o salário. A patroa quer que vai duas vezes por semana, três vezes na semana ou, até duas vezes, para não assinar a carteira, então eu acho que afetou um pouquinho, do meu ponto de vista, eu acho que afetou, espero que melhora né. (Entrevistada nº. 02).

Nesse contexto, pode-se dizer que o ambiente familiar pode sofrer a interferência da nova lei, principalmente se ocorrer uma situação de desemprego, considerando que interfere nas condições de existência.

5.5.4- Condições de Trabalho

A Classe 4, denominada “Condições de Trabalho” envolveu 78 UCEs, com 66 palavras, significando 22 % do *corpus*, sendo a que melhor representa as condições do ambiente de trabalho, além de estar diretamente ligada a classe 3 (ambiente familiar). As palavras que contribuíram para análise foram: “ano”, “assinada”, “babá”, “período” e “carteira assinada”.

Levando-se em consideração que 80% das entrevistadas eram fixas e 20% eventuais; ou seja, 86,7% trabalhavam de carteira de trabalho assinada e 13,3 % não possuíam vínculo formal, embora fossem consideradas como empregadas.

Em termos dos tipos de atividades realizadas, algumas entrevistadas iniciaram sua atividade como babá e, posteriormente, continuaram como doméstica, diarista, sendo que o tempo nessa atividade variou muito, existindo pessoas que trabalharam trinta anos, outras dez anos, seis anos, etc. Com respeito ao exercício de outros tipos de atividades, as respostas também foram diversificadas, existindo aquelas que só trabalharam na atividade doméstica, bem como, quem labutou na colheita do café, em laboratório, lojas e outros, como transcrito:

Trabalho como empregada doméstica há dez anos, só lá, só como empregada. Não, porque eu já disse que é só lá, esse é o primeiro trabalho como doméstica com carteira assinada e já trabalho há dez anos (Entrevistada nº 06).

Desde que eu me entendo por gente, vamos supor, uns vinte e cinco ou trinta anos trabalhando como doméstica, já apanhei café, já trabalhei em laboratório de análises, já trabalhei em loja (Entrevistada nº 10).

Começou a trabalhar com quatorze anos, já ia para cozinha, cozinhar e arrumar cozinha. Já trabalhou para muita gente, estudantes, mas não teve carteira trabalho assinada, gosta de trabalhar. Das pessoas que trabalhou tem lembranças agradáveis, que interferiu na sua vida. (Entrevistada nº 14)

Essas lembranças agradáveis sobre a experiência como trabalhadora doméstica foram relatadas por algumas entrevistadas, como é o caso da empregada doméstica nº11, que se emocionou com o seu relato, uma vez que, embora não tinha trabalhado em muitas casas, começou a labutar com sete anos de idade para ajudar no orçamento familiar, uma vez que seus pais possuíam ocupações precárias e a família era muito extensa, com ela eram dez irmãos. Informou que, às vezes, não tinha o que comer em casa e, por isso, começou a trabalhar, ainda criança, sendo seu salário entregue ao pai e com o dinheiro era adquirido mantimento para a família. Essa situação perdurou até os quinze anos, quando a patroa foi embora para outra cidade e o pai não permitiu que a acompanhasse. Posteriormente, a doméstica começou a dividir sua atividade laboral com o estudo; inclusive, sua relação com as patroas eram tão boas, que até uma delas se tornou madrinha de sua filha e com as demais criou laços de amizade, como expressado na seguinte fala:

Trabalhei muito nas casas dos outros, mas, não foram muitas casa, eu comecei a trabalhar na Bernardes, com sete anos. Eu comecei olhando criança pra ajudar no orçamento da casa da minha mãe, porque nós éramos dez irmãos e eu tinha sete anos, então meu pai só fazia bicos, minha mãe lavava roupas pra fora e tudo, mas não tinha muita coisa não tinha o que

comer direito, então eu tinha que fazer alguma coisa, então eu comecei a trabalhar com sete anos olhando criança e como era muito nova pra receber, pra trabalhar não era né, meu pai no dia de eu receber ia receber e com o dinheiro fazia as compras né, pra dentro de casa e eu nunca vi o dinheiro e isso foi até os quinze anos, aí quando eu sai dessa profissão de babá, a patroa foi embora pra, eu esqueci pra onde ela foi, pra um lugar bem longe porque ela queria me levar, mas eu era muito criança ainda e meu pai não deixou de jeito nenhum, fiquei uns tempos em casa só estudando e depois arrumei um serviço de meio período e ia estudar pela na Rua do Pintinho, lá no Estadual “Raimundo Alves Torres”, e trabalhava a tarde, mal chegava em casa e comia o que tinha e ia ao trabalho pra olhar criança, também aí eu comecei assim. Esse foi um dos primeiros serviços e depois foi esse penúltimo, que foi um que hoje a mulher é madrinha da minha filha, né, minha grande amiga, e depois trabalhei com duas senhoras também trabalhei com elas acho que uns três ou quatro anos e elas estão bem velhinhas hoje, elas foram embora pra Rio Branco, depois dessa eu trabalhei no Acamari, comecei a trabalhar aqui em cima, trabalhei no Acamari por cinco anos, fora as faxinas que eu fazia, que eu não tenho como guardar, que são muitas né, que quando eu não tinha serviço fixo eu fazia faxina e, por último, é esse que eu estou. Assim eu trabalhei muito, mas eu não trabalhei em vários lugares não, eu ficava muito em um local e depois quando elas iam embora eu ficava em outro; então, assim, eu não tenho muito que falar, mas o convívio com todas foi amigável, passa na rua e cumprimenta, assim parece que é amiga mesmo, nem parece que eu trabalhei lá, são simpáticas, então, eu não tenho que reclamar não (Empregada doméstica nº. 11)

Já a entrevistada nº. 12 começou a trabalhar como babá com dez ou onze anos e, aos quinze anos, iniciou sua atividade na cozinha, inclusive com sua patroa ensinando a fazer muitas coisas, como, por exemplo, bolo. Com essa patroa ficou dois anos e depois por causa de brigas constantes entre seu pai e sua mãe, a doméstica decidiu ir embora para São Paulo.

Eu comecei a trabalhar com 10 ou 11 anos né, primeiro eu era babá, olhava menino dos outros, aí lá para os quinze eu comecei a cozinhar. A primeira pessoa que assinou a minha carteira aqui foi Rita, (...), que é ali que ela me ensinou a fazer bolo, me ensinou muita coisa, tanto que eu fiquei lá dois anos e de lá eu fui pra SP. Aí quiz embora pra SP, na casa que eu estava era muitas brigas da minha mãe e meu pai/ tanto que separaram depois, né, eu fui embora (Empregada doméstica nº. 12).

No que concerne ao tempo de serviço, a maioria trabalha há dez anos, seis anos e quatro anos. As mudanças de emprego foram devidas ao fato da patroa mudar de cidade, como, no caso da empregada doméstica nº. 04 que afirmou: “(...) casa de família mesmo não me lembro do local acho que menos tempo que eu fiquei foi por questão de um ano porque a pessoa mudou de Viçosa”.

Já a entrevistada nº 07 afirmou que o serviço que ficou menos tempo foi um ano e que foi dispensada por causa da nova lei da empregada doméstica, pois, sua patroa achava que com esse novo direito iria pagar caro e deixar a empregada mais rica que

elas. Por outro lado, no local onde ficou mais tempo foi para a família que trabalhou treze anos e que a considerava como parente, deixando-a à vontade para realizar os serviços, como transcrito:

O que eu fiquei menos tempo foi o que eu fiquei um ano, justamente por causa da nova lei a patroa pensou que ia ter muito gasto comigo, que aí inclui fundo de garantia tempo de serviço, passagem, aí ela achou que ia ficar muito caro pra ela, aí ela me dispensou, ela falou que preferia ficar com a diarista. Nova lei, ela me dispensou, achando que eu ficaria mais rica que ela, que ela estava. E o que eu fiquei mais tempo foi o que fiquei treze anos, como empregada doméstica. Eles consideravam a gente como parente né, como de casa, e deixava a gente a vontade. A chave está aí, tchau estou indo embora, eu chegava e fazia (Empregada doméstica nº. 07).

A entrevistada nº. 12 entendeu que, com a nova lei, tem que cumprir o horário de entrar e sair do serviço corretamente e, com isso, acaba atrapalhando resolver outros assuntos pessoais, como ir ao banco ou ao médico, fato esse que ocorreu com a mesma, quando precisou ir ao médico e sua patroa não aceitou o atestado médico, o que a deixou muito indignada:

O trabalho de doméstica atrapalha porque, com essa nova lei, realmente você tem que chegar no horário e sair no horário direitinho e aí você não tem tempo de ir ao banco, não tem tempo de ir ao médico você não tem tempo pra nada e, mesmo quando vai ao médico e chega lá, depois o patrão fala que o atestado não vale pelo tempo que você ficou parado, esperando o médico, isso foi falado pra mim porque eu levei o atestado, aí falaram que o atestado não cobre as horas que eu fiquei esperando o médico, aí eu falei então pra que vale o atestado (Empregada doméstica nº. 12)

Com relação às atividades desenvolvidas nas casas onde trabalhavam, algumas empregadas geralmente faziam todo o serviço da casa, arrumavam cozinha, passavam, limpavam a casa, cozinhavam e cuidavam da criança; mas, chega num ponto, que não tem como continuar com toda essa bagagem de serviço. Então, quando arrumam outro, procuram limitar o tipo de atividade desenvolvida, como foi o caso da entrevistada nº. 11, que dizia: “eu fazia tudo lavava, cozinhava, passava e era babá e fazia tudo tanto e que eu fiquei só cinco anos e não aguentei. Agora, este eu só faço mesmo coisas da casa, não mexo com criança, nem nada, tem até faxineira pra me ajudar”.

A entrevistada nº. 01, que trabalha como eventual, realizando faxina para várias pessoas, informou que a atividade a ser desenvolvida na casa é planejada e ensinada pela patroa; ou seja, a forma como querem que seja executada a tarefa e assim faço. Atualmente não houve mudanças em sua tarefa e também não recebe ajuda na execução dos serviços. Embora, tenha reclamado que, muitas vezes, é contratada para fazer faxina

e termina realizando outra atividade, que não é faxina; por isso, assim que é contratada, gosta de deixar claro quais são suas obrigações, como demonstrado na transcrição:

Elas me explicaram o que elas queria que eu fizesse na casa e do jeito que deveria ser feito, falo assim, que elas me treinaram ... Eu aprendi, então hoje do jeito que eu fizer está bom elas, não ficam no meu pé, não houve mudança nas tarefas, na minha tarefa não. Como assim, eu só faço a faxina e não mexo com cozinha, com cozinhar, eu não mexo com isso, arrumo a cozinha mas não cozinho, faço a faxina e arrumo a cozinha uma casa e um casal com dois filhos já adultos e, na outra, é só uma mulher solteira já com quase setenta anos. Não recebe ajuda nos afazeres domésticos não, eu mesmo faço, eu sugiro. Eu acho errado o seguinte se me contrata para fazer faxina é faxina e para você arrumar cozinha, eu acho isso errado, você pode assim limpar azulejo ... entendo, você pode limpar o azulejo, o chão, assim limpar vasilhas e arear fogão não sei não, mas acho que não é função da faxineira, eu acho que não é, vou falar. A verdade tanto tempo que eu estou lá, que acho então deixa para lá, mas se for para eu pegar outra faxina hoje em dia, para ir toda semana, eu já vou falar isso cozinha eu não arrumo (Entrevistada nº. 01)

Assim, conforme relatos apresentados, todas as empregadas relataram que as atividades são planejadas pela patroa e que as mesmas apenas fazem o serviço, de acordo com o que é solicitado e que não houve mudanças recentes em suas atividades, exceto da entrevistada nº. 06, onde houve a separação do casal, reduzindo o número de pessoas na casa. Acrescenta-se que todas as entrevistadas usam um equipamento doméstico, que, geralmente, é máquina de lavar, ferro de passar roupa e aspirador, sendo que é a patroa quem ensinou a usar o equipamento. E, por unanimidade, a máquina de lavar é o equipamento que elas mais gostavam de usar.

São planejadas pela patroa o que faço lá e o que faço desde o início, só não faço almoço, lá houve mudança porque ela separou do marido, antes eram três, ela o marido e a filha, agora, como eles separaram, diminuiu o serviço, agora fica mais tranquilo, nossa mudou da água para o vinho, apesar de que ele era muito gente boa Aqui não, tipo máquina de lavar, aspirador nossa ajuda e muito, principalmente, o aspirador, a máquina nem se fala, aquele equipamento de jogar água não gosto dele de jeito nenhum, prefere a mangueira A própria patroa que ensinou a usar (Entrevistada nº. 06)

Um aspecto destacado pelas empregadas, que interfere nas condições de trabalho, diz respeito às possíveis ajudas que recebem das patroas nas tarefas caseiras. Esse ponto está relacionado à organização da família empregadora, como relatado pela entrevistada nº. 05, que afirmou que a família era muito desorganizada, o que influencia as atividades desenvolvidas; mas, mesmo assim, acha que tudo está bom. Entende dessa forma, pois, diz que, como não teve estudo, tem que se sujeitar a isso. Por outro lado, a entrevistada nº. 08, que está há seis anos com uma a família trabalhando quatro horas e

recebendo meio salário, gostaria que patroa pagasse sua passagem de ônibus, sendo uma das alternativas para melhorar a condição de trabalho.

Falta melhorar a organização, pois eles são muito desorganizados, tipo assim, você limpa, aí você olha tá tudo limpinho, depois você olha tá tudo revirado, tudo bagunçado, acho que eles tinham que ser mais organizados. Para mim é ser dependente e eu gosto do que eu faço ... se eu estivesse estudado e poderia ter sido melhor, mas como não estudei, para mim, está de acordo, tá bom, porque se eu sair daqui ir para um lugar para ter que recomeçar tudo de novo, aprender tudo de novo, aqui eu já sei tudo que eles gostam e que eles não gostam, então para mim aqui tá bom. (Entrevistada nº. 5)

A passagem de ônibus que eles não pagam pra mim e eu tenho que tirar do meu bolso e eu queria ganhar né pelo menos a passagem. (Entrevistada nº 08)

Enfim, as condições de trabalho estão mais na dependência do funcionamento familiar, com poucas mudanças nas atividades devido à nova lei, com exceção da exigência do horário e a mudança de regime, passaram para diarista, em função dos encargos trabalhistas.

5.6- Entrevistas Narrativas das Empregadas Domésticas sobre sua vida antes e depois da Nova Lei

Para identificar as mudanças ocorridas nas vidas das empregadas, foi solicitado que narrassem sobre suas vidas, desde o início das suas atividades, como empregadas domésticas, até a época da entrevista, principalmente após a nova lei. Sendo assim, são apresentados os relatos de quatro empregadas domésticas sobre a realidade de suas vidas, antes e depois da nova lei, como evidenciado a seguir:

5.6.1 Relato da vida da Empregada Doméstica nº. 02

Eu comecei a trabalhar aos 14 anos como doméstica, já tive carteira assinada como doméstica com dezesseis anos. Eu trabalhei por dois anos em uma casa assinei minha carteira, sabe até que eu gosto do serviço que eu faço, o que eu faço, eu faço com amor, sabe. Eu não tenho muito que murmurar sabe, muita gente fala tipo assim, ah, tá ruim, sabe por que muitos conversam comigo falando que a lei não tá boa, não tá favorecendo, porque as patroas ao invés de assim de aceitar a nova regra que o governo nos forneceu, elas não estão aceitando, elas estão preferindo mandar embora ou ficar como faxina do que manter ou contratar essa empregada doméstica. Então, eu acho que concertou uma parte e atrapalhou pra outras, eu acho ne ta interferindo sim, interferiu porque ela não esta ganhando o suficiente pra estar assinando minha carteira, no momento ela tá preferindo me pagar meio salário, pra depois que ela tiver uma melhora lá ela estar conversando comigo. Todos os dias da semana segunda a sexta feira nesse meio período né, não é o dia todo e meio período por essa lei ter saído foi bom, não estou falando que essa lei foi um desastre,

foi bom essa lei ter saído porque antes de saber, por exemplo, a pessoa trabalhava quinze a vinte anos em uma casa, aí a pessoa saía sem nada coitadinha, ela botava a mochila nas costas e saía só com o trabalho do mês, hoje em dia não, se ela ficar lá quinze vinte anos, se ela entrar com um processo na justiça, ela ganha a patroa tem dar o valor a empregada entendeu. Então, eu acho que melhorar melhorou pra a vida financeira das empregadas domésticas, mas, sendo que atrapalhou, em muitas partes não tem emprego, aí a gente tá assim sem saber o que fazer, sem saber, uns falam que a lei não foi aprovada outros falam que sim que foi ano passado, que ela foi aprovada, mas a eu não estou ganhando esse dinheiro, ela não está depositando esse dinheiro pra mim o fundo de garantia, muitos não estão recebendo fundo de garantia, isto está em vão, muitos não estão recebendo esse dinheiro. O certo não seria ela está depositando esse tanto de porcentagem na conta, aí eu fico assim, mas cadê essa lei que disse que estava assinando pra sair, então não está uma coisa certa, elas está de carteira assinada, não estão recebendo o fundo de garantia, as patroas não estão pagando fundo de garantia não estão seria o certo de estar depositando aquela quantia do fundo de garantia né, que é direito, pra quando a pessoa sair ter aquele dinheiro, que é pra garantir os anos que ela está trabalhando, tem que ter o fundo de garantia né ah, tá porque muitas estão reclamando que não estão saindo, aí agora eu não sei depois que assinar minha carteira, que eu vou saber o dinheiro, se ele está certo do fundo de garantia, se eles estão depositando, ter um esclarecimento melhor, agora não tem como eu esclarecer muito, porque eu não estou com minha carteira assinada no momento, né. (Entrevistada nº. 02)

No relato da empregada doméstica nº.02, comprova-se que trabalha como doméstica há 14 anos e que, atualmente, encontra-se preocupada com a nova lei. Embora, os comentários sejam favoráveis sobre a nova lei, na prática, na percepção da entrevistada, é o contrario; isto é, algumas colegas de profissão não conseguem emprego e, até mesmo ela, encontra-se num vínculo de informalidade, uma vez que sua patroa não tem condições financeiras para assumir todos os encargos trabalhistas sugeridos pelo dispositivo legal. Por tal razão, considera que a nova lei provocou mudanças negativas para a categoria profissional, uma vez que gerou desemprego e informalidade e que, até mesmo as empregadas que se encontram com carteira assinada, não estão recebendo, conforme determina a legislação. A expectativa para o futuro é que isso mude e que possa ver os benefícios trazidos pela nova lei, pois gosta do que faz e faz com amor.

5.6.2 Relato da vida da Empregada Doméstica nº. 04

Eu comecei a trabalhar ao quatorze anos, trabalhando de babá, aí trabalhei aqui em Viçosa durante quatorze anos aí, com dezesseis, eu fui pra Belo Horizonte trabalhar de babá também, aos dezoito eu fui pra SP, aí que eu comecei a trabalhar de cozinheira e nos dezoito anos aí eu fiquei até nessa época, aí não tinha assinado a carteira nessa fase dos dezoito anos que eu fui pra SP, nunca tinha assinado carteira. Em Belo Horizonte, eu era babá e ganhava menos de um salário; em SP, eu já ganhava um salário, mas não

tinha carteira assinada, aí depois nessa época com dezoito, quando fiz vinte anos, eu tive que vir pra Viçosa porque meu pai faleceu, aí não, nesse período meu pai estava doente, eu tive que ajudar a cuidar, aí nesse período eu fiquei trabalhando aqui, porque eu precisava estar por perto, aí quando eu tinha vinte anos, meu pai faleceu, aí eu voltei a trabalhar nessa mesma casa, com essa mesma família em SP, aí que eles assinaram minha carteira pela primeira vez, com vinte anos, aí assinaram só que aí eu já tinha trabalhado lá por três anos quatro, não me lembro direito, aí fiquei um ano de carteira assinada e voltei pra Viçosa e daí eu continuei trabalhando só por aqui mesmo, aí depois eu me casei, tive filho, aí eu não saí mais pra fora, mas essa fase que eu tive de trabalhar fora foi uma fase boa, porque enquanto isso eu estava viajando né e conhecendo, teve um período que eu fiquei em Brasília, mas, lá eu fiquei só quinze dias nesse meio tempo aí, mas era uma fase boa, aí, depois que eu casei, eu trabalhei na creche, aí foi um emprego que eu gostei muito, mas aí nessa fase eu estava me separando, aí nesse período que eu trabalhei nessa creche eu esta só eu com os meus filhos, aí eu conheci uma pessoa que me fez uma proposta de mudar de Viçosa, aí eu fui e abandonei o serviço de que eu mais gostava, aí depois desse serviço da creche que eu voltei e aí eu já vim trabalhar aqui. Ah, cheguei a trabalhar em um restaurante também, mas, não gostei, depois vim pra cá, teve alguns empregos que eu trabalhei antes de vir pra cá, tipo assim, uma ano oito meses, mas, assim, o que eu fiquei mais tempo mesmo foi esse. Não assim mudança pra melhor não, pra mim continua assim a mesma coisa salário continua igual, ah e eu acabei pulando igual quando eu vim trabalhar aqui pra eles era aquela coisa casal sem filhos, viajava muito tinha muitas folgas, então, assim mudou muito pra mim porque apartamento era menor, aí era só o casal, então, não era aquela coisa de muito serviço, aí depois vieram os filhos, mudaram para um apartamento maior, aí veio um cachorro também, aí você já viu né muda muita coisa, o serviço aumenta só que assim, o salário continua igual e isso que às vezes incomoda a gente, muda o serviço mas não muda o salário, porque o aumento do salário e só quando aumenta no governo mesmo né tá.

A empregada doméstica nº. 04 informou, em seu relato, que começou sua atividade muito cedo com quatorze anos, labutando na função de babá, inclusive, trabalhando em algumas cidades, como São Paulo, Brasília, Belo Horizonte e Viçosa , bem como em outras atividades, como em restaurante, creche.

E quando retornou para Viçosa, depois de trabalhar na creche, começou a trabalhar para um casal em um apartamento pequeno, mas com passar dos tempos, vieram os filhos, cachorro e a família empregadora teve que mudar para um apartamento maior, aumentando o serviço, mas o seu salário continua a mesma coisa. Nesse caso, a diversidade de atividade lhe trouxe experiências, sendo que essas mudanças de ocupação estão atreladas às mudanças ocorridas em sua vida pessoal e familiar e na vida da família empregadora, independentemente da legislação trabalhista.

5.6.3 Relato da vida da Empregada Doméstica nº. 03

Eu quando comecei a trabalhar comecei como babá, aí o mais velho foi, aí quando eu entrei o mais velho ia fazer um ano, trabalhava meio período, aí trabalhei como babá, aí depois veio o (filho), aí cuidei dele desde novinho até

então, ainda hoje olho ele, ainda mas, eu gosto do meu serviço, não tenho nada a reclamar não, fora algumas coisas assim que, às vezes te magoa e te chateia, mais aí tudo conversado e entendido, mas, fora isso, para mim tá normal, eu gosto do que eu faço, às vezes e cansativo, igual, por exemplo, férias chega, férias, às vezes você quer pegar uns quinze dias ou um mês, mas não dá para pegar, aí você fica tirando férias semana picada, é uma coisa assim, não tirar que você não descansa, é uma coisa que eu acho que devia ser mudado em termos de férias, porque férias de uma semana não dá para você descansar, você trabalha o ano todo para chegar nas suas férias e você tirar uma semana hoje e, daqui a alguns tempos, você tira mais uma semana, aí não, eu não concordo com isso não, ou você tira uma semana ou você tira um mês ou você não tira nada ... Na outra casa em que eu trabalhei, a primeira, a mulher era muito ignorante e eu não gostava, com a mãe do (...) eu trabalhava e gosto muito de trabalhar com ela, só que aí ela foi e me dispensou e eu vim para casa do(...) e aí, até então, eu gosto de trabalhar aqui. Eu acho que se ela sentar e conversar tipo assim não vai mudar praticamente nada, tipo assim, o salário, já esta de acordo, a única coisa que iria mudar pra a gente seria a hora extra, só isso, fora isso, tá tudo, de acordo, não ia fazer nada não. (Entrevistada n°. 03)

De acordo com o relato da empregada doméstica n°. 03, novamente observa-se que a entrevistada iniciou suas atividades muito cedo, como babá, devido a dificuldades financeiras da família. Atualmente mantém-se na mesma filiação. Destacou que gosta do que faz, quando se sente aborrecida com alguma coisa no serviço, procura conversar e tudo fica acertado, pois ela gosta de trabalhar com essa família.

Um ponto que foi destaque em sua fala, foi a questão das férias, pois, segundo a doméstica não goza da integralidade de suas férias, uma vez que os empregadores exigem que as cumpra de forma fracionada; ou seja, tira uma semana depois de algum tempo tira mais uma semana; sendo assim, não consegue descansar. E, com relação à nova lei, a patroa não conversou nada sobre assunto, permanecendo da mesma forma que antes, sem alteração. Acredita que o que pode alterar seria a hora extra, demonstrando ter conhecimento sobre seus direitos.

5.6.4 Relato da vida da Empregada Doméstica n°. 08

Eu comecei a trabalhar aqui, em 2000, ah não sei não, 6 anos já, quando cheguei aqui, a casa tinha mais pessoas, mas aos poucos foram saindo né, aí o serviço foi ficando mais leve. Mas, a minha dificuldade é mais quando tem visita e eu também sempre quis ter todos os sábados né, porque na época que eu comecei a trabalhar aqui eu estudava né aí eu tive que tirar um sábado pra por os estudos em dia, mas, aí com o tempo foi passando aí os das casas foram voltando pra casa de novo e o serviço da casa foi aumentando; então, tem dia que eu fico bem apertada, tem dia que está bem apertado mesmo. Minha carteira foi assinada assim que deu um ano, minhas férias tudo em dia, um mês de férias normal, está tudo certinho. Vem porque desde o começo que eu trabalho aqui minha carteira já é assinada, então quando falaram dessa nova lei eu não vi muita mudança pra mim, mesmo porque ela paga o INSS pra mim, fica em dia com as coisas que ela faz de contribuição, só que pra

sentar e conversar comigo sobre essa nova lei e ver o que pode mudar ela não falou não, o vale transporte, por eu morar longe eu dependo de lotação pra vir pra aqui, mesmo que pra vir a pé não fique longe, mas, mesmo assim, depende bastante, depende da lotação e eu não ganho, então, pra eu tirar do meu bolso fica puxado, esse dinheiro que eu gasto com lotação poderia estar gastando com cursos, então, esse dinheiro faz falta, seria um ponto negativo,, mas, aí eu não sei porque como ela não disse quanto é do meu salário pra pagar a previdência, o INSS, eu não sei se alguém que paga o seu INSS teria que descontar também do salário. Então eu acho que é isso, por ela não descontar do salário, ela não paga o vale transporte, mas me faz muita falta. (Entrevistada nº. 08)

De acordo com o relato da empregada doméstica nº. 08, que informou trabalhar para a família empregadora há seis anos e desde que começou sua atividade teve sua carteira de trabalho assinada e outros direitos pertinentes como férias, INSS recolhido. Um ponto que destaca não estar sendo atendido é o vale transporte, que é um direito requerido pela doméstica, tendo em vista, o seu local de moradia. Mas, por outro lado, acredita que isto seja recompensado, por não estar sendo descontado a sua parcela do INSS. Assim, na sua percepção a nova lei não trouxe mudanças em sua vida.

Em função das narrativas apresentadas, praticamente a lei não alterou a vida daquelas empregadas, que trabalham há tempos para a família; apesar de terem constado a aplicação de alguns direitos, como férias e vale transporte. Além disso, consideram que o salário não acompanha o incremento da carga laboral, derivado do aumento no tamanho da unidade familiar.

No caso daquelas empregadas que tiveram mudanças no regime trabalhista, é o caso da diarista, esta se sente indignada com a nova lei, pois entende que limitou o acesso a um serviço fixo, uma vez que, com os novos direitos, as patroas não estão querendo mais contratar; aumentando, assim, na sua visão, a taxa de desemprego.

6- CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações finais a respeito do estudo, embasadas na pesquisa bibliográfica e no levantamento dos dados junto a 15 empregadas, por meio da entrevista semiestruturada, permitem concluir que a maioria das empregadas domésticas entrevistadas, com idade entre 41 e 50 anos, casadas, com baixo nível de escolaridade e pertencente à famílias constituídas de 1,0 a 4,0 membros, possuía carteira de trabalho assinada, percebendo remuneração de 1,0 a 3,0 salários.

A realidade pesquisada evidencia que os novos direitos garantidos pela lei não trouxeram grandes impactos na vida das domésticas, continuando, em sua maioria do

mesmo jeito que se encontravam antes da lei. Essa situação de permanência do status é mais incisiva quanto mais tempo de trabalho tiver a empregada doméstica, sendo mais difícil de visualizar a aplicação da nova lei, pelo fato de que a empregada já criou laços afetivos com os empregadores ou já adotou uma determinada rotina e forma de labutar, tornando-se insensível a mudanças.

Com relação ao sentido e significado do trabalho, as empregadas domésticas entendem o grau de importância que tem o trabalho em sua própria vida, não só na questão financeira, mas também para o seu próprio desenvolvimento pessoal, familiar e social.

Devido ao tipo de atividade desenvolvida, a empregada doméstica acaba tendo muita autonomia e liberdade na concretização das tarefas, além de obter de seus empregadores um feedback positivo, o que faz com que se sintam importantes, úteis e legítimas na realização dos serviços.

Com respeito à QVT, identificou-se uma discrepância com relação aos benefícios estabelecidos pelas normas trabalhistas e os salários recebidos pelas empregadas; ou seja, embora estejam satisfeitas com os novos direitos, somente 60% encontram-se satisfeitas com o dinheiro que recebem pela realização dos serviços. Presume-se a partir disso, que as garantias estabelecidas por lei não estejam sendo totalmente cumpridas, considerando para aquele grupo de entrevistadas nada mudou com a nova lei; isto é, tudo continua a mesma coisa.

Ao analisar a QVT sob uma perspectiva geral, percebe-se que as entrevistadas estão de acordo com as condições da sua qualidade de vida no trabalho; ou seja, quando afirmam sua satisfação é possível presumir que as mudanças dos componentes da QVT interferem de forma positiva no trabalho, gerando um maior envolvimento e também comprometimento das profissionais com seu trabalho e, com isso, garantindo um melhor desempenho e qualidade de vida, tanto profissional quanto pessoal. O único elemento de insatisfação está associado às condições de saúde e segurança, principalmente em termos de assistência médica e hospitalar, demonstrando a importância das políticas públicas na QVT.

Quando se analisa as implicações da nova lei, retoma-se o entendimento da não interferência da mesma na vida das empregadas domésticas. Embora, esses novos direitos sejam merecidamente reconhecidos, por questões de afinidade, de comodismo e talvez por medo de perder o emprego, as empregadas preferem se manter inertes. Além disso, o dispositivo legal pode incentivar a informalidade, como, no caso da diarista,

bem como o desemprego em decorrência da incapacidade financeira dos empregadores de arcar com os custos trabalhistas.

7-REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, André Paes de. **Direito e processo do Trabalho**. 3º. ed. rev.e atual. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2009.

BARBOSA, C.V. Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Inter Atividade**, v.4, n.1, p.27-37. 2016

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro/RJ: Qualitymark/Dunya, 1997.

CHAVES, J; ROCKENBACH C. W. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho – Um Estudo com Empregadas Domésticas na Cidade de Tucunduva**. 2015.138f. Monografia (Graduação em Administração) Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Rio Grande do Sul- UNIJUI, Santa Rosa, RS, 2015.

CAMARGO, B. V. (2005). ALCESTE: um programa informatizado de análise qualitativa de dados textuais. In A.S.P. Moreira, B. V. Camargo, J. C. Jesuíno, & S. M. Nóbrega (Orgs.), **Perspectivas teórico-metodológicas em representações sociais**. (pp.511- 539). João Pessoa: UFPB/Editora Universitária.

CARVALHO, Daniel; CARNEIRO, Rafael; MARTINS, Helen Fernanda Alves; SARTORATO, Eduardo. **Pesquisa Bibliográfica**. Goiânia, 16/junho/2004. Disponível em: <<http://pesquisabibliografica.blogspot.com.br>> Acesso em 14/02/17.

DELGADO, Maurício Godinho. **A jornada no direito do trabalho brasileiro**. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Mauricio_Delgado.pdf> Acessado em 29/05/2017

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

MINAYO, M. C. DE S.; DESLANDES, S. F.; NETO, O. C.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

MTE- Ministério do Trabalho e Emprego. **Trabalho Doméstico: uma profissão como todas as outras**. 2015. Disponível em: <http://www.cet.pr.gov.br/sets/trabalhodecente/artigos/Trabalho_Domestico_uma_profissao_como_todas_as_outras.pdf> Acessado em 23/02/2017.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. v. 4, n.3, p 8-19, 2001.

PINARELLO PIZZOLATO, B., DE MOURA, G. Y, HENNIG SILVA, A.: Qualidade de vida no trabalho: uma discussão sobre os modelos teóricos. **Contribuciones a la Economía**, p. 1-16 abril 2013, Disponível em < www.eumed.net/ce/2013/qualidade-vida-trabalho.html > Acessado em 20/03/2017

POCINHO, Margarida; FIGUEIREDO, João Paulo. **SPSS: uma ferramenta para análise de dados**. Disponível em <docentes.ismt.pt/~m_pocinho/manual_SPSS.pdf> Acessado em 13/02/17

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencia, 5º. Ed., Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

TOLFO, S.R.; PICCININI, V. Sentido e Significado do Trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudo empírico brasileiro. **Psicologia & Sociedade**, v.19 edição especial um, p 38-46, 2007

VIEIRA, Marcília. **Qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: < <http://vieiramarprojetos.com.br/wp-content/uploads/2014/04/Qualidade-de-Vida-no-Trabalho-QVT.pdf> > Acessado em 28/04/2017

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, nº. 22, v. 44, p. 203-220, 2014.

**VI- ARTIGO 5: AS PERCEPÇÕES DOS EMPREGADORES
SOBRE A NOVA LEI DA EMPREGADA DOMÉSTICA E
SUAS REPERCUSSÕES NA RELAÇÃO PATRÃO X
EMPREGADA.**

As percepções dos empregadores sobre a nova lei da empregada doméstica e suas repercussões na relação patrão x empregada.

RESUMO

A regulamentação dos novos direitos trabalhistas do trabalho doméstico trouxe novas exigências e encargos para a contratação desse tipo de profissional, com reflexos sobre o orçamento familiar da família empregadora, o que pode colocar em risco o emprego de muitos trabalhadores dessa categoria. Nesse contexto, o estudo objetivou analisar as concepções dos empregadores frente à nova lei da empregada doméstica e suas implicações na relação patrão e empregada. A pesquisa de natureza qualitativa foi realizada na cidade de Viçosa/MG, sendo entrevistados 10 empregadores, cujas percepções foram examinadas pelo *software* Alceste. Os resultados indicaram que os laços afetivos desenvolvidos entre a empregada e a família empregadora mascaram os direitos adquiridos de tal categoria. Além disso, a dificuldade na aplicabilidade da jornada de trabalho, assim, como os encargos trabalhistas limitaram a formalização dos vínculos empregatícios. Conclui-se que os laços afetivos e a situação financeira da família empregadora constituem fatores determinantes na aplicação da nova lei.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho doméstico, Nova lei, Empregadores.

ABSTRACT

The regulation of the new labor rights of domestic work has brought new demands and burdens for the hiring of this type of professional, with repercussions on the family budget of the employer family, which may endanger the employment of many workers of this category. In this context, the study aimed to analyze the conceptions of the employers before the new law of the domestic maid and its implications in the relation employer and employee. The qualitative research was carried out in the city of Viçosa, MG, with 10 employers interviewed, whose perceptions were examined by Alceste software. The results indicated that the affective bonds developed between the employee and the employer family mask the acquired rights of that category. Moreover, the difficulty in the applicability of the working day, thus, as the labor charges limited the formalization of employment links. It is concluded that the affective bonds and the financial situation of the working family are determining factors in the application of the new law.

KEY WORDS: Domestic work, New law, Employers.

1-INTRODUÇÃO

Os novos dispositivos legais incidentes, sobre o trabalho doméstico no Brasil implicam em aumento dos encargos trabalhistas, com oneração do orçamento familiar da família empregadora. Para Mascarenhas (2013), os empregadores domésticos são pessoas físicas e não empresas e, por isso, o aumento no orçamento familiar gerado pela contratação da empregada doméstica nos termos da nova lei poderá colocar em risco o emprego de muitos trabalhadores dessa categoria.

Segundo os dados do PNAD, de janeiro de 2017, divulgada no site do IBGE, houve um aumento de 6,4% dos empregados sem carteira de trabalho assinada no setor privado, em relação ao mesmo período do ano anterior. No caso da categoria dos trabalhadores domésticos, estima-se que 6,1 milhões de pessoas se mantenham estáveis em relação ao penúltimo trimestre de 2016, indicando poucas interferências dos dispositivos legais nesse mercado de trabalho.

Assim, a problemática do estudo consiste em analisar a visão da família empregadora sobre as repercussões da nova regulamentação do trabalho doméstico e como a nova lei poderia interferir em sua relação com as empregadas.

Para tanto, procurou-se estruturar o estudo da seguinte forma: no referencial teórico, buscou analisar a relação patrão e empregada doméstica e a onerosidade no orçamento familiar, a partir dos autores, como: Soratto (2006), Santos (2010), Soares (2010), Avelino (2017), Almeida (2017), Barbosa (2017), Wiltgen (2017). Acrescenta-se a esse referencial o que é contemplado no “Simples doméstico (e-Social)” de acordo com o e-Social (2017) e Martins (2017).

Segundo Wiltgen (2017), os novos custos gerados pela lei serão um fator determinante nas necessidades da família ao contratar uma diarista ou empregada doméstica, que consiste na hipótese do estudo.

A pesquisa bibliográfica foi complementada com uma entrevista junto a 10 empregadores da cidade de Viçosa/MG, visando conhecer suas percepções sobre as repercussões da nova lei, cujos dados foram submetidos à análise feita pelo *software* Alceste.

2-OBJETIVO GERAL

O estudo objetivou analisar as percepções dos empregadores frente à nova lei da empregada doméstica, bem como suas repercussões na relação patrão e empregada.

3-REVISÃO LITERATURA

3.1- A relação patrão e empregada doméstica

Nos tempos da escravidão, as trabalhadoras domésticas moravam nas senzalas, embora passassem maior parte de seu tempo na Casa Grande, onde tinham um cômodo da casa destinado às empregadas, que era conhecido como quarto da empregada. Esse quarto de empregada era uma forma das empregadas ficarem nas dependências dos horários dos donos da casa e, com isso, não possuíam limite diário; ou seja, seu tempo de descanso e lazer ficava comprometido, porque, enquanto estivessem naquele espaço físico, ficavam à disposição da família a qualquer hora do dia ou noite (SANTOS 2010).

Esse contato mais próximo fazia com que a empregada doméstica desenvolvesse com a família empregadora laços de afetividade, respeito, consideração e dependência por empregá-las; mas, segundo Santos (2010, p.35), os “laços e dependências afetivas recíprocas entre a trabalhadora e a família são diluídos na distância física, redimensionando-se para o reconhecimento do valor profissional da trabalhadora”, quando se trata do quarto de empregada. Acrescenta-se que, durante o período escravocrata, as empregadas domésticas também eram consideradas como propriedade dos senhores feudais; ou seja, caso fugissem da Casa Grande eram perseguidas, pois o Estado havia efetuado a legalização do sistema escravista (SOARES, 2010).

Santos (2010) relata que, mesmo após a Lei Áurea, lei esta que concedeu aos escravos sua carta de alforria, ainda sim, muitas empregadas doméstica continuaram trabalhando para os seus patrões sem remuneração, apenas em troca de moradia, vestuário e alimentação.

Enfim, em toda contextualização histórica sobre a empregada doméstica, a mesma sempre é vista pela família empregadora como “quase da família”, “tia Anastácia”; isto é, o argumento usado pelo Sociólogo Ronaldo Sales, visando explicar a proximidade da trabalhadora doméstica da família, como citado por Santos (2010, p. 31).

Soratto (2006, p.75) explica essa proximidade, quando fala que o espaço privado da casa é um lugar marcado por relações afetivas, por essa razão, que os “serviços domésticos remunerados, além das dificuldades de gestão dos afetos que são próprias dos serviços, têm que enfrentar ainda as confusões de sentimentos que se devem ao contexto onde ele acontece”.

Para a referida autora, o trabalho doméstico por ser uma atividade desenvolvida, muitas vezes, na mesma residência todos os dias, cria um vínculo de proximidade, intimidade e dependência com a família empregadora, podendo também ser considerado uma cenário propício para ambiguidades e para conflitos afetivos inerentes a essa categoria, “daí a relação de amor e ódio que marca a profissão e que vem sendo associada à relação de dominação-servidão” (SORATTO, 2006, p. 76)

Santos (2010) comenta a esse respeito, enfatizando que esses laços afetivos entre patrão e empregada afloram mais, quando a empregada doméstica busca os seus direitos trabalhistas; ou seja, por exemplo, quando a trabalhadora cogita horas extras ou férias e a patroa logo invoca que a mesma faz parte da família; afastando, dessa forma, qualquer responsabilidade jurídica da relação de emprego, que acaba sendo mascarada pelas relações afetivas desenvolvidas.

Com relação à legislação trabalhista prevista para empregada doméstica, Avelino (2017), destaca os direitos a partir de 1972 até os dias atuais, que são os provenientes da Emenda Constitucional nº. 72 de 2013 e os da Lei Complementar nº. 150 de 2015, conforme o Quadro 7:

Quadro 7 Especificação dos direitos estabelecidos para o trabalho doméstico

<p>Os direitos já existentes desde 1972</p>	<p>A Emenda Constitucional nº 72/2013 alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estender aos trabalhadores domésticos direitos trabalhistas antes afetos apenas aos trabalhadores urbanos e rurais. Outros direitos foram regulamentados através da Lei Complementar nº 150/2015.</p>
<p>Receber o pagamento mensal até o quinto dia útil do mês seguinte ao mês de trabalho; Ter a garantia de salário mensal em caso de afastamentos por Doença e Maternidade; Ter a garantia de Férias de 30 dias + o Abono de 1/3 de Férias para cada ano trabalhado; Ter direito ao 13º. Salário, pago a primeira parcela em novembro e a segunda em dezembro; Ter estabilidade no emprego até o quinto mês após o parto; Ter a possibilidade de o patrão depositar o FGTS. Não é obrigatório o patrão depositar o FGTS, caso deposite, terá direito a multa de 40% sobre o saldo do FGTS em</p>	<p>Indenização em caso de despedida sem justa causa; Seguro-desemprego; FGTS; Adicional noturno; Salário-família; Auxílio-creche e pré-escola; Seguro contra acidentes de trabalho; Salário mínimo; Décimo terceiro salário; Jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais; Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; Hora-extra de, no mínimo, 50% superior ao valor da hora normal; Férias anuais com acréscimo de, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; Licença-maternidade de 120 dias; Licença-paternidade, nos</p>

<p>caso de demissão sem justa causa. Receber o Seguro – Desemprego (um salário mínimo) por três meses, caso o patrão tenha depositado o FGTS pelo mínimo de 15 meses, desde a admissão até a data de demissão e, tenha demitido a empregada doméstica sem justa causa; Direito a descansar nos domingos e feriados, ou pelo menos um dia na semana; Aposentadoria por tempo de trabalho, idade ou por invalidez; Aviso Prévio de 30 dias, caso o patrão resolva demitir a empregada sem justa causa; Licença Paternidade de 5 dias, quando a mulher tem filho (para o homem); Licença Maternidade sem prejuízo do salário, por no mínimo 120 dias; Vale-Transporte, quando a empregada usa condução para ir e vir do trabalho; Recebimento de pensão equivalente, pelos filhos menores, no caso de morte do empregado doméstico, pagos pela Previdência Social.</p>	<p>termos da lei; Aviso prévio; Aposentadoria e integração à Previdência Social; Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; Proibição de contratação de menores de 18 anos.</p>
---	---

Fonte: Adaptado de AVELINO (2017 p. 7-8), E-Social (2017, p.6).

Por outro lado, com relação aos deveres do empregador, Avelino (2017) aponta no Quadro 8, alguns direitos a serem cumpridos, de forma a evitar futuras ações trabalhistas:

Quadro 8- Relação dos Direitos a serem cumpridos pelo empregador do trabalhador doméstico

<p>Na admissão: Assinar a carteira de trabalho no primeiro dia de trabalho da empregada doméstica; Fazer um Contrato de Trabalho ou de Experiência; Preencher o Termo de Uso ou Não Uso de Vale Transporte; Pegar a Certidão de Nascimento dos filhos com idade até 14 anos ou portadores de necessidades especiais, para o recebimento do salário família; Fazer exame médico admissional.</p> <p>Mensalmente: Obrigatório ter um controle de ponto que pode ser manual, mecânico, sistemas via internet ou telefone fixo na residência do empregador. Calcular e emitir o recibo de pagamento, com desconto de INSS e vale transporte se houver; Calcular e pagar horas extras; Calcular e pagar adicional noturno; Calcular e pagar repouso semanal remunerado sobre horas extras e adicionais noturnos; Preencher a guia de recolhimento ou carnê do INSS, juntando a parte do empregador e o descontado do empregado; Recolher o FGTS; Recolhimento do imposto de renda descontado do empregado; Comprar o vale transporte; Atualização da carteira de trabalho em caso de férias, aumento salarial, mudança de cargo, afastamentos como doença e salário maternidade; Acompanhar as mudanças das leis trabalhistas, previdenciárias e tributárias, que incidem no emprego doméstico.</p> <p>Eventualmente: Acordo de banco de horas; Acordo de compensação de horário; Acordo de adicional de viagem; Acordo de redução de intervalo de refeição; Afastamento por doença; Afastamento PPR Acidente de Trabalho; Afastamento por licença maternidade; Outras eventualidades.</p> <p>Anualmente: Calcular e pagar a primeira parcela do 13º salário até o dia 30 de novembro; Calcular e pagar a segunda parcela do 13º salário até o dia 20 de dezembro; Recolher o INSS sobre o 13º salário até o dia 20 de dezembro; Calcular e emitir aviso de férias e recibo de férias, com opção de cálculo de abono pecuniário (venda de 1/3 de férias); Se houver horas extras, adicional noturno e repouso semanal remunerado, terá</p>

média no cálculo do 13º salário e das férias. Gerar declaração de rendimentos do Imposto de Renda se houver; Gerar a DIRF sobre o Imposto de Renda para a Receita Federal se houver; Fazer no mês de março de cada ano o desconto da contribuição sindical de um dia de salário do empregado e recolhê-la no mês de abril de cada ano; Fazer no mês de janeiro de cada ano a contribuição sindical patronal, de acordo com o sindicato patronal doméstico de sua localidade, se houver.

No momento da rescisão:

Calcular o termo do recibo de rescisão de contrato, com os seguintes cálculos: Saldo de salário; 13º salário proporcional; Férias indenizadas ou proporcional; Aviso prévio Desconto de INSS sobre salário e 13º salário separado; Imposto de renda; FGTS; Multa de 40% sobre o saldo do FGTS se demitir o empregado; sem Justas Causas médias de horas extras; adicional noturno; repouso semanal remunerado, se houver, para Férias, 13º.Salário e Aviso Prévio; Fazer carta de demissão ou pedido de demissão; Fazer exame demissional; Fazer Documento para recebimento de Seguro Desemprego.

Fonte: Adaptado de AVELINO (2017 p. 14-17).

Esses direitos a serem cumpridos pelo empregador se materializam em custos, como apontado por Gustavo Ribeiro de Almeida, em uma matéria intitulada “Quanto custará um empregado doméstico em 2016”, matéria esta apresentada ao site Jusbrasil, que mostra quanto será o ônus de ter uma empregada doméstica, em 2016.

Quadro 9- Custos de um empregado doméstico em 2016

QUANTO CUSTARÁ UM EMPREGADO DOMÉSTICO EM 2016?	
SALÁRIO BRUTO (NOVO SALÁRIO MÍNIMO - 2016):	R\$ 880,00
INSS EMPREGADOR (8%):	R\$ 70,40
SEGURO ACIDENTE DE TRABALHO (0,8%):	R\$ 7,04
FGTS (8%)	R\$ 70,40
ANTECIPAÇÃO MULTA FGTS (3,2%):	R\$ 28,16
VALOR TOTAL:	R\$ 1.056,00
VALOR LÍQUIDO DO SALÁRIO:	R\$ 809,60

CUSTO ANUAL	
12 SALÁRIOS MENSAIS:	R\$ 12.672,00
13º SALÁRIO:	R\$ 1.056,00
1/3 DE FÉRIAS:	R\$ 293,33
TOTAL:	R\$ 14.021,33
	Média Mensal: R\$ 1.168,44

O cálculo leva em consideração um empregado doméstico com jornada de trabalho de 44 horas semanais, sem horas extras e adicional noturno.

Fonte: Site do Jusbrasil, citado por Almeida (2017).

Por outro lado o jornalista Waldelúcio Barbosa, do Jornal MeioNorte, em uma matéria intitulada “Custo de doméstica que ganha R\$ 1.000 deve subir para R\$ 2.844”, faz um demonstrativo sobre o “custo do trabalhador doméstico que ganha R\$ 1.000 por mês e faz cinco horas extras por semana que deve subir para o empregador para R\$ 2.844 por ano, elevando os gastos de cerca de R\$ 17,6 mil para 20,5 mil”, com a nova

lei. Tal cálculo foi feito pelo advogado Daniel Chen, do escritório Siqueira Castro para a Folha, conforme demonstrado no Quadro 10:

Quadro 10- Custo da regulamentação com empregado doméstico

O CUSTO DA REGULAMENTAÇÃO				
Veja quanto é o valor gasto por mês com empregado doméstico				
Custo em R\$	Antes da PEC	Depois da PEC sem hora extra	Depois da PEC com hora extra	
SALÁRIO DE R\$ 755 (1 salário mínimo no Estado de SP)	Vale transporte	130,00	130,00	130,00
	INSS	90,60	90,60	90,60
	FGTS	-	70,47	79,38
	INSS sobre 13º e férias	17,61	17,61	17,61
	Provisão de férias	62,91	62,91	62,91
	Provisão do terço de férias	20,97	20,97	20,97
	Provisão do 13º	62,91	62,91	62,91
	Horas extras (5 por semana)	-	-	102,95
	Total	1.140,00	1.210,47	1.322,33
	SALÁRIO DE R\$ 1.000	Vale transporte	130,00	130,00
INSS		120,00	120,00	120,00
FGTS		-	88,67	100,70
INSS sobre 13º e férias		23,33	23,33	23,33
Provisão de férias		83,33	83,33	83,33
Provisão do terço de férias		27,77	27,77	27,77
Provisão do 13º		83,33	83,33	83,33
Horas extras (5 por semana)		-	-	136,36
Total		1.467,76	1.556,43	1.704,82
SALÁRIO DE R\$ 1.132,50 (1,5 salário mínimo no Estado de SP)		Vale transporte	130	130
	INSS	135,90	135,90	135,90
	FGTS	-	100,67	114,05
	INSS sobre 13º e férias	26,42	26,42	26,42
	Provisão de férias	94,37	94,37	94,37
	Provisão do terço de férias	31,46	31,46	31,46
	Provisão do 13º	94,37	94,37	94,37
	Horas extras (5 por semana)	-	-	154,43
	Total	1.645,02	1.745,69	1.913,50

Fonte: Siqueira Castro Advogados

Fonte: Daniel Chess, citado por Barbosa (2017).

De acordo com Barbosa (2017), a nova lei deve atingir uma minoria de profissionais. Para confirmar essa informação, o autor apresentou dados da FENATRAD (Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos), que destacou que 27% dos trabalhadores domésticos têm carteira assinada; e também dados do Dieese, que mostra que, em São Paulo, 38,7% têm carteira assinada, 28,2% não são registrados e 33,1% são diaristas. Do total, 45,5% contribuem para a Previdência.

O referido autor apresentou também em sua matéria a opinião de um professor da PUC-SP, advogado e especialista em direito trabalhista, o Dr. Ricardo Guimarães, que afirmou que a oposição à nova lei deve-se ao aumento de custo, que poderá resultar em uma queda da formalização, prejudicando a contratação, embora a variação não seja intensa. (BARBOSA, 2017)

Julia Wiltgen, da Revista Exame, em uma matéria intitulada “Diarista X Empregada: quanto uma doméstica pesa no bolso,” ressalta que, em São Paulo, mais de

70% dos empregados domésticos trabalham na informalidade. E que os patrões, na necessidade de economizar, podem pagar caro no caso de uma futura ação judicial, uma vez que a empregada doméstica pode se ver desamparada com relação aos seus direitos trabalhistas (WILTGEN, 2017).

A mesma autora conclui que, devido aos custos envolvidos, o importante é determinar as necessidades da família ao contratar uma diarista ou empregada doméstica. Caso o trabalho a ser realizado seja eventual, como cuidar de um pequeno jardim ou fazer uma faxina semanal, o mais simples e barato seria contratar uma diarista. Mas, se a família demanda alguém para realizar as tarefas diárias e contínuas, como, por exemplo, uma empregada para todas as tarefas da casa ou babá, o melhor seria optar por uma contratação formal; ou seja, assinar a carteira de trabalho e seguir os direitos previstos para a categoria, evitando, assim, sofrer uma ação na Justiça, em caso de demissão da empregada e inserção na informalidade.

Com intuito de ajudar ao empregador a se manter regularizado frente aos novos direitos concedidos às empregadas domésticas, a Lei Complementar nº. 150/2015 determinou a implantação do Simples Doméstico, visando regulamentar a relação laboral.

3.2- Simples doméstico (e-Social)

A Lei Complementar nº. 150, no seu conteúdo, não tratou somente dos novos direitos dos empregados domésticos, mas também direcionou o empregador no caminho para se manter legalizado no cumprimento das novas obrigações, através da “implantação do Simples Doméstico que define um regime unificado para pagamento de todos os tributos e demais encargos, inclusive FGTS” (E-SOCIAL, 2017, p.5).

Para que o Simples Doméstico funcionasse, foi prevista também a criação de um sistema eletrônico, disponível no portal eSocial, do qual o empregador deverá informar todas as obrigações trabalhistas, previdenciárias, fiscais, de apuração de tributos e do FGTS. Inclusive dentro do portal do eSocial existe um módulo específico para os empregadores domésticos, que também poderá ser acessado pelo endereço eletrônico do eSocial (E-SOCIAL, 2017, p.5)

Segundo o eSocial (2017, p.5), o “módulo Doméstico faz parte do sistema eSocial, que futuramente abrangerá todas as pessoas jurídicas ou pessoas físicas que

contratam trabalhadores,” sendo que o objetivo do manual é orientar o empregador doméstico no cumprimento de suas obrigações frente à nova lei.

Para tanto, o empregador doméstico deverá realizar o seu cadastro e de seus empregados, apenas uma vez, embora a folha de pagamento deva ser feita mensalmente. Além disso, outras informações adicionais e alterações deverão ser inseridas no sistema, como, por exemplo, afastamento, férias e alterações de salário. O Fluxograma 1 indica a ordem de cadastramento no sistema (E-SOCIAL, 2017, p. 8) :

Fluxograma 1 – Ordem de cadastramento do eSocial



Fonte: E-SOCIAL (2017, p. 8)

Segundo Martins (2017), a partir de janeiro de 2017, o eSocial trouxe mais uma novidade que consiste no abatimento de guias DAE já pagas numa mesma competência; sendo assim, caso o empregador tenha deixado de considerar valores, como, por exemplo, horas extras pagas ao empregado, poderá reabrir a folha para retificar o equívoco, emitindo uma nova guia, que calculará apenas as diferenças devidas, abatendo o que já foi pago anteriormente, ressalvando que tal fato só é possível no caso de guias pagas para a mesma competência.

4- PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

4.1- Tipo de pesquisa

A presente pesquisa teve um enfoque qualitativo, buscando explicar o porquê das coisas, demonstrando o que convém ser feito, não se preocupando com representatividade numérica, mas sim, com aprofundamento da compreensão de um grupo social, organização ou de um fenômeno, dentre outros (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Com intuito de atender ao objetivo da pesquisa qualitativa, foi desenvolvida uma entrevista semiestruturada e, posteriormente, foi feita a análise dos dados coletados pelo *software* ALCESTE.

4.2-Publico Envolvido

A pesquisa foi respondida por 10 pessoas, que são os empregadores domésticos, sendo eles 02 patrões e 08 patroas, correspondendo a 20% do sexo masculino e 80 % do sexo feminino. As questões centraram na identificação das implicações da nova lei da empregada doméstica sobre as condições do trabalho e na relação patrão e empregado.

4.3- Instrumentos e Forma de Coleta dos Dados

Para coleta dos dados, utilizou-se a entrevista semiestruturada. Segundo Manzini (2017), a entrevista semiestruturada está direcionada a um determinado assunto do qual se elabora perguntas principais e complementares, com intuito de entender outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista. Na pesquisa em voga, foi elaborada uma única pergunta onde a patroa ou patrão teria que discorrer sobre as implicações da nova lei da empregada doméstica sobre as condições do trabalho e a relação patrão x empregada.

Acrescenta-se que, no estudo, foi utilizado o processo de amostragem do tipo “bola de neve,” que é uma amostra não probabilística, onde as sementes ajudam o pesquisador a iniciar seus contatos; ou seja, as sementes seriam documentos ou informantes-chaves que ajudam a localizar as pessoas com perfil necessário para o tipo de pesquisa em questão. (VINUTO, 2014)

Um processo amostral do estilo “bola de neve” se refere a uma amostragem não probabilística; ou seja, não é possível determinar o número de participante da pesquisa e

ocorre no caso de se estudar um determinado grupo difícil de ser acessado. Para Bernard (2005), esta técnica é um método de amostragem de rede útil para se estudar populações difíceis de serem acessadas ou estudadas ou, também, no caso em que não há precisão sobre sua quantidade (BERNARD, 2005, apud VINUTO, 2014, p. 204).

Sendo assim, a entrevista realizada com os empregadores domésticos se deu através de indicação de conhecidos, amigos, professores, parentes e terceiros. Posteriormente, foi feito agendamento de um horário para atendimento por telefone, Whatsapp marcando horário e dia para entrevista que, muitas vezes, se dava no local de trabalho, em sua residência ou no escritório da pesquisadora, ressaltando-se que tal procedimento foi realizado no período de novembro de 2016 a janeiro de 2017.

4.4- Análise dos dados

Procedeu-se a uma análise informatizada de conteúdo por meio do *Analyse Lexicale par Contexte d'un Ensemble de Segments de Texte* (ALCESTE), que é um software de análise de dados textuais, como o conteúdo das entrevistas, por exemplo. O ALCESTE foi desenvolvido por Reinert, em 1993, sendo introduzido no Brasil, em 1998.

O ALCESTE apoia-se em cálculos efetuados sobre a ocorrência de palavras em seguimentos de texto, buscando reuni-las em classes de acordo com sua semelhança e dessemelhança. O objetivo desse procedimento é obter um número de classes, por meio de uma classificação estatística de enunciados simples do *corpus* considerado, que, neste caso, são as respostas dadas pelos participantes no momento da entrevista.

Para a análise e formatação do *corpus*, foi utilizado um único arquivo digitado no *Word for Windows 2007*, salvo no tipo texto-txt, sendo que as linhas de comando foram digitadas sempre antes de cada conteúdo semântico da entrevista, com o intuito de separar cada Unidade de Contexto Inicial (UCI). Nas linhas de asteriscos ou de comando são digitadas as variáveis descritivas, que foram o número de entrevistados e o sexo.

Para a análise dos dados, o *software* realiza quatro etapas para organização dos resultados, que são: Etapa A: Leitura do Texto e Cálculo dos Dicionários; Etapa B: Cálculo das Matrizes de Dados e Classificação das UCE; Etapa C: Descrição das Classes de UCE escolhidas; e Etapa D: Cálculos Complementares. No estudo em questão, foi feito uso da parametrização simplificada (*paramétrage simplifié*),

especificamente na Etapa B, sendo a opção classificação simples obtida em Unidades de Contextos Elementares (*classification simples ur les Unités de Contexte Élémentaries - UCE*).

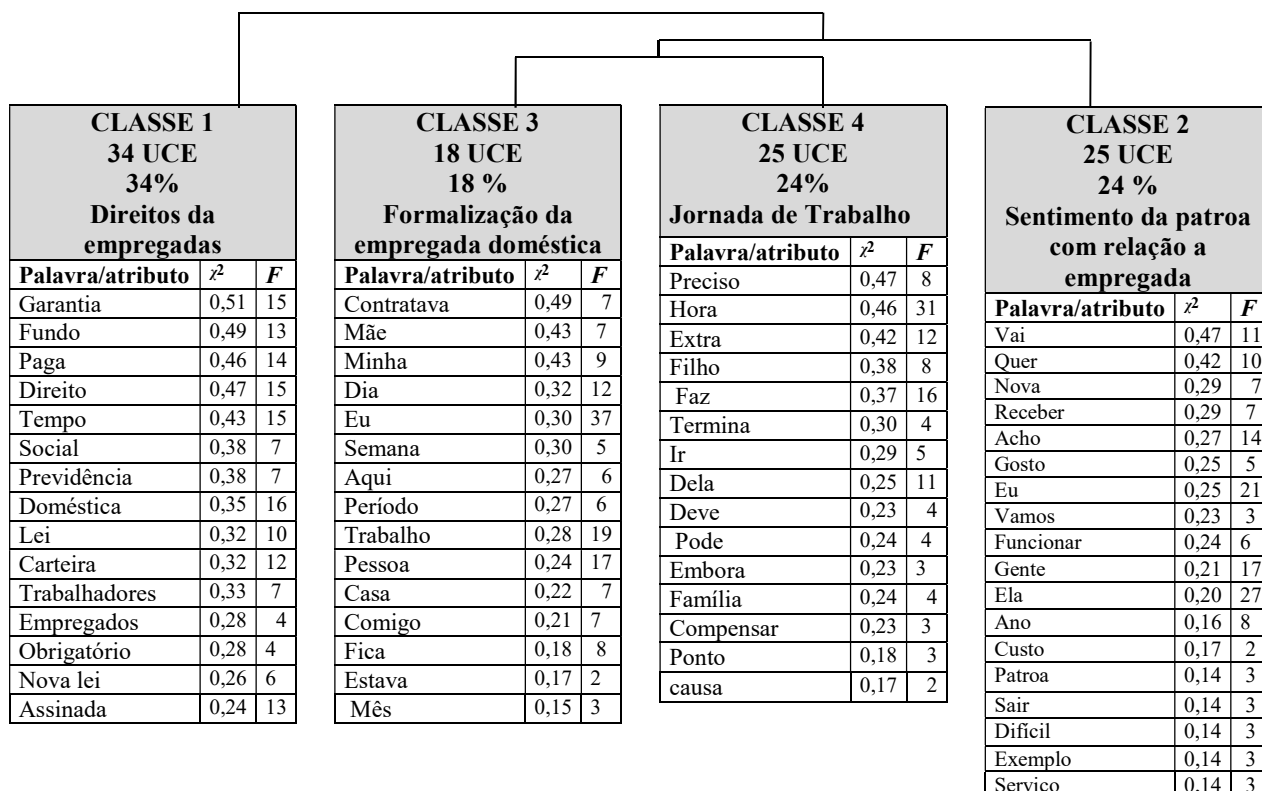
O Alceste realiza análise paramétrica, permitindo tirar proveito de uma maior transparência em relação aos parâmetros analisados e à forma simplificada, além de ser muito simples alterar o esquema do plano, que, no caso em tela, foi alterado o número de classes de terminal pela classificação (*nombre de classe terminales par classification*) de 10 para 8, isto referente à etapa B.

Os resultados do Alceste foram analisados com base na literatura e, posteriormente, foi fragmentado o *corpus*, para exemplificar a síntese realizada em cada classe e, assim, examinar as percepções dos empregadores sobre a nova lei e sobre a relação patrão e empregado.

5- ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No processamento da análise-padrão do *software* Alceste, o *corpus* foi constituído de 10 UCIs, num total de 35 ocorrências, sendo 1033 palavras diferentes, com média de 15,71 ocorrências por palavra. Para a análise que se surgiu, foram consideradas as palavras com frequência igual ou superior à média e com $X^2 \geq 3,84$. Após a redução dos vocábulos às suas raízes, foram encontradas 139 palavras reduzidas e analisáveis e 102 UCEs. A Classificação Hierárquica Descendente (CHD) reteve 95.16 % do total das UCEs do *corpus*, organizado em quatro classes (Figura 8).

Figura 8 Dendograma da Classificação Hierárquica das percepções dos empregadores



Fonte Dados da pesquisa

De acordo com a Figura 8, o *corpus* sofreu duas partições a partir do processamento do programa computacional. Na 1ª partição em dois *subcorpus*, ficando de um lado, a classe 1 (direitos das empregadas domésticas) e do outro as classes 2 (sentimento da patroa com relação a empregada), 3 (formalização do emprego doméstico) e 4 (jornada de trabalho). Num segundo momento, o segundo *subcorpus* foi dividido em dois, que é a 2ª partição, originando de um lado as classes 3 e 4 e de outro, a 2. Em um terceiro momento, o segundo *subcorpus* foi dividido em dois que é a 3ª partição, de um lado a classe 3 e de outro, a classe 4.

5.1- Direitos das Empregadas Domésticas

A Classe 1, denominada “Direitos da Empregada Doméstica”, envolveu 34 UCEs, com 37 palavras, significando 34% do *corpus*. As palavras que contribuíram para a discussão dessa classe foram: “garantia”, “fundo”, “paga”, “direito”, “tempo”,

“previdência”, “doméstica”, “carteira”, “nova lei”, “obrigatório” e “assinada”.

Segundo Medeiros e Rodrigues (2014), a nova lei interfere diretamente nos direitos de que a categoria das domésticas é merecedora. Entretanto, na visão dos autores, esses dispositivos legais poderiam trazer problemas às famílias empregadoras, no sentido que elas poderiam não estar financeiramente estáveis para assumir os novos encargos na economia familiar.

Nesse mesmo entendimento, está Mascarenhas (2013), que enfatiza que se deve levar em consideração que a família empregadora se trata de pessoa física e que esses novos encargos trabalhistas poderão causar um impacto na economia familiar, o que poderia acarretar o desemprego de algumas empregadas domésticas.

Tais entendimentos foram corroborados com as falas das patroas nº. 06 e 08, que relataram que as empregadas domésticas são merecedoras dos novos direitos, mas essa nova lei dificulta muito para o empregador, como, por exemplo, no seu caso, pois tinha duas empregadas e teve que dispensar uma, por causa dos encargos trabalhistas:

Eu achei bom pelo lado do fato que as empregadas ficam amparadas, porque tenho empregadas que trabalham dezoito anos e que eu trabalho com elas e tudo, mas eu achei assim que, pelo lado do patrão dificultou um pouco porque, por exemplo, lá eu precisava de duas pessoas, então eu tive que cortar uma, por causa disso, então a gente acaba tendo que desempregar uma pessoa por causa disso, os encargos aumentam pra gente né, mas, assim, por um lado, também é mais assegurado pra gente (...) eu sempre contratava com um salário mínimo agora você gasta dois mil e vinte cinco quase trinta por cento a mais com relação ao empregado por mês, tive que abrir mão de uma (Patroa nº. 06)

Que eu acho que veio, que trouxe, que me fez ficar só com uma funcionária, porque eu tinha duas foi com relação (Patroa nº. 08)

Observa-se também que, apesar dos aumentos do orçamento familiar, por causa dos novos direitos, as empregadoras já assumiam uma postura correta com as domésticas, uma vez que já tinham a carteira assinada e tentavam andar correto com as empregadas, como transcrito nos seguintes depoimentos:

Olha aqui em casa não houve uma mudança significativa não, até porque todas as pessoas que passaram por aqui sempre trabalharam com carteira assinada e eu, particularmente sou um defensor dos direitos do trabalhador doméstico (Patrão nº 02)

Bom, a gente sempre assinou a carteira da empregada doméstica né sempre foi assinada e sempre pagou todos os direitos que ela tinha né todos os valores que ela tinha de direito com a nova lei, a gente passou a fazer o que a nova lei pedia (Patrão nº 07)

Eu sempre assinei carteira sabe, entra e eu já faço um contrato de experiência de trinta dias mais ou menos e, em uns quinze dias, essa funcionária que está aqui em casa, por exemplo, dia doze de maio e em primeiro de junho eu já assinei a carteira dela, então, às vezes, nem um mês nem trinta dias, então, eu assino carteira, sempre assinei e faço tudo direitinho (Patroa nº8)

Nesse contexto, os direitos trabalhistas, como elemento determinante da relação patrão e empregado, têm sido contemplados pelos empregadores. E, no caso da incapacidade de arcar com os custos, a opção foi dispensar a trabalhadora, principalmente naquele, caso de ter-se mais de uma funcionária.

5.2- Sentimentos da(o) patroa(ão) com relação à empregada

A Classe 2, denominada “ Sentimento da patroa com relação à empregada” envolveu 25 UCEs, com 25 palavras, significando 24 % do *corpus*. As palavras que contribuíram para a discussão dessa classe foram “vai”, “querer”, “ nova”, “receber”, “acho”, “gosto”, “eu”, “vamos” e “funcionam” . Acrescenta-se que está classe é o elo de ligação com as demais classes (1,3 e 4).

Desde os tempos da escravidão, que a família empregadora cria com a empregada doméstica laços de afetividade, que muitas vezes, podem ludibriar os direitos desta, como enfatizou Santos (2010), ao relatar sobre o termo “tia Anastácia”, que era intitulada a doméstica para caracterizá-la como quase da família. Reconhece-se que, quando considera alguém como membro da família, este fica limitado ou coagido e não consegue visualizar os seus verdadeiros direitos, como no caso em questão.

Para Soratto (2006), trabalho doméstico é uma atividade desenvolvida no espaço privado da casa, lugar este que é marcado por afetividade; ou seja, qualquer serviço realizado nesse espaço gera, por si só, laços de comunicação e de afeto entre os envolvidos.

Diante desses dois argumentos que são contraditórios, mas que se interligam, tendo em vista que a atividade doméstica é uma tarefa realizada num espaço marcado por sentimentos, particularidades, conflitos familiares; enfim, um arcabouço de situações que não se desvinculam dos direitos ali presentes.

Ocorre que esses laços de afetividade permanecem até os dias de hoje e muitas das patroas entrevistadas suscitaram tal fato ao falar de suas empregadas domésticas, principalmente a patroa nº. 03, que falou que não usa o termo “empregado”, pois considera a doméstica, como membro da família; ou melhor, como uma filha. Já a

entrevistada n° 04 fala que o vínculo que tem com a doméstica vai muito além de patrão e empregada, pois existe um laço afetivo entre ambas, como comprovado nas seguintes entrevistas:

Bom, em termo de relacionamento não mudou nada não, porque desde-que ela trabalha aqui, como meu marido já disse, a gente trata a gente não usa nem a palavra empregado porque a gente trata como se fosse da família mesmo (...) eu esqueço que ela é minha secretária e minha ajudante, aqui eu gosto dela como uma filha, eu falo isso pra ela (Patroa n° 03)

Ela trabalhou seis anos comigo e depois ela se tornou vovó saiu e foi cuidar dos netos e agora eu fico doida pra ela voltar, mas ela não quer saber, então, eu estou com uma nova funcionária em casa e seis anos então, se ela estivesse lá isso aí não ia influenciar em nada, porque a relação da gente com a empregada doméstica é uma coisa muito além de papel e não sei o que hoje a gente releva muita coisa, não sei se é assim com as outras pessoas, mas, comigo, por exemplo, eu trabalho e tenho que sair e deixar a casa por conta, assim, né, a gente só conversa ali na hora do almoço pra ver as providencias a fazer, então ela fica ali, tomando conta, então, quer dizer minha relação com ela vai muito além de patrão com empregada, é um vínculo assim afetivo entendeu. A gente vai estabelecendo um vínculo afetivo, a gente nossa, essa é minha funcionária eu vivo a chamando pra dar uma mãozinha, pra ela vir me ajudar. Essa nova funcionária tem dois meses, que está trabalhando, esta criando, passando novo serviço e, assim, a gente sempre fica fazendo comparações é difícil, mas até ela pegar o ritmo da casa. (Patroa n°04)

Sendo assim, observa-se que esses laços afetivos encontram-se enraizados nos lares das famílias empregadoras entrevistadas, não podendo identificar se os direitos das empregadas domésticas estão sendo realmente cumpridos ou estão sendo negligenciados e quais os motivos de tais situações. Acredita-se que por mais considerações afetivas que se tenha com as domésticas, não se deve tirar delas os direitos que lhes são concedido por lei.

5.3-Formalização da empregada doméstica

A Classe 3, denominada “ Formalização da empregada doméstica”, envolveu 18 UCEs, com 14 palavras, significando 18% do *corpus*. Observa-se que a classe 3 está ligada diretamente à classe 4, que se refere à jornada de trabalho. As palavras que contribuíram para a discussão dessa classe foram: “contratava”, “mãe”, ”minha”, “dia”, “período”, e “trabalho”.

De acordo com Almeida (2009), no contrato de trabalho estão previstos direitos e obrigações recíprocas, embora o empregado possa ou não aceitar as condições impostas pelo empregador. Tem-se também o contrato de experiência, que é o contrato assinado

entre a empregada e empregadora, com intuito de demonstrar que está apta para assumir o serviço.

Para ratificar o entendimento de Almeida, houve duas entrevistas que demonstram claramente isso, a primeira é da patroa nº. 05, que, em alguns dias da semana, chega a trabalhar de manhã, tarde e noite, sendo que, em sua casa, reside sua mãe, que é uma senhora de idade e que tem problemas de saúde, necessitando de cuidados permanentes. Ocorre que essa senhora tem se tornado uma pessoa de difícil convivência, devido a problemas de saúde. Seu estado de saúde exige que a patroa faça uma rotatividade de horários com suas empregadas domésticas, para que se adequem à casa e aos cuidados com a mãe. Sendo assim, observa-se que a pessoa que for contratada tem que aceitar as condições impostas pela empregadora.

Eu trabalho o dia todo, então, tem dia que eu trabalho de manhã, de tarde e de noite (...) minha mãe idosa também mora comigo né, então, assim, eu tenho uma mãe de oitenta e cinco anos que é cadeirante (...) então, aí a minha mãe, ela tem um problema de saúde mental, vamos colocar assim, ela tem um problema preceptorial com a empregada doméstica, então, na verdade, eu tive que fazer uma negociação com as pessoas que trabalham pra mim né, então, uma pessoa trabalha de-manhã e fica até uma hora, minha mãe não tolera a presença de uma pessoa o dia todo na casa, então, poderia ter um funcionário ganhando mais, mas, eu não posso fazer isso, então, na verdade tem uma pessoa que fica até uma hora e meia, aí tem uma pessoa que chega as quatro e fica ate seis e meia, aí tem uma outra pessoa, que é uma pessoa de apoio, então, eu tenho vários apoios, então, eu não posso ter uma pessoa o dia inteiro, porque ela fica muito nervosa, ela acha que a empregada rouba não sei o que, mas, é uma questão de saúde mental que ela desenvolveu agora na velhice, vamos colocar assim, então por-isso, que eu tenho várias pessoas, não tenho ninguém à noite porque eu mesmo, minha mãe não acorda a noite, então, na verdade não demanda isso, mas, assim, eu tive que fragmentar o trabalho das pessoas que trabalham comigo pra que minha mãe tolerar um pouco, pra ela tolerar a presença da pessoa. Então, eu tinha até uma pessoa com carteira assinada de-manha comigo, eu estou num período de transição, então os funcionários que estão comigo estão sem carteira assinada nesse momento, porque a pessoa que estava comigo saiu e pra minha mãe era insustentável a presença da pessoa, então eu tive que demitir, então, assim eu estou agora num período de transição então eu vou agora assinar a carteira das pessoas dia primeiro de fevereiro, porque as pessoas me pediram o dinheiro do instituto nacional de previdência social. Então, essa pessoa que é de diarista a tarde, ela esteve de carteira assinada, ela ficou comigo durante três anos e meio, só que ela achou insustentável, minha mãe estava muito difícil, então, ela estava passando por um período de vida difícil, então ela pediu demissão, aí ela ficou um ano sem estar na minha casa, aí depois ela voltou dizendo que estava com saudades, aí então eu contratei pra ela trabalhar duas vezes por semana, porque minha mãe não a reconheceu, olha que doideira, aí eu contratei pra ela trabalhar duas noites, que é de quatro as seis e meia, aí nisso eu gosto demais dela (Patroa nº. 05).

A segunda seria o depoimento da patroa nº. 08, ao afirmar que sempre que contrata uma empregada doméstica realiza com ela um contrato de experiência, antes da contratação definitiva, como transcrito:

Eu já faço um contrato de experiência de trinta dias mais ou menos e em uns quinze dias essa funcionária que está aqui em casa, por exemplo, dia doze de maio e, em primeiro de junho, eu já assinei a carteira dela, então, às vezes, nem um mês nem trinta dias, então eu assino carteira, sempre assinei e faço tudo direitinho (Patroa nº 08)

Segundo Almeida (2009), os contratos, via de regra, são por prazo indeterminado, como foi observado nas entrevistas em que a empregada doméstica trabalhou para as patroas por um longo período. As patroas ainda relatam que a convivência é boa com as empregadas, que acabam sendo gerados vínculos afetivos, quando não labutam mais para elas.

Eu tenho pessoas que trabalharam comigo, que hoje é minha comadre, que eu batizei o filho dela, entendeu. Então, a maioria delas tem vínculo comigo até hoje, geralmente, todas as que passaram aqui ficaram esse período de seis anos, cinco anos, nunca ninguém ficou menos que esse tempo. Eu tenho pessoas que trabalharam comigo a vinte anos atrás, que vêm me visitar aqui até hoje, então, eu tenho vínculo com todas elas praticamente, sabe, então, é assim o relacionamento.(Patroa nº 03)

Eu sempre tive um relacionamento bom, assim com todas que passaram aqui e, com essa que trabalhou mais tempo né e as outras que eu tive, que uma trabalhou um ano e agora eu estou com essa novata, que tem um mês que está lá. (Patroa nº 06)

Assim, a contratação da empregada doméstica, por meio da formalização é uma prática comum entre as empregadoras, independente da promulgação da nova lei; embora existam autores, como Medeiros e Rodrigues (2014) e Cunha (2015), que salientam que um dos reflexos do dispositivo legal seria a informalidade, no regime de diarista.

5.4-Jornada de Trabalho

A Classe 4, denominada “Jornada de Trabalho”, envolveu 25 UCEs, com 21 palavras, significando 24% do *corpus*. As palavras que contribuíram para a discussão dessa classe foram: “preciso”, “hora”, “ extra”, ”filho”, “faz”, “termina”, “família”, “compensar” e “ponto”.

De acordo com Mascarenhas (2013), em função da nova legislação, a jornada de trabalho da empregada doméstica não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sendo facultado a compensação de horário e a redução da horas, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Para Avelino (2017), na “Cartilha PEC das Domésticas: Direitos e Deveres dos patrões e empregadas”, a família empregadora tem que fazer o controle do horário de entrada, saída e pausas durante a jornada de trabalho da empregada doméstica. Para tal ato, pode-se valer da folha de ponto ou caderno de ponto, que deve conter o horário que a funcionária chega para o trabalho, a pausa para o almoço e o término do trabalho, assim como, das horas extras realizadas, atrasos e as faltas. Acrescenta-se que tal controle pode ser feito digitalmente ou manualmente e que as empregadas analfabetas também têm que se sujeitar a tal procedimento.

Embora a hora extra tenha sido concedido às empregadas domésticas, a partir da nova lei, a patroa nº. 01 esclarece que sempre pagou tal direito à doméstica, conforme paga a um empregado comum. Já o entrevistado nº 07, fala da necessidade de se fazer uma folha de ponto e da compensação, além de ter citado a situação chata e estressante de chegar para a empregada de uma hora para a outra e pedir para que assine o ponto, principalmente, no caso de doméstica que trabalha há muito tempo na casa, como destacou a entrevistada nº.04.

Ela fazia hora extra e eu sempre paguei a hora extra pra ela, da mesma forma que se paga pra um empregado comum né, pagava a hora dobrada pela hora que ela cumpria. Dormir lá em casa, ela nunca dormiu, ela sempre fez questão de ir embora, então, muitas vezes, eu levei ela em casa ou paguei taxi pra ela ir pra casa. Hoje em dia, ela já não faz mais hora extra, eu evito ocupar ela com isso. Meu filho também hoje já é uma criança maior, ele tem dez anos de idade e já não demanda tanta hora extra, mas, meus pais, já ficam com ele e sempre que a gente pode a gente combina as férias, de acordo com a necessidade dela né, é isso. (Patroa nº 01)

A questão da hora extra, a questão que a gente teria é fazer uma folha de ponto pra ela lá e isso é uma coisa que a gente está tendo a necessidade de fazer, a gente sabe que tem que fazer, mas, como é muito difícil de ela fazer hora extra e, quando faz, é num dia que teve algum problema, a gente pode compensar o horário dela, é muito certinho, então, a gente acaba que não há a necessidade deste ponto, porque ela faz o horário dela normal, mas, assim, a gente sabe que tem que ter mesmo, inclusive, isso é chato, porque de uma hora pra outra chegar perto dela e falar que tem que assinar o ponto, aí já é um negócio que pode gerar algum estresse pra pensar de uma maneira diferente né, mas, se a gente fizer isso aí e mais pra seguir. (Patrão nº 07)

Olha como é que eu vou te explicar, se fez ou se não fez hora extra, porque as horas que ela trabalhava, quando eu tinha alguma festa em casa, ela ficava o

período dela e eu contratava um pessoal pra trabalhar e ela sempre queria, então, ela ganhava, ela recebia, com se fosse outro, era assim. Já tinha aquele vínculo, então, as novas contratações, a gente está descontando igual, eu te falei, seis anos na sua casa, aí vem uma nova lei, aí vem não sei o que você entra no barco, você vai agora essa novas contratações você vai aí é feito, tudo no papelzinho descontando o que tem pra descontar, entendeu, as horas de almoço que tem que ser estabelecidas, entendeu, ah, eu não tenho nada pra fazer nessa hora, se vira, tem que fazer alguma coisa. (Patroa nº 04)

A entrevistada 06 ressaltou o fato de que, com a assinatura da carteira e o pagamento dos direitos, conforme estipulado em lei, tem observado certa resistência da empregada para cumprir a jornada de trabalho; reclamam, afirmando que já terminaram o serviço e têm que ficar aguardando o horário; demonstrando, assim, que a lei não veio só para ter direitos, mas também tem obrigações.

Em relação a hora extra, eu não tenho muito problema com isso não, porque meu empregado já é o contrário, sempre eles que ficam me devendo horas, sempre terminam antes e saem, então, assim eu tive essa dificuldade, por isso, porque a partir do momento que a gente assina a carteira e paga todos os direitos, a gente quer o direito também delas cumprirem o horário e a dificuldade que a gente tem com elas é de cumprir o horário, elas não gostam de cumprir elas falam assim, ah eu já terminei o serviço e não tenho mais nada pra fazer, vou ficar aqui esperando dar meu horário, aí sempre fica pedindo, ah eu posso sair, já terminei, posso ir embora, às vezes, está bem longe do horário de sair e já está pedindo pra ir embora, aí a gente fica com aquele constrangimento de falar todo dia que não (Patroa nº. 06)

Diante o exposto, tendo como base o dendograma apresentado, observa-se que a classe 4, referente a jornada de trabalho, está diretamente ligado a classe 3, que aborda os aspectos formais da contratação, uma vez que o tipo de contrato de trabalho estabelecido com a empregada doméstica será determinante da jornada de trabalho, estabelecida nos termos da nova lei.

6- CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações finais a respeito do estudo leva a fazer à reflexões sobre como estão enraizadas as ligações afetivas entre a família empregadora e a empregada doméstica, principalmente se esta trabalhar há mais tempo na casa. A casa, por si só, já expressa ser um espaço cercado por sentimentos, afinidade e intimidade, fazendo com que as pessoas que ali trabalham passem não só a ter acesso, mas também a fazer parte de todo esse contexto. Esse sentimento da patroa com a relação a empregada foi um aspecto ressaltado pelos empregados, que consideravam a empregada como essencial, fundamental na casa, sendo vistas como membros da família; ou seja, para deixar a sua

casa nas mãos de uma outra pessoa, tem que ser alguém confiável, esse sendo o sentimento que envolve toda essa relação.

Assim, os laços afetivos criados em torno da relação patroa e empregada doméstica não se limitam àquele dos tempos de escravista; isto é, não são laços dominadores, mas sim afetivos, de consideração, respeito por aquelas pessoas que ali trabalham e assumem um papel importante na organização das unidades familiares. Ou seja, as empregadas domésticas passam a ser parte da família; estando, muitas vezes, mais presentes na vida dos filhos dos patrões, uma vez que estes trabalham fora o dia todo; tornando-se presentes e essenciais na casa, na forma como direcionam os afazeres domésticos.

Considera-se, entretanto, que os novos direitos concedidos à categoria dos empregados domésticos, fez com se que balançasse um pouco a relação patrão e empregada; ou seja, a nova lei sobrecarregou o orçamento familiar, fazendo com que algumas patroas abrissem mão de ter mais de uma empregada doméstica, permanecendo apenas com uma e contratando uma diarista para auxiliar a doméstica, uma vez por semana.

Além disso, a nova lei refletiu diretamente no acesso a direitos. Os empregadores, apesar de considerarem que as empregadas domésticas sejam merecedoras de tais direitos, estes serão determinantes no tipo de vínculo empregatício assumido com a empregada, bem como da jornada de trabalho, interferindo na decisão de assinar a carteira ou contratar uma diarista, isto é, no tipo de formalização do trabalho doméstico.

A maioria dos empregadores possuía funcionárias que já trabalhavam com carteira assinada há algum tempo para a família, reconhecendo o aumento dos gastos no orçamento familiar, o que levou a que tivessem que limitar a ter apenas uma empregada, diferenciando de épocas anteriores, quando possuía mais de uma trabalhando na casa.

Assim, na visão dos empregadores, de acordo com nova legislação, a jornada de trabalho da empregada doméstica se iguala aos demais trabalhadores urbanos e rurais; ou seja, oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; sendo permitido também a essa categoria o controle e compensação das horas trabalhadas. Esses benefícios são considerados pelos empregadores, como direitos merecidos por essa categoria profissional, com quem os empregados mantêm uma relação de afetividade; mas, a situação financeira e o aumento dos custos trabalhistas, com a nova lei têm gerado demissão e aumento da informalidade.

Enfim, diante o exposto, pode-se concluir que os novos dispositivos legais compreendem um conjunto de direitos importantes concedido às domésticas, mas que, na prática, têm gerado duas situações conflitantes. Uma delas é em relação às famílias empregadoras, que têm empregada doméstica trabalhando há muito tempo e que elas mesmas fizeram seu horário de trabalho. Neste caso como chegar agora e pedir para se adequarem a nova lei? Como controlar a jornada de trabalho? Como pedir para assinar a folha de ponto? Ou seja, a relação de afetividade tem sido mais preponderante que o cumprimento das exigências legais.

A outra situação é exatamente a resistência dessas empregadas a cumprir o que está determinado na lei, no sentido de reclamarem que já cumpriram o seu serviço e não querem ficar esperando dar a hora para poder sair. Assim, com as novas contratações, as patroas sentem mais facilidade de se adequar a nova lei; mas, com as funcionárias antigas, a situação permanece como era antes, como se nada tivesse acontecido. Além disso, outro conflito vivenciado pelas patroas diz respeito à necessidade de dispensar uma empregada ou, mesmo, contratar uma nova diarista, pela limitação orçamentária.

Assim, essas adequações das famílias empregadoras a nova lei, exige um tempo de adaptação, pois interferem, não apenas com fatores econômicos, mas também com valores sentimentais e relações; enfim, com aspectos simbólicos, que devem ser previstos em qualquer dispositivo jurídico e política pública.

7-REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, André Paes de. **Direito e processo do Trabalho**. 3º. ed. rev.e atual. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2009.

ALMEIDA, G. R. **Quanto custará um empregado doméstico em 2016**. In: JUSBRASIL. Disponível em <<https://gustavoarsa.jusbrasil.com.br/noticias/283261043/quanto-custara-um-empregado-domestico-em-2016>> Acessado em 31/01/2017.

AVELINO, Mário. **Cartilha PEC das Domésticas** - Direitos e deveres de patrões e empregadas. Disponível em <www.domesticalegal.com.br> Acessado em 30/01/2017.

BARBOSA, W. **Custo de doméstica que ganha R\$ 1.000 deve subir para R\$ 2.844**. Jornal MeioNorte. São Paulo, 21 março 2013. Disponível em <<http://www.meionorte.com/noticias/economia/custo-de-domestica-que-ganha-r-1-000-deve-subir-para-r-2-844-201684>> Acessado em 31/01/2017

CUNHA, Juliana. PEC das domésticas combate herança escravocrata, diz juiz do trabalho. **Folha de São Paulo**, 2015. Disponível em <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/05/1626474-pec-das-domesticas-combate-heranca-escravocrata-diz-juiz-do-trabalho.shtml>> Acessado em 20/03/2017

E-SOCIAL. **Manual de orientação do e-social para Empregador Doméstico**, 2016. Disponível em <http://www.esocial.gov.br/doc/Manual_de_Orientacao_do_eSocial_para_o_Empregador_Domestico.pdf> Acessado em 23/01/2017.

GERHARDT T. E; SILVEIRA, D. T. **Método de Pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009

MANZINI, Eduardo José. **Entrevista Semi-Estruturada: Análise de Objetivos e de Roteiros**. Disponível em <<http://www.sepq.org.br/Isipeq/anais/pdf/gt3/04.pdf>> Acessado em 21/01/2017

MARTINS, Edmilson. **eSocial agora permite abater guias já pagas**. Disponível em <<http://edmilsonmartins.com/trabalhista/esocial-agora-permite-abater-guias-ja-pagas/>> Acessado em 03/02/2017

MEDEIROS, M. N.S, RODRIGUES, P. M.M. A extensão de mais Direitos Trabalhistas aos empregados domésticos e as perspectivas de desemprego da categoria: um olhar sobre os impactos da PEC 66/2012. **Revista A Barriguda**, Campina Grande, 2014

PNAD-Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Janeiro de 2017- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em <www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?id_pesquisa> Acessado em 01/03/2017

SANTOS, Judith Karine Cavalcanti. **Quebrando as correntes invisíveis: Uma análise crítica do trabalho doméstico no Brasil**, 2010, 85f. Dissertação (Mestrado em Direito, Estado e Constituição) Universidade de Brasília Faculdade de Direito, Brasília-DF, 2010

SOARES, Evan. Abolição da Escravatura e Princípio da Igualdade no Pensamento Constitucional Brasileiro (Reflexos na Legislação do Trabalho Doméstico). **Revista do Ministério Público do Trabalho** n. 39, Ano XX, p.1-3, 2010

SORATTO, L. H. **Quando o trabalho é na casa do outro: um estudo sobre empregadas domésticas**. 2006, 328 f. Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade de Brasília, Brasília/DF. 2006

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, n.º. 22, v. 44, p. 203-220, ago./dez 2014

WILTGEN, J. Diarista X Empregada: quanto uma doméstica pesa no bolso. **Revista Exame**. São Paulo, 28 de março de 2013.

VII- APÊNDICES

Apêndice A: Roteiro sobre as percepções dos legisladores sobre a nova lei da empregada doméstica

1- Com relação aos novos direitos trabalhista da empregada doméstica, quais as implicações e percepções de tal direito para a classe beneficiária? E suas percepções?

2- Você considera que a nova lei pode alterar a qualidade de vida no trabalho? Em que sentido?

3- Esses novos direitos trabalhistas podem refletir na relação patrão e empregado? E como o judiciário vê tal situação?

4- A nova lei da empregada doméstica tende aumentar a vinculo empregatício com Carteira de Trabalho assinada para essa categoria de trabalhadores? E como refletirão no trabalho informal, no caso as diaristas?

Apêndice B- Caracterização de empregada doméstica e sua família

PERFIL SÓCIO-ECONOMICO DA EMPREGADA DOMÉSTICA									
Idade(n° anos):	Sexo: ()F ()M		Escolaridade:		() Analfabeto				
Estado Civil:	() Solteiro				() Alfabetizado				
	() Casado				() Ensino Fundamental Incompleto				
	() Divorciado				() Ensino Fundamental Completo				
	() Separado				() Ensino Médio Incompleto				
	() Viúvo				() Ensino Médio Completo				
	() União estável				() Ensino Superior Incompleto				
Raça:	() Branca		N° Anos Estudo:		() Ensino Superior Completo				
	() Parda				() Pós Graduação				
	() Amarela				Religião:		() Ateu		() Católico
	() Negra						Religiões Evangélicas Qual:		() Outros
Naturalidade:									
TRABALHO/OCUPAÇÃO									
Possui carteira de Trabalho: _Sim_ _Não_				Posição da Ocupação	Condição Ocupação	Tipo de (especificar)			
Queria ter outro trabalho? _Sim_ _Não_									
Qual?									
Renda:	() menos de 1 S.M.			() Empregado		() Fixo			
	() 1 a 3 S. M			() Por conta própria		() Eventual			
	() 3 a 4 S. M.			() Empregador					
	() 5 a 10 S.M			Regime de Trabalho:					
	() mais de 10 S.M.								
PERFIL FAMILIAR									
Tipo de Família	() Nuclear			Ciclo de Vida Familiar		() Formação			
	() Extensa					() Maturação			
	() Monoparental					() Dispersão			
	() Outro					() Ninho vazio			
Outros Membros da Família	Idade (n° anos)	Escolaridade de (n° anos)	Trabalha (Sim/Não)	Onde?	Ocupação (especificar)	N° de Horas	Renda Familiar (salário mínimo)		
Tamanho da Família (N°):				Renda per capita:					

1) Recebe ajuda ou renda em espécie? S/N _____
 De que tipo? _____
 De quem? _____
 Com qual frequência? _____
 Qual o valor teria em R\$? _____

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

De que tipo? _____
A quem? _____
Com qual frequência? _____
Qual o valor teria em R\$? _____

3) Renda total familiar: _____ Renda Média: _____
Renda Per capita: _____ Razão Dependência _____ (Tam.Fam/Ocup.)

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

➤ Aspectos relativos aos membros da família

1) Gosta do jeito de ser da sua família? S/N _____
Por quê? _____

2) Nos momentos de dificuldade e crise como se comportam?

3) Procuram algum tipo de ajuda? S/N _____
Qual? _____

4) Existe algum ponto ou área de discórdia? S/N _____ Qual é a de maior peso? _____ Entre quais membros? _____

5) O que gostam de fazer em conjunto? _____

6) Do ponto de vista espiritual, como se comporta sua família?

7)
A nova lei a empregada doméstica afetou o funcionamento da sua família, em termos de normas e relações?

➤ 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? _____

Qual foi sua reação? _____

Isso 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 quê? _____

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

Apêndice C- Significado e sentido de trabalho

Dimensão Individual

1) Para você qual é o significado de trabalho?

2) Você acredita no trabalho que realiza ? Ele está de acordo com seus valores?

3) Você conhece o objetivo do seu trabalho? Sabe porque ele está sendo realizado?

4) Você se sente valorizado e reconhecido por meio do trabalho que realiza?

5) Você sente prazer no que faz?

6) Na sua opinião, seu trabalho possibilita seu crescimento e desenvolvimento?

7) O retorno financeiro que obtém por meio do seu trabalho , atende suas necessidades básicas? Possibilita sua liberdade financeira?

Dimensão Organizacional

8) Você acredita que seu trabalho agrega valor contribuindo assim com a empresa ou casa onde trabalha?

9) Você acredita que seu trabalho satisfaz as expectativas do seu empregador?

10) Seu trabalho é rotineiro? Possibilita autonomia? Permite criação? É desafiante? Permite o contato com outras pessoas?

11) Como é seu ambiente de trabalho? Pode ser considerado agradável ou se apresenta sempre o mesmo?

Dimensão Social

12) Você sente que seu trabalho contribui de alguma forma para alguém e/ou para a sociedade em que vive?

Significado do Trabalho

Centralidade do Trabalho

13) Qual é a importância do trabalho na sua vida?

13.1) como você relaciona o seu trabalho com os outros momentos importantes na sua vida?

Normas Sociais sobre o Trabalho

14) Você considera seu trabalho interessante e significativo?

15) Sente-se atualizado e capacitado?

16) Considera que participa das decisões relativas ao trabalho?

17) Na sua opinião seu trabalho contribui para o bem estar da sociedade?

Resultados valorizados do trabalho

18) Priorize os produtos básicos que busca no seu trabalho:

- Retorno financeiro
- Obter prestígio
- Manter em atividade
- Permitir contato social e estabelecer relações
- Fazer se sentir útil para a sociedade
- Permitir auto- realização

Apêndice D- Componentes da QVT (Nível de satisfação)

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

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

➤ Componentes da QVT

- 1) Como você avalia sua autonomia no trabalho? (especifique)

- 2) Como você avalia sua liberdade para criar coisas novas no trabalho? (especifique)

- 3) Em que medida possui identidade com a tarefa que realiza? (especifique)

- 4) Em que medida avalia sua motivação para o trabalho realizado?(especifique)

- 5) Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero, decepção) interfere no seu trabalho? _____ E como você reage?

- 6) Você está satisfeito com o feedback dado pelo empregador e membros da casa sobre seu trabalho? _____
Por quê? _____
- 7) Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão , principalmente com a nova legislação? (especifique)

Apêndice E- Roteiro da Entrevista narrativa, considerando aspectos referentes à integração entre sentido/significado e QVT, em face à nova legislação.

Discorra sobre toda sua vida como empregada doméstica, desde o início até o momento atual, principalmente após a nova lei, relatando aqueles episódios ou momentos que mais marcaram sua qualidade de vida no trabalho, tanto de forma positiva quanto negativa. Além disso, comente de que maneira estes momentos, tantos bons quanto ruins, refletiram sobre sua vida pessoal, familiar e em sua relação com os patrões, bem como no significado e sentido que o trabalho tem para sua vida.

Apêndice F- Roteiro sobre as percepções das patroas sobre as implicações da nova Lei da Empregada doméstica

Discorra sobre as implicações da nova lei da empregada doméstica sobre as condições do trabalho e a relação patrão x empregada.