

ENTRE RELAÇÕES DE CUIDADO E VIVÊNCIAS DE VULNERABILIDADE

dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil



Organizadoras
Luana Pinheiro
Carolina Pereira Tokarski
Anne Caroline Posthuma



**Organização
Internacional
do Trabalho**



ENTRE RELAÇÕES DE CUIDADO E VIVÊNCIAS DE VULNERABILIDADE

dilemas e desafios para o trabalho doméstico e
de cuidados remunerado no Brasil



Organizadoras:
Luana Pinheiro
Carolina Pereira Tokarski
Anne Caroline Posthuma



Organização
Internacional
do Trabalho



Governo Federal

Ministério da Economia

Ministro Paulo Guedes

ipea

**Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada**

Fundação pública vinculada ao Ministério da Economia, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidente

Carlos von Doellinger

Diretor de Desenvolvimento Institucional

Manoel Rodrigues Junior

Diretora de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia

Flávia de Holanda Schmidt

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas

José Ronaldo de Castro Souza Júnior

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais

Nilo Luiz Saccaro Júnior

Diretor de Estudos e Políticas Setoriais de Inovação e Infraestrutura

André Tortato Rauen

Diretora de Estudos e Políticas Sociais

Lenita Maria Turchi

Diretor de Estudos e Relações Econômicas e Políticas Internacionais

Ivan Tiago Machado Oliveira

Assessor-chefe de Imprensa e Comunicação

André Reis Diniz

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <http://www.ipea.gov.br>

ENTRE RELAÇÕES DE CUIDADO E VIVÊNCIAS DE VULNERABILIDADE

dilemas e desafios para o trabalho doméstico e
de cuidados remunerado no Brasil



Brasília, 2021

Organizadoras:
Luana Pinheiro
Carolina Pereira Tokarski
Anne Caroline Posthuma



Organização
Internacional
do Trabalho

ipea

Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade :
dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados
remunerado no Brasil / organizadores: Luana Pinheiro, Carolina
Pereira Tokarski, Anne Caroline Posthuma. – Brasília: IPEA; OIT,
2021.

236 p. : il., color.

Inclui Bibliografia.

ISBN: 978-65-5635-026-4

1. Trabalhadores Domésticos. 2. Direitos Trabalhistas. 3. Condições
de Trabalho. 4. Grupos Vulneráveis. 5. Brasil. I. Pinheiro, Luana. II.
Tokarski, Carolina Pereira. III. Posthuma Anne Caroline. IV. Instituto de
Pesquisa Econômica Aplicada. IV. Organização Internacional
do Trabalho.

CDD 331.6

Ficha catalográfica elaborada por Andréa de Mello Sampaio CRB-1/1650

DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-026-4>

As publicações do Ipea estão disponíveis para *download* gratuito nos formatos PDF (todas) e EPUB (livros e periódicos). Acesse: <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério da Economia.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

Reproduced with permission.

The responsibility for opinions expressed in the Contributions rests solely with its author, and publication does not constitute an endorsement by the ILO of the opinions expressed in it. Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the ILO, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
---------------------------	----------

INTRODUÇÃO	9
-------------------------	----------

PREFÁCIO

ENTRE RELAÇÕES DE CUIDADO E VIVÊNCIAS DE VULNERABILIDADE: DILEMAS DO VIVER, DESAFIOS DO INTERPRETAR	17
Nadya Araujo Guimarães	

CAPÍTULO 1

A ECONOMIA DE CUIDADO E O VÍNCULO COM O TRABALHO DOMÉSTICO: O QUE AS TENDÊNCIAS E POLÍTICAS NA AMÉRICA LATINA PODEM ENSINAR AO BRASIL	25
Anne Caroline Posthuma	

CAPÍTULO 2

O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO: UM ESPAÇO RACIALIZADO	47
Angélica Kely de Abreu	

CAPÍTULO 3

OS DESAFIOS DO PASSADO NO TRABALHO DOMÉSTICO DO SÉCULO XXI: REFLEXÕES PARA O CASO BRASILEIRO A PARTIR DOS DADOS DA PNAD CONTÍNUA	67
Luana Pinheiro	
Fernanda Goes	
Marcela Rezende	
Natália Fontoura	

CAPÍTULO 4

A HETEROGENEIDADE DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL	105
Natália Fontoura	
Adriana Marcolino	

CAPÍTULO 5

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS E SOCIOECONÔMICAS DAS
FAMÍLIAS CONTRATANTES DE TRABALHO DOMÉSTICO
REMUNERADO NO BRASIL125

Maria de Fátima Lage Guerra
Lúcia Garcia dos Santos
Edgard Rodrigues Fusaro

CAPÍTULO 6

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL:
O CASO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SINDICATO
DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO161

Laura Tereza Benevides
Luísa Cruz
Anna Bárbara Araujo
Krislane de Andrade Matias

CAPÍTULO 7

VULNERABILIDADES DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO
CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL191

Luana Pinheiro
Carolina Tokarski
Marcia Vasconcelos

CAPÍTULO 8

CUIDADOS PARA A POPULAÇÃO IDOSA E SEUS CUIDADORES:
DEMANDAS E ALTERNATIVAS221

Ana Amélia Camarano

NOTAS BIOGRÁFICAS233

SOBRE A CAPA DESTE LIVRO237

AGRADECIMENTOS239

APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que o Ipea e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) ora disponibilizam à sociedade brasileira esta coletânea de textos produzidos a respeito das tendências, realidades e perspectivas sobre o trabalho doméstico e de cuidado domiciliar no Brasil do século XXI. Esta publicação vem em boa hora, uma vez que em 2021 se comemora o aniversário de dez anos da aprovação da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) da OIT. Nossa região da América Latina e o Caribe é aquela com mais ratificações desse instrumento, chegando a dezoito (de um total internacional de trinta ratificações). No caso do Brasil, a Convenção nº 189 foi ratificada no dia 31 de janeiro de 2018, entrando em vigor um ano depois, no dia 31 de janeiro de 2019.

Fruto de parceria já antiga entre Ipea e OIT, esta publicação tem como objetivo provocar reflexões que abordem o tema do trabalho doméstico e de cuidados remunerado a partir de diferentes pontos de vista. É um tema ao mesmo tempo antigo e muito atual, o qual envolve relações pessoais que ultrapassam, afetam e se confundem com as relações profissionais, sendo necessárias, justamente por isso, políticas públicas para regulamentar seu funcionamento de forma mais justa, atribuindo e defendendo os direitos trabalhistas devidos a essa categoria profissional. O trabalho doméstico garante a sustentação e o bem-estar do lar de muitas famílias, mas se toma uma nova perspectiva a partir da transição demográfica e do consequente envelhecimento da sociedade brasileira, que, desse modo, passa a requerer mais serviços pagos de cuidado.

Como ocupação, o trabalho doméstico remunerado no Brasil envolve aproximadamente 6 milhões de mulheres que exercem suas atividades profissionais diariamente. Espera-se, com isso, oferecer importantes subsídios para que as políticas públicas possam reconhecer, estender e defender os direitos trabalhistas e, assim, reverter o quadro de vulnerabilidade a que tais trabalhadoras estão submetidas no país. Espera-se, também, que essas análises sejam úteis para que as organizações e os movimentos sociais que representam a categoria possam atuar unidos de cada vez mais insumos e conhecimentos na defesa de seus legítimos interesses por igualdade, proteção e justiça social, ou seja, por trabalho decente.

O trabalho doméstico segue, em pleno século XXI, como uma das ocupações mais vulneráveis à disposição de trabalhadoras que são, em geral, mulheres, negras, com pouca escolaridade e oriundas das camadas de mais baixa renda. É, portanto, uma ocupação que se constitui historicamente na intersecção de três grandes pilares produtores de desigualdade: o racismo – dadas suas origens escravocratas; o patriarcado – que assume que o trabalho doméstico é naturalmente uma habilidade feminina; e a distribuição de renda, que, no caso brasileiro, é tão desigual que possibilita que um trabalhador assalariado utilize seu próprio salário para pagar outro trabalhador assalariado.

A partir desse tripé, Ipea e OIT convidam os(as) leitores(as) a desfrutarem desta publicação e a refletirem sobre o quanto o trabalho doméstico e de cuidados remunerado é uma ocupação vulnerável, desvalorizada e desprestigiada socialmente, faltando ainda o pleno reconhecimento jurídico das trabalhadoras domésticas como categoria profissional. Contudo, ela segue sendo essencial para a sociedade brasileira, a qual investe pouco em políticas públicas de cuidado e tem um nível limitado de compartilhamento entre homens e mulheres.

Talvez seja apenas em momentos de intensa crise, como a vivenciada com a pandemia da covid-19, que o manto da invisibilidade do trabalho doméstico e de cuidados caia e sua relevância e importância saltem aos olhos de toda a sociedade. São em momentos como esses, em que muitas trabalhadoras domésticas não podem estar mais presentes na casa de seus patrões por motivo dos riscos de contágio e transmissão do novo coronavírus, que a sociedade passa a perceber a quantidade de trabalho que é, todos os dias, delegada a mulheres dos mais diferentes perfis, sejam elas remuneradas ou não para tanto. É necessário zelar por uma sociedade mais igualitária, com compartilhamento dos trabalhos de cuidados entre famílias, Estado e mercado. Por enquanto, contudo, a realidade nos impõe a necessidade de garantir condições dignas e decentes de trabalho para uma categoria que é muito expressiva tanto em termos de seu tamanho quanto em termos da importância do trabalho que executa para o bom desempenho da sociedade, das famílias e da sua força de trabalho.

Boa leitura!

Carlos Von Doellinger

Presidente do Ipea

Martin Georg Hahn

Diretor do escritório da OIT no Brasil

INTRODUÇÃO

Em junho de 2011, a 100ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), conduzida anualmente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovou a Convenção nº 189, relativa ao trabalho digno para trabalhadores e trabalhadoras domésticas remuneradas (OIT, 2011). Esse documento é um importante marco na luta da categoria pela redução da vulnerabilidade do emprego doméstico e para a garantia de melhores condições de vida e trabalho para os milhões de trabalhadores, especialmente, de mulheres, que ganham suas vidas trabalhando diariamente no cuidado dos domicílios de seus empregadores e das pessoas que neles habitam, sejam elas dependentes (em geral, crianças, idosos, doentes, pessoas com deficiência) ou não.

De acordo com a convenção, a ratificação pelos Estados-membros torna legalmente vinculante o comprometimento dos países com o desenvolvimento e a aplicação de medidas relacionadas a ela, envolvendo não apenas a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho,¹ mas também a garantia dos direitos humanos desse conjunto de trabalhadoras. Entre os temas abordados nessa convenção, está a proteção contra abusos, assédios e outras violências; a garantia de condições decentes de trabalho, incluindo-se a questão da jornada de trabalho, da remuneração, da proteção social, da proteção à maternidade e a adoção de medidas de saúde e segurança no trabalho. Além disso, a convenção contempla a proteção em relação às trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, a erradicação do trabalho doméstico infantil, a garantia dos direitos de associação sindical e negociação coletiva, bem como a necessidade de adoção de políticas de inspeção do trabalho que possam, respeitando-se os princípios da inviolabilidade do domicílio, fiscalizar o cumprimento das legislações trabalhistas e das condições em que o trabalho doméstico é desenvolvido nos lares ao redor de todo o mundo (OIT, 2011).

A convenção é, portanto, uma peça normativa importante e sua aprovação, em 2011, reflete um movimento de fortalecimento da representação da categoria em espaços institucionais que encontra eco em um momento particular da história.

1. O conceito dos princípios e direitos fundamentais no trabalho (PDFTs) foi preconizado pela aprovação da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho pela CIT em 1998, que exige o respeito e a promoção de quatro categorias de direitos no trabalho: i) liberdade sindical e reconhecimento eletivo do direito de negociação coletiva; ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; iii) abolição efetiva do trabalho infantil; e iv) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Disponível em: <<https://bityli.com/zlD7g>>.

A partir disso, diferentes países começam a reconhecer a relevância dessa ocupação, ampliando as discussões sobre o trabalho doméstico remunerado e sua regulação. No Brasil, este processo contribuiu para a adoção de medidas legislativas e de políticas, como a Emenda Constitucional (EC) nº 72/2013² e a Lei Complementar (LC) nº 150/2015,³ que igualaram os direitos das trabalhadoras domésticas aos dos demais trabalhadores urbanos e rurais, tratando de equiparar o tratamento diferenciado que constava na própria Constituição Federal de 1988 (CF/1988). Em 2018, o Brasil ratificou a Convenção nº 189, tornando-se o 25º membro da OIT e o 14º Estado-membro da região das Américas a se comprometer com os dispositivos previstos no texto.⁴ A ratificação representou, naquele momento, o ápice de um processo de ampliação do reconhecimento necessário a fim de adotar medidas urgentes para garantir condições dignas de trabalho para um conjunto que, em 2019, representava mais de 6 milhões de trabalhadores e trabalhadoras domésticas, no Brasil.

Este livro faz parte das comemorações pelos dez anos da adoção da Convenção nº 189 e chega em um momento crucial para a vida das trabalhadoras domésticas que têm enfrentado, além dos desafios estruturais e jurídicos, novos desafios relacionados à pandemia de coronavírus, que se espalhou por todo o mundo ao longo de 2020. O foco deste estudo está no trabalho doméstico e nos cuidados remunerados realizados no espaço dos domicílios, ainda que se reconheça que esta é apenas uma das ramificações de um sistema muito mais amplo e complexo de oferta de cuidados à sociedade que envolve também – ou deveria envolver – o Estado e o mercado.

Essa escolha de enfoque do livro se deu porque, apesar de todos os avanços ao longo das últimas duas décadas, o trabalho doméstico no Brasil ainda é marcado pela precariedade e por condições de extrema vulnerabilidade. É importante destacar que esta é uma ocupação predominantemente de mulheres negras e de camadas mais baixas de renda, sendo uma síntese das desigualdades de classe, gênero e raça que ainda caracterizam a sociedade brasileira em pleno século XXI. Ao longo dos últimos anos, em decorrência das mudanças sociais e demográficas as quais boa parte dos países tem passado, em particular o envelhecimento populacional, o perfil do emprego doméstico tem se transformado em alguma medida, passando a incluir as cuidadoras domiciliares, responsáveis pelo cuidado de idosos, doentes, pessoas com deficiência ou outras pessoas com alguma necessidade de cuidado especial. Cresce também a demanda pelo trabalho doméstico realizado no modelo de diarista, mais frequente para a limpeza de casas e preparação de comidas, mas também presente

2. Para mais informações, ver: <<https://bityli.com/YwXM5>>.

3. Mais detalhes em: <<https://bityli.com/1bxFU>>.

4. Disponível em: <<https://bityli.com/cFzfv>>.

entre babás ou cuidadoras, que atuam como “folguistas” ou se responsabilizam pelo cuidado de mais de uma pessoa dependente ao longo da semana.

O cuidado de pessoas vai assumindo cada vez mais relevância no contexto social brasileiro, uma vez que, ainda que esteja iniciando um processo de envelhecimento da população, o Brasil ainda é um país com muitos jovens e crianças, e o Estado segue se responsabilizando pouco pelo cuidado na fase da primeira infância (e praticamente não o faz para os idosos). A legislação brasileira estabelece que existe obrigatoriedade do Estado em oferecer educação pública e gratuita para crianças a partir de 4 anos. Antes disso, porém, não há obrigatoriedade. Em 2019, apenas 35,6% das crianças de até 3 anos frequentavam espaços de educação infantil. O cuidado, portanto, seja ele direcionado para crianças seja para idosos, ainda segue como uma questão a ser resolvida privadamente pelas famílias, mantendo, assim, o campo de trabalho aberto para babás e cuidadores domiciliares ou serviços privados – como escolas ou instituições de longa permanência; ambos, logicamente, disponíveis apenas para a parcela da população com condições de pagar por esses serviços.

Ainda que o cuidado prestado no espaço dos domicílios seja bastante diferente daquele dispensado no espaço público – por instituições, a princípio, bem como por profissionais na oferta destes serviços –, uma de suas marcas é, sem dúvida, a desvalorização social e econômica. Remete-se, assim, ao clássico conceito da divisão sexual do trabalho, que, tal como ensinaram Helena Hirata e Daniele Kergoat em tantos de seus escritos, é marcado não apenas por uma separação entre ocupações entendidas como femininas e masculinas, mas também por uma hierarquia entre elas, sendo o trabalho dos homens mais valorizado do que o das mulheres. Mesmo o trabalho de cuidados exercido pelos homens tende a se concentrar em esferas mais valorizadas socialmente, como a medicina e, nesta área, nas especialidades mais bem remuneradas e de maior capital social. Pode-se falar, portanto, em uma verdadeira economia dos cuidados que envolve, atualmente, no Brasil, cerca de um quarto de sua força de trabalho,⁵ majoritariamente feminina e negra. Este grupo,

5. Tomando como base as reflexões de Duffy (2005), estima-se que, no Brasil, cerca de 25% da força de trabalho está ocupada no setor de cuidados, incluindo-se, neste setor, ocupações de três naturezas similares, porém, distintas, que formam três círculos concêntricos, tendo como eixo a oferta de cuidados e serviços de reprodução da vida e da sociedade. São eles: i) trabalho de cuidados *stricto sensu*: envolve atividades como as realizadas pelas trabalhadoras domésticas, cuidadoras, babás, professoras de creches, enfermeiras etc. e que demandam a interação face a face em um processo de recomposição do bem-estar do outro, em situações que envolvam dependência; ii) trabalho de cuidados *lato sensu*: envolve ocupações como médicos, professores do ensino fundamental, assistentes sociais, entre outros, que também demandam uma interação entre quem oferece o cuidado e quem o recebe, mas, nesse caso, voltado ao desenvolvimento de capacidades (físicas, emocionais, sociais), não necessariamente sob uma relação de dependência; e iii) trabalho de serviços pessoais: incluindo atividades como preparadores de comidas, zeladores e responsáveis pela manutenção e limpeza de edifícios, vendedores de alimentos, passadeiras ou lavadeiras etc., que são atividades relacionadas à reprodução da vida, mas não demandam interação pessoal (ainda que esta possa, eventualmente, ocorrer), não havendo relação de dependência ou de desenvolvimento de capacidades. Essa estimativa foi realizada tomando-se como base os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua 2019.

portanto, é responsável por manter a força de trabalho e a sociedade de forma geral vivas e capazes de contribuir para o desenvolvimento do país e de sua população.

No capítulo 1, de autoria de Anne Caroline Posthuma, serão tratadas as noções de cuidados e de como esse sistema de provisão de cuidado tem se organizado na América Latina. O cuidado na região tradicionalmente tem sido provido pela família e dentro do domicílio, com as mulheres da família não remuneradas sendo as principais responsáveis pelo cuidado de bebês, crianças, membros da família com deficiências e idosos. Quando o trabalho de cuidado é remunerado, a América Latina se destaca por recorrer principalmente às trabalhadoras domésticas. Organizações comunitárias, voluntárias e solidárias também têm um rol relevante de apoio, especialmente em comunidades de menor condição socioeconômica. Em contraste, o setor público tem um espaço mais restrito no fornecimento de serviços de cuidado na América Latina. No entanto, transformações estruturais (como o aumento da participação feminina no mercado de trabalho e a transição demográfica para uma sociedade mais idosa) estão aumentando a demanda pelo cuidado e gerando pressões no *deficit* da oferta de cuidado na região. Ao mesmo tempo, as desigualdades e elevada informalidade levam a baixas contribuições previdenciárias, reforçando a dependência de idosos ao apoio familiar. Estas tendências exigirão um papel mais proativo do setor público para políticas e programas que apoiem uma economia de cuidado mais ampla e ativa, no marco de políticas de cuidado mais integradas e transformativas.

A partir do capítulo 2, o foco passa a ser especificamente no trabalho doméstico e de cuidados realizado no âmbito dos domicílios brasileiros. Neste capítulo, de autoria de Angélica Kely de Abreu, apresenta-se uma contextualização histórico-social da conformação do trabalho doméstico como ocupação de mulheres, negras e pessoas oriundas das periferias do país. Não é uma “coincidência” que estes três marcadores sociais se materializem no corpo da grande maioria das trabalhadoras domésticas, e entender estas origens é fundamental para compreender o grau de vulnerabilidade a que esta categoria está sujeita no mercado de trabalho. Além disso, realiza-se uma interessante discussão sobre os impactos sociais e emocionais do trabalho doméstico sobre os filhos das trabalhadoras, trazendo à baila os impactos intergeracionais de um trabalho que, em muitos casos, representa uma “migração de afetos”, em que a trabalhadora deixa de cuidar e ter tempo com seus filhos para cuidar e ter tempo com os filhos dos(as) empregadores(as).

No capítulo 3, oferece-se aos leitores um diagnóstico aprofundado sobre o perfil sociodemográfico das trabalhadoras domésticas e dos cuidados remunerados e de suas condições de trabalho. De autoria de Luana Pinheiro, Fernanda Lira Goes, Marcela Rezende e Natália Fontoura, neste capítulo, são apresentadas as novas tendências do trabalho doméstico, a exemplo do crescimento da categoria

de diaristas e do fim da figura da trabalhadora que mora no domicílio. Além disso, aponta que as conquistas obtidas ao longo dos anos 2000 e início da década de 2010 parecem estar enfrentando tendência de retrocesso a partir de 2016, quando a crise econômica se instalou no Brasil, com redução da formalização das trabalhadoras e estagnação da renda, que segue sendo, na média, inferior ao salário mínimo. É importante ter este marco em mente ao olhar para os próximos anos e para os efeitos sociais e econômicos que a pandemia de coronavírus tem provocado na sociedade brasileira, particularmente no mercado de trabalho e nas ocupações mais precárias e vulneráveis.

O trabalho doméstico, contudo, não é uma ocupação homogênea. Desse modo, ele engloba atividades de cuidados do domicílio que vão desde o trabalho de babás, cuidadoras domiciliares e cozinheiras até o trabalho de motoristas, jardineiros, entre outros. São trabalhos distintos tanto do ponto de vista de quem os exerce quanto das habilidades necessárias para sua realização. Cuidar de pessoas e cozinhar para uma família são atividades muito diferentes no que se refere às demandas emocionais e mentais que caracterizam o trabalho de cuidados realizado a partir da perspectiva inter-relacional, por exemplo. Torna-se interessante, portanto, conhecer o perfil de quem realiza cada uma destas atividades e as condições em que elas são executadas. No capítulo 4, de autoria de Natália Fontoura e Adriana Marcolino, avança-se exatamente nesta direção, trazendo dados e reflexões sobre as subcategorias do trabalho doméstico e de cuidados remunerados.

De forma inovadora, Maria de Fátima Lage Guerra, Lúcia Garcia dos Santos e Edgard Rodrigues Fusaro se debruçaram, no capítulo 5, sobre os microdados da Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para tentar entender quem são as famílias que contratam trabalho doméstico no Brasil. Sabe-se que a existência de uma expressiva desigualdade de renda é condição necessária para que o trabalho doméstico se configure da forma como se caracteriza no país. Não são muitos os estudos, porém, que avançam para compreender o perfil da outra ponta dessa relação de trabalho – os empregadores(as) e suas famílias – ou entender o que leva uma família a contratar trabalho doméstico. Nesse caso, os autores ainda avançaram no sentido de buscar as diferenças quando a contratação é de uma diarista ou mensalista, ou realizada para o cuidado do domicílio ou de pessoas, oferecendo importantes reflexões para que se entenda como os movimentos de dispensa e contratação de trabalho se dão em contextos de crescimento econômico, crise ou momentos tão particulares, como a crise sanitária e econômica provocada pela pandemia de coronavírus.

No capítulo 6, Laura Tereza Benevides, Luísa Cruz, Anna Bárbara Araujo e Krislane de Andrade contam sobre a história de organização coletiva das trabalhadoras domésticas no Brasil, conferindo luz a um processo que data de longo

tempo, mas também tem sido invisibilizado ao longo da história. Na sequência, as autoras apresentam os resultados de uma importante pesquisa junto ao Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – mediador – e ao Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), sob responsabilidade da Secretaria de Relações do Trabalho (SRT), do Ministério da Economia (ME), que traz informações sobre o conjunto de sindicatos de trabalhadoras domésticas registrados e em funcionamento no país. Finalmente, um estudo de caso sobre um processo de negociação coletiva realizada entre o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STDMSp) e o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (Sedesp) é apresentado, evidenciando que, mesmo em cenários tão desfavoráveis, as trabalhadoras domésticas têm conseguido se organizar e alcançar direitos que podem, inclusive, superar aqueles previstos na legislação trabalhista hoje existente.

Os últimos dois capítulos do livro se concentram na pandemia de coronavírus e nos efeitos que esta acarretou sobre as trabalhadoras domésticas em geral e sobre as cuidadoras, em particular, ao longo de 2020. No capítulo 7, Luana Pinheiro, Carolina Tokarski e Márcia Vasconcelos dedicam-se a analisar os impactos da pandemia sobre o trabalho doméstico brasileiro, apontando para três vulnerabilidades específicas da categoria que aprofundam sua condição de fragilidade estrutural no contexto da grave crise sanitária e econômica enfrentada pelo Brasil na pandemia. A primeira delas se refere às próprias características do trabalho realizado, que se dá no espaço do domicílio do empregador, lidando com corpos sob os quais não se tem controle sobre os movimentos e com seus objetos, o que as torna mais expostas à circulação e contaminação pelo vírus. A segunda vulnerabilidade diz respeito às condições de baixíssima proteção social às quais as trabalhadoras domésticas estão submetidas, o que as faz, em situações de perda de renda – como a provocada pelo isolamento social necessário ao controle da pandemia –, não contarem com o Estado, seja via benefícios trabalhistas (seguro-desemprego), seja via benefícios previdenciários (auxílio-doença). Por fim, discutem-se as vulnerabilidades relacionadas à violação sistemática de direitos humanos que se aprofunda no contexto da pandemia com relatos, inclusive, de restrição à mobilidade das trabalhadoras. O texto traz reflexões importantes para um momento desafiador como o atualmente vivenciado por todo o mundo e cujos impactos ainda se farão sentir por muito tempo, seja em termos de organização social, seja em termos econômicos.

Finalmente, no capítulo 8, de Ana Amélia Camarano, são apresentados especificamente os impactos da pandemia tanto sobre as cuidadoras domiciliares de idosos quanto sobre os próprios idosos que recebem estes cuidados. A autora apresenta importantes reflexões sobre a demanda por cuidados de idosos no Brasil no momento da pandemia e sobre como esta provisão ainda se dá basicamente no âmbito das famílias, a cargo das mulheres que, paradoxalmente, são as que mais

ofertam cuidados e as que menos os recebem. Outra categoria importante nesse processo são as próprias trabalhadoras domésticas que acabam se convertendo em cuidadoras, sem treinamento adequado e sujeitas aos riscos tanto de se contaminarem durante a pandemia quanto de trazerem o vírus para os idosos dos quais cuidam. Diante das condições socioeconômicas em que essas trabalhadoras vivem, destaca-se a necessidade de se utilizar o transporte público diariamente, no qual é impossível manter qualquer medida de segurança e de higiene, devido à lotação em que circula. Por fim, a autora apresenta algumas alternativas de proteção dos idosos que recebem os cuidados e das mulheres cuidadoras, sejam elas familiares, sejam trabalhadoras contratadas.

Os dilemas e desafios para o trabalho doméstico são, como se poderá ver neste livro, muitos e insistentemente presentes na sociedade brasileira. A pandemia de coronavírus não criou condições de vulnerabilidade ou desigualdade neste campo, visto que estas condições são estruturais. No entanto, ela aprofundou e agravou a precariedade do trabalho doméstico, afastando-o ainda mais dos conceitos de trabalho digno e decente preconizados na Convenção nº 189, ratificada pelo Brasil, e dos demais avanços legislativos alcançados por estas mulheres. É preciso que se esteja vigilante e atento para que as conquistas dos últimos anos não se percam em contextos políticos, sociais ou sanitários desfavoráveis. Debater o tema do trabalho doméstico insistentemente é conferir visibilidade a ele, é dar espaço e voz a mulheres vulneráveis que a sociedade mantém no espaço doméstico e para as quais não direciona muito de suas preocupações. Espera-se que este livro contribua para este processo, mostrando à sociedade, em particular aos formuladores de políticas públicas, o quanto o trabalho de manutenção da vida e da sociedade é importante, assim como é necessário comprometimento em proporcionar condições adequadas de trabalho e vida para essas mulheres que dia após dia dedicam suas vidas a cuidar dos outros.

REFERÊNCIAS

DUFFY, M. Reproducing labor inequalities: challenges for feminist conceptualizing care at the intersections of gender, race and class. **Gender and Society**, v. 19, n. 1, p. 66-82, 2005.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos no 189. In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO (CIT), 100., 2011, Genebra. **Anais...** Genebra: OIT, 2011.

ENTRE RELAÇÕES DE CUIDADO E VIVÊNCIAS DE VULNERABILIDADE: DILEMAS DO VIVER, DESAFIOS DO INTERPRETAR

Nadya Araujo Guimarães¹

De há muito a literatura das ciências sociais tem se interessado por entender o trabalho remunerado que se exerce no espaço da vida privada dos indivíduos, ou seja, dentro dos seus domicílios. A pujança dessas relações mercantis evidenciava a impossibilidade de se fixar uma fronteira indevassável entre os domínios do “público” e do “privado”, fazendo deslizar os termos da anteposição para o “público” e o “doméstico”, como quis Okin (1991).

Ademais, a velocidade com que se expandiram as ocupações remuneradas exercidas em domicílios logo chamou a atenção do campo dos estudos de gênero. Tal expansão andava de braços com o seu escasso reconhecimento simbólico, com uma complexa negociação das relações de autoridade na intimidade dos domicílios e com formas de sujeição extremas que resultavam da recusa a pleitos por direitos, desembocando na escassa proteção ao trabalho. A conjunção desses achados posicionou no centro da análise do trabalho feminino um novo objeto, o emprego doméstico. Seu relevo especial na configuração do trabalho na América Latina (Chaney e Castro, 1989) demandava uma teorização tão detida quanto a que vinha sendo dedicada ao tema do trabalho domiciliar não remunerado.

No caso brasileiro, esse novo campo de estudos frutificou com notável intensidade. Na verdade, nos anos 1960-1970, uma emergente linhagem da sociologia, inspirada na agenda do feminismo, sublinhou os elos entre emprego doméstico, patriarcado e capitalismo (Saffioti, 1978). Mais adiante, a literatura dos estudos de gênero destacou a bipolaridade que marcava as formas de participação das mulheres quando do seu intenso afluxo no mercado brasileiro de trabalho, cujos efeitos se faziam evidentes desde os anos 1970-1980; uma bipolaridade que trazia a marca da origem de classe e tinha, em um dos seus polos, o volumoso segmento das trabalhadoras domésticas (Bruschini e Lombardi, 2000).

1. Professora titular sênior do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo (USP), pesquisadora do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap) e membro titular da Academia Brasileira de Ciências (ABC). E-mail: <nadya@usp.br>.

Desse modo, o território dos estudos do emprego doméstico foi aquele em que a crítica a uma “condição feminina” declinada no singular encontrou a mais ampla guarida. Tal crítica frutificou tão logo os estudos brasileiros sobre desigualdades e relações raciais foram fertilizados pela força política dos movimentos negros. O trabalho doméstico remunerado não era somente um reduto para nacionais (com frequência em migração interna) e mulheres, mas também a porta de entrada ao mercado de trabalho que se abria a determinadas mulheres: as negras, as pobres e as pouco escolarizadas (Nascimento, 1976; Gonzalez, 1979; Melo, 1998).

Estudos subsequentes seguiram aprofundando o conhecimento e enfrentando o desafio de reconhecer e interpretar as transformações que tiveram lugar no curso das últimas décadas. Aqueles de natureza sociodemográfica mostraram com precisão as mudanças que vinham ocorrendo tanto na relação de emprego, quanto no perfil das trabalhadoras domésticas (Ávila, 2009; Fraga, 2010; Picanço e Brites, 2014; Monçores, 2014; Guerra, 2017; Lima e Prates, 2019; Pinheiro *et al.*, 2019). Mais ainda, exploraram o perfil demográfico dos domicílios que podiam contratar uma trabalhadora doméstica (Guerra, 2017), e com isso podiam empunhar o sinal diacrítico que os afastaria do estigma associado à condição de “pobres”, como tão bem o percebera Goldstein (2009). As análises construídas explorando simultaneamente um prisma socioantropológico documentaram a imbricada e ambígua teia que ligava emoções e sujeição, trabalho e sentimentos, lealdades e antagonismos (Kofes, 2001; Brites, 2007; Goldstein, 2009; Freitas, 2010; Fraga, 2010). Recentemente novos resultados se acumularam no tema da construção das identidades e dos interesses coletivos, desvelando a dimensão política das práticas dessas trabalhadoras, tanto em sua construção no tempo (Bernardino-Costa, 2007), quanto em seus resultados e conquistas recentes (Acciari, 2019). Há que se considerar, ainda, o lugar igualmente relevante, nessa avalanche de novas interpretações, da contribuição da historiografia do pós-Abolição no Brasil (Telles, 2011; Souza, 2017). Com ela aprendemos que, se a racialização do trabalho doméstico remunerado é inseparável da experiência histórica da escravidão, nem tudo pode ser posto na conta do “peso do passado”, para usarmos a imagem tão cara ao mestre Florestan Fernandes. Desafia-nos, por consequência, entender como uma ocupação que nos anos oitocentos acolhia homens e mulheres (em proporção relativamente próxima) e foi porta de entrada para brancos portugueses açorianos tornou-se tão fortemente segregada por sexo e cor, *pari passu*, com a generalização do assalariamento como forma predominante de relação de emprego.

No bojo desse florescimento de interpretações, vem à luz o livro que está em suas mãos. *Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil* foi a forma encontrada por suas organizadoras, Luana Pinheiro, Carolina Tokarski e Anne Caroline Posthuma, para celebrar – por meio da produção de novos conhecimentos – os

dez anos da aprovação da Convenção nº 189, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o emprego doméstico. Uma normativa em prol do trabalho digno para trabalhadores e trabalhadoras domésticas remunerados, ratificada pelo governo brasileiro apenas em 2018. Tal ratificação, não por acaso, foi antecedida da aprovação, em 2013, pelo Congresso Nacional, da Emenda Constitucional (EC) nº 72, regulamentada pouco depois, em 2015, pela Lei Complementar (LC) nº 150 da Presidência da República. Estes institutos normatizaram as relações de trabalho tecidas nos domicílios, dando a essas pessoas a necessária isonomia com respeito aos demais trabalhadores brasileiros. A decisão da 100ª Conferência Internacional do Trabalho, bem como essa sucessão de iniciativas do governo brasileiro, no curto espaço de pouco mais que um lustro, dão testemunho do relevo adquirido pelo tema da regulação do trabalho doméstico remunerado. Um relevo que só logrou ultrapassar o âmbito da academia para alcançar o plano internacional dos organismos multilaterais e das políticas públicas nacionais dada a capacidade de agência do movimento das trabalhadoras domésticas.

Apesar disso, tal capacidade tem sido construída a duras penas. Ela se sustenta em dois tipos de esteios: por uma parte, o da (re)construção subjetiva, capaz de restabelecer a autoestima vilipendiada pelo preconceito e pela discriminação; por outra, o da construção coletiva, capaz de traduzir sofrimento individual em vontade política, erigindo formas institucionais de defesa dos interesses coletivos. Assim, do ponto de vista subjetivo, o alto preço cobrado pela racialização não apenas se expressa nos indicadores desiguais de renda e tipo de relação de trabalho que marcam as precárias condições de vida das empregadas domésticas, mas também, como aprendemos com Angélica Kely de Abreu, no capítulo 2, no estigma do preconceito e na experiência da discriminação. Estes são sofrimentos vividos intergeracionalmente, visto que atingem também os filhos e as filhas dessas trabalhadoras.

A capacidade de agência requereu também ultrapassar desafios institucionais, como bem documentam Laura Tereza Benevides, Luísa Cruz, Anna Bárbara Araujo e Krislane de Andrade Matias no capítulo 6. Nele, descobrimos que, no contexto brasileiro, a aprendizagem da representação e da negociação de interesses laborais parece ser um desafio que pesa sobre os ombros das trabalhadoras tanto quanto dos empregadores. Isso porque, entre nós, a institucionalização da defesa dos direitos e da regulação das condições de trabalho careceu ser arrancada das sombras da intimidade da residência patronal de modo a ser plantada no espaço público. A dificuldade de tal movimento transparece, como mostram as autoras, no vagar com que o sindicato se impõe como instituição, seja no espaço do território nacional, seja entre as categoriais em negociação. E, nesse sentido, a organização patronal é ainda mais incipiente que a de trabalhadoras. Mostrar tal complexidade, explorando a sua dupla face, é outra das contribuições relevantes deste livro.

Com efeito, o intuito de ir fundo na complexidade do fenômeno do emprego doméstico, apostando na inspiração dos debates contemporâneos, talvez seja o traço que une os diversos capítulos. Assim, as organizadoras acertam em cheio quando se alinham ao entendimento de que o trabalho doméstico remunerado é uma das formas que assume o trabalho de cuidado, sendo, portanto, inescapável tomá-lo em suas imbricações e interfaces. Tal intuito transparece desde a escolha do título da obra – é sobre “relações de cuidado” que se trata, aqui tomadas em sua multiplicidade, em sua pluralidade. Ora, esse é um domínio relevante não apenas pela extensa teorização que sobre ele tem sido produzida recentemente (conforme balanço recente de Guimarães e Hirata, 2021), mas também por nos permitir entender um leque de formas e relações de trabalho que é central para agirmos sobre as desigualdades a que estão sujeitas as mulheres na América Latina, tal como Anne Caroline Posthuma bem o documenta no capítulo 1. Trabalhadoras domésticas e cuidadoras aparecem, assim, como personagens igualmente relevantes nas descrições e interpretações que nos são apresentadas.

Assim fazendo, *Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade* enriquece o debate brasileiro ao explorar duas vias de análise igualmente desafiadoras. Por um lado, o livro deixa claro como, no Brasil, o processo de mercantilização do trabalho de cuidado internalizou nos domicílios uma multiplicidade de formas de trabalho assalariado, ou, para usar os termos do livro, uma pluralidade de “relações de cuidado”. Em outros países, notadamente no chamado “Norte global”, a mercantilização andou de braços com a externalização do trabalho de cuidado, graças à força do mercado e, em especial, graças à presença das políticas públicas, à ação do Estado. Já entre nós, o familismo – que marca a distribuição de responsabilidades simbólicas em torno do cuidar – fez da casa, do espaço privado, o âmbito por excelência no qual diferentes modalidades de contratação de formas de cuidado se concentravam e precisavam ser geridas. No entanto, é sempre bom lembrar que esse é um movimento circunscrito àqueles grupos sociais em que a renda familiar permitia resolver o provimento do cuidado pela via da internalização de relações mercantis. Apesar de socialmente minoritários, eles se tornaram os grandes consumidores do emprego doméstico, como muito bem o documentam Maria de Fátima Lage Guerra, Lúcia Garcia dos Santos e Edgard Rodrigues Fusaro, no capítulo 5, outra bela contribuição deste livro. Nele se desvendam as características do seletor contingente dos demandantes desse tipo de trabalho, em uma abordagem inovadora ao tema, que prolonga os achados pioneiros da tese doutoral de Guerra (2017).

Por sua vez, a escolha de tratar o emprego doméstico pelo prisma do cuidado também permite a esta obra trafegar em outra direção interpretativa e, ao fazê-lo, nos presentear com mais novidades. Assim, os seus capítulos 3 – assinado por Luana Pinheiro, Fernanda Goes, Marcela Rezende e Natália Fontoura – e 4 – assinado por Natália Fontoura e Adriana Marcolino – são primorosos ao medir, com dados

bastante atuais, seja os traços das mudanças na relação de emprego, que passam de formas continuadas para formas intermitentes, e de um para múltiplos patrões, quando “mensalistas” cedem lugar a “diaristas”, seja as formas de controle, que passam da sujeição pela residência no local de trabalho para a separação da vida profissional com respeito à que transcorre em seus locais de moradia, seja as formas de proteção ao trabalho, associadas, por exemplo, ao vínculo formal, nas condições dos novos direitos adquiridos, ou à rotatividade entre vínculos. Mudanças essas que transcorrem ao mesmo tempo em que também se alteram os perfis etários (com mais envelhecimento) e de escolarização (com ganhos em anos de estudos) das trabalhadoras.

A mera compilação e atualização dessas tendências já seria um grande aporte ao conhecimento do tema. Todavia, as autoras vão adiante – e esse é o diferencial desses dois capítulos diante do conhecimento já amalhado. No capítulo 4, as autoras conseguem capturar essas múltiplas transformações sublinhando o modo desigual como elas atingem as variadas “relações de cuidado”; ou seja, nem tudo é vivido da mesma forma se miramos as “trabalhadoras do serviço doméstico em geral”, e as comparamos às “trabalhadoras de cuidados pessoais em domicílio”, ou às “cuidadoras de crianças”. E o que dizer dessas tendências se guinamos o olhar dessas categorias avassaladoramente “femininas” para observar o que se passa com os homens assalariados nos domicílios?

O mesmo movimento de acumular conhecimento transcendendo as fronteiras se repete no capítulo 3, no qual somos introduzidos a um primoroso debate sobre o tempo da trabalhadora doméstica. Além da habitual interrogação sobre as pretensões individuais em termos de tempo de trabalho, as autoras nos surpreendem ao apresentar uma pergunta que deveria ser trivial, qual seja a de tratar as trabalhadoras domésticas como sujeitas do mesmo direito a não cuidar, ou, dito de outro modo, à redistribuição do tempo de trabalho não pago. Colocam, assim, o tema nos seus devidos trilhos ao investigarem como as obrigações de trabalho doméstico e de cuidados não remunerado também afetam aquelas que, enquanto assalariadas, provêm esse mesmo tipo de trabalho em outros domicílios. Mais interessante ainda, essa análise é um belo exemplo de recurso inteligente à perspectiva da interseccionalidade. Sim, porque as autoras documentam de modo inquestionável como tal interseção de planos tem uma “geometria variável” – para usar a feliz imagem de Hirata (2014). No caso em análise, a interseccionalidade entre classe, sexo e cor, que parece seguir o padrão recorrentemente descrito na literatura quando se trata de entender quem provê as formas remuneradas de trabalho doméstico e de cuidados (um exemplo de segregação ocupacional de mulheres negras), cede lugar à perfeita indiferenciação de classe e cor quando se trata do exercício do trabalho de cuidar não pago no âmbito doméstico. Neste, as

diferenças se diluem na “universalização da responsabilidade feminina”, para usar os termos de Pinheiro *et al.* (2019).

Apesar disso, este livro ainda nos brinda com avanços em outra fronteira de conhecimento: como as desigualdades se expressam sob condições de extremo risco, como aquelas postas pela crise sanitária deflagrada pela pandemia do novo coronavírus. Luana Pinheiro, Carolina Tokarski e Marcia Vasconcelos, no capítulo 7, exploraram a vulnerabilidade variável a riscos e o alcance desigual das medidas de políticas públicas no que se referem às trabalhadoras domésticas. Ana Amélia Camarano encerra o livro de modo inovador, retomando um dos pontos-chave no debate: como estimar a demanda e a oferta de cuidados? Entretanto, e de novo, a resposta amplia a fronteira das nossas indagações. Em uma criativa manipulação de diferentes inquéritos estatísticos, a autora vai estimar qual seria, hoje, no Brasil, o quantitativo de idosos que requerem cuidados de longa duração, e quantos desses estão sendo atendidos por suas famílias. Dando um passo adiante, Camarano faz dialogar novas fontes de dados para caracterizar quem, nas famílias, atende a tais necessidades de cuidados, com o que nos leva a confrontar questões cruciais para a política pública no que concerne à responsabilidade do Estado com respeito tanto aos idosos frágeis, quanto a quem deles cuida.

Em suma, *Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil* ocupará um lugar importante no conhecimento produzido sobre o trabalho doméstico no Brasil contemporâneo. Do ponto de vista acadêmico, este livro inova ao articular o tema com o debate em curso sobre as relações de cuidado. Isso lhe permite fertilizar o conhecido, agregando novas formas de mirar o fenômeno do trabalho assalariado em domicílios brasileiros e capturando tanto as suas múltiplas personagens quanto a variedade de formas pelas quais as desigualdades nas condições de emprego e nas relações de trabalho ali se expressam. Ademais, esta obra é igualmente rica em consequências e indicações para as políticas públicas, urgentes em um país em que tem sido exígua a presença do Estado, seja na proteção às condições de trabalho de quem cuida, seja no provimento de formas de cuidado, em especial aos idosos dependentes.

Com esta obra e seus resultados robustos e inovadores, certamente celebraremos condignamente os dez anos da Convenção nº 189.

São Paulo, julho de 2021.

REFERÊNCIAS

ACCIARI, L. Decolonising Labour, Reclaiming Subaltern Epistemologies: Brazilian Domestic Workers and the International Struggle for Labour Rights. **Contexto Internacional**, v. 41, n. 1, p. 39-63, jan.-abr. 2019.

ÁVILA, M. B. **O tempo de trabalho das empregadas domésticas**: tensões entre dominação/exploração e resistência. Recife: Editora da UFPE, 2009.

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

BRITES, J. Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores. **Cadernos Pagu**, v. 29, p. 91-109, jul.-dez. 2007.

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

CHANEY, E.; CASTRO, M. G. (Ed.). **Muchacha no more**: household workers in Latin America and the Caribbean. Filadelfia: Temple University Press, 1989.

FRAGA, A. **De empregada a diarista**: as novas configurações do trabalho doméstico remunerado. 2010. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro, 2010.

FREITAS, J. B. **Desigualdades em distâncias**: gênero, classe, humilhação e raça no cotidiano do emprego doméstico. 2010. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

GOLDSTEIN, D. The aesthetics of domination: class, culture, and the lives of domestic workers in Rio de Janeiro. In: HALL, K. (Ed.). **Studies in Inequality and Social Justice**: essays in honor of ved prakash vatuk. Meerut (India): Archana Publications, 2009, p. 149-195.

GONZALEZ, L. Cultura, etnicidade e trabalho: efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher. In: ENCONTRO NACIONAL DA LATIN AMERICAN STUDIES ASSOCIATION, 8., 1979. Pittsburg, 5-7 abr. 1979. Mimeografado.

GUERRA, M. de F. L. **Trabalhadoras domésticas no Brasil**: coortes, formas de contratação e famílias contratantes. 2017. Tese (Doutorado em Demografia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2017.

GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. Care workers: a Latin American perspective. In: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. **Care and Care Workers**: a Latin American perspective. Cham (Switzerland): Springer Ed., 2021.

HIRATA, H. Gênero, classe e raça. Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

KOFES, S. **Mulher, mulheres**: identidade, diferença e desigualdade na relação entre empregadoras e empregadas. Campinas: Editora da Unicamp, 2001.

LIMA, M.; PRATES, I. Emprego doméstico e mudança social. Reprodução e Heterogeneidade na Base da Estrutura Ocupacional Brasileira. **Tempo Social**, v. 31, n. 2, p. 149-172, 2019.

MELO, H. **O serviço doméstico remunerado no Brasil**: de criadas a trabalhadoras. Rio de Janeiro: Ipea, 1998. (Texto para Discussão, n. 565).

MONÇORES, E. **Emprego doméstico no Brasil**: um estudo sobre as desigualdades e contradições dos cuidados. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2014.

NASCIMENTO, B. A mulher negra no mercado de trabalho. **Última Hora**, Rio de Janeiro, 25 jul. 1976. Disponível em: <<https://bityli.com/njiTC>>.

OKIN, S. M. Gender, the public, and the private. In: HELD, D. (Ed.). **Political theory today**. Cambridge: Polity Press, 1991. p. 67-90. cap. 3.

PICANÇO, F.; BRITES, J. O emprego doméstico no Brasil em números, tensões e contradições. **Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho**, n. 31, p. 131-158, 2014.

PINHEIRO, L. *et al.* **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI**: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua. Brasília: Ipea, 2019. (Texto para Discussão, n. 2528).

SAFFIOTI, H. **Emprego doméstico e capitalismo**. Petrópolis: Vozes, 1978.

SOUZA, F. F. **Criados, escravos e empregados**: o serviço doméstico e seus trabalhadores na construção da modernidade brasileira (Rio de Janeiro, 1850-1920). 2017. Tese (Doutorado) – Universidade Federal Fluminense, 2017.

TELLES, L. F. da S. **Libertas entre sobrados**: contrato de trabalho doméstico em São Paulo na derrocada da escravidão. 2011. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

A ECONOMIA DE CUIDADO E O VÍNCULO COM O TRABALHO DOMÉSTICO: O QUE AS TENDÊNCIAS E POLÍTICAS NA AMÉRICA LATINA PODEM ENSINAR AO BRASIL¹

Anne Caroline Posthuma²

1 INTRODUÇÃO

Pesquisas acadêmicas e de organizações internacionais cada vez mais apontam a importância da chamada *economia de cuidado*, e de seu rol tanto para o bem-estar social como para a geração de empregos do cuidado (OIT, 2018a; Cepal, 2021; WEF, 2020). Comparada internacionalmente, a região da América Latina demonstra maior dependência do apoio das trabalhadoras domésticas para prover os cuidados, com o Brasil entre os países mais destacados neste sentido (OIT, 2018a). Na atualidade, um dos vários impactos da pandemia da covid-19 foi, por um lado, que ela desvelou a centralidade do cuidado na sociedade e nas famílias e o grande peso que recai sobre as mulheres, devido, frequentemente, a baixos níveis de corresponsabilidade entre homens e mulheres na região e, por outro lado, mostrou a vulnerabilidade das trabalhadoras domésticas, seja pelo alto risco de transmissão nas casas de seus patrões, seja pelas precárias condições laborais de informalidade, baixa remuneração e exposição ao assédio, entre outros fatores.

No marco de promover uma recuperação pós-pandemia mais justa, sustentável e inclusiva, espera-se que o reconhecimento da importância econômica e social do cuidado, junto à valorização da centralidade do trabalho doméstico, possa impulsionar um processo de melhoria das condições e do respeito aos direitos trabalhistas das trabalhadoras domésticas. Neste sentido, e no intuito de enriquecer o debate no Brasil, este capítulo apresenta a experiência de tendências e políticas na América Latina em relação ao cuidado e seu vínculo com o trabalho doméstico.

1. A responsabilidade pelas opiniões expressas no artigo original é somente da autora e sua publicação não constitui endosso do Escritório Internacional do Trabalho nele expressa.

2. Diretora do Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional, da Organização Internacional do Trabalho (Cinterfor/OIT), em Montevideo, no Uruguai. E-mail: <posthuma@ilo.org>.

No Brasil, bem como em outros países da América Latina, o cuidado com bebês, crianças, idosos e pessoas com deficiência é tradicionalmente realizado pelas mulheres da família, sem remuneração e dentro do domicílio. Quando as condições financeiras da família permitem, o serviço de cuidado remunerado fica a cargo de trabalhadoras domésticas, na maioria de vezes.

As famílias com menor renda disponível recorrem frequentemente às organizações comunitárias e voluntárias. Como regra geral, os serviços públicos têm um papel menor,³ dependendo do tipo de cuidado, embora existam *experiências* importantes na América Latina que merecem ser examinadas, com o objetivo de auxiliar na formulação de políticas de cuidado mais integradas e transformativas no futuro na região, bem como no contexto específico do Brasil.

Apesar do papel importante das trabalhadoras domésticas na economia de cuidado na América Latina, e especialmente no Brasil, a maioria delas trabalha em condições de informalidade – portanto, sem carteira assinada –, sem proteção social, sem respeito aos seus direitos trabalhistas e expostas a condições de vulnerabilidade. Esta discussão sobre o vínculo entre a economia de cuidado e o trabalho doméstico assume ainda mais relevância em 2021, ano em que se comemora o décimo aniversário da aprovação da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras Domésticas e os Trabalhadores Domésticos (Convenção nº 189 – C189), da Organização Internacional do Trabalho (OIT).⁴ A região da América Latina conta com o maior número de ratificações deste instrumento normativo no mundo: dezessete ratificações – de um total de 31 ratificações em nível internacional – até o início de 2021.⁵

Em 31 de janeiro de 2018, o Brasil ratificou a C189, a qual entrou em vigor um ano mais tarde, em 31 de janeiro de 2019. Assim, o Brasil foi o 25º membro da OIT e o 14º Estado-membro da região das Américas a ratificar esta convenção. Nos anos anteriores, o Brasil já havia dado passos importantes, implementando medidas para fornecer proteções fundamentais às trabalhadoras domésticas, entre as quais inclui: a Emenda Constitucional (EC) nº 72, de 2 de abril de 2013, que estabelece uma semana de trabalho de, no máximo, 44 horas; e a Lei Complementar (LC) nº 150, de 10 de junho de 2015, que proíbe o trabalho doméstico para menores de 18 anos – conforme com a proibição do trabalho infantil no art. 3 da C189 – e instituiu a jornada de trabalho de, no máximo, oito horas diárias – também previsto no art. 10 da C189 –, o direito a férias remuneradas, a multa por

3. No caso brasileiro, a partir de quatro anos de idade, há obrigação constitucional de provisão de serviços públicos, os quais assumem um papel importante, ainda que insuficiente, pois estes não oferecem, em sua grande maioria, uma jornada integral.

4. O texto completo da C189 pode ser acessado em: <<https://bit.ly/3yviYDv>>.

5. Para a lista de países que ratificaram a C189, acessar: <<https://bit.ly/3w6YmzL>>.

demissão injustificada e o acesso à proteção social – também previsto no art. 14 da C189 –, entre outros direitos. A efetiva implementação destas proteções, bem como dos artigos da C189, permanece como um desafio importante.

Entretanto, mudanças estruturais estão em curso, transformando o lado da oferta e o da demanda para cuidados na América Latina. O papel tradicional das mulheres de realizar o cuidado não remunerado para membros da família está sendo impactado pelo aumento da participação feminina no mercado de trabalho e pela redução no tamanho das famílias, tendo como consequência menos pessoas – mulheres, especialmente – para cuidar de idosos e demais dependentes. Ao mesmo tempo, a transição demográfica para uma sociedade com mais idosos e as necessidades de cuidado com bebês, crianças e pessoas com deficiência estão gerando maiores demandas para um leque de serviços de cuidado, incluindo cuidados de longo prazo prestados, por exemplo, por enfermeiras, assistentes pessoais, serviços de saúde e hospitais.

A alta taxa de informalidade na América Latina – estimada em 54%, segundo a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal) – leva à alta precariedade e à baixa cobertura por pensões entre trabalhadoras e trabalhadores informais. Apenas 47,2% das pessoas empregadas na região estavam afiliadas ou contribuíam para um sistema de pensão, em 2019 (Cepal, 2021) –, o que, por sua vez, colabora para a elevação taxa de pobreza entre idosos, especialmente entre mulheres idosas, e aumenta a dependência de apoio familiar ou serviços públicos para os cuidados nestes casos.

No seu conjunto, esses fatores criam um grande desafio para o fornecimento de serviços de cuidado, com a quantidade e a qualidade adequadas na América Latina, tanto para as pessoas que forneçam o cuidado como para as que precisam do cuidado.

Os sinais de *deficit* de cuidado na América Latina têm sido apontados por várias especialistas e por instituições regionais (Guimarães e Hirata, 2020b; OIT, 2018a; Aranco *et al.*, 2018; Bloeck, Galiani e Ibararán, 2017; Cepal, 2016; Rico e Robles, 2016). As tendências atuais, junto com os impactos da pandemia, estão aprofundando este *deficit* de cuidado na região, o que ressalta, portanto, a importância da discussão nesta coletânea a respeito do trabalho doméstico e da necessidade de políticas públicas de cuidados mais integradas e transformativas, que promovam uma economia de cuidado mais ampla, justa e inclusiva.

Este capítulo examina as transformações e suas pressões sobre o *deficit* de cuidado na América Latina, o vínculo com o trabalho doméstico, as abordagens de políticas públicas com relação à economia de cuidado e as implicações destas tendências para o Brasil. Nesse sentido, a seção 2 apresenta um breve panorama das

principais características da economia de cuidado em nível internacional e regional, assim como no Brasil. A seção 3 tem seu foco nas principais formas de cuidado na América Latina e nas transformações em curso nos lados da demanda e da oferta de cuidado. A seção 4 examina as tendências demográficas na América Latina e no Brasil, as quais estão gerando novas e crescentes demandas de cuidado, bem como os desafios de limitados recursos públicos e de pensões. A seção 5 analisa diferentes abordagens e marcos de políticas que visam fortalecer as medidas públicas com relação ao cuidado na América Latina. A seção 6 encerra o capítulo com as considerações finais sobre alternativas e políticas de cuidado mais integradas e transformativas.

2 A ECONOMIA DE CUIDADO EM NÍVEL INTERNACIONAL, REGIONAL E NO BRASIL: PRINCIPAIS ASPECTOS

Existe uma crescente consciência em nível internacional com relação ao papel da chamada *economia de cuidado* e seu continuado crescimento nas próximas décadas. Conforme a definição da OIT, o trabalho de cuidado – remunerado e não remunerado – envolve atividades diretas, como alimentar um bebê ou cuidar de um idoso, e atividades indiretas, como limpar ou cozinhar (OIT, 2018a). Estima-se que 2,1 bilhões de pessoas (1,9 bilhão de crianças com menos de 15 anos de idade e 0,2 bilhão de idosos) precisavam de cuidado em 2015. E a previsão é de que este número aumente para 2,3 bilhões de pessoas até 2030, devido ao número crescente de crianças, idosos e pessoas com deficiência (*op. cit.*).

O papel de cuidado – remunerado e não remunerado – acaba sendo assumido principalmente pelas mulheres, como uma característica comum internacionalmente. Um relatório global da OIT confirmou que em nenhum país os homens e as mulheres contribuem com esforços iguais de cuidado não remunerado. Estima-se que, na média, as mulheres forneçam 76,2% do total de trabalho de cuidado não remunerado (OIT, 2018a).

Algumas tendências – por exemplo, a diminuição no número de pessoas disponíveis para cuidar, bem como as mudanças na estrutura dos domicílios – estão reduzindo o papel do modelo tradicional de família estendida e transicionando a uma proporção maior de famílias nucleais, as quais compõem 43,5% da população em idade ativa (PIA) global, somadas a um crescente número de diferentes configurações de domicílios (Guerra, 2017).⁶

6. A taxa de fecundidade é uma estimativa do número de filhos que uma mulher tem ao longo da vida. Vale notar que a evolução da taxa da fecundidade experimentou uma queda acelerada e continua durante as últimas décadas no Brasil. Em 1960, a taxa de fecundidade era de 6,3 filhos por mulher, enquanto, em 1970, essa taxa desceu para 5,8 filhos, passando a 4,4 em 1980, 2,9 em 1991 e 2,3 em 2000. O Brasil registrou a média de dois filhos por mulher em 2006, número que é abaixo da taxa necessária para a reposição populacional, e 1,72 em 2015 (IBGE, vários anos).

A economia de cuidado envolve um grande leque de atividades sociais e econômicas. A força de trabalho no cuidado abrange desde quem trabalha em setores de cuidado, que incluem, por exemplo, educação, saúde e serviços sociais, bem como quem realiza o trabalho doméstico. Também inclui o trabalho de cuidado em outros setores, como o serviço de limpeza e cozinheiros em setores não diretamente vinculados com o cuidado (OIT, 2018a). Estima-se uma força de trabalho global no cuidado de 381 milhões de pessoas – sendo 249 milhões de mulheres e 132 milhões de homens (*op. cit.*).

Apesar da sua prevalência e de seu papel fundamental na sociedade, muitas dimensões do cuidado permanecem invisíveis e desvalorizadas; por exemplo, o papel econômico do cuidado não é reconhecido nem calculado adequadamente: muitos indicadores sobre o cuidado estão registrados em diversos setores, não sendo compilados de forma sistemática, como parte de uma *economia de cuidado*. Ainda mais, não existe uma definição comum da economia de cuidado, o que complica a realização de análises comparativas.

Da perspectiva jurídica, a falta de reconhecimento da economia de cuidado dificulta a criação e o fortalecimento de um marco jurídico para apoiar e proteger as trabalhadoras domésticas e garantir seus direitos trabalhistas. No Brasil, as cuidadoras domiciliares estão menos protegidas em termos do marco jurídico, pois estas nem conseguiram a regulamentação como profissão. No mesmo sentido, a falta de um marco jurídico dificulta a reivindicação de políticas públicas que tratem da provisão de, ou subsídios para obter, serviços de cuidado. A situação da regulamentação jurídica na América Latina é muito diversa, como será visto na seção 5 deste capítulo. No Brasil, as trabalhadoras domésticas somente conseguiram a equiparação aos mesmos direitos que as demais categorias profissionais com a EC nº 72/2013, mas há países em que essa equiparação ainda não existe.

Nas economias mais avançadas, a economia de cuidado representa uma proporção crescente do produto interno bruto (PIB) e envolve um número significativo de trabalhadores, principalmente as mulheres. Como consequência, a economia de cuidado representa uma área econômica importante. A tendência do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, somado ao envelhecimento da população nos países do hemisfério norte, gerou o que tem sido visto como uma crise no fornecimento de cuidados. A resposta nesses países foi uma mercantilização desses serviços e maior atuação do setor público, pela criação de instituições públicas de acolhimento, bem como pela expansão de políticas de financiamento, formação e regulação do trabalho de cuidadores (Guimarães e Hirata, 2020a).

Frente à crescente demanda para o cuidado, algumas agências internacionais têm se referido ao “*deficit* no fornecimento e na qualidade dos serviços de cuidado”, para quem trabalha e também para quem recebe o cuidado, os quais precisam ser resolvidos adequadamente (OIT, 2018a). Da mesma forma para a América Latina, estudos chamam atenção para um *deficit de cuidado*, tanto para as pessoas que dele precisam como para as pessoas que o fornecem (Rico e Robles, 2016).

Diante desse contexto de um *deficit* de cuidado na América Latina, a seção 3 examinará a estrutura e as tendências no fornecimento de cuidado na região.

3 O FORNECIMENTO DE CUIDADOS NA AMÉRICA LATINA E NO BRASIL

Como apresentado anteriormente, o cuidado na América Latina tem sido fornecido tradicionalmente dentro da família e pelas mulheres da família. As responsabilidades de cuidado familiar têm sido um motivo importante pelo qual uma alta porcentagem de mulheres na região tem deixado de participar no mercado de trabalho. Por exemplo, metade das mulheres com crianças entre 0 e 7 anos de idade não participava do mercado de trabalho em 2015, enquanto apenas 10% dos homens se encontravam nesta situação (Cepal, 2016). Um relatório da OIT (2018a) refere-se a este fenômeno como “a penalidade no emprego da maternidade” e aponta que esta é uma situação que acontece internacionalmente e em todas as regiões do mundo para as mulheres com crianças pequenas. Em 2018, mulheres com crianças entre 0 e 5 anos de idade tiveram as taxas mais baixas de participação na força de trabalho (47,6%) entre trabalhadores (Cepal, 2016). Como resultado, as pessoas – principalmente mulheres – que realizam o cuidado não remunerado e não participam no mercado de trabalho carecem da independência econômica e, também, podem estar sem proteção social, no caso de não estar vinculadas ao plano do membro familiar que está empregado (*op. cit.*).

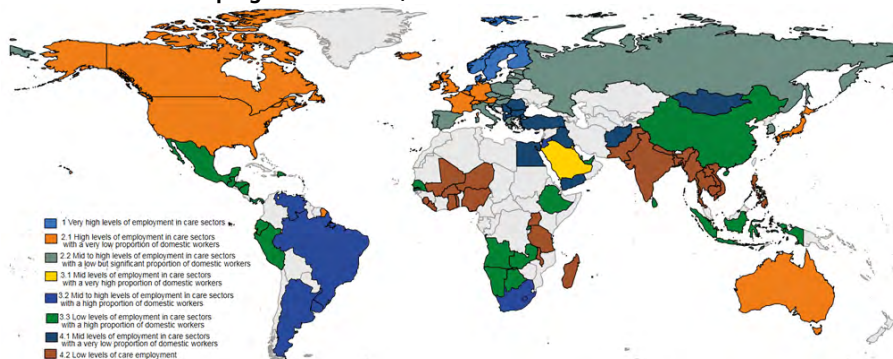
As mulheres envolvidas com o cuidado não remunerado estão mais propensas a serem autoempregadas ou autônomas, pela necessidade de flexibilidade para conciliar o cuidado com sua atividade econômica. Estas mulheres contribuem menos para o sistema de previdência que os homens. Um estudo recente indicou que 62% das cuidadoras não remuneradas trabalharam na economia informal – contra 56,8% das mulheres sem responsabilidades de cuidado – e apenas 47,4% de cuidadoras não remuneradas contribuíram à previdência – contra 51% das mulheres sem responsabilidades de cuidado (OIT, 2018a).

Ao mesmo tempo, a América Latina apresenta uma crescente tendência de elevação da participação feminina no mercado de trabalho, a qual subiu de 20%, em 1960, para 30%, em 1980, chegando a 50,3%, em 2018; no entanto, ainda permanece 20 pontos abaixo do nível dos homens (OIT, 2018a). As mulheres participando no mercado de trabalho em empregos remunerados apresentam situações

diferentes com relação ao cuidado, incluindo: mulheres que têm condições de pagar uma trabalhadora doméstica para ajudar com as atividades de cuidado; mulheres trabalhando por necessidade econômica e tendo apoio incerto com atividades de cuidado; e mulheres sem crianças ou outras responsabilidades de cuidado (Guerra, 2017). As mulheres que trabalham e que têm as condições financeiras normalmente contratam uma trabalhadora doméstica para ajudar com suas responsabilidades de cuidado (*op. cit.*). As mulheres que não têm como contratar uma trabalhadora doméstica tendem a recorrer a teias de relações de vizinhas, avós, mães e amigas para ajudar ou compartilhar o trabalho de cuidado.

Apesar da importância do cuidado não remunerado nas famílias, o trabalho doméstico remunerado tem um papel grande na América Latina. A figura 1 mostra a elevada dependência no trabalho doméstico remunerado na América Latina, quando comparada com outros países e outras regiões do mundo. O Brasil se destaca entre os países com níveis mais altos de emprego no setor de cuidado e uma grande proporção de trabalhadoras domésticas. Aproximadamente 14% de todas as mulheres empregadas na região da América Latina são trabalhadoras domésticas. No Brasil, em 2019, 14,2% das mulheres brasileiras ocupadas concentravam-se em atividades remuneradas no trabalho doméstico, enquanto os homens representavam menos de 1% dos ocupados neste setor, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, conforme visto no capítulo 3 desta coletânea.

FIGURA 1
Modelos de empregos no cuidado, em nível internacional



Fonte: OIT (2018a).

Mesmo tendo a vista a importância do cuidado para os domicílios e para a economia, cerca de 80% das trabalhadoras domésticas da América Latina trabalham na informalidade, sem o amparo da previdência e/ou de outras proteções pagas por seus empregadores, e, em geral, ganham salários baixos. Estas trabalhadoras vivem em condições vulneráveis durante sua vida laboral e também na velhice (OIT, 2018a; Cepal, 2016). Desse modo, nota-se que existe um desafio com

relação à efetiva implementação da C189, a qual exige medidas para assegurar que trabalhadoras e trabalhadores domésticos tenham termos justos de emprego e que este seja exercido em condições de trabalho decente – por exemplo, com termos de contratação fáceis de compreender e de preferência escritos (art. 7); trabalhando conforme as áreas e com horas normais de trabalho ou com compensação de horas extras (art. 10); de acordo com as leis do salário mínimo (art. 11); e contando com a proteção da Previdência Social (art. 14).

No Brasil, houve um aumento na formalização do vínculo empregatício no trabalho doméstico, que ultrapassou o patamar dos 30% em 2013, mas caiu para 27,3% em 2019 – conforme apontado no capítulo 3 deste livro, baseado nos dados da PNAD Contínua. As altas taxas de informalidade no trabalho doméstico no país, no caso de mensalistas que trabalham três dias ou mais por semana no mesmo domicílio, dificultam o cumprimento do art. 7 da C189, o qual especifica as medidas a serem tomadas para assegurar que trabalhadoras e trabalhadores domésticos sejam informadas dos termos e das condições do emprego de uma maneira fácil de ser compreendida, verificável e adequada, de preferência em contratos escritos, de acordo com as leis, as regulações ou os acordos coletivos.

As trabalhadoras domésticas apresentam baixos níveis de escolaridade e raras vezes recebem uma capacitação formal para exercitar as atividades de cuidado. Apesar disso, elas desempenham múltiplas atividades de cuidado durante sua jornada. Frequentemente, uma trabalhadora doméstica limpa a casa, prepara a comida e, possivelmente, cuida de uma criança ou de um idoso da família.

Ao mesmo tempo, existe um contingente de cuidadoras que tem recebido algum tipo de capacitação profissional, embora este grupo envolva distintas categorias de cuidadoras profissionais em diferentes países. No Brasil, por exemplo, as cuidadoras profissionais totalizavam 1,28 milhão em 2010; destas, 58% eram babás, 24% trabalhavam em instituições de cuidado e 14% eram profissionais de cuidado em domicílios (Guimarães e Hirata, 2016). Apesar das diferentes categorias, vale observar que a grande maioria tinha as características em comum de ser mulheres, negras e com baixo nível de escolaridade formal. Entre estas, aproximadamente três quartos trabalhavam sem carteira assinada, com intensas horas de trabalho e baixos salários – com exceção daquelas que trabalhavam em instituições de cuidado e com níveis mais elevados de ensino e formação profissional (*op. cit.*).

Com relação às condições de trabalho, as cuidadoras profissionais remuneradas frequentemente trabalham em condições estressantes, as quais podem levar ao estresse crônico. O trabalho físico e emocional de cuidado é pesado – especialmente com os idosos e quando se trata de doenças como Alzheimer e Parkinson –, o que pode levar quem cuida à ansiedade e à depressão. No Brasil, o Estatuto do Idoso⁷

7. Disponível em: <<https://bit.ly/3yqeaix>>.

inclui em seu texto o reconhecimento da necessidade de também oferecer ajuda para as cuidadoras (Grossi e Santos, 2016).

Organizações comunitárias e sem fins lucrativos também têm um papel importante em nível local, ao responder às necessidades de cuidado da sua comunidade, ajudar as mulheres com trabalho de cuidado não remunerado e atender ao *deficit* de cuidado deixado quando o atendimento pelas agências públicas é insuficiente ou, em muitos casos, inexistente. Os custos do cuidado são resolvidos de diversas maneiras, dependendo da organização, mas, frequentemente, incluem formas de trabalho voluntário, trabalho compartilhado e trabalho solidário. As associações de mulheres do bairro, operando através de trabalho voluntário, são importantes para fortalecer a solidariedade e a identidade das famílias e da comunidade. Por exemplo, os clubes de mães, os comitês do copo de leite e as cozinhas comunitárias no Perú foram criadas durante a crise econômica nos anos 1980 e 1990 e atenderam às necessidades das famílias e da comunidade (Blondet, 2002). Tais organizações comunitárias estão baseadas em objetivos e atividades coletivas, formando uma base de sustentação para as necessidades de cuidado das famílias e da comunidade. Esses serviços podem ser fortalecidos e expandidos por meio de colaborações. Às vezes, os governos criam parcerias com essas organizações para prover o cuidado no nível local, pois, muitas vezes, eles são eficientes, e os subsídios públicos ajudam a melhorar sua infraestrutura e seu equipamento, apoiam a equipe e aumentam a qualidade e o escopo das suas atividades (Razavi, 2007).

Muitas trabalhadoras domésticas na América Latina são migrantes que buscam trabalho remunerado como domésticas e cuidadoras. A maioria é composta por mulheres jovens, de famílias pobres e de grupos mais discriminados (UNDP, 2017). Grande parte trabalha na informalidade, sem documentos e sem proteção da lei trabalhista, estando, portanto, mais vulneráveis a várias formas de exploração e abuso e, inclusive, ao tráfico em pessoas (IDWF, 2017). Iniciativas importantes têm sido desenvolvidas na América Latina; por exemplo, um aplicativo de telefone celular para trabalhadoras migrantes na Argentina – e que seria relevante para qualquer trabalhadora doméstica na região. Também foi criado um grupo independente para monitorar a situação das trabalhadoras migrantes e das mudanças na legislação laboral e migratória na Argentina relacionadas às trabalhadoras domésticas paraguaias. No México, um guia foi produzido para que as trabalhadoras domésticas migrantes pudessem conhecer seus direitos laborais (*op. cit.*).

Assim, em resumo, as necessidades de cuidados na América Latina tradicionalmente têm sido atendidas principalmente pelas mulheres em suas redes familiares, pelas organizações comunitárias e pelo trabalho remunerado das trabalhadoras domésticas. Porém, existe um conjunto de transformações importantes em curso na região – que se desdobra em velocidades diferentes entre os países –, incluindo: a transição demográfica na direção a uma população mais velha; a maior participação

econômica das mulheres; as mudanças na composição dos domicílios; e os laços de redes familiares que ficam cada vez menos extensos. Todas estas transformações implicam o aumento das demandas para cuidado, junto com a menor capacidade da família de atender às necessidades da mesma maneira que no passado. Consequentemente, surge a questão urgente: como estas diversas e crescentes demandas de cuidado serão atendidas no futuro?

A seção 4 considera as tendências demográficas e seus impactos em termos do aumento das necessidades de cuidado e de seu fornecimento na América Latina. A seção trata também da questão das pensões e de se o setor público na América Latina terá condições de aumentar sua atuação no apoio ao cuidado – como se vê em outros países como a Escandinávia, a Europa Oriental, os Estados Unidos e a Austrália –, para oferecer um nível suficiente de cobertura para uma sociedade cada vez mais velha e para atender a outras crescentes demandas de cuidado no futuro.

4 TENDÊNCIAS DEMOGRÁFICAS E LIMITAÇÕES DAS PENSÕES

A população da América Latina, como um todo, é maior que a de muitas economias avançadas de outras regiões (Bloeck, Galiani e Ibarrarán, 2017). No entanto, o chamado *dividendo demográfico*⁸ acabou ou está acabando em vários países – por exemplo, no Chile, na Costa Rica, no Uruguai, na Colômbia e também no Brasil – e a longevidade está aumentando na região, devido a alguns fatores, como melhor padrão e qualidade de vida, mais acesso a serviços de saúde e uma forte queda nas taxas de mortalidade infantil. Como resultado, a população total de adultos acima de 60 anos na região está projetada para aumentar 17% até 2030 e chegar a 25% até 2050 (Aranco *et al.*, 2018), embora existam diferenças entre os países. A elevada taxa de dependência da população de idosos gera uma grande necessidade de elaboração de políticas amplas, bem estruturadas e financiadas para o cuidado de longo prazo.

Na ausência de programas públicos de cuidado em muitos países da América Latina, o papel de cuidado tem sido assumido tradicionalmente pelas famílias ou por serviços de cuidado pagos, principalmente dependendo de trabalhadoras domésticas. Nos casos em que a família não pode cuidar do seu idoso, algumas buscam serviços privados de cuidado, mas muitos destes serviços são caros ou oferecem níveis inadequados de qualidade. Baixos padrões de cuidado de longo prazo têm sido reportados no Chile (Aranco *et al.*, 2018). Tais condições contribuem para o *deficit* de cuidado na região.

8. O dividendo demográfico é um fenômeno que ocorre em um período de tempo no qual a estrutura etária da população apresenta menores razões de dependência (baixa proporção de crianças, adolescentes e idosos) e maiores percentuais de população em idade economicamente ativa, possibilitando que as condições demográficas atuem no sentido de incrementar a qualidade de vida e reduzir os níveis de pobreza e desigualdade (Alves, 2021).

Em contraste, uma boa prática vem sendo apresentada pelo Uruguai, país com estrutura etária em que 20% da população tem mais de 60 anos – uma das taxas mais elevadas do mundo. O Sistema Nacional Integrado de Cuidados, visando à garantia do direito aos cuidados a idosos, crianças e pessoas com algum tipo de deficiência, foi implementado oficialmente em novembro de 2015, baseado na Lei nº 19.353 (Brasil, 2019).

Na maioria dos casos, a capacidade de pagar por serviços de cuidado está limitada entre as famílias e os próprios idosos, devido às altas taxas de pobreza e à vulnerabilidade econômica. Em países como Guatemala, Honduras e Nicarágua, aproximadamente, a metade de população idosa vive na pobreza. Uma grande proporção das pessoas acima dos 80 anos vive sozinha, especialmente na Argentina e no Uruguai e em alguns países do Caribe (Aranco *et al.*, 2018).

Cabe sinalizar brevemente aqui o importante papel dos sistemas de pensões na América Latina como fonte de financiamento dos serviços de cuidado para os idosos. Porém, existem dois elementos de fragilidade para cumprir esta função: por um lado, a transição demográfica e o fim do *bônus demográfico* de uma grande população jovem em muitos países da região significam que terão menos pessoas economicamente ativas no mercado de trabalho para contribuir para os sistemas de pensões e sustentar o crescente número de idosos dependentes; por outro lado, a alta taxa de trabalho informal estimada em 54% (Cepal, 2021) é outro fator que leva a baixas taxas de contribuição previdenciária e cobertura insuficiente. Estima-se que 145 milhões de trabalhadores na América Latina não estão cobertos por nenhum plano previdenciário (OIT, 2018b). Mesmo entre as pessoas empregadas na América Latina, apenas 47,2% destas estão afiliadas a um sistema de pensão ou contribuíam para este (Cepal, 2021). Esta situação aumenta as desigualdades de renda e de gênero, pois trabalhadores e trabalhadoras de baixa renda tendem a não estar em um plano previdenciário – ou têm um plano muito limitado. Essas circunstâncias são piores para as mulheres, as quais tendem a ter cobertura e benefícios menores que os homens (Figliuoni *et al.*, 2018). Em 2015, 47% das mulheres com idade acima de 65 anos não receberam nenhuma pensão ou salário – contra 17% de homens –, resultando em maiores taxas de pobreza na velhice entre as mulheres (OIT, 2018b). Assim, surge um duplo desafio: o aumento da proporção de idosos com necessidades de cuidado; e um sistema de pensões que está insuficiente para atender à amplitude de demandas para cuidados, além do desafio não superado de cuidado com as crianças.

Essas tendências apontam que, por um lado, a conjunção das tendências da transição demográfica para uma sociedade com mais idosos, somada a menores taxas de fertilidade e a um aumento na participação econômica das mulheres no mercado de trabalho, acaba pressionando o modelo tradicional de cuidado não remunerado dentro da rede familiar, significando que este modelo será inadequado

para atender às demandas de cuidado no futuro. Por outro lado, o sistema de pensões, como fonte de financiamento para atender às emergentes necessidades de cuidado, está insuficiente, e faltam ações eficientes que gerem respostas adequadas para este mercado. A convergência destes fatores está aumentando as pressões no *deficit* de cuidado na América Latina e, conseqüentemente, requerendo uma resposta por meio de políticas públicas que possam melhorar a qualidade e a cobertura de provisão de cuidado a mais pessoas na região.

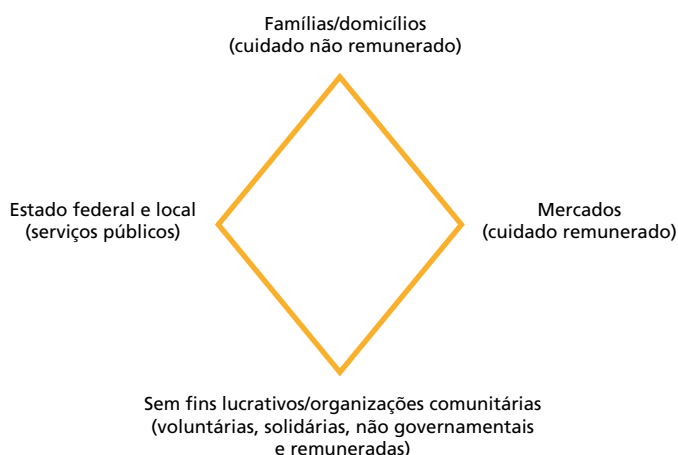
Assim, no contexto de um *deficit* de cuidado na América Latina para tratar das demandas existentes e com tendências que vão gerando maiores demandas por cuidado, tornou-se prioritário formular medidas para criar uma economia de cuidado com serviços adequados e trabalho decente para trabalhadores e trabalhadoras domésticas e de cuidado.

A seção 5 considera o papel das políticas públicas para atender à crescente economia de cuidado na América Latina.

5 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA ATENDER ÀS CRESCENTES DEMANDAS DE CUIDADO NA REGIÃO DA AMÉRICA LATINA

Nas seções anteriores, este capítulo tratou de diferentes formas de prover o cuidado: envolvendo setor público, setor privado, cuidado pago, cuidado não remunerado e relações de empregos formais ou informais. Estas diversas formas de atender às necessidades de cuidado podem ser concebidas como um *diamante de cuidado*, conforme apresentado na figura 2.

FIGURA 2
O diamante de cuidado



Fonte: Razavi (2007, p. 21).

No contexto da América Latina, o diamante de cuidado vira fortemente a ponta superior para a família e o cuidado dentro do núcleo familiar, contando principalmente com o trabalho não remunerado das mulheres. Também, a ponta direita do diamante inclui a contratação das trabalhadoras domésticas remuneradas para fornecer o cuidado, que representa uma das taxas mais elevadas entre países e regiões (OIT, 2018a). Neste quesito, o Brasil se destaca entre os líderes mundiais na dependência das trabalhadoras domésticas para satisfazer as demandas de cuidado com bebês, crianças, pessoas com deficiência e idosos, bem como com limpeza, arrumação, alimentação e bem-estar das famílias que contratam seus serviços.

O papel de organizações comunitárias e sem fins lucrativos, na ponta inferior do diamante, é forte em certos contextos, especialmente em comunidades mais pobres e vulneráveis, nas quais o trabalho solidário e a coletividade de trabalho e ativos atendem às necessidades de cuidado e outras demandas das famílias na comunidade local. A ponta na esquerda envolve a provisão de serviços de cuidado pelo Estado, que, em algumas nações, como na Europa e nos países escandinavos, tem um papel preponderante (OIT, 2018a). O Estado é o único ator capaz de implementar políticas. As outras três facetas do diamante se mostraram limitadas para suprir os *deficit* existentes e emergentes de cuidado na América Latina; portanto, a resposta necessariamente deveria vir do setor público. Com esta perspectiva, as abordagens de políticas públicas e os marcos políticos em relação à economia de cuidado são examinados nesta seção.

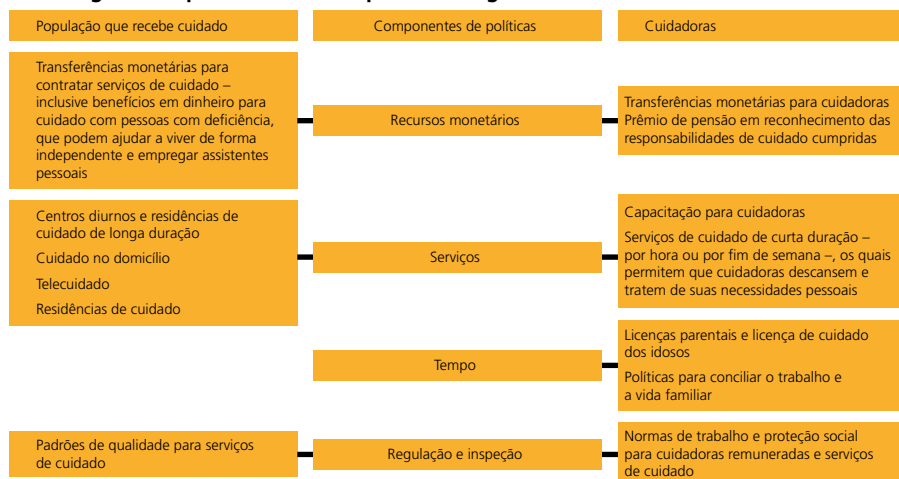
As políticas públicas têm um rol crucial visando à promoção de uma economia de cuidado mais inclusiva, integrada e ampla. Os quatro componentes do *diamante de cuidado* teriam mais força se conceitualizados dentro de um marco integrado de cuidado. Desta maneira, as políticas públicas deveriam ser fortalecidas e, ao mesmo tempo, contribuir para o fortalecimento de seus respectivos componentes, mantendo um equilíbrio eficaz entre estes, potencializando cada um a cumprir seu papel e seu escopo de ação para fornecer o cuidado, de acordo com as necessidades e as condições financeiras de diferentes beneficiários (Rico e Robles, 2017).

Essa perspectiva é consistente com as análises de várias agências internacionais e de estudiosos que concordam com a necessidade de promover a coerência entre as políticas de cuidado, tratando do leque de necessidades e circunstâncias com mais eficácia. A OIT zela pelas políticas transformativas para uma economia de cuidado, definidas como políticas que garantam os direitos humanos, a agência e o bem-estar de cuidadoras, remuneradas ou não remuneradas, e dos beneficiários (OIT, 2018a). Da mesma forma, a Cepal promove políticas integradas de cuidado nos seus relatórios regionais (Cepal, 2016).

Um marco político integrado de cuidado, segundo a Cepal (2016), deveria levar em conta os elementos de recursos monetários, serviços, tempo e regulação/inspeção, que são cruciais para atender às necessidades de beneficiários e, também, das cuidadoras remuneradas e não remuneradas, conforme apresentado no diagrama 1.

DIAGRAMA 1

Alguns componentes de uma política integrada de cuidado



Fonte: Rico e Robles (2016, p. 149).

Nos últimos anos, mais políticas de cuidado apareceram e expandiram seu alcance na América Latina. Porém, uma revisão destas políticas mostra que elas estão sendo implementadas de forma fragmentada, e não dentro de um marco de políticas de cuidado integradas e transformativas, como as defendidas pela OIT e pela Cepal. Esta última tem criticado as abordagens fragmentadas, insistindo que os Estados têm feito pouco para reduzir as desigualdades ou aumentar a cobertura das políticas de cuidado. Também se têm anotado a falta de empenho em questionar as normas de gênero que sustentam a distribuição desigual das responsabilidades de cuidado e os baixos níveis de corresponsabilidade entre homens e mulheres na região. Assim, o cuidado deveria ser considerado “uma função social, um bem público e um direito básico” (Rico e Robles, 2017, p. 2019, tradução nossa).

Existem tendências e práticas emergentes na América Latina que podem servir como um guia de prioridades políticas e abordagens futuras. Alguns países da região já começaram a implementar políticas públicas mais integradas para o cuidado de longa duração de idosos, dando exemplos, assim, para outros países. O Uruguai é o primeiro país na América Latina a institucionalizar uma política integrada de fornecimento de cuidado para dependentes (Rico e Robles, 2016). Este marco político uruguaio inclui uma melhor qualidade de cuidado para pessoas dependentes e, também, contém serviços que permitem um tempo livre a membros da família, visando reduzir o peso da responsabilidade associada com o fornecimento do cuidado. Além disso, uma maior visibilidade é dada às tarefas de cuidado, promovendo a profissionalização destas tarefas e a corresponsabilidade para o cuidado entre as mulheres e os homens, o Estado, o setor privado e as

famílias. Outras políticas promovendo o cuidado integrado dos idosos têm sido desenvolvidas no Brasil, na Costa Rica e em Cuba (*op. cit.*). A Argentina também está adotando estas questões na sua agenda pública. A Colômbia está se desempenhando para incluir indicadores de cuidado não remunerado nas contas nacionais – um reconhecimento do valor do cuidado dentro das famílias, especialmente os efetuados pelas mulheres (Aranco *et al.*, 2018).

Assim, tendo em vista as transformações em curso na América Latina que tendem a aumentar o *deficit* de cuidado na região, os dados e as análises sobre o cuidado e o trabalho doméstico, apresentados nos vários capítulos desta coletânea, têm um papel importante de conscientizar e informar os legisladores e os formuladores de políticas públicas a respeito dessas situações. Mas é igualmente necessário avançar por meio de reivindicações coletivas.

O quadro 1 resume os principais achados de uma pesquisa sobre políticas públicas de cuidado na América Latina em 2015 organizados por tipo de política e frequência (Rico e Robles, 2017). O quadro mostra avanços importantes na maioria de países no desenvolvimento de políticas, programas e serviços, especialmente para o cuidado de idosos dependentes e bebês. No mesmo sentido, a licença para adultos que trabalham – especialmente para as mulheres – está disponível em diferentes circunstâncias.

QUADRO 1
Resumo de políticas de cuidado na América Latina, frequência por número de países (2015)

Políticas, programas e serviços	Licença familiar
Cuidado de membros idosos e dependentes da família (20)	Licença-maternidade (20)
Cuidado infantil (20)	Licença-parental (14)
Capacitação para cuidadoras (10)	Licença para adoção (8)
Apoio que permite descanso para cuidadoras e membros da família (8)	Licença para cuidar dos pais (4)
Transferências monetárias para fornecimento de cuidado (8)	Licença para cuidar de membro da família com doença séria ou terminal (4)
Apoio a cuidadoras de pessoas com deficiência (6)	Licença para cuidar de criança com deficiência (3)

Fonte: Rico e Robles (2017).
Obs.: Número de países entre parênteses.

Uma comparação entre o diagrama 1 e o quadro 1 revela que países na América Latina têm mais políticas relacionadas com tempo e com licenças. Além disso, transferências monetárias fazem parte das políticas de cuidado em alguns países. Políticas existem também para prestar apoio a cuidadoras, bem como medidas de cuidado para bebês, pessoas com deficiência e membros dependentes da família. A categoria de *regulação e inspeção* não foi contemplada no quadro 1.

Embora políticas importantes tenham sido identificadas na agenda de cuidado em vários países, muitas delas ainda operam de forma fragmentada, e não dentro de um marco comum de cuidado. Muitas políticas de cuidado foram desenvolvidas em resposta à pressão, à mobilização e à conscientização por organizações da sociedade civil.

A organização e a representação das cuidadoras (sejam trabalhadoras domésticas remuneradas ou cuidadoras da família não remuneradas) têm um papel importante de mobilizar e chamar atenção para seus direitos e suas necessidades. Nesse sentido, alguns autores defendem um *caminho alto* de serviços de cuidado pagos que envolve: i) o fortalecimento de associações de trabalhadoras de cuidado – como é o caso de enfermeiras, professoras e cuidadoras de crianças – e a promoção de colaborações entre diferentes setores de cuidado; ii) a identificação de áreas comuns de importância para cuidadoras e beneficiários – por exemplo, dando maior visibilidade ao vínculo entre melhores condições de trabalho para cuidadoras e melhor qualidade de serviços de cuidado; e iii) a mobilização e a sindicalização das cuidadoras (Folbre, 2006).

A questão de melhorar a organização e a representação de cuidadoras e beneficiários é especialmente relevante na América Latina, onde serviços pagos de cuidado tendem a operar em um modelo de *caminho baixo*, baseado no trabalho informal – de trabalhadoras domésticas e babás. Superando esta situação e transferindo para um *caminho alto*, surge a necessidade de melhor regulação do trabalho doméstico – o que inclui o respeito pela formalização da relação do trabalho de acordo com as leis trabalhistas, bem como o cumprimento com o pagamento do salário mínimo e dos devidos benefícios sociais –, de acordo com o especificado na C189 da OIT.

As proteções e os direitos das trabalhadoras domésticas devem ser implementadas, reforçadas e monitoradas – tarefa difícil devido ao caráter especial do trabalho doméstico, o qual é realizado em residências particulares.

Junto com a proteção legal e a fiscalização, as trabalhadoras domésticas precisam fortalecer sua voz e seu protagonismo por meio de organizações representativas e sindicatos, a fim de exigir o reconhecimento dos seus direitos trabalhistas e melhorar sua remuneração e suas condições de trabalho. As estratégias neste sentido incluem a construção de ligações com outras organizações de trabalhadoras de cuidado, bem como com movimentos feministas e instituições do movimento negro (Mackintosh e Koivusalo, 2005).

As políticas transformativas na economia de cuidado podem ser resumidas no *Marco 5R*, o qual propõe metas de políticas e iniciativas de políticas que levam ao *caminho alto* de uma economia de cuidado (OIT, 2018a). De acordo com o quadro 2, o guia de políticas no Marco 5R trata das necessidades e dos *deficit* de

cuidado em cada uma das quatro pontas no *diamante de cuidado*. Dessa maneira, o guia oferece orientações para desenvolver e implementar um marco de políticas de cuidado mais equilibrado e integrado e, também, mais equitativo em termos de gênero e cumprimento dos direitos trabalhistas das(dos) trabalhadoras(es) de cuidado. Além disso, a agenda de desenvolvimento sustentável será beneficiada no futuro com a implementação de políticas que tratam das desigualdades e da falta de proteção de trabalhadoras(es) do cuidado, as quais promovem a redistribuição do trabalho de cuidado e protegem os direitos de cuidadoras(es) e beneficiadas(os) (Cepal, 2016).

QUADRO 2

O Marco 5R para o trabalho de cuidado decente: o *caminho alto* de trabalho de cuidado com equidade de gênero

Metas políticas	Políticas para o <i>caminho alto</i> de trabalho de cuidado
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Reconhecer</i> o valor de trabalho de cuidado não remunerado • <i>Reduzir</i> o trabalho enfadonho de certas formas de cuidado • <i>Redistribuir</i> as responsabilidades não remuneradas de cuidado entre as mulheres e os homens e entre os domicílios e o Estado 	<ul style="list-style-type: none"> • Medir o trabalho de cuidado e considerar o cuidado não remunerado em políticas públicas • Investir na qualidade de serviços de cuidado, políticas de cuidado e infraestrutura de cuidado. • Promover as políticas ativas do mercado de trabalho que apoiam a (re) integração de cuidadoras não remuneradas na força de trabalho. • Implementar arranjos de trabalho que permitam a conciliação com responsabilidades domésticas para todos e todas as trabalhadoras. • Informação e educação para domicílios, locais de trabalho e sociedades mais igualitárias em termos de gênero. • Garantir o direito universal de acesso a serviços de cuidado de qualidade. • Garantir sistemas de proteção social – inclusive os básicos – com maior sensibilidade a questões de gênero e demandas de cuidado. • Implementar políticas de licença com recursos públicos e manter mais consciência no que diz respeito ao gênero para todas as mulheres e todos os homens.
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Recompensar</i> adequadamente as trabalhadoras remuneradas de cuidado 	<ul style="list-style-type: none"> • Regular e implementar termos e condições decentes de emprego e buscar igualdade de remuneração para trabalho de igual valor para todas(os) os(as) trabalhadoras(os) de cuidado. • Garantir um ambiente de trabalho seguro, atrativo e estimulante para trabalhadoras e trabalhadores de cuidado. • Implementar leis e medidas para proteger trabalhadoras migrantes de cuidado.
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Representação</i> das trabalhadoras de cuidado 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir a participação e a igualdade de oportunidades de liderança para mulheres em todos os níveis decisórios na vida política, econômica e pública. • Promover a liberdade de associação para trabalhadoras de cuidado. • Promover o diálogo social e fortalecer o direito à negociação coletiva em setores de cuidado. • Promover alianças entre sindicatos que representam trabalhadoras de cuidado e organizações da sociedade civil que representam beneficiários de cuidado e cuidadoras não remuneradas.

Fonte: OIT (2018a).

As abordagens e as políticas propostas por organizações regionais e internacionais e por especialistas na economia de cuidado sinalizam os caminhos para que países da América Latina se preparem para atender às crescentes demandas de cuidado surgindo na região.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS: CONVERGÊNCIA OU RISCO DE UM AUMENTO DO DEFICIT DE CUIDADO NA AMÉRICA LATINA?

O fornecimento do cuidado na América Latina tem sido tradicionalmente baseado na família, com as mulheres assumindo o papel principal de cuidadoras não remuneradas de bebês, crianças, idosos e membros da família com deficiência. O trabalho de cuidado pode ser muito gratificante quando exercido em condições de trabalho decente. Mas, quando o trabalho de cuidado é excessivo e sem tempo para descansar, ele pode acarretar um impacto negativo no bem-estar de cuidadoras(es) e, ainda, potencialmente afetar a qualidade do cuidado oferecido às pessoas que são cuidadas. Além disso, uma dedicação prolongada ao cuidado pode diminuir as oportunidades das mulheres buscarem trabalho remunerado fora do domicílio.

As taxas de participação de mulheres no mercado de trabalho, historicamente, têm sido baixas entre as mulheres na América Latina (em torno de 20% nos anos 1960, subindo até 30% nos anos 1980). Como consequência, as cuidadoras não remuneradas da família tendem a ficar sem independência econômica ou cobertura de proteção social – nos casos em que a mulher não está vinculada ao plano de pensão e de saúde do esposo ou de um parente. Entre domicílios de menor renda, as organizações comunitárias têm um papel importante de apoio com o cuidado. Nos domicílios com as condições financeiras adequadas, o cuidado remunerado é provido muitas vezes por trabalhadoras domésticas especialmente na América Latina, que apresenta taxas mais elevadas quando comparada com outras regiões. O Brasil se destaca em nível internacional pelo uso intensivo do trabalho doméstico para as atividades de cuidado. Ao mesmo tempo, as políticas públicas brasileiras têm sido inadequadas no campo da economia do cuidado, tanto na forma de oferecer apoio às cuidadoras não remuneradas, como em termos de promover e defender os direitos trabalhistas, a remuneração e as condições de trabalho para as cuidadoras remuneradas e as trabalhadoras domésticas.

Assim, na região da América Latina, o *diamante de cuidado*, apresentado na figura 2, tem sido direcionado às três formas dominantes de cuidado: i) cuidado não remunerado, baseado na família; ii) cuidado remunerado, apoiado principalmente pelas trabalhadoras domésticas; e iii) organizações comunitárias, voluntárias e solidárias. A quarta dimensão de cuidado, a que envolve o Estado, é mais frágil, embora as políticas públicas tenham papel crucial – e são ainda mais importantes no contexto das crescentes demandas de cuidado na América Latina e no Brasil –

de desenhar e ofertar um leque de serviços públicos para cuidado com bebês, crianças, idosos e pessoas com deficiência.

Olhando para o contexto atual, estão em curso várias transformações estruturais que irão aumentar a demanda por cuidado na América Latina e no Brasil. Por um lado, o aumento na taxa de participação feminina no mercado de trabalho – que ultrapassou 50% em 2018 – e o enfraquecimento da rede de laços familiares são fatores limitantes ao modelo tradicional de fornecimento de cuidado não remunerado, dentro do lar, pelas mulheres da família. Por outro lado, a transição demográfica para uma sociedade com mais idosos, somada às necessidades das pessoas com deficiência e aos cuidados com as crianças, está aumentando as demandas para um leque de serviços de cuidado, incluindo enfermeiras, serviços de saúde, hospitais, creches, berçários e jardins da infância, bem como as instituições de curta ou longa permanência para idosos ou pessoas com dependência.

Os elevados custos de cuidado para idosos vão continuar aumentando as pressões na cobertura, no atendimento e na sustentabilidade dos sistemas de pensões para as pessoas que contribuíram e têm direito à cobertura. Ao mesmo tempo, o alto nível de trabalho informal na região significa que muito idosos não terão o direito a uma pensão nem a um plano de saúde e, portanto, dependerão do apoio familiar ou de serviços públicos. Como resultado desta situação, a América Latina e o Brasil terão que enfrentar uma expansão no coorte de idosos com necessidades de cuidado, junto com uma cobertura de pensão insuficiente – apenas um terço das pessoas acima dos 65 anos de idade tem direito a uma pensão de sistema contributivo. Esta situação também gera maiores desigualdades de renda e gênero. Trabalhadores e trabalhadoras de baixa renda tendem a não contribuir para um plano previdenciário; estima-se que 145 milhões de trabalhadores e trabalhadoras na América Latina não têm cobertura de um sistema contributivo de pensão. Entre as mulheres acima de 65 anos, 47%, em 2015, não receberam nem pensão nem salário – em contraste com 17% de homens na mesma faixa de idade –, o que resulta em maiores taxas de pobreza na velhice entre as mulheres (OIT, 2018b).

As trabalhadoras domésticas têm um papel importante no fornecimento de cuidado na América Latina e especialmente no Brasil (OIT, 2018a). No entanto, como será apresentado em outros capítulos desta coletânea, as trabalhadoras domésticas estão sujeitas a altas taxas de informalidade e a baixos salários, e a maioria não tem os pagamentos efetuados – por elas ou pelos empregadores – para a previdência.

A implementação eficaz da C189, que foi ratificada por dezessete países na América Latina, inclusive pelo Brasil em 2019, seria uma contribuição importante para fortalecer e segurar as condições de trabalho decente para as trabalhadoras(es) domésticas(os). Essa implementação também favoreceria o ambiente de cuidados, o que beneficia a todos: as trabalhadoras, as pessoas cuidadas e a economia em geral.

Um marco jurídico mais forte, junto com outros elementos de apoio, inclusive programas de capacitação e certificação, seria elemento importante para construir um caminho de trabalho decente para as trabalhadoras domésticas e, ao mesmo tempo, criar uma estrutura mais forte para uma economia de cuidado no futuro.

Em resumo, o desafio é grande para fornecer o nível e a qualidade de cuidado adequado na América Latina e no Brasil, considerando as transformações estruturais em curso que estão gerando pressões no *deficit* de cuidado existente. Historicamente, a atuação do Estado nesta área tem sido limitada na região (Rico e Robles, 2016), embora existem boas práticas na região que podem servir como modelos para outros países. Assim, essa situação exige um papel mais forte e proativo do setor público no desenvolvimento e na implementação de políticas para uma economia de cuidado mais dinâmica e abrangente, que opera em um marco de políticas de cuidado mais integradas e transformativas (OIT, 2018a; Cepal, 2016).

REFERÊNCIAS

ARANCO, N. *et al.* **Panorama de envejecimiento y dependencia en América Latina y el Caribe**. Washington: IDB, 2018. (Policy Brief, n. 273).

BLOECK C. M.; GALLIANI, S.; IBARRARÁN, P. **¿Cuidados de larga duración en América Latina y el Caribe?** Consideraciones teóricas y de políticas. Washington: IDB, 2017. (Working Paper, n. 834).

BLONDET, C. The “devil’s deal”: women’s political participation and authoritarianism in Peru. *In*: MOLYNEUX, M.; RAZANI, S. (Eds.). **Gender justice, development, and rights**. Oxford: Oxford University Press, 2002.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Deputadas elogiam sistema uruguaio de atenção ao idoso. **Agência Câmara de Notícias**, 6 jun. 2019. Disponível em: <<https://bit.ly/3Anp6PW>>.

CEPAL – COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. **Consolidar políticas integradas de cuidado: un imperativo de igualdad**. Santiago de Chile: Cepal, 2016. (Infographic, Policy Brief, n. 29).

_____. **Panorama social de América Latina 2020**. Santiago de Chile: Cepal, 2021. Disponível em: <<https://bit.ly/3lo5WUL>>.

FIGLIUOLI, L. *et al.* **Growing pains: is Latin America prepared for population aging?** Washington: IMF, 2018. (Paper Series, n. 18).

FOLBRE, N. Measuring care: gender, empowerment and the care economy. **Journal of Human Development and Capabilities**, v. 7, n. 2, p. 183-199, 2006. Disponível em: <<https://bit.ly/364qg4E>>. Acesso em: 17 jul. 2019.

GROSSI, P.; SANTOS, A. M. (Ed.). **Envelhecimento e cuidados**: relatos de experiências com cuidadores de pessoas idosas. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2016.

GUERRA, M. F. L. **Trabalhadoras domésticas no Brasil**: coortes, formas de contratação e famílias contratantes. Belo Horizonte: UFMG, 2017.

GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. (Ed.). La frontera entre el empleo doméstico y el trabajo profesional de cuidados en Brasil: pistas y correlatos en el proceso de mercantilización. **Sociología del Trabajo**, n. 86, p. 7-27, 2016.

_____. **El cuidado en América Latina**: mirando los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Uruguay. Buenos Aires: Fundación Medifé Edita, 2020a. (Colección Horizontes de Cuidado).

_____. **O gênero do cuidado, desigualdades, significações e identidades**. São Paulo: Ateliê Editorial, 2020b.

IDWF – INTERNATIONAL DOMESTIC WORKERS FEDERATION. **Migrant domestic workers in Latin America**. [s.l.]: IDWF, 11 June 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/366bFWB>>. Acesso em: 28 mar. 2020.

MACKINTOSH, M.; KOIVUSALO, M. Health systems and commercialisation: in search of good sense. In: MACKINTOSH, M.; KOIVUSALO, M. (Ed.). **Commercialisation of health care**: global and local dynamics and policy responses. Basingstoke: Palgrave, 2005.

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Care work and care jobs for the future of decent work**. Geneva: Global Report, 2018a.

_____. **Presente y futuro de la protección social en América Latina y Caribe**. Lima: OIT, 2018b. (Panorama Laboral Temático, n. 4).

RAZAVI, S. **The political and social economy of care in a development context**: conceptual issues, research questions and policy options. Geneva: UNRISD, 2007. (Working Paper, n. 3). Disponível em: <<https://bit.ly/3y7feYv>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

RICO, M. N.; ROBLES, C. **Políticas de cuidado en América Latina**: forjando la igualdad. Santiago de Chile: Eclac, 2016. (Serie Asuntos de Género, n. 140).

_____. El cuidado, pilar de la protección social: derechos, políticas e institucionalidad en América Latina. In: MARTÍNEZ R. (Ed.). **Institucionalidad social en América Latina y el Caribe**. Santiago de Chile: Cepal, 2017.

UNDP – UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. **Paid domestic workers in the Southern Cone of Latin America**: a struggle to overcome a history of exclusion. New York: UNDP, 2017.

WEF – WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2020**.
Genebra: WEF, 2020.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ALVES, J. E. D. O dividendo demográfico do Brasil. **EcoDebate**, 21 mar. 2021.
Disponível em: <<https://bit.ly/3qNw5NL>>.

BENERÍA, L. The crisis of care, international migration and public policy. **Feminist Economics**, v. 14, n. 3, p. 1-21, 2008.

CEPAL – COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. **Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe**: mapas de ruta para el desarrollo. Santiago de Chile: Cepal, 2019.

DEBERT, G. G.; PULHEZ, M. M. (Org.). **Desafios do cuidado**: gênero, velhice e deficiência. Campinas: IFCH/Unicamp, 2019.

EHRENREICH, B.; HOCHSCHILD, A. R. **Global woman**: nannies, maids and sex workers in the new economy. New York: Metropolitan Books, 2003.

GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. **Care and care workers**: a Latin American perspective. [s.l.]: Springer, 2020. (Serie Latin American Societies – Current Challenges in Social Sciences).

LUOTO, J.; CARMAN, K. G. **Behavioral economics guidelines with applications for health interventions**. Washington: IDB, 2014.

PAHO – PAN AMERICAN HEALTH ORGANIZATION. **Children's health**: health in the Americas. [s.l.]: PAHO, 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/3hi7T1v>>. Acesso em: 24 jun. 2019.

QUEIROZ, C. Economia do cuidado: aumento na expectativa de vida da população e novos arranjos familiares ampliam a demanda por cuidadores e desafiam a gestão pública. **Revista Pesquisa Fapesp**, Ed. 299, jan. 2021.

O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO: UM ESPAÇO RACIALIZADO

Angélica Kely de Abreu¹

1 INTRODUÇÃO

Relações assimétricas entre os sexos e as raças foram construídas socialmente (Davis, 2016). Devido às relações sociais que lhes conferem as responsabilidades “legais” e “exclusivas” pelos cuidados e bem-estar familiar, têm sido impostas às mulheres a submissão no âmbito privado e a invisibilidade no espaço público (*op. cit.*, 2016). Assim, evidencia-se o ponto desta pesquisa: apresentar ao debate, a partir do olhar atento aos arranjos do trabalho doméstico remunerado, a interseção entre três indicadores sociais da diferença.

Desse modo, raça, gênero e classe se destacam, porque tais atributos marcam desvantagens históricas e socioeconômicas para determinados grupos e são definidores do espaço social que ocuparão os indivíduos. Embora venha ocorrendo a redução das desigualdades sociais, ainda são marcantes os padrões diferenciados de participação na educação e no mercado de trabalho que comprometem de forma específica as mulheres, os negros e, em especial, as mulheres negras. A herança socioeconômica e os padrões culturais e valorativos que criam estereótipos restritivos na inserção e ação de determinados grupos sociais (Lima, Rios e França, 2013) determinam posições inferiores para os negros e as mulheres. Ainda que o discurso brasileiro seja de ausência de preconceito racial, os pretos e pardos são alvo dos mais diversos preconceitos. Ressalta-se que, por conta da cor de sua pele e demais traços fenotípicos, foram negadas a essa parcela da população muitas oportunidades de trabalho (Skidmore, 1976).

Sabendo que as desigualdades de gênero e raça são males sociais, refletir sobre avanços e recuos da equidade nas relações entre brancos e negros e mulheres e homens permite desenhar a exclusão tanto social quanto econômica das mulheres para além do gênero, pois torna-se relevante a interseccionalidade entre distintas identidades sociais, isto é, relacionar gênero com classe, raça, etnia, geração, sexualidade, religião,

1. Pesquisadora no grupo Direito, Justiça e Pluralismo étnico-racial, no grupo de estudo Anastácia Bantu, no Grupo de Estudo do Mundo do Trabalho (Gemut) e pesquisadora na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea. E-mail: <angelica.abreu@ipea.gov.br>.

ou seja, “diferenças que fazem a diferença” (Crenshaw, 2002, p. 173). Assim, para a ampliação dos direitos, não se pode pautar apenas no fato de ser mulher, mas também é importante particularizar os direitos conquistados à vulnerabilidade de diferentes grupos de mulheres (*op. cit.*, p. 174).

Sendo assim, tais assimetrias de classe e raça configuram empregos e responsabilidades familiares distintos para mulheres pobres e ricas, brancas e negras. Raça, gênero e classe ganham destaque para o estudo das questões sociais, pois tais atributos marcam defasagens históricas para determinados grupos e são definidores do espaço social, principalmente do mercado de trabalho, com sua função de alçar socioeconomicamente o indivíduo.

Este capítulo busca promover um estudo sobre o engendramento de formas sociais de opressão, como sexismo e racismo, na construção de um modelo histórico-estrutural de marginalidade social. Para desvendá-lo, nos debruçaremos sobre a inserção das mulheres negras no mercado de trabalho, com um olhar mais atento para as precárias relações laborais do trabalho doméstico remunerado.

Entendemos, portanto, ser o trabalho doméstico remunerado um espaço de relações sociais pelo qual essa dinâmica entre formas de opressão e assimetrias perpassam. Então, a partir de uma análise quanti-quali, apresentaremos como o arranjo da sociedade brasileira de elevada desigualdade entre as classes, estruturada racialmente, coloca certos grupos em estado de anomia.

Para tanto, em um primeiro momento, serão apresentadas as interfaces dessas assimetrias, por meio dos indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua. Objetivamos construir uma narrativa teórico-histórica da desproteção das trabalhadoras domésticas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e mesmo pela Constituição Federal de 1988 (CF/1988). Prova desta desproteção é o tardio reconhecimento do trabalho doméstico como vínculo de emprego, que aconteceu apenas com a Emenda Constitucional (EC) nº 72/2013. Percebe-se então uma maior dificuldade histórica de reconhecimento dos direitos trabalhistas das empregadas domésticas em relação às demais categorias de trabalho. Esta inércia do Estado, como garantidor de direitos nas relações trabalhistas, marca uma discriminação legalizada, a qual foi agravada nesse contexto de flexibilização trabalhista pela Lei nº 13.467/2017.

Em um segundo momento, traremos voz ao impacto do trabalho doméstico remunerado na subjetividade e autoestima dessas mulheres e nos seus filhos, cujo cuidado é mitigado pela urgência das demandas da “outra família”. Assim, na busca por dar voz ao seu impacto intergeracional, optamos por resgatar o tempo vivo da memória, como defende Bosi (2004), a partir do olhar dos filhos destas trabalhadoras. Apresentaremos a subjetividade como espaço vivido. Uma perspectiva com voz, nome, dores. Uma forma de trazer vida aos indicadores.

2 O LUGAR DA MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO

A suposta democracia racial apregoa o discurso da meritocracia. Este atribui, como fator responsável por colocar o indivíduo na posição profissional ou econômica na qual se encontra, o esforço realizado pelo próprio indivíduo. Assim, ao considerar a meritocracia, ignoram-se as dificuldades que podem ser inerentes a determinados indivíduos, em razão da raça, como a impossibilidade de acesso ao poder simbólico e econômico que tem poder de alçar o indivíduo negro a melhores índices socioeconômicos e maior representatividade social. Tal fato pode ser também atribuído ao racismo estrutural que constitui as relações sociais frequentemente, “normalizando” as situações de marginalização social da população negra. É também o racismo que constrange, na própria dinâmica social, determinado grupo, tornando-o mais vulnerável à violência, à pobreza, aos baixos índices de escolaridade e à não política assistencial (Almeida, 2019).

Desse modo, o racismo é entendido como uma construção histórica-ideológica e um conjunto de práticas, que sofreu uma perpetuação e reforço na sociedade e em outras institucionalidades após a Abolição da Escravatura. Como ideologia, o racismo busca, pelo não reconhecimento do outro, a exclusão de determinado grupo para manter uma estrutura hierarquizada de dominação. Além disso, o racismo é encontrado nas mais distintas esferas sociais e instrumentalizado pela negação do acesso a determinados espaços e ocupações de trabalho racialmente demarcados.

Tendo isso em vista, o racismo se encontra também na esfera social do trabalho, uma vez que os serviços que exigem pouca qualificação ou serviços domésticos têm suas vagas preenchidas principalmente com a mão de obra negra. O mercado de trabalho, dessa forma, reproduz e aprofunda a desigualdade da sociedade e configura-se também como um espaço racializado.

A inserção no mercado de trabalho, apoiado em um marco jurídico que preserva desigualdades, implica consequências para outros campos da vida, com reflexos nas áreas da cultura, moradia, saúde e educação. O mercado de trabalho é o que dá tom ao acesso ao rendimento monetário e simbólico (Paixão *et al.*, 2010). Nesse sentido, a população negra encontra-se em posição inferior na sociedade em todos os indicadores de qualidade de vida, pois é a parcela menos escolarizada da população, a que ocupa os empregos menos qualificados, recebe os menores salários e possui os piores índices de ascensão social (Carvalho, 2006). O segmento dos negros reside em áreas com menos serviços de infraestrutura básica, assim como tem menos acesso a serviços de saúde e educação de qualidade (Ipea, 2009). Os maiores índices de violência entre os jovens e maiores níveis das pessoas privadas de liberdade encontram-se entre os negros (Romio, 2013).

Essa parcela da população brasileira tem sua vida marcada, em quase todas as dimensões de sua existência, por situações de exclusão, marginalidade e/ou discriminação socioeconômica (Chagas, 2010; Cunha, 2001). “Assimetrias de cor

ou raça podem e devem ser lidas à luz da evolução do conjunto de indicadores do mercado de trabalho” (Paixão, 2008, p. 16). Embora exista uma tendência de redução das desigualdades entre mulheres brancas e mulheres negras; e homens brancos e homens negros, os atributos de raça e gênero continuam sendo determinantes, tanto na forma de inserção no mercado quanto nos retornos, em termos de salários, operando processos de estratificação nos quais negros e mulheres são alocados em posições subalternas (Lima, Rios e França, 2013). A rigidez racial pode ser percebida nas menores chances de mobilidade dos negros, na maior desigualdade racial na escolaridade e nas menores oportunidades de exercer funções ocupacionais de mais *status* pela população negra (Osório, 2004; Ribeiro, 2009). Em síntese, as desigualdades raciais podem ser percebidas tanto na busca pelo emprego – por meio de elevada taxa de desemprego para os negros – quanto na disputa social por espaços e posições de poder – a partir das menores condições de empregador, de proprietários, posições de comando e chefia da população negra (Lima, Rios e França, 2013).

A inserção laboral da mulher negra, nesse contexto, inicia-se de forma mais fragilizada, visto que, anteriormente a isto, enfrenta dificuldades econômicas e de formação profissional ou escolar. Não obstante, a mulher negra muitas vezes assume a posição de “chefe” de família, pela posição que ocupa no núcleo familiar (chefia), pela exclusividade de sua renda naquela família ou devido à violência a que os homens que compõem esse núcleo familiar estão expostos. Diante do encarceramento ou assassinato dos homens de sua família, a responsabilidade sobre a renda familiar torna-se unicamente dessas mulheres.² Na urgência por meios mínimos de sobrevivência e na desassistência do Estado, propendiam-se a subempregos em condições precárias e expostas às diversas violações da legislação trabalhista e exploração.

Mas é justamente aquela negra anônima, habitante da periferia, nas baixadas da vida, quem sofre mais tragicamente os efeitos da terrível culpabilidade branca. Exatamente porque é ela que sobrevive na base da prestação de serviços, segurando a barra familiar praticamente sozinha. Isto porque seu homem, seus irmãos ou seus filhos são objeto de perseguição policial sistemática (esquadrões da morte, mãos brancas estão aí matando negros à vontade; observe-se que são negros jovens, com menos de trinta anos. Por outro lado, que se veja quem é a maioria da população carcerária deste país) (Gonzales, 1984, p. 231).

2. De acordo com estudo realizado por Sinhoretto, Silvestre e Schlitter (2014), na cidade de São Paulo, por exemplo, em 2012, enquanto a taxa de prisão em flagrante de pessoas brancas foi de 14 por 100 mil habitantes; entre a população negra, a taxa foi de 34 por 100 mil habitantes. O mesmo foi constatado em pesquisa realizada em 2019 pela Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro (DPE/RJ), que indica que oito em cada dez presos em flagrante deste estado são negros, e esse grupo apresenta maior dificuldade de obter liberdade provisória (27,4% contra 30,8% de brancos) e sofre mais agressões no momento da prisão (40% diante de 34,5% de brancos) (Estado do Rio de Janeiro, [s.d.]). Em relação à taxa de homicídio, segundo o Atlas da Violência 2020, em 2018, os negros (soma de pretos e pardos, segundo classificação do IBGE) representaram 75,7% das vítimas de homicídios, com uma taxa de homicídios por 100 mil habitantes de 37,8% (Cerqueira e Bueno, 2020). Comparativamente, entre os não negros (soma de brancos, amarelos e indígenas), a taxa foi de 13,9%, o que significa que para cada indivíduo não negro morto em 2018, 2,7 negros foram mortos.

As mulheres negras em especial encontram mais restrições na colocação, na permanência e nos rendimentos do mercado de trabalho, devido a responsabilidades domésticas que limitam sua disponibilidade de tempo, bem como a processos discriminatórios em relação à presença feminina e negra no mundo laboral. No Brasil, deve-se reconhecer não só a maior vulnerabilidade social das mulheres frente aos homens, mas também um sistema de reconhecimento cruzado de vulnerabilidades: classe, raça, gênero, como mencionado antes.

O recorte de raça e gênero permite concluir que as mulheres negras em todas as regiões do Brasil são as mais vulneráveis no mercado de trabalho (Paixão e Gomes, 2008), compõem o grupo mais desfavorecido no que tange a espaços de poder e posições de alto *status*, e estão sobrerrepresentadas nas ocupações de menor prestígio (Lima, Rios e França, 2013). Esse grupo recebe os rendimentos mais baixos, indicando assim que gênero e raça hierarquizam as desigualdades sociais (Lavinas, 1996).

Considerando-se todos esses obstáculos enfrentados no mundo do trabalho pela população negra e, de forma mais contundente, pela mulher negra, que repercutem, inclusive em outros campos da vida do sujeito, cabe ao Estado, por meio de legislação específica e políticas públicas, garantir direitos trabalhistas equânimes nessa inserção. Os principais códigos jurídicos de proteção ao trabalhador são a CF/1988 e a CLT. Contudo, isto não sucede da melhor maneira, visto que a atuação da lei tem sido tardia e cada vez mais flexível no tocante à proteção de direitos trabalhistas.

A legislação que tutela as relações trabalhistas consolidou, em 1943, em um único código (Decreto-Lei nº 5.454/1943) as leis que dispõem sobre direitos de trabalho, criando a CLT com seus 992 artigos distribuídos entre os mais distintos títulos, capítulos e seções. Tais direitos possuem *status* constitucional esculpido na CF/1988, como se observa no art. 7º.

Nesse ponto, torna-se salutar o resgate do processo de flexibilização trabalhista engendrado pelo Estado brasileiro. Diante do cenário de crise econômica e política que o país atravessa desde 2015, aqueles cujas ocupações são mais precárias sofrem um impacto alargado. O governo, com o prenúncio de alavancar a economia e alterar o cenário de desemprego, propôs em 2016 o Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016, transformado na Lei ordinária nº 13.467/2017, mais conhecido como reforma trabalhista.

Nessa legislação, observa-se que o grupo mais atingido é dos estratos mais vulnerabilizados.³ Desde a implementação da reforma trabalhista e no contexto de crise política e econômica, o número de pessoas ingressantes nas categorias de extrema pobreza aumentou alarmantemente. Segundo dados da PNAD Contínua, entre 2015 e 2018, 2,8 milhões de pessoas negras entraram na condição de pobreza e 2,4 milhões, em condição de extrema pobreza (Lima Júnior e Abreu, 2020). A população negra se encontra na base da pirâmide social, com indicadores socioeconômicos mais sensíveis, e por isso é atingida de forma mais incisiva do que as demais camadas populacionais.

Embora a crise não poupe quase nenhum segmento, as desvantagens comparativas que estruturam a sociedade expõem de forma mais intensa os grupos sociais mais vulnerabilizados (negros, pobres, mulheres) aos efeitos do declínio dos indicadores econômicos. Chama atenção o fato de que, entre os grupos etários, os jovens negros constituem o grupamento em pior situação, com índices que ultrapassaram 50% de informalidade em 2019 e uma taxa de desocupação próxima de 25%.

TABELA 1

Indicadores estruturais da população negra no mundo do trabalho por faixa etária (2019)

	População em idade de trabalhar (1 mil)	População ocupada (1 mil)	População desocupada (1 mil)	População subutilizada (1 mil)	Taxa de participação (%)	Nível de ocupação (%)	Taxa de formalização (%)	Taxa de desocupação (%)	Taxa composta de subutilização (%)
Total	95.615	51.291	8.088	18.644	62,1	53,6	52,6	13,6	28,6
De 14 a 29	30.243	13.826	4.369	8.771	60,2	45,7	48,9	24,0	41,8
De 30 a 49	35.661	25.666	2.855	7.026	80,0	72,0	56,8	10,0	23,1
De 50 a 59	13.731	8.223	664	1.953	64,7	59,9	52,7	7,5	20,5
60 anos ou mais	15.980	3.576	200	895	23,6	22,4	37,1	5,3	21,1

Fonte: IBGE (2019a).

- Obs.: 1. A taxa de formalização inclui empregado com carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada, militar, funcionário público estatutário, conta-própria e empregador que contribuíam para a previdência social.
 2. A taxa composta de subutilização da força de trabalho é formada pelo percentual de pessoas desocupadas, subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas e inativos com potencial para trabalhar.
 3. O nível de ocupação é o percentual de pessoas ocupadas na semana de referência em relação às pessoas em idade de trabalhar.

3. É prematuro esboçar os impactos das reformas, visto que seus efeitos ainda não se dão a conhecer, mas dadas as suas inserções em relações não assalariadas, evidenciam o horizonte para o qual a reforma aponta. Estimulando formas autônomas de realização do trabalho em que o “empreendedorismo” ganha proeminência sobre as relações assalariadas, a reforma pretendia, segundo seus proponentes, incrementar o espaço de liberdade entre trabalhadores e empregados, ampliando o poder de transigir. Este poder, neste raciocínio, teria sido bloqueado pelas legislações paternalistas instituídas ao longo do período republicano, sendo o seu melhor exemplo a CLT. Também encontrariam bloqueio no corpo protetivo instituído pela CF/1988, cujo art. 7º, incisos IV e VII, vincula o salário à necessidade de atender questões vitais básicas, como a moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, transporte, previdência social e vestuário, inviabilizando a inclinação “natural” da ordem econômica à maximização do lucro. Destruir as barreiras institucionais criadas para proteger trabalhadores, mas que supostamente violariam a liberdade individual, é o pretexto último de uma série de reformas que se anunciaram nos últimos anos. Em última instância, preconiza-se que todos esses direitos seriam alcançáveis pelos estímulos à livre iniciativa. Os direitos seriam, nesse sentido, resultado do mérito dos próprios indivíduos, sendo um desestímulo.

Por sua vez, em 2018, no Brasil, 64,2% da força de trabalho desocupada e 66,1% da subutilizada eram autodeclaradas negras. Mesmo quando considerado o nível de instrução, estas desigualdades ainda se expressaram, embora minimizadas em relação àquelas com menores níveis de instrução (IBGE, 2019b).

De 2012 a 2014, os dados da PNAD Contínua apontavam uma tendência para o incremento do emprego formal, acumulado com redução da desocupação e aumento dos rendimentos médios do trabalho. A partir de 2015, os indicadores de desocupação e subutilização da força de trabalho passam a se deteriorar de forma significativa. A taxa de desocupação chegou, em 2017, a 12,5%, quase o dobro da observada em 2014 (IBGE, 2019a). Também houve aumento significativo da informalidade e queda da ocupação formal, tendência que vem se confirmando mesmo com alguma melhora dos indicadores econômicos em período recente, ou seja, entre 2014 e 2019 (período de significativas alterações políticas devido às mudanças presidenciais do país). A taxa de informalidade⁴ passou de 39,1% em 2014 para 41,5% em 2018 (IBGE, 2019a). Desde 2015, o país vem passando por uma crise econômica e política que impactou os pilares da intervenção estatal sobre as condições gerais de produção e reprodução da vida social construída com base na CF/1988. Esta crise vem afetando de forma heterogênea, em qualidade e intensidade, setores sociais diversos. O acúmulo de crises vem alterando estruturas e redesenhando os horizontes da ação pública, suas entregas e o repertório de instrumentos disponíveis para reivindicar direitos. Alteram-se também os horizontes da promessa ascensional que a integração plena no mundo do trabalho regulado, em tese, trazia.

As condições de inserção no mundo do trabalho se deterioraram também quanto aos rendimentos. De acordo com os dados do IBGE, mulheres negras recebiam, em 2018, 79,1% dos rendimentos médios do trabalho dos homens negros ocupados, menor desigualdade verificada entre os grupos divididos por cor/raça e sexo; a maior desigualdade verificada ocorreu entre mulheres negras e homens brancos, que recebiam apenas 44,4% do rendimento médio do trabalho recebido por estes últimos (IBGE, 2019a).

2.1 A mulher negra no trabalho doméstico

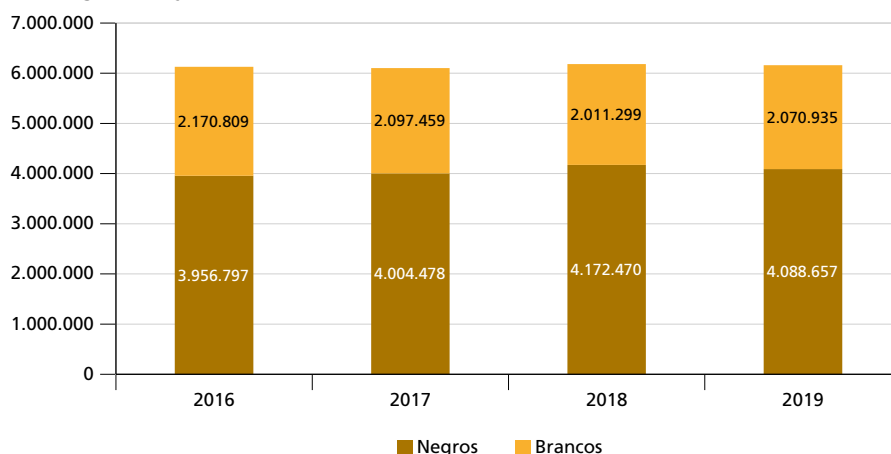
As desigualdades sociais são o desaguadouro da complexa combinação de desvantagens materiais, como evidenciado nas variações do rendimento médio do trabalho, e de uma supremacia estrutural branca que afeta as capacidades pessoais e a autoconfiança de grupos raciais mais discriminados. Para elucidar essas desigualdades, lançaremos o olhar àquela categoria cuja estrutura se dá pelo entrelaçamento de classe, raça e gênero, na qual campeiam elementos de ordem moral e discriminação, a saber, o trabalho doméstico

4. Neste estudo, considera-se como informal a agregação de empregados do setor privado e trabalhadores domésticos sem carteira assinada, conta-própria, empregadores que não contribuem para a Previdência e trabalhadores familiares auxiliares.

remunerado. Tendo em vista que esse setor emprega 6,2 milhões de pessoas, entre homens e mulheres, sendo 3,8 milhões mulheres negras (61% do total de trabalhadoras domésticas), analisaremos, neste momento, o trabalho doméstico remunerado como adequação de desejos e projetos pessoais das mulheres negras às condições objetivas que lhes são dadas: amálgama necessária para a consolidação de uma ideologia racial harmoniosa, capaz de disfarçar as práticas discriminatórias e fazer da aceitação pragmática da ordem racial um meio de minimizar os sofrimentos que a cor da pele propicia. Assim, ao destrinchar alguns indicadores, tais práticas se desnudam.

GRÁFICO 1

População de 16 anos ou mais de idade ocupada no trabalho doméstico e remunerada, segundo raça/cor (2016-2019)



Fonte: IBGE (2019a).

Elaboração: Núcleo de Informações Sociais (Ninsoc)/Disoc.

Obs.: A população negra é composta por pretos e pardos.

A sua estrutura heterogênea é latente quando analisado o total de ocupadas no mercado de trabalho. Cerca de 18% das mulheres negras exerciam trabalho doméstico remunerado, proporção que decai para 10%, quando se trata de mulheres brancas, conforme tabela a seguir.

TABELA 2

Proporção de trabalhadoras domésticas remuneradas de 16 anos ou mais de idade no total de ocupados no mercado de trabalho, por sexo, segundo raça/cor (2016-2019) (Em %)

	2016	2017	2018	2019
Homens negros	1,1	1,1	1,1	1,1
Mulheres negras	19,0	18,8	18,6	17,9
Homens brancos	0,7	0,7	0,8	0,7

(Continua)

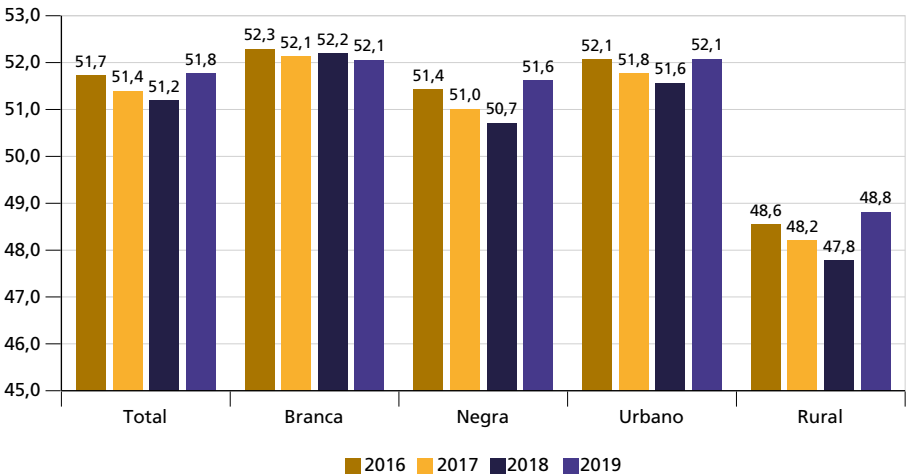
(Continuação)

	2016	2017	2018	2019
Mulheres brancas	10,7	10,3	10,0	10,1
Total mulheres	14,9	14,7	14,6	14,2
Total homens	0,9	0,9	0,9	0,9

Fonte: IBGE (2019a).
Elaboração: Ninsoc/Disoc.
Obs.: A população negra é composta por pretos e pardos.

Não obstante, as mulheres negras ainda exercem jornada dupla de trabalho. Além de promoverem o sustento (econômico) da família com o trabalho doméstico remunerado, também o realizam em suas casas, ou seja, há uma dupla jornada de trabalho doméstico e de cuidado (do outro). Sendo, portanto, ausente o tempo para o seu autocuidado, seu lazer, sua promoção de bem-estar e descanso. Esta dedicação da mulher negra praticamente exclusiva ao cuidado do outro e displicente ao seu próprio cuidado quase anula o seu ser, conforme ressaltado pela poetisa Noémia Sousa, em *Negra* (Sousa, 1949): “foste tudo, negra,(...) menos tu”. A dupla jornada de trabalho doméstico é evidente pela análise dos dados a seguir.

GRÁFICO 2
Média de horas semanais totais de trabalho remunerado, trabalho doméstico e de cuidados não remunerado dedicadas pelas trabalhadoras domésticas de 16 anos ou mais de idade, por sexo, segundo raça/cor e localização do domicílio – Brasil e regiões (2016-2019)



Fonte: IBGE (2019a).
Elaboração: Ninsoc/Disoc.
Obs.: A população negra é composta por pretos e pardos.

Ressalta-se, ainda, que aproximadamente 40% das horas despendidas pelas trabalhadoras domésticas é composta pelo trabalho doméstico não remunerado. A medida de horas semanais não considera o tempo de deslocamento casa-trabalho, o que, provavelmente, aumentaria de forma significativa o tempo total disponibilizado pelas trabalhadoras à execução de seu trabalho remunerado. Trabalho este marcado por sua precariedade, baixos rendimentos, diminuída proteção social e sujeição a violências, como discriminação e assédio.

Outro ponto importante de destaque refere-se à discriminação salarial. A diferença entre o rendimento real habitual da população branca em relação à população negra exemplifica a discrepância dos valores monetários percebidos por esses dois estratos sociais, no exercício da mesma atividade econômica. Quando se considera o rendimento médio mensal do trabalho principal de todas as trabalhadoras domésticas, em 2019, a média nacional foi de R\$ 921. Para as trabalhadoras brancas, o valor médio percebido foi de R\$ 1.022, enquanto para as negras foi de R\$ 869 (Ipea, 2019). Tal diferença de rendimento marca toda uma trajetória de vida de um grupo mais suscetível a ser impactado por mudanças institucionais, políticas e econômicas.

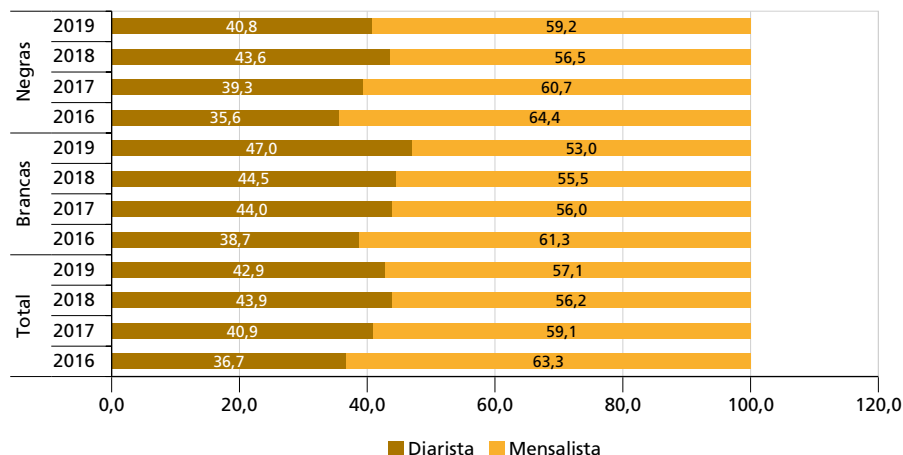
Outro relevante elemento a merecer destaque é a flutuação do trabalho doméstico nos tempos atuais. A ocupação no labor doméstico remunerado vinha caindo de forma consistente no período de economia aquecida, mas crescendo 4% entre 2014 e 2018 (IBGE, 2019a). O trabalho doméstico remunerado pode ser considerado um espaço racializado cujas permanências da informalidade são, se não admitidas, mais toleradas e alargadas.

A informalidade no trabalho doméstico é perceptível no crescimento, por exemplo, das trabalhadoras diaristas.⁵ Os indicadores mostram que, em 2019, as diaristas correspondiam a quase 2,5 milhões de mulheres. Os indicadores da PNAD Contínua evidenciam que cerca de 40% das trabalhadoras domésticas negras, em 2019, prestavam serviços em distintos domicílios. O trabalho alternado em diversos lares apresenta-se como saída para a prestação do trabalho sem a exigência legal de formalização de vínculos empregatícios, conforme exposto no capítulo três desta edição.

5. As diaristas são aquelas mulheres que trabalham em mais de um domicílio ou as que trabalham em apenas um domicílio, mas com jornadas semanais de até 16 horas. Na categoria de mensalistas, entram todas as demais trabalhadoras.

GRÁFICO 3

Distribuição das trabalhadoras domésticas remuneradas de 16 anos ou mais de idade, segundo raça/cor e vínculo como diarista ou mensalista¹ – Brasil e regiões (2016-2019)
(Em %)



Fonte: IBGE (2019a).

Elaboração: Ninsoc/Disoc.

Nota: ¹ Diarista: trabalha em mais de um domicílio ou em apenas um, mas com jornada de 16 horas semanais ou menos; e mensalista: restante.

Obs.: A população negra é composta por pretos e pardos.

Uma das maiores marcas do trabalho doméstico está na persistência desta informalidade. Em 2019, apenas 27,3% das trabalhadoras possuíam carteira assinada (Ipea, 2019). Essa proporção vem caindo desde 2016, depois de anos de lenta melhora, tornando-se latente quando percebido o deslocamento da responsabilidade pela promoção de direitos sociais. A inserção na Previdência como contribuinte individual ou a adesão ao microempreendedor individual (MEI) mostra o nível de desproteção social ao qual essas trabalhadoras estão submetidas: o ato individualizado de autoinserção no sistema de seguridade social. O trabalho doméstico ainda é gravado à fogo como espaço laboral desprotegido, por meio do qual as mulheres ali ocupantes são despersonalizadas de sua característica de trabalhadoras detentoras de direitos e “acarinhadas” como “membros da família”, cujo custo de ali estar é a impossibilidade de cuidado e permanência com os seus.

Importante, ainda, destacar que temos, em relação às empregadas domésticas, um hiato de 25 anos na aplicação dos direitos constitucionais relacionados ao trabalho. Somente com a Emenda Constitucional (EC) nº 72 de 2013 houve a equiparação e o reconhecimento de sua relação de emprego. Em outras palavras, o trabalho doméstico remunerado somente se igualou em termos de direitos trabalhistas às demais categorias profissionais com a publicação da supracitada emenda.

A EC nº 72/2013 pôs fim, portanto, à discriminação legalizada das trabalhadoras domésticas no Brasil. Até 2013, estas trabalhadoras, majoritariamente negras, possuíam regime jurídico protetivo restrito em relação às demais categorias de trabalhadores. Com a aprovação da emenda, direitos mínimos como controle de jornada de oito horas diárias e 44 horas semanais, remuneração pelo serviço extraordinário, compensação de horas extras, proibição de trabalho noturno, perigoso e insalubre a menores de 18 anos, entre outros direitos, foram estendidos às trabalhadoras. No entanto, com as inúmeras alterações na legislação trabalhista, a garantia de direitos mínimos àquela ocupação marcada por uma herança escravocrata, divisão sexual do trabalho e desigualdade de renda é ainda desafiante.

Nesse sentido, uma lacuna histórica ainda permanece. A população negra ocupante de vínculos empregatícios informais e com menor remuneração ocupa posição de desvantagem em um mundo do trabalho heterogêneo e racialmente desigual. Sendo assim, ela é atingida de forma mais incisiva pelas respostas do Estado que esmorece a força protetiva da legislação trabalhista ao criar um novo limiar de direitos sociais – ainda mais distante à população negra.

3 AS VULNERABILIDADES DO TRABALHO DOMÉSTICO E SEU IMPACTO INTERGERACIONAL

O trabalho doméstico e sua sujeição servil potencializados pelo desamparo social e pela vulnerabilidade econômica em um país com desigual distribuição de renda expõem a vida de mulheres trabalhadoras domésticas a grande precariedade.

A produção deste texto deu-se durante o período de pandemia causada pelo vírus da covid-19 no segundo semestre de 2020. A primeira morte pela doença no Brasil foi de uma empregada doméstica. Uma mulher de 63 anos, moradora do interior do estado do Rio de Janeiro (Miguel Pereira), a 120 km da casa de sua patroa no alto Leblon. A patroa a contaminou após o retorno de uma viagem à Itália. A empregada dormia no seu local de trabalho metade da semana. Ao adoecer, foi “enviada” de volta para casa. Faleceu em um hospital público, apesar de ter adoecido no metro quadrado mais caro da cidade do Rio de Janeiro. “Empregada idosa vítima da covid-19, contaminada pela patroa” sem qualquer amparo jurídico e/ou de seguridade social que a protegesse para essa trágica morte. As marcas também timbram as vidas dos filhos.

Mirtes,⁶ também empregada doméstica, mesmo em um contexto pandêmico e com todos os riscos inerentes a ele, sai de sua casa acompanhada por seu filho Miguel, de 5 anos, como forma de prover o sustento de sua família. No seu trabalho, enquanto Mirtes desce para passear com os cachorros da patroa, Miguel fica aos

6. Disponível em: <<https://bityli.com/8mLWw>>. Acesso em: 8 jun. 2020.

cuidados desta. Ao se ver longe da mãe, pede à patroa para ir encontrá-la, sendo colocado sozinho no elevador em direção ao nono andar. Logo após, o menino sofre uma queda e sua mãe o encontra já sem vida no térreo.

Os trágicos relatos antes citados denunciam a precariedade, exposição, vulnerabilidade e desassistência desta profissão (doméstica). Esta que é tão nobre e de fundamental função social na organização da sociedade. O descaso com o trabalho doméstico remonta a um dado importante, este é resquício do regime escravocrata. Segundo Kofes (2001), o emprego doméstico no Brasil fora associado à tradição escravocrata, devido à prática corriqueira de venda e aluguel de escravos para trabalhos domésticos. Mesmo após a Abolição, os trabalhadores domésticos eram comparados a escravos. Daí nasce a discriminação relativa a esta categoria. Pela representação, no imaginário social, de uma atividade laboral interligada à escravidão, reverberando em sua desvalorização social e, por conseguinte, a interligação do trabalho doméstico à população negra.

Após a morte de Miguel, alguns filhos(as) de empregadas domésticas relataram em sítio eletrônico⁷ suas experiências e memórias de dor e sofrimento vivenciados nos “lares das patroas”. Dois pontos em comum são identificados nas narrativas: o cuidado dos outros a custas da negativa do cuidado de si e de seus filhos e o trabalho servil elevado a última potência, a ponto de violar a integridade humana.

Não podia usar os mesmos copos ou talheres, não podia acessar áreas nobres da casa, só podia comer depois que a família comesse. Era como se fôssemos menores. (...) O cachorro ficava no sofá, e eu só podia ficar no chão (...). Toda a situação que vivemos criou traumas profundos na minha família (Jéssica Cabral, 2020).

No relato anterior, evidencia-se a humilhação a que se submetem as empregadas domésticas e, por extensão, seus filhos. Há uma discriminação social entrelaçada a essa categoria profissional corolário do preconceito excludente de determinado grupo. Os profissionais desta categoria de trabalho são tratados como uma minoria ocupante de uma posição social com estigma depreciador pelos estratos sociais dominantes (Tajfel, 1982; Borges e Peixoto, 2011). Devido ao espaço social desqualificado o qual esta categoria laboral ocupa, há uma invisibilidade social e jurídica dessas mulheres, acarretando ressentimento e humilhação por estarem na condição de empregadas domésticas (Le Guillant, 2006).

Outro relato é de Cleccio Tavares. A partir de sua experiência, ele retrata o desamparo dessas mulheres empregadas domésticas:

Quando surgiu a notícia desse caso no Recife, impossível não me colocar no lugar. E se fosse minha mãe, no final dos anos 1980, que retorno ia dar? Uma mulher pobre, mãe de 5 filhos, alguém ia notá-la? É revoltante (...). Aqui no meu prédio, todo

7. Disponível em: <<https://bityli.com/84R9T>>. Acesso em: 12 jun. 2020.

mundo continuou também com suas diaristas, só eu que dispensei a minha ajudante, mantendo pagamento. As pessoas não ligam (Cleccio Tavares, 2020).

Os filhos das empregadas domésticas carregam na descendência a característica de extensão e continuidade da desvalorização e rebaixamento da dignidade humana. As marcas na subjetividade destas mulheres e de seus filhos são latentes. O peso do preconceito, do desprezo e da ausência de reconhecimento reverbera nas histórias individuais e coletivas de uma categoria permeada por discriminação e humilhação (Le Guillant, 2006):

Mata um pouquinho cada um de nós, filhos e filhas dessas mulheres que carregam esse país nas costas há séculos. Estamos cansadas (...). Se consegue ter humanidade, trata o filho bem, como foi meu caso. Se enxerga uma pessoa menor, a criança também vai sofrer (Beatriz Mascarenhas, 2020).

O estigma de humilhação também se apresenta neste outro depoimento:

Sou filha de empregada doméstica. Cresci entre dois mundos muito distintos. Às vezes, para fugir da realidade, me dizia pertencente ao outro mundo. No que a minha mãe era a empregada e eu, sua filha. Fui diversas vezes trabalhar com ela. Eu gostava, porque assim não ficava sozinha em casa. Minha mãe é o cuidado personificado, sempre trouxe a doçura na voz, o antídoto de tanta dureza. E sempre disse que aquele não seria o futuro das suas filhas: isso aqui é muita humilhação, ela dizia (Beatriz, 2020).

As empregadas domésticas estão em uma dualidade de sentimentos, há uma difícil separação entre o campo afetivo e profissional. Diante da inércia do Estado, o empregador promove certas assistências, presentes e empréstimos. A expressão “como se fosse da família” traduz este cenário cuja relação trabalhista transmuta-se em uma troca afetiva. A confiança torna-se, portanto, justificativa para este título: “membro da família”. O emprego doméstico é, portanto, um lugar de ambivalências afetivas cuja separação entre cuidado/afeto e trabalho/profissão se atenua. As empregadas domésticas por vezes ocupam o *status* de “membro da família”. Termo camuflador de uma relação precária, com baixa remuneração, violação de direitos trabalhistas e maior sujeição à exploração. De acordo com Kofes (2001), o termo “membro da família” trata-se de um mecanismo ideológico fundante desta relação. Pela perspectiva da empregadora, é a via de aceitação de uma pessoa estranha no cotidiano e na casa desta família; para as empregadas, este termo é a forma de acesso àquele ambiente que lhes é estranho. Ao mesmo tempo, devido às horas despendidas, à natureza do trabalho (cuidado) e à “troca” de seus lares pelos dos empregadores, esse termo acaba por dotar uma conotação negativa, como se as retirasse ou as impedisse de construir suas próprias famílias. Há uma despersonalização da relação trabalhista (Gusmão, 2007). No entanto, nos depoimentos, evidencia-se a ausência de pertencimento real à família empregadora e o sentimento de rebaixamento desta empregada doméstica diante de seu empregador:

Mas eu a via no trabalho acuada, submissa, calada, retraída, tímida. Não se via igual aos patrões. Eles eram gente de lá. A gente era gente de cá. Ela culpava a pouca oportunidade de estudo o seu destino. Falava firme, nestas horas: estude para não precisar limpar privada dos outros. Minha mãe via no ser empregada doméstica um infortúnio do destino. Nunca romantizou este trabalho (Beatriz, 2020).

Outras filhas⁸ dessas mulheres que “carregam este país nas costas”, como definiu Beatriz, também resolveram resgatar o tempo vivo da memória e verbalizar as situações sentidas na pele pelo rótulo de “filhos da empregada”.

A gente gostava das coisas que eram trazidas das casas das madames: roupas usadas, sapatos, livros velhos. Eu queria morar numa casa parecida com as casas onde minha mãe trabalhou, porque eram casas que tinham tudo (Erli, 2020).

A situação de vulnerabilidade econômica é desenhada pelo relato anterior. E Erli continua, ao externar os desafios de se criar sozinha e com a responsabilidade dos trabalhos domésticos em casa, além da sujeição à violência do irmão:

Eu me lembro que eu ficava desgastada de ter que cuidar da minha casa, e sentia falta da minha mãe também. Tinha um irmão que era violento comigo, até me batia, quando eu fazia algo que ele não gostava e eu fazia muito. Era muito difícil a minha relação com ele. Até hoje tenho várias cicatrizes. Ainda tinha o fato de meu pai não poder chegar primeiro que ela, porque dava briga, aí eu ficava apreensiva. Quando minha mãe não trabalhava na casa dos outros, ela fazia os serviços de casa e tomava cerveja. Eu fazia os serviços de casa e estudava todos os dias. Durante muito tempo, fui responsável pela casa (Erli, 2020).

A invisibilidade social a qual as empregadas domésticas são submetidas nas casas de seus empregadores e a discriminação de ordem moral respingam em seus filhos, cujo maior medo parece ser o percurso pelos mesmos caminhos:

Acho que a sequela foi gerada desde cedo, eu tinha pavor da ideia de ser empregada doméstica. Quando eu terminei o primeiro grau (na época era esse o nome), eu queria continuar estudando, mas meu pai tinha arranjado um trabalho de empregada para mim na casa de uma madame em Copacabana. Aí eu ia ter de dormir no trabalho. Ele disse que eu ia parar de estudar para trabalhar, que mulher não precisava estudar muito não e que eu tinha a mesma quantidade de estudo que ele, já estava bom. Eu chorei muito. Aí minha mãe arrumou um jeito de eu continuar estudando. Deu uma confusão danada, mas eu continuei estudando e cuidando da nossa casa. Até hoje eu tenho uma relação confusa com serviço doméstico, faço, mas não gosto muito, sinto raiva. Até faço muito bem, fica tudo limpinho, bem cuidado. A comida fica gostosa, mas se eu pudesse, não faria. Não me importo de cuidar do quintal, mas serviço de casa eu tenho problema de fazer, acho que é trauma (Erli, 2020).

8. Os depoimentos a seguir são de mulheres negras pertencentes a um grupo de pesquisa de pós-graduandas. Ao saberem desta pesquisa, generosamente, deram seus depoimentos sobre as marcas do trabalho doméstico. Deixamos registrado nosso muito obrigada.

O impacto do trabalho doméstico remunerado não é sofrido apenas pelas mulheres ali empregadas. Seus filhos também pagam o custo do desamparo social desta ocupação. Ao perceberem desde cedo o desgaste do trabalho de suas mães expostas a práticas degradantes, carregam o pavor de repetirem a mesma história, conforme narrou Erli.

Por fim, percebemos confluências nas narrativas. Ora, filhos como ajudantes das mães empregadas domésticas. Ora, filhos solitários, que sofrem a ausência dos cuidados da mãe enquanto esta trabalha.

Comuns também são os sentimentos dessas mulheres de humilhação, de falta de autoestima, ao se verem e sentirem inferiorizadas em relação aos empregadores, além da dureza em um trabalho com tamanha desvalorização.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A forma como se dá sua inserção no mercado de trabalho e a forma como alguns espaços são vistos como próprios para os negros e outros como próprios para os brancos normaliza uma predestinação do lugar da mulher negra no trabalho remunerado: empregada doméstica. Para ilustrar isso, nos serviremos da poderosa capacidade da poesia e da música de revelar, pela sensibilidade do artista em captar as minúcias dos gestos e representações, as relações humanas e sociais. Milton Nascimento, cantor e compositor negro, na música *Morro Velho* (1967) traduz com sensibilidade poética as desigualdades raciais que marcam as relações afetivas, laborais e educacionais:

No sertão da minha terra, fazenda é o camarada que ao chão se deu Fez a obrigação com força, parece até que tudo aquilo ali é seu Só poder sentar no morro e ver tudo verdinho, lindo a crescer.

Filho do branco e do preto, correndo pela estrada atrás de passarinho Pela plantação adentro, crescendo os dois meninos, sempre pequeninos. Peixe bom dá no riacho de água tão limpinha, dá pro fundo ver Orgulhoso camarada, conta histórias prá moçada.

Filho do senhor vai embora, tempo de estudos na cidade grande Parte, tem os olhos tristes, deixando o companheiro na estação distante. Não esqueça, amigo, eu vou voltar, some longe o trenzinho ao deus-dará.

Quando volta já é outro, trouxe até sinhá mocinha prá apresentar Linda como a luz da lua que em lugar nenhum rebrilha como lá Já tem nome de doutor, e agora na fazenda é quem vai mandar E seu velho camarada, já não brinca, mas trabalha (Nascimento, 1967).

A história de velhos e velhas camaradas cuja infância é ceifada pelo trabalho alerta o Estado e a sociedade quanto à segregação racial que marca vidas impondo o ingresso de forma precoce e precarizada. O trabalho doméstico remunerado

pode ser considerado uma ocupação precária, pois carteira assinada e cobertura previdenciária são exceção em que campeiam informalidade e requisitos de ordem moral às trabalhadoras. Esta elevada precariedade transformou o trabalho em região de fronteira entre a ocupação e a desocupação, servindo como amortecedor em períodos de crise, diminuindo o número de trabalhadoras quando a economia vai bem e aumentando quando a economia vai mal. Para elucidar tal cenário, trouxemos em um primeiro momento os indicadores da PNAD Contínua que desnudam as assimetrias marcantes desse espaço de trabalho.

Os marcadores dessa desigualdade são permeados pelo tripé classe, raça e gênero. A interseccionalidade desses marcadores faz do espaço doméstico um ambiente predominante de mulheres e negras. A submissão feminina ao espaço privado/doméstico marca a trajetória laboral de 3,8 milhões de mulheres negras (61% do total das pessoas ali empregadas, entre homens e mulheres). Trabalho que durante a escravidão possuía relevante importância para a vida social das escravas e escravos. Era o único trabalho significativo para esta comunidade. Por meio desse labor, essas mulheres negras alcançavam certa autonomia, pois a vida doméstica era o único espaço no qual era possível vivenciar experiências enquanto seres humanos (Davis, 2016).

No transcorrer da história, o trabalho doméstico remunerado ainda mantém a característica de conceder às mulheres negras autonomia, pois ao expor prementes desvantagens históricas e socioeconômicas, faz desse setor o limiar entre o emprego e o desemprego, além de dar tom ao espaço social que essas mulheres ocuparão. Formas sociais de opressão como sexismo e racismo criaram um modelo histórico-estrutural de marginalidade à população negra. O trabalho doméstico é a última porta de entrada ao mercado de trabalho. Um espaço no qual campeia resquícios da escravidão, informalidade, desassistência e discriminações de ordem moral. Assim, com o intuito de trazer vida a essa precária forma de trabalho, optamos por apresentar, à primeira vista não tão intuitiva, as memórias dos filhos(as) dessas trabalhadoras cujo cuidado com os seus é dificultado diante da urgência do cuidado com os “outros”. O objetivo de expor tais relatos fora dimensionar o impacto das discriminações sofridas por essas mulheres em seus trabalhos. Tanto a ponto de ser intergeracional.

Desse modo, a partir de tais relatos, demos voz às dores não alcançadas pelos indicadores. Tentamos mostrar que, sendo a população negra a maioria da força de trabalho desocupada e subutilizada no Brasil (em 2018, 64,2% e 66,1%, respectivamente), o trabalho doméstico remunerado apresenta-se como a única oportunidade de ingresso laboral de mulheres negras. Mesmo sendo uma oportunidade de trabalho, esta faz surgir desigualdades e discriminações que as colocam em uma relação trabalhista desprotegida, cuja vulnerabilidade socioeconômica é

sentida até por seus filhos. O reflexo dessa vulnerabilidade deságua em desvantagens materiais, como as verificadas no menor rendimento médio percebido pelas mulheres negras em relação aos demais estratos.

A catarse de um trabalho permeado por elementos de ordem moral discrepantes, diferenças remuneratórias e discriminações é sentida para além da vida dessas trabalhadoras. Humilhações, ausências, violência, pobreza e discriminação foram as principais lembranças dos filhos(as) dessas empregadas domésticas, descritas na segunda parte do texto. A exclusividade do cuidado do outro cria ausências e sofrimentos que impactam a prole dessas mulheres.

O objetivo desta pesquisa não é apresentar respostas herméticas a esses arranjos complexos, mas sim evidenciar as dores da precariedade e da desassistência do trabalho doméstico remunerado na vida de negros e negras, mães e filhos nele inseridos e assim subsidiar futuras políticas públicas de proteção trabalhista e assistência social para essa categoria.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, S. L. de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- BORGES, L. de O.; PEIXOTO, T. P. Ser operário da construção civil é viver a discriminação social. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, v. 11, n. 1, 2011. Disponível em: <<https://bityli.com/PGjo0>>.
- BOSI, E. **O tempo vivo da memória**: ensaios da psicologia social. São Paulo: Ateliê Editorial, 2004.
- CARVALHO, J. M. de. **Cidadania no Brasil**: um longo caminho. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006. CERQUEIRA, D.; BUENO, S. (Coord.). **Atlas da violência 2020**. Brasília: Ipea; FBSP, 2020.
- CHAGAS, A. M. **Comunidade popular, população negra, clínica e política**: um outro olhar. 2010. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2010.
- CRENSHAW, K. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero**. Los Angeles: Universidade da Califórnia, 2002. p. 171-188.
- CUNHA, E. M. P. Mortalidade infantil e raça: as diferenças da desigualdade. **Jornal da Rede Saúde**, São Paulo, n. 23, p. 48-50, 2001.
- DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**. 1. ed. Tradução: Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro (DPERJ). **Perfil dos entrevistados pela Defensoria Pública do Rio de Janeiro nas audiências de custódia entre setembro de 2017 e setembro de 2019**. Rio de Janeiro, [s.d.]. Disponível em: <<https://bityli.com/6WwSa>>.

GONZALES, L. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (Anpocs), 1984, p. 223-244.

GUSMÃO, X. Novos direitos do doméstico. **Âmbito Jurídico**, v. 10, n. 40, 2007. Disponível em: <<https://bityli.com/9Udcp>>.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. **Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e socioeconômica**, Rio de Janeiro, IBGE, n. 40, 2019a. Disponível em: <<https://bityli.com/rL7ni>>. Acesso em: 8 fev. 2020.

_____. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e socioeconômica**, Rio de Janeiro, n. 41, 2019b.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Desigualdades raciais, racismo e políticas públicas: 120 anos após a abolição**. Brasília, 2008.

_____. **A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos 20 anos**. Brasília, 2009.

_____. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua**. Brasília: Ipea, 2019.

KOFES, S. **Mulheres, mulheres-identidade, diferença e desigualdades na relação entre patroas e empregadas domésticas**. Campinas, SP: Unicamp, 2001.

LAVINAS, L. As mulheres no universo da pobreza: o caso brasileiro. **Revista Estudos Feministas**, v. 4, n. 2, p. 464-479, 1996.

LE GUILLANT, L. Incidências psicopatológicas da condição de empregada doméstica. In: LIMA, M. E. A. (Org.). **Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes, 2006. p. 242-286.

LIMA JÚNIOR, A. T.; ABREU, A. K. de. Igualdade racial. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, Ipea, n. 27, 2020.

LIMA JÚNIOR, A. T. *et al.* Igualdade racial. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, Ipea, n. 1, 2000.

LIMA, M.; RIOS, F.; FRANÇA, D. Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: MARCONDES, M. M. *et al.* (Org.). **Dossiê mulheres negras**: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013.

MARCONDES, M. M. *et al.* (Org.). **Dossiê mulheres negras**: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013.

NASCIMENTO, M. **Morro velho**. São Paulo: Som Live, 1967.

OSÓRIO, R. **A mobilidade social dos negros brasileiros**. Brasília: Ipea, ago. 2004. (Texto para Discussão, n. 1033).

PAIXÃO, M. Desigualdades de cor ou raça no acesso ao mercado de trabalho brasileiro: evidências empíricas recentes. In: CONGRESSO LATINOAMERICANO DE POBLACIÓN, 3., 2008, Córdoba/Argentina, 2008.

PAIXÃO, M.; GOMES, F. Histórias das diferenças e das desigualdades revisitadas: notas sobre gênero, escravidão, raça e pós-emancipação. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 949-964, set.-dez. 2008.

PAIXÃO, M. *et al.* (Org.). Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil: 2009-2010. Rio de Janeiro: Garamond, 2010.

RIBEIRO, C. A. **Desigualdade de oportunidades no Brasil**. 1. ed. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009.

ROMIO, J. A. A vitimização de mulheres por agressão física segundo raça/cor no Brasil. In: MARCONDES, M. M. *et al.* (Org.). **Dossiê mulheres negras**: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013.

SINHORETTO, J.; SILVESTRE, G.; SCHLITTER, M. C. **Desigualdade racial e segurança pública em São Paulo**: letalidade policial e prisões em flagrante. São Paulo, 2014. (Relatório de Pesquisa).

SKIDMORE, T. E. **Preto no branco**: raça e nacionalidade no pensamento brasileiro. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

SOUSA, N. **Negra**. Moçambique, 1949. Disponível em: <<https://bityli.com/5rmAY>>. Acesso em: 1ª jun. 2020.

TAJFEL, H. **Grupos humanos e categorias sociais**. Lisboa, Portugal: Livros Horizontes, 1982. v. 2.

OS DESAFIOS DO PASSADO NO TRABALHO DOMÉSTICO DO SÉCULO XXI: REFLEXÕES PARA O CASO BRASILEIRO A PARTIR DOS DADOS DA PNAD CONTÍNUA¹

Luana Pinheiro²
Fernanda Goes³
Marcela Rezende⁴
Natália Fontoura⁵

1 INTRODUÇÃO

Falar sobre trabalho doméstico e de cuidados é falar sobre a vida das mulheres. Quase como em um passe de mágica, são as mulheres aquelas que, sem qualquer tipo de preparação formal, são responsabilizadas – e se responsabilizam – pela execução cotidiana e permanente de atividades como cozinhar, lavar e passar roupas, limpar a casa e cuidar de crianças, idosos e doentes. Mas não há nada de mágico neste fenômeno, ao contrário, há muito de exploração e sobrecarga de trabalho. E não há nada de natural, no sentido de um *dom* ou de uma capacidade que nasce com as mulheres. Há, sim, uma construção social que produz e reproduz, a partir de valores e convenções tradicionais de gênero, a associação entre mulheres e cuidado, ao mesmo tempo que desassocia dos homens estas mesmas habilidades. Estamos assim, na década de 2020, ainda diante de uma divisão sexual do trabalho que, apesar de abalada pelo comportamento das mulheres ao longo do último século, ainda mantém vivos os princípios da separação das esferas pública (dos homens) e privada (das mulheres) – e da hierarquização entre estas esferas, com o polo de maior poder estando localizado no espaço público e em tudo a ele relacionado.

1. Esta é uma versão atualizada do trabalho originalmente publicado como texto para discussão em Pinheiro, L. *et al.* *Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua*. Brasília: Ipea, 2019. (Texto para Discussão, n. 2528). Disponível em: <<https://bit.ly/3htdXFR>>. (nota do Editorial).

2. Técnica de planejamento e pesquisa na Coordenação de Estudos e Pesquisas de Igualdade de Gênero, Raça e Gerações da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (COGRG/Disoc) do Ipea. E-mail: <luana.pinheiro@ipea.gov.br>.

3. Técnica de planejamento e pesquisa do Ipea, em exercício na Divisão de Compliance, Integridade e Gestão de Riscos (Dicor) no Gabinete da Diretoria de Administração e Planejamento (DAP) do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade). E-mail: <fernanda.goes@ipea.gov.br>.

4. Especialista em políticas públicas e gestão governamental. Pesquisadora na COGRG/Disoc/Ipea. E-mail: <marcela.rezende@ipea.gov.br>.

5. Especialista em políticas públicas e gestão governamental. Doutoranda em política social no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCS-ULisboa). E-mail: <liafontoura@gmail.com>.

Inúmeros estudos já demonstraram que as mulheres vêm questionando esse modelo de divisão sexual do trabalho e que isso se dá não apenas a partir da segunda onda do feminismo nos anos 1970 e do fenômeno conhecido como *feminização do mercado de trabalho*, mas desde o processo de instituição do trabalho mercantil assalariado no final do século XIX – quando muitas mulheres, em especial negras e pobres, já faziam parte do mercado de trabalho, buscando trazer renda para suas famílias e garantir o sustento e as condições de vida minimamente dignas (Ipea, 2014). Às mulheres, portanto, há muito já não cabe *apenas* o papel de responsável pelo cuidado do lar. Alguns autores consideram que esse estremecimento da divisão sexual do trabalho é um resultado da revolução que as mulheres fizeram no espaço público do trabalho pago (Hochschild, 1989; Gershuny, Godwin e Jones, 1994; Esping-Andersen, 2009). Revolução esta, contudo, que não foi acompanhada de movimento semelhante dos homens em direção ao mundo privado, pois seguem responsabilizando-se de forma muito residual pelo trabalho não pago e sem tendências de mudanças significativas ao longo dos anos. A esse respeito, Angela Davis destaca que:

A nova consciência associada ao movimento de mulheres contemporâneo encorajou um número crescente de mulheres a reivindicar que seus companheiros ofereçam algum auxílio nesse trabalho penoso.

Muitos homens já começaram a colaborar com suas parceiras em casa, alguns deles até devotando o mesmo tempo que elas aos afazeres domésticos. Mas quantos desses homens se libertaram da concepção de que as tarefas domésticas são “trabalho de mulher”? Quantos deles não caracterizariam suas atividades de limpeza da casa como uma “ajuda” às suas companheiras? (Davis, 2016, p. 225).

Nesse contexto, o trabalho doméstico e de cuidados segue como uma atribuição eminentemente feminina, impondo às mulheres uma série de desvantagens e custos – a existência da dupla jornada de trabalho, a precária inserção no mercado de trabalho, a menor proteção social (especialmente quando os sistemas de proteção se aproximam da ideia de seguros sociais, disponíveis apenas àqueles que cumprem um conjunto de requisitos no mercado de trabalho) ou as maiores taxas de adoecimento mental.⁶ E é esse trabalho doméstico que, transposto ao espaço do mercado, ocupa um contingente muito expressivo de mulheres, particularmente negras, de baixa escolaridade e oriundas de famílias pobres, constituindo-se no maior grupamento profissional para as mulheres brasileiras em pleno século XXI.

6. Como apontam, por exemplo, Santos e Siqueira (2010), Thomas *et al.* (2018), Des Rivières-Pigeon, Saurel-Cubizolles e Romito (2002) e Golding (1990).

A relevância do trabalho doméstico e de cuidados exercidos de forma remunerada evidencia, no caso brasileiro, a intersecção de três características de nossa sociedade: i) as heranças escravocratas de um passado muito recente, no qual cabia à população negra o lugar da servidão e às mulheres negras também a servidão no espaço da casa, ainda que não somente; ii) a nossa formação enquanto uma sociedade tradicionalmente patriarcal, que delega às mulheres, de forma geral, a responsabilidade pelos cuidados; e iii) a expressiva desigualdade de renda, que permite que trabalhadores assalariados contratem e remunerem com seus salários outros trabalhadores. Como este tripé segue válido e exercendo seus efeitos sobre a sociedade brasileira, o trabalho doméstico remunerado permanece expressivo em termos quantitativos e importante no sentido de contribuir para a solução das difíceis dinâmicas de conciliação entre trabalho no mercado e responsabilidades domésticas das famílias, bem como de ocupar as lacunas deixadas pela ausência do Estado e do mercado no desenvolvimento de ações e de políticas de cuidados. Também segue como uma atividade precária, com baixos rendimentos, baixa proteção social e permanência de práticas violentas de discriminação e assédio.

Os dados mais recentes, disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por meio de sua Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, mostram que, em 2019, ainda havia no Brasil mais de 6 milhões de pessoas ocupadas em trabalho doméstico remunerado, sendo que, destas, 92% eram mulheres. Essa categoria, porém, vem passando por uma série de mudanças importantes, que têm alterado não apenas a composição de sua força de trabalho, mas também as condições nas quais esse trabalho é exercido. Fenômenos como o envelhecimento da categoria e o crescimento das diaristas têm sido noticiados e acompanhados por pesquisadores do tema e pelas próprias trabalhadoras que, organizadas em sindicatos e federações, trazem a público seus desafios nesse novo cenário.

Este capítulo apresenta alguns resultados sobre o perfil sociodemográfico da categoria e de suas condições de trabalho ao longo do período 2016-2019, anos em que a PNAD Contínua passou a substituir integralmente a PNAD Anual até então levada a campo apenas uma vez ao ano pelo IBGE. Importante destacar que o conceito de trabalho doméstico remunerado adotado pelo IBGE refere-se ao trabalho exercido pelas pessoas de forma remunerada, em dinheiro ou benefícios, em uma ou mais unidades domiciliares. Assim, quando se fala dessa categoria ocupacional, faz-se referência não apenas a trabalhadoras domésticas mensalistas, mas também a diaristas, babás, cuidadoras, motoristas, jardineiros ou quaisquer outros profissionais contratados para cuidar continuamente dos domicílios de seus empregadores, bem como de suas famílias.

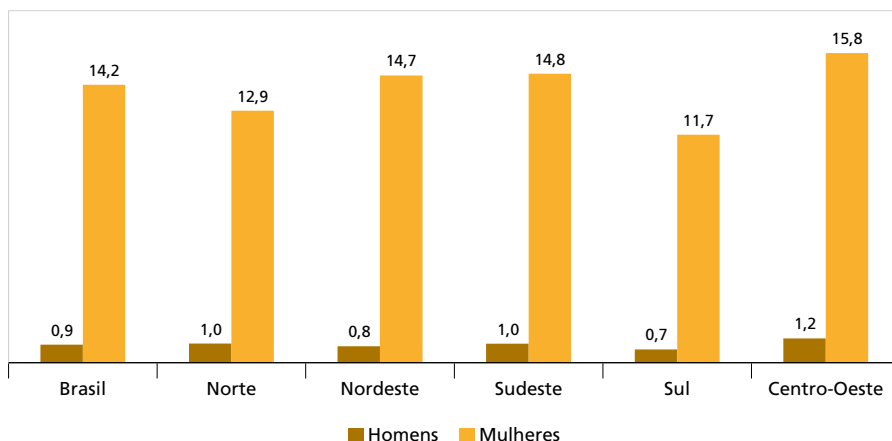
Este texto se organiza em seis seções, além desta introdução. Inicialmente, a seção 2 apresenta um retrato do perfil sociodemográfico das trabalhadoras domésticas brasileiras. Na sequência, a seção 3 retrata os diferentes tipos de trabalho doméstico, com especial atenção aos novos movimentos na categoria, como o comportamento das diaristas e a virtual extinção daquelas trabalhadoras que ainda residem no mesmo domicílio em que trabalham. A seção 4 analisa a informalidade da categoria, sobretudo no contexto de ampliação das diaristas. A seção 5 traz uma discussão a respeito do tempo das trabalhadoras domésticas. A seção 6 expõe dados sobre os rendimentos das trabalhadoras. Finalmente, na seção 7, algumas considerações finais a respeito dos desafios que ainda marcam o cotidiano da categoria servem de encerramento ao texto enquanto proposta de reflexão.

2 QUEM SÃO AS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO BRASIL?

O trabalho doméstico no Brasil é realizado majoritariamente por mulheres negras oriundas de famílias de baixa renda. Essa afirmação soaria coloquial não apenas em função da banalização que se faz da presença das mulheres no serviço doméstico, mas também pelo racismo estrutural que, em alguma medida, aprisiona os corpos de mulheres negras nas mesmas atividades realizadas na cozinha da casa grande durante o período de escravização. Ainda que comecem cada vez mais a ser veiculadas ideias como as de que *o lugar da mulher é onde ela quiser*, o que poderia parecer óbvio em sociedades menos segmentadas e desiguais em relação a gênero, o fato é que persistem barreiras que, por um lado, limitam a participação das mulheres em determinadas esferas e, por outro, limitam sua saída de outros espaços, como é o caso do trabalho doméstico. Assim, em 2019, 14,2% das mulheres brasileiras ocupadas concentravam-se em atividades remuneradas no trabalho doméstico. Estamos falando de um contingente de 5,7 milhões de mulheres que compõem a maior categoria ocupacional ainda aberta para as trabalhadoras. Enquanto as regiões Sul e Norte estão abaixo da média nacional – com 12% e 13%, respectivamente, de mulheres ocupadas no trabalho doméstico –, Nordeste, Sudeste e Centro-Oeste mantêm-se acima da média, chegando a uma proporção de quase 16% das mulheres neste último caso. O trabalho doméstico remunerado para os homens, por sua vez, não responde nem por 1% dos ocupados.

GRÁFICO 1

Proporção de trabalhadoras(es) domésticas(os) remuneradas(os) de 16 anos ou mais de idade no total de ocupadas(os) no mercado de trabalho, por sexo – Brasil e Grandes Regiões (2019)
(Em %)

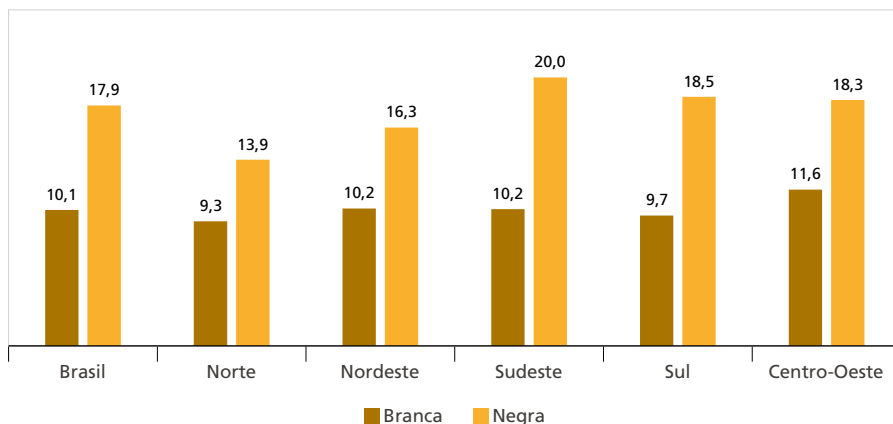


Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração das autoras.

Se quase 6,2 milhões de pessoas, entre homens e mulheres, estavam empregadas no serviço doméstico, mais de 4 milhões eram pessoas negras – destas, 3,8 milhões eram mulheres negras. Estas, portanto, respondem por 61% do total de trabalhadoras(es) domésticas(os). Ou seja, do ponto de vista do discurso, as mulheres negras *podem estar onde quiserem*; na prática, porém, a realidade as direciona, de maneira desproporcional, a trabalhos como o serviço doméstico remunerado, com toda precariedade e exploração que lhe são característicos. Do total de ocupadas no mercado de trabalho, 18% das mulheres negras exerciam trabalho doméstico remunerado, proporção que cai a 10% quando se trata de mulheres brancas (gráfico 2). Como esse é um trabalho que se sustenta no tripé das desigualdades de raça, classe e gênero, ainda que seja mais expressivo para as mulheres negras, o trabalho doméstico também é uma importante alternativa ocupacional para mulheres brancas de mais baixa renda, com menores níveis de escolaridade e que encontram, nesse espaço, a possibilidade de auferir alguma renda.

GRÁFICO 2

Proporção de trabalhadoras domésticas remuneradas de 16 anos ou mais de idade no total de ocupadas no mercado de trabalho, por raça/cor – Brasil e Grandes Regiões (2019)
(Em %)

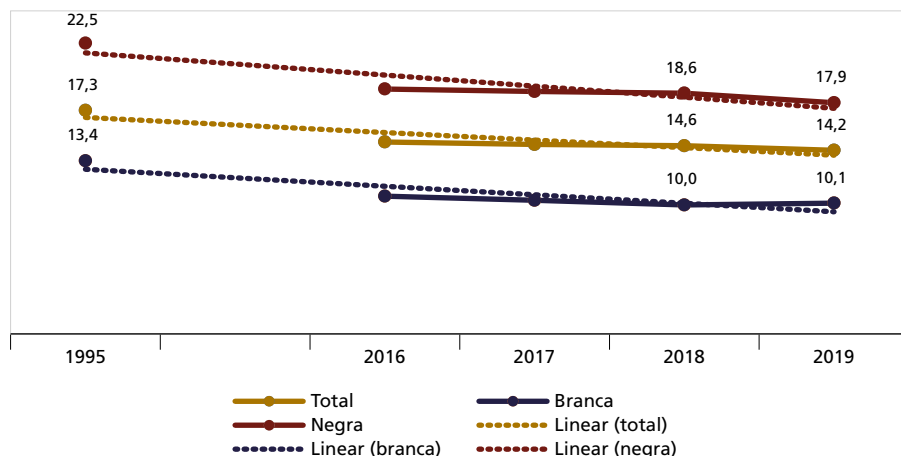


Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração das autoras.

Ainda que os dados de 1995, coletados pela PNAD Anual, e os dados de 2016 a 2019, coletados pela metodologia da PNAD Contínua, não sejam perfeitamente comparáveis, é possível perceber que, entre 1995 e 2019, a proporção de mulheres ocupadas no trabalho doméstico apresentou uma tendência de redução: no início da série, essa proporção estava em torno de 17% (chegando a 22% para as negras), e alcançou os 14,2% em 2019, como mostra o gráfico 3. É importante notar, contudo, que esse movimento de queda parece ter se arrefecido nos últimos anos, especialmente no triênio 2016-2018, que coincide também com o período de intensa crise econômica no Brasil. O trabalho doméstico, em contextos de crise econômica, com elevado desemprego, e de precariedade do mercado de trabalho, sempre (re)aparece como uma alternativa para as mulheres, especialmente para aquelas com níveis mais baixos de escolaridade. Em 2019, entretanto, a queda no peso do trabalho doméstico no conjunto das ocupadas negras foi mais significativa, ainda que permaneça estável a proporção de mulheres brancas trabalhadoras domésticas. É importante observar, nos próximos anos, se há um retorno ao movimento de redução do trabalho doméstico ou se esse é um comportamento que marca apenas um ano específico, especialmente ao considerarmos que 2020 foi um ano marcado pela pandemia do coronavírus, na qual muitas trabalhadoras domésticas e de cuidados perderam suas ocupações e a partir da qual se projeta um horizonte de intensa crise econômica para os anos vindouros.

GRÁFICO 3

Proporção de mulheres de 16 anos ou mais de idade ocupadas no trabalho doméstico, segundo raça/cor – Brasil
(Em %)



Fontes: PNAD Anual e PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração das autoras.

Apesar de ainda haver uma expressiva concentração de trabalhadoras na atividade doméstica e de cuidados remunerada, alguns grupos específicos de mulheres estão afastando-se dessa ocupação, o que tem levado, entre outras questões, a um envelhecimento importante da categoria (Ipea, 2012). O envelhecimento das domésticas responde, por seu turno, ao processo de envelhecimento da força de trabalho de forma geral. Ao longo dos últimos anos, o peso das mulheres adultas na força de trabalho (com idade entre 30 e 59 anos) ampliou-se de forma expressiva, enquanto a proporção de mulheres jovens (de até 29 anos) reduziu-se em magnitude similar. No entanto, no caso das trabalhadoras domésticas, o processo de envelhecimento é marcado por algumas particularidades. A primeira delas refere-se ao fato de que a proporção de mulheres idosas (com mais de 60 anos) cresceu de forma muito mais intensa para as trabalhadoras domésticas do que para as mulheres ocupadas de forma geral. Enquanto para estas últimas, entre 1995 e 2019, a variação foi positiva, porém muito leve, para as domésticas, o peso das mais velhas mais que dobrou, indo de 3,0% para 9,5% em 2019.

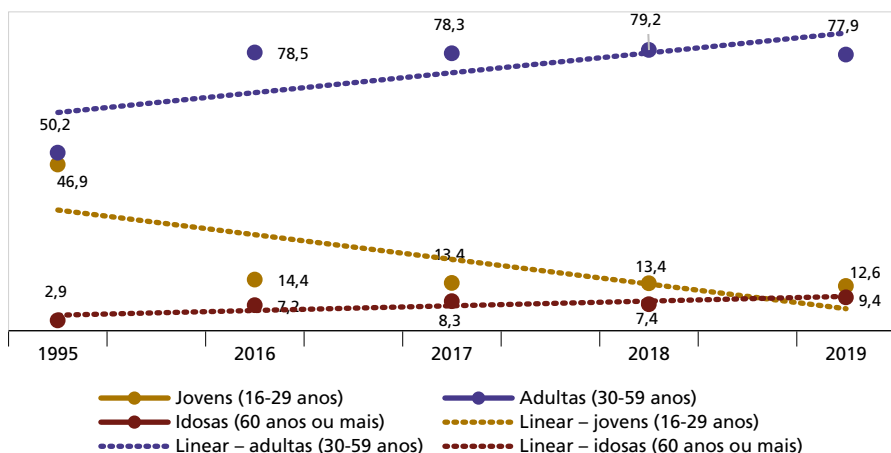
No outro extremo, é importante destacar que o peso das mais jovens se reduziu de maneira muito mais intensa para as trabalhadoras domésticas do que se pode verificar para o mercado de trabalho feminino de forma geral. Assim, se a força de trabalho feminina tem envelhecido, esse processo tem sido ainda mais intenso no emprego doméstico.

Um dos fatores que contribuíram de forma importante para o envelhecimento dessa categoria foi a ampliação do acesso à escolaridade e a outras ocupações, a exemplo dos serviços de *telemarketing*, que ofereceram a essas mulheres outras possibilidades de trajetórias de vidas a serem construídas. A não valorização do trabalho doméstico remunerado – que se expressa também, mas não apenas, por meio dos baixos salários das trabalhadoras – e o estigma que marca a ocupação são outros fatores que contribuem para que aquelas com melhores oportunidades fujam para outros postos de trabalho menos estigmatizados (mas não necessariamente menos precários). Assim, assiste-se a uma recomposição da força de trabalho no emprego doméstico em termos etários: as trabalhadoras jovens (de até 29 anos de idade) perdem espaço, passando de quase metade para menos de 13% da categoria em 2019; as trabalhadoras adultas (entre 30 e 59 anos de idade) passam de 50%, em 1995, para quase 78% do total ao final da série aqui acompanhada; e as trabalhadoras idosas (com 60 anos ou mais de idade) também apresentam um crescimento ao longo dos anos, já respondendo por quase 10% do total, ainda que sigam representando uma parcela mais restrita da categoria, como se poderia esperar.

GRÁFICO 4

Distribuição das trabalhadoras domésticas de 16 anos ou mais de idade, por faixas etárias – Brasil

(Em %)



Fontes: PNAD Anual e PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração das autoras.

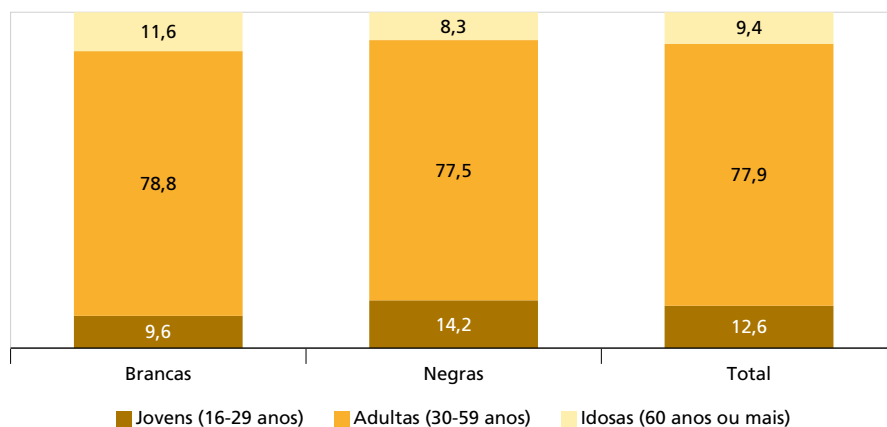
É importante considerar, ainda, que esse processo de *transição demográfica* das trabalhadoras domésticas não se dá exatamente da mesma maneira e/ou intensidade quando se consideram as mulheres brancas e negras. Assim, se há uma saída das jovens mulheres da ocupação do trabalho doméstico, esta saída é mais intensa para

as brancas que para as negras, uma vez que são aquelas as que contam com maiores níveis de escolaridade e para as quais outras oportunidades de emprego tendem a se abrir com maior frequência. De cada cem trabalhadoras negras, catorze são jovens, ao passo que, entre as brancas, menos de dez são jovens, como se pode observar no gráfico 5.

GRÁFICO 5

Distribuição da população feminina de 16 anos ou mais de idade ocupada em trabalho doméstico remunerado, por cor/raça e faixa etária – Brasil (2019)

(Em %)

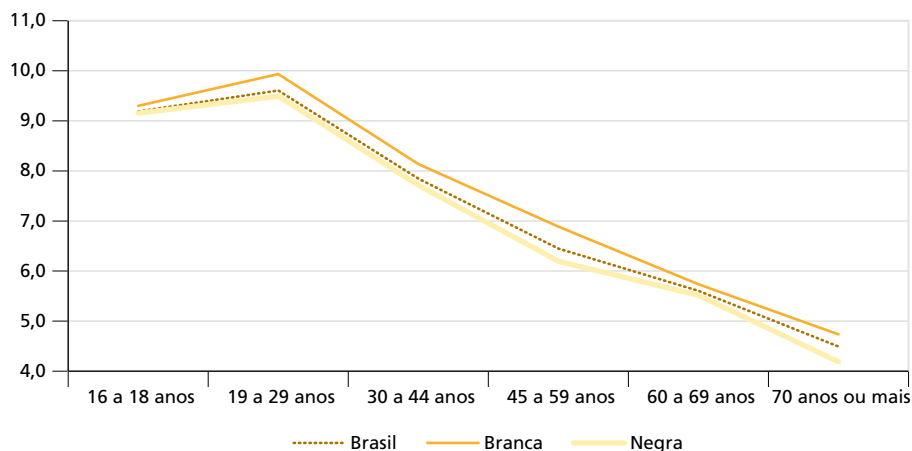


Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração das autoras.

Uma das possíveis explicações para o afastamento da juventude do trabalho doméstico é, como já mencionado, o acesso à educação. A ampliação da escolaridade das trabalhadoras domésticas atingiu sobretudo as jovens mulheres que se beneficiaram das políticas educacionais que, ao longo dos últimos anos, procuraram democratizar o acesso ao ensino, seja ao ensino básico (que resultou na universalização do acesso ao ensino fundamental), seja à educação superior (com as políticas de cotas, bolsas e financiamento estudantil). Ainda que este processo não tenha sido capaz de reverter a baixa escolaridade da categoria, é importante destacar que a juventude presente no trabalho doméstico já alcança hoje uma média que ultrapassa os nove anos de estudo – o que já corresponde ao ensino fundamental completo e mais um pouco. Não muito tempo atrás, este cenário seria inimaginável. As mulheres mais velhas, com idades acima de 70 anos, contudo, mal conseguiram concluir a primeira etapa do fundamental, apresentando média de 4,5 anos de estudo (gráfico 6).

GRÁFICO 6

Média de anos de estudo das trabalhadoras domésticas remuneradas com 16 anos ou mais de idade, por cor/raça e faixa etária – Brasil (2019)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração das autoras.

A baixa escolaridade ainda marca a categoria de forma expressiva, praticamente anulando as desigualdades raciais e regionais. Assim, as trabalhadoras negras e brancas, bem como as trabalhadoras de todas as regiões do país, apresentavam médias semelhantes de anos de estudos, sempre em torno de sete anos, em 2019. Em 1995, contudo, essa média girava em torno de três a quatro anos e as desigualdades eram um pouco mais expressivas, alcançando quase dois anos na comparação entre, por exemplo, trabalhadoras negras do Nordeste e brancas do Norte. A ampliação do acesso à escolaridade, portanto, foi importante não apenas do ponto de vista absoluto, ampliando os índices de escolaridade para o conjunto da categoria, como também do ponto de vista relativo, reduzindo as desigualdades entre os grupos.

3 OS DIFERENTES TIPOS DE TRABALHO DOMÉSTICO

Uma das falas comumente reproduzidas em lares onde há uma trabalhadora doméstica é aquela que a descreve como alguém considerada *como se fosse da família*. Essa qualificação pode estar relacionada, entre outros elementos, ao fato de que, apesar da diversidade de tarefas relacionadas ao trabalho doméstico, essas trabalhadoras realizam atividades relacionadas aos cuidados diretos de crianças e idosos, fato este que produz o discurso afetivo. É evidente que esta retórica de laços familiares não implica acesso a direitos como aqueles devidos a um ente familiar, nem mesmo assegura direitos laborais ou condições dignas e protegidas de trabalho. A tênue linha que separa a vida profissional das relações pessoais, para essas trabalhadoras, produz inúmeras contradições no cotidiano de trabalho e de convivência.

Goldstein (2003) chamou este fenômeno de “ambiguidades afetivas”. Ainda que possa, em alguma medida, ser relevante do ponto de vista emocional e do acesso a determinados bens ou suporte financeiro por parte dos empregadores, com grande frequência representa também maiores possibilidades de exploração do trabalho da doméstica, bem como dificuldades para a demanda por direitos trabalhistas não garantidos. Pesquisa realizada por Mori *et al.* (2011), com trabalhadoras domésticas de Brasília e Salvador, indicou que, mesmo se as trabalhadoras reconhecessem a existência de direitos que não foram assegurados por seus empregadores, poucas são aquelas que decidem reivindicá-los na Justiça, uma vez que isto representaria uma “espécie de traição às relações previamente estabelecidas” (Mori *et al.*, 2011, p. 115).⁷ Uma das mulheres entrevistadas, ao ser indagada sobre as razões pelas quais nunca havia pensado em acionar judicialmente a patroa que não recolhia seus encargos trabalhistas, respondeu:

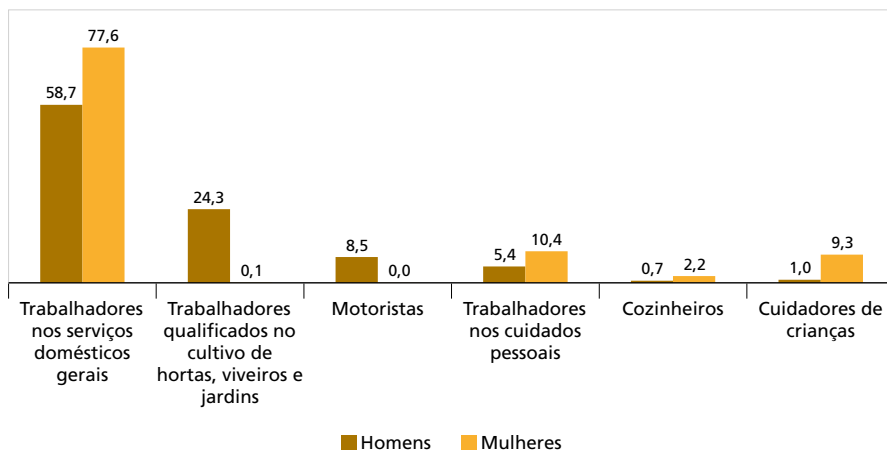
Sei lá, eu gosto muito dela, um pouco que me ajudou muito, tanto me ajudou, como ajudou minhas filhas. Prejudiquei-me de um lado, mas, em compensação, do outro (...) Eu acho que é uma pessoa que no dia que eu disser assim: estou precisando, está sempre do meu lado. (...) Considerava [como minha amiga] e muito, e ainda considero. É assim, nós duas não parecia patroa e empregada não (Mori *et al.*, 2011, p. 116).

O fato é que o trabalho doméstico envolve um conjunto significativo de atividades e as trabalhadoras, em boa medida, executam diversas dessas tarefas, mesmo que sejam contratadas apenas para algumas delas. Das mulheres classificadas como trabalhadoras domésticas na PNAD Contínua, quase 80% eram trabalhadoras nos serviços domésticos gerais, 9% se identificavam como cuidadoras de crianças, 10%, como trabalhadoras de cuidados pessoais e 2%, como cozinheiras. Das ocupações exercidas por trabalhadoras domésticas, portanto, praticamente 100% se concentram entre serviços internos do ambiente doméstico, sejam estas mulheres brancas ou negras (gráfico 7). Já entre os homens, ainda que a maior parte também se identifique como trabalhadores dos serviços domésticos em geral (59%), eles estão proporcionalmente mais presentes em atividades externas, como cuidado com hortas, viveiros, jardins e a condução de automóveis. Para os homens, as atividades realizadas na parte externa do domicílio respondem por quase um terço dos empregos domésticos. Nesse sentido, mesmo quando se trata de considerar apenas as atividades domésticas, é possível perceber a existência de uma divisão sexual do trabalho que, em alguma medida, ainda separa homens e mulheres, segundo a clássica divisão do mundo público (deles) e do mundo privado (delas).

7. Esse cenário pode ser ainda mais agravado no contexto atual com a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a qual impõe restrições e dificuldades para os trabalhadores acessarem a Justiça do Trabalho, em especial, relacionados aos custos da causa, que passam a ser devidos pelo trabalhador, caso ele perca a sentença. Avaliações preliminares dos efeitos da reforma apontam redução expressiva no número de processos trabalhistas. A esse respeito, ver Cubas (2018) e Após... (2018).

GRÁFICO 7

Distribuição da população de 16 anos ou mais de idade ocupada em trabalho doméstico remunerado, por sexo e categorias de ocupação¹ – Brasil (2019)
(Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração das autoras.

Nota: ¹ Categoria de ocupação segundo a Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD) do IBGE.

3.1 Os novos movimentos do trabalho doméstico

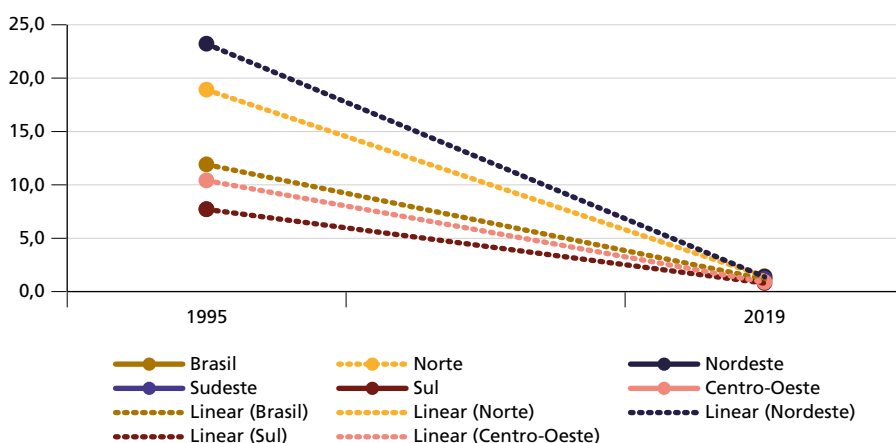
As mudanças no perfil das trabalhadoras domésticas, ao longo dos anos, têm sido acompanhadas também por mudanças na forma como este trabalho tem sido transacionado no mercado. A história do trabalho doméstico enquanto ocupação foi marcada pelas migrações de jovens meninas das cidades do interior, especialmente do Nordeste, para morarem nas residências de famílias que as *acolham* nas grandes cidades, em uma relação com fronteiras profissionais muito pouco definidas. Como resultado, era frequente que as trabalhadoras domésticas residissem na casa de seus empregadores, tornando ainda mais fluida a separação entre espaço da casa e da profissão e, conseqüentemente, do descanso e do trabalho, o que favorece a existência de práticas de exploração – como longas jornadas de trabalho – e de assédios, em especial, o sexual. O gráfico 8 mostra que, hoje, essa é uma realidade muito pouco significativa no conjunto do trabalho doméstico: 1,2% das trabalhadoras, cerca de 68 mil mulheres, residiam no mesmo domicílio em que trabalhavam, fenômeno que se repete em todas as regiões do país e entre trabalhadoras brancas e negras. Vale notar que, em 1995, essa proporção alcançava 12% das trabalhadoras, com uma variação regional significativa, que ia de 23% no Nordeste a 8% no Sudeste e no Sul. É certo que os dados coletados em 1995 não são perfeitamente comparáveis aos

de 2019; contudo, a tendência de convergência no comportamento regional e no rareamento do fenômeno é evidente. Se ainda persistem práticas de exploração e violência contra essas mulheres, a separação entre o espaço da casa, da vida privada, da família própria e o espaço do trabalho, da vida e da família do empregador constitui-se importante movimento na direção de uma maior profissionalização e, certamente, da constituição de espaços de privacidade e intimidade para as trabalhadoras domésticas.

GRÁFICO 8

Proporção de trabalhadoras domésticas de 16 anos ou mais de idade que residem no domicílio onde trabalham – Brasil e Grandes Regiões (1995 e 2019)

(Em %)

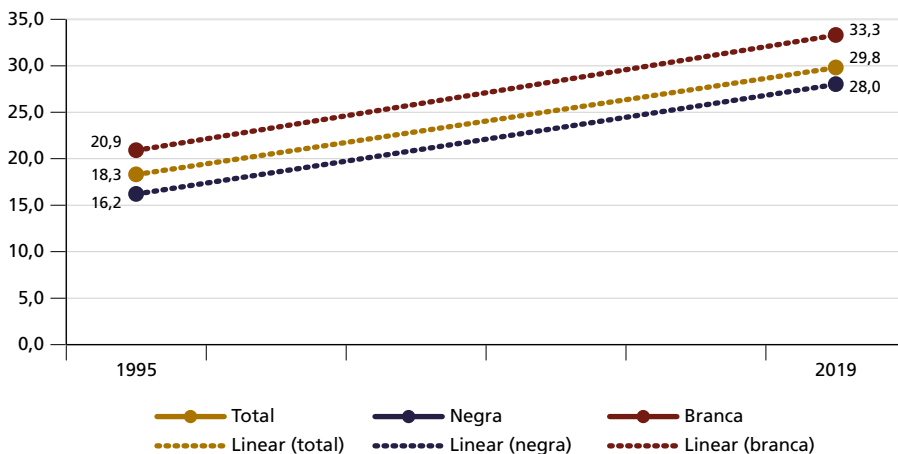


Fontes: PNAD Anual e PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração das autoras.

Um dos fenômenos mais importantes neste contexto de mudanças no perfil do trabalho doméstico refere-se ao surgimento da figura da *diarista*, trabalhadora doméstica que atua em mais de um domicílio e que, em boa parte dos casos, não possui vínculo empregatício com qualquer um deles. Pela PNAD Contínua, é possível saber se a trabalhadora doméstica trabalha em apenas um ou em mais de um domicílio. Os últimos dados disponibilizados para o ano de 2019 mostram que cerca de 30% destas trabalhadoras prestavam serviços em mais de um domicílio, sendo este valor um pouco maior para as brancas do que para as negras, como indica o gráfico 9. Ainda que não seja possível comparar os dados da PNAD Anual, coletados até 2015, com os dados da PNAD Contínua, coletados a partir de 2016, é possível perceber que há uma tendência de aumento na proporção de trabalhadoras que exercem suas atividades em mais de um domicílio.

GRÁFICO 9

Proporção de trabalhadoras domésticas de 16 anos ou mais de idade que prestavam serviço em mais de um domicílio, por raça/cor – Brasil (1995 e 2019)
(Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração das autoras.

Em geral, é a partir dessa categoria que avançamos para falar sobre a importância e a presença crescente das diaristas no mercado de trabalho brasileiro. As categorias de *mensalista* e *diarista* são tradicionalmente associadas à ideia de trabalhadoras que atuam, respectivamente, em apenas uma residência e em mais de uma residência. O mais relevante neste caso, contudo, não é o número de empregadores que cada trabalhadora tem, mas o estabelecimento ou não de um vínculo de trabalho com cada um deles. A Lei Complementar (LC) nº 150/2015 determina que, se a trabalhadora doméstica presta serviços em um mesmo domicílio por mais de dois dias na semana, fica configurado vínculo empregatício e os empregadores ficam obrigados a formalizar este vínculo por meio da assinatura da carteira de trabalho. Isso significa que, se uma trabalhadora atua em apenas um domicílio (o que a faria, de modo geral, ser classificada como uma trabalhadora mensalista), mas o faz menos de três dias por semana, o vínculo empregatício não se configura e seus empregadores não têm obrigação legal de assinar sua carteira de trabalho. Nesse sentido, essas mulheres se aproximam mais do conceito de diaristas, na medida em que trabalham sem exigência legal de estabelecimento de vínculo, ainda que o façam apenas em um único domicílio. Por não estarem vinculadas ao sistema de Previdência Social, a não ser que contribuam de maneira individual, essas trabalhadoras detêm menos direitos trabalhistas, não podendo contar com licenças remuneradas em caso de acidente de trabalho, maternidade, problemas de saúde, entre outros.

Tampouco têm direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), às férias remuneradas e ao recebimento de 13º salário, por exemplo. Tem-se, assim, mais uma distinção desta categoria em relação a outras categorias profissionais, pois a proteção social por meio do estabelecimento de vínculo de trabalho depende do número de dias em que ofereçam seus serviços a um mesmo domicílio.

A PNAD Contínua não traz informações sobre o número de dias que as trabalhadoras atuam em cada domicílio, mas traz dados sobre a jornada de trabalho destas mulheres, tornando possível construir uma *proxy* para as categorias de diarista e mensalista que leve em conta não apenas a variável que a PNAD coleta diretamente (trabalha em um ou mais de um domicílio), mas também o número de dias trabalhados e, assim, a existência de trabalhos com exigência legal de formalização de vínculos empregatícios ou não. Definimos, portanto, que diaristas são aquelas que trabalham em mais de um domicílio ou as que trabalham em apenas um domicílio, mas com jornadas semanais de até dezesseis horas, o que equivaleria a dois dias na semana. Na categoria de mensalistas, entram todas as demais trabalhadoras.

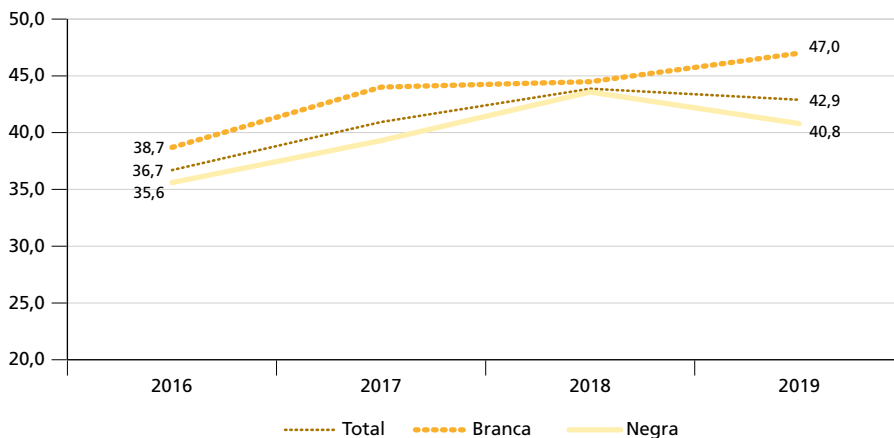
O gráfico 10 apresenta os resultados para esta *proxy*, indicando que, em 2019, as diaristas já respondiam por 43% da categoria, o que equivale a 2,45 milhões de mulheres, sendo que, em termos regionais, as diaristas já respondem por praticamente metade das trabalhadoras domésticas na região Sul, mas ainda são apenas 33% daquelas do Norte do país. Proporcionalmente, essa forma de ocupação tem mais peso entre as mulheres brancas (47%) que entre as mulheres negras (41%). Esta diferença de cerca de 6 pontos percentuais (p.p.), contudo, ampliou-se entre 2018 e 2019, quando a proporção de diaristas brancas aumentou de 44,5% para 47,0% e a de negras se reduziu de 43,6% para 40,8%. A redução da proporção de diaristas negras e a consequente ampliação da proporção de mensalistas não significam necessariamente maior proteção para essas trabalhadoras, pois, como se verá adiante, a trajetória de ampliação da informalidade entre as mensalistas segue constante ao longo dos últimos anos.

O gráfico 10 também aponta (na mesma direção do gráfico 9) que as diaristas vêm ganhando continuamente espaço no mundo do trabalho doméstico, ainda que seja importante notar que, entre 2018 e 2019, pela primeira vez, é possível observar uma redução na proporção de diaristas da ordem de 1 p.p. Por ser uma mudança muito pequena, pode-se dizer que, na verdade, houve uma estabilidade no peso das diaristas no total da categoria nos últimos dois anos. Resta observar os movimentos que virão nos próximos anos, de modo a saber se esta pequena variação se refere apenas a uma variação amostral ou se traz consigo alguma nova tendência.

GRÁFICO 10

Distribuição das trabalhadoras domésticas de 16 anos ou mais de idade, segundo vínculo de diarista ou mensalista,¹ por raça/cor – Brasil (2016-2019)

(Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração das autoras.

Nota: ¹ Diarista: trabalha em mais de um domicílio ou trabalha em apenas um, mas com jornada de até dezesseis horas semanais. Mensalista: demais trabalhadoras.

O movimento de aumento expressivo das diaristas é resultado de uma série de fatores, em especial, relacionados à busca por melhores remunerações ou condições de trabalho. De fato, o trabalho de diarista tem se apresentado como uma alternativa para muitas mulheres diante das dificuldades de acessar um emprego fixo – especialmente em períodos de crise econômica, como têm sido os últimos anos –, em que os custos associados à contratação formal de uma trabalhadora passam a pesar mais nos orçamentos familiares. Para além disso, há uma crença – ou talvez uma esperança – de que, nesse tipo de ocupação, as trabalhadoras possam auferir rendimentos mais elevados, estabelecer uma relação mais profissional com seus empregadores e ter maior controle sobre seu tempo.

Há que se considerar, contudo, que não apenas as diaristas podem continuar recebendo salários muito baixos e enfrentando o desafio de conviver com relações ainda pouco profissionais de trabalho, como a intensidade de seu trabalho tende a ser significativamente superior à das mensalistas. Enquanto estas possuem alguns dias da semana para dar conta de cuidar de um domicílio, podendo distribuir suas responsabilidades ao longo desses dias, as diaristas devem dar conta de uma residência a cada dia (ou, no máximo, dois), concentrando e intensificado o seu trabalho diário. A diferença mais significativa entre essas duas categorias, contudo, diz respeito ao nível de proteção social do qual dispõem diaristas e mensalistas. Se a cobertura previdenciária é baixa para o conjunto das trabalhadoras domésticas, ela é ainda mais baixa para as diaristas que, em geral, nem mesmo podem demandar

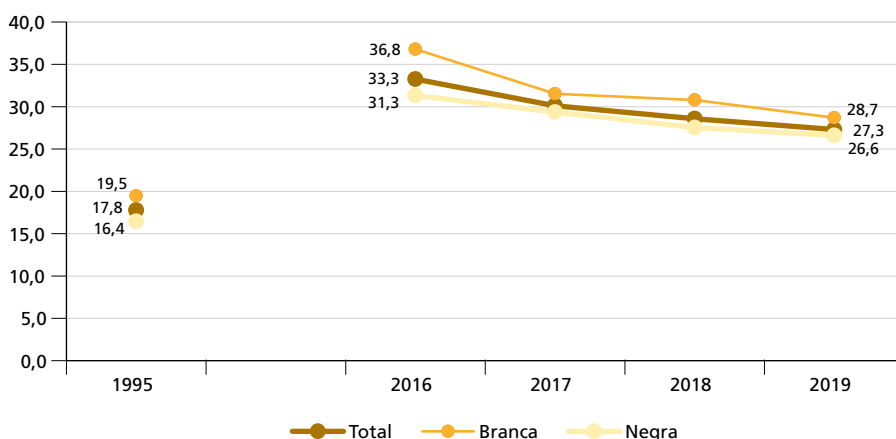
pelo vínculo de trabalho registrado em carteira, cabendo a elas, individualmente, se responsabilizarem pela própria proteção. A seção 4 aborda este tema em detalhes, colocando em discussão aspectos importantes a serem considerados também a partir do ponto de vista das políticas públicas.

4 A INFORMALIDADE E A DESPROTEÇÃO NESSE NOVO CENÁRIO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Uma das maiores marcas do trabalho doméstico no país está em sua informalidade e, mais ainda, na persistência desta informalidade. É fato que as transformações desta categoria foram significativas ao longo das últimas décadas, e que o número de trabalhadoras que exercem suas atividades sob a proteção da carteira de trabalho assinada se ampliou de forma importante. Como se pode observar pelo gráfico 11, em 1995, a formalização (mensurada pela carteira de trabalho) não alcançava 20%, ou seja, de cada dez mulheres ocupadas nesse tipo de trabalho, apenas duas estavam protegidas pela Previdência Social. Isso significa que as demais 80% não possuíam qualquer amparo do Estado nas situações de impossibilidade ou dificuldade de trabalhar, fossem elas temporárias (gravidez ou doença) ou mais permanentes, como aquelas ocasionadas pela velhice ou invalidez. Nestes casos, a não ser que se enquadrassem em algum dos critérios da assistência social, estas trabalhadoras encontravam-se de fato abandonadas por seus empregadores e pelo Estado exatamente nos momentos de maior vulnerabilidade, em que o exercício de suas atividades profissionais e o ganho de renda era dificultado ou impossibilitado.

GRÁFICO 11

Proporção de trabalhadoras domésticas de 16 anos ou mais de idade com carteira de trabalho assinada, por raça/cor – Brasil
(Em %)



Fontes: PNAD Anual e PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração das autoras.

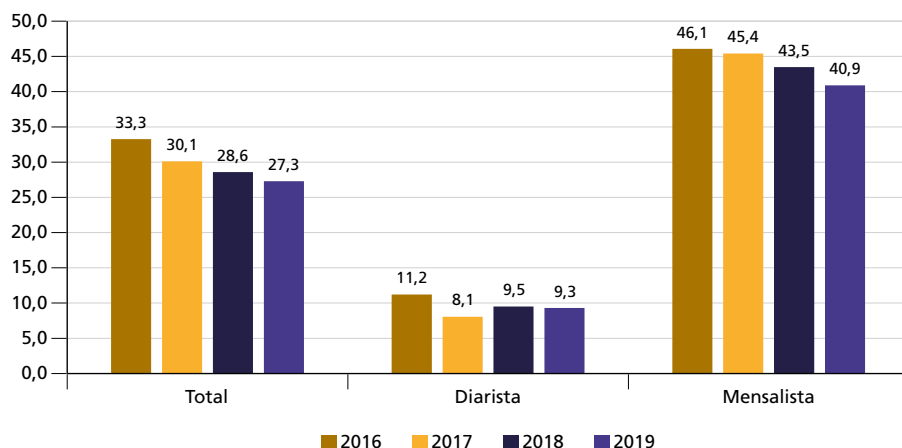
A proporção de trabalhadoras domésticas com carteira assinada foi crescendo paulatinamente com o passar dos anos até que, em 2013, ultrapassou pela primeira vez o patamar dos 30%, mantendo-se acima desse patamar até 2017. O copo meio cheio da análise, nesse caso, destaca o crescimento contínuo das taxas de formalização da categoria no período. O copo meio vazio, porém, destaca que este crescimento não foi capaz de proporcionar, nem mesmo à metade das trabalhadoras, a segurança e a proteção social garantidas àquelas que possuem carteira assinada. Este já baixo nível de formalização ainda enfrentou outro revés: após anos de aumentos consecutivos nesta taxa, entre 2016 e 2019, é possível verificar uma redução na proporção de trabalhadoras que contavam com carteira assinada. Em 2018, voltamos novamente a patamares inferiores aos 30% e, em 2019, apenas 27,3% das trabalhadoras domésticas estavam protegidas socialmente desta forma.

A formalização dos contratos de trabalho entre trabalhadora e empregador via assinatura da carteira corresponde à situação de cobertura (ou proteção) previdenciária, que é garantida à trabalhadora doméstica por aquele que contrata os seus serviços. Segundo a LC nº 150/2015, é obrigação do empregador assinar a carteira de trabalho sempre que exista a prestação de 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 dois dias por semana” (Brasil, 2015). Isso significa, portanto, que às trabalhadoras mensalistas reconhece-se a obrigatoriedade legal de assinatura de carteira, enquanto, para as diaristas, não existe a mesma obrigação. A estas trabalhadoras, resta a opção de garantirem elas próprias sua cobertura com a Previdência Social, seja contribuindo como autônoma (à alíquota de 11% sobre o salário mínimo – SM), seja como microempreendedora individual (MEI), à alíquota de R\$ 57,25 mensais, em 2020.

O resultado desse quadro pode ser percebido pelo gráfico 12. Olhando o ano de 2019, nota-se que, enquanto 41% das trabalhadoras mensalistas tinham a carteira de trabalho assinada – coberta pela Previdência Social –, a proporção de diaristas na mesma situação era de apenas 9%. Dito de outra forma, apenas nove em cada cem trabalhadoras diaristas encontravam, em 2019, empregadores que, a despeito da não exigência legal de formalização dos vínculos, assinaram suas carteiras de trabalho. Parece fazer sentido a hipótese de que a crise econômica e a necessidade de ajuste dos orçamentos domésticos não apenas foram capazes de provocar uma transição do emprego doméstico das mensalistas em direção às diaristas, como também parecem ter sido capazes de reduzir a formalização destas trabalhadoras, especialmente a das mensalistas. Estas têm visto o cumprimento das obrigações trabalhistas cair continuamente: apenas nos últimos quatro anos, a taxa de formalização das mensalistas caiu de 46% para 41%.

GRÁFICO 12

Proporção de trabalhadoras domésticas de 16 anos ou mais de idade com carteira de trabalho assinada, por vínculo de diarista ou mensalista¹ – Brasil (2016-2019)
(Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

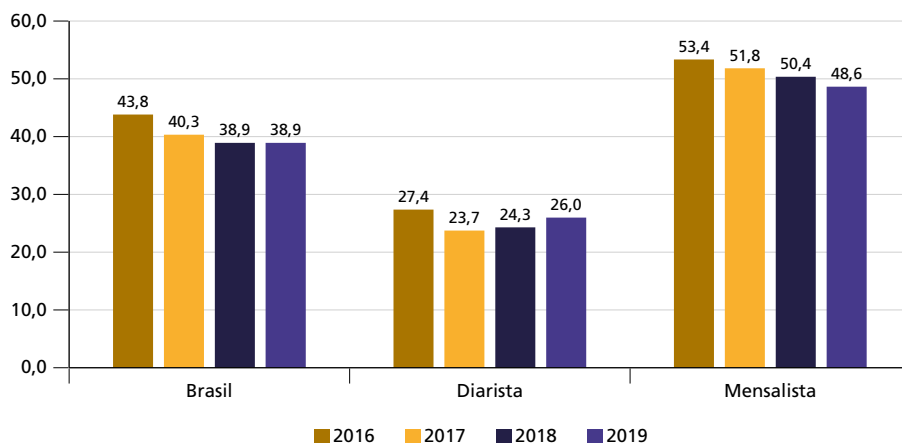
Elaboração das autoras.

Nota: ¹ Diarista: trabalha em mais de um domicílio ou trabalha em apenas um, mas com jornada de até dezesseis horas semanais.
Mensalista: demais trabalhadoras.

Se não é por meio dos empregadores que boa parte das trabalhadoras consegue sua filiação à Previdência Social, cabe a elas, portanto, adotarem outras estratégias para garantir a manutenção de alguma renda nos momentos de risco laboral eventual ou permanente. A contribuição à previdência como contribuintes individuais ou a adesão ao MEI elevam em mais de 10 p.p. a cobertura previdenciária das trabalhadoras domésticas. Conforme mostra a comparação entre os gráficos 12 e 13, a proporção de mulheres desta categoria que estava coberta pela previdência, em 2019, passa de 27,3%, quando se trata de considerar apenas a proteção oferecida pelos vínculos formais de trabalho, para 39,0%, quando se consideram as possibilidades individuais de contribuição. Como se poderia esperar, são as trabalhadoras diaristas as que mais se beneficiam da alternativa de *autoproteção*, mais que dobrando sua cobertura (de 9,3% para 26,0%). Ainda que com menos peso, esta é também uma alternativa aberta às mensalistas cujos empregadores estejam em desacordo com a lei. Ao partirem para a contribuição individual, as trabalhadoras ampliam a cobertura deste grupo específico para 48,6%, em 2019. Vale destacar, aqui, que desde 2016 a cobertura das trabalhadoras mensalistas ficava sempre acima de 50% e, em 2019, pela primeira vez neste último quadriênio, esta taxa vai a menos da metade deste conjunto de trabalhadoras.

GRÁFICO 13

Proporção de trabalhadoras domésticas que contribuem para a Previdência Social, por vínculo de diarista ou mensalista¹ – Brasil (2016-2019)
(Em %)



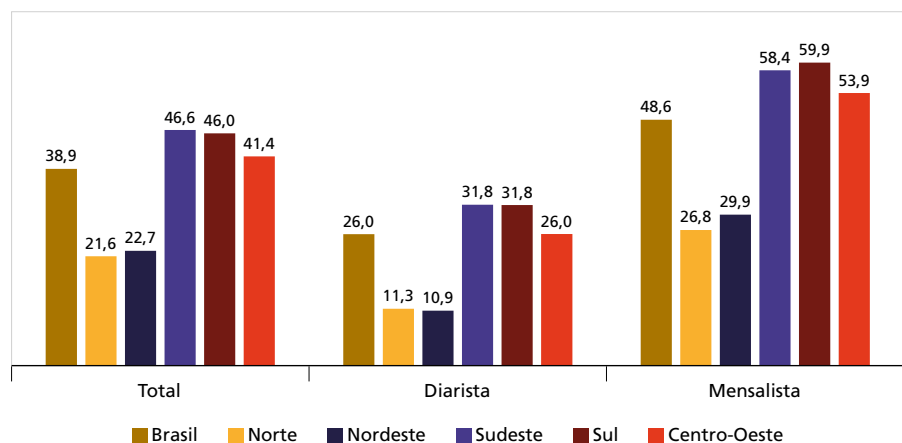
Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração das autoras.

Nota: ¹ Diarista: trabalha em mais de um domicílio ou trabalha em apenas um, mas com jornada de até dezesseis horas semanais.
Mensalista: demais trabalhadoras.

GRÁFICO 14

Proporção de trabalhadoras domésticas que contribuem para a Previdência Social, por vínculo de diarista ou mensalista¹ – Brasil e Grandes Regiões (2019)
(Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração das autoras.

Nota: ¹ Diarista: trabalha em mais de um domicílio ou trabalha em apenas um, mas com jornada de dezesseis horas semanais ou menos. Mensalista: demais trabalhadoras.

As desigualdades regionais nos níveis de contribuição previdenciária são particularmente expressivas e se aprofundam quando se consideram simultaneamente as desigualdades que advêm da forma como as trabalhadoras exercem suas atividades enquanto diaristas ou mensalistas. Assim, reforçando a ideia de inúmeros Brasis dentro de um único Brasil, podemos encontrar, ao mesmo tempo, taxas de cobertura previdenciária de 60%, entre as trabalhadoras mensalistas do Sul, e de apenas 11%, entre as diaristas da região Nordeste (gráfico 14).

Esse tipo de informação, apresentada a partir do cruzamento de diferentes camadas de desigualdades, evidencia a heterogeneidade da categoria de trabalhadoras domésticas e o fato de que coexistem, em um mesmo momento, populações sujeitas a diferentes níveis de vulnerabilidade e desproteção social. Especificamente quando se fala da proteção social das trabalhadoras por meio das políticas previdenciárias, este tipo de análise torna-se de grande relevância. Isso porque, no campo das políticas públicas, o grande desafio tem sido desenvolver estratégias que ampliem a formalização dos vínculos de trabalho, compartilhando a responsabilidade pela cobertura entre empregadas e empregadores, de modo a se alcançarem níveis de cobertura previdenciária mais compatíveis àqueles existentes em outras categorias ocupacionais. Esta estratégia, porém, ainda que de extrema importância, direciona-se apenas a uma parcela da categoria, deixando de lado todo o grupo das diaristas. As políticas tradicionais de incentivo à formalização ou de fiscalização do emprego doméstico são, desse modo, absolutamente insuficientes para garantir a proteção social da categoria como um todo, especialmente em um contexto no qual se amplia o peso de trabalhadoras diaristas – que estão inseridas em um regime de trabalho que não lhes assegura legalmente qualquer proteção a não ser aquela a ser gerenciada pela própria trabalhadora.

Às trabalhadoras diaristas resta, portanto, a *autoproteção* que tem, inclusive, sido estimulada via políticas, como as que incentivam as MEIs. Pela Resolução nº 117/2014 do Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN), tornou-se possível que as diaristas aderissem ao MEI desde que obedecessem aos critérios: ter faturamento anual de até R\$ 81 mil; não ser sócia, administradora ou titular de qualquer outra empresa; e contratar no máximo um empregado. É certo que, em um contexto de desresponsabilização dos empregadores pela sua proteção social, a alternativa do MEI é uma importante possibilidade que se abre às trabalhadoras diaristas para que possam, de alguma forma, encontrar amparo do Estado nas situações de vulnerabilidade laboral. Até agosto de 2020, quase 160 mil diaristas já haviam aderido ao MEI,⁸

8. Importante destacar que os sindicatos de trabalhadoras domésticas têm recebido denúncias de casos em que a adesão ao MEI não se dá pela própria trabalhadora, mas pelos empregadores, como uma forma de reduzir seus encargos com a formalização do vínculo via carteira de trabalho. As denúncias envolvem, inclusive, situações em que as trabalhadoras nem sabem que se transformaram em MEIs, descobrindo apenas quando são dispensadas de seus trabalhos e vão em busca de seus direitos.

um aumento de 56% se comparado a abril de 2019. Ainda que o total de diaristas MEI corresponda a apenas 6,5% do total de diaristas, é importante destacar que ele tem crescido de forma contínua. Estas mulheres devem realizar recolhimentos mensais para a previdência com um valor de R\$ 52,25, equivalente a 5% do SM vigente, adicionado de R\$ 5,00 de Imposto sobre Serviços (ISS).

Por sua vez, é também importante considerar que a adesão ao MEI não transforma essas trabalhadoras em microempreendedoras. Para tanto, elas deveriam oferecer seus serviços sem qualquer relação de subordinação ou qualquer condição de continuidade de uma relação de trabalho com os *patrões*, sendo capazes de empreender de forma autônoma e independente. De maneira diversa, muito possivelmente, a trabalhadora diarista que exerce sua atividade como MEI está em uma relação de emprego disfarçada, tal como definem Krein e Castro (2015). Para os autores, esta

ocorre quando o(a) trabalhador(a) exerce uma atividade regular, subordinada para outrem e não é contratado(a) como assalariado(a) (...) Ou seja, no exercício da função estão presentes as características de um emprego (pessoalidade, subordinação, remuneração regular), mas a forma de contratação é outra para não pagar os encargos trabalhistas e previdenciários e nem os direitos de quem tem carteira de trabalho assinada (Krein e Castro, 2015, p. 16).

Coibir este tipo de *relação de emprego disfarçada* é mais uma camada a ser adicionada aos desafios de garantir a proteção social das trabalhadoras domésticas, a partir do reconhecimento da existência de vínculo empregatício.

5 O TEMPO DA TRABALHADORA DOMÉSTICA

Entre os indicadores que devem ser destacados quando se deseja compor um diagnóstico da situação das trabalhadoras domésticas no país, é fundamental trazer luz sobre os tempos de jornada de trabalho a que essas mulheres estão submetidas. Nesse caso, há três aspectos que merecem atenção: i) a jornada produtiva, que compreende o trabalho exercido em troca de uma remuneração no domicílio de seus empregadores; ii) a jornada reprodutiva, que compreende o trabalho doméstico e de cuidados não remunerado, realizado no domicílio das próprias trabalhadoras; e iii) a jornada total de trabalho, obtida pela soma das outras duas. Os estudos sobre tempo em trabalho mostram que, para o Brasil, quando se considera o tempo total, as mulheres trabalham, na média, mais que os homens, e isso se dá ao longo de toda a distribuição de tempo total de trabalho (Pinheiro, 2018; Ipea, 2012; Mostafa *et al.*, 2017).

O que torna essa análise ainda mais importante para as trabalhadoras domésticas é que o acúmulo destas duas jornadas de trabalho é, para elas, o acúmulo de duas jornadas do mesmo trabalho. Elas realizam, em suas jornadas pagas, o trabalho doméstico e de cuidado para os patrões e, em suas jornadas não pagas, também fazem o trabalho doméstico e de cuidados para si e seus familiares. Nesse sentido, a dupla jornada da trabalhadora doméstica é ainda mais repetitiva, exaustiva e absorvente, tanto do ponto de vista físico quanto emocional, além de ser muito intensa, com média de mais de cinquenta horas semanais dedicadas apenas a atividades de trabalho doméstico e de cuidados.

Estamos diante de um grupo de trabalhadoras cuja rotina praticamente exclui qualquer possibilidade de dedicação a atividades de lazer e momentos de descanso. Assim, podemos afirmar que estas são mulheres muito expostas a doenças ligadas ao corpo físico (derivadas do cansaço, do aparecimento de lesões oriundas de esforços repetitivos), bem como emocional e psiquicamente frágeis, o que as expõem a maiores riscos de depressão e outras doenças emocionais.

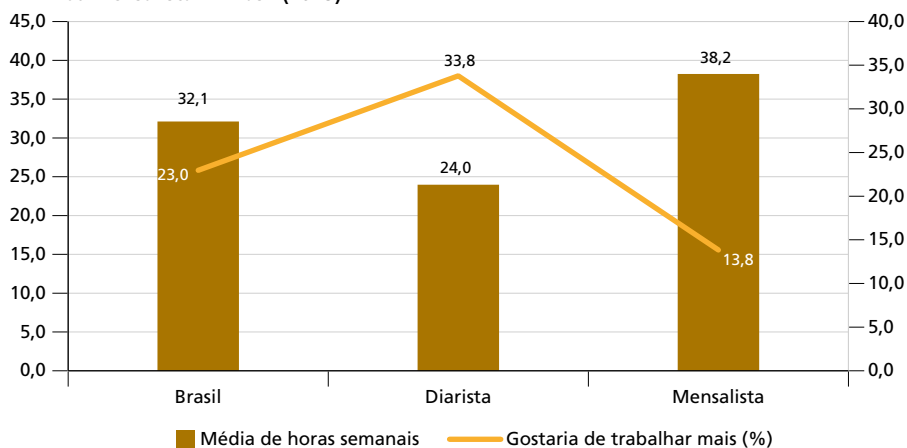
5.1 O trabalho pago das trabalhadoras domésticas

No caso da jornada paga de trabalho doméstico, os dados da PNAD Contínua mostram-nos que, em média, no Brasil, a jornada semanal das trabalhadoras domésticas foi de 33 horas em 2016 e de 32 horas em 2019, sem muitas distinções entre as mulheres negras e brancas. É interessante analisar esse dado de forma comparativa às jornadas médias em trabalho pago de mulheres em outras ocupações profissionais. Enquanto as trabalhadoras domésticas alocaram 32 horas em trabalho remunerado em 2019, este valor foi cerca de cinco horas maior para as demais mulheres ocupadas no mercado de trabalho, tendo alcançado 37 horas semanais no mesmo ano. Isso significa que as trabalhadoras domésticas são menos submetidas a longas jornadas de trabalho do que as demais mulheres? Na verdade, a resposta a essa pergunta passa pela incorporação de uma categoria que é cada vez mais relevante para qualquer reflexão sobre o emprego doméstico: a que distingue mensalistas e diaristas.

Pela análise do gráfico 15, chama atenção a diferença entre as horas de trabalho pago destes dois subgrupos de trabalhadoras. Enquanto as mensalistas têm jornadas semanais médias de cerca de 38 horas de trabalho – isto é, valor superior às 37 horas encontradas para mulheres em outras ocupações –, as diaristas apresentam médias muito inferiores, que giram em torno de 24 horas por semana. Ou seja, o comportamento destes grupos é absolutamente distinto e o peso que cada subcategoria tem é fundamental na definição dos valores médios.

GRÁFICO 15

Média de horas semanais de trabalho doméstico remunerado e proporção das trabalhadoras de 16 anos ou mais de idade que gostariam de trabalhar mais, segundo vínculo de diarista ou mensalista¹ – Brasil (2019)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

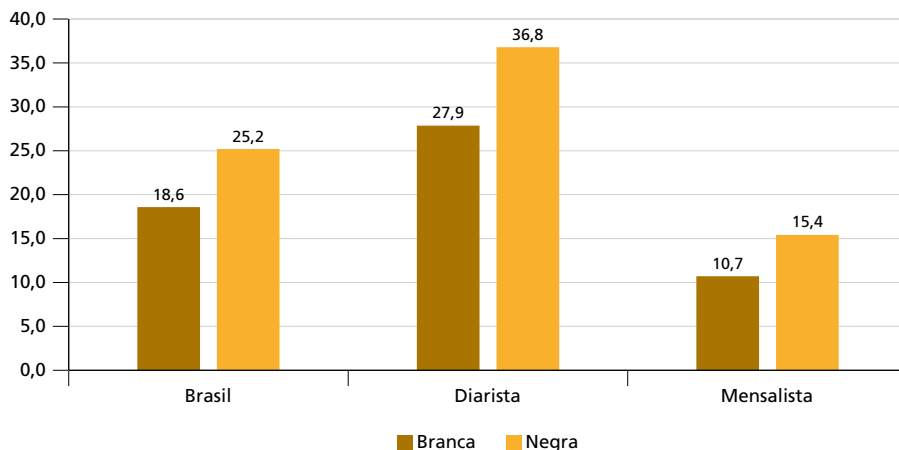
Elaboração das autoras.

Nota: ¹ Diarista: trabalha em mais de um domicílio ou trabalha em apenas um, mas com jornada de até dezesseis horas semanais. Mensalista: demais trabalhadoras.

A PNAD Contínua, de forma muito oportuna, permite saber se as trabalhadoras gostariam de trabalhar mais horas do que efetivamente o fazem. No caso das mulheres ocupadas em outras atividades profissionais e das domésticas mensalistas, apenas 12% e 14%, respectivamente, desejavam alocar mais horas em trabalho pago do que atualmente alocam. Entre as diaristas, contudo, esta proporção salta para um terço do universo e aí, sim, as desigualdades raciais aparecem, uma vez que 28% das diaristas brancas gostariam de trabalhar mais horas, mas este valor é 9 p.p. superior para as negras, alcançando 37% das diaristas dessa raça/cor (gráfico 16). Esses dados indicam, portanto, pelo menos, duas questões relevantes a serem consideradas: i) a média geral de trabalho pago da categoria oculta uma distinção importante entre diaristas e mensalistas – é o comportamento das diaristas, grupo em crescimento e que conta com jornadas semanais de trabalho reduzidas, que diminuem a média da categoria como um todo, uma vez que as mensalistas chegam, inclusive, a apresentar jornadas maiores que as demais trabalhadoras do mercado de trabalho; e ii) as baixas jornadas das diaristas não representam um desinteresse pelo trabalho ou condições tão favoráveis de remuneração que lhes permitiriam trabalhar menos horas. Para pelo menos um terço dessas mulheres, suas jornadas são insuficientes e elas não apenas gostariam de trabalhar mais do que trabalham, como estavam disponíveis para tanto (cerca de 93% das diaristas assim o declararam na PNAD Contínua), o que pode estar indicando dificuldades adicionais para estas mulheres, particularmente para as negras, de conseguirem novos domicílios para trabalhar, em especial em contextos de crise.

GRÁFICO 16

Proporção das trabalhadoras domésticas remuneradas de 16 anos ou mais de idade que gostariam de trabalhar mais, segundo vínculo de diarista ou mensalista¹ – Brasil (2019)
(Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração das autoras.

Nota: ¹ Diarista: trabalha em mais de um domicílio ou trabalha em apenas um, mas com jornada de até dezesseis horas semanais. Mensalista: demais trabalhadoras.

Ainda que a média de trabalho pago das mulheres ocupadas em emprego doméstico gire em torno de 32 horas, este valor é apenas uma média e muitas mulheres trabalharão mais ou menos horas do que essa referência. De fato, um quarto das trabalhadoras domésticas possui jornadas superiores a quarenta horas semanais, sendo que 13% ultrapassam as 44 horas semanais previstas em lei. Entre as mensalistas, esta proporção alcança aproximadamente 18%. Ou seja, quase duas em cada dez trabalhadoras que atuam como mensalistas trabalham com jornadas superiores à estabelecida na LC nº 150/2015, que permite jornadas de trabalho de até 44 horas semanais ou oito horas diárias, sendo possível a realização de, no máximo, duas horas extras por dia, as quais devem ser remuneradas com valor 50% superior à hora normal.

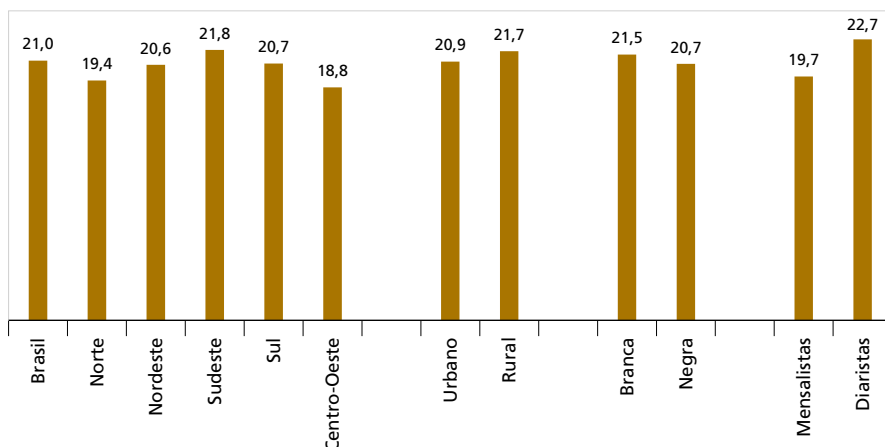
5.2 O trabalho não pago das trabalhadoras domésticas

No caso do trabalho doméstico e de cuidados não remunerado, a responsabilização feminina é de tal modo universal que não existem diferenças significativas quando se comparam as mulheres ocupadas no trabalho doméstico com aquelas em outras ocupações, bem como não há grandes diferenças entre as trabalhadoras domésticas quando se inserem recortes, como raça/cor, região ou localização do domicílio. Em 2019, elas dedicavam cerca de 21 horas a essas atividades – valor que flutuou para dezoito horas no caso das trabalhadoras brancas do Norte do país e, no outro

extremo, para quase 23 horas entre as trabalhadoras domésticas brancas do Sudeste. As trabalhadoras diaristas enfrentam jornadas reprodutivas de 23 horas semanais diante das 19,7 horas das mensalistas, o que, entre outros fatores, está relacionado às menores jornadas no mercado de trabalho e à consequente maior disponibilidade de tempo para o trabalho doméstico não remunerado (gráfico 17). Os dados da pesquisa, entretanto, fazem saltar aos olhos a diferença de carga horária dedicada às mesmas atividades por homens trabalhadores domésticos, que se situaram em torno de treze horas semanais, desigualdade que é muito semelhante à encontrada na população de maneira geral.

GRÁFICO 17

Média de horas semanais dedicadas ao trabalho doméstico e de cuidados não remunerado pelas trabalhadoras domésticas, segundo cor/raça, localização do domicílio e vínculo de mensalista ou diarista¹ – Brasil e Grandes Regiões (2019)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração das autoras.

Nota: ¹ Diarista: trabalha em mais de um domicílio ou trabalha em apenas um, mas com jornada de até dezesseis horas semanais.

Mensalista: demais trabalhadoras.

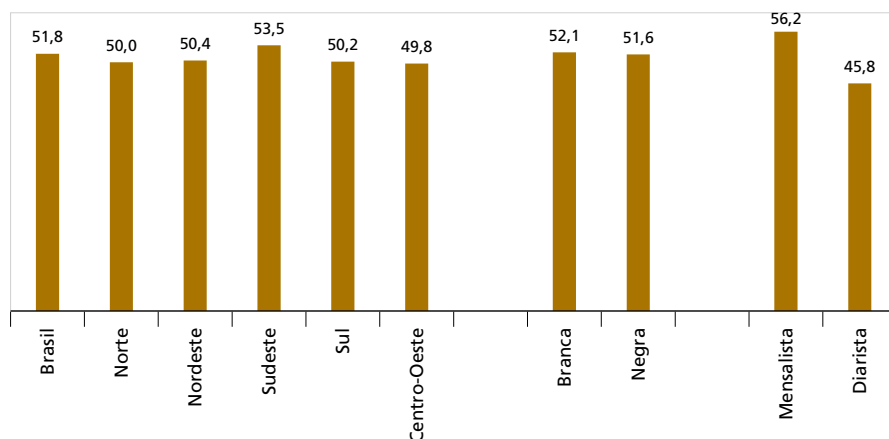
5.3 Carga total de trabalho das trabalhadoras domésticas

Somando-se as jornadas de trabalho pago às de trabalho doméstico e de cuidados não remunerado, observamos que, no Brasil, as trabalhadoras domésticas apresentam jornadas totais de 52 horas semanais, ou seja, elas dedicam, a cada semana, 52 horas a um mesmo tipo de atividade. Os dados não demonstram grandes diferenças na média de horas entre as regiões do país, localização de domicílio ou entre mulheres brancas e negras; há pequenas variações, com prevalência de jornadas totais mais extensas na região Sudeste, jornadas totais mais curtas no Nordeste e jornadas um pouco mais longas entre as trabalhadoras brancas em relação às negras. As maiores diferenças, contudo, estão entre as trabalhadoras mensalistas e diaristas: enquanto as primeiras apresentam jornadas totais de trabalho de 56 horas semanais, as diaristas

têm jornadas dez horas inferiores, o que, como visto anteriormente, tem relação com o menor tempo que alocam ao trabalho pago (gráfico 18).

GRÁFICO 18

Média de horas semanais totais de trabalho¹ das trabalhadoras domésticas, segundo cor/raça e vínculo de mensalista ou diarista² – Brasil e Grandes Regiões (2019)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração das autoras.

Notas: ¹ Corresponde à soma do tempo em trabalho remunerado e em trabalho doméstico e de cuidados não remunerado.

² Diarista: trabalha em mais de um domicílio ou trabalha em apenas um, mas com jornada de até dezesseis horas semanais. Mensalista: demais trabalhadoras.

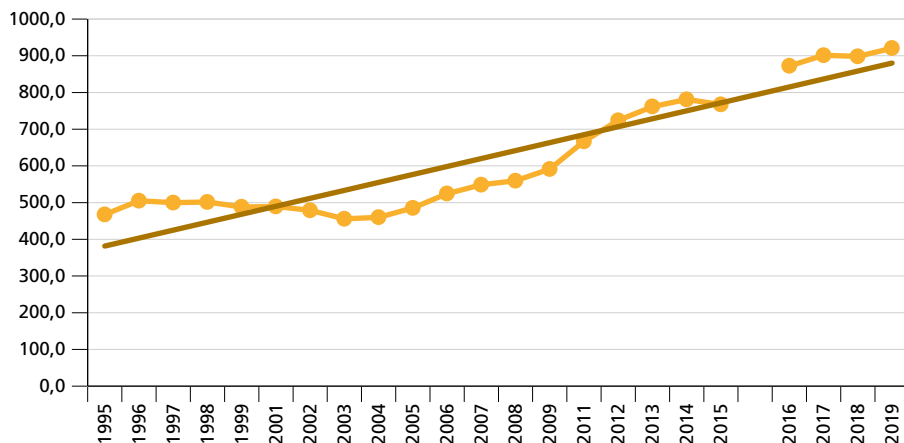
6 O PREÇO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Complementando o diagnóstico de que o trabalho doméstico remunerado ainda representa uma ocupação desvalorizada socialmente, não poderíamos deixar de mencionar os baixos salários pagos à categoria. A política de valorização e de manutenção de ganhos reais do SM no Brasil, a partir da segunda metade dos anos 2000, provocou importantes impactos sobre a renda das trabalhadoras domésticas, uma vez que esta é uma ocupação cujos salários acabam sendo, de fato, atrelados ao mínimo.

O gráfico 19 apresenta a evolução do rendimento das trabalhadoras domésticas em todo o período pela pesquisa, lembrando-se, mais uma vez, que os dados até 2015 e os dados a partir de 2016 não são perfeitamente comparáveis em função das modificações na metodologia da PNAD Anual para PNAD Contínua. De toda forma, é possível perceber a tendência de aumento nas remunerações, que se estabelece especialmente a partir de 2004 e parece ter sido retomada no período mais recente acompanhado já pela PNAD Contínua, ainda que em intensidade mais lenta e, em alguns anos, apresentando, inclusive, queda em relação à renda do ano anterior. Em 2016, a renda média das trabalhadoras domésticas era de R\$ 872,00, valor que cresce 5,5% para atingir R\$ 920,00, em 2019.

GRÁFICO 19

Rendimento médio mensal¹ do trabalho principal² das trabalhadoras domésticas – Brasil (1995-2019)
(Em R\$)



Fontes: PNAD Anual e PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração das autoras.

Notas: ¹ Rendimento habitual.

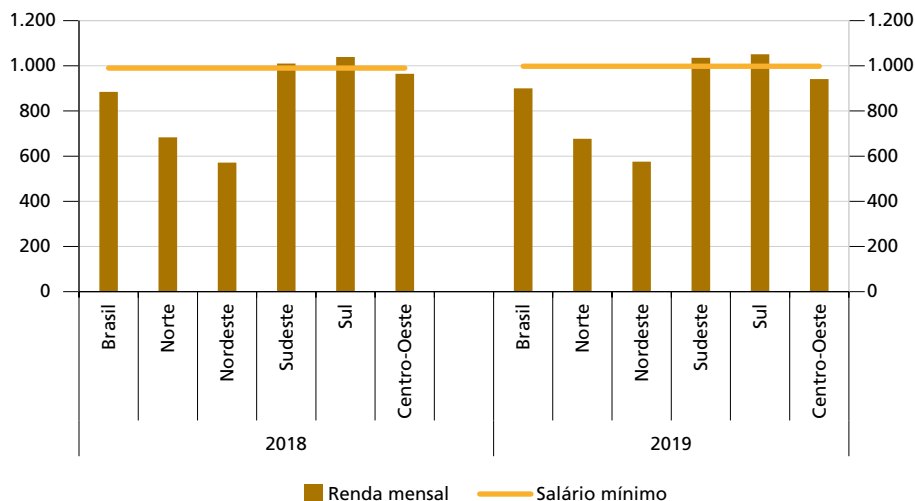
² Valores reais deflacionado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) médio para 2019.

No entanto, em que pese a existência de tal política de valorização do SM no passado recente, os valores pagos às trabalhadoras domésticas permanecem baixos. Em 2018, o SM foi fixado em R\$ 954,00 e, em 2019, passou para R\$ 998,00. Considerando o rendimento habitual apenas do trabalho principal nos mesmos anos, a média salarial das trabalhadoras domésticas estava abaixo do valor normatizado como mínimo segundo o próprio Estado: em 2018, as trabalhadoras recebiam em torno de 91% do valor do mínimo e, em 2019, esse percentual oscilou para 90%.

Quando se consideram as disparidades regionais, chama atenção o fato de que os menores valores pagos estão sempre na região Nordeste, enquanto as regiões Sul e Sudeste são aquelas onde os salários são mais elevados. Em 2019, apenas as trabalhadoras destas duas últimas regiões possuíam média salarial acima dos valores do SM. Já no Norte e no Nordeste, esses montantes eram consideravelmente inferiores: no Nordeste, em 2019, a média salarial paga era equivalente a 58% do SM e, no Norte, os valores médios pagos correspondiam a 68% (gráfico 20). Ainda que seja possível ressaltar que o custo de vida nestas regiões seja menor do que naquelas, a diferença entre os valores médios pagos é de uma ordem de grandeza robusta.

GRÁFICO 20

Rendimento médio mensal¹ do trabalho principal² das trabalhadoras domésticas e valor do SM – Brasil e Grandes Regiões (2018 e 2019)
(Em R\$)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração das autoras.

Notas: ¹ Rendimento habitual.

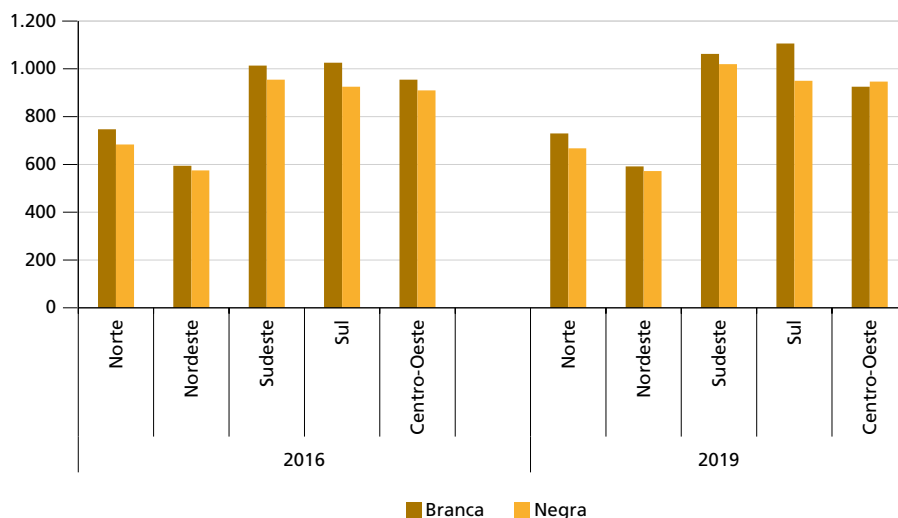
² Valores reais deflacionado pelo INPC médio para 2019.

Além do recorte regional, devemos também nos debruçar sobre o recorte racial, pois este é revelador de desigualdades significativas. De pronto, chama atenção o fato de que as profissionais brancas recebem mais que as negras em quase todas as regiões, à exceção do Centro-Oeste. Ao considerar os dados nacionais, em 2016, observamos que as trabalhadoras negras recebiam quase 85% daquilo que auferiam as brancas, sendo que no Sul esse valor era de 90%, enquanto no Nordeste alcançava 96%. Em 2019, o cenário mantém-se similar, mas as trabalhadoras negras do Centro-Oeste apresentaram média de renda superior às brancas e houve uma piora nas desigualdades na região Sul especificamente.

Também é importante destacar que há diferenças salariais significativas a depender da existência ou não de vínculo empregatício entre a trabalhadora e a família contratante. Ou seja, os rendimentos variam de forma expressiva se as trabalhadoras são diaristas ou mensalistas e, ainda, se possuem carteira assinada ou não. Ao considerar os dados da PNAD Contínua para 2019, nota-se que as trabalhadoras domésticas que têm suas carteiras de trabalho assinadas auferem rendimentos que são, em média, dois terços superiores aos das que não contam com essa garantia. Naquele ano, enquanto as trabalhadoras formalizadas recebiam salários mensais médios de R\$ 1,2 mil, aquelas que se encontravam na informalidade recebiam somente R\$ 766,00.

GRÁFICO 21

Rendimento médio mensal¹ do trabalho principal² das trabalhadoras domésticas, segundo cor/raça – Grandes Regiões (2016 e 2019)
(Em R\$)



Fontes: PNAD Anual e PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração das autoras.

Notas: ¹ Rendimento habitual.

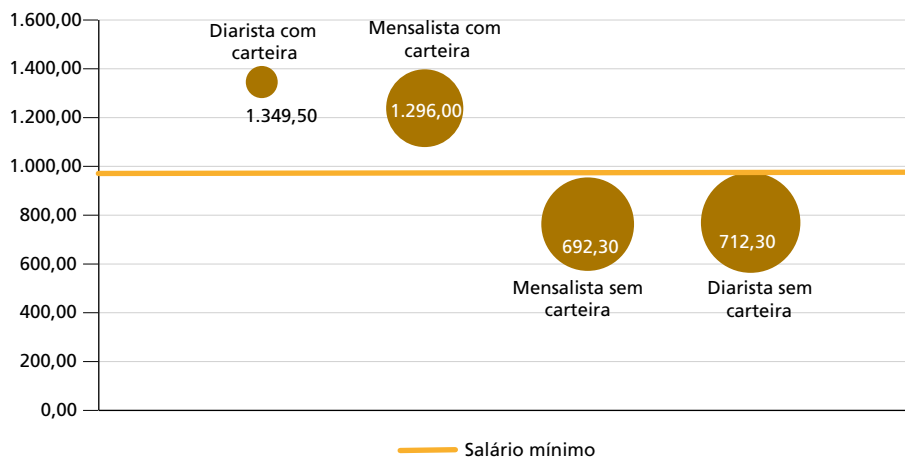
² Valores reais deflacionado pelo INPC médio para 2019.

Ao se considerarem as mulheres ocupadas como diaristas ou mensalistas, as desigualdades também são relevantes: as trabalhadoras mensalistas auferiam rendimentos médios mensais 16% superiores aos das diaristas, o que corresponde, respectivamente, a salários de R\$ 957,00 e R\$ 823,00. Olhando-se as rendas auferidas ao longo de um mês de trabalho, as trabalhadoras diaristas não conseguem, na média, rendas superiores às das mensalistas. No entanto, é importante lembrar que as diaristas possuem jornadas de trabalho significativamente inferiores às das mensalistas, como demonstrado na seção 5, sendo interessante analisar os rendimentos por hora das trabalhadoras em cada uma dessas categorias. De fato, olhando-se por este parâmetro, a renda das diaristas é bastante superior às das mensalistas: enquanto as primeiras ganhavam, em 2019, R\$ 8,90 por hora trabalhada, as últimas recebiam renda-hora de apenas R\$ 5,90. O que faz com que, ao final de um mês, uma trabalhadora diarista acabe recebendo menos que uma mensalista, é exatamente o fato de que elas trabalham por menos horas quando, em um terço dos casos, elas gostariam de trabalhar jornadas mais longas do que atualmente fazem. Ou seja, os potenciais benefícios monetários que decorreriam da ocupação como diarista e que, em tese, compensariam as perdas em termos de proteção social pela inexistência de vínculo formal de emprego, perdem-se diante do contexto do mercado de trabalho e das jornadas limitadas que estas mulheres possuem.

É na junção da análise da formalização e dos vínculos como diarista/mensalista que as desigualdades de renda ficam ainda mais evidentes. O gráfico 22 mostra que são as trabalhadoras com carteira assinada (diaristas ou mensalistas) as que auferem maiores rendimentos, ultrapassando o valor do SM do ano. Estas são, ao mesmo tempo, as categorias com menor peso demográfico: as diaristas com carteira – categoria mais bem remunerada de todas – representam apenas 4% do total de trabalhadoras domésticas, e as mensalistas com carteira respondem por 23,3% do grupo. As trabalhadoras sem carteira, por seu turno, são aquelas com maior peso populacional (39% para as diaristas sem carteira e 34% para as mensalistas na mesma condição) e, simultaneamente, as que recebem os menores salários, em média inferiores ao SM. A formalização do trabalho via carteira assinada parece, portanto, em qualquer dos contextos de vínculo trabalhista, a oportunidade de melhores rendimentos para as trabalhadoras domésticas.

GRÁFICO 22

Rendimento médio mensal¹ do trabalho principal das trabalhadoras domésticas, segundo tamanho proporcional de cada grupo – Brasil (2019)
(Em R\$)



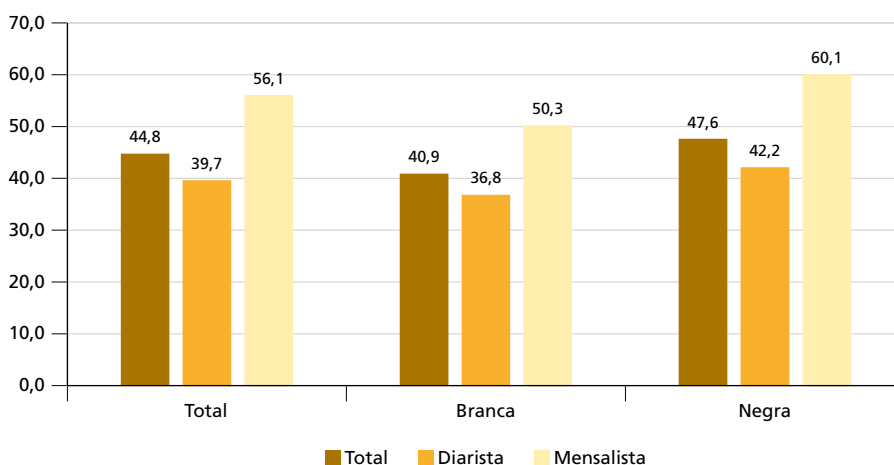
Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração das autoras.
Nota: ¹ Rendimento habitual.

Por fim, é importante comparar os rendimentos médios das trabalhadoras domésticas com aqueles de mulheres em outras ocupações, a fim de destacar a considerável diferença salarial existente. Os dados da PNAD Contínua mostram que, no Brasil, em 2019, a razão do rendimento habitual médio mensal das trabalhadoras domésticas (trabalho principal) em relação ao das demais mulheres ocupadas era de menos da metade, aproximadamente 45%. No caso das mensalistas, era de 56% e, no das diaristas, em torno de 40%. Quando se insere o recorte racial,

nota-se que as trabalhadoras domésticas negras apresentam média salarial mais próxima das demais mulheres negras ocupadas no mercado de trabalho quando comparadas às brancas. Os dados do gráfico 23 mostram que a renda média das domésticas negras correspondia a quase 48% da renda das demais profissionais negras ocupadas no mercado, ao passo que a renda das domésticas brancas era de 41% daquela auferida pelas brancas ocupadas em outros trabalhos. Isso, novamente, indica um cenário de maior homogeneidade em condições de maior precariedade para as trabalhadoras negras. Uma vez que estas mulheres encontram maiores barreiras para se inserirem no mundo do trabalho, para ocuparem postos qualificados e posições de poder e decisão, as rendas que auferem em qualquer posição no mercado tendem a ser significativamente inferiores às dos outros grupos sociais, construindo, assim, um cenário de menor desigualdade, mas não necessariamente de maior valor e reconhecimento social e monetário. O oposto se dá para as mulheres brancas, que conseguem ocupar postos de trabalho de melhor qualidade e com maiores salários em outros espaços, sendo o trabalho doméstico um nicho de particular precariedade para elas. Assim, a distância entre aquelas que estão em outras ocupações e aquelas que estão no emprego doméstico acaba sendo maior para as mulheres brancas (gráfico 23).

GRÁFICO 23

Razão do rendimento mensal¹ médio do trabalho principal das trabalhadoras domésticas sobre o rendimento mensal médio das demais mulheres ocupadas no mercado de trabalho, segundo cor/raça e vínculo de diarista ou mensalista² – Brasil (2019)
(Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração das autoras.

Nota: ¹ Rendimento habitual.

² Diarista: trabalha em mais de um domicílio ou trabalha em apenas um, mas com jornada de até dezesseis horas semanais. Mensalista: demais trabalhadoras domésticas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisar o trabalho doméstico remunerado no Brasil, conforme anteriormente elencado, implica falar da organização patriarcal da nossa sociedade, das nossas heranças escravocratas, das expressivas desigualdades sociais que existem em nosso país, incluindo o acesso desigual à educação e, conseqüentemente, a outras rotas de vida por ela abertas. O emprego doméstico expressa a divisão sexual do trabalho, que reserva às mulheres a responsabilidade pelas atividades de cuidado da casa e dos membros da família. Esse trabalho é realizado pelas mulheres em suas famílias e, no caso das trabalhadoras domésticas, também nas casas das famílias empregadoras, representando um polo precarizado de inserção das mulheres no mercado de trabalho, que viabiliza a inserção das mulheres pertencentes ao polo mais qualificado e escolarizado.

A essa segmentação no mercado de trabalho das mulheres, Bruschini e Lombardi (2000) dão o nome de “bipolaridade do trabalho feminino”. O emprego doméstico permite, desta forma, a *conciliação* entre responsabilidades pelos cuidados e trabalho remunerado por parte das mulheres que o contratam. E contribui, ainda, para uma eventual distensão de conflitos familiares relacionados ao compartilhamento de tarefas domésticas – mantendo não resolvida a desresponsabilização masculina pelo trabalho doméstico. Ocupa, finalmente, as lacunas deixadas pela ausência do Estado e do mercado no desenvolvimento de ações e de políticas de cuidados. Nesse sentido, é interessante retomar a ideia do *diamante de cuidados*, apresentada por Anne Posthuma no primeiro capítulo deste livro, que traz quatro dimensões da provisão de cuidados: o cuidado não remunerado, em geral ofertado pelas mulheres no âmbito das famílias; o cuidado ofertado pelo setor privado, no qual se inserem as trabalhadoras domésticas e os serviços ofertados pelo mercado, como creches e instituições de longa permanência de idosos privadas; o cuidado ofertado pelo Estado por meio de serviços públicos; e o cuidado ofertado pelas organizações comunitárias ou por outros arranjos não institucionais ofertados nas comunidades. A forma como esse sistema de oferta de cuidados se organizou no Brasil, contudo, faz com que o diamante brasileiro acabe não sendo simétrico, com a face do cuidado não remunerado ofertado pelas famílias sendo muito proeminente e o cuidado ofertado pelo Estado sendo ainda pouco relevante. Ao mesmo tempo, o cuidado ofertado pelo mercado é bastante significativo para quem possui recursos para dele usufruir, contratando serviços ou o trabalho de trabalhadoras domésticas.

As trabalhadoras domésticas representam o segundo maior agrupamento ocupacional de mulheres no Brasil, ficando atrás apenas do comércio, categoria que, na PNAD, engloba um conjunto de atividades muito mais heterogêneas que o emprego doméstico. É bastante claro, contudo, o processo de envelhecimento desta ocupação, com um sustentado crescimento proporcional do grupo com 45 anos ou mais e redução do grupo com até 29 anos de idade, o que pode representar,

no futuro, uma redução na oferta deste tipo de trabalho sem que, necessariamente, haja uma redução na demanda por parte das famílias. Esse envelhecimento médio reflete uma baixa renovação da categoria, que é menos procurada por jovens mulheres que têm a possibilidade de se inserir no mercado de trabalho em outras ocupações. Esta realidade se coaduna com o aumento da escolaridade dos mais jovens no Brasil nos anos recentes. O aumento da escolaridade também vem ocorrendo entre as trabalhadoras domésticas, que, em 2019, tinham, em média, sete anos de estudo. Assim, em um cenário de potencial desequilíbrio entre oferta e demanda por trabalho doméstico no Brasil, será necessário repensar a forma como o sistema de provisão de cuidados se organiza, ampliando os outros lados do *diamante de cuidados*, em especial a oferta pública de serviços, uma vez que o mercado ainda se constitui em uma alternativa ainda pouco acessível para boa parte da sociedade brasileira, e a redistribuição do trabalho entre homens e mulheres no interior das famílias.

Além do envelhecimento e do aumento da escolaridade, outras transformações vêm ocorrendo: a parcela de trabalhadoras domésticas que residem no local de trabalho veio decaindo ao longo das décadas e hoje é mínima (cerca de 1% das trabalhadoras); e vem crescendo o grupo de trabalhadoras que atuam em mais de um domicílio e que, na maior parte dos casos, não possuem vínculo empregatício. Ao considerar somente as que responderam trabalhar em mais de um domicílio, em 2019 estas eram cerca de 30%. Mas, em uma tentativa de aproximação mais real desse fenômeno, propõe-se que sejam consideradas como diaristas aquelas que, mesmo trabalhando em somente um domicílio, o fazem por até dezesseis horas semanais.⁹ A partir deste cálculo, tem-se que, em 2019, as diaristas já respondiam por 43% da categoria, o que equivale a 2,45 milhões de mulheres. Em geral, essas mulheres têm jornadas de trabalho mais reduzidas, porém mais intensas, além da maior dificuldade de garantir sua proteção social e – diferentemente do que é difundido no senso comum – do recebimento de salários menores.

Mas a informalidade é uma realidade persistente para as trabalhadoras domésticas como um todo: apesar do crescimento da formalização nas últimas duas décadas, ainda chegamos a 2019 com menos de 30% da categoria com carteira de trabalho assinada – proporção que é ainda menor entre as trabalhadoras negras e que vem apresentando tendência de redução desde 2016, convertendo-se em um indicador a ser acompanhado de perto nos próximos anos. Como era de se esperar, a diferença aqui é significativa entre mensalistas e diaristas. Os anos recentes de crise econômica parecem ter tido como efeito a migração de uma categoria para a outra, mais desprotegida e menos custosa para o empregador, e, ainda, a redução de

9. O limite de horas foi estabelecido considerando que dezesseis horas equivalem a dois dias de trabalho. Mesmo trabalhando em um só domicílio, se os serviços só são prestados por dois dias da semana, legalmente não há vínculo empregatício nem obrigação por parte do empregador de assinar a carteira de trabalhar e pagar os encargos sociais.

diaristas e também de mensalistas – cuja obrigatoriedade de assinatura de carteira é garantida legalmente – com carteira de trabalho assinada.

A alternativa à falta de carteira assinada, como visto, é a própria trabalhadora se filiar à Previdência Social e arcar com o pagamento das contribuições sociais, seja como contribuinte individual, seja como MEI. Com o aumento do número de diaristas, cresce também a proporção de trabalhadoras domésticas sem carteira assinada, mas que contribuem para a Previdência Social: considerando ambos os tipos de proteção, temos que, em 2019, quase 40% da categoria estava formalizada, havendo desigualdades internas expressivas.

O movimento mais recente na categoria, de aumento da proporção de diaristas, gera possibilidades de maior profissionalização e especialização do trabalho ofertado, de modo a atender a novos nichos e novas demandas no mercado de trabalho doméstico no Brasil. No entanto, gera também possibilidades de maior desproteção, uma vez que, para essas profissionais, não se assegura qualquer obrigação de pagamento de encargos por parte dos empregadores. Com isso, são as próprias trabalhadoras que devem se responsabilizar por sua proteção social, em um cenário que ainda é bastante desfavorável: apesar das possibilidades abertas de contribuição com alíquotas reduzidas, as rendas auferidas por elas ainda são muito baixas e as garantias de que poderão seguir contribuindo são quase nulas.

A contribuição como autônoma ou MEI, ainda que de pequena monta, representa uma diminuição da renda e, no contexto de vida e de trabalho destas mulheres, qualquer redução na renda (que já é baixa) tende a acarretar a não contribuição mensal para a previdência, dado que significa trocar o consumo presente por uma proteção que se dará em um momento ainda muito abstrato da vida destas trabalhadoras. Corremos o risco, portanto, de uma ampliação da informalidade, em uma reversão do movimento de formalização que já vinha caminhando a passos lentos. Este risco se amplia no atual cenário de crise econômica, em que pode ocorrer, por um lado, uma maior oferta de mão de obra para o emprego doméstico e, por outro, maiores dificuldades para famílias de estratos sociais médios contratarem trabalhadoras domésticas e arcarem com os custos sociais que essa contratação implica.

Finalmente, analisou-se o rendimento auferido pelas trabalhadoras domésticas. O que refletiu e confirmou a desvalorização da categoria, o rendimento médio historicamente está abaixo do SM nacional. Em 2019, o mesmo padrão dos últimos três anos se manteve e as trabalhadoras receberam em torno de 90% do valor do SM. Entretanto, a renda média das trabalhadoras domésticas ainda corresponde somente a 45% da renda das mulheres ocupadas. Quanto à renda, há também importantes desigualdades entre mensalistas e diaristas,

trabalhadoras com e sem carteira, brancas e negras, e de acordo com a região. O grupo com maior renda média são as mensalistas brancas com carteira assinada.

As trabalhadoras domésticas realizam atividades exaustivas e necessárias, que se mostram da maior relevância para as famílias empregadoras – porque lhes garante mais tempo livre, mais conforto, mais qualidade de vida, ou mesmo possibilita que seus integrantes adultos e autônomos possam se inserir no mercado de trabalho, pois contratam pessoas que cuidam dos membros da família em situação de dependência. Contudo, um emprego que ocupa mulheres, em sua maioria negras, em espaços domésticos, realizando atividades consideradas *naturalmente* femininas, reúne todos os elementos para ser desvalorizado em uma sociedade como a brasileira. Além disso, contribuem, para este cenário, o fato de ainda existir uma legislação que não favorece a formalização e o reconhecimento de vínculos trabalhistas, em particular para o caso das diaristas; as dificuldades relacionadas à organização das trabalhadoras enquanto categoria, dadas as características do próprio trabalho; e a ainda elevada oferta de trabalhadoras, o que pode reduzir seu poder de barganha e negociação no mercado, ainda mais quando se considera que é uma ocupação marcada pela submissão.

A situação atual do emprego doméstico no Brasil demonstra isso. Apesar de ter havido avanços importantes nos últimos anos – vale lembrar a aprovação da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos nº 189 (C189), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2011, e sua ratificação pelo Brasil, em 2018 – e de ser uma categoria com relativa heterogeneidade, os números confirmam que perduram a desvalorização e a precarização da categoria, refletidas nos níveis de formalização e de renda. Mantêm-se também a discriminação e o estigma, além das situações de abuso moral e sexual, como demonstram pesquisas e estudos qualitativos (Mori *et al.*, 2011; Brites, 2007). Vêm, portanto, ocorrendo mudanças no contexto do emprego doméstico, e se, há alguns anos, tais transformações pareciam indicar que deixaríamos a precarização para o passado, hoje o cenário se mostra menos otimista.

Esse passado, que resiste em ser alterado, pode ser vivenciado no cotidiano, não apenas pelas situações passíveis de mensuração quantitativa, mas inclusive pela apropriação do corpo da trabalhadora doméstica – tantas vezes negra, inserida de modo tão naturalizado nas moradias de classe média ou alta onde há um espaço reservado a ela: o quatinho dos fundos. Essa arquitetura, que remete à geografia da casa grande e da senzala, reproduz-se, ainda hoje, também na existência dos elevadores de serviço, social e privativo, que delimitam os espaços acessíveis a cada um(a). A garantia de usufruto dos direitos trabalhistas e sociais, bem como de condições dignas de trabalho para as trabalhadoras domésticas, significam, portanto, não apenas a humanização destas mulheres em uma sociedade estruturalmente desenhada pelo racismo e pelo patriarcado, como é também o resultado

de resistências femininas e afrocentradas. Modificar estas estruturas sociais tão profundamente desiguais e enraizadas é o desafio a ser enfrentado para que o século XXI possa, finalmente, chegar ao emprego doméstico no Brasil.

REFERÊNCIAS

APÓS um ano da reforma trabalhista, Justiça registra queda no número de novos processos. **Gov.BR**, 6 nov. 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2JLGV14>>.

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. **Diário Oficial**, Brasília, 2 jun. 2015. Disponível em: <<https://bit.ly/2NKGWTA>>.

BRITES, J. Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores. **Cadernos Pagu**, n. 29, p. 91-109, 2007.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 110, p. 67-104, jul. 2000. Disponível em: <<https://bit.ly/3Ccbfwz>>.

CUBAS, M. Após reforma, número de novos processos trabalhistas caiu pela metade. **Carta Capital**, 1º maio 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2sjL84j>>.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DES RIVIERES-PIGEON, C.; SAUREL-CUBIZOLLES, M.-J.; ROMITO, P. Division of domestic work and psychological distress 1 year after childbirth: a comparison between France, Quebec and Italy. **Journal of Community & Applied social Psychology**, v. 12, n. 6, p. 397-409, 2002.

ESPING-ANDERSEN, G. **The incomplete revolution**: adapting to women's new roles. New Hampshire: Polity Press, 2009.

GERSHUNY, J.; GODWIN, M.; JONES, S. The domestic labor revolution: a process of lagged adaptation. In: ANDERSEN, M.; BECHHOFFER, F.; GERSHUNY, J. (Ed.). **The social and political economy of the household**. Oxford: Oxford University Press, 1994.

GOLDING, J. Division of household labor, strain, and depressive symptoms among mexican americans and non-hispanic whites. **Psychology of Women Quarterly**, v. 14, n. 1, p. 103-117, 1990.

GOLDSTEIN, D. The aesthetics of domination: class, culture, and the lives of domestic workers. In: GOLDSTEIN, D. **Laughter out of place**: race, class and sexuality in a Rio Shantytown. Berkeley, University of California Press, 2003.

HOCHSCHILD, A. **The second shift**. New York: Avon Books, 1989.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Trabalho para o mercado e trabalho para casa**: persistentes desigualdades de gênero. Brasília: Ipea, 2012.

_____. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**, n. 22, Brasília, Ipea, 2014.

KREIN, J.; CASTRO, B. As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. **Friedrich Ebert Stiftung**, n. 6, out. 2015.

MORI, N. *et al.* (Org.). **Tensões e experiências**: um retrato das trabalhadoras domésticas de Brasília e Salvador. Brasília: Centro Feminista de Estudos e Assessoria, 2011.

MOSTAFA, J. *et al.* (Org.). **Previdência e gênero**: por que as idades de aposentadoria de homens e mulheres devem ser diferentes? Brasília: Ipea, 2017. (Nota Técnica, n. 35).

PINHEIRO, L. **O trabalho nosso de cada dia**: determinantes do trabalho doméstico de homens e mulheres no Brasil. 2018. Tese (Doutorado) – Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

SANTOS, E.; SIQUEIRA, M. Prevalência dos transtornos mentais na população adulta brasileira: uma revisão sistemática de 1997 a 2009. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 59, n. 3, p. 238-246, 2010.

THOMAS, C. *et al.* Linking job work hours to women's physical health: the role of perceived unfairness and household work hours. **Sex Roles: Online First Articles**, v. 79, n. 476, p. 1-13, Oct. 2018.

A HETEROGENEIDADE DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL¹

Nátalia Fontoura²
Adriana Marcolino³

1 INTRODUÇÃO

O retrato do trabalho doméstico no Brasil, apresentado nos capítulos anteriores, expõe uma situação de grande fragilidade, apesar dos avanços ocorridos nos últimos anos. É possível perceber, no entanto, que esses avanços não ocorreram de forma homogênea no país. Se as configurações do trabalho doméstico evidenciam as desigualdades sociais que persistem no Brasil, a própria categoria é também atravessada por essas desigualdades. Assim, além das discrepâncias regionais e de cor/raça, destacadas pelos dados apontados anteriormente, há ainda aquelas existentes entre as diferentes ocupações no trabalho doméstico e entre homens e mulheres dessa categoria profissional.

O espectro de atividades que podem fazer parte das atribuições no emprego doméstico é bastante amplo: fazer faxina, zelar pela limpeza dos ambientes domésticos, zelar pelos cuidados com as roupas dos moradores; cuidar dos animais domésticos; cozinhar as refeições e cuidar da limpeza da cozinha; cuidar de pessoas em situação de dependência – como crianças pequenas, pessoas com deficiência e idosos dependentes; cuidar do quintal, do jardim e das áreas externas; coordenar o trabalho de outros empregados do domicílio; conduzir o veículo dos moradores; fazer compras; entre outros.

Os cuidados pessoais, por sua vez, podem ter diferentes configurações, intensidades e responsabilidades. O emprego doméstico pode envolver, por exemplo, a responsabilização pelos cuidados da casa e, adicionalmente, pelas refeições de seus moradores, incluindo aqueles que demandam mais atenção e cuidado. Pode ser, ainda, de atenção exclusiva a algum morador com maior nível de dependência, envolvendo atividades como dar banho ou até mesmo administrar medicamentos. Pelas heranças históricas do emprego doméstico em nosso país, é bastante comum que essas atividades se acumulem e se confundam, muitas vezes não havendo delimitações e delegações claras.

1. Este capítulo foi baseado em pesquisa financiada pelo Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil.
2. Doutoranda em política social no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCSP/ULisboa). E-mail: <liafontoura@gmail.com>.

3. Técnica do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese). E-mail: <adriana@dieese.org.br>.

A Pesquisa por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), traz algumas informações sobre diferentes ocupações no âmbito do emprego doméstico. Os dados para a categoria como um todo foram apresentados nos capítulos anteriores. Parte-se, portanto, deles para se apresentar, neste capítulo, um primeiro olhar sobre as desagregações pelas principais ocupações das trabalhadoras domésticas, com o intuito de compreender a composição dessa categoria heterogênea e suas tendências nos últimos anos.

2 OS SUBGRUPOS NO ÂMBITO DO TRABALHO DOMÉSTICO

As pessoas ocupadas em trabalho doméstico em 2019 dividiam-se em distintas ocupações, de acordo com a nomenclatura utilizada pelo IBGE: o maior grupo é o das trabalhadoras e trabalhadores dos “serviços domésticos em geral”, que representavam 76,3% da categoria no Brasil naquele ano. Isso significa que cerca de três quartos dela, ou 4,67 milhões, tinham atribuições variadas, podendo mesclar cuidados da casa com cuidados de pessoas e assumir atividades as mais distintas.⁴

As ocupações no trabalho doméstico levantadas pelo IBGE incluem, por exemplo, chefes de cozinha, governantas, motoristas, guardas, trabalhadores qualificados no cultivo de hortas, entre várias outras. A tabela 1 apresenta os principais grupos, agregados de acordo com o tipo de trabalho.

TABELA 1
Número de trabalhadoras(es) domésticas(os) e distribuição percentual por tipo de ocupação, segundo sexo – Brasil (2019)¹

Ocupações do trabalho doméstico	Feminino		Masculino		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Trabalhadoras(es) dos serviços domésticos em geral ²	4.353.181	77,0	318.397	67,8	4.671.578	76,1
Trabalhadoras(es) de cuidados pessoais a domicílios	594.710	10,5	18.450	3,9	613.160	10,0
Cuidadoras de crianças	564.448	10,0	*	*	564.448	9,2
Trabalhadores externos ³	*	*	133.102	28,3	133.102	2,2
Profissionais de cozinha ⁴	121.229	2,1	*	*	121.229	2,0
Outras ocupações ⁵	25.539	0,3	10.127	*	35.666	0,6
Total	5.659.107	100,0	480.076	100,0	6.139.183	100,0

Fonte: PNAD Contínua Anual/IBGE – 1ª visita.

Elaboração: Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc)/Ipea.

Notas: ¹ Pessoas com 16 anos ou mais de idade. Exclui amarelas, indígenas e cor/raça não identificada.

² Trabalhadoras(es) dos serviços domésticos em geral e outras(os) trabalhadoras(es) de limpeza.

³ Trabalhadores externos: agricultores e trabalhadores qualificados no cultivo de hortas, viveiros e jardins; trabalhadores elementares de jardinagem e horticultura; condutores de automóveis, táxis e caminhonetes; marinheiros de coberta e afins; pilotos de aviação e afins; e guardas de segurança.

⁴ Profissionais de cozinha: cozinheiras, chefes de cozinha e ajudantes de cozinha.

⁵ Outras ocupações: governantas e mordomos domésticos e cuidadores de animais, somados às categorias sem amostra representativa para a desagregação. Feminino: trabalhadoras externas, governantas e cuidadoras de animais. Masculino: profissionais de cozinha, cuidadores de crianças, mordomos domésticos e cuidadores de animais.

Obs.: * Sem amostra representativa.

4. Todos os dados aqui apresentados, exceto identificados diferentemente, são da PNAD Contínua Anual/IBGE.

Observa-se a preponderância nos chamados “serviços domésticos em geral” tanto entre as mulheres quanto entre os homens no emprego doméstico. Apesar de os homens constituírem um grupo muito reduzido na categoria (7,7%), é possível observar algumas diferenças significativas em sua inserção. A primeira é a presença dos homens no que se optou chamar aqui “trabalhos externos”, isto é, aquelas atividades realizadas no espaço exterior à casa dos empregadores, como jardinagem e condução de veículos. Por sua vez, a atividade de cuidados pessoais ocupava, em 2019, cerca de 4% dos trabalhadores domésticos do sexo masculino. A atividade ocupa muito mais mulheres que homens, mas é de notar a presença masculina, diferentemente da atividade de cuidado de crianças, campo no qual não se observam homens ocupados.

A preponderância das mulheres negras no emprego doméstico já foi destacada nos capítulos anteriores.⁵ No exame da composição racial nas diferentes categorias aqui analisadas, observa-se que as negras representavam 71,5% das profissionais de cozinha; 68% das babás; 67,2% das trabalhadoras dos serviços domésticos em geral; e 58,9% das cuidadoras. É possível dizer, portanto, que, na ocupação mais recente no emprego doméstico, a ocupação de cuidadoras – que muitas vezes está relacionada, inclusive, a uma formação específica como técnica de enfermagem ou com cursos técnicos de curta duração –, o grupo é menos negro. Além disso, nas profissões tradicionalmente relacionadas à presença de mulheres negras – babás e cozinheiras –, os números indicam que elas seguem sendo a grande maioria. Entre os homens, 71,1% dos trabalhadores externos e 69,7% dos que prestavam serviços domésticos gerais eram negros.

Não é por acaso que as trabalhadoras dos serviços domésticos em geral representam um grupo tão importante na categoria. Tradicionalmente, a trabalhadora doméstica no Brasil encarrega-se de todas as atividades relacionadas à manutenção da casa e aos cuidados das pessoas. O acúmulo de atividades é de tal forma naturalizado que muitas vezes se exige da mesma profissional a impecável limpeza da casa, independentemente de seu tamanho; a higiene das roupas de todos os moradores, independentemente de seu número; o preparo de todas as refeições; e, ainda, os cuidados de crianças pequenas e de idosos com dependências variadas. Como aponta Brites (2007), nas famílias das camadas médias, “é esperado da empregada doméstica o cumprimento das tarefas de limpeza, do cuidado da casa, das crianças, dos velhos e dos animais de forma discreta e afetiva” (*op. cit.*, p. 96). A autora acrescenta:

Em quase todas as casas de patrões que investiguei, as crianças, quando não estavam na escola, permaneciam grande parte do tempo com as empregadas, sem a presença dos pais. Os pais, trabalhando fora, deixavam essas crianças sob responsabilidade das domésticas 2/3 do dia (Brites, 2007, p. 97-98).

5. O grupo de pessoas negras é composto por pretas e pardas.

Em uma pesquisa coordenada pelo Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA) com trabalhadoras domésticas de Salvador e do Distrito Federal, publicada em 2011, alguns depoimentos são bastante reveladores do acúmulo de tarefas. Tomam-se alguns neste capítulo para ilustrar as reflexões aqui trazidas – como o seguinte, em que uma trabalhadora de Brasília relata sua rotina diária de trabalho:

Eu chego 9h da manhã, aí dou café para os meninos, se der tempo, a gente desce na rua, no parquinho, se não der, a gente fica em casa mesmo, tipo assim, o dia que eu faço comida não dá para sair, mas o dia que não faço comida dá para gente dar uma saidinha na rua, pegar um solzinho, volto, dou banho nos meninos, almoço, os arrumo e levo para o colégio. Aí de tarde arrumo a casa, boto tudo em ordem, e a hora passa rápido, correndo, que não dá tempo, quando eu vejo é 5h30, hora de buscar os meninos. Mas nesse intervalo que eles estão na escola, eu lavo, passo, cozinho, passo roupa, dou uma faxina em algum lugar. E aí a hora passou voada e acabou (Maria (...) exerce o trabalho doméstico desde 15 anos, atualmente tem 47 anos de idade) (Mori *et al.*, 2011, p. 157).

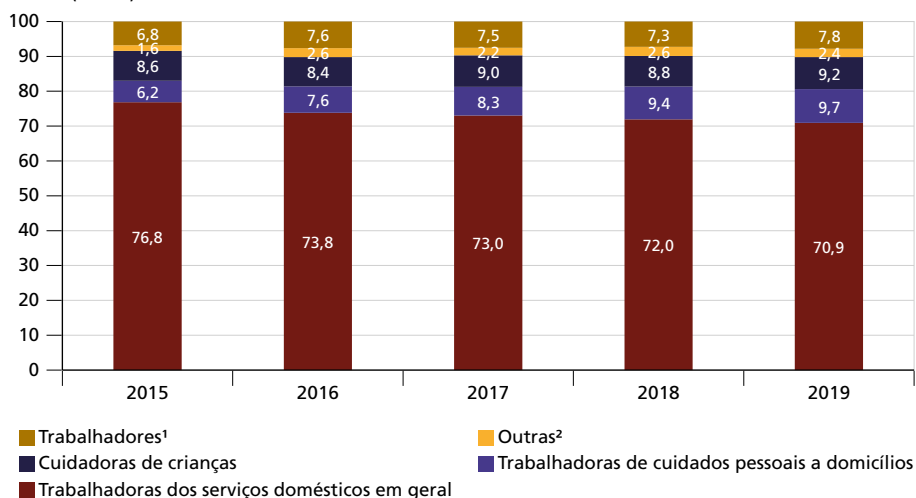
Em seguida ao grupo de trabalhadoras dos serviços domésticos em geral, por ordem de importância no número de ocupadas, estão as trabalhadoras nos cuidados pessoais a domicílios (10,5%), as cuidadoras de crianças (10,0%) e as profissionais de cozinha (2,1%). Neste capítulo, serão analisados os dados referentes aos grupos com maior peso proporcional, tendo em vista a impossibilidade de trabalhar estatisticamente com informações desagregadas pelos grupos menores de trabalhadoras e trabalhadores, devido ao baixo número de observações que compõem a amostra da PNAD Contínua.

Entre 2015 e 2019, pode-se dizer que o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no país manteve-se estável. A proporção das trabalhadoras em serviços domésticos gerais reduziu-se, ao passo que a importância das cuidadoras e babás⁶ aumentou, como pode ser visto no gráfico 1, que também mostra o aumento da proporção de trabalhadores do sexo masculino no período. Estes serão os quatro grupos analisados ao longo deste texto.

6. Como pode ser visto na tabela 1, os termos utilizados pelo IBGE, são *trabalhadores de cuidados pessoais a domicílios* e *cuidadores de crianças*. Neste texto, utilizam-se estes termos, bem como, de forma equivalente, *cuidadoras* e *babás*, respectivamente.

GRÁFICO 1

Distribuição das principais ocupações do trabalho doméstico – Brasil (2015-2019)
(Em %)



Fonte: PNAD Contínua Anual/IBGE – 1ª visita.

Elaboração: Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc)/Ipea.

Notas: ¹ Trabalhadores domésticos do sexo masculino, independentemente da ocupação (aqui e nos demais gráficos do texto).

² Profissionais de cozinha, trabalhadoras externas, governantas e cuidadoras de animais.

Em 2015, os cuidados de crianças constituíam a ocupação de 518 mil profissionais, enquanto, em 2019, eram 564 mil trabalhadoras. Por sua vez, os cuidados pessoais, destinados, em geral, às pessoas idosas e às pessoas com deficiência com maiores necessidades de atenção, ocupavam, no primeiro ano da série, 372 mil trabalhadoras e, em 2019, 594 mil – no caso dos homens ocupados em cuidados pessoais, estes passaram de 14,6 mil para 18,4 mil. Examinando os grupos de mulheres, isso significa que, enquanto o crescimento do número de trabalhadoras domésticas no período foi de menos de 1%, o aumento do número de babás foi de 8,9% e o das cuidadoras foi de impressionantes 59% no período. Tal aumento é digno de nota, ainda mais em um período tão curto de tempo.

Para compreender o aumento na contratação de trabalhadoras especializadas nos cuidados de pessoas em situação de dependência, são necessários estudos mais aprofundados, especialmente sobre as famílias empregadoras – sua composição, sua renda, escolaridade etc. Contudo, é possível dizer que as políticas públicas de cuidado ainda são muito escassas no Brasil. Apesar do aumento da proporção de crianças em creches e pré-escolas nos últimos anos,⁷ ainda há uma importante lacuna de atendimento, seja no acesso a esses serviços, seja no tempo de permanência dos

7. Segundo a PNAD Contínua Anual (2º trimestre), entre 2016 e 2019, a proporção de crianças de 0 a 3 anos frequentando ensino subiu de 30,4% para 35,6%; entre aquelas com idade entre 4 e 5 anos, passou de 90,2% para 92,9%.

usuários ao longo do dia. Com isso, o tripé Estado-famílias-mercado na provisão de serviços de cuidados costuma ser pouco balanceado, e a assunção dos cuidados pelas famílias costuma ser a regra, seja realizando o trabalho diretamente, seja contratando trabalhadoras domésticas ou babás para tanto.

No caso do grande aumento no número de cuidadoras, cabe lembrar o processo de envelhecimento populacional pelo qual vem passando o país. Se a demanda por serviços de atendimento a crianças ainda não foi atendida, os serviços voltados para idosos são ainda mais escassos. Nos serviços públicos, a oferta é bastante incipiente, mas, mesmo no setor privado, trata-se de serviços ainda estigmatizados e concentrados em algumas regiões (Camarano e Mello, 2010). Os serviços privados costumam ser muito caros, inacessíveis para a maior parte das famílias, que, dessa forma, acabam por terceirizar o cuidado, mas para pessoas físicas, no espaço domiciliar.

O Brasil ainda é um país bastante jovem, mas o processo de envelhecimento mostra-se acelerado nas últimas décadas: em 1970, 41,7% da população tinham até 14 anos de idade e 5,2% tinham mais de 60 anos;⁸ em 2019, o grupo com até 14 anos representava 19,8% da população e o grupo com 60 anos ou mais já respondia por 15,7% dos brasileiros.⁹

Prevê-se que, a permanecerem as tendências hoje existentes, em 2050, 16,2% da população terão até 14 anos e 19,3% terão mais de 65 anos. Os maiores de 80 anos, que hoje correspondem a 2,1%, representarão 5% da população brasileira.¹⁰

Considerando-se somente o quantitativo dos grupos chamados dependentes – com até 14 anos e acima de 65 anos de idade –, tem-se que a redução do número de crianças não será proporcional ao aumento do número de idosos. Ou seja, em trinta anos, além de haver mais pessoas dependentes (crianças e idosos) sustentadas por menos pessoas “produtivas” (adultos), terá lugar uma demanda por cuidados bastante distinta e, no caso dos idosos, crescente. Dois fatores agravam os efeitos dessa dinâmica demográfica: enquanto a infância tem uma duração determinada, a vida dependente na idade madura pode estender-se por décadas. Com pessoas idosas vivendo cada vez mais longamente, a convivência com doenças crônicas e problemas de saúde relacionados ao envelhecimento passa a ser mais prolongada, o que demanda mais cuidados. Estes devem ser providos pelas famílias, pelo Estado e pelo mercado. O aumento no número de cuidadoras e cuidadores é mais um indicativo de que as famílias vêm assumindo fortemente essa função. A ocupação de “cuidados pessoais a domicílios” certamente engloba também a atenção a pessoas com deficiência, com doenças incapacitantes, em situação de dependência transitória ou permanente. No entanto, somente no caso

8. Dados do Censo Demográfico 1970, de acordo com Vasconcelos e Gomes (2012).

9. Dados da PNAD Contínua 2019 – 1ª entrevista.

10. Projeções da população/IBGE. Disponível em: <<https://bit.ly/3dLYz4V>>.

do grupo de pessoas idosas, há uma tendência de aumento ao longo do tempo, o que ajudaria a explicar a ampliação do número de trabalhadoras nessa ocupação.

Ocorre que a profissão de cuidador(a) ainda não é regulamentada no Brasil, e, com isso, não há regulamentações nem fiscalização, por exemplo, quanto à formação profissional e à qualificação necessária, tampouco acerca das atribuições, jornadas de trabalho e de descanso e remuneração. O tema é objeto de debates, iniciativas no Executivo e propostas legislativas há pelo menos vinte anos. Debert e Oliveira (2015) apresentam uma síntese desse percurso entre 1999, quando foi instituído o primeiro Programa Nacional de Cuidadores de Idosos, e 2013, ano de promulgação da emenda constitucional (EC) que ampliou os direitos das trabalhadoras domésticas (EC nº 72/2013), data de conclusão da pesquisa. As autoras destacam que, no Congresso Nacional, desde que começou a tramitar, em 2006, o projeto para regulamentação da profissão, este “suscitou muitas disputas em torno da definição das atribuições do profissional cuidador, bem como quais os requisitos necessários a ele e quem poderá exercer essa atividade a partir do momento em que se transforme em profissão regulamentada” (Debert e Oliveira, 2015, p. 12).

Os debates perpassam alguns dilemas, como aquele entre a necessidade de formação profissional e o valor da experiência prática; entre a natureza do trabalho ser mais de assistência social ou de saúde e, neste caso, as distinções e sobreposições em relação ao trabalho de enfermeiros(as) e assistentes de enfermagem; e, ainda, a distinção em relação às atividades exercidas pelas trabalhadoras domésticas. Como argumentam as autoras,

sobretudo por conta da maneira como a realização dessas atividades se configurou historicamente, torna-se inevitável tratar a questão das empregadas domésticas quando se fala em cuidado de idosos no contexto brasileiro. São atividades que se interpenetram, se confundem, mas que, nesse processo de busca por legitimidade e direitos, operam a produção de diferenciações e a atribuição de significados distintos a cada uma delas (Debert e Oliveira, 2015, p. 25).

Após treze anos de tramitação e idas e vindas entre as duas casas legislativas, em maio de 2019, o Senado Federal aprovou o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 11/2016, que regulamentava as “profissões de cuidador de pessoa idosa, cuidador infantil, cuidador de pessoa com deficiência e cuidador de pessoa com doença rara” (Brasil, 2016). O PLC definiu a idade mínima de 18 anos e o ensino fundamental completo como escolaridade mínima para o exercício da profissão, entre outras exigências.

No entanto, o presidente da República vetou o PLC sob o argumento de que, de acordo com o Ministério da Economia, o projeto de lei – ao impor requisitos e condicionantes – ofenderia o direito fundamental previsto no art. 5º da Constituição Federal, “por restringir o livre exercício profissional” (Brasil, 2019).¹¹

11. Veto enviado ao Senado Federal por meio da Mensagem nº 289, de 8 de julho de 2019. Disponível em: <<https://bit.ly/3dK9R9W>>.

O veto surpreendeu especialistas, estudiosos e representantes de cuidadoras(es),¹² que não conseguiram que fosse revertido pelo plenário da Câmara dos Deputados, em outubro de 2019.¹³

Não é muito pontuar que foi nesse cenário de desregulamentação que trabalharam os cuidadores de idosos – e de crianças ou de outros dependentes – em 2020, quando se alastrou o vírus da covid-19, ameaçando a população de todo o planeta e, de maneira mais contundente, as pessoas idosas, cuja taxa de mortalidade por complicações decorrentes da contaminação pelo vírus é muito mais elevada. Seus cuidadores foram, dessa forma, colocados em posição de grande vulnerabilidade. Em uma situação de confinamento e fechamento das instituições de acolhimento e de agudização da vulnerabilidade das pessoas idosas, a questão dos cuidados mostrou-se de forma mais evidente para as famílias. Os trabalhadores nos domicílios que tiveram de continuar na ativa passaram a expor-se tanto nos meios de transporte, para chegar ao serviço, quanto no próprio ambiente de trabalho, além de lidar com a insegurança e o medo das pessoas de que cuidam. Esse tema é abordado com mais profundidade nos capítulos 7 e 8 deste livro.

3 CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÔMICAS

As principais ocupações do trabalho doméstico terão a seguir examinadas algumas de suas características socioeconômicas, com vistas a traçar seu perfil e analisar as possíveis diferenças existentes entre elas.

No exame da distribuição por faixas etárias das trabalhadoras, já aparecem algumas diferenças que chamam a atenção. As cuidadoras de crianças apresentam as maiores proporções entre as faixas mais jovens: 6,4% delas tinham entre 16 e 17 anos – apesar de o trabalho doméstico ser ilegal nesta faixa de idade – e 20,3% tinham entre 18 e 24 anos. Por sua vez, as encarregadas de cuidados pessoais concentravam-se nas faixas mais altas: 47,4% tinham entre 45 e 59 anos e 10,2% tinham 60 anos ou mais de idade. Essas informações sugerem que o trabalho de babá é uma ocupação das mais jovens, com mais disposição para a lida com bebês e crianças pequenas, enquanto o cuidado de pessoas em situação de dependência é assumido por trabalhadoras mais maduras. Isso porque, apesar dos esforços físicos que em geral são necessários nesses cuidados, há também outras qualidades desejáveis no trato com idosos e pessoas com deficiência, como empatia, escuta, paciência e habilidade de colocar-se como acompanhante, que em geral são vistas como mais presentes em pessoas mais experientes.

12. Ver: <<https://bit.ly/3hiela4>>.

13. Tiveram 229 votos contra o veto e 171 a favor, mas, como é preciso maioria absoluta nas duas casas para que um veto presidencial seja derrubado – o que representaria 257 votos na Câmara –, a matéria nem chegou a seguir para o Senado. Ver: <<https://bit.ly/3hHIE9c>>.

Além dos atributos desejáveis para o desempenho da função, é possível supor a preponderância de uma visão de que o cuidado de uma criança pode ser tarefa desempenhada por qualquer pessoa – ou qualquer mulher. Como se trata de algo incontornável, no caso de crianças pequenas, e que pode ser limitador para a entrada ou retorno ao mercado de trabalho pela mãe, para dar conta desta necessidade são contratados jovens inexperientes, que serão mal remuneradas e muitas vezes não terão acesso a direitos, como será visto a seguir.

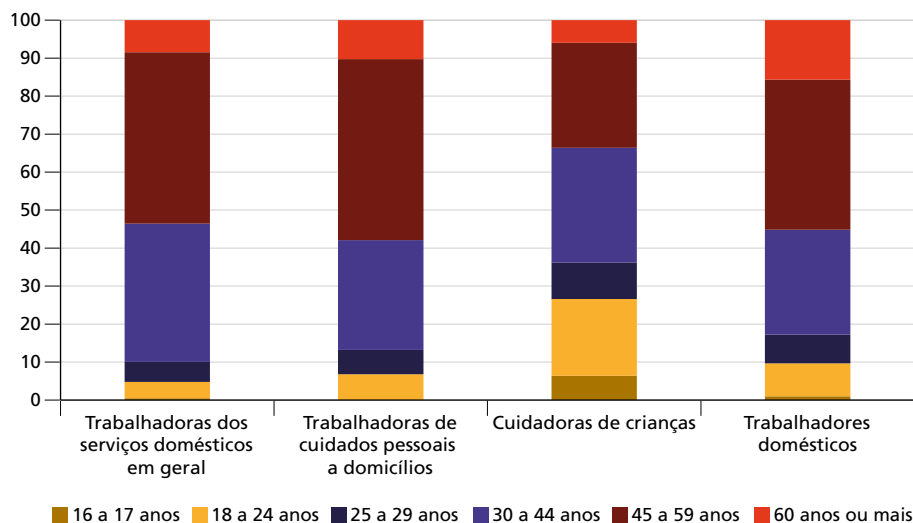
Essa suposição encontra exemplos em falas de trabalhadoras ouvidas pela pesquisa coordenada pelo CFEMEA no Distrito Federal e na Bahia entre 2010 e 2011, anteriormente citada, na qual se observou que “[u]m dado constante na fala das entrevistadas é a referência ao ingresso no trabalho doméstico infantil ou precoce na condição de cuidadoras de crianças” (Mori *et al.*, 2011, p. 105), e o depoimento a seguir ilustra esta afirmação:

Eu vim porque, minha filha, no interior não dá dinheiro, e eu trabalhava lá. Me lembro que na época de 72 trabalhava lá, o dinheiro era uma merreca, e aí eu fui crescendo eu achei que eu tinha que trabalhar e ter o meu dinheiro. (...) Com o sobrinho da minha mãe, na idade de 12 anos, fiquei tomando conta dos filhos dele, e aí depois começaram a me maltratar, aí eu me invoquei, aí arrumaram o primeiro trabalho para mim, de babá. E aí fiquei, fiquei, fiquei, quando foi depois, fui trabalhar em outro lugar, e aí o tempo foi passando e depois (...) (Ivonete, 47 anos) (Mori *et al.*, 2011, p. 105).

GRÁFICO 2

Distribuição das(os) trabalhadoras(es) domésticas(os) por faixa etária, segundo as principais ocupações – Brasil (2019)

(Em %)



Fonte: PNAD Contínua Anual/IBGE – 1ª visita.

Elaboração: Disoc/Ipea.

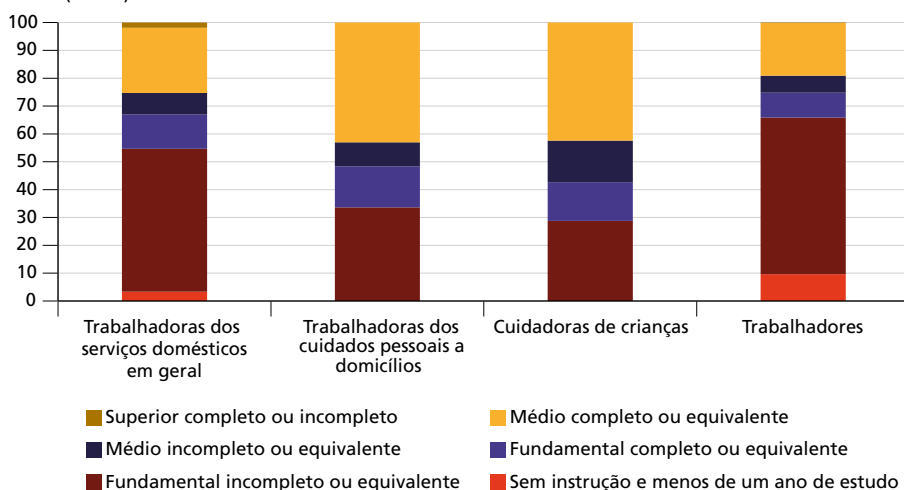
Os trabalhadores do sexo masculino também se concentram em faixas etárias mais elevadas: mais da metade deles tinha 45 anos ou mais em 2019, o que pode estar relacionado à seleção, pelas famílias, de profissionais com mais experiência para realizar os serviços mais qualificados, para os quais os empregados domésticos em geral são contratados.

As profissionais das três categorias também apresentam acesso distinto à escolarização: aquelas encarregadas dos cuidados de pessoas são as mais escolarizadas. No gráfico 3, fica visível que tanto entre cuidadoras quanto entre babás são mais numerosas as profissionais com ensino médio completo ou equivalente. Em cada uma dessas ocupações, esse grupo alcançava quase 40%. Esta diferença pode estar relacionada à percepção entre as famílias empregadoras de que os cuidados de pessoas exigem maior qualificação que o trabalho de cuidado com a casa. No caso das babás, pode se dever também a fatores geracionais, mencionados anteriormente, visto que que a população mais jovem é mais escolarizada. Chama a atenção, ainda, o fato de que os trabalhadores do sexo masculino são menos escolarizados: 65% deles não tinham sequer o ensino fundamental completo. Este achado vai de encontro a outras características desse grupo no emprego doméstico, como será visto a seguir.

GRÁFICO 3

Distribuição das(os) trabalhadoras(es) domésticas(os) por nível de escolaridade, segundo as principais ocupações – Brasil (2019)

(Em %)



Fonte: PNAD Contínua Anual/IBGE – 1ª visita.

Elaboração: Disoc/Ipea.

Pouco mais da metade (51,9%) das trabalhadoras domésticas dos serviços em geral são apontadas como pessoa de referência na família (as chamadas *chefes*

de família), enquanto, entre as cuidadoras, 47,6% são chefes de família. Por sua vez, as cuidadoras de crianças são proporcionalmente menos identificadas nessa posição na família: em 2019, 42,5% delas eram pessoas de referência, o que, mais uma vez, pode estar relacionado à faixa de idade. São proporções um pouco abaixo, ainda que próximas, da média nacional geral, que, em 2019, apresentava 48,2% das famílias como chefiadas por mulheres. No conjunto de trabalhadores domésticos do sexo masculino, por sua vez, 62,8% eram identificados como chefes de família, média superior à média nacional geral.

Essa informação está estreitamente relacionada ao aporte de renda trazido pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras para a renda total das famílias. No caso das trabalhadoras domésticas gerais, em 2019, a sua renda correspondia a 42,9% da renda total das famílias, sendo mais alta entre as cuidadoras (44,3%) e mais baixa entre as babás (34,9%). Este menor aporte pode ser explicado tanto pela composição das famílias das trabalhadoras quanto pela renda do trabalho, menor no caso das babás, como será visto na seção 4. Apesar disso, somente 14,5% delas recebiam benefício do Programa Bolsa Família, comparados a 21,2% entre as trabalhadoras dos serviços em geral. No caso dos homens no trabalho doméstico, sua renda respondia por 55,4% da renda de suas famílias.

Cerca de dois terços das trabalhadoras domésticas moravam em domicílio próprio em 2019 (67,4%). As cuidadoras de crianças eram as que mais precisavam pagar aluguel: 26,5%, em comparação a 22% das trabalhadoras nos serviços em geral e 21,4% das cuidadoras. Apesar disso, entre as trabalhadoras que pagavam aluguel, o valor médio pago pelas cuidadoras e suas famílias era o maior: R\$ 618,20 em 2019. Entre os trabalhadores domésticos do sexo masculino, 47,5% viviam em domicílio próprio e, entre aqueles que pagavam aluguel, o valor médio mensal era de R\$ 591,00.

Apesar de realizarem trabalhos de cuidado e de afazeres domésticos em seu exercício profissional, as trabalhadoras domésticas também acabam por ser responsáveis por essas atividades em suas próprias residências, neste caso, por suposto, de forma não remunerada. Essas jornadas são reportadas como bastante extensas: 21,2 horas por semana, em média, das trabalhadoras dos serviços em geral; 20,8 horas das cuidadoras de crianças; e 19,7 horas das trabalhadoras de cuidados pessoais. Esse número de horas corresponde a uma jornada de trabalho em tempo parcial e se soma às trabalhadas nos domicílios dos empregadores, que serão apresentadas na seção 4. No caso dos homens no trabalho doméstico, esse tempo médio era de 13,2 horas por semana, bastante inferior ao das mulheres, assim como encontrado nas médias nacionais em geral ou em qualquer grupo: no caso do tempo despendido com trabalho doméstico não remunerado, o determinante de gênero é sempre mais significativo (Pinheiro, 2018).

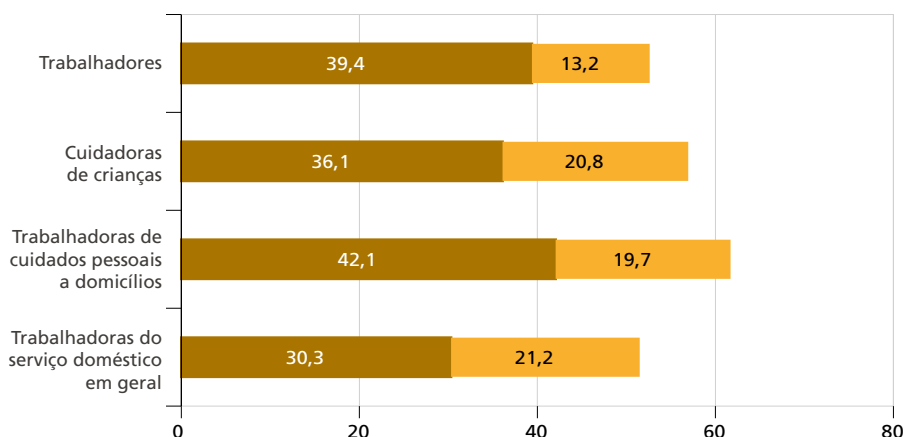
4 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO

As características socioeconômicas examinadas anteriormente geram efeitos sobre as características das relações laborais nas diferentes ocupações do trabalho doméstico. E as características laborais, por sua vez, repercutem sobre a caracterização social e econômica das trabalhadoras e de suas famílias. Nesta seção, serão examinados os principais indicadores relacionados ao trabalho doméstico para as três principais ocupações, bem como para o grupo de homens ocupados nesta categoria, como demonstrado anteriormente.

No que diz respeito ao número de horas dedicadas ao trabalho, há uma discrepância importante: enquanto as trabalhadoras nos serviços domésticos em geral dedicavam, em média, 30 horas por semana, as babás dispndiam 36 horas e as cuidadoras tinham uma jornada laboral média de 42 horas. Chama a atenção uma jornada tão extensa em uma atividade que costuma ser bastante exigente tanto do ponto de vista físico quanto do emocional. Uma possível explicação está na própria necessidade das famílias com integrantes em situação de dependência. Muitas vezes, estes são pessoas que necessitam de cuidados de forma intensiva, o que pode fazer com que a negociação entre família empregadora e cuidadora inclua jornadas de trabalho mais longas. Na perspectiva das famílias, trata-se de um suporte importante e, por vezes, de condição para que os outros integrantes sigam em suas atividades. Do ponto de vista das trabalhadoras, é deveras preocupante a sobrecarga, pois às horas dedicadas ao trabalho se somam as horas de trabalho doméstico em suas próprias residências, o que faz com que as cuidadoras tenham uma carga global de trabalho de quase 62 horas por semana (gráfico 4).

GRÁFICO 4

Tempo total de trabalho das(os) trabalhadoras(es) domésticas(os), por principais ocupações – Brasil (2019)
(Em horas médias semanais)



Fonte: PNAD Contínua Anual/IBGE – 1ª e 5ª visitas.
Elaboração: Disoc/Ipea.

Com vistas a ilustrar o cotidiano de extensas horas de trabalho, toma-se mais uma vez um dos depoimentos da pesquisa coordenada pelo CFEMEA, anteriormente citada:

Acordava cinco da manhã e meu filho cinco e vinte. Me arrumava, arrumava meu filho, levava até a casa da dona da escola, deixava lá. (...) Chego na casa da patroa, a primeira coisa, troco de roupa, tiro o lixo, passo o café... E agora vou lavar os pratos, limpar a cozinha, adiantar alguma coisa já para o almoço, aí vou varrer a casa no andar de baixo. A parte da manhã eu fico no andar de baixo. Vou limpar, lavar banheiro, arrumar... Primeiro e segundo andar. Aí, onze, dez e meia, vou para o almoço. Fazer o almoço. Depois faço o almoço, depois de servir o almoço, limpo a cozinha, aí eu subo para o terceiro andar. Aí vou arrumar o terceiro andar, vou lavar roupa, vou passar roupa, às vezes três e quarenta... Não deu tempo de fazer tudo, eu deixo porque eu tenho que descer, fazer sopa para as meninas, uma menina de dez anos. Se eles precisarem ir para o médico, eu fico com a menina... Entendeu? A avó é quem fica assim com a menina. Ela às vezes tá cansada... “Claudia, tome conta da menina”. Aí eu paro o que eu tô fazendo e vou tomar conta da menina. É assim. (...) Tem que ter alguma coisa pra diminuir o meu ritmo de trabalho lá dentro. Porque se eu continuar nesse ritmo de trabalho, eu não vou conseguir dar conta de lá e de cá, do meu filho (Mori *et al.*, 2011, p. 106-107).

Outra possível explicação para a jornada mais reduzida entre as trabalhadoras dos serviços domésticos em geral está na maior proporção de diaristas entre estas, como será visto a seguir. Muitas trabalhadoras que prestam serviços em mais de um domicílio e recebem por dia trabalhado não conseguem preencher todos os dias da semana com diárias e, assim, não somam uma jornada mais extensa de trabalho.¹⁴

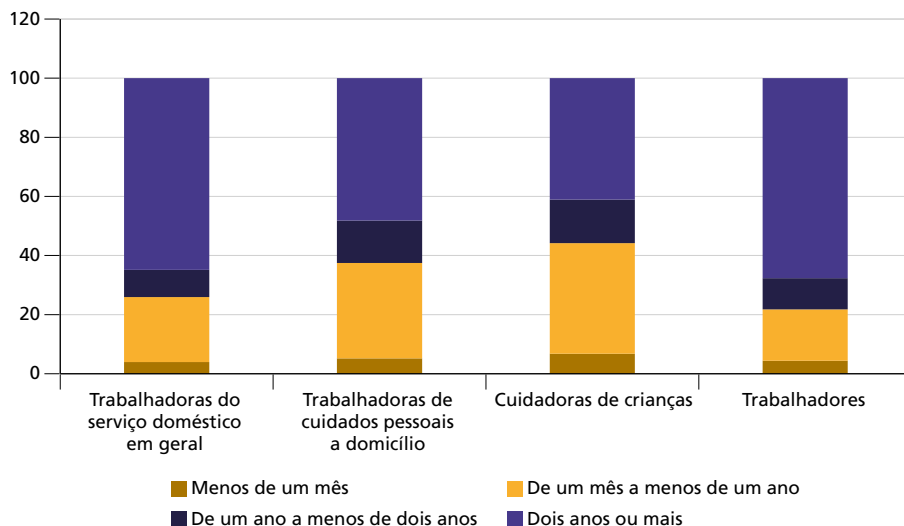
No caso dos homens trabalhadores domésticos, as jornadas remuneradas eram de 39,4 horas em média, abaixo apenas daquela reportada pelas cuidadoras, na comparação com os grupos ocupacionais. Entretanto, como dito anteriormente, o tempo dedicado aos afazeres domésticos é bastante menor, de 13,2 horas semanais em média. Compara-se o tempo total de trabalho entre os homens e as trabalhadoras em serviços domésticos em geral, cuja jornada remunerada era a menor entre os grupos analisados (30,3 horas semanais) e a jornada não remunerada, a maior (21,2 horas).

O exame do tempo de permanência no trabalho indica ser maior a rotatividade no trabalho entre as cuidadoras de crianças. Em 2019, quase metade delas (44,2%) estava há menos de um ano no trabalho. Somadas àquelas com tempo de até dois anos no mesmo trabalho, eram 58,9%. No caso das trabalhadoras nos serviços em geral, tem-se um quadro distinto: 64,9% delas tinham mais de dois anos no trabalho. Esta última situação é semelhante no grupo dos homens: 67,7% estavam no mesmo trabalho há pelo menos dois anos. No subgrupo dos homens nos trabalhos externos, essa proporção alcançava 78,2%.

14. Ver mais a este respeito no capítulo 3 desta publicação.

GRÁFICO 5

Distribuição das(os) trabalhadoras(es) domésticas(os) por faixa de tempo de permanência no trabalho, segundo principais ocupações – Brasil (2019)
(Em %)



Fonte: PNAD Contínua Anual/IBGE – 1ª visita.
Elaboração: Disoc/Ipea.

Como visto no capítulo 3, um fenômeno que vem sendo observado no emprego doméstico é o aumento da proporção de diaristas.¹⁵ Há diversos elementos relacionados a esta dinâmica; entre eles, podem-se citar: o aumento do custo do trabalho doméstico, inclusive devido à valorização do salário mínimo e ao acesso a direitos trabalhistas conquistados pelas trabalhadoras, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); e uma maior “profissionalização” dessa atividade, fazendo com que as relações tão presentes em nossa cultura, que misturam vínculos laborais e pessoais, estejam pouco a pouco dando lugar a relações mais profissionais.

Contudo, no caso das trabalhadoras encarregadas exclusivamente ou prioritariamente do cuidado de pessoas, esse fenômeno ainda é bastante reduzido: somente 15,2% das trabalhadoras de cuidados pessoais e 11% das cuidadoras de crianças prestavam serviço em mais de um domicílio – comparados a 38,4% das trabalhadoras

15. O IBGE inclui no levantamento a informação sobre se a trabalhadora atua em um ou mais de um domicílio. Dado o conhecimento existente sobre o campo, entende-se que a maior parte daquelas que trabalham em mais de um domicílio são as chamadas *diaristas*, que recebem por dia de trabalho, enquanto a maior parte daquelas que trabalham somente em um domicílio são as *mensalistas*, que recebem por mês trabalhado. Certamente, há intersecções nesses grupos, isto é, trabalhadoras que recebem por diária mas só atuam em um domicílio e trabalhadoras mensalistas que podem dedicar um ou mais dias da semana a outro empregador. Os arranjos são plurais e as estatísticas sociais, limitadas. Ainda assim, entende-se ser uma aproximação bastante ilustrativa da realidade. No capítulo 3, adiciona-se um outro recorte, relacionado ao número de horas trabalhadas por semana (ver capítulo 3 desta publicação).

nos serviços em geral. Essa diferença significativa pode ser explicada pela própria natureza do trabalho de cuidado, que pressupõe um vínculo entre quem cuida e quem é cuidado e um trabalho continuado. As pessoas que demandam cuidado nesses casos comumente necessitam do serviço continuamente. Não se trata de uma atividade que é finalizada e pode ser refeita ou retomada depois de um intervalo, ou que possa ser adiada. No caso de pessoas com dependência mais severa, quando a profissional cuidadora não está presente, outra pessoa encarregada do cuidado estará. E, mesmo no que diz respeito a pessoas com dependência menor (crianças maiores, por exemplo), o intervalo de tempo sem uma supervisão não é longo.

Ademais, de forma a haver uma relação de confiança, tanto no caso de crianças quanto de pessoas idosas e pessoas com deficiência em situação de dependência, é desejável que não haja muita alternância nas profissionais cuidadoras. E, de forma a haver continuidade nos cuidados, muitas vezes é necessário ou mesmo imprescindível que a pessoa que presta cuidados esteja presente todos os dias. Esse quadro pode explicar tanto a jornada de trabalho mais extensa por parte das duas ocupações que cuidam de pessoas, como visto anteriormente, quanto a menor proporção de cuidadoras que prestam serviços em mais de um domicílio. Há muitas situações possíveis neste último caso, como as cuidadoras e babás “folguistas”, que trabalham em mais de um domicílio por se revezarem com outras profissionais, em situações de pernoites e de finais de semana.

O fato de ter ou não ter carteira de trabalho assinada permanece muito importante no mercado de trabalho brasileiro e, no caso do emprego doméstico, como visto nos capítulos anteriores, é especialmente relevante. Quando se examinam os dados a este respeito com o recorte das principais ocupações, o primeiro que chama a atenção é o reduzido número de cuidadoras de crianças com carteira de trabalho assinada: 23,6% em 2019. No caso das trabalhadoras de cuidados pessoais a domicílios, 27,2% tinham carteira assinada, proporção ligeiramente mais elevada que a encontrada entre as trabalhadoras dos serviços domésticos em geral, cujo grupo com carteira assinada representava 26,5% da ocupação.

Observa-se, portanto, que, mesmo em uma situação bastante desfavorável para toda a categoria, as mesmas babás que despendem em média 36 horas por semana no trabalho e prestam serviço para somente um domicílio são as mais desprotegidas.

Contudo, a informação sobre o acesso à carteira assinada deve ser complementada com a contribuição à Previdência Social, pois há trabalhadoras que contribuem diretamente para a Previdência, reservando parte do seu rendimento para a proteção social. Isso ocorre, inclusive, entre aquelas que prestam serviços por três dias ou mais da semana no mesmo domicílio e que, portanto, deveriam ter a carteira de trabalho assinada e não assumir os encargos

para a Previdência Social como contribuintes individuais.¹⁶ Com isso, ao se considerar a contribuição para a Previdência, sobe a proporção de trabalhadoras protegidas socialmente: 38,8% daquelas nos serviços gerais; 38,4% das cuidadoras; e 29,2% das babás.

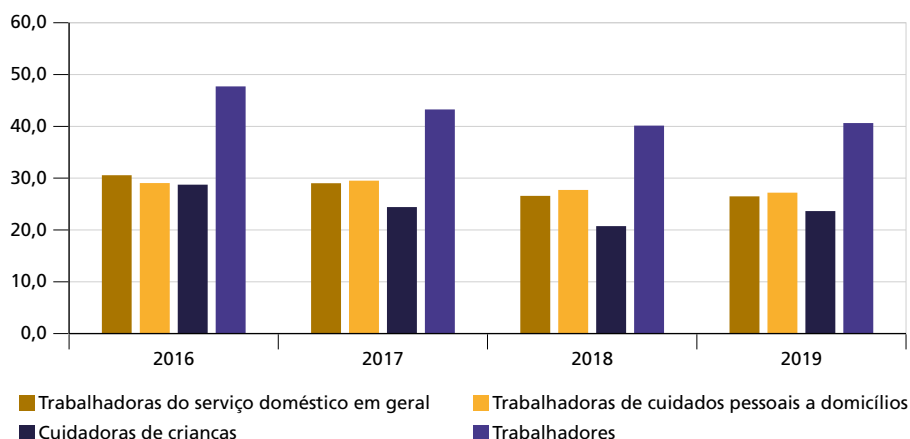
Isso significa que sete em cada dez babás em 2019 não tinham acesso a quaisquer direitos trabalhistas. Caso adoecessem, engravidassem, perdessem o emprego, tivessem um acidente de trabalho ou se vissem impedidas de trabalhar por qualquer outro motivo, não teriam direito legal a uma renda. Não é demais lembrar: trata-se do mesmo grupo que dedica, em média, 36 horas por semana ao trabalho e que tem sob seu encargo as crianças das famílias que pagam pelo seu serviço.

A desigualdade de gênero nesse quesito também é evidente: a proporção de homens no trabalho doméstico com carteira assinada era de 40,7% em 2019, superior a todos os grupos de mulheres aqui estudados. No mesmo ano, 46,4% deles reportavam contribuir para a Previdência Social.

Ao longo do período 2016-2019, o acesso à carteira de trabalho assinada e a contribuição à Previdência vêm caindo, em um movimento aparentemente oposto ao que ocorreu até 2015. Como esses dados da PNAD Contínua só estão disponibilizados a partir de 2016, é possível observar um recuo no acesso a direitos desde então, como mostram os gráficos 6 e 7.

GRÁFICO 6

Trabalhadoras(es) domésticas(os) com carteira de trabalho assinada, segundo principais ocupações – Brasil (2016-2019)
(Em %)

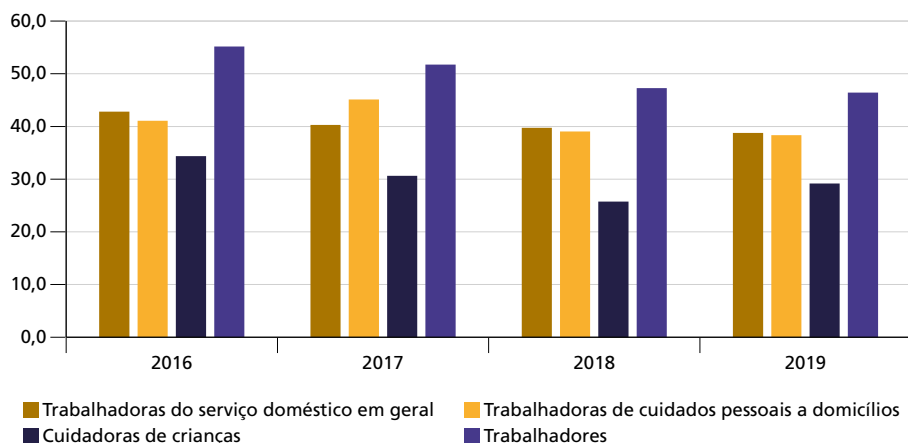


Fonte: PNAD Contínua Anual/IBGE – 1ª visita.
Elaboração: Disoc/Ipea.

16. Ver capítulo 3.

GRÁFICO 7

Trabalhadoras(es) domésticas(os) que contribuem para instituto de previdência, segundo principais ocupações – Brasil (2016-2019)
(Em %)



Fonte: PNAD Contínua Anual/IBGE – 1ª visita.

Elaboração: Disoc/Ipea.

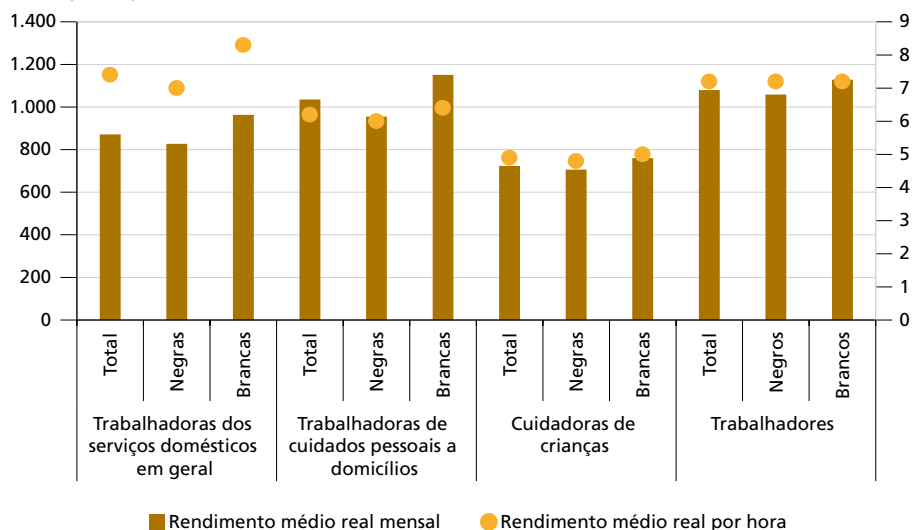
As desigualdades encontradas entre as principais ocupações do emprego doméstico refletem-se e consubstanciam-se no rendimento médio dos grupos de trabalhadoras e trabalhadores. Aqui, mostra-se essencial introduzir, ainda, o recorte racial. Entre as mulheres, as cuidadoras brancas auferiam o rendimento médio mensal mais alto (R\$ 1.150,00 em 2019), enquanto as babás negras ocupam a pior posição nesse *ranking*: receberam, em média, R\$ 705,00 por mês no mesmo ano. O salário mínimo no Brasil naquele ano era de R\$ 998,00; portanto, nos grupos de trabalhadoras aqui analisados, somente as cuidadoras receberam rendas médias mensais acima do salário mínimo.

Como há variações na jornada média de trabalho de cada ocupação, o exame do rendimento médio real por hora também é de grande valia. Nesse caso, as babás negras também apresentam o valor mais baixo, enquanto o rendimento mais elevado é o das trabalhadoras brancas dos serviços domésticos em geral. A menor renda, comparativamente, das cuidadoras, compensa-se, portanto, com o maior número de horas trabalhadas, como visto anteriormente.

No caso dos homens, podem ser observadas duas distinções importantes: a racial, que, em geral, traz desvantagens para os trabalhadores negros – como encontrado entre as mulheres e nos mais diversos estudos sobre mercado de trabalho –; e aquela existente entre os homens nos serviços domésticos em geral e aqueles nos trabalhos externos. Estes últimos alcançam as rendas médias mensal e por hora mais altas entre todos os grupos examinados (R\$ 1.210,00 e R\$ 10,20, respectivamente). O gráfico 8 apresenta os valores encontrados em 2019 nos quatro principais grupos estudados.

GRÁFICO 8

Rendimento médio mensal e rendimento-hora médio das(os) trabalhadoras(es) domésticas(os), por cor/raça, segundo principais ocupações – Brasil (2019)
(Em R\$)



Fonte: PNAD Contínua Anual/IBGE – 1ª visita.
Elaboração: Disoc/Ipea.

O fato de as babás serem as que apresentam os piores indicadores entre as trabalhadoras domésticas, agravados se forem negras, não condiz com sua escolaridade mais alta – juntamente com as cuidadoras –, apresentada na seção 3. No entanto, por serem profissionais mais jovens, com tempos de permanência no trabalho mais curtos, elas são prejudicadas com os menores rendimentos. É possível pensar que há aí uma conjugação de dois fatores: de um lado, a necessidade de as famílias terceirizarem o cuidado das crianças e, de outro, essa atividade se apresentar para muitas mulheres como uma possibilidade de entrar no mercado de trabalho e auferir renda. Uma família em que todos os adultos tenham jornadas de trabalho remuneradas fora de casa e que tenha uma criança pequena de que cuidar, terceirizará este cuidado, seja para um(a) familiar, um(a) profissional ou uma instituição. Como muitas famílias encontram-se nessa situação mas não podem arcar com o pagamento de salários mais altos e de direitos trabalhistas, estas contratam jovens babás que receberão pouco, sem carteira assinada. No entanto, essa hipótese aproximativa teria de ser testada por meio do exame dos indicadores das famílias que contratam esse tipo de serviço.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo se propôs a fazer um primeiro exercício aproximativo dos indicadores sobre emprego doméstico desagregados pelas principais ocupações dessa categoria. Tendo em vista o grande número de atividades realizadas por profissionais no âmbito doméstico, que englobam desde o trato com os alimentos, as roupas da casa e de seus moradores, o ambiente físico, os animais, as plantas, os veículos até o cuidado dos moradores em situação de maior fragilidade, as possibilidades de arranjos laborais são inúmeras. Diante disso, as pesquisas domiciliares organizam essas ocupações de acordo com as atividades mais realizadas (ou exclusivamente realizadas) por cada profissional entrevistado(a). Tem-se que a grande maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos enquadra-se na ocupação denominada “trabalhadoras(es) nos serviços domésticos em geral”, certamente por realizarem uma pluralidade de atividades dentro daquele espectro anteriormente mencionado. Isso não faz com que constituam um grupo homogêneo.

Os indicadores para o emprego doméstico, mesmo com todas as perdas que as grandes médias incutem, mostram as desigualdades existentes entre as trabalhadoras domésticas, seja por morarem em diferentes regiões do país ou morarem dentro ou fora de regiões metropolitanas, seja por serem negras ou brancas, diaristas ou mensalistas, entre outras. Essas foram informações apresentadas em outros capítulos deste livro. Uma análise adicional, portanto, e que se intentou realizar aqui de modo preliminar, é aquela que toma as diferentes ocupações do emprego doméstico como objeto. Apesar das significativas diferenças de grandeza dos grupos, as estatísticas permitem que ao menos as três maiores ocupações sejam observadas comparativamente, além do grupo dos homens. Confirmaram-se, assim, as desigualdades de gênero no mercado de trabalho: mesmo nessa categoria, tradicionalmente relacionada ao trabalho feminino, são os homens os que apresentam os melhores indicadores no que diz respeito a renda e a acesso a direitos em uma categoria majoritariamente feminina.

Tendo em vista as diferenças encontradas, mostra-se como agenda futura de trabalho a compreensão dos determinantes dos rendimentos de cada uma das ocupações no trabalho doméstico. Neste texto, foram aventadas algumas hipóteses explicativas para as diferenças nas características apresentadas, mas é preciso compreender seus determinantes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Projeto de Lei da Câmara nº 11/2016. Cria e regulamenta as profissões de cuidador de pessoa idosa, cuidador infantil, cuidador de pessoa com deficiência e cuidador de pessoa com doença rara e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 2016.

_____. Despachos do presidente da República. **Diário Oficial**, Brasília, p. 8, 9 jul. 2019. Seção 1. Disponível em: <<https://bit.ly/2SM1weu>>.

BRITES, J. Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 29, p. 91-109, 2007.

CAMARANO, A. A.; MELLO, J. L. Cuidados de longa duração no Brasil: o arcabouço legal e as ações governamentais. In: CAMARANO, A. A. **Cuidados de longa duração para a população idosa**: um novo risco social a ser assumido? Rio de Janeiro: Ipea, 2010. p. 67-92.

DEBERT, G. G.; OLIVEIRA, A. M. de. A profissionalização da atividade de cuidar de idosos no Brasil. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 18, p. 7-41, 2015.

MORI, N. *et al.* (Org.). **Tensões e experiências**: um retrato das trabalhadoras domésticas de Brasília e Salvador. Brasília: CFEMEA, 2011.

PINHEIRO, L. S. **O trabalho nosso de cada dia**: determinantes do trabalho doméstico de homens e mulheres no Brasil. 2018. Tese (Doutorado) – Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

VASCONCELOS, A. M. N.; GOMES, M. M. F. Transição demográfica: a experiência brasileira. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, Brasília, v. 21, n. 4, p. 539-548, 2012.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

GROISMAN, D. Formação de cuidadores de idosos: avanços e retrocessos na política pública de cuidados no Brasil. In: MOROSINI, M. V. G. C. *et al.* (Org.). **Trabalhadores técnicos da saúde**: aspectos da qualificação profissional no SUS. Rio de Janeiro: EPSJV, 2013. p. 391-419. Disponível em: <<https://bit.ly/3ydFX5w>>.

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS E SOCIOECONÔMICAS DAS FAMÍLIAS CONTRATANTES DE TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO NO BRASIL¹

Maria de Fátima Lage Guerra²
Lúcia Garcia dos Santos³
Edgard Rodrigues Fusaro⁴

1 INTRODUÇÃO

Como consequência do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, do envelhecimento populacional e da mobilização nacional em torno da aprovação de um novo marco regulatório para a profissão de doméstica, o volume de pesquisas e publicações sobre o trabalho doméstico remunerado no Brasil⁵ aumentou consideravelmente nas últimas décadas. O novo conhecimento que vem se acumulando é abrangente e multidisciplinar. No entanto, ainda existe uma escassez de estudos focados no universo dos empregadores. Apesar de tudo o que já foi dito a respeito deles, em termos de práticas e valores, pouco se sabe, efetivamente, sobre suas características demográficas e socioeconômicas. Grande parte desta escassez de pesquisa é explicada pelas limitações das bases de dados disponíveis no país, que são fartas em informações para descrever o perfil das trabalhadoras que executam as tarefas domésticas no interior dos domicílios, mas muito carentes de registros abrangentes para descrever o perfil das famílias que os contratam. Porém, Guerra (2017), usando os microdados da Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) 2008-2009, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), analisa os determinantes da contratação de trabalhadoras domésticas diaristas e mensalistas no país, buscando estabelecer as semelhanças e diferenças existentes entre as famílias que optam pelo consumo de cada uma dessas modalidades de serviços domésticos.

Este estudo também é uma iniciativa nesta direção. Tendo como referência os mesmos microdados da POF 2008-2009 e a metodologia proposta por Guerra

1. Este capítulo foi baseado em pesquisa financiada pelo escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil.

2. Integrante do Grupo Temático População e Trabalho da Associação Brasileira de Estudos Populacionais (Abep) e técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). E-mail: <fatimaguerra@dieese.org.br>.

3. Técnica do Dieese e professora da Escola de Ciências do Trabalho do Dieese. E-mail: <lucia@dieese.org.br>.

4. Técnico do Dieese, consultor e assessor técnico para grandes projetos. E-mail: <edgard@dieese.org.br>.

5. Ao longo deste texto, os termos *trabalho doméstico remunerado*, *serviços domésticos*, *trabalho doméstico* e *emprego doméstico* são utilizados de maneira indistinta.

(2017), seus objetivos gerais são descrever as características demográficas e socioeconômicas das famílias que contratam trabalho doméstico no Brasil, analisar o impacto do gasto com este tipo de serviço na renda familiar das famílias contratantes e identificar os principais fatores associados à decisão de contratar este serviço. Em termos específicos, trata-se de descrever as características das famílias contratantes de serviços domésticos, considerando as modalidades mais usuais: mensalista ou diarista, formal ou informal, afazeres domésticos ou cuidados.

Este estudo é composto por seis seções, além desta introdução. Na seção 2, apresenta-se um breve resumo das principais hipóteses existentes na literatura acerca dos determinantes da contratação de serviços domésticos e que foram as referências utilizadas para a seleção de variáveis descritivas e explicativas do fenômeno estudado no trabalho. Na seção 3, faz-se uma análise descritiva da incidência do fenômeno da contratação de serviços domésticos entre as famílias brasileiras, buscando mostrar as principais diferenças e semelhanças entre os perfis das famílias contratantes e não contratantes, a partir de aspectos como renda, tipo de arranjo familiar, presença de filhos, presença de idosos, local do domicílio e atributos do responsável. Na seção 4, focam-se as características específicas das famílias contratantes, cuja análise é feita separando-as conforme a forma de contratação da trabalhadora (diarista e mensalista) e o tipo de atividade contratada (afazeres domésticos e cuidados). Na seção 5, analisa-se o impacto do gasto com serviços domésticos na despesa total e na renda dessas famílias contratantes. Na seção 6, apresentam-se os resultados de uma análise de regressão logística em que se procura isolar os efeitos de composição das variáveis analíticas consideradas na interpretação do fenômeno da contratação de serviços domésticos, para identificar seus principais determinantes. Na seção 7, por fim, são postas as conclusões obtidas no estudo e as considerações finais.

2 HIPÓTESES TEÓRICAS

Segundo Baxter, Hewitt e Western (2009), são três as hipóteses teóricas mais comuns existentes na literatura sobre a demanda de serviços domésticos remunerados: recursos financeiros, necessidade e atitudes de gênero.

A hipótese dos recursos financeiros postula que as famílias mais ricas, por terem mais condições financeiras para cobrir o custo com a ajuda doméstica, consomem mais frequentemente este tipo de serviço, a despeito de todas as demais características. A formulação teórica subjacente é que gastar tempo com o trabalho doméstico não é uma decisão racional, porque é um trabalho desagradável e o custo de oportunidade do tempo dos adultos, medido pelo nível dos salários no mercado, é maior do que o custo de contratação da ajuda doméstica (Cheung e Lui, 2015). As variáveis normalmente empregadas em estudos que assumem essa hipótese são renda familiar e renda individual do trabalho do marido e da mulher.

Os resultados encontrados geralmente são robustos, indicando forte sustentação para o argumento de que as famílias com mais dinheiro compram maior quantidade de serviços domésticos remunerados. O Brasil é um caso muito emblemático nesta direção. Em função da elevada concentração de renda, tão típica de nossa sociedade, somos o maior empregador de trabalhadoras domésticas do mundo (ILO, 2013).

A hipótese da necessidade desse tipo de serviço sustenta que as famílias que lidam com uma sobrecarga maior de tarefas domésticas e/ou têm menos disponibilidade de tempo para executá-las são mais propensas a contratar ajuda remunerada de terceiros, tudo o mais mantido constante. Os fatores que influenciam as quantidades de trabalho doméstico e de tempo necessário para a sua realização são: tamanhos da família e da casa; tipo de composição ou arranjo familiar; presenças de crianças pequenas, idosos com incapacidade, pessoas doentes ou com deficiência; trabalho fora de casa dos adultos; e quantidade de tempo dedicado a este trabalho e suas características (tipo de jornada, flexibilidade, grau de autonomia etc.). Esses fatores são medidos, usualmente, por variáveis, como idade, número de pessoas no domicílio, número de cômodos, quantidade de crianças e idosos, tipos de famílias, percepção de saúde, condição de ocupação, horas de trabalho remunerado, tipo de ocupação, tipo de jornada, entre outras.

No Brasil, a hipótese da necessidade da prestação de serviço doméstico tem sido utilizada com frequência para explicar as razões de mudanças estruturais no perfil da trabalhadora doméstica. A quase extinção dos profissionais residentes no domicílio dos empregadores, por exemplo, tem sido interpretada como um efeito de demanda, decorrente da adoção de um estilo de vida mais moderno por parte das famílias contratantes que passaram a valorizar a privacidade do lar e a incorporar tecnologias e serviços substitutos do trabalho doméstico (Melo, 1998). O mesmo raciocínio se aplica ao fenômeno de crescimento da proporção de diaristas. No geral, os autores que abordam o assunto (Myrrha e Wajnman, 2007; Fraga, 2010; Dieese, 2013; Marques e Costa, 2013; Sorj e Fontes, 2012; Vieceli, 2015) convergem para duas hipóteses explicativas do nível crescente da procura por diaristas: i) redução no tamanho das famílias, com aumento na proporção de domicílios unipessoais, monoparentais e casal sem filhos; e ii) necessidade de corte de despesas no orçamento da casa, em função do aumento do custo de vida, em geral, e dos preços dos serviços domésticos de uso contínuo, em particular.

Outra hipótese adotada em estudos empíricos sobre a demanda por serviços domésticos remunerados são as chamadas atitudes de gênero. Partindo de críticas de autoras feministas à abordagem econômica neoclássica, essa hipótese pressupõe que, mais do que problemas de restrição de recursos e de tempo, são questões culturais, relacionadas às visões das famílias sobre os papéis da mulher e do homem na sociedade, que determinam as decisões de contratar uma ajudante para fazer

os serviços de casa. Como a visão predominante é a de que os afazeres domésticos são responsabilidade das mulheres, pode ser que o ato de empregar uma trabalhadora contrarie as expectativas de algumas famílias em relação ao papel natural das esposas e mães. Neste caso, é de se esperar que a presença da trabalhadora seja mais comum em domicílios em que predominam concepções mais liberais em relação aos papéis sociais de gênero do que naqueles mais conservadores. Mas os resultados encontrados nos estudos que adotaram este argumento nem sempre são muito consistentes, até porque não é simples medir atitudes. Cheung e Lui (2015), por exemplo, mostraram que, ao contrário do esperado, em sociedades mais conservadoras, como Hong Kong, os casais com atitudes mais tradicionais de gênero são mais propensos a contratar ajuda doméstica paga, porque o esposo geralmente não está disposto a compartilhar o trabalho doméstico.

2.1 Aspectos metodológicos

2.1.1 Base de dados

Para o desenvolvimento da análise proposta neste estudo, são utilizados, à semelhança de Guerra (2017), os microdados da POF 2008-2009.⁶ A POF é uma pesquisa domiciliar que investiga os domicílios particulares e permanentes do país, com o intuito de produzir informações sobre a composição orçamentária da população brasileira, como os hábitos de consumo, os gastos, a distribuição dos rendimentos e a percepção das condições de vida. Em cada domicílio, são pesquisadas as unidades de consumo que correspondem a um único morador ou a um conjunto de moradores que compartilham a mesma fonte de alimentação e/ou despesas com moradia (IBGE, 2008, p. 30). A amostra da POF 2008-2009 abrangeu 56.091 unidades de consumo.

Justifica-se a escolha dessa base de dados basicamente porque ela é a única pesquisa existente no Brasil que permite identificar os perfis predominantes das famílias que contratam serviços domésticos, independentemente do local de residência do profissional contratado (se residente ou não no domicílio do patrão) e considerando diferentes modalidades de contratação (mensalistas ou diaristas, formais ou informais, afazeres domésticos ou cuidados).

Nesse estudo, as 56.091 unidades de consumo pesquisadas, na POF 2008-2009, são tratadas como se fossem 56.091 famílias. Esse procedimento se justifica porque a despesa com serviços domésticos é uma aquisição coletiva da unidade de consumo e não da família. Mas os dois conceitos não são exatamente iguais. Família é um conjunto de pessoas ligadas por laços de parentesco, dependência

6. Em outubro de 2019, quando este estudo estava concluído, o IBGE divulgou e disponibilizou em seu *site*, para consulta pública, os primeiros resultados da POF 2017-2018. Por essa razão, este estudo não incorpora as informações mais atuais da pesquisa.

doméstica ou normas de convivência, que não necessariamente corresponde aos mesmos membros de uma unidade de consumo (IBGE, 2008, p. 39). Contudo, como na maior parte das situações a composição da família é exatamente igual à composição da unidade de consumo, o IBGE autoriza o uso dos dois conceitos de forma equivalente.

Quanto aos serviços domésticos, ressaltam-se duas restrições importantes da pesquisa: uma de natureza metodológica e outra de natureza temporal. A primeira refere-se ao fato de que a POF não oferece informações detalhadas sobre o perfil dos profissionais que executam o serviço doméstico em cada unidade de consumo específica, mas sim sobre as despesas efetuadas por cada família contratante com esses profissionais. Com isso, a pesquisa não permite identificar, em cada unidade de consumo contratante, atributos como sexo, idade, raça, escolaridade, tempo de serviço, salário, jornada de trabalho e outros das trabalhadoras domésticas contratadas.⁷ Desse modo, é possível identificar a unidade de consumo que teve gastos com um determinado vínculo empregatício, no período considerado, e indicar a quantidade de vínculos contratados, a função exercida pelo contratado (babá, empregado, faxineiro, acompanhante, motorista, zelador, cozinheiro e outras), a área de atuação (limpeza, cuidados, lavanderia etc.), o tipo de vínculo (mensalista ou diarista) e a despesa monetária efetuada com cada vínculo. Quanto à restrição temporal, por se tratar de uma pesquisa realizada há mais de uma década, ela não permite captar os eventuais efeitos de fenômenos recentes e de grande impacto sobre a demanda de trabalho doméstico, como a da aprovação de um novo marco regulatório para a profissão,⁸ a recessão econômica e a pandemia do novo coronavírus.

2.2 O que são os serviços domésticos?

Para a mensuração das despesas com serviços domésticos, a POF considera um conjunto de funções (ou ocupações) polivalentes ou relacionadas a serviços especializados de cozinha, limpeza, cuidado, lavanderia, segurança, transporte e outros. Estas funções podem ser exercidas por trabalhadoras domésticas tanto no domicílio principal quanto em outros domicílios de propriedade da família, como casa de veraneio, sítio etc.

7. Por intermédio do arquivo POF 1, que contém as características dos moradores e domicílios pesquisados em 2008 e 2009, é possível obter esses dados para todas as pessoas que no arquivo POF 5 (sobre trabalho e rendimento individual) se identificaram como trabalhadores domésticos. Ainda assim, não é possível cruzar essas informações dos trabalhadores com as informações de seus empregadores, a menos que se trate de um trabalhador residente no domicílio do patrão. Daí o uso das informações sobre as despesas.

8. O novo marco regulatório da profissão doméstica é composto pela Emenda Constitucional nº 72/2013, que alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre as trabalhadoras domésticas e os demais trabalhadores urbanos e rurais; e pela Lei Complementar nº 150/2013, que disciplinou o novo dispositivo constitucional, dispondo sobre as novas regras do contrato de trabalho doméstico. Para mais detalhes sobre esta legislação, ver: <<https://bitly.com/YwXM5>> e <<https://bitly.com/WWWmnY>>.

Para efeito de qualificação da demanda, foram selecionadas neste estudo somente as funções domésticas mais rotineiras consideradas na POF e que, geralmente, consomem mais tempo de trabalho, como: empregada(o) multitarefas, faxineira(o), cozinheira(o), ajudante de cozinha, servente, babá, jardineiro, motorista, vigia, zelador, porteiro, arrumadeira, caseira(o), acompanhante, lavadeira, passadeira, enfermeira para serviços domésticos e enfermeira.⁹ Sendo assim, foram excluídas do universo dos serviços domésticos todas as atividades mais incomuns, esporádicas e que consomem menos tempo de trabalho, como garçom, carregador de água, limpador de terreno, capinador, limpador ou lavador de piscina, lavador, lavador de carro, biscateiro, limpador de fossa, carregador de lenha, tratador de animais e agregado. Para não alterar o tamanho da amostra e suas ponderações, todas as famílias que, em 2008 e 2009, registraram despesas com essas funções excluídas foram consideradas não contratantes de serviços domésticos.

Com relação às modalidades de contratação, as famílias que registraram despesas com os serviços domésticos selecionados foram classificadas em dois tipos de categorias, segundo a forma de contratação e a atividade exercida pela trabalhadora, a saber.

- 1) Classificação por forma de contratação: i) contrata pelo menos uma mensalista, com ou sem recolhimento de encargos; e ii) contrata apenas diarista, com ou sem recolhimento de encargos.
- 2) Classificação por tipo de atividade ou função exercida: i) contrata apenas afazeres domésticos; ii) contrata apenas cuidados; e iii) contrata tanto afazeres domésticos quanto cuidados.

Uma trabalhadora doméstica do tipo mensalista é, segundo a POF, a pessoa que trabalha todos os dias do mês (excetuando-se os dias de folga) em uma mesma residência, normalmente, e recebe pagamento mensal, quinzenal ou semanal. A diarista, ao contrário, trabalha em dias determinados, em uma ou mais residências, e recebe pagamento por dia de trabalho. Neste estudo, as famílias que contratam trabalhadoras dos dois tipos, que é um percentual muito pequeno em termos proporcionais, foram agregadas às famílias que contratam somente mensalistas para efeito de significância estatística. Essa categoria agregada de famílias recebeu a denominação de “contrata ao menos uma mensalista”.

Com relação à natureza do vínculo empregatício (se formal ou informal), como a POF não investiga se a trabalhadora é contratada ou não com carteira de trabalho assinada, foi considerada como *proxy* de formalidade/informalidade a existência ou

9. Essa classificação difere da adotada em Guerra (2017), que foca apenas o trabalho doméstico tipicamente feminino e, por isto, desconsidera funções como motorista, vigia, zelador e jardineiro que são normalmente atribuídas a trabalhadores do sexo masculino.

não de dispêndios monetários com recolhimento de contribuição previdenciária patronal e outros encargos trabalhistas e sociais por parte das famílias contratantes.

Por último, com relação ao tipo de atividade contratada, as famílias que contratam apenas afazeres domésticos são aquelas que, em 2008 e 2009, efetuaram gastos apenas com empregada(o) multitarefas, faxineira(o), cozinheira(o), ajudante de cozinha, servente, jardineiro, motorista, vigia, zelador, porteiro, arrumadeira, caseira(o), lavadeira e passadeira. As famílias que contratam apenas cuidados, por sua vez, são as que efetuaram gastos apenas com babá; acompanhante; enfermeira para serviços domésticos e enfermeira.¹⁰ As que contratam afazeres domésticos e cuidados, por fim, são as que efetuaram gastos com ambos os tipos de atividades. É importante ressaltar que, neste caso, em função das limitações da amostra de serviços domésticos da POF 2008-2009, que é pouco representativa em termos das atividades de cuidados, não é possível avançar muito na definição dos perfis das famílias contratantes, segundo o tipo de atividade contratada.

3 O UNIVERSO FAMILIAR DA CONTRATAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Ainda que bem mais comum do que em países desenvolvidos, o trabalho doméstico remunerado é um bem de consumo familiar relativamente restrito no Brasil. Segundo a POF, no universo de 57.816.604 famílias existentes no país, em 2008 e 2009, 19,5% (11.256.958 famílias) efetuaram gastos com este tipo de serviço, considerando todas as modalidades de contratação e atividades pesquisadas. Este percentual é um pouco maior (21,8%) entre famílias residentes em áreas urbanas (48.808.989), no mesmo período, e muito pouco representativo (6,9%) entre famílias residentes em áreas rurais (9.007.615).

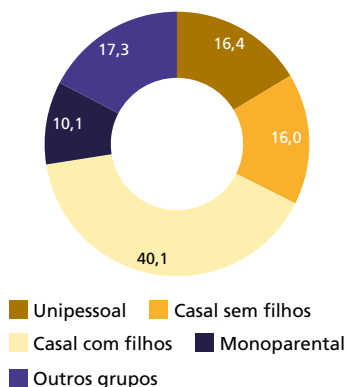
Considerando apenas o universo das famílias contratantes, verifica-se pela gráfico 1, que o consumo de trabalho doméstico é um fenômeno social cujas características seguem as tendências demográficas predominantes no conjunto das famílias brasileiras. Ou seja, é um fenômeno concentrado entre famílias do tipo com casal com filhos (40,1%), muito concentrado em famílias com responsável do sexo masculino (69,0%) e cujo responsável trabalha fora (73,9%) e quase exclusivo de famílias residentes em áreas urbanas (94,5%).

10. Segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), a família ocupacional de cuidadores profissionais em domicílio não compreende as atividades de cuidado exercidas por enfermeiras(os), técnicas(os) e auxiliares de enfermagem, estes fazem parte da categoria específica de profissionais da enfermagem. No entanto, como a POF adota este procedimento, esses vínculos foram preservados neste estudo.

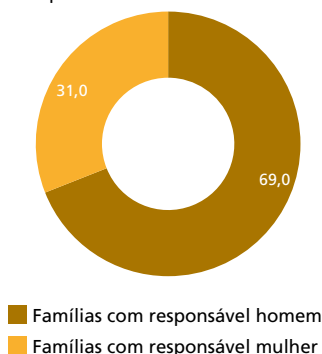
GRÁFICO 1

Distribuição das famílias que contratam trabalho doméstico remunerado, segundo os atributos selecionados – Brasil (2008-2009)
(Em %)

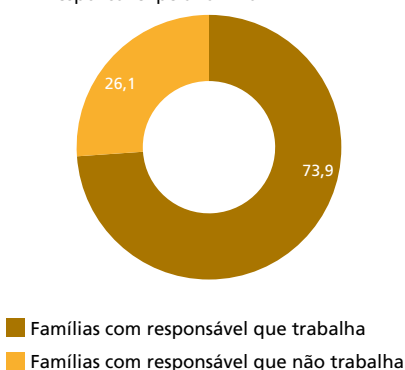
1A – Segundo composição da família



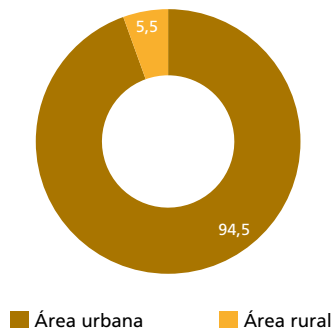
1B – Segundo sexo do responsável pela família



1C – Segundo condição de trabalho do responsável pela família



1D – Segundo localização do domicílio



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Obs.: O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada *unidade de consumo*.

No entanto, as famílias brasileiras estão passando por grandes e rápidas transformações demográficas em razão de alguns fatores, como queda da fecundidade, aumento da longevidade, avanços na equidade de gênero, aumento da participação feminina no mercado de trabalho, ganhos educacionais, aumento do custo de vida, entre outros. Em consequência, elas vêm se tornando cada vez menores e heterogêneas. De um lado, as famílias nucleares estão perdendo participação na estrutura social, ainda que permaneçam preponderantes. De outro, vêm crescendo em ritmo acelerado as proporções de famílias com casais sem filhos, com filhos adotados, em coabitação, do mesmo sexo, monoparentais femininas, de avós com

netos, unipessoais, reconstituídas, multirraciais e outros tipos. Essas mudanças implicam novos valores sociais, novas aspirações de vida e novos hábitos de consumo, incluindo a demanda por serviços domésticos.

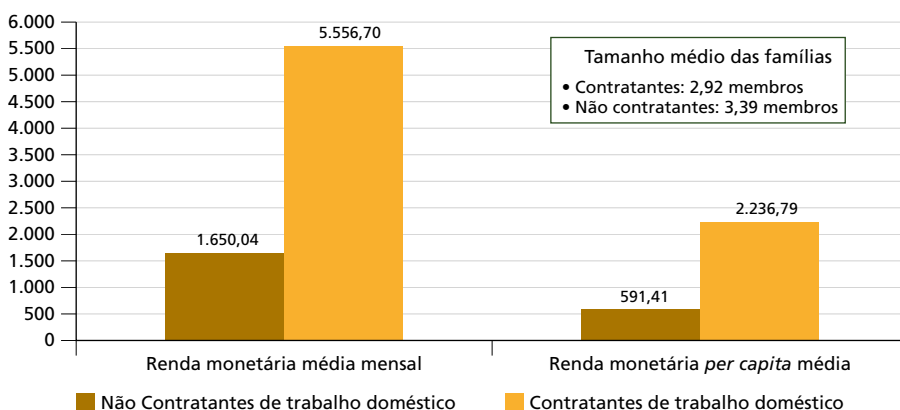
Nesse sentido, mais importante que olhar para os atributos predominantes das famílias que contratam serviços domésticos, é preciso conferir destaque aos dados que mostram a incidência do fenômeno da contratação nos grupos familiares cujas características a literatura aponta como passíveis de correlação com a procura pela ajuda doméstica remunerada. Isto é exatamente o que virá a seguir.

3.1 Contratação de trabalho doméstico e diferencial de renda familiar

O consumo de trabalho doméstico é concentrado no país, sobretudo em função dos elevados diferenciais de renda existentes entre as famílias brasileiras. Como mostra o gráfico 2, em 2008 e 2009, a renda monetária média mensal das famílias contratantes deste tipo de serviço (R\$ 5.556,70) era 3,4 vezes maior do que a renda das famílias não contratantes (R\$ 1.650,04). Posto em termos do salário mínimo vigente na data de referência da pesquisa (R\$ 415,00, em 15 de janeiro de 2009), significa que as famílias contratantes tinham uma renda monetária média mensal de 13,4 salários mínimos (SMs) e as não contratantes de 4 SMs apenas. A diferença de rendimento entre essas duas categorias de famílias era ainda maior (3,8 vezes) se considerada a renda monetária familiar *per capita* média, uma vez que o tamanho médio das famílias não contratantes (3,39 membros) era maior do que o das famílias contratantes (2,92 membros).

GRÁFICO 2

Rendas monetária média mensal e *per capita* média das famílias, segundo a condição de contratação de trabalho doméstico – Brasil (2008-2009)
(Em R\$)



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Obs.: 1. O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

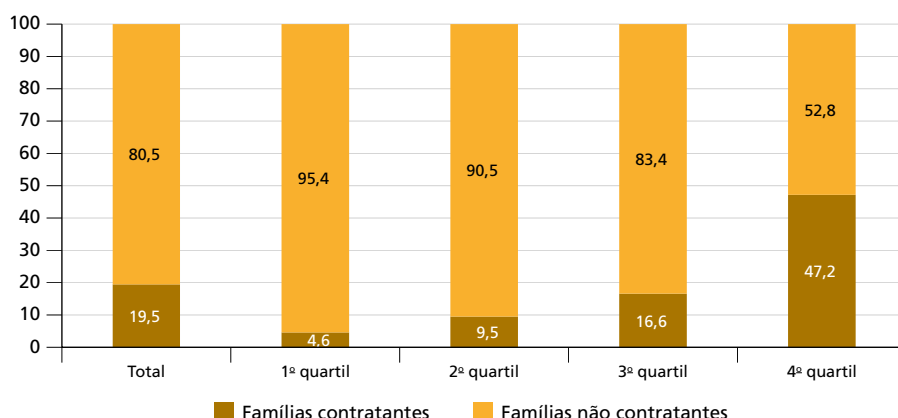
2. O salário mínimo vigente em 15 de janeiro de 2009, data de referência da pesquisa, correspondia a R\$ 415,00.

Quando se considera a distribuição das famílias por quartis de renda monetária, segundo a condição de contratação de serviços domésticos, fica ainda mais evidente o peso elevado da renda familiar na decisão de contratar serviços domésticos no país. Como mostra o gráfico 3, no biênio 2008-2009, ao passo que quase a metade (47,2%) das famílias pertencentes ao quarto quartil de renda contratavam algum tipo de serviço doméstico, entre as famílias pertencentes aos primeiro e segundo quartis, 4,6% e 9,5% eram contratantes, respectivamente.

GRÁFICO 3

Distribuição das famílias, por quartis de renda monetária mensal, segundo a condição de contratação de trabalho doméstico – Brasil (2008-2009)

(Em %)



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Obs.: 1. O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

2. Nota-se que 25% das famílias tinham renda monetária mensal de até R\$ 686,00; 50% tinham renda de até R\$ 1.291,90; e 25% tinham renda monetária mensal superior a R\$ 2.587,36.

3. O salário mínimo vigente em 15 de janeiro de 2009, data de referência da pesquisa, correspondia a R\$ 415,00.

3.2 Contratação de trabalho doméstico por arranjo familiar

Embora o arranjo familiar do tipo *casal com filhos* ainda predominasse na sociedade brasileira em 2008 e 2009 (42,4%) e, não surpreendentemente, figurasse com maior magnitude entre as unidades contratantes do trabalho doméstico remunerado (40,1%), proporcionalmente este não era o arranjo que mais contratava esse tipo de serviço. A maior incidência do trabalho doméstico era encontrada entre as famílias unipessoais, cuja proporção de contratantes ficava bem acima da média nacional nesse período: 26,7%. No mesmo período, o arranjo do tipo *casal sem filhos* também contratava trabalho doméstico acima da média nacional, em termos proporcionais (22,2%). Os arranjos dos tipos *casal com filhos* e *monoparental*

contratavam trabalho doméstico em proporções menores e abaixo da média nacional: 18,4% e 17,2%, respectivamente (tabela 1).

TABELA 1

Quantidade de famílias, segundo a condição de contratação de trabalho doméstico e o arranjo familiar – Brasil (2008-2009)

Tipos de arranjos familiares	Quantidade de famílias						Proporção de famílias contratantes (%)
	Total	Contratantes de trabalho doméstico?					
		Sim	Não				
Total	57.816.604	100,0%	11.256.958	100,0%	46.559.646	100,0%	19,5
Unipessoal	6.906.104	11,9%	1.843.366	16,4%	5.062.738	10,9%	26,7
Casal sem filhos	8.129.479	14,1%	1.805.335	16,0%	6.324.144	13,6%	22,2
Casal com filhos	24.513.721	42,4%	4.515.554	40,1%	19.998.167	43,0%	18,4
Monoparental	6.624.956	11,5%	1.141.841	10,1%	5.483.115	11,8%	17,2
Outros	11.642.344	20,1%	1.950.863	17,3%	9.691.481	20,8%	16,8

Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Obs.: O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

Aparentemente, contrários aos pressupostos colocados pela hipótese da necessidade, esses dados retratam a realidade posta pela distribuição da renda nacional, principalmente quando consideradas as grandezas da disponibilidade monetária *per capita* por tipo de arranjo familiar. Conforme demonstrado na tabela 2 – que confirma o exposto no gráfico 3 – há inequívoca concentração de consumo de trabalho doméstico entre as famílias de renda *per capita* mais elevada, no biênio 2008-2009. A renda elevada *per capita*, por sua vez, é uma característica distintiva dos agrupamentos familiares unipessoais e formados por casais sem filhos, em contraposição às demais configurações. Esta perspectiva é acentuada pelo comparativo entre contratantes e não contratantes, entre cada tipo de arranjo familiar, no qual a dimensão da renda *per capita* parece mesmo decisiva. Ademais, o diferencial de renda, nestes casos, é elevado para todos os tipos de família (superior a 3,4 vezes), porém, é mais acentuado para as composições que incluem filhos.

Outra hipótese para a alta incidência do fenômeno da contratação entre famílias dos tipos *unipessoal* e *casal sem filhos* é a presença maior de diaristas neste tipo de família. De acordo com a literatura, a contratação de diaristas é uma tendência que pode ser explicada pela diminuição do tamanho das residências e pelo aumento da proporção de domicílios com pessoas vivendo só ou sem filhos.

TABELA 2

Renda monetária *per capita* média das famílias, segundo a condição de contratação de trabalho doméstico e o arranjo familiar – Brasil (2008-2009)

Tipos de arranjos familiares	Renda monetária <i>per capita</i> média (R\$)			Relação entre renda monetária <i>per capita</i> média de quem contrata emprego doméstico e de quem não contrata
	Total	Contratantes de emprego doméstico?		
		Sim	Não	
Total	911,76	2.236,79	591,41	3,8
Unipessoal	1.789,05	3.690,13	1.096,86	3,4
Casal sem filhos	1.256,13	2.850,25	801,06	3,6
Casal com filhos	716,79	1.779,98	476,73	3,7
Monoparental	754,66	1.946,79	506,40	3,8
Outros	650,84	1.522,95	475,28	3,2

Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Obs.: O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

3.3 Contratação de trabalho doméstico e presença de filhos e/ou idosos

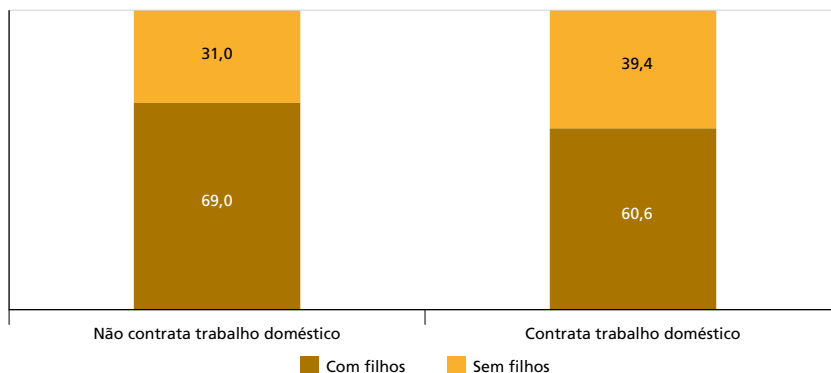
Segundo a teoria da necessidade, a presença de filhos e idosos no domicílio – sobretudo de filhos muito pequenos e idosos com incapacidade – é um dos principais fatores explicativos da decisão familiar de contratar ajuda doméstica remunerada. De fato, como mostra o gráfico 4, 60,6% das famílias brasileiras contratantes de trabalho doméstico remunerado, no biênio 2008-2009, tinham presença de filhos em casa. Essa proporção, contudo, era maior ainda entre as famílias não contratantes (69,0%). Além disso, considerando os universos de famílias com e sem presença de filhos, verifica-se que a proporção de contratantes de trabalho doméstico é maior em famílias sem filhos (23,5%) do que em famílias com filhos (17,5%) – gráfico 5.

Esses achados vão de encontro ao discutido anteriormente, pois também parecem relativizar a teoria da necessidade. Como foi dito, a maior proporção de contratação entre famílias sem presença de filhos (*unipessoal* e com *casal sem filhos*) pode estar associada à maior disponibilidade de renda e ao aumento da proporção de diaristas. O mesmo fator, mas em sentido contrário (menor disponibilidade de renda), também pode estar relacionado à elevada proporção de famílias com filhos, mas sem contratação de qualquer tipo de serviços domésticos. Ou seja, esses resultados não podem ser dissociados do peso decisivo da renda como fator determinante da contratação no Brasil, e que é fruto da enorme concentração de renda típica do país.¹¹

11. Na modelagem estatística, cujos resultados serão apresentados mais à frente, é possível perceber que, uma vez controlada a renda, a presença de filhos – principalmente de crianças pequenas que requerem atenção em tempo integral – é um fator associado à contratação, como posto na teoria da necessidade. O mesmo pode ser dito para o tipo de arranjo familiar.

GRÁFICO 4

Distribuição das famílias que contratam e que não contratam trabalho doméstico, segundo a presença de filhos – Brasil (2008-2009)
(Em %)



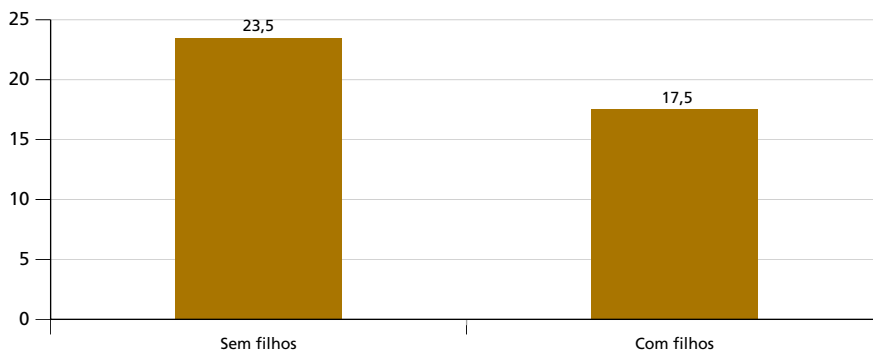
Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Obs.: O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

GRÁFICO 5

Proporção de famílias contratantes de trabalho doméstico, segundo a presença de filhos – Brasil (2008-2009)
(Em %)



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Obs.: O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

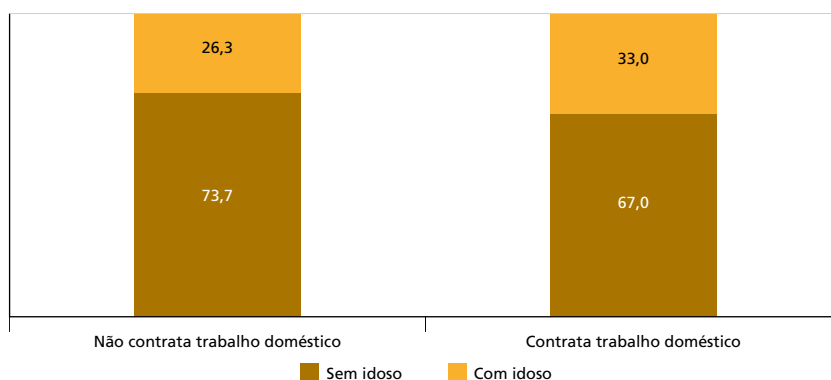
No caso de idosos (gráfico 6), 67% das famílias brasileiras contratantes de trabalho doméstico remunerado, no biênio 2008-2009, tinham presença deles. Como acontece com os filhos, essa proporção também era maior entre famílias não contratantes (73,7%). Mas, considerando os universos de famílias com e sem presença de idosos, verifica-se que a proporção de contratantes é mesmo maior (23,3%) em famílias com presença deles do que em famílias sem a presença

(18,0%) – gráfico 7. Esse achado pode estar relacionado com a multiplicidade de fontes de renda familiar, uma vez que famílias com idosos costumam ter uma renda adicional, seja ela oriunda de salário – pela permanência do idoso no mercado de trabalho – seja de benefícios sociais, como aposentadoria, pensão por morte ou Benefício de Prestação Continuada (BPC). Esse fato, aliado ao aumento da longevidade e da incapacidade, ajuda a explicar o resultado encontrado, cuja significância é confirmada no modelo estatístico.

GRÁFICO 6

Distribuição das famílias que contratam e não contratam trabalho doméstico, segundo a presença de idosos – Brasil (2008-2009)

(Em %)



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

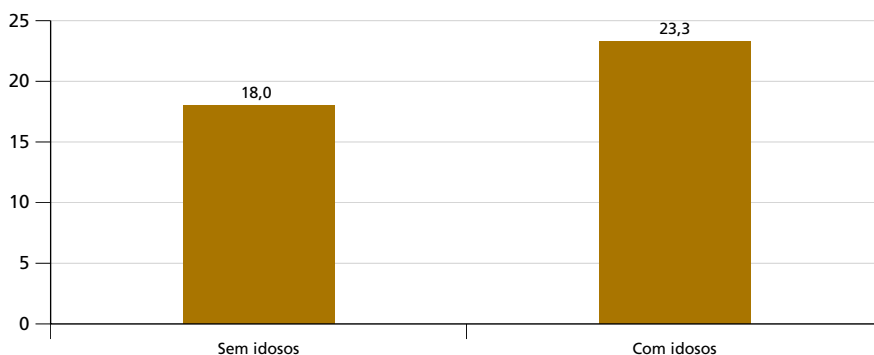
Elaboração: Dieese.

Obs.: O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

GRÁFICO 7

Proporção de famílias contratantes de trabalho doméstico, segundo a presença de idosos – Brasil (2008-2009)

(Em %)



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Obs.: O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

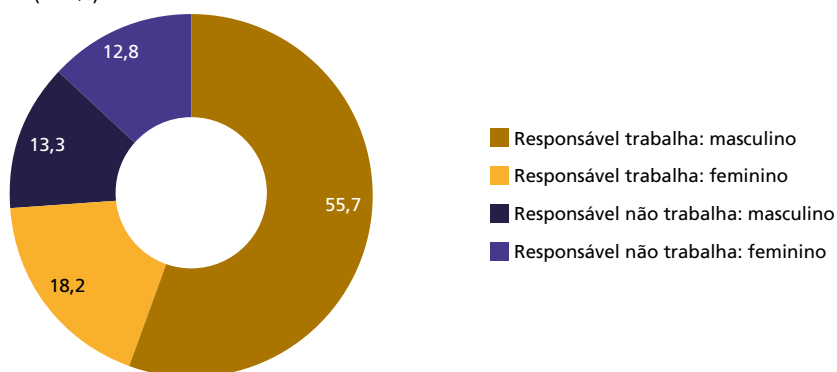
3.4 Contratação de trabalho doméstico e perfil do responsável pela família

No Brasil, a demanda por trabalho doméstico remunerado segue os vetores da maior participação masculina no universo ocupacional (ter trabalho) e na chefia familiar. No biênio 2008-2009, 55,7% das famílias que contratavam serviços domésticos eram do tipo *com responsável que trabalha e do sexo masculino*.

GRÁFICO 8

Distribuição das famílias contratantes de trabalho doméstico, segundo a condição ocupacional e o sexo do responsável – Brasil (2008-2009)

(Em %)



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

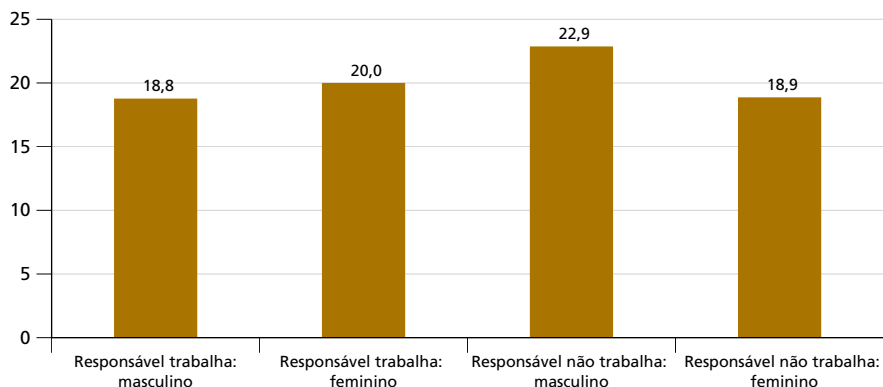
Obs.: O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

Apesar da elevada concentração desse tipo de característica entre as contratantes, as unidades familiares, cujos responsáveis eram mulheres que trabalhavam, contrataram trabalho doméstico em proporção ligeiramente superior àquelas lideradas por homens ocupados. A diferença, ainda que pequena (1,2 ponto percentual – p.p.), pode ser um indicativo do papel de substituto do trabalho produtivo da mulher, atribuído por alguns autores à trabalhadora doméstica (Bianchi *et al.*, 2000) – gráfico 9.

GRÁFICO 9

Proporção de famílias contratantes de trabalho doméstico, segundo a condição ocupacional e o sexo do responsável – Brasil (2008-2009)

(Em %)



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Obs.: O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

Quanto aos atributos individuais do responsável pela família, percebe-se na tabela 3 que, entre as famílias contratantes de serviços domésticos, a maioria dos responsáveis é homem; branco; com idade entre 40 e 49 anos; e com onze anos ou mais de estudo. Este perfil é muito diferente das características predominantes entre as trabalhadoras domésticas brasileiras que, em sua maioria, são mulheres, negras ou pardas e pouco escolarizadas, embora também mais maduras. Entre as famílias não contratantes, por sua vez, a maioria dos responsáveis é homem; branco ou pardo, em proporção semelhante; com idade entre 40 e 49 anos, mas com proporções mais elevadas também em idades mais jovens; e entre quatro e sete anos de estudo, além da presença relevante em faixas de escolaridade mais baixa. Ou seja, um perfil, em muitos aspectos, mais próximo das características da trabalhadora.

TABELA 3

Distribuição das famílias que não contrataram e que contrataram serviços domésticos, segundo os atributos pessoais e a condição ocupacional do responsável – Brasil (2008-2009)
(Em %)

Atributos pessoais e condição ocupacional do responsável	Não contratantes de emprego doméstico	Contratantes de emprego doméstico
Sexo		
Masculino	69,2	69,0
Feminino	30,8	31,0
Cor ou raça		
Branca	44,8	67,4
Preta	9,9	4,4
Amarela	0,5	(1)
Parda	44,0	26,5
Indígena	0,5	(1)
Não sabe	0,3	(1)
Faixa etária		
De 10 a 19 anos	0,6	(1)
De 20 a 29 anos	13,0	9,3
De 30 a 39 anos	21,8	19,8
De 40 a 49 anos	23,4	23,2
De 50 a 59 anos	18,9	18,8
De 60 a 69 anos	13,1	13,4
70 anos ou mais	9,2	15,2
Anos de estudo		
Menos de 1 ano	13,0	5,0
De 1 a 3 anos	17,4	6,6
De 4 a 7 anos	30,1	15,9
De 8 a 10 anos	14,1	9,5
11 anos ou mais	24,7	62,5
Não determinados	0,7	(1)
Condição ocupacional		
Trabalha	75,9	73,9
Não trabalha	24,1	26,1

Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Nota: (1) A amostra não suporta desagregação para essa categoria.

Obs.: O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

4 FAMÍLIAS CONTRATANTES, FORMAS DE CONTRATAÇÃO E ATIVIDADES CONTRATADAS

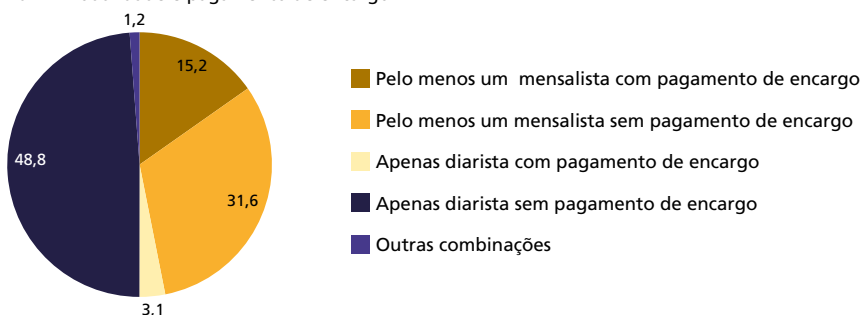
No biênio 2008-2009, entre as famílias que registraram gastos com trabalho doméstico remunerado, quase a metade (48,8%) contratou apenas serviço de diarista e sem pagamento de contribuição previdenciária e outros encargos (gráfico 10). A contratação informal, aliás, é prática comum no setor, abrangendo mais de 80% das famílias contratantes, se consideradas aquelas que contrataram pelo menos uma mensalista sem encargos (31,6%). Vínculos formais e do tipo mensalista, no qual a pessoa trabalha o mês inteiro e normalmente em uma única residência, só foram registrados para 15,2% das contratantes, no período considerado.

GRÁFICO 10

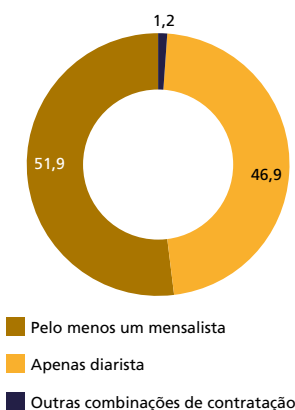
Distribuição das famílias que contratam trabalho doméstico, segundo as formas de contratação – Brasil (2008-2009)

(Em %)

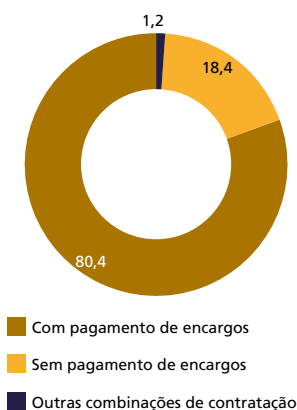
10A – Modalidade e pagamento de encargo



10B – Modalidades pelo menos uma mensalista ou apenas diarista



10C – Modalidades com pagamento de encargos ou sem pagamentos de encargos



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

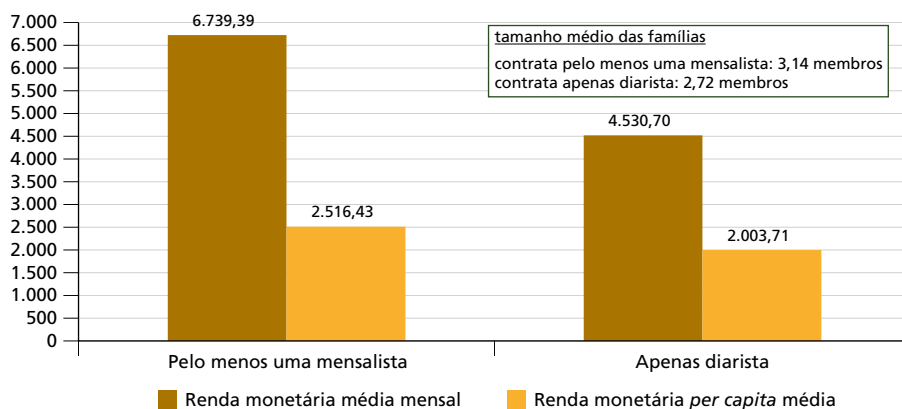
Obs.: O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

Com relação à renda monetária média familiar, se no caso das famílias contratantes de serviços domésticos em geral esse indicador era 3,4 vezes maior do que o das famílias não contratantes (gráfico 2), mais elevada ainda é a renda monetária média das famílias que contratam pelo menos uma mensalista. Como mostra o gráfico 11, no biênio 2008-2009, essas famílias tinham uma renda monetária média mensal (R\$ 6.739,39) quatro vezes maior que a renda das famílias não contratantes de nenhum tipo de serviço doméstico (R\$ 1.650,04, conforme gráfico 2) e 1,49 vez maior que a renda das famílias contratantes apenas de diarista (R\$ 4.530,70). Mas as famílias contratantes de pelo menos uma mensalista também eram, em média, maiores (3,14 membros) que as contratantes de apenas diarista (2,72 membros). Desse modo, se medida em termos da renda monetária *per capita* média, a relação entre a renda desses dois grupos de famílias contratantes cai para 1,26 vez, fato que talvez ajude a explicar a grande proporção de mensalistas contratados sem recolhimento de encargos, no período considerado.

GRÁFICO 11

Renda monetária média mensal e renda monetária *per capita* média das famílias contratantes, segundo as formas de contratação – Brasil (2008-2009)

(Em R\$)



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Obs.: 1. O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

2. O salário mínimo vigente em 15 de janeiro de 2019, data de referência da pesquisa, correspondia a R\$ 415,00.

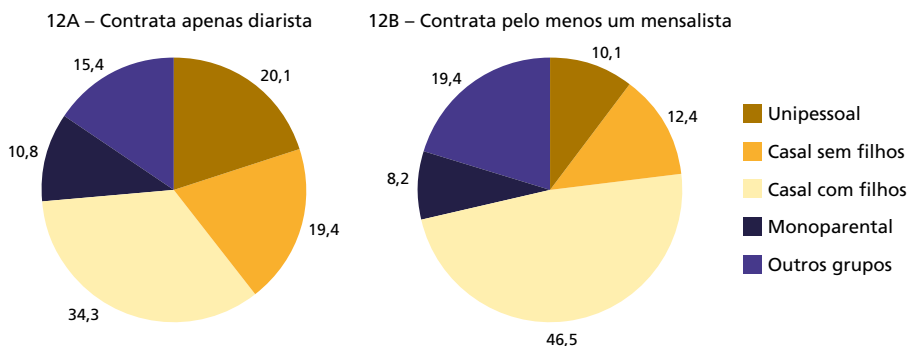
Em termos dos arranjos familiares (gráfico 12), tanto nas famílias que contratam apenas diarista quanto nas que contratam apenas uma mensalista, o arranjo mais representativo é do tipo *casal com filhos*: 34,3% e 46,5%, respectivamente. Isto se explica porque, apesar das mudanças recentes e aceleradas na estrutura familiar brasileira, as famílias do tipo *casal com filhos* ainda são maioria. Mas, no caso das famílias que contratam apenas diaristas, são representativos, também, os arranjos dos tipos *unipessoal* (20,1%) e *casal sem filhos* (19,4%). No caso das famílias que

contratam pelo menos uma mensalista, destaca-se ainda o arranjo do tipo *outros*, que inclui famílias com ou sem filhos e com outros tipos de parentes, chamadas famílias estendidas.

GRÁFICO 12

Distribuição das famílias que contratam apenas diaristas ou pelo menos uma mensalista, segundo o arranjo familiar – Brasil (2008-2009)

(Em %)



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

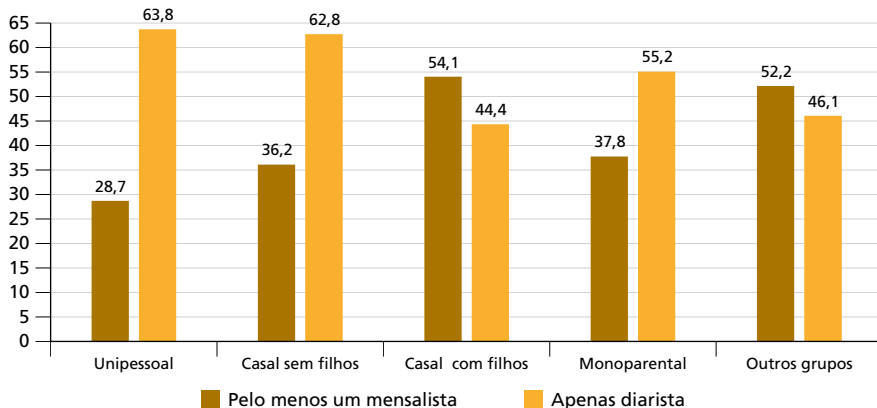
Obs.: O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

Essas tendências são mais fáceis de visualizar quando se consideram os vários tipos de arranjos domiciliares contratantes, distribuídos entre as duas formas de contratação. Nas famílias dos tipos unipessoal e casal sem filhos, nas quais há menos volume de trabalho doméstico a ser executado, a proporção de contratantes de apenas diarista é superior a 60% (gráfico 13). Entre as famílias dos tipos casal com filhos e outros grupos, a maior proporção é de contratantes de pelo menos uma mensalista, em função do maior volume deste trabalho a ser executado. As famílias monoparentais, por sua vez, têm um comportamento muito específico. Apesar de terem volume elevado de trabalho doméstico a ser executado, em função da presença de filhos, contratam diaristas em maior proporção (55,2%) do que mensalista, certamente pela menor disponibilidade de renda.

GRÁFICO 13

Distribuição dos tipos de arranjos familiares contratantes, segundo a forma de contratação – Brasil (2008-2009)

(Em %)



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

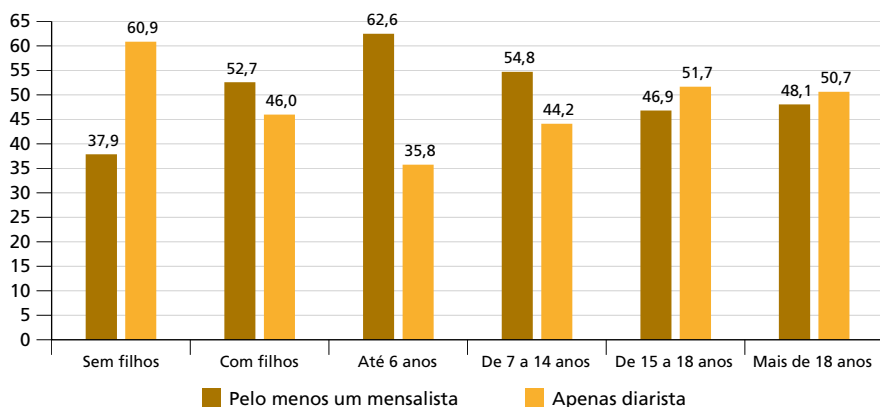
Obs.: 1. O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

2. O universo de famílias, em cada arranjo domiciliar, inclui outras combinações quanto à modalidade de contratação de serviços domésticos. Por isso, o somatório das barras no gráfico é menor que 100%.

A força da relação entre a presença ou não de filhos na família e a demanda pelas distintas formas de serviços domésticos é percebida, contudo, ao se distribuir as famílias com filhos também em função da idade destes (gráfico 14). Por exemplo: embora entre as famílias contratantes sem filhos, a maior proporção esteja, como esperado, na modalidade *contrata apenas diarista* (60,9%), famílias com presença de filhos maiores, de 15 a 18 anos e acima de 18 anos, também são consumidoras mais frequentes desta modalidade de serviços domésticos, ainda que em menores proporções (51,7% e 50,7%, respectivamente). Por sua vez, mesmo sendo de fato maior entre as famílias contratantes com filhos a proporção de contratantes de ao menos uma mensalista (52,7%), considerando apenas as famílias contratantes com filhos muito pequenos, com idade entre 0 e 6 anos, a proporção das que consomem esse tipo de serviço é ainda mais expressiva (62,6%), certamente em função da necessidade de cuidado infantil em tempo integral.

GRÁFICO 14

Distribuição das famílias contratantes dos tipos sem filhos, com filhos e com filhos em distintas idades, segundo a forma de contratação – Brasil (2008-2009)
(Em %)



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Obs.: 1. O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

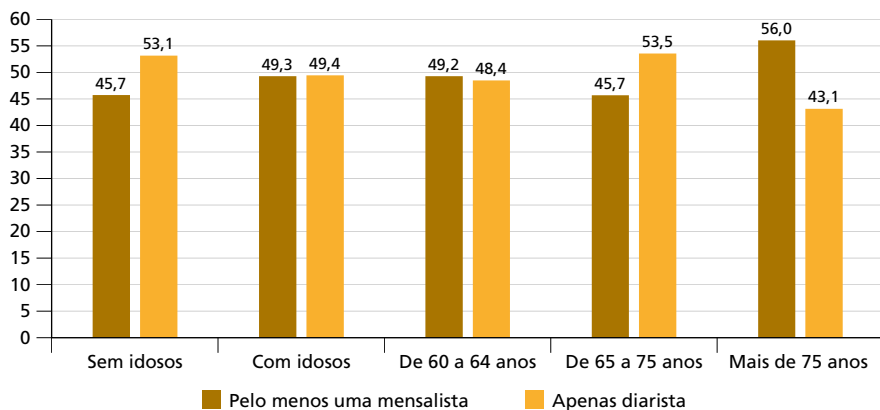
2. O universo de famílias, em cada arranjo domiciliar, inclui outras combinações quanto à modalidade de contratação de serviços domésticos. Por isso, o somatório das barras no gráfico é menor que 100%.

Essa mesma lógica se reproduz quando se considera a relação entre a demanda por distintas formas de contratação de serviços domésticos e presença ou não de idosos na família, segundo a idade destes. Como mostra o gráfico 15, embora a proporção de famílias na modalidade *contrata apenas diarista* (53,1%) seja maior entre as contratantes sem idosos, famílias contratantes com idosos mais novos, nas faixas de 60 a 64 anos e de 65 a 75 anos, também são consumidoras frequentes desta modalidade de serviços domésticos (48,4% e 53,5%, respectivamente). O contrário se observa no caso de famílias contratantes com idosos com mais de 75 anos. Neste caso, a proporção de famílias que consomem os serviços de pelo menos uma mensalista é de 56,0% e, também, certamente em função da maior necessidade de serviços de cuidados em tempo integral.

GRÁFICO 15

Distribuição das famílias contratantes dos tipos sem idosos, com idosos e com filhos em distintas idades, segundo a forma de contratação – Brasil (2008-2009)

(Em %)



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Obs.: 1. O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

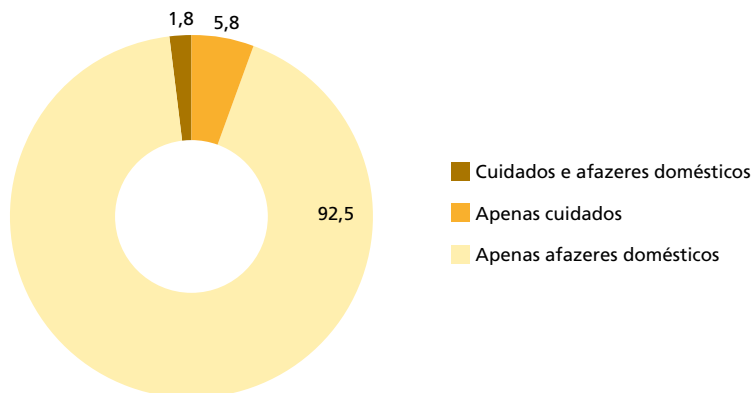
2. O universo de famílias, em cada arranjo domiciliar, inclui outras combinações quanto à modalidade de contratação de serviços domésticos. Por isso, o somatório das barras no gráfico é menor que 100%.

Quanto às modalidades de atividades contratadas, entre as 11.256.958 famílias que registraram algum tipo de despesa com serviços domésticos, no biênio 2008-2009, 92,5% contrataram apenas atividades de afazeres domésticos. Em outras palavras, o consumo de atividades de cuidados era residual no período considerado (gráfico 16). Mas, curiosamente, as poucas famílias contratantes apenas de atividades de cuidados (5,8%) eram as que tinham as menores rendas monetária média mensal e *per capita* média (gráfico 17). Em sentido oposto, as pouquíssimas famílias contratantes de ambas atividades (1,8%) eram as mais ricas. Essas informações sinalizam a necessidade de uma investigação mais detalhada sobre os perfis dessas famílias, o que, infelizmente, a amostra da POF não permite fazer com significância estatística.

GRÁFICO 16

Distribuição das famílias contratantes, segundo os tipos de atividades contratadas – Brasil (2008-2009)

(Em %)



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

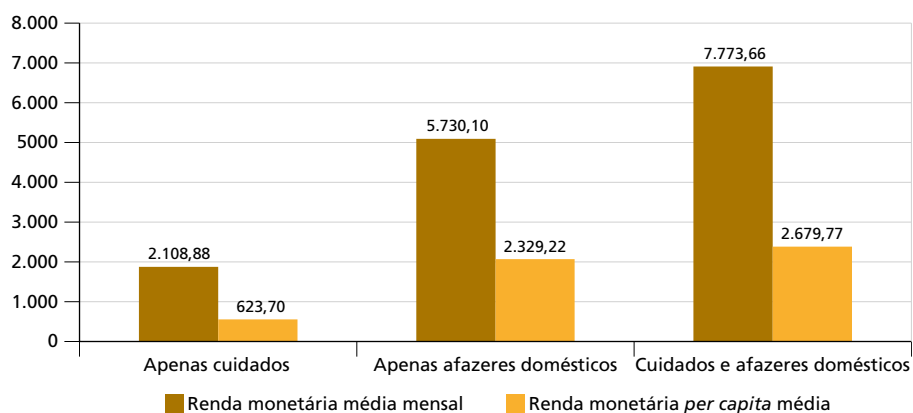
Elaboração: Dieese.

Obs.: O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

GRÁFICO 17

Rendas monetária média mensal e *per capita* média das famílias, segundo a condição de contratação de trabalho doméstico – Brasil (2008-2009)

(Em R\$)



Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Obs.: 1. O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

2. O salário mínimo vigente em 15 de janeiro de 2009, data de referência da pesquisa, correspondia a R\$ 415,00.

5 IMPACTO DA DESPESA COM TRABALHO DOMÉSTICO NA RENDA DAS FAMÍLIAS CONTRATANTES

Conforme a POF 2008-2009, as famílias contratantes de serviços domésticos realizaram um gasto médio mensal de R\$ 223,39 (54% do salário mínimo vigente à época da pesquisa)¹² com este tipo de despesa, no biênio 2008-2009. Como resultante, registrou-se uma massa expressiva de recursos disponibilizados para esse fim da ordem de R\$ 2.514.691.847,62.

Segundo a composição familiar, as famílias urbanas formadas por casal com filhos foram as que efetuaram os gastos mais elevados com trabalho doméstico (R\$ 247,09), seguidas pelas famílias de casais sem filhos, também da área urbana (R\$ 237,00). As unidades unipessoais do meio rural, por sua vez, foram as que apresentaram o menor patamar de despesas com a terceirização de atividades ligadas a afazeres domésticos e cuidados (tabela 4).

TABELA 4

Despesas¹ monetária e não monetária média mensal das famílias que contrataram serviços domésticos, segundo a composição da família e a área de residência – Brasil (2008-2009)
(Em R\$)

Área de residência	Total	Composição da família				
		Unipessoal	Casal sem filhos	Casal com filhos	Monoparental	Outros
Total	223,39	190,82	233,41	241,02	190,85	223,11
Urbano	228,10	195,32	237,00	247,09	195,09	226,33
Rural	142,42	113,12	169,25	133,35	²	178,55

Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Notas: ¹ A despesa total com trabalho doméstico inclui a despesa com serviços domésticos, considerando todas as formas de contratação (mensais e diaristas; formal e informal; afazeres e cuidados) e pagamento de encargos trabalhistas com empregado doméstico.

² A amostra não suporta desagregação para essa categoria.

Obs.: 1. O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

2. O salário mínimo vigente em 15 de janeiro de 2009, data de referência da pesquisa, correspondia a R\$ 415,00.

Na pauta de gastos mensais das unidades contratantes de trabalho doméstico, a despesa realizada com a contratação desses serviços e dos encargos trabalhistas a eles associados correspondia, em média, a 5% das despesas correntes de consumo

12. Não há correspondência entre os valores médios declarados como gasto com trabalho doméstico na POF e os valores declarados como remuneração dos trabalhadores em pesquisas como a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD). A título de exemplo, se uma família contrata uma diarista uma vez na semana, o gasto mensal informado por ela corresponderá a quatro vezes o valor da diária paga à trabalhadora. Mas essa mesma trabalhadora pode trabalhar em outros domicílios e, neste caso, sua renda mensal declarada será a soma dos rendimentos pagos por todos os patrões no mês de referência. Além disso, a POF contabiliza como gasto em trabalho doméstico não somente as despesas habituais e rotineiras, mas também a contratação eventual de algum serviço como limpeza de piscina, jardinagem etc. A análise de gasto, portanto, deve ser feita de forma independente da análise da remuneração.

da família (tabela 5). Variante de acordo com as configurações familiares, essa proporção era mais expressiva para as unidades unipessoais (6,8%) e monoparentais (5,2%), mostrando-se, como esperado, menos intensa entre as unidades de casais com filhos, cujo leque de consumo é mais difuso.

A decomposição da despesa com o trabalho doméstico mediante a natureza de gasto que integravam indica que, no período acompanhado pela POF, a contratação de serviços domésticos equivalia a 62,8% dos custos de manutenção do lar, ao passo que os encargos trabalhistas pagos se limitaram a 5,6% do total dos recolhimentos deste tipo. Para as famílias monoparentais, a contratação de serviços domésticos pesava mais no conjunto de despesas de manutenção do lar (81,3%), enquanto os encargos com empregadas domésticas atingiam maior proporção, ainda que baixa, no total de encargos laborais recolhidos pelos casais sem filhos (6,7%).

Por fim, o confronto da renda monetária média mensal das famílias contratantes e do gasto efetivado na contratação de trabalho doméstico e encargos trabalhistas indica uma absorção de 4,0% dos ganhos mensais com esse item de consumo (tabela 6). Proporcionalmente, as unidades unipessoais, com os menores patamares de renda e de despesa com trabalho doméstico, comprometiam maior parcela de seu rendimento com aquisição desses serviços (5,2%). Em condições inversas, os casais com filhos destinavam apenas 3,7% de sua renda às despesas com trabalho em afazeres domésticos e cuidados.

TABELA 5

Relações entre as modalidades de despesa efetuadas pelas famílias contratantes de trabalho doméstico – Brasil (2008-2009)

(Em %)

Composição da família	Despesa com trabalho doméstico ¹ /despesas correntes de consumo	Serviços domésticos/manutenção do lar	Encargos com empregadas domésticas/encargos trabalhistas
Total	5,01	62,77	5,60
Unipessoal	6,85	79,10	6,61
Casal sem filhos	5,11	59,06	6,71
Casal com filhos	4,58	57,03	5,36
Monoparental	5,21	81,31	4,79
Outros	4,92	64,50	5,27

Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Nota: ¹ Despesa total com trabalho doméstico inclui a despesa com serviços domésticos, considerando todas as formas de contratação (mensais e diaristas; formal e informal; afazeres e cuidados), e pagamento de encargos trabalhistas com empregado doméstico.

Obs.: O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.

TABELA 6

Renda monetária média mensal das famílias que contrataram trabalho doméstico, despesa total com trabalho doméstico e proporção da renda utilizada na contratação do trabalho doméstico – Brasil (2008-2009)

Indicadores	Total	Composição da família				
		Unipessoal	Casal sem filhos	Casal com filhos	Mono-parental	Outros
Renda monetária média mensal (R\$)	5.556,70	3.690,13	5.700,50	6.487,36	4.560,12	5.616,53
Despesa total com trabalho doméstico (R\$) ¹	223,39	190,82	233,41	241,02	190,85	223,11
Despesa com trabalho doméstico/renda monetária média mensal (%)	4,02	5,17	4,09	3,72	4,19	3,97

Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.
Elaboração: Dieese.

Notas: ¹ A despesa total com trabalho doméstico inclui a despesa com serviços domésticos, considerando todas as formas de contratação (mensais e diaristas; formal e informal; afazeres e cuidados), e pagamento de encargos trabalhistas com empregado doméstico.

Obs.: 1. O termo família está sendo utilizado para indicar a unidade de investigação da pesquisa, denominada unidade de consumo.
2. O salário mínimo vigente em 15 de janeiro de 2009, data de referência da pesquisa, correspondia a R\$ 415,00.

6 ANÁLISE DE REGRESSÃO

6.1 Modelo escolhido

Os modelos de regressão constituem uma das ferramentas estatísticas mais importantes na análise de dados quando se pretende modelar relações entre variáveis. O principal objetivo destes modelos é explorar a relação entre uma ou mais variáveis explicativas (ou independentes) e uma variável resposta (ou dependente). Um dos casos particulares dos modelos lineares generalizados são aqueles nos quais a variável resposta é de natureza dicotômica ou binária. Para estas situações, a técnica recomendada é a regressão logística, recurso que permite estimar a probabilidade associada à ocorrência de determinado evento diante de um conjunto de variáveis independentes (que podem ser categóricas ou não).

O modelo de regressão logística simples é utilizado para estudar a relação entre uma variável resposta binária Y , representando “sucesso” ($Y = 1$) ou “fracasso” ($Y = 0$), e um conjunto de covariáveis $x = (x_1, x_2, \dots, x_p)'$. Comumente, denomina-se “sucesso” o resultado mais importante de resposta ou aquele resultado que se pretende relacionar com outras variáveis de interesse. Assumindo, então, uma distribuição de Bernoulli para a variável resposta binária Y , o modelo pode ser escrito como:

$$g(x) = \ln \left(\frac{\pi(x)}{1-\pi(x)} \right) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_p x_p,$$

ou, de maneira equivalente,

$$\pi(x) = \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p) / 1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p),$$

em que $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_p$ são parâmetros desconhecidos a serem estimados, $\pi(x) = P(Y = 1|x)$ é a probabilidade de sucesso e $1 - \pi(x) = P(Y = 0|x)$ é a probabilidade de fracasso.

Com base nessas probabilidades, é definida a “chance” de o evento de interesse ocorrer, obtida a partir do quociente entre a probabilidade de sucesso e a de fracasso, ou seja,

$$\frac{\pi(x)}{1-\pi(x)}.$$

Assim, a interpretação dos parâmetros encontrados no modelo de regressão logística é dada pela comparação entre a chance de o evento ocorrer em diferentes grupos, utilizando, para isso, a razão de chances (*odds ratio* – *OR*).

Os parâmetros do modelo de regressão logística simples são estimados pelo método da máxima verossimilhança, assumindo que as observações são independentes e identicamente distribuídas. Contudo, sob desenhos amostrais complexos que envolvem estratificação, agrupamento, amostragem em vários estágios e probabilidade desigual de seleção de observações, a suposição de independência entre observações geralmente não é observada. Nestes casos, o uso da máxima verossimilhança poderia nos levar a uma estimativa incorreta dos erros envolvidos e, consequentemente, a problemas nos testes de hipóteses associados. Portanto, é necessário ajustar os métodos da regressão logística padrão e considerar o desenho de amostragem complexa para fazer inferências válidas.

6.2 Variáveis utilizadas

Para a modelagem do estudo empírico aqui desenvolvido, foi considerada como variável dependente ou resposta a contratação ou não de trabalho doméstico por parte de uma família.¹³ Como variáveis independentes (explicativas), foram utilizadas as recomendações das hipóteses de recursos financeiros e necessidade, que são as mais adequadas para se trabalhar com as estatísticas da POF, em função da inexistência de aspectos mais subjetivos na pesquisa.

Desse modo, a renda monetária familiar *per capita* é a variável explicativa usada no modelo para medir a disponibilidade de recursos financeiros da família em adquirir serviços domésticos remunerados. O indicador é calculado pela divisão entre a renda monetária total recebida pela família e o número de pessoas que dela fazem parte. A renda monetária é pesquisada na POF para cada morador que é uma unidade de orçamento/rendimento na unidade de consumo e inclui a renda do trabalho; as transferências de aposentadoria e pensões por morte, programas sociais federais, pensão

13. Para uma análise multivariada dos determinantes da demanda por serviços domésticos envolvendo uma variável resposta multinomial, do tipo não contrata, contrata mensalista e contrata diarista, ver Guerra (2017).

alimentícia, mesada e doação; outras transferências (prêmios e indenizações pagos por seguradoras, ganhos de jogos, salário-família, programas sociais de âmbitos estadual e municipal, seguro-desemprego, auxílio-natalidade, auxílio funeral); e renda de aluguel e outras rendas. Pelas robustas evidências encontradas nos dados descritivos analisados nas seções anteriores, espera-se que, em relação às famílias que fazem parte do primeiro decil de renda, as chances de contratar serviços domésticos, em vez de não contratar, sejam altas e tanto maiores quanto maiores forem os decis de renda considerados.

As variáveis explicativas que medem a necessidade de contratação de serviços domésticos dividem-se entre aquelas que indicam o volume de trabalho doméstico produzido na casa e as que são *proxy* da quantidade de tempo que os moradores têm para executá-lo.

No caso do volume, as variáveis escolhidas para compor o modelo são arranjo familiar, quantidade de filhos, presença de filhos segundo faixa etária (de 0 a 6 anos, de 7 a 14 anos, de 15 a 18 anos, acima de 18 anos) e presença de idosos segundo faixa etária (de 60 a 64 anos, de 65 a 75 anos, acima de 75 anos). Espera-se que, uma vez controlado o efeito renda, a chance de contratar serviços domésticos seja maior entre famílias que têm filhos – sobretudo filhos pequenos, entre 0 e 6 anos, com demanda de cuidado em tempo integral – do que entre aquelas que não têm filhos ou os filhos são mais velhos e podem compartilhar com os pais algumas tarefas domésticas. No caso dos idosos, a expectativa é contrária à da idade dos filhos. Ou seja, é esperado que, uma vez controlado o efeito renda, a chance de contratar serviços domésticos seja maior entre famílias que têm idosos – sobretudo idosos mais velhos, com idade acima de 70 anos e mais risco de incapacidade e demanda de cuidado em tempo integral – do que entre aquelas que não têm idosos ou os idosos são mais novos e mais saudáveis, podendo participar das atividades domésticas. No caso dos arranjos familiares, o esperado é que, em relação à família unipessoal, a chance de contratar serviços domésticos seja maior em famílias do tipo casal com filhos e monoparental.

Em relação à disponibilidade de tempo, a *proxy* de necessidade usada no modelo é o tipo de família segundo a situação de trabalho do casal ou responsável. Sexo do responsável e área de residência da família são, por fim, variáveis de controle do modelo. O quadro 1 apresenta a descrição de todas as variáveis que fazem parte do modelo, com as respectivas categorias consideradas em cada uma delas.

QUADRO 1

Variáveis consideradas no modelo de regressão e respectivas categorias

Variáveis	Tipo	Descrição das categorias
<i>Variável dependente</i>		
1) Contratação de trabalho doméstico	Categórica	Contrata, não contrata
<i>Variáveis independentes ou explicativas</i>		
1) Renda monetária familiar <i>per capita</i>	Categórica ordenada	Decis
2) Arranjo familiar	Categórica	<i>Unipessoal</i> , casal sem filhos, casal com filhos, monoparental, demais
3) Tipo de família segundo a situação de trabalho do casal ou responsável	Categórica	<i>Casal e só o homem trabalha</i> , casal e só a mulher trabalha, casal ou responsável que trabalham, responsável que não trabalha, casal que não trabalha, outros
4) Quantidade de filhos	Discreta	
5) Presença de filhos de 0 a 6 anos	Categórica	Sim, <i>não</i>
6) Presença de filhos de 7 a 14 anos	Categórica	Sim, <i>não</i>
7) Presença de filhos de 15 a 18 anos	Categórica	Sim, <i>não</i>
8) Presença de filhos acima de 18 anos	Categórica	Sim, <i>não</i>
9) Presença de idosos de 60 a 64 anos	Categórica	Sim, <i>não</i>
10) Presença de idosos de 65 a 75 anos	Categórica	Sim, <i>não</i>
11) Presença de idosos acima de 75 anos	Categórica	Sim, <i>não</i>
12) Sexo do responsável	Categórica	<i>Masculino</i> , feminino
13) Área de residência da família	Categórica	<i>Rural</i> , urbana

Elaboração das autoras.

Obs.: Em itálico, apresenta-se a categoria de referência para cada variável.

6.3 Resultados

Para se obter o melhor ajuste possível entre as variáveis escolhidas, foi utilizado um algoritmo *stepwise*, o qual considera o critério de informação de Akaike (AIC) para a obtenção do melhor modelo. Inicialmente, é calculado o valor de AIC para o modelo com todas as variáveis independentes. A seguir, procura-se obter modelos (geralmente com um número menor de variáveis independentes) que apresentem um AIC menor do que o modelo “completo”, até se encontrar o modelo com o menor valor de AIC. O modelo final gerado por este procedimento é aquele que apresenta a melhor previsão para a variável resposta (contratação de serviços domésticos) em termos das variáveis consideradas na análise. A tabela 7 apresenta os resultados estimados pelo modelo de regressão logística selecionado a partir deste procedimento.

TABELA 7
Resultados estimados pelo modelo de regressão logística selecionado¹

Variável	Coefficiente	Erro-padrão	t	p-value	Odds ratio (OR)
Intercepto	-5,238	0,156	-33,505	< 2e-16	0,005
<i>Renda monetária familiar per capita</i>					
1ª decil (referência)	-	-	-	-	-
2ª decil	0,353	0,141	2,500	0,012	1,424
3ª decil	0,835	0,147	5,668	0,000	2,304
4ª decil	1,159	0,140	8,259	< 2e-16	3,188
5ª decil	1,731	0,136	12,736	< 2e-16	5,646
6ª decil	1,835	0,135	13,545	< 2e-16	6,263
7ª decil	2,226	0,135	16,486	< 2e-16	9,260
8ª decil	2,736	0,137	19,924	< 2e-16	15,425
9ª decil	3,545	0,139	25,447	< 2e-16	34,634
10ª decil	4,711	0,145	32,578	< 2e-16	111,108
<i>Arranjo familiar</i>					
Unipessoal (referência)	-	-	-	-	-
Casal sem filhos	0,086	0,092	0,940	0,347	1,090
Casal com filhos	0,447	0,093	4,819	0,000	1,564
Monoparental	0,363	0,101	3,607	0,000	1,438
Demais	0,781	0,110	7,125	0,000	2,185
<i>Tipo de família, segundo a situação de trabalho do casal ou responsável</i>					
Casal e só o homem trabalha (referência)	-	-	-	-	-
Casal e só a mulher trabalha	0,481	0,132	3,650	0,000	1,617
Casal ou responsável que trabalha	0,456	0,060	7,543	0,000	1,577
Responsável que não trabalha	0,478	0,105	4,542	0,000	1,613
Casal que não trabalha	0,545	0,100	5,466	0,000	1,724
<i>Presença de filhos e idosos, segundo a idade</i>					
Presença de filhos de 0 a 6 anos	0,689	0,062	11,147	< 2e-16	1,992
Presença de filhos de 7 a 14 anos	0,187	0,056	3,326	0,001	1,206
Presença de filhos acima de 18 anos	-0,217	0,057	-3,772	0,000	0,805
Presença de idosos de 65 a 75 anos	0,296	0,061	4,855	0,000	1,344
Presença de idosos acima de 75 anos	0,792	0,076	10,446	< 2e-16	2,208
<i>Área de residência da família</i>					
Rural (referência)	-	-	-	-	-
Urbana	0,559	0,067	8,329	< 2e-16	1,750

Fonte: Microdados da POF 2008-2009/IBGE.

Elaboração: Dieese.

Nota: ¹ Considerando-se o desenho amostral complexo.

Desse modo, percebe-se que, a partir do rol de variáveis independentes inicialmente consideradas na análise, não fazem parte do modelo final as variáveis *quantidade de filhos*, *presença de filhos de 15 a 18 anos*, *presença de idosos de 60 a 64 anos* e *sexo do responsável*, cuja associação com a demanda pelo trabalho doméstico remunerado não teve significado estatístico. As demais variáveis são significantes no nível de 5%. Com base nesses resultados e considerando os pressupostos das teorias dos recursos financeiros e da necessidade, conclui-se o seguinte.

- 1) Como esperado, a mudança em termos do decil de renda monetária familiar *per capita* em que a família se encontra tem um impacto extremamente relevante no que tange à contratação de serviços domésticos no Brasil. Por exemplo, na comparação com as famílias do 1º decil de renda, as famílias do 2º decil (OR = 1,424) têm uma chance 42,4% maior de contratar serviços domésticos. Essa chance cresce de forma progressiva, sendo de 2,304 vezes no caso do 3º decil, 3,188 vezes no caso do 4º decil, 5,646 vezes para o 5º decil, 6,263 vezes em termos do 6º decil, 9,260 vezes no caso do 7º decil, 15,425 vezes para o 8º decil, 34,634 vezes para o 9º decil e 111,108 vezes em termos do 10º decil.
- 2) Em termos do arranjo familiar, uma vez controlado o efeito renda e todas as demais variáveis, as estimativas também confirmam os efeitos esperados. Na comparação com as famílias unipessoais, as famílias formadas por casal com filhos (OR = 1,564) têm chance 56,4% maior de contratar serviços domésticos, ao passo que as famílias monoparentais (OR = 1,438) têm chance 43,8% maior, sendo ambos os efeitos explicados pelo maior volume de trabalho doméstico produzido nestes tipos de domicílio. Em termos dos arranjos familiares constituídos por casal sem filhos, não há diferenças estatisticamente significativas na comparação com as famílias unipessoais.
- 3) No que tange à presença de filhos, como esperado, as estimativas confirmam que, uma vez controlado o efeito renda, a presença e a idade dos filhos são fatores determinante da contratação, sendo tanto mais elevada a sua chance quanto mais novos eles forem. As famílias com filhos pequenos de 0 a 6 anos (OR = 1,992), por exemplo, têm chance 99,2% maior de contratar serviços domésticos do que aquelas que não têm filhos nesta faixa etária. As famílias com filhos de 7 a 14 anos (OR = 1,206), por sua vez, têm chance 20,6% maior de contratar serviços domésticos na comparação com as famílias sem filhos com esta idade. Por sua vez, também como esperado, as famílias com filhos acima de 18 anos (OR = 0,805) têm chance 19,5% menor de contratar serviços domésticos do que aquelas que não

possuem filhos nesta faixa etária, talvez porque esses filhos tenham maior participação na divisão do trabalho doméstico.

- 4) Com relação aos idosos, os achados também são coerentes com a teoria da necessidade, medida em termos do maior volume de trabalho doméstico produzido em famílias com a presença deles, sobretudo em idades mais avançadas. Em outras palavras, as famílias com idosos de 65 a 75 anos ($OR = 1,344$) têm chance 34,4% maior de contratar serviços domésticos na comparação com as que não têm idosos com esta idade. Adicionalmente, a chance de contratar serviços domésticos entre as famílias que possuem idosos acima de 75 anos ($OR = 2,208$) é 2,2 vezes a chance de contratação entre as famílias sem idosos nesta faixa etária.
- 5) Em relação à disponibilidade de tempo dos moradores para a execução do serviço doméstico, tomando-se como referência as famílias que são compostas por casais em que só o homem trabalha, a chance de contratação de serviços domésticos é 61,7% maior para as famílias formadas por casais em que apenas a mulher trabalha ($OR = 1,617$), 57,7% maior no caso das famílias com casal ou responsável que trabalha ($OR = 1,577$), 61,3% maior para as famílias formadas por responsáveis que não trabalham ($OR = 1,613$) e 72,4% maior em termos das famílias compostas por casais que não trabalham ($OR = 1,724$).
- 6) Por fim, famílias que moram em áreas urbanas ($OR = 1,750$) têm chance 75% maior de contratar serviços domésticos do que aquelas que residem em áreas rurais.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Brasil, o trabalho doméstico remunerado é uma das maiores fontes de provisão de mão de obra para o cuidado e os afazeres domésticos. Do ponto de vista da demanda, isto se explica, em boa medida, porque, mesmo com a crescente participação feminina no mercado de trabalho, não houve um engajamento mais intenso dos homens e demais membros do domicílio neste tipo de atividade. Além disso, o país é carente de políticas públicas de apoio ao cuidado domiciliar e à conciliação dos trabalhos produtivo e reprodutivo, como oferta pública de creches e instituições de cuidado de idosos, licenças parentais mais longas e compartilhadas, entre outras. Neste contexto de desequilíbrio, a trabalhadora doméstica tem sido a principal substituta do tempo de trabalho reprodutivo de mulheres de classe média/alta, atuando, inclusive, como amortecedor dos conflitos familiares em torno da divisão das tarefas domésticas.

Apesar disso, a presença habitual dessa prestadora de serviços nos lares de classe média/alta é, antes de tudo, um traço cultural marcante da sociedade brasileira,

herdado dos tempos da escravidão e do patriarcado. Essa herança histórica somada à extrema concentração de renda, que é típica do país, são os fatores que, de fato, explicam porque a atividade sobreviveu com tanto vigor à modernização e funciona, até hoje, como porta de acesso ao mercado de trabalho para mulheres de baixa renda, negras e pouco escolarizadas, sobretudo em períodos de contração do emprego.

Conforme os dados censitários mais recentes, aproximadamente uma em cada seis mulheres ocupadas no Brasil, em 2010, exercia o ofício de doméstica, sendo a maioria delas contratada como mensalista, polivalente, não residente no local de trabalho, sem qualificação profissional, sem carteira de trabalho assinada, sem representação sindical e sem cobertura previdenciária. Em contrapartida, do total de famílias existentes no país, de 2008 a 2009, apenas 19,5% tiveram gastos com a contratação deste tipo serviço. Como demonstrado neste estudo, a principal diferença entre essas famílias contratantes e as outras 80,5% não contratantes é a disponibilidade de renda, muito mais do que o volume de trabalho doméstico que elas produzem todos os dias ou a indisponibilidade de tempo de seus componentes.

No que se refere às famílias de classe média alta, no entanto, as evidências encontradas no estudo dão suporte à maioria das hipóteses analisadas. Ou seja, quando se controla o efeito da desigualdade de renda familiar no modelo estatístico, é possível mostrar o poder preditivo de variáveis, como o tipo do arranjo familiar, a presença ou não de filhos e idosos na família e a condição de trabalho dos responsáveis da casa em explicar a demanda pelo trabalho doméstico. Neste caso, as maiores demandantes de ajuda doméstica remunerada, como demonstrado, são mesmo as famílias do tipo casal com filhos pequenos, com idosos em idade avançada e com adultos que trabalham fora. Além disso, há um peso significativo de famílias unipessoais entre as contratantes, associado certamente à demanda por trabalhadoras domésticas diaristas, que vêm se tornando cada vez mais frequentes, seja em função das mudanças demográficas no perfil das famílias, seja em função do empobrecimento da classe média.

Em resumo, o delineamento trazido pela exaustiva descrição das informações oferecidas pela POF 2008-2009 e o resultado da modelagem realizada neste estudo, mesmo que restritos a um ponto específico do tempo, são convergentes e parecem revelar traços estruturais da demanda pelo trabalho doméstico remunerado no Brasil. Isso não significa que a análise de um período histórico mais abrangente, que permita captar em detalhes as principais transformações efetuadas no perfil das famílias que contratam este tipo de atividade no país, seja irrelevante. Pelo contrário, esta análise mais dinâmica do comportamento da demanda por este tipo de serviços é imprescindível e permanece como um desafio para uma agenda de pesquisa futura.

Justificativas nessa direção são abundantes. Atendo-se apenas ao tempo histórico mais recente, cabe lembrar que o período de coleta dos dados que serviu de suporte para esta pesquisa foi justamente aquele impactado pela grande crise internacional do fim dos anos 2000, que ainda ressoa mundialmente. No Brasil, a virada desta década comportou, inicialmente, uma estratégia de resistência e avanços aos efeitos dessa crise internacional, mas logo em seguida desaguou em recessão e desmonte de políticas e anteparos sociais.

Entre os avanços observados nesse período, houve, como mencionado neste estudo, a aprovação de um novo marco regulatório para a profissão de doméstica que, entre outras medidas, proibiu o exercício desta atividade para menores de 18 anos e instituiu a jornada de trabalho de no máximo oito horas por dia, direito a férias remuneradas, multa por demissão injustificada e acesso à proteção social. Por seu turno, o recuo acumulado de 6,8% do produto interno bruto (PIB) no biênio 2015-2016 e as variações próximas a 1% nos três anos seguintes fomentaram não apenas a volta do desemprego, mas também compuseram o cenário das reformas trabalhista e previdenciária, com graves retrocessos para as condições de trabalho da categoria.

Ademais, na década que se encerra, a desigualdade no Brasil se elevou e a renda *per capita* caiu, fazendo a condição socioeconômica das famílias recuar. Todas estas transformações socioeconômicas têm, certamente, desdobramentos profundos sobre a divisão sexual do trabalho e a contratação do emprego doméstico, reforçando a necessidade de se aprofundar nesta linha de investigação.

REFERÊNCIAS

BAXTER, J.; HEWITT, B.; WESTERN, M. Who uses domestic labor in Australia? Choice and constraint in hiring household help. **Feminist Economics**, v. 15, n. 1, p. 1-26, Jan. 2009.

BIANCHI, S. M. *et al.* Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. **Social Forces**, v. 79, n. 1, p. 191-228, 2000.

CHEUNG, A. K. L.; LUI, L. Hiring domestic help in Honk Kong: the role of gender attitude and wife's income. **Journal of Family Issues**, v. 38, n. 1, p. 1-27, 2015.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. O emprego doméstico nos anos 2000. *In*: _____. **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo, 2012, p. 145-163.

_____. **O emprego doméstico no Brasil**. São Paulo 2013. (Nota Técnica, n. 68).

FRAGA, A. B. **De empregada a diarista**: as novas configurações do trabalho doméstico remunerado. 2010. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Filosofia e Ciências Sociais (IFCS), Rio de Janeiro, 2010.

GUERRA, M. F. L. **Trabalhadoras domésticas no Brasil**: coortes, formas de contratação e famílias contratantes. 2017. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (Cedeplar), Belo Horizonte, 2017.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa de Orçamentos Familiares 2008-2009. **Manual do agente de pesquisa**. Rio de Janeiro, 2008.

_____. **Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) 2008-2009**: análise do consumo alimentar pessoal no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2011.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Domestic workers across the world**: global and regional statistics and the extent of legal protection. Geneva: ILO, 2013.

MARQUES, L. A.; COSTA, P. L. Questões para pensar o trabalho doméstico no Brasil. In: SILVA, T. D. S; GOES, F. L. (Org.). **Igualdade racial no Brasil**: reflexões no ano internacional dos afrodescendentes. Brasília: Ipea, 2013.

MELO, H. P. **O serviço doméstico remunerado no Brasil**: de criadas a trabalhadoras. Rio de Janeiro: Ipea, 1998. (Texto para Discussão, n. 56).

MYRRHA, L. J. D.; WAJNMANN, S. Características e heterogeneidade do emprego doméstico no Brasil. **Revista ABET**, v. VI, n. 2, 2007.

SORJ, B.; FONTES, A. O *care* como um regime estratificado: implicações de gênero e classe social no Brasil. In: HIRATA, H.; GUIMARÃES, N. A. (Org.). **Cuidado e cuidadoras**: as várias faces de trabalho do *care*. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

VIECELI, C. P. **Economia e relações de gênero e raça**: uma abordagem sobre o emprego doméstico no Brasil. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: O CASO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO¹

Laura Tereza Benevides²

Luísa Cruz³

Anna Bárbara Araujo⁴

Krislane de Andrade Matias⁵

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como cerne as reflexões sobre a importância da luta por direitos trabalhistas da categoria das trabalhadoras domésticas. Inicia-se, na seção 2, com um breve relato sobre a organização coletiva das trabalhadoras domésticas no Brasil, destacando os principais fatos históricos dessa trajetória e da legislação que regula a ocupação. Em seguida, na seção 3, analisam-se os dados disponíveis sobre as entidades sindicais e os instrumentos resultantes das negociações coletivas da categoria, extraídos do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho (Mediador) e do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), ambos criados pelo extinto Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e, atualmente, sob responsabilidade da Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério da Economia (ME). Tais dados permitem observar a quantidade e a distribuição dos sindicatos laborais e patronais representativos da categoria no país, assim como elaborar análises qualitativas sobre as garantias firmadas nas negociações coletivas. Nas considerações finais, seção 4, são apresentados os principais resultados de pesquisa qualitativa, baseada em estudo de caso, sobre o processo de consolidação das negociações coletivas que abrange as trabalhadoras domésticas do município de São Paulo-SP, realizadas entre o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STDMSp) e o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (Sedesp). A pesquisa coletou e sistematizou informações sobre a constituição e a atuação das

1. Este capítulo foi baseado em pesquisa financiada pelo Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil.

2. Técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), atua nas áreas de pesquisas sindicais, gênero e negociação coletiva. Atualmente, também ministra aulas no curso de bacharelado da Escola Dieese de Ciências do Trabalho. *E-mail*: <laura@dieese.org.br>.

3. Técnica do Dieese, atua nas áreas de pesquisas sindicais, negociação coletiva, entre outros temas do mundo do trabalho. *E-mail*: <luisacruz@dieese.org.br>.

4. Pesquisadora de pós-doutorado (processo Fapesp 2020/05176-3) do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo (USP). *E-mail*: <annabarbaraaraujo@gmail.com>.

5. Consultora da área de gênero da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL). *E-mail*: <krislane.amatias@gmail.com>.

entidades sindicais envolvidas no processo, as dificuldades no percurso de construção da mesa de negociação coletiva e os elementos que compõem o processo da negociação coletiva.

Pretende-se, assim, dar visibilidade à organização das trabalhadoras domésticas – categoria numerosa e composta por expressiva quantidade de mulheres em situação de vulnerabilidade – por melhores condições de trabalho, remuneração e vida, apresentando parte da longa história de luta dessa categoria.

2 BREVE PERCURSO DA ORGANIZAÇÃO COLETIVA DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO BRASIL

A primeira associação de trabalhadoras domésticas no Brasil foi fundada em 1936, por Laudelina de Campos Melo,⁶ trabalhadora doméstica e ativista nascida no estado de Minas Gerais, que se envolveu desde a juventude com pautas raciais, de classe e sindicais. Trata-se da Associação Profissional dos Empregados Domésticos de Santos, no litoral de São Paulo. A associação permaneceu fechada entre 1937 e 1946, por conta do Estado Novo. Segundo Joaze Bernardino-Costa:

Essa organização pioneira tinha o objetivo explícito de conquistar o *status* de sindicato para poder negociar com o Estado o reconhecimento jurídico da categoria e, consequentemente, os direitos trabalhistas. Inquestionavelmente, tratava-se naquele momento de reivindicar a igualdade perante as outras categorias trabalhistas, uma vez que a diferença as inferiorizava (Bernardino-Costa, 2015, p. 77).

Nesse sentido, cabe notar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assinada por Getúlio Vargas em 1943, excluía da cesta de direitos e preceitos, em seu art. 7º, os “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” (Brasil, 1943). A CLT regulamentava, entre outras questões, o funcionamento dos sindicatos, a proteção do trabalhador e a Justiça do Trabalho. Pela CLT, somente os sindicatos reconhecidos pelo então Ministério do Trabalho poderiam representar os interesses de cada categoria profissional.

Como, na época, a profissão de empregada doméstica⁷ não era reconhecida pela legislação do trabalho, não havia a possibilidade de formar um sindicato. Isso significa que, até 1988, a luta coletiva das trabalhadoras domésticas de São Paulo –

6. Para saber mais sobre a atuação de Laudelina de Campos Melo, ver: <<https://is.gd/GGZaJP>>.

7. Reconhecidamente, a categorial profissional do trabalho doméstico é composta majoritariamente por mulheres – em 2019, eram 97% dos 6,3 milhões de trabalhadores domésticos no Brasil, segundo dados da *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (PNAD) Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Buscando-se dar destaque a essa característica – que reflete aspectos importantes da nossa sociedade, como a desigualdade social, profissional e econômica enfrentada pelas mulheres –, optou-se por, neste estudo, utilizar a flexão em gênero feminino ao denominar a categoria. Entende-se, então, que na categoria *trabalhadoras domésticas* estão representadas mulheres e homens que atuam nas diversas funções que a compõem. Não obstante, optou-se por manter o nome original dos sindicatos, nos quais a categoria profissional pode estar nomeada na flexão em gênero masculino.

assim como em outras cidades e estados – deu-se sem a prerrogativa de representação e os recursos financeiros dos sindicatos e resultou na constituição de associações profissionais, como a Associação Profissional Beneficente das Empregadas Domésticas de Campinas, por exemplo, fundada em 1961, também por Laudelina de Campos Melo, e a Associação Profissional dos Empregados Domésticos de São Paulo (APE-DSP), criada em 1962. Ainda se registra a Associação Profissional das Empregadas Domésticas do Rio de Janeiro, criada em 1961 e formalmente registrada em 1963 (Bernardino-Costa, 2015). Esses fatos revelam que a organização das trabalhadoras domésticas no Brasil com a finalidade de lutar por direitos trabalhistas e conquistar e efetivar esses direitos, bem como obter reconhecimento enquanto categoria profissional data de, pelo menos, seis décadas.

O movimento organizado das trabalhadoras domésticas brasileiras realiza, desde o final da década de 1960, congressos nacionais com o objetivo de discutir ações, projetos e perspectivas relacionadas aos direitos da categoria. A APEDSP atuou na luta pelo reconhecimento da profissão, organizando e participando de encontros e congressos regionais e nacionais, incluindo-se o I Congresso Nacional das Trabalhadoras Domésticas,⁸ ocorrido em 1968, em São Paulo, no qual estiveram presentes 44 trabalhadoras domésticas de nove Unidades da Federação – UFs (Bernardino-Costa, 2015). O congresso criou uma aliança nacional para a defesa da regulamentação da profissão e de aquisição de direitos previdenciários. Como parte dessa demanda, diferentes associações de trabalhadoras domésticas – entre estas, a APEDSP – enviaram em julho de 1972, em plena ditadura militar, carta com abaixo-assinado para o então presidente Emílio Garrastazu Médici (1969-1974), demandando a regulamentação da profissão.

Em dezembro de 1972, a Lei nº 5.859 reconheceu as trabalhadoras domésticas como categoria profissional formalizada (Brasil, 1972), garantindo-lhes direito ao registro em carteira de trabalho, acesso aos benefícios da Previdência Social e férias anuais remuneradas de vinte dias. No entanto, segundo Regina Vieira (2020), as garantias de lei para a categoria das trabalhadoras domésticas eram inferiores às aquelas asseguradas aos demais trabalhadores, uma vez que não lhes foi concedido direito a salário mínimo, ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a descanso semanal remunerado, entre outros.

8. Desde 1968, quando ocorreu o I Congresso Nacional, em São Paulo-SP, até este momento, foram realizados onze congressos nacionais das trabalhadoras domésticas. O II Congresso Nacional ocorreu no Rio de Janeiro-RJ, em 1974; o III Congresso Nacional, em Belo Horizonte-MG, em 1978; o IV Congresso Nacional, em Porto Alegre-RS, em 1981; o V Congresso Nacional, em Recife-PE, em 1985; o VI Congresso Nacional, em Campinas-SP, em 1989; o VII Congresso Nacional, no Rio de Janeiro-RJ, em 1993; o VIII Congresso Nacional, em Belo Horizonte-MG, em 2001; o IX Congresso Nacional, em Salvador-BA, em 2006; o X Congresso Nacional, em Recife-PE, em 2011; e o XI Congresso Nacional, no Rio de Janeiro-RJ, em 2016. O XII Congresso Nacional da categoria estava programado para acontecer em agosto de 2020, em Brasília-DF, mas foi adiado em virtude da pandemia do novo coronavírus.

Em 1985, durante o V Congresso Nacional, em Recife-PE, foi criado o Conselho Nacional de Trabalhadores Domésticos (CNTD). Esse conselho é um órgão criado para divulgar direitos da categoria e lutar por direitos trabalhistas. A organização conta com representantes de todas as UFs e tem o objetivo de reunir o conjunto de sindicatos e associações engajadas na luta das trabalhadoras domésticas.

A Constituição Federal de 1988 (CF/1988) apresenta 34 incisos referentes aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Destes, apenas nove foram estendidos às trabalhadoras domésticas, que permaneceram como uma categoria à parte. Após intensa participação e mobilização das trabalhadoras domésticas na Assembleia Constituinte (Bernardino-Costa, 2015), a nova Constituição, em seu art. 7º, garantiu às trabalhadoras domésticas alguns direitos: salário mínimo; irreduzibilidade de salários; 13º salário; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais remuneradas acrescidas de um terço; licença-gestante; licença-paternidade; aviso-prévio; aposentadoria; e integração à Previdência Social (Ávila, 2009). A equiparação com os demais direitos de outras categorias, no entanto, não se concretizou. O FGTS, por exemplo, era facultativo às trabalhadoras domésticas. Também não lhes era garantido que a remuneração do trabalho noturno deveria ser superior à do trabalho diurno, como ocorria com os demais trabalhadores. Mais uma vez, as trabalhadoras domésticas ficaram excluídas do rol de direitos trabalhistas que foram garantidos às demais categorias.

Cabe destacar que, somente após a promulgação da CF/1988, as trabalhadoras domésticas passaram a ter a possibilidade de se organizar em sindicatos. O art. 8º da Constituição assegura a livre organização profissional e sindical, desde que respeitada a unicidade sindical – ou seja, a existência de apenas uma entidade sindical por categoria em determinada base territorial. A partir de então, diversas associações de trabalhadoras domésticas no Brasil tornaram-se sindicatos.

Outro momento histórico na trajetória da categoria das trabalhadoras domésticas ocorreu em 25 de maio de 1997. Naquela data, acontecia em Campinas-SP o Congresso Nacional Extraordinário de Trabalhadores Domésticos, no qual foi fundada a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas⁹ (Fenatrad) e eleita sua primeira presidenta, Anna Semião, de Campinas-SP.

A Fenatrad é uma organização com representatividade nacional e atende às reivindicações de trabalhadoras domésticas de todo o país. Entre as várias ações da entidade, podemos citar a participação no Programa Trabalho Doméstico Cidadão, do então MTE, que foi vigente entre 2005 e 2007 e resultou em ações de qualificação profissional, escolarização e educação sobre direitos para trabalhadoras domésticas. A federação também teve fundamental contribuição para a aprovação da

9. O termo no feminino (trabalhadoras domésticas) é mais usado pela categoria, uma vez que as mulheres são maioria esmagadora na ocupação.

chamada Proposta de Emenda à Constituição (PEC) das Domésticas. Atualmente, a Fenatrad reúne 22 sindicatos e uma associação de trabalhadoras domésticas.¹⁰

Em 2013, após intensos debates e grande mobilização das organizações e entidades sindicais representativas de trabalhadoras domésticas, foi aprovada a Emenda Constitucional (EC) nº 72, conhecida como PEC das Domésticas, que estendeu a essas trabalhadoras uma série de direitos já assegurados a outras categorias profissionais, pela CLT, desde 1943. Entre as novas garantias, pode-se destacar: recebimento de salário nunca inferior ao mínimo; jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais; introdução de normas de saúde, higiene e segurança; entre outras (Dieese, 2013). Posteriormente, a Lei Complementar (LC) nº 150/2015 revogou a Lei nº 5.859/1972 e estabeleceu disposições específicas para as trabalhadoras domésticas sobre um conjunto mais extenso de garantias. A LC nº 150/2015 flexibiliza algumas das garantias da PEC e institucionaliza a figura da “diarista”,¹¹ que não tem acesso aos mesmos direitos que as mensalistas.

A possibilidade de organização sindical conquistada com a CF/1988 abriu caminhos para que as trabalhadoras domésticas organizadas pudessem firmar convenções coletivas de trabalho (CCTs)¹² – ou seja, negociar coletivamente direitos e obrigações diretamente com os representantes dos empregadores. As CCTs podem desenvolver-se em diversos âmbitos, e há convenções internacionais e nacionais. Entre as nacionais, as convenções podem ser setoriais, por categoria profissional ou ocorrer no local de trabalho. De acordo com Cardoso e Lima (2020, p. 4), além da relação que essas convenções estabelecem com as legislações em vigor no país, as convenções podem influenciar-se reciprocamente.¹³ Para a categoria das trabalhadoras domésticas, a formalização do sindicato e a negociação coletiva de trabalho têm valor efetivo e, também, simbólico muito importante, pois contribuem para a concepção do trabalho doméstico como profissão efetiva. Historicamente, os trabalhos de cuidados e manutenção da casa e cuidados com crianças, idosos e doentes são pouco valorizados, em muitos casos considerados como trabalhos que não requerem qualificação e conhecimentos específicos. A desvalorização social do trabalho doméstico é também refletida na desvalorização profissional, o que desqualifica as trabalhadoras que executam essas tarefas e impõe padrões de remuneração e condições de trabalho muito aquém dos verificados na média do mercado (Gutierrez-Rodriguez, 2007; Sanches, 2009; Uhde, 2016).

10. Sua atual presidenta é Luiza Batista Pereira, de Recife-PE.

11. O art. 1º da LC nº 150/2015 define como empregado doméstico “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana” (Brasil, 2015, art. 1º). A LC nº 150/2015 não inclui em seus dispositivos trabalhadoras domésticas cujas jornadas sejam de um ou dois dias por semana a mesma pessoa ou a mesma família.

12. Na subseção 3.2 abordaremos mais detalhadamente o funcionamento das CCTs.

13. As autoras destacam ainda que em diversos países “a negociação coletiva tem como limite mínimo os direitos estabelecidos na legislação”, o que impediria a redução ou eliminação de direitos já assegurados (Cardoso e Lima, 2020, p. 5).

Cabe ainda destacar que a desvalorização do trabalho doméstico está relacionada às três dimensões sociais: a desigualdade de renda, o racismo e a discriminação de gênero. Como profissão marcada pela maioria de mulheres pretas e pardas, não há como refletir sobre as dificuldades de profissionalização, a baixa remuneração e a baixa valorização social do trabalho e da categoria e não problematizar tais situações a partir das práticas sociais, que ainda são amplamente difundidas, de discriminação em razão da raça, do gênero e da desigualdade de renda. O maciço contingente de mulheres pretas e pardas que compõe a categoria das trabalhadoras domésticas atua nas residências das classes mais ricas, consolidando uma realidade de ampla desigualdade de renda, na qual uma família pode contratar uma trabalhadora, remunerando-a com parte de seus rendimentos.

3 PERSPECTIVAS SOBRE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO BRASIL

As seções que seguem apresentarão os principais resultados de estudo conduzido pelo Dieese em parceria com o Ipea e a OIT, em 2019, sobre a consolidação do processo de negociação coletiva protagonizado pelo STDMSp. Trata-se de processo de muitos anos de luta e dedicação, que envolveu diversas trabalhadoras domésticas mobilizadas pela defesa de melhores garantias de trabalho e vida para as mulheres e os homens que compõem a categoria.

3.1 Metodologia do estudo

O processo de produção de dados foi realizado em duas etapas: a primeira, quantitativa, desenvolvida a partir das bases de dados do CNES e do Sistema Mediador; e a segunda, qualitativa, construída a partir da aplicação de entrevistas em profundidade e de análise documental do material coletado em visitas aos sindicatos.

Na primeira etapa, foram levantados e sistematizados dados sobre as entidades representativas das trabalhadoras domésticas no Brasil e os instrumentos coletivos por estas firmados, extraídos do CNES e do Sistema Mediador, ambos criados pelo antigo MTE. Após a pesquisa nesses sistemas, os dados produzidos foram classificados.

Na segunda etapa, foram conduzidas entrevistas em profundidade, com base em roteiros semiestruturados, com representantes de entidades envolvidas no processo de negociação coletiva que resultou na assinatura da convenção coletiva de trabalho, válida para o município de São Paulo. Foram entrevistadas quatro representantes do STDMSp e duas representantes do Sedesp, principais atores envolvidos na negociação da CCT, que contou ainda com envolvimento da Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo e do Sindicato das/os Trabalhadoras/es Domésticas/os de Campinas e Região. As entrevistas evidenciaram que

a memória oral desses atores também constitui fonte relevante de informações, com o objetivo de compreender o processo de institucionalização do trabalho doméstico remunerado no país. As análises das entrevistas e dos documentos contribuíram para traçar o panorama da trajetória sindical do movimento das trabalhadoras domésticas. Buscou-se enfatizar a dimensão da história oral dos participantes desse trabalho, como os vestígios materiais desses eventos, com o intuito de contribuir para a preservação da memória (Pollak, 1989) do ativismo das trabalhadoras domésticas, ao visibilizar sua luta histórica.

Por fim, como técnica de coleta de dados, foi realizada pesquisa documental em arquivos das entidades envolvidas. Utilizando-se os pressupostos propostos por Adriana Vianna (2014), compreendeu-se a etnografia dos documentos como possibilidade de condução do olhar a marcadores importantes para as narrativas da pesquisa; nesse caso, o registro e a reconstituição do processo de negociação coletiva. Para Vianna (2014, p. 47), “levar a sério os documentos como peças etnográficas implica em tomá-los como construtores da realidade tanto por aquilo que produzem na situação da qual fazem parte, quanto por aquilo que conscientemente sedimentam”. Entre os documentos analisados, destaca-se a publicação *Doméstica é Notícia*, produzida pela então Associação Profissional dos Empregados Domésticos de São Paulo. Esse periódico abordava diversos assuntos concernentes à categoria, tais como os direitos e as garantias das trabalhadoras domésticas, entrevistas com diretoras e liderança e informações sobre encontros, entre outros.

3.2 Sindicatos e negociações coletivas: uma análise quantitativa dos registros administrativos

O CNES, vinculado à Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia, reúne e disponibiliza, desde 2005, informações¹⁴ sobre as entidades sindicais existentes no Brasil, como categoria, base territorial, nome dos integrantes da diretoria da entidade, período de mandato e localização da entidade, entre outras. Por meio do CNES, é possível conhecer o número e o perfil das organizações que representam trabalhadores e empregadores no país. Nessa plataforma, foi realizado levantamento de todas as entidades sindicais que representam as trabalhadoras domésticas no Brasil. Assim, foi possível observar a distribuição geográfica dessas entidades e a identificação de quais entidades negociaram instrumentos coletivos de trabalho.

Atualmente, existem trinta entidades sindicais de trabalhadoras domésticas no país, distribuídas em dezessete UFs. Como se pode depreender da tabela 1, a distribuição regional dessas entidades é bastante desigual no país: metade destas está localizada na região Sudeste; oito encontram-se na região Nordeste; e cinco, no Sul do país. Tanto a região Norte quanto a Centro-Oeste possuem apenas uma

14. Para mais informações, ver os links disponíveis em: <<https://is.gd/dJWHmSe>> e <<https://is.gd/eRBnIV>>.

entidade sindical. Interessante notar que, ainda que a ocupação (formal e informal) de trabalhadoras domésticas esteja presente em todo o território nacional, a representação sindical se concentra em três regiões do país

Cabe destacar que, enquanto no estado de São Paulo existem dez entidades sindicais representando a categoria, não há registros de entidades sindicais de trabalhadoras domésticas em outros dez estados brasileiros: Acre, Alagoas, Amapá, Amazonas, Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Rondônia, Roraima e Tocantins.

TABELA 1

Entidades sindicais representativas de trabalhadoras domésticas por região e UF

Região/UF	Entidades sindicais
Centro-Oeste	1
Distrito Federal	1
Norte	1
Pará	1
Nordeste	8
Bahia	1
Ceará	1
Maranhão	1
Paraíba	1
Pernambuco	1
Piauí	1
Rio Grande do Norte	1
Sergipe	1
Sul	5
Paraná	2
Rio Grande do Sul	1
Santa Catarina	2
Sudeste	15
Espírito Santo	1
Minas Gerais	2
Rio de Janeiro	2
São Paulo	10
Total	30

Fonte: CNES/ME.

Elaboração: Dieese.

Obs.: Não foram localizadas entidades sindicais representativas de trabalhadoras nos seguintes estados do Centro-Oeste: Goiás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul; do Norte: Acre, Amapá, Amazonas, Rondônia e Roraima; e do Nordeste: Sergipe.

A ocupação de trabalho doméstico tem a especificidade da contratação por pessoa física, de modo que os empregadores não são empresas, como nas demais

ocupações formais, e sim pessoas, famílias. Dessa forma, as entidades patronais da categoria são sindicatos que representam pessoas físicas na condição de contratantes de trabalhadoras domésticas. As entidades sindicais patronais têm a prerrogativa de representação nas negociações coletivas e direcionam suas ações para a assessoria aos empregadores. Em todo o território nacional, verificam-se que apenas três entidades sindicais patronais têm registro no CNES. Duas pertencem ao estado de São Paulo e uma, ao Paraná.

TABELA 2
Entidades sindicais representativas de empregadores domésticos por UF

Região/UF	Entidades sindicais
São Paulo	2
Paraná	1
Total	3

Fonte: CNES/ME.
Elaboração: Dieese.

Enquanto o CNES fornece dados sobre as entidades que tomam parte na negociação coletiva, o Sistema Mediador registra os instrumentos que resultam da negociação coletiva (acordos coletivos de trabalho – ACTs e convenções coletivas de trabalho). Em 2009, o cadastro dos instrumentos tornou-se obrigatório, o que viabilizou a consulta e a análise do material inserido.

As negociações coletivas de trabalho podem resultar na assinatura de documentos ou na judicialização da disputa. Entre os instrumentos resultantes dessas negociações, os mais conhecidos são as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho. As CCTs são instrumentos normativos pactuados entre entidades sindicais¹⁵ representantes de empregadores e entidades sindicais representantes de empregados. Por sua vez, os ACTs resultam da negociação entre entidade sindical de empregados e empresas ou grupo de empresas. Em ambos os casos, é a delimitação da representação de cada entidade ou da(s) empresa(s) que circunscreve a base de aplicação das garantias negociadas. As disposições contidas em CCT têm força de lei para a categoria profissional por esta contemplada. Dessa forma, as disposições legais que tratam das relações de trabalho da categoria trabalhadoras domésticas estão contidas principalmente na CF/1988, na LC nº 150, na CLT, em legislações municipais e em CCTs e ACTs.

A legislação brasileira, tradicionalmente, assegurava que os instrumentos coletivos de trabalho que resultam das negociações entre trabalhadores e patrões não poderiam conter direitos inferiores aos estipulados por lei.¹⁶ O Brasil figurava,

15. As entidades sindicais podem ser sindicatos, federações e/ou confederações.

16. Há raras exceções, como redução salarial em casos excepcionais devidamente comprovados (art. 503, da CLT).

então, entre os países nos quais o processo de negociação coletiva era uma oportunidade para o aprimoramento das condições de trabalho e remuneração, a partir de patamares mínimos definidos por lei ou normatizações oficiais. No entanto, em 2017, foi aprovada no Brasil extensa reforma da legislação trabalhista,¹⁷ que impôs retrocessos a conquistas históricas de trabalhadores e trabalhadoras, entre os quais a mudança de paradigma de hierarquização das normas e o chamado negociado sobre o legislado. Assim, abriu-se a possibilidade de alteração de direitos consagrados dos trabalhadores, via negociação coletiva.

Os dados do Sistema Mediador possibilitam, com algumas limitações,¹⁸ traçar uma linha do tempo das negociações coletivas das trabalhadoras domésticas no Brasil, ao relacionar os sindicatos, as localidades e as garantias negociadas entre 2009 e 2019. É possível observar que a primeira negociação coletiva da categoria registrada no sistema é de 2009 e abrange trabalhadoras de Araucária-PR e região. Destaca-se no período observado o aumento do número de mesas de negociação coletiva¹⁹ a partir de 2017, ano em que foram registradas seis CCTs, todas localizadas em São Paulo. Somados, esses instrumentos compreendem trabalhadoras domésticas que realizam atividades em 77 municípios do estado.

Em toda a série histórica do sistema, há dezoito instrumentos coletivos registrados por entidades representativas da categoria das trabalhadoras domésticas, relativos a oito unidades de negociação²⁰ distintas. Dessas, uma (de Criciúma, Santa Catarina) resultou em ACT e trata especificamente da jornada de trabalho de trabalhadoras domésticas contratadas por apenas um empregador. Por sua vez, nas demais, foram firmadas CCTs, que contemplam todas as trabalhadoras domésticas dos municípios cobertos pelo instrumento.

Convém destacar a atuação do Sindicato de Empregadores Domésticos de Campinas, que firmou CCTs para municípios distantes da sua sede, como Araçatuba e Ribeirão Preto. Presume-se que, devido à comum ausência de entidades sindicais patronais, as trabalhadoras dessas localidades buscaram a negociação com esse sindicato patronal, que acabou por ampliar sua base territorial, o que viabilizou a representação de outros municípios.

17. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Para saber mais, ver Dieese (2017a; 2017b).

18. Essas limitações ocorrem porque há instrumentos coletivos de trabalho que não são registrados no Sistema Mediador. Embora a inserção desses documentos seja obrigatória, há entidades que não o fazem. Além disso, instrumentos coletivos protocolados no sistema demoram algum tempo para serem disponibilizados para consulta no sistema, o que pode fazer com que o resultado das buscas se altere a depender da data da pesquisa.

19. O conceito de mesa de negociação é empregado pelo Dieese para identificar instrumentos coletivos que abrangem um mesmo conjunto de trabalhadores (categoria ou parcela de categoria). Instrumentos coletivos assinados pelas mesmas entidades (entidades sindicais laborais e patronais ou entidades sindicais laborais e empresas) são instrumentos coletivos de uma mesma mesa de negociação.

20. Por unidade de negociação, entende-se o conjunto formado pelas partes laborais e patronais que assinam um instrumento coletivo.

Na tabela 3, são assinalados os anos em que foram registrados no Sistema Mediador instrumentos coletivos de trabalho que contemplam trabalhadoras domésticas. A consulta ao sistema foi realizada em junho de 2019.

TABELA 3

Instrumentos coletivos de trabalho firmados por entidades sindicais representativas de trabalhadoras domésticas – Brasil (2009-2019)

	Negociações	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sudeste	CCT de Araçatuba-SP e região ¹								X	X		
	CCT de Araraquara-SP e região ²						X	X	X			
	CCT intermunicipal de São Paulo ³						X	X		X		X
	CCT intermunicipal de São Paulo 2 ⁴									X		
	CCT de Ribeirão Preto-SP e região ⁵									X		
	CCT de São Paulo-SP									X		X
Sul	ACT de Criciúma-SC								X	X	X	X
	CCT intermunicipal do Paraná ⁶	X	X	X								

Fonte: Sistema Mediador do ME.

Elaboração: Dieese.

Notas: ¹ Andradina, Araçatuba, Fernandópolis, Guararapes, Jales, Penápolis, Pereira Barreto e Votuporanga

² Araraquara, Matão e São Carlos.

³ Atibaia, Avaré, Bom Jesus dos Perdões, Bragança Paulista, Buri, Cabreúva, Cajamar, Campo Limpo Paulista, Fartura, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guapiara, Indaiatuba, Itapetininga, Itapeva, Itaporanga, Itatiba, Itu, Itupeva, Jarinu, Jundiaí, Louveira, Pirapora do Bom Jesus, São Roque, Sorocaba, Várzea Paulista e Vinhedo.

⁴ Águas De Santa Bárbara, Angatuba, Araçoiaba da Serra, Arandu, Bofete, Boituva, Caieiras, Cesário Lange, Conchas, Guareí, Ibiúna, Iperó, Itaberá, Itararé, Laranjal Paulista, Mairinque, Monte Alegre do Sul, Pardinho, Pereiras, Piedade, Pilar do Sul, Piracaia, Porangaba, Porto Feliz, Ribeirão Branco, Ribeirão Grande, Riversul, Salto de Pirapora, Salto, São Miguel Arcanjo, Sarapuí, Tapiraí, Taquaritinga, Taquarituba, Tejuapá e Votorantim.

⁵ Altinópolis, Batatais, Jaboticabal, Ribeirão Preto e Sertãozinho.

⁶ Adrianópolis, Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Antonina, Antônio Olinto, Araucária, Balsa Nova, Campina do Simão, Campo do Tenente, Campo Largo, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Guaraqueçaba, Guaratuba, Lapa, Mandirituba, Matinhos, Morretes, Palmeira, Paranaaguá, Piên, Pinhais, Piraquara, Pontal do Paraná, Quatro Barras, Quitandinha, Rio Branco do Sul, Rio Negro, São José dos Pinhais, São Mateus do Sul e Tijucas do Sul.

Obs.: Consulta realizada no Sistema Mediador em junho de 2019.

É importante ressaltar que, entre as trintas entidades sindicais constantes no CNES que representam trabalhadoras doméstica, apenas sete registraram instrumentos coletivos de trabalho no Sistema Mediador no decorrer de todo o período analisado. Isso as difere das demais entidades sindicais representativas de outras categorias, que, em geral, negociam maior número de documentos, fruto da prática mais intensa da negociação coletiva. Também evidencia as dificuldades enfrentadas por essas entidades laborais para a realização de uma de suas funções primordiais: a representação da categoria nos processos de negociação coletiva.

Apesar de grande parte das cláusulas reproduzirem os direitos legais, as CCTs são instrumentos significativos para divulgar, reforçar e, ainda, ampliar garantias importantes para as trabalhadoras domésticas, categoria que possui altos índices de informalidade e precariedade.

A primeira convenção coletiva de trabalho registrada no Sistema Mediador foi negociada pelo Sindicato dos Empregados Domésticos de Araucária-PR e Região, em 2009 e foi renovada em 2010 e 2011. Desde então, não houve mais registro nas instâncias competentes. A CCT intermunicipal do Paraná abarca trabalhadoras domésticas que atuam em 34 municípios desse estado. Em São Paulo, cinco das seis convenções coletivas de trabalho abrangem diversos municípios de estado e, por isso, são consideradas intermunicipais. A exceção a essa regra é a CCT do município de São Paulo, que inclui somente as trabalhadoras domésticas que atuam nesse município.

Em 2012, 2013 e 2018, nenhum instrumento coletivo de negociação foi registrado no Sistema Mediador. Com base nas entrevistas realizadas e em levantamento realizado no *site* das entidades patronais, nota-se que em 2018 foram realizadas negociações cujo registro no sistema está pendente. Provavelmente, o mesmo fato tenha ocorrido em 2013 e 2014: negociações foram realizadas, mas não foram registradas. Dessa forma, não é possível ter certeza e precisar quais foram essas negociações.

Em 2014, duas convenções coletivas foram negociadas: uma pelo Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Araraquara (CCT de Araraquara-SP e região) e outra pelo Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Jundiaí e Região – Sindomésticas (CCT intermunicipal de São Paulo 1). A CCT de Araraquara abarca três municípios, enquanto a CCT intermunicipal de São Paulo inclui 27 municípios. Ambas as negociações tiveram como representante patronal o Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região.

Contudo, a CCT intermunicipal de São Paulo 1 é a convenção coletiva de trabalho intermunicipal que possui a maior sequência de instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador: quatro. Esses registros foram realizados em 2014, 2015, 2017 e 2019. O maior número de CCTs registradas no sistema ocorreu em 2017. Nesse período, cinco instrumentos coletivos foram registrados, todos localizados em São Paulo. Somados, esses instrumentos abarcam trabalhadoras domésticas que realizam atividades em 77 municípios do estado.

Entre as convenções coletivas, é possível notar que há descontinuidade nas negociações ou no registro no Sistema Mediador. Algumas negociações registraram instrumentos coletivos por três anos consecutivos, como a CCT intermunicipal do Paraná – negociada pelo Sindicato dos Empregados Domésticos de Araucária e Região – e a convenção de Araraquara e região, sendo que posteriormente não mais foram registradas. Nesses dois casos, assim como nos demais, não se sabe, ao certo, se as negociações ocorreram e não foram registradas ou se deixaram de acontecer. No que se refere às representações patronais, três entidades sindicais têm registro

no CNES. Duas pertencem ao estado de São Paulo e uma, ao Paraná. Todas essas registraram instrumentos coletivos no sistema.

Conforme dados do Sistema Mediador, em 2019, foram cadastradas duas CCTs no estado de São Paulo, uma assinada pelo Sindicato das Sindomésticas e outra pelo STDMSp. A análise dos documentos indica que cerca de um terço das cláusulas dessas CCTs do estado de São Paulo são relativas à remuneração. Entre outras garantias, definem o valor dos pisos salariais para as diferentes funções do trabalho doméstico; fixam o reajuste salarial da categoria; dispõem sobre formas e prazos de pagamento, gratificações, adicionais e auxílios; e obrigam o empregador a fornecer demonstrativo de pagamento ao trabalhador. É relevante notar que os salários acordados por meio de CCTs são superiores à média nacional dos rendimentos auferidos por trabalhadoras domésticas da região Sudeste, que era de cerca de R\$ 1 mil em 2018 (Pinheiro *et al.*, 2019).²¹

O salário mínimo nacional que vigorava em 2019 era de R\$ 998,00. O salário mínimo federal hoje, em vigor desde o dia 1º de fevereiro de 2020, é de R\$ 1.045,00. Esse valor é utilizado como base para o pagamento das trabalhadoras domésticas nas UFs em que não há piso regional estabelecido a partir de legislação específica, o que atualmente ocorre em 22 UFs. Nos estados em que o salário mínimo regional está instituído e o valor é maior que o do salário mínimo federal, o empregador é obrigado a pagar às trabalhadoras domésticas o salário equivalente ao maior valor.²² Atualmente, os seguintes estados determinaram legislações com pisos salariais regionais:²³ Paraná, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Santa Catarina e São Paulo. No estado de São Paulo, por exemplo, desde abril de 2019 até este momento,²⁴ o piso regional para as trabalhadoras domésticas com carga horária semanal de 44 horas é de R\$ 1.163,55.

Por meio da negociação coletiva, as trabalhadoras domésticas que atuam na Grande São Paulo e no município de São Paulo conquistaram em 2020 o piso salarial de R\$ 1.252,48, valor 3% acima do acordado em 2019 (R\$ 1.216,00) e 7,6% superior ao salário mínimo regional atualmente vigente. Essa garantia foi acordada nas CCTs assinadas pelo Sindoméstica e pelo STDMSp, ambas negociadas com o Sedesp, e possui validade de um ano. As convenções também asseguraram o reajuste salarial de 3,0% a todas as trabalhadoras abrangidas pelas negociações coletivas.

21. Importante destacar que, em todas as regiões do país, um indicador de desigualdades significativo é a análise das desigualdades raciais entre as trabalhadoras domésticas, uma vez que as mulheres brancas permanecem recebendo salários maiores que as mulheres negras.

22. Para mais informações, ver os links disponíveis em: <<https://is.gd/u2mXu8>> e <<https://is.gd/Dbv0lq>>.

23. O piso salarial nesses estados, em janeiro de 2020: Paraná - R\$ 1.436,60; Rio de Janeiro - R\$ 1.238,11; Rio Grande do Sul - R\$ 1.237,15; Santa Catarina - R\$ 1.215,00; e São Paulo - R\$ 1.163,55.

24. Agosto de 2020.

A jornada de trabalho é o segundo tema mais abordado nas CCTs em São Paulo. As cláusulas referentes a esse tema regulamentam questões como: banco de horas; férias; regime de tempo parcial; controle da jornada; faltas; jornada 12x36; trabalho aos domingos; entre outras. Sobre o controle da jornada, por exemplo, todos os instrumentos protocolados reforçam a obrigação da adoção do controle individual de frequência, como estipulado na LC nº 150/2015. Em São Paulo, as convenções coletivas de trabalho também dispõem sobre contrato de trabalho e normas para admissão e demissão; estabilidade para a trabalhadora mãe e em casos de doença; saúde e segurança no trabalho; contribuições sindicais; e garantias para a aplicação do instrumento coletivo. Incluem também o direito ao Salário-Família, benefício pago a trabalhadores de baixa renda que possuem filhos, enteados ou tutelados de até 14 anos de idade ou inválidos. As trabalhadoras domésticas passaram a ter direito ao Salário-Família com a LC nº 150/2015.²⁵

3.3 A negociação coletiva das trabalhadoras domésticas: estudo de caso sobre o STDMS

A conquista da negociação coletiva de trabalho pelas trabalhadoras domésticas é um marco na luta da categoria, que, conforme já mencionado anteriormente, enfrentou enormes dificuldades para ter reconhecimento profissional e organizar-se sindicalmente. Assim, a celebração de CCTs – além de significar grande avanço da perspectiva legal, assegurando-lhes direitos – tem valor simbólico para reforçar o trabalho doméstico como profissão e as trabalhadoras domésticas como categoria organizada.

3.3.1 A trajetória das entidades sindicais envolvidas

O Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo teve como origem a Associação Profissional dos Empregados Domésticos de São Paulo, fundada por um grupo de trabalhadoras domésticas, em 5 de janeiro de 1962. Nessa época, algumas trabalhadoras domésticas começaram se juntando para conversar, após a missa na igreja que frequentavam na região de Pinheiros, sobre suas vidas, seus problemas e seus trabalhos. Esse grupo – apoiado pela Juventude Operária (JOC), pelo Movimento Renovador Sindical (MRS), pelo padre Soares (pároco local), por assistentes sociais e por algumas patroas das trabalhadoras domésticas – passou a dar orientações sobre os direitos e as garantias do trabalho doméstico para as trabalhadoras da comunidade.

25. Em 2020, trabalhadores que recebem salários de até R\$ 1.425,56 por mês devem receber uma cota adicional de R\$ 48,62 mensais por dependente, conforme a tabela atualizada anualmente. O trabalhador deve solicitar o Salário-Família ao empregador, que paga o benefício e recebe compensação da previdência social ao recolher a contribuição do empregado. O Salário-Família precisa ser renovado anualmente. Para mais informações, ver o *link* disponível em: <<https://is.gd/xtjPNn>>.

O movimento começou a repercutir entre as trabalhadoras domésticas da região, de modo que, com o passar do tempo, esse grupo se tornou uma referência entre as trabalhadoras da categoria que tinham reclamações sobre seus trabalhos ou patrões. Assim, as conversas, que começaram informalmente entre poucas profissionais na porta da igreja, passaram a contar com mais participantes e a ser mais organizadas. Nesse período, também foram fundadas outras associações de trabalhadoras domésticas, conforme aponta Bernardino-Costa:

na década de 1960, o movimento das trabalhadoras domésticas ganhou uma dimensão nacional, sendo fruto da interação da JOC, do movimento negro e do movimento sindical. Obviamente, as contribuições dessas organizações se apresentaram de maneira diferenciada em cada associação e grupo. De toda forma, sua interação permitiu o surgimento de um movimento das trabalhadoras domésticas em todo o território nacional (Bernadino-Costa, 2013, p. 478).

No início da década de 1990, após quase trinta anos de atuação organizada da associação com a categoria das domésticas, as trabalhadoras começaram a se organizar para buscar transformá-la em sindicato laboral. Essa aspiração tinha origem nas próprias ações da associação, que sempre atuou pela justiça social e melhores condições de trabalho para a categoria que, na época, tinha poucas garantias trabalhistas e sofria com números alarmantes de informalidade. É nesse sentido que Creuza Maria Oliveira pontua a singularidade dos sindicatos da categoria:

penso que o sindicato das trabalhadoras domésticas é muito diferente de todos os demais, porque, nestes últimos, luta-se em grande medida pela questão salarial ou pelos direitos trabalhistas, mas nós lutamos por muito mais no nosso cotidiano. Lutamos por cidadania, pelo enfrentamento das desigualdades de raça e de gênero; lutamos por saúde, educação e pela participação política (Oliveira, 2008, p. 113).

É importante destacar que a estratégia de melhoria de condições de trabalho por meio da negociação coletiva se baseou na prática de outras categorias laborais que já tinham essa experiência. As trabalhadoras, organizadas na associação, sabiam que maridos, amigos, amigas e vizinhos que eram empregados em setores da indústria e do comércio, bem como em algumas categorias de serviços, eram representados por sindicatos que negociavam com os empregadores suas condições de trabalho e remuneração. E que, em certa medida, essa representação conseguia avanços importantes.

O processo para a obtenção da carta sindical foi longo e com muitas idas e vindas a cartórios. Os relatos colhidos de dirigentes sindicais e de funcionária do sindicato laboral apontam a grande importância da orientação jurídica para trilhar o longo caminho de fundação e oficialização do sindicato, dada pelo advogado da então associação. Foi necessário muito conhecimento técnico e perseverança, mas em 1992 o sindicato é oficializado como entidade representativa laboral, com a concessão da carta sindical pelo então Ministério do Trabalho.

Uma vez institucionalizado, o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo passa a ter uma importante função na mediação das relações de trabalho e, também, na rescisão de contratos (Georges, 2008). O STDMSp é filiado à Central Única dos Trabalhadores (CUT), reconhecido pelo extinto Ministério do Trabalho desde 1992 e, em 2017, contava com 126 filiados. O reduzido número de trabalhadoras domésticas sindicalizadas – também em outras cidades e estados brasileiros²⁶ – decorre, segundo apontam Dultra e Mori (2008), da baixa remuneração das trabalhadoras, que as impede de contribuir financeiramente com entidades representativas da categoria, e das longas jornadas de trabalho, que impõem um limite claro à organização sindical, na medida em que os horários livres são escassos. Outros fatores contribuem para a baixa sindicalização, como o fato de que costumam trabalhar isoladas de outras trabalhadoras domésticas – com as quais poderiam trocar experiências e discutir sobre suas condições de trabalho – e a baixa escolaridade.

Segundo o sociólogo francês Dominique Vidal (2003), que realizou pesquisas sobre trabalho doméstico no Brasil, o acesso à Justiça do Trabalho, após a CF/1988, teria mudado profundamente as relações entre as trabalhadoras domésticas e seus patrões. O reconhecimento jurídico de seus direitos estaria inclusive ajudando as trabalhadoras domésticas a exigirem respeito e reivindicarem relações de trabalho justas. Matsumoto (2017), em sua dissertação de mestrado sobre trabalho doméstico remunerado em São Paulo, enuncia esse papel do STDMSp, ao mencionar a fala de uma trabalhadora doméstica:

Ela [patroa] pediu a minha carteira, eu disse que não. Porque carteira você só dá baixa, a partir do momento em que você paga. Você pagando tudo certinho, você pode dar baixa na carteira, enquanto você não me paga, não. Eu não posso deixar dar baixa na carteira. Aí eu pensei, quer saber: Eu não vou lá antes de ir no sindicato me informar tudo, não vou levar a minha carteira, e aí vim aqui. Eles fizeram as minhas contas, tudo certinho (Matsumoto, 2017, p. 119-120).

Nesse sentido, o fato de que o STDMSp, assim como vários outros sindicatos de trabalhadoras domésticas no Brasil, tenha um advogado é fundamental para compreender como se dá a efetivação de direitos. O advogado do STDMSp teve um papel relevante na constituição do sindicato, no seu fortalecimento e na consolidação do processo de negociação coletiva com a entidade patronal. Seu papel na organização era de orientação jurídica às trabalhadoras, de representação das trabalhadoras em processos trabalhistas e de encaminhamento dos trâmites burocráticos e legais para oficialização da entidade e, posteriormente, da CCT.

26. Segundo dados da PNAD Contínua, a taxa de sindicalização das trabalhadoras domésticas em 2017 era de 3,1%. Ver IBGE (2018).

O Sedesp foi fundado em 1989, tendo como objetivo constituir uma entidade de representação sindical e oferecer assistência jurídica e legal acerca das relações trabalhistas aos empregadores. A entidade patronal auxilia os empregadores na contratação, na demissão, nos registros trabalhistas e nos cálculos de impostos e pagamentos, assim como oferece assessoria em ações judiciais. Segundo a atual presidenta da entidade, o sindicato também tem como função equilibrar a relação de representação sindical entre os empregadores e as trabalhadoras domésticas, uma vez que a parte laboral também tem instituição de representação e defesa de seus direitos. Assim, ainda que a entidade patronal tenha sido fundada antes da entidade laboral, esta se constitui como resposta à organização das trabalhadoras domésticas.

Em 1993, a direção do sindicato laboral começou a informar-se sobre o processo de negociação coletiva e procurou, inicialmente, contato com o sindicato patronal. Com pouco acesso a recursos de internet e a redes de contatos sindicais, passaram-se dois anos até que se conseguisse localizá-lo. Ao tomar conhecimento da existência do Sedesp, passou-se à busca de informações sobre os trâmites do processo de negociação coletiva, tendo como referência a experiência de outros sindicatos de trabalhadoras domésticas e as orientações da assessoria jurídica do sindicato laboral.

Muito embora o contato do STDMSMP com o Sedesp tenha se dado apenas em 1995, segundo relato de representante do sindicato patronal, a entidade já atuava com os empregadores desde 1989, ano de sua fundação. Ainda que a primeira negociação com o STDMSMP tenha ocorrido somente em 2016, o patronal já havia assinado convenção com outros sindicatos, como o Sindomésticas, em 2013.

Cabe ressaltar a importância histórica da CCT conquistada pelo STDMSMP em 2016. Anos antes, em 2003, o Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campinas e Região realizou negociação coletiva com uma associação de empregadoras local. A convenção, fruto da negociação, no entanto, foi anulada pela Justiça do Trabalho, sob a alegação de que o trabalho doméstico não constituía trabalho comercial ou produtivo e, portanto, para fins de organização, o empregador não poderia ser considerado empresa. O tribunal acrescentou que, embora a Constituição brasileira tivesse estipulado certas garantias às trabalhadoras domésticas, não se reconhecia seu direito a firmar ACTs. Essa decisão foi posteriormente ratificada pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST (OIT, 2009).

3.4 Elementos centrais para a negociação coletiva

As especificidades da categoria das trabalhadoras domésticas, como a dispersão das trabalhadoras em locais de trabalho distintos e a histórica desvalorização social da profissão, marcam o processo de negociação coletiva de forma bastante específica. As dificuldades de consolidação desse processo revelam-se antes mesmo

das trabalhadoras poderem sentar à mesa de negociação frente a frente com o patronal. Assim, a partir do estudo de caso aqui apresentado, foi possível destacar dois elementos como centrais para a consolidação da negociação coletiva da categoria: a formalização da provocação para a negociação coletiva e a elaboração da pauta de reivindicações.

A formalização da provocação para negociação coletiva consta no art. 616 da CLT, que determina que nenhuma entidade pode negar-se a iniciar negociação após ter sido provocada para tanto. Esse processo tem início com a entrega de documento assinado e registrado em cartório, no qual se formaliza a intenção de iniciar a negociação. Não há obrigatoriedade de que, nesse documento, seja apresentada a pauta de reivindicações, mas é muito comum que os sindicatos laborais, ao provocarem os sindicatos patronais para a negociação, já a encaminhem.

A legislação também estipula que é necessária a realização de assembleia-geral da categoria para deliberação pela celebração da negociação coletiva na data-base específica. O art. 612 da CLT, que versa sobre tal ponto, inclui determinações sobre quórum mínimo para a validação dessa assembleia. Assim, é necessário que o sindicato convoque, por meio de documento público, a categoria a comparecer em assembleia-geral para deliberar pela abertura de negociação coletiva. É bastante usual que os sindicatos apresentem, nesse momento, a pauta de reivindicações para ser discutida ou aprovada pelos participantes.

Para além dos trâmites legais necessários para oficialização da provocação, é importante destacar que essa etapa pressupõe a existência de um sindicato patronal representativo dos empregadores de trabalhadoras domésticas na localidade. Esse talvez seja o elemento mais sensível para a categoria, pois, sem a entidade patronal, não é possível consolidar a negociação coletiva; e a existência dessa entidade não depende diretamente da atuação organizada das trabalhadoras domésticas. Como relatado anteriormente, há no Brasil apenas três entidades patronais da categoria, nos estados do Paraná e de São Paulo.

Em 1995, o STDMSp pela primeira vez entra em contato com o Sedesp, oficializando a primeira provocação para negociação coletiva da categoria. Uma comissão de trabalhadoras e dirigentes sindicais foi mobilizada para entrega. O documento foi recebido pela secretária do Sedesp, que na época era sediado na avenida Rebouças, em São Paulo-SP. Apesar de ter recebido a pauta, o sindicato patronal não deu nenhum retorno e não aceitou sentar para negociar com o STDMSp, o que contrariou a legislação vigente. Durante muitos anos, o sindicato laboral repetiu esse rito, sem sucesso.

Outro elemento central no processo da negociação coletiva é a pauta de reivindicações de trabalhadoras e trabalhadores da categoria. Na experiência do STDMSp, a primeira pauta de reivindicações foi elaborada em reunião da direção

da entidade em 1995, tendo como base os atendimentos realizados pelo sindicato e o convívio com as trabalhadoras domésticas. Coletivamente, as trabalhadoras e os dirigentes do sindicato laboral refletiam sobre seus problemas e suas expectativas em relação ao trabalho e discutiam as possibilidades e as dificuldades para a negociação.

Com o passar dos anos, a prática de mobilização para construção da pauta de reivindicações foi se consolidando no STDMSp, e as dirigentes passaram a conduzir uma agenda regular de encontros para discussões de interesse da categoria. A base da ação sindical da entidade são as reuniões mensais com as trabalhadoras para conversas e convivência promovidas na sede do sindicato. Um domingo por mês é marcado um almoço, no qual as trabalhadoras da base, associadas ou não, comparecem ao sindicato. Esse encontro é, para muitas trabalhadoras, também um momento de lazer.

Para além de propiciar encontros pessoais e de vivência com outras trabalhadoras domésticas, os almoços de domingo são espaços de formação sindical e divulgação do sindicato e suas ações. Nessas reuniões, as trabalhadoras conhecem o sindicato e o que a entidade faz pela categoria, informam-se, tiram dúvidas sobre seus direitos e têm um espaço para falar sobre suas condições de trabalho.

O processo de construção da pauta inicia-se nessas conversas entre as trabalhadoras, em que são colocadas suas demandas e vontades. Em seguida, faz-se uma votação para cada demanda, com o objetivo de decidir se compõe a pauta de reivindicações da negociação coletiva com o sindicato patronal. Após a votação, a assessoria jurídica redige as cláusulas. O documento de pauta segue, então, para o registro em cartório, com a assinatura de todas as diretoras, e, posteriormente, é entregue para o sindicato patronal.

3.5 A construção da CCT do município de São Paulo

O processo que culminou na assinatura da primeira CCT pelo STDMSp e Sedesp, em 2016, foi longo e demandou muita mobilização da entidade laboral. Entre 1995 e 2013, o STDMSp elaborou pautas de reivindicações e entregou anualmente ao sindicato patronal, sem conseguir sentar na mesa para negociar.²⁷ A partir dos relatos, tanto da parte laboral quanto da parte patronal, é possível observar alguns fatores que influenciaram tal desfecho.

Um fator importante foi a aprovação da EC nº 72, em abril de 2013, conhecida como a PEC das Domésticas, e, posteriormente, da LC nº 150, em junho de 2015, que regulamenta alguns dos dispositivos estabelecidos na emenda. Essa nova legislação é um marco importante na trajetória da defesa dos direitos

27. Em 2014 e 2015, o STDMSp não entregou a pauta de reivindicações como parte de uma estratégia para forçar a negociação por vias judiciais.

das trabalhadoras domésticas, pois colocou a categoria em posição de igualdade diante dos demais trabalhadores urbanos – ou quase igualdade, dado que algumas garantias ainda são diferenciadas, a exemplo do banco de horas e da alíquota de recolhimento de FGTS.

Segundo representantes do sindicato laboral, essa mudança de patamar mínimo de direitos assegurados às empregadas domésticas pode ter ajudado a diminuir a relutância do sindicato patronal em aceitar a negociação coletiva. Muitas garantias que as trabalhadoras já reivindicavam em suas pautas de negociação haviam sido contempladas com a aprovação da nova legislação. Ademais, como a própria presidenta do sindicato patronal aponta, a CCT dá segurança jurídica aos empregadores. Assim, em momento de implantação de tantas alterações de direitos, a CCT passou a ser um instrumento útil para o patronato.

Também é importante destacar que a resistência e a mobilização contínua do STDMSF em seus 27 anos de existência foi ponto central para a consolidação do “sonho de sentar na mesa com o patrão”. A batalha para manter o sindicato com portas abertas, recebendo e orientando as trabalhadoras e os trabalhadores da categoria, foi árdua. Desde seu início, o sindicato sempre contou com pouca ou nenhuma verba de manutenção, sendo financiado principalmente por contribuições associativas pagas pelas trabalhadoras sindicalizadas, por rifas e almoços promovidos pela entidade e por recursos próprios doados pelas dirigentes e trabalhadoras. Em quase toda a trajetória do sindicato, a entidade não teve acesso à contribuição sindical compulsória, tendo conquistado esse direito somente em 2016, momento no qual acessou pela primeira e última vez o recurso, dado que a Lei nº 13.467, de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, vetou tal contribuição.

Diferentemente de outras categorias, a diretoria do STDMSF não conta com a possibilidade de mandatos com liberação de jornada de trabalho mantendo remuneração – ou seja, todas as dirigentes continuam trabalhando apesar de suas funções na entidade. Apenas a pessoa que ocupa o cargo de presidente pode receber uma ajuda de custo para execução de suas funções, e apenas quando a entidade tem verba em caixa para isso. Assim, a diretoria da entidade continua enfrentando a mesma batalha para a participação política e sindical que as demais trabalhadoras da base.

Por fim, cabe mencionar que, nos anos que antecederam a assinatura da primeira CCT, o sindicato patronal passou por mudanças na direção da entidade. Essa abertura de espaço a outros membros da diretoria da entidade patronal permitiu que o sindicato laboral estabelecesse contato com representantes que se colocavam mais favoráveis ao diálogo, o que facilitou a articulação política para a consolidação da mesa de negociação coletiva.

Segundo as entrevistadas, após a percepção de que a conjuntura política geral tinha se modificado, o STDMSp decidiu novamente provocar o Sedesp para a negociação. Em 2016, a pauta de reivindicações foi recebida, inesperadamente, pela própria presidenta do sindicato patronal. Após alguns dias, o sindicato laboral recebeu uma ligação do patronal pedindo uma reunião. Na reunião, elas foram informadas que o Sedesp tinha aceitado todas as reivindicações e que já havia assinado a CCT. O sonho batalhado e esculpido por tantos anos foi conquistado.

Nos anos seguintes (2017, 2018 e 2019), o STDMSp seguiu sua agenda de mobilização para a construção de pauta de reivindicações e entrega à entidade patronal. Em todos os anos, a negociação coletiva ocorreu sem grandes problemas além das disputas intrínsecas à mesa de negociação.

Entre as principais garantias firmadas na CCT que abrange as trabalhadoras do município de São Paulo, destacam-se:

- piso salarial superior ao salário mínimo nacional e ao regional;
- piso salarial por função para trabalhadoras que moram no local de trabalho;
- reajuste salarial;
- comprovante de pagamento (demonstrativo de pagamento com descrição de horas trabalhadas, valor e demais componentes da remuneração);
- jornada de 44 horas semanais;
- hora extra até duas horas diárias e pagamento de adicional;
- adicional noturno de 20% (para trabalho entre 22 h e 5h);
- adicional de acúmulo de funções de 20%;
- vale-transporte (desconto máximo de 6%);
- trabalho aos domingos (folga em ao menos um domingo por mês e pagamento de adicional de 100%, em caso de não compensação das horas trabalhadas);
- exames ocupacionais periódicos, admissionais e demissionais; e
- estabilidade (gestante, férias e retorno de auxílio-doença).

Ademais, cabe destacar algumas garantias que apresentam avanços em relação à legislação atualmente vigente.

3.5.1 Garantias da CCT de 2019

QUADRO 1

Comparação entre a Convenção Coletiva de Trabalho do STDMS (2019) e a legislação vigente

CCT de 2019	Comparativo com legislação
Aviso-prévio estendido – será concedido na proporção de trinta dias aos empregados que contêm até um ano de serviço para o mesmo empregador. Parágrafo único – ao aviso-prévio previsto neste artigo serão acrescidos três dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de sessenta dias, perfazendo um total de até noventa dias, a título indenizatório.	Avança em relação à legislação – acréscimo de três dias por ano de serviço prestado, podendo somar, no máximo, noventa dias no total.
Homologação de rescisão – obrigatoriedade de realização de homologação da rescisão contratual com mais de um ano de serviço no sindicato laboral e indicação de homologação no sindicato de rescisões com menos de um ano.	Avança em relação à legislação – após a reforma trabalhista, não há mais obrigatoriedade de homologação no sindicato.
Seguro-desemprego – se a homologação da rescisão do contrato de trabalho não for efetuada dentro dos prazos legais por culpa do empregador e o ex-empregado vier a perder o prazo de noventa dias após a rescisão do contrato de trabalho, perdendo, assim, o direito do recebimento do seguro- desemprego, o empregador será responsável e arcará com o pagamento do período que faria jus ao empregado.	Não há previsão de legislação sobre o tema.
Falta justificada – deverão ser consideradas justificadas as ausências quando do acompanhamento de filho com até 14 anos e/ou inválido para consulta médica, comprovando com atestado médico o período em que lá permaneceu.	Avança em relação à legislação – a legislação estabelece o limite de uma falta por ano, em razão de acompanhamento de filho menor (art. 473, inciso XI). A CCT amplia a idade do filho(a), não determina limite de idade em caso de pessoa com invalidez e não limita o número de ocorrências no ano.
Pagamento em cheque – liberação da trabalhadora durante horário de expediente bancário para possibilitar recebimento do pagamento, quando efetuado em cheque.	Não há previsão de legislação sobre o tema.
Banco de horas – para validar o sistema de banco de horas, é necessário assinar acordo junto às entidades sindicais.	Avança em relação à legislação – conforme a legislação atual, o sistema de banco de horas pode ser validado por acordo individual entre trabalhador e empregador. A CCT garante a representação por meio do sindicato laboral que protege a trabalhadora.
Vale-alimentação ou fornecimento de alimentação – o empregador deverá fornecer alimentação no local de trabalho. Em alternativa, poderá oferecer cesta básica com, no mínimo, quarenta itens ou vale-alimentação no valor de R\$ 150,00.	Avança em relação à legislação – o vale- alimentação ou fornecimento de alimentação é um benefício, sendo assim de fornecimento opcional. Pela CCT, o benefício passa a ser obrigatório para toda a categoria.
Benefício Social Familiar – oferta de benefícios socioeconômicos variados, sob forma de contratação de empresa terceira, paga por contribuição patronal. Destacam-se, entre outros: manutenção de renda familiar e fornecimento de cesta básica em caso de falecimento da trabalhadora doméstica; pagamento de auxílio-natalidade; reembolso de despesas do empregador com exames periódicos.	Não há previsão de legislação sobre o tema.

(Continua)

(Continuação)

CCT de 2019	Comparativo com legislação
Trabalhadora doméstica estrangeira – extensão de todas as garantias da CCT às trabalhadoras estrangeiras e previsão de que o empregador encaminhe a trabalhadora para o sindicato para orientação sobre seus direitos.	Avança em relação à legislação – ainda que a legislação assegure as mesmas garantias aos trabalhadores estrangeiros, a CCT garante à trabalhadora doméstica o direito de ausentar-se do trabalho para regulamentação de documentação, sem prejuízo do pagamento do salário.
Feriado do Dia da Trabalhadora Doméstica.	Avança em relação à legislação – dia 27 de abril é a data de comemoração do Dia da Trabalhadora Doméstica. Estabelece que o trabalho nesse dia deve ser remunerado em dobro.

Fonte: Análise documental.
Elaboração das autoras.

O registro de direitos assegurados em leis na convenção coletiva de trabalho é uma forma de disseminar o conhecimento destes na categoria. Dessa forma, ainda que parte das cláusulas da CCT reafirmem garantias legais, sua negociação é de grande importância enquanto mobilização política.

Não obstante as dificuldades de negociação que o STDMSp enfrentou durante mais de duas décadas, somadas as marcas sociais de desvalorização da profissão, o sindicato conquistou garantias para além do legislado. Avançando em aspectos importantes com relação a benefícios financeiros – como Auxílio-Alimentação e Benefício Social Familiar –, à justificativa de faltas – em razão de acompanhamento médico de filhos(as) – e a mecanismos de proteção para trabalhadoras dispensadas (aviso-prévio estendido e homologação de rescisão).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho apresentou um breve retrato sobre a representação profissional das trabalhadoras domésticas no Brasil e divulgou as informações levantadas a partir do estudo de caso sobre a negociação coletiva do STDMSp. Esse estudo contribuiu para a importante tarefa de produzir registros históricos sobre a luta das trabalhadoras domésticas pela valorização da categoria e por melhores condições de trabalho, rendimento e vida, além de disseminar essa experiência, de modo a subsidiar outras entidades sindicais representativas de trabalhadoras domésticas na busca pela negociação coletiva.

O percurso de construção da negociação coletiva, como apontado ao longo deste trabalho, passa por diversas etapas, como: a constituição do sindicato – que é a entidade que tem a prerrogativa de representar a categoria na negociação; a interlocução com o sindicato patronal para representar a outra parte da negociação; a formalização da provocação da negociação coletiva; a construção da pauta de reivindicações; e a constituição da mesa de negociação em si. Essa é a trajetória a ser percorrida para viabilizar o processo de negociação coletiva para qualquer categoria profissional, e, para trilhá-la, é preciso muita luta, dedicação e persistência.

Observou-se que o primeiro entrave para a negociação coletiva das trabalhadoras domésticas é a existência do sindicato patronal. Em todo o Brasil, há apenas três entidades patronais, nos estados de São Paulo e Paraná. Em contrapartida, há trinta sindicatos laborais, em dezessete estados do país, localizados nas cinco regiões geográficas. Dessa forma, na maior parte dos estados, não há representação sindical patronal, o que impede, logo no início, a possibilidade de consolidação da negociação coletiva.

A experiência aqui relatada foi um processo longo, que se iniciou com a fundação da Associação Profissional dos Empregados Domésticos de São Paulo, em 1962, e sua transformação em Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo, em 1992. Após a oficialização da entidade sindical, foram necessários mais 22 anos de empenho para que a negociação coletiva fosse realizada, em 2016.

Para a categoria das trabalhadoras domésticas, a negociação coletiva tem importância legal e simbólica. Do ponto de vista legal, a assinatura de CCT ou ACT possibilita, por um lado, difundir os direitos das trabalhadoras da categoria. Até mesmo as garantias asseguradas em legislação – por exemplo, o limite de jornada de trabalho diário e semanal – são muitas vezes desrespeitados pelos(as) empregadores(as) e desconhecidos pelas trabalhadoras. A inclusão dessas garantias nos instrumentos coletivos, assim como a de outras já regulamentadas em lei, é uma forma de reafirmar e divulgar o direito. Por sua vez, as negociações da CCT podem possibilitar a conquista de novos direitos ou a ampliação dos já assegurados por lei, como reajuste salarial, piso salarial superior ao salário mínimo nacional, aviso-prévio estendido, obrigatoriedade de homologação de rescisão no sindicato laboral, vale-alimentação ou alimentação no local de trabalho, entre outros, o que proporciona melhorias nas condições de trabalho e remuneração das trabalhadoras abrangidas pelos instrumentos de negociação coletiva.

É também necessário destacar a importância das garantias conquistadas por trabalhadores em processos de negociação coletiva como elementos mobilizadores. Há casos de direitos atualmente assegurados em legislação que foram originalmente conquistados por meio de negociação e, inicialmente, se restringiam aos trabalhadores contemplados pelas entidades sindicais signatárias da convenção. Com o passar do tempo, essas conquistas se alastraram pelos processos de negociação de outras categorias profissionais e – mediante o reconhecimento de sua relevância – acabaram sendo transformadas em lei, que contemplaram, então, todos os trabalhadores do país. Como exemplo, pode ser citada a jornada de 44 horas semanais, que, antes de ser estabelecida pela CF/1988, já havia sido conquistada por inúmeras categorias profissionais. Também é o caso do aumento do período de estabilidade de emprego à gestante e da duração da licença-maternidade.

Do ponto de vista patronal, a negociação coletiva de trabalho também pode trazer benefícios, na medida em que pode regulamentar garantias aos empregadores e condições de trabalho específicas para uma categoria ou local de trabalho, bem como proporcionar segurança jurídica. O estudo de caso ora apresentado, por exemplo, mostra que a CCT discrimina os motivos e os critérios para a justificativa de faltas ao trabalho, explicitando os casos em que a ausência no trabalho não implicará desconto no salário e no descanso semanal remunerado das trabalhadoras. Essa medida assegura também os(as) empregadores(as), uma vez que a clara definição dos critérios adotados evita a judicialização de demandas de eventuais descontos indevidos. Representantes da entidade patronal destacam como garantias importantes da CCT a regulamentação do sobreaviso²⁸ e do banco de horas. Em ambos os casos, a segurança jurídica proporcionada pela regulamentação das garantias é avaliada de forma positiva pelo sindicato patronal.

Segundo a dirigente do Sedesp, a representação sindical de empregadores(as) de trabalhadoras domésticas equilibra a relação de representação, possibilitando que a parte patronal tenha uma organização que defenda seus interesses e assessorie seus filiados no que concerne às garantias dos empregadores e aos direitos devidos às trabalhadoras. Assim, atua tanto na proteção dos interesses de sua base de representação – que em alguns casos significa informar os empregadores das garantias às quais as trabalhadoras têm direito e evitar a judicialização de demandas –, como também na representação dos empregadores em processos no âmbito da Justiça do Trabalho.

A negociação coletiva da categoria das trabalhadoras domésticas é também importante do ponto de vista simbólico. O trabalho doméstico assalariado passou a ser reconhecido como profissão formal apenas em 1972; antes disso, essas trabalhadoras não tinham direito sequer ao registro em carteira. E, no entanto, esse trabalho está presente no Brasil desde os primórdios da colonização, sempre associado às desigualdades de classe e à concentração de renda. Uma profissão que, historicamente, é exercida por mulheres, negras, de baixa escolaridade e pobres e, assim, é socialmente caracterizada como um trabalho menos valorizado, não produtivo e desqualificado. A desvalorização social e a desqualificação profissional têm impacto direto sobre os rendimentos da categoria, inferiores à média da remuneração no mercado de trabalho.

A importância simbólica da articulação de trabalhadoras domésticas em torno da luta por melhores condições de trabalho e vida e pela valorização da profissão – refletida na conquista da negociação coletiva – perpassa a reflexão sobre as desigualdades

28. Situação em que a empregada, durante seu período de descanso, permanece em regime de *plantão* aguardando ser chamada pelo empregador ao trabalho. A CCT assegura a possibilidade de adoção do sistema de sobreaviso e estabelece critérios para o pagamento de adicional.

de gênero, raça e classe, que tanto marcam essas mulheres. É bastante significativo um movimento majoritariamente composto por trabalhadoras mulheres negras, que enfrentam os três pilares de discriminação estrutural de nossa sociedade, alcançar vitórias ante seus empregadores.

Para essas mulheres, a formalização da negociação coletiva não apenas resulta em direitos trabalhistas para a base de representação do sindicato, mas também é uma resposta às décadas de mobilização e um reconhecimento do espaço social por elas conquistado. A negociação coletiva das trabalhadoras domésticas valoriza um movimento de e para mulheres, negras e trabalhadoras.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, M. B. M. **O tempo do trabalho das empregadas domésticas: tensões entre dominação/exploração e resistência**. 2009. 319 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco, 2009.

BERNADINO-COSTA, J. Controle de vida, interseccionalidade e política de empoderamento: as organizações políticas das trabalhadoras domésticas no Brasil. **Revistas Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 52, p. 471-489, Dec. 2013. Disponível em: <<https://is.gd/flJ46q>>. Acesso em: mar. 2020.

———. **Saberes subalternos e decolonialidade: os sindicatos de trabalhadoras domésticas no Brasil**. Brasília: Editora UnB, 2015.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: <<https://is.gd/of5uz1>>. Acesso em: mar. 2020.

———. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília: Congresso Nacional, 1972. Disponível em: <<https://is.gd/GetOgI>>. Acesso em: mar. 2020.

———. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 2 jun. 2015. Disponível em: <<https://is.gd/uLs41K>>.

CARDOSO, A. C. M.; LIMA, C. R. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 45, e2, p. 1-11, 2020. Disponível em: <<https://is.gd/v3l1ij>>. Acesso em: mar. 2020.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **O emprego doméstico no Brasil**. São Paulo: Dieese, 2013. (Estudos e Pesquisas, n. 68). Disponível em: <<https://is.gd/LtFVzj>>. Acesso em: mar. 2020.

———. **Impactos da Lei nº 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores**. São Paulo: Dieese, abr. 2017a. (Nota Técnica, n. 175). Disponível em: <<https://is.gd/LArPFc>>.

———. **A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Dieese, maio 2017b. (Nota Técnica, n. 178). Disponível em: <<https://is.gd/Y4STDi>>.

DULTRA, E. V.; MORI, N. **Trabalhadoras domésticas em luta: direitos, igualdade e reconhecimento**. Brasília: CFEMEA; ACIDI/CIDA, 2008.

GEORGES, I. L'emploi domestique féminin au croisement de l'espace public et privé (São Paulo, Brésil). **Presses de Science Po**, v. 3, n. 47, p. 57-71, 2008.

GUTIÉRREZ-RODRÍGUEZ, E. The “hidden side” of the new economy: on transnational migration, domestic work, and unprecedented intimacy. **Frontiers: A Journal of Women Studies**, v. 28, n. 3, p. 60-83, 2007.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Sindicalização cai para 14,4% em 2017, a menor taxa em cinco anos. **Agência IBGE Notícias**, 8 nov. 2018. Disponível em: <<https://is.gd/NUf7L6>>.

MATSUMOTO, D. S. **O trabalho doméstico remunerado e feminino: rupturas e continuidades**. 2017. 143 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Informe IV (1) – Trabajo decente para los trabajadores domésticos**. Geneve: OIT, 2009.

OLIVEIRA, C. M. A organização política das trabalhadoras no Brasil. In: ÁVILA, M. B. *et al.* (Org.). **Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico**. Recife: SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia, 2008. 166p.

PINHEIRO, L. *et al.* **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua**. Brasília: Ipea, 2019. (Texto para Discussão, n. 2528). Disponível em: <<https://bit.ly/3hflGEx>>.

POLLAK, M. Memória, esquecimento, silêncio. **Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 3-15, 1989.

SANCHES, S. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. **Revista Estudos Feministas**, v. 17, n. 3, p. 879-888, 2009.

UHDE, Z. Social bias within the institution of hired domestic care: global interactions and migration. **Civitas**, Porto Alegre, v. 16, n. 4, p. 682-707, 2016.

VIANNA, A. Etnografando documentos: uma antropóloga em meio a processos judiciais. In: CASTILHO, S. R. R.; SOUZA LIMA, A. C.; TEIXEIRA, C. C. (Org). **Antropologia das práticas de poder**: reflexões etnográficas entre burocratas, elites e corporações. Rio de Janeiro: Contra Capa; Faperj, 2014.

VIDAL, D. A linguagem do respeito: a experiência brasileira e o sentido da cidadania nas democracias modernas. **Dados: Revista de Ciências Sociais**, v. 46, n. 2, p. 265-287, 2003.

VIEIRA, R. S. C. Trabalho e cuidado no direito: perspectivas de sindicatos e movimentos feministas. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 57-72, 2020.

APÊNDICE A

QUADRO A.1
 Instrumentos coletivos das trabalhadoras domésticas, por região

Região	Negociações	Municípios abrangidos
Sudeste	Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de Araçatuba-SP	1) Andradina, 2) Araçatuba, 3) Fernandópolis, 4) Guararapes, 5) Jales, 6) Penápolis, 7) Pereira Barreto e 8) Votuporanga
	CCT de Araraquara-SP	1) Araraquara, 2) Matão e 3) São Carlos
	CCT intermunicipal de São Paulo 1	1) Atibaia, 2) Avaré, 3) Bom Jesus dos Perdões, 4) Bragança Paulista, 5) Buri, 6) Cabreúva, 7) Cajamar, 8) Campo Limpo Paulista, 9) Fartura, 10) Francisco Morato, 11) Franco da Rocha, 12) Guapiara, 13) Indaiatuba, 14) Itapetininga, 15) Itapeva, 16) Itaporanga, 17) Itatiba, 18) Itu, 19) Itupeva, 20) Jarinu, 21) Jundiaí, 22) Louveira, 23) Pirapora do Bom Jesus, 24) São Roque, 25) Sorocaba, 26) Várzea Paulista e 27) Vinhedo
	CCT intermunicipal de São Paulo 2	1) Águas de Santa Bárbara, 2) Angatuba, 3) Araçoiaba da Serra, 4) Arandu, 5) Bofete, 6) Boituva, 7) Caieiras, 8) Cesário Lange, 9) Conchas, 10) Guareí, 11) Ibiúna, 12) Iperó, 13) Itaberá, 14) Itararé, 15) Laranjal Paulista, 16) Mairinque, 17) Monte Alegre do Sul, 18) Pardinho, 19) Pereiras, 20) Piedade, 21) Pilar do Sul, 22) Piraí, 23) Porangaba, 24) Porto Feliz, 25) Ribeirão Branco, 26) Ribeirão Grande, 27) Riversul, 28) Salto de Pirapora, 29) Salto, 30) São Miguel Arcanjo, 31) Sarapu, 32) Tapira, 33) Taquaritinga, 34) Taquarituba, 35) Tejuap e 36) Votorantim
	CCT de Ribeirão Preto-SP	1) Altinópolis, 2) Batatais, 3) Jaboticabal, 4) Ribeirão Preto e 5) Sertãozinho
	CCT de São Paulo-SP	São Paulo
Sul	CCT intermunicipal do Paraná	1) Adrianópolis, 2) Agudos do Sul, 3) Almirante Tamandaré, 4) Antonina, 5) Antônio Olinto, 6) Araucária, 7) Balsa Nova, 8) Campina do Simão, 9) Campo do Tenente, 10) Campo Largo, 11) Cerro Azul, 12) Colombo, 13) Contenda, 14) Curitiba, 15) Fazenda e Rio Grande, 16) Guaraqueçaba, 17) Guaratuba, 18) Lapa, 19) Mandirituba, 20) Matinhos, 21) Morretes, 22) Palmeira, 23) Paranaguá, 24) Piên, 25) Pinhais, 26) Piraquara, 27) Pontal do Paraná, 28) Quatro Barras, 29) Quitandinha, 30) Rio Branco do Sul, 31) Rio Negro, 32) São José dos Pinhais, 33) São Mateus do Sul e 34) Tijucas do Sul
	ACT de Criciúma-SC	Criciúma

Fonte: Cadastro Nacional de Entidades Sindicais do Ministério da Economia (CNES/ME).
 Elaboração das autoras.

QUADRO A.2

Relação das entidades sindicais laborais

Unidade da Federação (UF)	Entidades laborais
Centro-Oeste	Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Distrito Federal
Norte	Sindicato dos Trabalhadores Domésticos Arrumadores e Camareiros dos Municípios de Belém e Ananindeua do Estado do Pará
Sul	Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos do Litoral do Estado do Paraná Sindicato dos Empregados Domésticos de Araucária e Região Sindicato dos Empregados Domésticos de Porto Alegre, Canoas, Gravataí, Cachoeirinha, Guai- ba, Alvorada, Esteio, Sapucaia do Sul e Viamão Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Criciúma e Região Sindicato dos Empregados Domésticos da Grande Florianópolis
Nordeste	Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Estado da Bahia Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Estado do Ceará Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Estado do Maranhão Sindicato dos Empregados Domésticos do Estado da Paraíba Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Estado de Pernambuco Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticos(as) do Estado do Piauí Sindicato dos Empregados Domésticos do Rio Grande do Norte
Sudeste	Sindicato dos Trabalhadores Profissionais Domésticos, Empregados Domésticos, Cozinheiros, Babás, Jardineiros, Caseiros, Governantas, Mordomos, Lavadeiras, Passadeiras e Cuidadores de Idosos do Estado do Espírito Santo Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Uberlândia, Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba Sindicato dos Empregados Domésticos da Microrregião de Divinópolis Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de Niterói Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município do Rio de Janeiro Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Jundiaí e Região (Sindomésticas) Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Araraquara e Região Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Araçatuba e Região Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Campinas, Paulínia, Valinhos, Sumaré e Hortolândia Sindicato dos Trabalhadores e Empregados Domésticos do Município de Jujutiba e São Lourenço da Serra Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Catanduva e Região Sindicato dos Empregados Domésticos de São Caetano do Sul, Santo André, São Bernardo do Campo, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STDMSF) Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Ribeirão Preto e Região

Fonte: CNES/ME.

Elaboração das autoras.

VULNERABILIDADES DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL¹

Luana Pinheiro²
Carolina Tokarski³
Marcia Vasconcelos⁴

1 INTRODUÇÃO

Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que o surto da doença causada pelo novo coronavírus (covid-19) constituía uma emergência de saúde pública de importância internacional. Em 11 de março de 2020, considerando a rápida disseminação geográfica do coronavírus, o surto foi caracterizado pela OMS como uma pandemia. De acordo com a organização, essa classificação não está relacionada à gravidade da doença, mas, sim, à presença do vírus em escala mundial. O termo é utilizado quando uma epidemia (grande surto que afeta uma região) se espalha por diferentes continentes, com transmissão sustentada de pessoa para pessoa.⁵ Segundo a OMS, em meados de 2021, haviam sido registrados quase 213 milhões de casos confirmados de infecção e mais de 4,4 milhões de mortes em todo o mundo.⁶

No Brasil, o primeiro caso foi oficialmente reconhecido em 25 de fevereiro de 2020, na cidade de São Paulo – de um homem que havia recém-regressado da Itália, então foco da pandemia na Europa.⁷ A primeira morte no Brasil, contudo, aconteceu em 12 de março de 2020, no extremo leste de São Paulo; uma mulher que trabalhava como faxineira na cidade.⁸ No Rio de Janeiro, a primeira morte por covid-19 registrada foi de uma trabalhadora doméstica que trabalhava em

1. Este texto é resultado de parceria entre o Ipea e a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres). As autoras agradecem o apoio de Ana Carolina Querino, gerente de programas e coordenadora técnica deste estudo na ONU Mulheres.

2. Técnica de pesquisa e planejamento na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea. *E-mail*: <luana.pinheiro@ipea.gov.br>.

3. Especialista em políticas públicas e gestão governamental, em exercício na Disoc/Ipea. *E-mail*: <carolina.tokarski@ipea.gov.br>.

4. Consultora na ONU Mulheres. *E-mail*: <marcia_vasconcelos@yahoo.com.br>.

5. Para mais informações, ver o *link* disponível em: <<https://bityli.com/MTuMM>>.

6. Disponível em: <<https://bityli.com/uWgpn>>.

7. Até 23 de maio de 2020, haviam sido registrados no país quase 348 mil casos de infecção e 22 mil mortes, transformando o Brasil no novo epicentro da pandemia de coronavírus.

8. Informações disponíveis em: <<https://bit.ly/3qvebRM>>.

uma residência no bairro Leblon e contraiu a doença de sua empregadora, a qual também havia recém-regressado de viagem à Itália.

Não é coincidência que o vírus tenha entrado no Brasil por meio das populações de mais alta renda, com recursos ou condições de empregabilidade suficientes para viajarem ao exterior e terem o melhor acesso aos serviços de saúde, e, ao mesmo tempo, que as primeiras mortes tenham sido de trabalhadores que ocupam posições precárias, pouco reconhecidas e valorizadas e que prestam serviços relacionados aos cuidados às camadas mais abastadas. De fato, o trabalho doméstico e de cuidados pressupõe a existência de uma significativa desigualdade de renda entre quem oferece a vaga de emprego e quem a ocupa, pois a remuneração do trabalhador não é paga pelo lucro de um empreendimento, mas pela renda pessoal de uma outra pessoa física. Nessa desigualdade, assenta-se boa parte das vulnerabilidades do trabalho doméstico e de cuidados não apenas no Brasil, mas também no resto do mundo, agravadas nas condições da pandemia da covid-19.

Essa realidade de desigualdade, contudo, se amplia para além do trabalho doméstico. Diversas pesquisas têm demonstrado que os impactos da pandemia acontecem de modo diferente na população brasileira, sendo as populações historicamente vulnerabilizadas as mais afetadas. Estudo realizado em 2020 pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan) mostra como as regiões periféricas do Distrito Federal (DF) apresentam mais números de casos e, também, mais taxas de letalidade por contaminação da doença (Codeplan, 2020). No mesmo sentido, estudo realizado pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC/Rio) mostrou como a letalidade por covid-19 é maior entre pessoas pretas e pardas que entre pessoas brancas (PUC/Rio, 2020). Segundo matéria do *Nexo*, com dados da Associação de Medicina Intensiva Brasileira (Amib), enquanto a taxa de mortalidade por covid-19 foi de 49% nas unidades de terapia intensiva (UTIs) públicas brasileiras – entre março e agosto de 2020 –, esse valor se reduzia para 28% nas UTIs privadas. Na cidade de São Paulo, os vinte distritos mais pobres acumularam mais que o dobro de mortes pela covid-19 do que os vinte distritos mais ricos. Dado o padrão de desigualdade brasileira, é evidente que a população que mais morre em decorrência do vírus é, além de periférica, negra: segundo dados do Ministério da Saúde (MS), 29% das vítimas fatais da covid – até meados de agosto – eram brancas, enquanto 41% eram negras (Rocha, 2020). Entre as populações indígenas, a pandemia tem gerado inúmeros percalços, e a letalidade do vírus também tem se mostrado mais alta que entre a população em geral. Estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Ambiental da Amazônia Brasileira (Ipam) mostra que a taxa de mortalidade do coronavírus entre indígenas é 150% mais alta que a média brasileira, e o índice de letalidade alcança 6,8%, enquanto a média no Brasil é de 5% (Ipam, 2020).

As circunstâncias estruturais da desigualdade na sociedade brasileira, portanto, acarretam condições diversas de exposição ao vírus, de tratamento e atenção pelo Estado e, conseqüentemente, produzem possibilidades desiguais de sobrevivência em casos graves e em casos que talvez nem se tornassem tão graves caso a população desassistida tivesse acesso aos serviços de saúde pública. Na ausência de vacinas que possam evitar o contágio e na falta de fundamentação científica que defina a imunidade de rebanho como uma alternativa ao controle do vírus, até o momento, a única forma eficaz de enfrentamento da pandemia tem sido as medidas de isolamento social, adotadas em praticamente todos os países. A possibilidade de manter-se em isolamento também é desigual para os diferentes grupos sociais, seja no que diz respeito à dispensa do trabalho com manutenção da renda ou ao exercício de trabalho remoto, seja no próprio espaço da moradia, uma vez que, nas comunidades periféricas, o adensamento populacional e domiciliar é bem mais elevado.

No Brasil, as medidas de isolamento social vêm sendo adotadas de forma heterogênea em cada estado, como o uso obrigatório de máscaras e o fechamento de escolas e de diversos tipos de estabelecimentos comerciais. O Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, estabeleceu os serviços públicos e as atividades essenciais que devem funcionar mesmo durante a vigência do distanciamento social. Desde então, contudo, com o prolongamento da pandemia no país e mesmo em um platô elevado de mortes (cerca de mil por dia, em média, entre maio e junho de 2020), as medidas de isolamento têm sido flexibilizadas, e boa parte das interações sociais em estabelecimentos diversos vêm sendo permitidas – desde que, teoricamente, com uma série de medidas de proteção –, com algumas poucas exceções, como o funcionamento de escolas e de *shows*/espetáculos culturais presenciais. Alguns dos efeitos diagnosticados da quarentena prolongada especificamente na vida das mulheres são: o aumento da violência doméstica; o aumento da demanda por atividades de cuidados; a redução da produtividade no trabalho para aquelas que estão em regime de trabalho remoto, em especial para as mulheres que atuam na área acadêmica; e o aumento do nível de adoecimento mental das mulheres (Alencar *et al.*, 2020; UN, 2020). Vale destacar, ainda, que, por serem as maiores responsáveis pelos trabalhos na linha de frente de enfrentamento do coronavírus – mais de 70% dos profissionais que trabalham no atendimento na área de saúde são mulheres, por exemplo –, elas também têm o risco ampliado de infecções (Tokarski *et al.*, 2021).

No caso do trabalho doméstico remunerado, o contexto da pandemia de coronavírus amplifica a vulnerabilidade que já é marca desta ocupação. As trabalhadoras domésticas representam, hoje, cerca de 6 milhões de mulheres no Brasil, o que corresponde a pouco mais de 14% das trabalhadoras ocupadas (10% das brancas e 18% das negras). O emprego doméstico se revela, portanto, de enorme importância não apenas para um conjunto particular de mulheres, que encontra

nesta profissão uma de suas únicas alternativas de renda, mas também para a organização da sociedade brasileira. Isso porque, ainda que o trabalho de cuidados e de reprodução da vida seja de responsabilidade ampla (de famílias, do Estado e do mercado), é forçoso reconhecer que, no Brasil, retirando-se um insuficiente esforço de oferta de creches públicas, praticamente inexistem políticas públicas ou iniciativas empresariais destinadas a compartilhar os cuidados e torná-los uma responsabilidade social. O trabalho doméstico e de cuidados segue, assim, sendo de responsabilidade das famílias e, nestas, das mulheres – elas integrantes das próprias famílias ou contratadas para este fim.

Na contratação do trabalho doméstico, são mulheres, em geral negras e pobres, com baixa escolaridade, que assumem essa atividade nas famílias mais abastadas, possibilitando que os homens sigam se desresponsabilizando por este trabalho e que outras mulheres, em geral brancas e com mais recursos, possam conciliar sua sobrecarga de trabalho doméstico, tanto para a entrada no mercado de trabalho quanto para outros fins, entre os quais apaziguar eventuais tensões e conflitos causados por um estremecimento da divisão sexual tradicional do trabalho. A terceirização do trabalho doméstico cria, portanto, uma oposição de classe e raça entre as próprias mulheres, ao mesmo tempo que se configura em uma solução privada para um problema público, sendo, portanto, acessível apenas àquelas famílias com maior renda.

Não são poucos os estudos, as reflexões e as denúncias que apontam para a precariedade do trabalho doméstico no Brasil.⁹ A vulnerabilidade desta categoria tem, na falta de proteção social, uma de suas marcas mais fortes e permanentes. Os dados do primeiro trimestre da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua 2020, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostram que menos de 30% das trabalhadoras domésticas do país possuíam carteira de trabalho assinada (IBGE, 2020). Em 1995, essa proporção era de 18%. Ou seja, em 25 anos, aumentou em pouco mais de 10 pontos percentuais (p.p.) a formalização do emprego doméstico, mesmo considerando a implementação de medidas e incentivos fiscais voltados à formalização. A informalidade permanente significa que a essas trabalhadoras não são devidos os direitos trabalhistas – como férias, décimo terceiro salário, seguro-desemprego ou horas extras –, tampouco os direitos previdenciários, que procuram proteger os trabalhadores em condições em que sua capacidade laboral esteja diminuída (maternidade, doença e velhice).

9. Nesta pesquisa, denominamos por trabalho doméstico e cuidados domiciliares aquelas atividades que envolvem tanto o cuidado com o espaço doméstico (limpeza, cozinha e roupas) como o trabalho de cuidado de pessoas, sejam elas dependentes ou não, com mais intensidade direcionado a crianças, idosos, pessoas com algum tipo de deficiência ou doentes. Entram nessa categoria as trabalhadoras domésticas (mensalistas ou diaristas), as cuidadoras domiciliares, as babás, as cozinheiras, os caseiros, os motoristas particulares e aqueles trabalhadores que prestam serviços na manutenção diária dos edifícios onde as famílias habitam (zeladores, porteiros, pessoal da limpeza etc.). Como se pode ver em Pinheiro *et al.* (2019), a maior parte desta categoria se concentra no trabalho doméstico tradicional, no serviço de babás e, mais recentemente, no de cuidadoras domiciliares.

Não é só aí, contudo, que se situa a precariedade do emprego doméstico. É preciso lembrar dos abusos e dos assédios morais e sexuais a que essas trabalhadoras estão expostas, da desvalorização e da estigmatização social relacionada à profissão, das jornadas exaustivas e mal remuneradas – as trabalhadoras domésticas, ainda hoje, recebem, em média, menos que 1 salário mínimo (SM) mensal –, das longas trajetórias percorridas em transportes públicos lotados no deslocamento casa-trabalho-casa e da “troca” cruel de tempo e esforços que dedicam ao cuidado dos outros em detrimento do tempo e da falta de energia para o cuidado de si e de seus próprios familiares.

Com o advento do coronavírus, identificamos que a vulnerabilidade estrutural do trabalho doméstico se amplia e pode ser estendida a um cenário de, pelo menos, uma tripla vulnerabilidade. O primeiro eixo desse tripé está no tipo de trabalho realizado por essas mulheres e nas condições em que este se realiza, que as expõe, de forma muito intensa, à circulação do vírus. É preciso ter em mente que essas trabalhadoras atuam no interior de domicílios que não são os seus, lidando com corpos e movimentos que estão fora de seu controle. Se a maior fonte de transmissão do vírus é por meio do contato social e das partículas expelidas pelos corpos humanos, o trabalho dessas mulheres, que demanda obrigatoriamente contato intenso entre as pessoas que habitam no domicílio e também com seus objetos, as expõe diariamente ao contágio, ainda mais porque não existe a possibilidade de controlarem os movimentos, as saídas e a qualidade do isolamento social de seus empregadores. Na verdade, ao serem mantidas em suas funções rotineiras no contexto da pandemia, rompe-se o isolamento social tanto da família contratante do trabalho doméstico quanto da família da própria trabalhadora, o que se agrava quando consideramos que, para a maior parte dessas trabalhadoras, o acesso ao domicílio de trabalho se dá por meio de transportes públicos em geral lotados que oferecem poucas possibilidades de manter as condições mínimas de precaução e cuidados necessários para evitar o contágio. É, portanto, fonte de potencial circulação e disseminação do vírus. Este tema será tratado em mais detalhes na subseção 3.1.

O segundo eixo dessa vulnerabilidade está na falta de proteção social e na impossibilidade dessas trabalhadoras de buscarem no Estado apoio, seja para reposição da renda, caso sejam demitidas (seguro-desemprego), seja no caso de ficarem doentes e precisarem se afastar do trabalho (auxílio-doença). Como demandar isolamento social de trabalhadoras que, na grande maioria dos casos, não possuem vínculos formais de trabalho e, portanto, não têm garantia alguma de manutenção da renda? As alternativas ofertadas pelo Auxílio Emergencial e, em menor medida, pelo benefício emergencial de preservação do emprego e renda, disponibilizadas pelo governo federal, tornam-se, assim, possibilidades importantes para essas mulheres, o que será discutido mais detalhadamente na subseção 3.2.

Finalmente, o terceiro eixo decorre dos dois anteriores e está em estreita relação com o histórico escravagista, patriarcal e classista desta ocupação: trata-se da violação sistemática de direitos fundamentais que vai se aprofundando à medida que os efeitos da pandemia e de uma quarentena prolongada, que já durava sete meses à época da elaboração deste texto, vão se impondo sobre a sociedade e a vida destas mulheres. Intensificaram-se os relatos de abusos e explorações – muitos deles descrevendo a restrição da mobilidade de trabalhadoras domésticas nas casas de seus empregadores, situação que pode configurar cárcere privado – aos sindicatos e à imprensa, evidenciando como, para este grupo em particular, as recorrentes violações de direitos trabalhistas e sociais se ampliam para violações também de seus direitos fundamentais, as quais serão tratadas na subseção 3.3.

Na seção 4 deste texto, por fim, serão apresentadas as considerações finais, incluindo algumas sugestões de ações que podem ser adotadas para ampliar a proteção desse conjunto de mulheres, que é responsável por prover serviços de cuidado não apenas a seus empregadores, mas também a suas famílias. O risco de contaminação dessas mulheres, ampliado pelo tipo de trabalho que exercem, não somente as coloca em risco, como também toda uma rede de proteção e de cuidados pela qual são responsáveis no espaço de suas próprias famílias. Medidas como priorização para testagem da covid-19 e ampliação do tempo de acesso ao benefício emergencial são brevemente discutidas ao fim deste estudo. Antes, porém, uma breve análise sobre os impactos da pandemia sobre o trabalho doméstico e de cuidados realizado de forma não remunerada pelas mulheres será apresentada na próxima seção.

2 TRABALHO DOMÉSTICO E CUIDADO: QUEM CUIDA DAS CUIDADORAS?

Como destacado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho produtivo, realizado no mercado de trabalho, e o trabalho não remunerado de cuidado, realizado nos lares, são duas esferas regidas por lógicas distintas, mas que se afetam mutuamente. As pessoas precisam trabalhar e gerar renda para satisfazer suas necessidades econômicas, e, ao mesmo tempo, necessitam cuidar de suas famílias, o que demanda a realização de atividades não remuneradas de cuidado em seus lares (OIT, 2009a). A toda essa cadeia de valores morais, obrigações e responsabilidades que decorrem dessa divisão, convencionou-se chamar de divisão sexual do trabalho.

Historicamente, os estereótipos de gênero – ou seja, todo um conjunto de ideias preconcebidas presentes na sociedade sobre qualidades e habilidades consideradas inerentes, “naturais”, a homens e mulheres – definiram expectativas com relação a comportamentos e atitudes deles e delas, além de estabelecerem uma hierarquia entre eles. Comportamentos e atitudes considerados masculinos são

comumente mais valorizados que aqueles considerados femininos. São os estereótipos de gênero que sustentam a divisão sexual do trabalho, que, por mais que se tenha alterado ao longo dos anos, ainda mantém válida a ideia de que o trabalho não remunerado de cuidado, realizado nos lares, é uma responsabilidade das mulheres, além de conferir a ele um valor menor que aquele conferido ao trabalho produtivo, realizado no mercado de trabalho. Esse modelo, contudo, não responde ao cenário atual de massiva inserção das mulheres no mercado de trabalho. Em razão disso, estabelece-se uma tensão entre as esferas do trabalho produtivo e do trabalho não remunerado doméstico e de cuidados – uma tensão que recai especialmente sobre as mulheres, levando à conhecida dupla – ou tripla – jornada.

O trabalho de cuidados ou trabalho reprodutivo compreende toda uma gama de atividades necessárias para a manutenção física e emocional das pessoas, imprescindível, portanto, para que esses corpos estejam aptos para exercer o trabalho produtivo. Constitui-se em uma gama de tarefas realizadas cotidianamente, invisibilizadas e que parecem nunca terminar, pois acontecem no decorrer dos respiros da vida. O preparo dos alimentos; a organização do cotidiano familiar e doméstico; o cuidado com as crianças, com a higiene pessoal, com as pessoas doentes, com a casa e com a transmissão de valores; o cuidado com as pessoas idosas; e o gerenciamento dos afetos e das relações são todas atividades construídas, em grande medida, na intimidade das casas.

Apesar de sua importância, ainda é frágil a compreensão de que esse é um trabalho que sustenta o funcionamento da sociedade, sem o qual não há a reprodução da vida. Além disso, persistem concepções culturais que consideram o trabalho não remunerado de cuidado como uma responsabilidade exclusiva das mulheres. Ou seja, ainda não ocorreram rupturas significativas no sentido de considerar os cuidados como uma responsabilidade da sociedade como um todo, o que se reflete na insuficiência de políticas de conciliação entre trabalho e família e na não incorporação da ideia de corresponsabilidade social com relação aos cuidados – isto é, a concepção de que a responsabilidade pela esfera dos cuidados deve ser compartilhada entre homens e mulheres, e entre as famílias, o Estado, o mercado e a sociedade.

Em relatório lançado em 2018, a OIT destaca a necessidade de medidas imediatas na área da economia do cuidado, de forma a evitar uma crise global no setor. De acordo com o relatório, um dos pontos fundamentais a serem abordados de forma urgente é a grande disparidade na distribuição de responsabilidades pelo trabalho de cuidado. Os dados globais apontam que as mulheres são responsáveis por mais de três quartos do tempo dedicado ao trabalho não remunerado de cuidado (ILO, 2018). Essa disparidade está fortemente presente no Brasil. Dados de 2019 demonstram que mulheres trabalhadoras, inseridas nas mais diversas ocupações,

dedicavam, em média, dezenove horas semanais ao trabalho não remunerado de cuidado, enquanto os homens trabalhadores dedicavam cerca de dez horas semanais (Tokarski *et al.*, 2021) a este tipo de trabalho, mas não necessariamente em atividades relacionadas ao cuidado direto e indireto de integrantes das famílias. Isso porque há também uma diferença no tipo de tarefa doméstica realizada por mulheres e homens no interior dos domicílios. A elas, cabem as tarefas rotineiras, repetitivas, mais consumidoras de tempo e menos optativas – ou seja, com menos possibilidades de serem adiadas –, tais como lavar roupas e vasilhas, passar roupas, limpar a casa, cuidar dos filhos e cozinhar. Aos homens, cabem as atividades mais ocasionais e flexíveis, como a realização de pequenos reparos nas residências, os cuidados com o jardim e os carros e o pagamento de contas ou o lazer com os filhos.

A ausência de corresponsabilidade pelos cuidados gera custos não apenas para as mulheres. Com relação às economias dos países, proporciona um desperdício da força de trabalho, especialmente a feminina, o que afeta a trajetória de crescimento. Para as empresas, observam-se impactos com relação à produtividade, ao clima organizacional e à rotatividade de pessoal. Custos sociais consideráveis também são gerados, como os impactos sobre a saúde das trabalhadoras, a menor renda das mulheres e os riscos de trabalho infantil (OIT, 2009a).

Em contextos de crise, como este colocado pela pandemia do coronavírus, todas essas características se agravam. Observa-se um aumento na carga de trabalho relacionado aos cuidados nos lares, em razão da suspensão de uma série de serviços, adotada como medida de contenção da curva de contágio. Creches, escolas e atividades complementares voltadas para crianças e idosos são suspensas, o que aumenta o tempo de presença deles em seus lares. Soma-se a isso a incapacidade do sistema de saúde de acolher todos os casos de infecção, dando prioridade aos casos mais graves e orientando parte das pessoas infectadas e que apresentam sintomas mais leves a se manterem em casa ao longo do período de recuperação. Dessa forma, o espaço da casa também se transforma em um local no qual o cuidado de pessoas doentes é demandado.¹⁰

3 TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO: CARACTERÍSTICAS E TENSÕES INTENSIFICADAS COM A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

Parte do trabalho doméstico e de cuidados, contudo, pode ser terceirizado não apenas pela aquisição de serviços no mercado, como escolas, lavanderias e alimentos prontos, mas também pela contratação de trabalhadoras domésticas, babás, cuidadoras ou outras categorias que desempenham atividades de cuidados com as casas e com as famílias que nelas residem. O trabalho doméstico e de cuidados remunerado é definido, portanto, como o realizado por uma pessoa no âmbito de

10. Para uma análise mais detalhada sobre os impactos da covid-19 sobre as mulheres, ver UN (2020).

um domicílio que não seja o de sua unidade familiar e pelo qual se recebe uma remuneração. Ele compreende atividades como serviços de limpeza, arrumação, cozinha e cuidado de vestuário, além do cuidado de crianças, idosos, pessoas com deficiência e animais, entre outras atividades. Está na esfera do que se denomina trabalho reprodutivo – ou seja, todas aquelas atividades que – remuneradas ou não – estão relacionadas não somente à reprodução da força de trabalho, como também da vida, de forma bem mais ampla, garantindo o bem-estar de toda a sociedade (ILO, 2018).

No Brasil, em 2019, havia, como mencionado antes, pouco mais de 6 milhões de pessoas ocupadas no trabalho doméstico. Desse total, 5,7 milhões eram mulheres e 3,8 milhões eram mulheres negras, tal como apontam os dados do capítulo 3 deste livro. Ou seja, nesse ano, as trabalhadoras domésticas representavam 14,2% do total da ocupação feminina no país. Em algumas regiões, como no Centro-Oeste, esse percentual chegava a 15,8% da ocupação feminina. Entre as mulheres negras ocupadas, 18% estavam no trabalho doméstico. Esse percentual chegava a 20% na região Sudeste. Apesar de sua importância central para a organização social e econômica, é uma ocupação que se caracteriza pela invisibilidade, pela desvalorização e pela baixa regulamentação, o que expõe as trabalhadoras a situações precárias de trabalho e a uma grande vulnerabilidade, que se intensifica em momentos de crise, como este da pandemia do coronavírus.

Quando nos referimos ao trabalho doméstico, estamos tratando de uma das ocupações mais antigas e importantes em numerosos países. Assim, é fundamental ter em mente que essa ocupação está vinculada à história mundial da escravidão, do colonialismo e de outras formas de servidão. No Brasil, historicamente, é um trabalho desempenhado predominantemente por mulheres negras, de baixa renda e pouca escolaridade, e, atualmente, se manifesta como um fenômeno mundial que perpetua dinâmicas de discriminações baseadas na raça, na etnia, na origem social e na nacionalidade.

A demanda pelo trabalho doméstico remunerado tem crescido em todas as partes do mundo (OIT, 2009b). A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, o envelhecimento da população, a intensificação do trabalho e a frequente ausência ou insuficiência de políticas públicas, programas e ações que promovam a conciliação entre o trabalho e a vida familiar atuam como aspectos fundamentais no aumento dessa demanda (OIT, 2009b; ILO, 2018).

A pandemia da covid-19 agrava a reconhecida crise dos cuidados, gerando maior sobrecarga de trabalho e de tensão, a qual se instala nos corpos das trabalhadoras domésticas (Abramo e Valenzuela, 2016). São esses mesmos corpos – vulnerabilizados por baixos salários, longas jornadas diárias de trabalho e de deslocamento

casa-trabalho, assédios no ambiente de trabalho e racismo – os convocados para constituírem a linha de frente do combate à covid-19 no interior das casas.

3.1 Aumento da vulnerabilidade das trabalhadoras domésticas em decorrência do tipo de trabalho realizado

O trabalho doméstico e de cuidados remunerado é majoritariamente exercido no interior das residências das famílias. Algumas das subcategorias de trabalhadoras domésticas, como as babás e as cuidadoras de idosos, exercem seu trabalho diário em um contato físico e emocional muito próximo ao de outras pessoas, que são, em geral, seus empregadores ou pertencem à família delas. Mesmo as trabalhadoras domésticas que não cuidam diretamente dos corpos de outras pessoas lidam com as roupas, os objetos e os fluidos corporais em seu ambiente de trabalho. O alto grau de subordinação com que esse trabalho é desenvolvido contribui para que as trabalhadoras não tenham qualquer poder de influência ou mesmo informações sobre por onde os corpos de que cuidam circulam, aumentando a insegurança a que ficam expostas em seu ambiente de trabalho. Trata-se, portanto, de um trabalho exposto a diversos riscos de contaminação.

O isolamento social, como a principal medida adotada para mitigar a transmissão do coronavírus, trouxe como consequência o aumento exponencial do trabalho reprodutivo. A oferta de políticas públicas de cuidados pelo Estado e pelo mercado, que já eram bastante precárias, foi interrompida com o fechamento de serviços de acolhimento de idosos, escolas, creches e atividades de contraturno, ampliando a carga de trabalho doméstico das famílias. Além disso, com a sobrecarga do sistema de saúde provocada pela pandemia, aliada ao medo das pessoas de se contaminarem nas emergências dos hospitais, diversos procedimentos que antes seriam realizados em instituições de saúde passaram a ser realizados em casa, o que também ampliou a demanda por cuidados no espaço domiciliar, seja ele realizado de forma gratuita ou remunerada – pelas trabalhadoras domésticas e cuidadoras. Adiciona-se a estes fatos a necessidade de maior higienização de alimentos, vestimentas e ambientes, e tem-se um quadro de sobrecarga dos trabalhos domésticos que chegou a ser medido em alguns países pela Organização das Nações Unidas (ONU), indicando que tanto homens quanto mulheres têm vivenciado um aumento na sua carga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerado, mas, como já se poderia esperar, este aumento foi maior para elas que para eles (UN, 2020). Afinal, quem cuida das pessoas dependentes quando o Estado ou o mercado se retiram da provisão dos serviços e as famílias não podem, ou não conseguem, abrir mão de suas atividades profissionais – às vezes tendo de intensificá-las para manter um mínimo de renda; caso dos pequenos comércios, por exemplo –, e a terceirização deste trabalho para uma cuidadora ou uma trabalhadora doméstica não pode se efetivar, por conta da necessidade de isolamento social?

Importante ressaltar que esse movimento de aumento da demanda por cuidados e trabalho doméstico também acontece no interior dos domicílios das trabalhadoras domésticas. Dessa forma, essas mulheres arcam com uma dupla sobrecarga, conciliando sua jornada de trabalho doméstico remunerado com sua jornada de trabalho doméstico não remunerado. Outro ponto ainda insuficientemente discutido, mas que vale a pena pontuar, é o quanto essa situação pode agravar ainda mais a probabilidade de as trabalhadoras domésticas desenvolverem/piorarem quadros de adoecimento mental. A carga de eventualmente colocar as suas famílias em risco, devido à impossibilidade de praticar o isolamento social, ou mesmo de ter sua renda interrompida de forma abrupta, pode potencializar doenças como ansiedade e depressão entre as trabalhadoras domésticas.

Desde o início da crise, os sindicatos de trabalhadoras domésticas e a Federação Nacional de Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) têm atuado em, pelo menos, duas frentes importantes. A primeira delas por meio da realização de campanhas para que os empregadores liberem as trabalhadoras de suas funções diárias, sem suspender suas rendas. Uma das campanhas foi realizada por filhas de trabalhadoras domésticas, e intitulada *Carta-manifesto pela Vida de Nossas Mães*. Neste documento, com mais de 90 mil assinaturas, os signatários pedem pela quarentena remunerada para trabalhadoras mensalistas e diaristas.¹¹

O Ministério Público do Trabalho (MPT) se posicionou da mesma forma em sua Nota Técnica Conjunta nº 4/2020, defendendo a “quarentena remunerada” sempre que possível e, para as atividades de natureza essencial cuja interrupção do trabalho seja menos factível, como o trabalho das cuidadoras de pessoas dependentes,¹² que se assegure às trabalhadoras domésticas o acesso a equipamentos de proteção individual (EPIs), como luvas, óculos de proteção, máscara e álcool em gel.¹³ A nota ainda define uma série de outras garantias às trabalhadoras, mensalistas ou diaristas, como: i) dispensa remunerada das trabalhadoras pelo período de isolamento dos empregadores, no caso em que estes tenham sido diagnosticados ou estejam com suspeita de contaminação por covid-19; ii) flexibilidade na jornada de trabalho; e iii) garantia do deslocamento das trabalhadoras em horários alternativos, para

11. Disponível em: <<https://bityli.com/gJ0h5>>.

12. Idosos que moram sozinhos, filhos de pessoas cujas profissões são consideradas essenciais e pessoas que necessitam de acompanhamento contínuo.

13. Tal como consta no item a) “Garantir que a pessoa que realiza trabalho doméstico seja dispensada do comparecimento ao local de trabalho, com remuneração assegurada, no período em que vigorarem as medidas oficiais de contenção da pandemia do coronavírus, excetuando-se apenas as hipóteses em que a prestação de seus serviços seja absolutamente indispensável, como no caso de pessoas cuidadoras de idosos e idosos que residam sozinhos, de pessoas que necessitem de acompanhamento permanente, bem como no caso de pessoas que prestem serviços de cuidado a pessoas dependentes de trabalhadoras e trabalhadores de atividades consideradas essenciais nesse período” (Brasil, 2020, art. 3º, § 3º).

que fujam dos períodos de pico nos transportes públicos.¹⁴ Este entendimento do MPT vai ao encontro do que a Fenatrad tem defendido, tal como aponta Luiza Batista, presidenta da federação:

Passadeira, diarista, não são trabalhos imprescindíveis durante a quarentena. O que a Fenatrad avalia como imprescindível são aquelas pessoas que tomam conta de pessoas idosas ou crianças. Aí, sim, a orientação que o empregador, a empregadora – claro que isso aumenta os custos, mas ajuda a evitar uma possibilidade maior de contágio – possa oferecer o transporte alternativo e garantir os EPIs – equipamentos de proteção individual, assim como álcool em gel –, inclusive um “vidrinho” que ela possa levar na bolsa no coletivo, no transporte público ou no transporte alternativo, porque isso vai evitar que ela esteja num transporte com grande quantidade de pessoas (Trabalhadoras..., 2020).

A declaração do trabalho doméstico, em sua totalidade, como serviço essencial por parte de alguns governos e prefeituras, gerou muita polêmica, ampliou a desproteção social desse grupo e contrariou a Nota Técnica Conjunta nº 4/2020 do MPT e a Lei nº 13.979/2020 (Brasil, 2020). Com isso, uma grande mobilização tem sido feita por parte da Fenatrad. Segundo a sua presidenta, Luiza Batista, as trabalhadoras domésticas têm o direito à quarentena da mesma forma que as demais categorias profissionais e, na linha da recomendação exarada pela nota técnica do MPT, apenas deveriam trabalhar em situações realmente essenciais, como quando são cuidadoras de idosos ou de pessoas que precisam de acompanhamento permanente (Campanha..., 2020). A inclusão de todo o trabalho doméstico como atividade essencial, segundo Batista, reflete o racismo da sociedade brasileira:

Sempre lutamos por valorização, e a sociedade nunca quis reconhecer a importância do serviço doméstico. Aí neste momento de pandemia, a casa-grande, que está em quarentena, não quer se dar ao trabalho de fazer as próprias tarefas domésticas. Colocar o serviço doméstico como essencial de forma generalizada é uma crueldade. As trabalhadoras domésticas também têm famílias (*op. cit.*).

Os sindicatos de trabalhadoras domésticas têm, ao mesmo tempo, atuado na arrecadação e na doação de cestas básicas para as trabalhadoras que, de uma hora para outra, perderam sua fonte de renda. Essa é, evidentemente, uma ação paliativa, mas que tem contribuído enormemente para o bem-estar e a sanidade dessas profissionais, em especial das diaristas, enquanto o Estado não consegue oferecer respostas adequadas e amplas o suficiente para alcançar um conjunto de milhões de mulheres que estão sem renda e sem possibilidade de trabalhar.

14. Alguns projetos de lei (PLs) foram também encaminhados ao Congresso Nacional, com o objetivo de garantir proteção às trabalhadoras domésticas, como o PL nº 931/2020, dos deputados Valmir Assunção (PT/BA) e Rosa Neide (PT/MT), e o PL nº 993/2020, de autoria da deputada Benedita da Silva (PT/RJ). Os projetos garantem o afastamento da trabalhadora sem perda de remuneração ou direitos trabalhistas nos casos de calamidade pública e emergencial declaradas, como a pandemia de covid-19, a estabilidade no emprego, o afastamento de trabalhadoras que estejam em grupos de risco para o coronavírus, a obrigatoriedade de acesso a EPIs nos casos em que as trabalhadoras permaneçam no emprego, entre outras questões.

A própria natureza da atividade do trabalho doméstico, portanto, amplia a condição de vulnerabilidade das trabalhadoras. É direito da trabalhadora doméstica manter-se também em isolamento, garantindo sua proteção e a de sua família. No entanto, muitas trabalhadoras continuam exercendo suas atividades normalmente no curso da pandemia – sem acesso a EPIs –, em função das necessidades das famílias nas quais trabalham ou mesmo diante da incompreensão e do elitismo e racismo de parcela da sociedade brasileira, que não abre mão, mesmo quando poderia, de ter outra pessoa em sua casa para cuidar do seu próprio trabalho doméstico. Com o passar dos meses, ainda que o país tenha alcançado a marca de mais de 120 mil pessoas mortas pela covid-19 e a curva de contaminação siga subindo em diversos estados, setores considerados não essenciais tanto no comércio quanto na prestação de serviços foram reabertos, e muitos trabalhadores que até então vinham realizando trabalho de forma remota foram chamados a retornar ao modelo presencial (Augusto, 2020). Como a maior parte das escolas e creches ainda seguem sem funcionamento, é de se esperar que aquelas trabalhadoras que eventualmente tenham sido liberadas tenham que, gradativamente, retornar ao trabalho, ampliando seus riscos seja no deslocamento – com ônibus cada vez mais lotados –, seja no próprio espaço de trabalho, visto que os empregadores e os residentes dos domicílios têm cada vez mais saído de casa para atividades essenciais, de trabalho ou para atividades não essenciais e de lazer.

3.2 Desproteção social: informalidade e negação de direitos trabalhistas e previdenciários

O distanciamento social, evidentemente, implica diversos impactos econômicos e sociais, em especial para aqueles trabalhadores que atuam de forma autônoma e dependem do trabalho diário para dali retirarem seu sustento. Demandar às pessoas que pratiquem o isolamento social e permaneçam em casa durante a pandemia não basta quando elas não podem realizar trabalho remoto e precisam ir às ruas e aos seus trabalhos para manterem fluxos mínimos de renda para sobrevivência. O caso das trabalhadoras domésticas é um exemplo bastante evidente das dificuldades do distanciamento social, seja no caso das mensalistas, seja no caso das diaristas. E isso se dá por diferentes razões, entre as quais – e de forma muito importante – o alto grau de despreteção social e informalidade nas relações de trabalho, que marcam a categoria historicamente. O nível de informalidade do trabalho doméstico é tão elevado que, de cada dez mulheres ocupadas nesta profissão, mais de sete não possuem carteira de trabalho assinada; ou seja, não têm acesso a benefícios como seguro-desemprego – caso sejam demitidas – ou auxílio-doença – caso fiquem doentes.¹⁵ Essa realidade se impõe sobre o conjunto das trabalhadoras, diaristas ou mensalistas, mas o cenário para as primeiras é de ainda mais fragilidade.

15. Para mais informações sobre a trajetória da formalização do emprego doméstico no Brasil, ver Pinheiro et al. (2019).

É importante ter em mente que, nos últimos anos, cresceu, de forma muito significativa, a proporção de trabalhadoras domésticas que atua na modalidade de diária – ou seja, que trabalham em mais de um domicílio, recebendo por cada um desses dias trabalhados. Em 2019, último ano para o qual se tem essa informação disponível, as diaristas respondiam por 43% do total de trabalhadoras domésticas, ou quase 2,5 milhões de mulheres. Segundo a legislação vigente (Lei Complementar – LC nº 150/2015), a exigência de formalização de vínculos trabalhistas só se dá àquelas trabalhadoras que exercem suas atividades no mesmo domicílio por três ou mais dias na semana.¹⁶ Para 43% das trabalhadoras, portanto, não existe proteção legal que assegure a formalização de vínculos de trabalho e não há obrigatoriedade para que os empregadores assinem suas carteiras de trabalho ou contribuam para sua proteção social e trabalhista. Nesse contexto, a garantia de qualquer nível de proteção social acaba recaindo sobre a própria trabalhadora, que pode, quando possível, aderir como contribuinte individual ao sistema da Previdência Social ou ao Programa de Microempreendedor Individual (MEI). Em ambos os casos, a contribuição mensal deve ser feita pela própria trabalhadora e são assegurados direitos previdenciários – como aposentadoria, salário-maternidade ou auxílio-doença –, mas não são garantidos quaisquer tipos de direitos trabalhistas. Diante do custo e das dificuldades de contribuição individual, apenas 26% das diaristas, em 2019, estavam protegidas pela Previdência Social – mediante carteira de trabalho assinada ou contribuição individual –, sendo que, destas, somente 9% possuíam carteira assinada e, portanto, direitos trabalhistas. É preciso reforçar esta informação: apenas nove em cada cem diaristas podem acessar o seguro-desemprego, caso sejam demitidas, e apenas 26 em cada cem podem acessar o auxílio-doença. No caso das mensalistas, uma parcela mais expressiva de mulheres contava com carteira de trabalho assinada (41%, em 2019), o que as assegura, ao menos, o benefício do seguro-desemprego, no caso de demissão, e o auxílio-doença, no contexto da pandemia. É preciso considerar, contudo, que seguimos falando que mais de metade das trabalhadoras domésticas mensalistas (quase 60%) têm seus direitos trabalhistas e previdenciários negados por empregadores, os quais descumprem a legislação e sofrem pouca fiscalização para alterar esse comportamento.¹⁷

Para a esmagadora maioria das trabalhadoras domésticas e cuidadoras domiciliares, o futuro, diante da covid-19, é de incerteza e medo, no que se refere à manutenção de algum tipo de renda, caso sejam demitidas ou adoecem – sem mencionar, obviamente, as enormes dificuldades de acesso ao sistema de saúde para tratamento, o qual já se encontra colapsado ou parcialmente colapsado em boa parte do país. Importante destacar que, desde 2016, a taxa de formalização

16. Vale destacar que essa é mais uma diferenciação jurídica para a categoria doméstica em relação a outros trabalhadores e trabalhadoras, para os quais não se exige um mínimo de dias trabalhados como forma de definir a existência de vínculo empregatício. A Convenção nº 189 da OIT, entre outras questões, trata de enfrentar e propor a superação dessa diferenciação.

17. Dados elaborados pelas autoras a partir dos microdados da PNAD Contínua 2019, primeiro trimestre.

desta categoria vem caindo de forma expressiva, passando de reduzidos 33% para 28%, em 2019; uma redução de 5 p.p. em apenas quatro anos. Sendo assim, cada vez menos mulheres ocupadas nesta categoria estarão protegidas contra os efeitos atuais e futuros – em termos de manutenção do emprego, da renda e do acesso aos benefícios previdenciários e trabalhistas – da crise sanitária provocada pela covid-19 e da crise econômica mundial em curso e que seguirá ainda por um bom tempo.

Nesse contexto de extrema vulnerabilidade e desproteção social, como exigir das trabalhadoras que deixem de trabalhar para fazer isolamento social; que deixem de procurar diárias ou exercer tarefas temporárias; e que se recusem a trabalhar normalmente nesse contexto para manter seus empregos e salários? O primeiro movimento para garantir a proteção da categoria se deu, como demonstrado, no sentido de demandar às famílias empregadoras que mantivessem o pagamento das trabalhadoras domésticas – tanto das diaristas quanto das mensalistas –, mas que elas fossem dispensadas de prestarem serviços, podendo cumprir as medidas de isolamento social em suas próprias residências. Algumas pesquisas demonstraram que as recomendações do MPT (de manter a remuneração das trabalhadoras com afastamento das atividades profissionais) não foi seguida por boa parte dos empregadores – para mais informações, confira, por exemplo, a pesquisa do Instituto Locomotiva (SBT Brasil..., 2020) e de universidades públicas brasileiras.¹⁸ Muitas trabalhadoras continuaram exercendo suas atividades normalmente, e outras foram dispensadas sem manutenção dos rendimentos. A dispensa das trabalhadoras representa, diante do que foi exposto, um sério impacto em termos de renda, uma vez que uma parcela expressiva das trabalhadoras atua no modelo de diária, recebendo apenas quando presta serviços em uma residência, ou porque a grande maioria delas não está coberta pelo sistema de seguridade social, não tendo acesso a direitos trabalhistas e previdenciários. Ademais, aquelas trabalhadoras que continuam em atividade seguem expostas ao vírus desde o momento em que saem de casa e se deslocam em transporte público até o momento em que chegam à casa de seus empregadores para exercerem atividades que, como exposto, são bastante propícias para o contágio. Considerando que a pandemia se iniciou pelas camadas de mais alta renda, as trabalhadoras domésticas podem, inclusive, ter se constituído em “pontes de transmissão do vírus para as periferias”, tal como apontou pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva no contexto da pandemia (Souza, 2020). Ou seja, a continuidade do trabalho doméstico durante a pandemia constitui-se em um risco de transmissão cruzada, colocando tanto trabalhadoras quanto empregadores em potencial exposição ao vírus, assim como as pessoas que por elas são cuidadas. Outra importante questão a se considerar é que a categoria de trabalhadoras domésticas tem envelhecido, evidenciando que elas seguem trabalhando embora sejam grupo de risco para a infecção (Pinheiro *et al.*, 2019).

18. Disponível em: <<https://bityli.com/rtyuV>>.

Mesmo as trabalhadoras que conseguiram ser liberadas com manutenção da renda, contudo, também tenderão a ser afetadas com o seguimento da pandemia ao longo dos meses – já se completavam sete meses desde as primeiras iniciativas de distanciamento e isolamento social à época em que este texto foi elaborado – e, ao mesmo tempo, com o relaxamento das medidas de afastamento social. Provavelmente, cada vez mais famílias empregadoras convocarão as trabalhadoras domésticas para o retorno ao trabalho, o que pode se dar por uma série de motivações, destacando o fato de que os próprios empregadores precisaram retornar ao trabalho presencial em um contexto em que os serviços públicos e privados de cuidado seguem fechados. Além disso, como o trabalho doméstico é estruturante para a organização do cuidado na nossa sociedade, ao lado da lógica de explorar ao máximo os serviços oferecidos pelas trabalhadoras domésticas – inclusive com atribuições de funções e tarefas que extrapolam o inicialmente acordado –, coexiste uma realidade de sobrecarga das mulheres de todas as classes sociais que foi agravada com a pandemia, uma vez que a oferta de cuidados na sociedade brasileira se organiza prioritariamente em torno das famílias, sendo a regra o envolvimento prioritário das mulheres na execução e/ou na organização destes arranjos. A depender das condições econômicas e sociais e, também, da organização dos territórios em que as famílias vivem, esses arranjos variam e podem contar com o trabalho doméstico remunerado, com serviços especializados ofertados pelo mercado ou pelo Estado – como creches, escolas e atividades de contraturno –, com redes de compartilhamento de cuidados com vizinhas, irmãs, tias, amigas ou, ainda, com outras redes, como as igrejas e as cirandas de organizações sociais. Estas redes de cuidados, contudo, foram esfaceladas com o distanciamento social e, mesmo com a reabertura de grande parte do comércio e setores de serviços, seguem fechadas as escolas, as creches e as atividades destinadas às crianças e aos idosos na maior parte do país. Assim, mesmo as trabalhadoras que se encontram em trabalho remoto vivenciam uma situação de enorme sobrecarga de trabalho, dada pelo acúmulo do trabalho para o mercado, para o domicílio e para as pessoas que nele habitam (crianças, idosos e doentes), e acabam recorrendo ao trabalho doméstico remunerado, convocando as trabalhadoras para o retorno, ainda que sigamos em um alto patamar de contágio e mortes, e com risco de contágio para a trabalhadora doméstica e para a família empregadora.

Em entrevista à TV Digital Feminista, em abril de 2020, a presidenta do sindicato das trabalhadoras domésticas do município do Rio de Janeiro, Maria Izabel Lourenço, provoca a seguinte reflexão:

Quando se trata de nos proteger contra um vírus que veio da casa-grande, nos negam esta proteção. E se fosse o contrário? E se este vírus estivesse vindo da senzala. Será que seria a mesma coisa? Eu mesma respondo. Se este vírus tivesse vindo da senzala, a trabalhadora não chegaria nem na porta do prédio no qual trabalha.¹⁹

19. Disponível em: <<https://bitly.com/RhiWC>>.

À medida que os governantes começaram a decretar medidas de isolamento e distanciamento social, trabalhadores informais, pequenos empreendedores ou autônomos tiveram de, paulatinamente, interromper suas atividades profissionais, a menos que compusessem um conjunto específico de setores definidos como essenciais na pandemia (profissionais de saúde, farmácias, mercados, trabalhadores da limpeza, da segurança, entre outros). A ausência de perspectivas para retorno ao trabalho e para ganho de renda, naquele momento, tornou evidente o grau de vulnerabilidade social a que esses trabalhadores sempre estiveram submetidos: a pandemia não criou tais situações, ela apenas conferiu visibilidade a desproteções e desigualdades que sempre marcaram o mercado de trabalho e a sociedade brasileira, aprofundando-as em um contexto muito particular.

Depois de uma intensa pressão social para que fossem adotadas medidas governamentais de amparo aos trabalhadores, particularmente consubstanciadas em torno da demanda de uma renda mínima, o Congresso Nacional elaborou uma proposta de auxílio emergencial para reposição da renda do trabalho. No início de abril, o governo federal sancionou a Lei nº 13.982/2020, que cria a renda básica emergencial, com duração de três meses e valor de R\$ 600,00 mensais, direcionada aos trabalhadores que, desprotegidos socialmente, se encontram em situação de grande vulnerabilidade no contexto da pandemia da covid-19.²⁰ No início de setembro de 2020, foi anunciado que o auxílio seria prorrogado até dezembro de 2020, mas com valor de apenas R\$ 300,00. Importante dizer a esse respeito que o Congresso Nacional decretou, por meio do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, estado de calamidade pública em função da pandemia da covid-19 até o fim de 2020. É, portanto, coerente que o auxílio emergencial seja prorrogado pelo menos até quando a situação de calamidade pública esteja em vigor no Brasil. No entanto, a redução do valor do auxílio pela metade gera uma série de críticas, especialmente quando estudos mostraram que a existência deste benefício, por meio do estímulo ao aumento da demanda agregada, foi capaz de evitar, em certa medida, uma queda ainda maior que a de 9,7% verificada no produto interno bruto (PIB) brasileiro entre o primeiro e o segundo trimestres de 2020 (Cavallini e Martins, 2020). Ademais, foi capaz também de propiciar redução da pobreza via acesso à renda, que, em muitos casos, possibilitou às famílias, inclusive, contarem com uma renda familiar superior àquela com a qual contavam no momento pré-pandemia. Estudo do Ipea mostra que, entre os domicílios de mais baixa renda, os rendimentos, em julho de 2020, atingiram 124% do que seriam com as rendas habituais. Mostra também que 6,5% dos domicílios brasileiros (4,4 milhões) sobreviveram, em julho de 2020, apenas com os rendimentos do Auxílio Emergencial, não possuindo qualquer

20. Os beneficiários devem ser maiores de idade, não podem receber benefícios assistenciais ou previdenciários – à exceção do Programa Bolsa Família (PBF) – e devem obedecer a determinados critérios de renda familiar e pessoal, quais sejam: a renda familiar *per capita* mensal não pode exceder meio SM ou a renda familiar mensal total deve ser de até 3 SMs. Além disso, o beneficiário não pode ter recebido, em 2018, rendimentos tributáveis superiores a R\$ 28.559,70.

outro tipo de renda (Carvalho, 2020). Evidente que o custo deste benefício é bastante significativo para se manter por longos períodos, mas talvez pensar em mantê-lo nos níveis de R\$ 600,00 até pelo menos o fim de 2020 fosse uma alternativa viável e do modelo “ganha-ganha”, sendo vantajosa tanto para os cidadãos brasileiros, quanto também para evitar maior recessão econômica. A alternativa adotada pelo governo federal, contudo, não foi essa. Após a redução do valor do auxílio para R\$ 300,00 durante quatro meses, o benefício, em 2021, foi ainda mais reduzido, alcançado valores entre R\$ 150,00 e R\$ 375,00, no máximo, pelo período de mais quatro meses.

No grupo de potenciais beneficiários do Auxílio Emergencial, estão as trabalhadoras domésticas, em especial as diaristas, mas também as mensalistas informais. Como se pode notar na tabela 1, entre as pouco mais de 6 milhões de trabalhadoras domésticas, 72% não possuíam carteira assinada, percentual que varia de 57%, entre os homens brancos, a 74%, entre as mulheres negras. São a esses 4,4 milhões de trabalhadoras domésticas informais – dos quais 4,1 milhões são mulheres e 2,8 milhões são mulheres negras – que o Auxílio Emergencial se destina. Este, no caso dessa categoria ocupacional específica, é, portanto, um benefício direcionado para as mulheres, com predominância de mulheres negras, refletindo a composição de sexo e raça da própria categoria.

TABELA 1

Trabalhadoras domésticas de 18 anos ou mais de idade, segundo a posse de carteira de trabalho, por sexo e raça/cor – Brasil (2019)

		Com carteira		Sem carteira		Total
		Números absolutos (A)	(A/C) (%)	Números absolutos (B)	(B/C) (%)	Números absolutos (C)
Homens	Negros	134.397	40,5	197.556	59,5	331.953
	Branco	63.072	42,6	85.055	57,4	148.127
	Total	197.469	41,1	282.611	58,9	480.080
Mulheres	Negras	956.845	25,6	2.777.774	74,4	3.734.619
	Brancas	570.709	30,0	1.332.301	70,0	1.903.010
	Total	1.527.554	27,1	4.111.556	72,9	5.639.110
Total	Negros	1.091.242	26,8	2.975.330	73,2	4.066.572
	Branco	633.781	30,9	1.417.356	69,1	2.051.137
	Total	1.725.023	28,2	4.394.167	71,8	6.119.190

Fonte: PNAD Contínua/IBGE – 1ª entrevista.
Elaboração das autoras.

Apesar disso, como apontado anteriormente, o auxílio estabelece um conjunto de outros critérios para acesso ao benefício, para além da condição da informalidade. Considerando todos os critérios exigidos, estimamos que quase 3 milhões

de trabalhadoras domésticas poderiam solicitar acesso ao Auxílio Emergencial, sendo 2,7 milhões mulheres e cerca de 190 mil homens. Esse total corresponde a 67% das trabalhadoras domésticas que se encontram na informalidade, ou a quase 50% da categoria como um todo (tabela 2). É, portanto, uma política de extrema relevância e que possibilita às trabalhadoras manterem níveis mínimos de renda e consumo durante o período da pandemia, ao mesmo tempo que mantêm o isolamento social e a proteção para si e para suas famílias diante do crescimento do número de casos de covid-19 em todo o país e de uma mortalidade que se mantém há meses estabilizada em cerca de mil vidas perdidas todos os dias.

TABELA 2

Total de potenciais trabalhadoras domésticas beneficiárias do Auxílio Emergencial e proporção em relação ao total de trabalhadoras domésticas e ao total de trabalhadoras domésticas informais – Brasil (2019)

	Brancos			Negros			Total		
	Números absolutos	Informais (%)	Categoria (%)	Números absolutos	Informais (%)	Categoria (%)	Números absolutos	Informais (%)	Categoria (%)
Mulheres	759.548	57,0	39,9	1.992.046	71,7	53,3	2.752.301	66,9	48,8
Homens	50.438	59,3	34,1	139.538	70,6	42,0	189.976	67,2	39,6
Total	759.548	53,6	37,0	2.131.584	71,6	52,4	2.942.277	67,0	48,1

Fonte: PNAD Contínua/IBGE – 1ª entrevista.
Elaboração das autoras.

Não temos informações que identifiquem qual percentual desse conjunto de potenciais beneficiários teve acesso ao benefício – ou ao menos o benefício aprovado, ainda que não tenha conseguido recebê-lo. No entanto, considerando que o trabalho doméstico é uma ocupação marcada pela baixa escolaridade e por relações de muita submissão e hierarquia entre empregadores e empregados, e que as trabalhadoras, em geral, atuam de forma isolada, com baixo acesso a outras trabalhadoras ou aos seus próprios sindicatos, é possível supor que a informação de disponibilidade desse auxílio não tenha chegado a todas as trabalhadoras. Torna-se de suma importância, portanto, investir na divulgação desse benefício, para que mais trabalhadoras tenham acesso e reduzam suas condições de vulnerabilidade.

Outra iniciativa que pode também se constituir em um colchão amortecedor para as trabalhadoras domésticas é a instituição do benefício emergencial de preservação do emprego e renda. Instituído por meio da Medida Provisória (MP) nº 936/2020 e convertido na Lei nº 14.020/2020, tem o potencial de auxiliar especialmente as trabalhadoras domésticas mensalistas formais para que mantenham seus empregos durante ou após a pandemia de coronavírus. O benefício emergencial se destina aos trabalhadores que tenham formalizado “acordo” com seus empregadores para redução de jornada ou suspensão de vínculo de trabalho. A formalização desse “acordo”, na verdade, corresponde à aceitação, pelo trabalhador, de uma proposta

feita por seu empregador, visto que a negociação entre empregado e empregador se dá, por definição, em bases absolutamente desiguais, em particular no que diz respeito ao trabalho doméstico.

Podem receber o benefício emergencial, portanto, aqueles trabalhadores que tenham tido: i) redução da jornada de trabalho – com redução proporcional de salários – em 25%, 50% ou 70%, pelo período de noventa dias; ou ii) suspensão temporária do vínculo de trabalho por sessenta dias. O valor do benefício equivale, no caso daqueles que tenham redução de jornada, a um percentual do valor do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito, dependendo da proporção de redução da jornada de trabalho acordada, ampliando, em alguma medida, o valor do rendimento a ser recebido ao fim de cada mês. O benefício não pode ficar abaixo do salário mínimo e “penaliza” menos quem está nas fatias de mais baixa renda; caso da absoluta maioria das trabalhadoras domésticas. No caso da suspensão do contrato de trabalho, está previsto o pagamento de 100% do valor do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito.

Esse benefício, apesar de alvo de muitas críticas, por permitir a redução da renda do trabalhador, pode se constituir em uma alternativa à demissão que essas trabalhadoras poderiam enfrentar, sem garantia de encontrarem novas ocupações após a pandemia. Para aquelas famílias que não podem – em função da redução também de suas rendas – ou não querem manter as trabalhadoras domésticas atuantes durante o período da pandemia, fica a alternativa de uma suspensão de contrato, que pode ser retomado em sessenta dias, com pagamento, pelo governo, de remuneração que equivale ao valor total a que o trabalhador teria direito no seguro-desemprego.

3.3 Violação sistemática de direitos fundamentais das trabalhadoras domésticas durante a pandemia de covid-19

Para além destas duas dimensões de vulnerabilidade do trabalho doméstico e de cuidados remunerados, com o decorrer dos meses, os sindicatos das trabalhadoras domésticas e a Fenatrad começaram a relatar um número crescente de denúncias de violação de direitos fundamentais. As denúncias contêm relatos de restrição de mobilidade e cárcere privado, além de jornadas exaustivas e acúmulo de funções para além do acordado contratualmente, e se constituem em uma terceira e grave situação de aumento da vulnerabilidade decorrente da pandemia de covid-19.

É importante reconhecer que o trabalho de cuidados envolve uma carga emocional e afetiva muito forte. Assim, quando desempenhado como trabalho remunerado, os afetos podem ser usados como amarras para a dignidade das trabalhadoras domésticas ou, ainda, como moeda de troca na negociação de direitos. São situações nas quais a intimidade, o cuidado, o afeto e as emoções se

convertem em abuso, exploração, manipulação dos afetos e doação sem limites. “Ela é como se fosse da família”, frase usualmente propagada nas classes média e alta da sociedade brasileira sobre a posição das trabalhadoras domésticas pretende mascarar a ideia de “trabalho” em relação aos serviços de cuidados prestados por essas profissionais e, assim, esconder horas extras de trabalho não contabilizadas, sobrecarga de trabalhos que extrapolam o inicialmente acordado e situações de abusos morais e sexuais.

As denúncias de violação de direitos fundamentais das trabalhadoras domésticas como cárcere privado (MPF..., 2018), jornadas exaustivas e restrição de locomoção não são raras no Brasil, mas o que tem acontecido diante da situação de emergência sanitária é o aprofundamento destas violações e, consequentemente, a intensificação destas denúncias. Patrões, com medo de se contaminarem, restringem a liberdade de locomoção das trabalhadoras ou impõem o cárcere privado. Por sua vez, a sobrecarga de trabalho doméstico e a intensificação nas atividades de cuidados e higiene também levam a situações de jornadas exaustivas e de trabalhos que extrapolam o inicialmente acordado. Vale lembrar que o cárcere, neste caso, é apenas para as trabalhadoras, uma vez que estas não podem controlar os movimentos de seus empregadores, visto que cada vez mais as taxas de isolamento social vêm se reduzindo, tal como demonstram pesquisas recentes,²¹ ainda que as pessoas estejam saindo para exercício de suas atividades profissionais ou essenciais. Nesse sentido, as trabalhadoras domésticas ficam mais suscetíveis a se contaminarem pelos movimentos de seus empregadores e de suas famílias, além de perderem o controle dos cuidados e da saúde de seus próprios familiares, incluindo crianças e outros dependentes.

Algumas trabalhadoras têm relatado aos sindicatos, portanto, casos em que os empregadores não querem que elas voltem para suas casas, mantendo-as, assim, em distanciamento social no ambiente de trabalho, junto com famílias que não são as suas: “Ah, mas ela já morava aqui de segunda a sexta, agora fica direto” (Lopes, 2020); e ainda: “Foi ela quem pediu para ficar com a gente, porque aqui é melhor do que onde mora” (Trindade, 2020). Em particular para as trabalhadoras que não residem nos domicílios em que trabalham (99% do conjunto da categoria), esta demanda por passar a morar nos domicílios dos empregadores têm ainda maior peso sobre a qualidade de suas vidas e sobre as condições em que realizam seus trabalhos. Sob o manto moral da “ajuda” ou da preocupação com a contaminação das trabalhadoras, tentam justificar a prática de restrição da mobilidade ou do confinamento das trabalhadoras. Luiza Batista, presidenta da Fenatrad, descreve algumas destas narrativas de trabalhadoras domésticas que tiveram seus direitos

21. Disponível em: <<https://bityli.com/l18r7>>.

fundamentais violados e, por isso, recorreram à federação em busca de reparação e de condições de trabalho mais dignas no período de pandemia:

Mas há um grupo das que não foram demitidas e procuram o sindicato porque estão vendo seus direitos violados, se sentem muito sobrecarregadas com tarefas que agora são obrigadas a acumular, com carga horária maior porque muitas foram praticamente obrigadas a permanecer no local de trabalho, sem ir para casa. Entende o que está acontecendo? Em vez de liberarem as trabalhadoras, muitos empregadores exigiram que elas permanecessem no local de trabalho, sem ver a família, inclusive. É importante dizer que muitas dessas mulheres são chefes de família, e, apesar de saberem que os empregadores estão abusando, elas se sentem pressionadas a cumprir essa exigência porque dependem dessa renda para alimentar os filhos e para manter a casa.²²

Um caso extremo que espelha a mentalidade escravocrata com que boa parte da sociedade brasileira ainda enxerga o emprego doméstico é o caso Mirtes/Miguel. Neste trágico episódio brasileiro, uma criança perdeu a vida quando, sem escola, teve que acompanhar sua mãe, trabalhadora doméstica, ao emprego. Além da empregadora descumprir as recomendações de liberação remunerada da trabalhadora doméstica no período da pandemia, responde atualmente pelo crime de abandono de incapaz, por ter deixado uma criança de 5 anos sozinha no elevador enquanto sua mãe passeava com o cachorro da família empregadora e ela rompia o isolamento social, dedicando-se a fazer as unhas com uma profissional dentro de sua própria residência (Gama, 2020).

Pesquisa recente da rede internacional Women in Informal Employment: Globalizing & Organizing (Wiego) analisou os riscos crescentes para as trabalhadoras informais; em especial, as que se dedicam ao trabalho doméstico em função da extensão da pandemia de covid-19 em 51 países.²³ Além de analisar os tipos de respostas que os países têm adotado ou deixado de adotar para os trabalhadores informais e, particularmente, para as trabalhadoras domésticas, o estudo traz que, em situações de emergência como a que vivemos, é comum que sejam abertas brechas para a violação dos direitos humanos (Wiego, 2020). No Brasil, adiciona-se, ainda, a quase total ausência de fiscalização sobre as condições em que este trabalho é exercido, o que abre caminho para que novas e intensas situações de abusos e violações de direitos aconteçam:

Tem uma violação mais grave, que inclui essa: é praticamente um cárcere privado, e que inclusive agora estamos denunciando ao Ministério Público, depois de três trabalhadoras aqui de Pernambuco terem decidido enfrentar os patrões, mesmo sabendo que isso significa ficarem sem o emprego em que estão.²⁴

22. Para mais detalhes, ver o *link* disponível em: <<https://is.gd/4CAly7>>.

23. Foram analisados países da África, da Ásia e da América Latina.

24. Para mais informações, ver o *link* disponível em: <<https://is.gd/4CAly7>>.

A alta taxa de informalidade dessa categoria aliada à pobreza e à desproteção social coloca as trabalhadoras domésticas, portanto, entre a decisão de continuar trabalhando e aumentar o risco de se contaminar e contaminar sua família, ou de parar de trabalhar e perder a renda necessária para o sustento, em um contexto em que a recolocação no mercado de trabalho para estas mulheres é um desafio nada simples de ser vencido. Este dilema cruel lança as trabalhadoras para situações de agudização da vulnerabilidade e violação de direitos fundamentais, ampliando seu risco de contágio, bem como as mantendo longe de seus filhos e demais familiares, em uma conjuntura tão sensível, complexa e de insegurança como que a estamos vivendo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Contextos como o da pandemia do coronavírus impactam profundamente as sociedades e economias e intensificam as tensões presentes de forma hegemônica nas esferas da *produção* e da *reprodução*. A relação entre a esfera do trabalho produtivo, realizado no mercado de trabalho, e a esfera do trabalho não remunerado de cuidado, realizado nos lares, é um aspecto estruturante das sociedades e das economias em todo o mundo, e sua dinâmica é impactada de forma direta e imediata pelo contexto da pandemia. Sendo uma relação marcada por tensões, estas tendem a se aprofundar no contexto de crise, o que demanda ações direcionadas.

O contexto apresentado pela pandemia do coronavírus provoca uma transformação na dinâmica dos lares, aumentando a demanda pelo trabalho de cuidado, e coloca em xeque o atual padrão da divisão sexual do trabalho doméstico. Sem a possibilidade de compartilhar minimamente este trabalho com o Estado ou com trabalhadoras domésticas, o aumento pela demanda de cuidados acaba recaindo sobre as mulheres, gerando uma sobrecarga de trabalho sobre elas. Nesse contexto, é fundamental promover medidas que permitam “reconhecer, reduzir e redistribuir” a sobrecarga de trabalho não remunerado de cuidado, compartilhando responsabilidades de forma mais equilibrada (UN, 2020; ILO, 2018). É importante reconhecer o que se segue.

- 1) As atividades de cuidado são um *trabalho* que demanda energia e habilidades específicas.
- 2) O trabalho de cuidado tem uma importância fundamental para a manutenção da organização social, e essa importância se torna ainda mais central em contextos de crise, como a gerada pela pandemia do coronavírus.
- 3) Os cuidados não são uma responsabilidade exclusiva das mulheres, tampouco uma habilidade “natural” delas. A responsabilidade pelos cuidados deve ser assumida por todos e compartilhada entre homens, mulheres, Estado, mercado de trabalho e sociedade.

- 4) Nos lares, as responsabilidades pelos cuidados devem ser compartilhadas de forma equilibrada.
- 5) As empresas devem assumir sua responsabilidade, adotando medidas que respeitem o princípio de igualdade e não discriminação no trabalho, garantindo que trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares possam seguir com suas atividades profissionais, com segurança e resguardo de sua saúde e de suas famílias, no contexto da pandemia do coronavírus.
- 6) O Estado deve adotar medidas de apoio, como serviços de educação infantil com especial atenção para os serviços de período integral, restaurantes e lavanderias populares, entre outros, direcionadas especialmente às mulheres trabalhadoras mais vulneráveis – ou seja, aquelas que trabalham como autônomas ou estão na informalidade.

Um elemento importante a ser considerado diz respeito aos impactos da sobrecarga de trabalho das mulheres sobre sua saúde mental e física. Esse tema se torna ainda mais relevante com relação às profissionais que estão na linha de frente do combate à pandemia do coronavírus – cerca de 70% dos profissionais que atuam na área de saúde, por exemplo, são mulheres – e às trabalhadoras domésticas, que têm sua sobrecarga de trabalhos de cuidado aumentada nas suas casas e nas casas de seus empregadores.

Em contextos de crise, como a pandemia do coronavírus, as trabalhadoras domésticas são afetadas de forma imediata. Por um lado, observa-se o aumento de sua carga de trabalho, em razão da suspensão de uma série de serviços, como citado anteriormente. O espaço da casa, que é o seu local de trabalho, passará por uma total transformação em termos das demandas de cuidado e do risco envolvido na prestação deste cuidado. Para além disso, essas trabalhadoras também serão afetadas pelo aumento das demandas de cuidado dentro de sua própria família, tornando mais pesada a carga de trabalho doméstico não remunerado desempenhado por elas.

Por outro lado, por ser uma ocupação marcada por elevada informalidade e baixa regulamentação, as trabalhadoras domésticas estão vulneráveis não apenas a situações de maior violação de direitos fundamentais, mas também à perda de seus meios de subsistência, o que pode ocorrer de forma imediata, sem que haja uma rede de proteção. Como para a maior parte delas os rendimentos não estão garantidos em caso de ausência do trabalho, seu adoecimento ou de um membro da família que demande seus cuidados, ou mesmo o enrijecimento das medidas de quarentena – que são fundamentais no contexto da pandemia –, pode implicar a perda total dos meios de subsistência.

Faz-se necessário, também, fortalecer a ideia de que as trabalhadoras domésticas são trabalhadoras e desempenham atividades de grande relevância para a sociedade, sendo, assim, titulares dos mesmos direitos fundamentais do trabalho que o conjunto dos demais trabalhadores brasileiros. Um direito fundamental é o direito à não discriminação. Dessa forma, a elas devem ser garantidos os mesmos direitos que estão sendo assegurados para o conjunto dos trabalhadores no período de quarentena.

Nesse sentido, acompanhando as orientações emitidas pela Nota Técnica Conjunta nº 4/2020 da Procuradoria-Geral do Trabalho (PGT) do MPT, as recomendações da OMS e da ONU Mulheres, OIT e Comissão Econômica para a América Latina e Caribe – Cepal (ONU Mujeres, OIT e Cepal, 2020), bem como o posicionamento expresso pela Fenatrad, que representa os interesses das próprias trabalhadoras domésticas,²⁵ sugerem-se as seguintes recomendações para que os impactos da crise ocasionada pela covid-19 sejam minimizados quanto às trabalhadoras domésticas.

- 1) Fortalecer a ideia de que, assim como ocorre para os serviços considerados não essenciais, as trabalhadoras domésticas sejam dispensadas do comparecimento do local de trabalho com remuneração (salários ou diárias) assegurada durante todo o tempo que durarem as medidas de contenção da pandemia. A remuneração das trabalhadoras domésticas já compõe o orçamento das famílias empregadoras, e, sempre que a renda das famílias empregadoras não tenha sido afetada de forma substantiva, a continuidade do pagamento é fundamental para garantir a subsistência dessas trabalhadoras no período de quarentena.
- 2) Existem casos, contudo, nos quais a interrupção do trabalho de cuidados prestado pelas trabalhadoras não é viável, em especial quando elas desempenham serviços essenciais, como nos casos de cuidados de pessoas idosas que vivam sozinhas, cuidados com pessoas que necessitem de acompanhamento permanente e nos casos em que prestem serviços de cuidado a dependentes de trabalhadoras e trabalhadores que atuam em atividades consideradas essenciais pela Lei nº 13.979/2020 (Brasil, 2020). Para estes casos, é fundamental a adoção das medidas de proteção. Ou seja, é necessário considerar, com bastante seriedade, os riscos de contágio aos quais as trabalhadoras domésticas podem estar expostas no desempenho de suas atividades. Os empregadores devem fornecer EPIs, como máscaras, luvas e álcool em gel 70%. Devem também arcar com os custos do deslocamento destas trabalhadoras, utilizando outros

25. Para tanto, consideraram-se as questões levantadas pela sra. Luiza Batista, presidenta da Fenatrad, em entrevista concedida à ONU Mulheres.

meios que não o transporte coletivo, considerando que as aglomerações normalmente observadas no transporte coletivo podem ser uma grande fonte de contágio. Ainda em relação ao transporte, recomenda-se a adoção de medidas de biossegurança voltadas para o transporte público e os estabelecimentos comerciais.

- 3) Manter o valor de R\$ 600,00 do Auxílio Emergencial até o fim de 2020 para todos os trabalhadores que podem dele se beneficiar. Recomenda-se, ainda, que esta medida venha acompanhada da análise de possíveis barreiras que dificultem o acesso das trabalhadoras ao benefício, de forma a revisá-las e ampliar a proteção almejada. Uma delas estaria relacionada à capacitação digital e à bancarização das trabalhadoras, facilitando trâmites burocráticos para acessar os benefícios.
- 4) Ainda nos casos em que o trabalho doméstico seja considerado essencial, os empregadores devem garantir a dispensa das trabalhadoras em caso de suspeita ou confirmação de covid-19, seja na família da trabalhadora, seja na família dos empregadores.
- 5) Nos termos das manifestações da Fenatrad e do entendimento da Procuradoria-Geral da República (PGR), recomenda-se que os governos estaduais revoguem os decretos e as leis que instituem a totalidade do trabalho doméstico como atividade essencial.
- 6) Conferir prioridade na testagem para covid-19 aos trabalhadores da área de cuidados – tanto para detecção do vírus ativo no organismo quanto da imunidade –, inclusive para as trabalhadoras domésticas, uma vez que estas mulheres estão na linha de frente do enfrentamento da pandemia, lidando com diferentes pessoas, em diferentes lares, sem acesso a EPIs e sem possibilidade de distanciamento social das pessoas que cuidam.
- 7) Discutir temas correlatos à saúde das trabalhadoras, incluindo medidas para tratar também de eventuais transtornos mentais relacionados ao aumento de ansiedade e quadros depressivos, gerados tanto pela aumentada exposição ao vírus das trabalhadoras e de seus familiares quanto pela perda de renda.
- 8) Retomar a discussão sobre os incentivos à formalização do trabalho doméstico remunerado. A formalização viabiliza o acesso ao seguro-desemprego e a outros benefícios conectados com as políticas de proteção social e alivia o efeito negativo ocasionado por crises socioeconômicas, devendo sempre ser um objetivo a ser buscado.

- 9) Adotar um olhar específico para mulheres migrantes e refugiadas domiciliadas no Brasil, que se ocupam como trabalhadoras domésticas sem nenhuma proteção social.
- 10) Realizar campanhas de divulgação sobre benefícios disponíveis focados no público específico das trabalhadoras domésticas e de conscientização de empregadores sobre a situação de maior vulnerabilidade e sobre os direitos das trabalhadoras domésticas, em particular para as diaristas, que são as mais penalizadas por tal situação.

Finalmente, é importante ressaltar que a manutenção da sobrecarga do trabalho doméstico sobre as mulheres, que sempre foi penosa e injusta, agrava os custos e a penalidade sobre as mulheres – trabalhadoras domésticas ou não – em um contexto de pandemia. Estes custos podem estar associados à sua saúde física e mental, por exemplo, ou a avaliações negativas em suas vidas profissionais – como é o caso de reportagem que mostra que as mulheres em quarentena produziram muito menos que os homens no campo científico (Kitchener, 2020). A experiência vivida pelas famílias ao redor do mundo, sem apoio do Estado ou de trabalhadoras domésticas para compartilhar o trabalho reprodutivo, pode provocar uma reflexão sobre o papel de homens e mulheres no interior das famílias. Pode também alterar, em alguma medida, o entendimento do que é o trabalho diário de cuidado da casa e das famílias, seu peso, seu impacto e sua relevância para que as famílias e a sociedade em geral funcionem, contribuindo, assim, para sua visibilidade, sua valorização e seu reconhecimento.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L.; VALENZUELA, M. Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: uma repartição desigual. *In*: ABREU, A.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. (Ed.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016.

ALENCAR, J. *et al.* **Políticas públicas e violência baseada no gênero durante a pandemia da covid-19**: ações presentes, ausentes e recomendadas. Brasília: Ipea, jun. 2020. (Nota Técnica, n. 78). Disponível em: <<https://bityli.com/gx1wo>>.

AUGUSTO, O. Servidores do Ministério das Comunicações voltarão ao trabalho presencial. **Metrópoles**, 3 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Diário Oficial da União**, Brasília, 6 fev. 2020.

CAMPANHA nacional quer barrar inclusão de serviços domésticos de atividades essenciais nos estados. **Fenatrad**, 15 maio 2020. Disponível em: <<https://bityli.com/KUB1S>>.

CARVALHO, S. S. Os efeitos da pandemia sobre os rendimentos do trabalho e o impacto do Auxílio Emergencial: os resultados dos microdados da PNAD Covid-19 de julho. **Carta de Conjuntura**, Ipea, n. 48, 27 ago. 2020. Disponível em: <<https://bityli.com/0xkSf>>.

CAVALLINI, M.; MARTINS, R. Auxílio Emergencial segurou queda ainda maior do PIB no 2º trimestre. **G1**, 1º set. 2020. Disponível em: <<https://bityli.com/ZGM8E>>.

CODEPLAN – COMPANHIA DE PLANEJAMENTO DO DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Planejamento. **Boletim Codeplan Covid-19**, Brasília, n. 10, 23 jun. 2020.

GAMA, A. Caso Miguel: Sarí Corte Real vira ré por crime de abandono de incapaz. **UOL**, 15 jul. 2020. Disponível em: <<https://bityli.com/3NQJu>>. IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua**: segundo trimestre de 2020 (abr.-jun. 2020). Rio de Janeiro: IBGE, 28 ago. 2020. Disponível em: <<https://bityli.com/7wQFP>>.

ILO – INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. **Care work and care jobs for the future of decent work**. Geneva: ILO, 2018.

IPAM – INSTITUTO DE PESQUISA AMBIENTAL DA AMAZÔNIA BRASILEIRA. **Mortalidade de indígenas por covid-19 na Amazônia é maior do que média nacional**. 21 jun. 2020. Disponível em: <<https://bityli.com/7iQKH>>. Acesso em: 25 ago. 2020.

KITCHENER, C. Women academics seem to be submitting fewer papers during coronavírus. **The Lily**, 24 Apr. 2020. Disponível em: <<https://bityli.com/LGbKf>>.

LOPES, C. A vida das trabalhadoras domésticas e diaristas durante a pandemia. **A Verdade**, 4 abr. 2020. Disponível em: <<https://bityli.com/QzoCv>>.

MPF denuncia cárcere privado de empregada doméstica no Rio de Janeiro. **Universa**, 14 maio 2018. Disponível em: <<https://bityli.com/deszy>>.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho e família**: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social. Brasília: OIT, 2009a.

_____. Trabajo decente para los trabajadores domesticos:cuarto punto del orden del día. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 99., 2010, Ginebra. **Anales...** Ginebra: Secretaria Interacional del Trabajo, 2009b.

ONU MUJERES – ENTIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES; OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO; CEPAL – COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. **Trabajadoras remuneradas del hogar en America Latina y el Caribe frente a la crisis del covid-19**. Panamá: ONU Mujeres; OIT; Cepal, 12 jun. 2020. Disponível em: <<https://bityli.com/LYDDh>>.

PINHEIRO, L. *et al.* **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir de dados da PNAD Contínua**. Brasília: Ipea, 2019.

PUC-RIO – PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO. Núcleo de Operações e Inteligência em Saúde. **Diferenças sociais: pretos e pardos morrem mais de covid-19 do que brancos**. Rio de Janeiro, 27 maio 2020. (Nota Técnica, n. 11). Disponível em: <<https://bityli.com/rZOqr>>.

ROCHA, C. Um retrato dos pacientes com coronavírus nas UTIs brasileiras. **Nexo**, 12 ago. 2020. Disponível em: <<https://bityli.com/gW6VY>>.

SBT BRASIL: 39% das famílias dispensaram trabalhadoras domésticas durante a pandemia. **Instituto Locomotiva**, 23 abr. 2020. Disponível em: <<https://bityli.com/7JID4>>.

SOUZA, L. Covid-19: 39% dos patrões dispensaram diaristas sem manter o pagamento. **Agência Brasil**, 2 abr. 2020. Disponível em: <<https://bityli.com/R2xv5>>.

TRABALHADORAS domésticas fazem campanha por direitos durante a pandemia Covid-19 e articulam apoio da cooperação internacional. **UNO Mulheres**, 3 abr. 2020. Disponível em: <<https://bityli.com/NILAY>>.

TRINDADE, E. Casa-grande & senzala em versão covid-19 tem luta de classes virtual. **Folha de S.Paulo**, 14 maio 2020. Disponível em: <<https://bityli.com/OyTxc>>.

TOKARSKI, C. P. *et al.* Igualdade racial. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, n. 28, p. 1-60, 2021. Disponível em: <<https://bityli.com/q2dxx>>.

UN – UNITED NATIONS. **Policy brief: the impact of covid-19 on women**. New York: UN, Apr. 2020. Disponível em: <<https://bityli.com/nrWJn>>.

WIEGO – WOMEN IN INFORMAL EMPLOYMENT: GLOBALIZING AND ORGANIZING. The impact of covid-19 laws on informal workers: a review of 51 countries. **Law and Informality Insights**, n. 2, p. 1-8, Aug. 2020.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ABRAMO, L. **Uma década de promoção do trabalho decente**: uma estratégia baseada no diálogo social. Brasília: OIT, 2015.

ONU MULHERES – ENTIDADE DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO E O EMPODERAMENTO DAS MULHERES. **Gênero e covid-19 na América Latina e no Caribe**: dimensões de gênero na resposta. Brasília: ONU Mulheres, 2020.

CUIDADOS PARA A POPULAÇÃO IDOSA E SEUS CUIDADORES: DEMANDAS E ALTERNATIVAS¹

Ana Amélia Camarano²

1 INTRODUÇÃO

O objetivo deste capítulo é o de sugerir algumas medidas que possam ajudar os idosos e seus cuidadores a superarem o momento de pandemia. Reconhece-se que a idade avançada traz perdas cognitivas, físicas e mentais que podem afetar o desempenho das atividades do cotidiano, requerendo cuidados de longa duração (CLDs). Essas perdas são muitas vezes resultantes de doenças crônicas não transmissíveis (DCNTs), às vezes múltiplas, o que torna esse grupo mais suscetível a infecções virais e bacterianas, especialmente em tempos de pandemias.

Camarano (2017) estimou que, em média, os homens idosos com 80 anos ou mais poderiam viver 3,4 anos dependentes de cuidados mais intensivos no final de suas vidas, e as mulheres com a mesma idade, 4,7 anos. A maior demanda por cuidados remunerados acontece em meio à menor oferta de cuidadores familiares, dada a fecundidade de sub-reposição, à maior participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como às mudanças na nupcialidade e nos arranjos familiares. Além disso, as desigualdades sociais que caracterizam a sociedade brasileira afetam tanto as condições de saúde de toda a população quanto o seu acesso a serviços básicos.

As medidas de incapacidade funcional variam de acordo com a fonte de dados utilizada, mas são frequentemente mensuradas pelas dificuldades para as atividades básicas da vida diária (ABVDs), para as instrumentais e/ou pela declaração de ter necessidades para o seu desempenho. Por CLDs, entende-se todo o tipo de atenção prestada a pessoas com doença crônica ou deficiência que não podem cuidar de si mesmas por longos períodos de tempo. Em geral, consistem em atividades não especializadas, tais como apoio para comer, tomar banho e ir ao banheiro sozinho. O envelhecimento populacional, aliado à situação de pandemia em que se vive, requer a inclusão de algum grau de cuidados de saúde

1. Originalmente publicado como nota técnica em Camarano, A. A. *Cuidados para a população idosa e seus cuidadores: demandas e alternativas*. Brasília: Ipea, 2020. (Nota Técnica Disoc, n. 64). Disponível em: <<https://bit.ly/3xTWZGI>>. (Nota do Editorial).

2. Coordenadora da Coordenação de Igualdade de Gênero, Raça e Gerações na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea. E-mail: <ana.camarano@ipea.gov.br>.

nos programas de CLDs, incluindo-se profissionais qualificados para lidar com as múltiplas doenças crônicas. Podem ser formais ou informais e fornecidos preferencialmente nos domicílios, dado o momento de pandemia.

Para atender ao objetivo proposto, foram feitas estimativas do número de idosos com dificuldades para a vida diária que demandavam cuidados em 2020, dos que estavam sendo cuidados por familiares e dos que estavam “descuidados”. Além disso, pretendeu-se estimar o número de cuidadores familiares não remunerados. Para isso, este capítulo foi dividido em quatro seções, além desta introdução. A segunda seção traça cinco cenários sobre o volume de pessoas demandantes de cuidado no Brasil, e a terceira seção projeta cenários para a população cuidada e “descuidada”, além de analisar, também, o cuidado familiar recebido por esses idosos. Finalmente, a quarta lista algumas sugestões do que poderia ser feito para ajudar tanto os idosos quanto seus cuidadores.

2 QUEM PRECISA DE CUIDADOS NO BRASIL NESTE MOMENTO DE PANDEMIA?

A literatura considera que os grupos populacionais que demandam CLDs são aqueles que não têm capacidade de gerir o seu cotidiano em razão de alguma incapacidade ou limitação funcional, como crianças, idosos e pessoas com deficiência. Embora medidas de incapacidade funcional variem de pesquisa a pesquisa, usualmente em inquéritos populacionais, considera-se a autodeclaração de pessoas que alegaram experimentar dificuldades para as ABVDs e/ou para as atividades instrumentais da vida diária (AIVDs) e/ou ter necessidades para o seu desempenho. Assume-se como população idosa aquela composta por pessoas com 60 anos ou mais de idade, conforme estabelecido pela Política Nacional do Idoso e pelo Estatuto do Idoso. É este grupo que está sendo considerado o mais exposto à covid-19. No entanto, os muito idosos – ou seja, a população com 80 anos ou mais – podem ser considerados os maiores demandantes de cuidados e são os que mais crescem no Brasil (Camarano, 2014a). Isso torna esse grupo muito heterogêneo.

Na última década, duas pesquisas levantaram essa informação: a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2013 do IBGE e a linha de base da pesquisa Estudo Longitudinal de Saúde dos Idosos Brasileiros (Elsi),³ que foi a campo em 2015-2016. A PNS coletou essa informação para a população com 60 anos ou mais e a pesquisa Elsi, para os indivíduos de 50 anos ou mais. De acordo a primeira pesquisa, em 2013, 4,1 milhões de pessoas com 60 anos ou mais declararam ter alguma dificuldade em pelo menos uma dessas atividades (tomar banho, ir ao banheiro e comer sozinho), o que corresponde a 15,6% da população idosa brasileira. Destas, cerca de 2,4 milhões (60,0%) eram do

3. Para mais detalhes da pesquisa, ver Lima-Costa *et al.* (2018).

sexo feminino e 30,5% tinham mais de 80 anos. Quanto à necessidade de cuidados, 2,2 milhões declararam ter necessidade, sendo a maioria, 62,5%, mulheres – ou seja, 55,6% dessa população (Camarano, 2017).

Considerando apenas a população de 60 anos ou mais, a pesquisa Elsi detectou 4,2 milhões nessa condição (18,6% do total), sendo que 2,4 milhões, 57,9%, declararam precisar de ajuda. Destes, a maioria, 1,7 milhão (cerca de 70%), era de mulheres e 730 mil, de homens.

Embora as duas pesquisas não sejam comparáveis por questões metodológicas e diferenças temporais, a tabela 1 apresenta alguns indicadores para subsidiar a elaboração de cenários sobre a demanda de cuidados para 2020 que possam contribuir para a construção de algumas medidas para a população idosa e seus cuidadores. As proporções de idosos com dificuldades para as ABVDs estimadas com os dados da pesquisa Elsi são mais elevadas do que as da PNS, o que pode ser devido não só às diferenças já mencionadas, mas também ao fato de essa pesquisa ser mais direcionada a captar as condições de vida e de saúde da população idosa. Entretanto, o total estimado de pessoas com essas dificuldades pelas duas pesquisas não diferiu muito, e as mulheres predominam em ambas. Também em ambas as pesquisas as mulheres declararam necessitar de mais cuidados do que os homens e receberem menos que eles.

TABELA 1
Indicadores para a população idosa frágil – Brasil
(Em 100 hab.)

	Total		Homens		Mulheres	
	PNS	Elsi	PNS	Elsi	PNS	Elsi
Dificuldades para as ABVDs	15,6	18,6	14,2	16,4	16,5	18,7
Necessidade de ajuda	53,4	57,9	50,0	45,2	55,6	66,0
Recebe ajuda	80,2	79,1	80,6	86,6	80,0	74,9

Fontes: PNS 2013 e Elsi, 2015-2016.

Para se dimensionar a demanda por cuidados para a população idosa no contexto de coronavírus em 2020, três cenários foram traçados e estão apresentados na tabela 2. Partiu-se da população idosa projetada por Camarano (2014a), que estimou em cerca de 30 milhões o número de idosos para esse ano. Destes, 56,0% são mulheres. O primeiro cenário assume que a proporção de idosos com dificuldades para a vida diária detectada pela pesquisa Elsi não mudou de 2015 a 2019. Assim sendo, esperava-se encontrar aproximadamente 5,2 milhões de idosos com dificuldades para as ABVDs em 2020, dos quais 59,2% eram mulheres. O segundo cenário assume a referida proporção obtida com a PNS, o que resultaria em 4,5 milhões de idosos com dificuldades para exercer essas atividades.

Na média, seriam cerca de 4,9 milhões; ou seja, pode-se falar de 5 milhões de idosos. As três estimativas apontam para uma proporção de 60% de mulheres nesse contingente (tabela 2).⁴

TABELA 2

Cenários para a população idosa e população com dificuldade, por sexo – Brasil (2020)
(Em 1 mil hab.)

	População	População com dificuldades		
		Cenário 1 – Elsi	Cenário 2 – PNS	Cenário 3 – Média
Homens	12.883	2.116,0	1.828,2	1.972,1
Mulheres	16.411	3.070,8	2.703,1	2.887,0
Total	29.294	5.186,7	4.531,3	4.859,0

Elaboração da autora.

Assumindo-se, também, as proporções de idosos com dificuldades para as ABVDs que declararam necessitar de cuidados nas duas pesquisas e os resultados das estimativas de pessoas com dificuldades para as ABVDs, foram traçados cinco cenários para a demanda de cuidados (tabela 3). O primeiro deles considerou a população com dificuldades para a vida diária do cenário 1 e a proporção que reportou necessitar de cuidados levantadas pela pesquisa Elsi. Se isso se verificar, pode-se esperar encontrar cerca de 3,0 milhões de idosos necessitando de cuidados, dos quais 67,9% seriam mulheres. O outro cenário se utilizou do cenário 2 e das estimativas da PNS sobre a demanda de cuidados, o que resultaria em aproximadamente 2,4 milhões de idosos, também predominando as mulheres, 66,2%. O terceiro combinou a população com dificuldades para as ABVDs do cenário 1 com a proporção que declarou necessitar de cuidados da PNS e da pesquisa Elsi. Se isso se verificar, poder-se-ia esperar encontrar 2,8 milhões de idosos necessitando de cuidados, dos quais 61,7% seriam mulheres. Por sua vez, o quarto cenário combinou a população que declarou dificuldades para as ABVDs do cenário 2 e a que reportou demandar cuidados da pesquisa Elsi. Essa combinação resultou em 2,6 milhões de idosos demandando cuidados, em que também predominariam as mulheres. Sintetizando, poder-se-ia falar que o número de idosos que demandavam cuidados em 2020 poderia variar de 2,4 milhões a 3,0 milhões. Em média (cenário 5), seriam cerca de 2,7 milhões de idosos, dos quais cerca de 1,8 milhão seriam mulheres. Esses cenários não estão considerando a possibilidade de um aumento nessa demanda devido ao coronavírus.

4. As estimativas foram feitas separadamente para homens e mulheres.

TABELA 3
Cenários para a população que demanda cuidados – Brasil (2020)
(Em 1 mil hab.)

	Cenário 1	Cenário 2	Cenário 3	Cenário 4	Cenário 5
Homens	957,2	915,0	1.059,0	827,1	939,6
Mulheres	2.026,4	1.503,6	1.708,1	1.783,7	1.755,5
Total	2.983,6	2.418,5	2.767,1	2.610,8	2.695,0

Fonte: Tabela 2.
Elaboração da autora
Obs.: 1. Cenário 1: cenário 1 e Elsi.
2. Cenário 2: cenário 2 e PNS.
3. Cenário 3: cenário 1 e Elsi.
4. Cenário 4: cenário 2 e PNS.
5. Cenário 5: média.

A demanda por cuidados aumenta com a idade e é maior entre os muito idosos, com 80 anos ou mais, o grupo populacional que mais cresce no Brasil atualmente, marcando uma transição para uma sociedade mais velha (Camarano, 2014a). A literatura aponta que as dificuldades para o exercício das ABVDs são muitas vezes resultantes de doenças crônicas não transmissíveis. Em 2013, entre os idosos brasileiros com dificuldades para as ABVDs, 91,3% relataram ter pelo menos uma das doze DCNTs investigadas pela PNS. Entre as doenças citadas, a mais importante foi a hipertensão, que afetou 53,0% dos idosos do sexo masculino e 66,9% do feminino. As outras enfermidades relatadas foram doenças da coluna e das costas, artrite ou reumatismo e colesterol alto (Camarano, 2017).

Condições socioeconômicas têm impactos na proporção de idosos com dificuldades para as ABVDs e na necessidade de cuidados. Por exemplo, considerando-se a escolaridade, o número de homens com alguma dificuldade para alguma dessas atividades com escolaridade inferior ao fundamental foi 2,3 vezes mais elevado do que o referente à população com curso superior completo. Idosos sem nível fundamental apresentam 55,6% mais dificuldades quando comparados àqueles com fundamental completo (Camarano, 2017). Como a demanda por cuidados é concentrada nos estratos menos escolarizados, provavelmente mais pobres, isso pode afetar a possibilidade de recebimento de ajuda e comprometer ainda mais o ato de cuidar e de ser cuidado (Giacomin *et al.*, 2017; Camarano, 2017; Lima-Costa *et al.*, 2016; Giacomin e Firmo, 2015).

3 COMO ESTÃO SENDO CUIDADOS OS IDOSOS BRASILEIROS?

3.1 A demanda

A Constituição Federal de 1988 (CF/1988) deixa claro que apenas na impossibilidade de a família cuidar do idoso é que instituições especializadas devem ser consideradas uma alternativa de atendimento. Tal recomendação também está

expressa na Política Nacional do Idoso de 1994 e no Estatuto do Idoso de 2003 e perpassa a maior parte das normas no âmbito da saúde e da assistência social. Como consequência, a proporção de idosos residentes em instituições é muito baixa: cerca de 1% do total de idosos e 2,5% dos que tinham alguma dificuldade para as atividades da vida diária, mas com uma tendência a aumentar com o tempo e com o envelhecimento da população. Cerca de um terço dos residentes tem autonomia para as ABVDs (Camarano *et al.*, 2010).

De acordo com a pesquisa Elsi, das pessoas que declararam necessitar de ajuda, 86,6% dos homens receberam-na, bem como 74,9% das mulheres. As proporções comparáveis levantadas pela PNS foram de 80,6% e 80,0%, homens e mulheres, respectivamente. Destaca-se o fato de que as duas pesquisas convergem ao apontar que 20% das pessoas que reportaram necessitar de cuidados não o recebem (tabela 1). Também indicam uma proporção mais elevada de homens recebendo cuidados do que de mulheres. Isso chama atenção para o fato de as mulheres serem as principais cuidadoras, as que têm mais dificuldades para a vida diária e as que menos recebem ajuda.

A tabela 4 apresenta também cinco cenários para o número de idosos que está recebendo cuidados. O primeiro cenário partiu da população que demanda cuidados estimada no cenário 1 e da proporção que respondeu que os recebia na pesquisa Elsi. O segundo partiu do cenário 2 e da respectiva proporção levantada pela PNI, e o terceiro cenário combinou a proporção obtida de pessoas que recebem cuidados da pesquisa Elsi com o cenário 3. Por sua vez, o quarto é baseado na proporção obtida com os dados da PNS e do cenário 4. O cenário 5 é a média dos quatro anteriores. Os resultados mostram que o número de homens que recebem cuidados varia de 664 mil a 917,1 mil e o correspondente para as mulheres, de 1,2 milhão a 1,5 milhão – ou seja, uma variação bem menor. No conjunto, seriam de 2,1 milhões a 2,3 milhões de idosos recebendo cuidados.

TABELA 4

Cenários para a população idosa que recebe cuidados – Brasil (2020)
(Em 1 mil hab.)

	Cenário 1	Cenário 2	Cenário 3	Cenário 4	Cenário 5
Homens	829,0	737,2	917,1	666,4	787,4
Mulheres	1.517,7	1.203,2	1.279,4	1.427,4	1.356,9
Total	2.346,7	1.940,4	2.196,4	2.093,8	2.144,3

Fonte: Tabela 3.

Elaboração da autora.

Obs.: 1. Cenário 1: cenário 1 e Elsi.

2. Cenário 2: cenário 2 e PNS.

3. Cenário 3: cenário 3 e Elsi.

4. Cenário 4: cenário 4 e PNS.

5. Cenário 5: média.

Os dados das duas pesquisas confirmam que a família brasileira tem desempenhado o papel de principal cuidadora dos seus membros idosos frágeis e este provém, principalmente, de familiares não remunerados. De acordo com a pesquisa Elsi, aproximadamente 90% da ajuda que os homens recebem vem de familiares que residem no mesmo domicílio e não são remunerados; no caso das mulheres, a proporção comparável é de 85,1%. Os dados da PNS vão na mesma direção dos da pesquisa Elsi: 88,8% dos homens e 80,2% das mulheres recebem cuidados de familiares não remunerados. Como já mencionado, é curioso que as mulheres sejam as principais cuidadoras, as principais demandantes de cuidados, mas são as que recebem menos cuidados familiares.

Os cinco cenários para os idosos que não estão sendo cuidados foram obtidos pela diferença entre os que demandam ajuda e os que não recebem e estão mostrados na tabela 5. O número de homens que não recebem cuidados pode variar de 138,3 mil a 177,8 mil e o de mulheres, de 300,4 mil a 508,6 mil. Chama-se atenção novamente para o número bem mais elevado de mulheres que não recebem cuidados e, também, para o fato de que essas estimativas se referem apenas às pessoas que declararam necessitar de cuidados e não o recebem. Tais estimativas são baseadas em informações anteriores à covid-19 – ou seja, provavelmente esses cenários estão subestimados.

TABELA 5
Cenários para a população idosa que não recebe cuidados – Brasil (2020)
(Em 1 mil hab.)

	Cenário 1	Cenário 2	Cenário 3	Cenário 4	Média
Homens	128,3	177,8	141,9	160,7	152,2
Mulheres	508,6	300,4	428,7	356,4	398,5
Total	636,9	478,1	570,6	517,0	550,7

Fontes: Tabelas 3 e 4.
Elaboração da autora.
Obs.: 1. Cenário 1: cenário 1 e Elsi.
2. Cenário 2: cenário 2 e PNS.
3. Cenário 3: cenário 3 e Elsi.
4. Cenário 4: cenário 4 e Elsi.
5. Cenário 5: média.

De acordo com a PNS, dos homens que não recebiam ajuda, aproximadamente a metade estava em arranjos do tipo casal sem filho e 23,1% moravam sozinhos. Outros 20,4% moravam com filhos. Entre as mulheres que não recebiam ajuda, 38,3% moravam com filhos e 31,7% moravam sozinhas. Ao contrário do que se esperaria, a não ajuda é maior nos domicílios que contavam com a presença de filhos (Camarano, 2017).

3.2 Quem são os cuidadores familiares

De acordo com Giacomini *et al.* (2018), a maioria dos cuidadores familiares são mulheres, 72,1%. Entre elas, predominam as casadas, que sabem ler, não receberam treinamento, não são remuneradas e cuidam todos os dias da semana. Isso reflete não só a insuficiência familiar, mas também a insuficiência de políticas de cuidados que apoiem as famílias na sua necessidade de cuidar – ou seja, aponta para um *deficit* de oferta de cuidado, seja provido pelo Estado ou privado, remunerado ou não remunerado. Lima-Costa *et al.* (2016) apontaram diferenças no recebimento de ajuda por grupos socioeconômicos. Dado que o Brasil não dispõe de nenhuma política nacional para “ajudar a família” a cuidar dos seus idosos, o custo do cuidado familiar fica a cargo da família. Isso pode explicar a menor ajuda recebida pelos idosos situados nos estratos sociais mais baixos.

A responsabilização da família pelo cuidado com os membros dependentes assume que os cuidadores, especialmente as mulheres, não incorrem em custos financeiros ou emocionais na prestação de cuidados (Goldani, 2004). Contudo, na verdade, cuidar custa. Custa tempo, dinheiro, acarreta perda de oportunidades, principalmente no mercado de trabalho, gera riscos para a saúde e isolamento social, desestimula a reprodução, entre outros fatores. Os cuidadores familiares ficam privados de contatos sociais, o que coloca em risco o seu bem-estar físico e psicológico. Pode resultar em aumento da pobreza e do risco de necessidades de cuidados no futuro, agravado devido ao risco de contágio pelo novo coronavírus. Como o cuidado familiar é realizado no ambiente doméstico, isso o faz socialmente invisível. Não é recompensado, gera grandes benefícios tanto no âmbito público quanto no privado, mas não gera direitos sociais como o trabalho formal, considerado produtivo (Camarano, 2014b).

Chama-se atenção para uma diferença importante de gênero na questão do cuidado familiar. Por exemplo, enquanto 87,3% dos homens com limitação funcional continuavam nos seus domicílios, como chefes ou cônjuges, a proporção comparável para as mulheres foi de 73,6% – ou seja, 12,7% dos homens e 26,4% das mulheres residiam com filhos, netos, irmãos ou outros parentes. Nesse tipo de arranjo, predominam pessoas que demandam um maior número de ajuda. Isso sugere um menor empoderamento dessas pessoas, especialmente das mulheres, o que pode ser um fator gerador de violência doméstica (Camarano, 2017).

Outro ponto a ser salientado é que, segundo a PNS, cerca de 118 mil empregadas domésticas cuidavam de idosos com dificuldades para as ABVDs em 2013, sendo que 85,6% desses idosos são mulheres e, destas, 67,8% moravam sozinhas. Atualizando esse número para 2020, com base nas estimativas de idosos que recebiam cuidados, chega-se a um número de empregadas domésticas que variaria de 168,8 mil a 204,2 mil. Assume-se que essas empregadas não receberam treinamento adequado, pertencem a um grupo socioeconômico menos favorável e,

provavelmente, fazem deslocamentos casa/trabalho regularmente, em transporte público, o que requer cuidados especiais para elas, a fim de que possam desempenhar melhor seu trabalho.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua 2019 levantou informações sobre pessoas que cuidam dentro ou fora do domicílio. Encontrou 45,1 milhões de pessoas, das quais cerca de 63% eram mulheres, 32,9% tinham mais de 60 anos e 22,5%, mais de 65 anos. Os dados da pesquisa Elsi apontaram que, no período 2015-2016, 88,8% dos homens e 80,2% das mulheres recebiam cuidados de familiares não remunerados. Para a PNS, as proporções comparáveis foram, respectivamente, 88,5% e 87,0%. Utilizando-se os cenários traçados para os idosos que recebem cuidados, estima-se que o número de cuidadores não remunerados seria, em 2021, próximo a 4 milhões.

4 O QUE PODE SER FEITO NO QUADRO DE PANDEMIA?

Neste grave momento de uma pandemia, os dados apontados chamam atenção do Estado brasileiro para que assuma a sua parte na responsabilidade com o cuidado do idoso frágil e com o seu cuidador; em especial, o familiar.

Chama-se atenção aqui para três grupos que deveriam ser alvo de políticas imediatas: o de idosos que declararam necessitar de cuidados, mas não os recebem; o de cuidadores familiares não remunerados; e as empregadas domésticas cuidadoras.

Para o idoso ou os idosos que moram sozinhos e não contam com cuidadores, pode-se pensar na:

- implantação de um serviço de cuidados domiciliares formais, em que se pode incluir a teleajuda e a telemedicina;
- oferta de tecnologias assistivas de baixo custo para quem dela necessitar, principalmente para aqueles de renda mais baixa; e
- oferta de ajuda instrumental constante e regular para a arrumação da casa, para os cuidados físicos, higiênicos e estéticos, para a alimentação, a medicação e o exercício físico; e, ainda, ajuda para conduzir o idoso ao médico, fazer compras e pagar contas.

Recomenda-se que as três medidas listadas anteriormente sejam focalizadas nos segmentos com maiores necessidades econômicas – por exemplo, população que recebe o Benefício de Prestação Continuada (BPC), o Programa Emergencial e/ou o Bolsa Família.

Dada a recomendação da manutenção de distanciamento social, isso coloca um desafio ainda maior para quem cuida de um idoso frágil. É preciso atenção redobrada para evitar o contágio, o que acarreta uma sobrecarga de trabalho. Como

as visitas estão suspensas para a proteção do idoso, a responsabilidade se concentra em um só indivíduo, o que aumenta o risco de sua exaustão física e mental.

Sugere-se, portanto, políticas de apoio ao cuidador familiar por meio de sua:

- inclusão no programa de ajuda aos informais para garantir-lhe uma renda mínima, caso não tenha uma renda individual, mesmo se o domicílio onde reside tiver uma renda superior ao teto estimulado. Isso o empoderará e vai ajudá-lo a adquirir equipamentos de proteção individual, de higiene etc.;
- inclusão no sistema de seguridade social. Segundo Camarano (2014a), em 2010, 900 mil mulheres cuidavam de idosos frágeis, dependiam da sua renda e não contribuía para a seguridade social. Quando esse idoso falecer, essa mulher ficará totalmente desprotegida, sem renda e sem possibilidade de aposentadoria;
- acompanhamento criterioso das condições de saúde desses cuidadores, aí incluídas as empregadas domésticas, por serviços públicos e privados de atenção à saúde, visando reduzir o seu grau de contágio e favorecer sua qualidade de vida;
- qualificação para o cuidador familiar e as empregadas domésticas, o que poderia ser feito de modo intersetorial e virtual por técnicos do Ministério da Saúde (MS) e da assistência social. Isso significa a provisão de treinamento para cuidados técnicos para os idosos, bem como a preparação dos cuidadores informais e o apoio a estes, destacando-se a importância do autocuidado para os últimos; e
- oportunidade de respiro para que os cuidadores familiares tenham algum tempo para si, na forma de uma ajuda de um cuidador domiciliar formal com uma frequência regular. Cita-se, como exemplo, o Programa Maior Cuidado da Prefeitura de Belo Horizonte, que oferece cuidadores domiciliares para pessoas idosas frágeis (Sartini e Correia, 2012). A introdução de programas de cuidado domiciliar formal no Japão resultou em uma redução significativa nos desequilíbrios emocionais que geralmente acometem o cuidador familiar (Tamiya *et al.*, 2011).

REFERÊNCIAS

CAMARANO, A. A. Perspectivas de crescimento da população brasileira e algumas implicações. In: CAMARANO, A. A. (Org.). **Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?** Rio de Janeiro: Ipea, 2014a. p. 177-210.

_____. Quanto custa cuidar da população idosa dependente e quem paga por isto? In: CAMARANO, A. A. (Org.). **Novo regime demográfico**: uma nova relação entre população e desenvolvimento? Rio de Janeiro: Ipea, 2014b. p. 605-623.

_____. **Cuidados para a população idosa**: demandas e perspectivas. 2017. Mimeografado.

CAMARANO, A. A. *et al.* As instituições de longa permanência para idosos no Brasil. In: CAMARANO, A. A. (Org.). **Cuidados de longa duração para a população idosa**: um novo risco social a ser assumido? Rio de Janeiro: Ipea, 2010. p. 187-212.

GIACOMIN, K. C.; FIRMO, J. O. A. Velhice, incapacidade e cuidado na saúde pública. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 20, n. 12, p. 3631-3640, 2015.

GIACOMIN, K. C. *et al.* Cuidado e limitações funcionais em atividades cotidianas – Elsi-Brasil. **Revista de Saúde Pública**, v. 52, p. 1s-12s, 2018.

GOLDANI, A. M. Relações intergeracionais e reconstrução do estado de bem-estar: por que se deve repensar essa relação para o Brasil? In: CAMARANO, A. A. (Org.). **Os novos idosos brasileiros**: muito além dos 60? Rio de Janeiro: Ipea, 2004. p. 211-250.

LIMA-COSTA, M. *et al.* Socioeconomic inequalities in activities of daily living limitations and in the provision of informal and formal care for noninstitutionalized older Brazilians: National Health Survey, 2013. **International Journal for Equity in Health**, v. 15, n. 137, p. 1-8, 2016.

_____. The Brazilian Longitudinal Study of Aging (Elsi-Brazil): objectives and design. **American Journal of Epidemiology**, v. 187, n. 7, p. 1345-1353, July 2018.

SARTINI, C. M.; CORREIA, A. M. Programa Maior Cuidado: qualificando e humanizando o cuidado. **Pensar/BH Política Social**, n. 31, p. 10-13, mar. 2012.

TAMURA, N. *et al.* Population ageing and wellbeing: lessons from Japan's long-term care insurance policy. **The Lancet**, v. 378, n. 9797, p. 1183-1192, 2011.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CAMARANO, A. A. **Estatuto do Idoso**: avanços com contradições. Rio de Janeiro: Ipea, 2013. (Texto para Discussão, n. 1840).

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional de Saúde 2013**: percepção do estado de saúde, estilos de vida e doenças crônicas. Rio de Janeiro: IBGE, 2014.

NOTAS BIOGRÁFICAS

Adriana Marcolino

Técnica do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese). Doutoranda em sociologia do trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Tem experiência nas áreas de sociologia econômica e ciência política, com ênfase nas temáticas relacionadas ao trabalho e aos movimentos sindicais e sociais.

Ana Amélia Camarano

Pesquisadora na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea. Pós-doutora pela Universidade Nihon (Tóquio/Japão) na área de envelhecimento populacional e arranjos familiares. Doutora em estudos populacionais pela London School of Economics. Mestra em demografia e graduada em economia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Tem como temas de interesse de pesquisa o envelhecimento populacional, os cuidados e arranjos familiares.

Angélica Kely de Abreu

Pesquisadora nos grupos de pesquisa Direito, Justiça e Pluralismo Étnico-Racial; Anastácia Bantu; e no grupo de estudo do mundo do trabalho (Gemut). É bolsista da Coordenação de Igualdade de Gênero, Raça e Gerações na Disoc/Ipea. Mestra e doutoranda em ciências sociais e ciências jurídicas pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Bacharel em direito pela mesma instituição.

Anna Bárbara Araújo

Pesquisadora de pós-doutorado (processo Fapesp 2020/05176-3) no departamento de sociologia da USP. Pesquisadora em um projeto sobre cuidadoras de idosos e pandemia da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz). Pesquisadora associada ao Núcleo de Estudos de Sexualidade e Gênero da Universidade Federal do Rio de Janeiro (Neseg/UFRJ) e ao Laboratório de Estudos de Gênero e Interseccionalidade (Labgen/UFF). Foi professora substituta no Departamento de Sociologia e Metodologia das Ciências Sociais da UFF e realizou consultoria técnica para a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) sobre a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. Doutora e mestra pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA/UFRJ). Tem interesse nos seguintes temas: cuidado, trabalho doméstico, trabalho intermediado, interseccionalidades, desigualdades, políticas públicas e emoções.

Anne Caroline Posthuma

Diretora do Centro Interamericano para o Desenvolvimento de Conhecimento na Formação Profissional da Organização Internacional do Trabalho (Cinterfor/OIT). Doutora e mestra em desenvolvimento industrial e trabalho pela Universidade de Sussex. Antropóloga social pela Universidade de Stanford. Tem como temas de interesse e de publicações a formação profissional, a economia de cuidado, o trabalho doméstico, o emprego juvenil e a governança do trabalho nas cadeias globais de produção.

Carolina Pereira Tokarski

Especialista em políticas públicas e gestão governamental, atua como pesquisadora na Coordenação de Igualdade de Gênero, Raça e Gerações, na Disoc/Ipea. Trabalhou na Secretaria de Políticas para as Mulheres e na Escola Nacional de Administração Pública. Foi coordenadora no Ministério da Educação. Mestra e graduada em direito pela Universidade de Brasília (UnB).

Edgard Rodrigues Fusaro

Técnico do Dieese, com atuação na pesquisa de emprego e desemprego (PED) e consultoria estatística em demandas associadas ao movimento sindical e ao mundo do trabalho. Consultor e assessor técnico para grandes projetos, com experiência de trabalho junto a entidades renomadas, como o Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap), Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo (Sabesp), USP, Fundação do Desenvolvimento Administrativo (Fundap), Fundação Universitária para o Vestibular (Fuvest), Fiocruz, Organização Pan-Americana da Saúde (Opas), entre outras. Bacharel em estatística pela USP, com formação complementar em *software* estatísticos, análise do mercado de futuros e geoprocessamento.

Fernanda Lira Góes

Técnica de planejamento e pesquisa do Ipea, atualmente em exercício na Divisão de Compliance, Integridade e Gestão de Riscos (Dicor), no Gabinete da Diretoria de Administração e Planejamento (DAP), do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade). Doutora e mestra em geografia pela UnB. Graduada em relações internacionais na Faculdades Integradas da Bahia (FIB). Coordenadora do Atlas das Periferias no Brasil (Ipea/no prelo). Vivência com pesquisas nas áreas de política externa entre Brasil e África, diáspora africana, racismo estrutural e financiamento do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para exportação de empresas de engenharia e construção, desigualdade racial, população negra, especialmente juventude, violência perpetrada contra população negra e quantificação de sobreviventes a homicídios, racismo ambiental e situação social

de catadores de material reciclável, território negro, pesquisas de uso do tempo relacionadas ao trabalho doméstico e políticas para as mulheres.

Krislane de Andrade Matias

Consultora da área de gênero da Comissão Econômica para América Latina e Caribe (Cepal). Foi pesquisadora do Programa de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) na Coordenação de Igualdade de Gênero, Raça e Gerações na Disoc/Ipea. Foi professora substituta do Instituto Federal de Goiás (IFG) e lecionou sociologia na rede pública e particular do Distrito Federal. Mestre em antropologia e graduada em ciências sociais (bacharelado e licenciatura) pela UnB. Possui experiência nas seguintes áreas: violência doméstica e familiar contra mulheres e sistema de justiça, antropologia do direito, estudos de gênero.

Laura Tereza de Sá e Benevides Inoue

Técnica do Dieese, atuando nas áreas de pesquisas sindicais, gênero e negociação coletiva. Atualmente também ministra aulas no curso de bacharelado da Escola Dieese de Ciências do Trabalho. Em trabalho de assessoria técnica ao movimento sindical de trabalhadores e trabalhadoras, já atuou em estudos sobre negociação coletiva, gênero, pesquisas de perfil de categoria, trabalho doméstico, entre outros temas. Foi responsável pela elaboração do estudo *Negociação de Cláusulas de Trabalho relativas à Igualdade de Gênero e Raça 2007-2009*. Mestre em educação pela Universidade Federal de São Paulo (Unifesp). Graduada em Ciências Sociais pela USP.

Luana Pinheiro

Técnica de planejamento e pesquisa da Coordenação de Igualdade de Gênero, Raça e Estudos Geracionais na Disoc/Ipea. Foi coordenadora geral de planejamento e gestão da informação na Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República, entre 2007 e 2011. Foi coordenadora de gênero e raça no Ipea entre 2011 e 2016. Doutora e mestra em sociologia pela UnB, graduada em economia pela mesma instituição. Tem elaborado e publicado estudos na área de gênero, especialmente sobre desigualdades de gênero no mercado de trabalho e trabalho doméstico remunerado e não remunerado.

Lucia Garcia dos Santos

Técnica do Dieese e professora na Escola de Ciências do Trabalho da mesma instituição. Integrante do núcleo de pesquisa em economia feminista da Faculdade de Ciências Econômicas e do grupo de pesquisa em trabalho e contexto digitais da Escola de Administração, ambos vinculados à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Foi coordenadora da Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA) e do Sistema de Pesquisas de

Emprego e Desemprego (SPED). Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Economia da UFRGS. Economista pela mesma instituição. Especialista em mercado de trabalho e pesquisas socioeconômicas domiciliares.

Luisa Cruz de Melo

Técnica do Dieese, atuando nas áreas de pesquisas sindicais, negociação coletiva, entre outros temas do mundo do trabalho. Graduada em geografia pela USP.

Marcela Rezende

Pesquisadora da Coordenação de Igualdade de Gênero, Raça e Gerações, na Disoc/Ipea. Mestra em antropologia social pelo Museu Nacional/UFRJ. Especialista em políticas públicas e gestão governamental. Trabalha com questões de gênero.

Marcia Vasconcelos

Cofundadora da Associação Internacional Maylê Sara Kali e consultora da ONU-Mulheres. Mestra em sociologia pela UnB. Possui mais de vinte anos de experiência e atuação em Organizações não Governamentais e Internacionais em temas relacionados à promoção da igualdade de gênero e raça.

Maria de Fátima Lage Guerra

Integrante e ex-coordenadora do grupo temático de população e trabalho da Associação Brasileira de Estudos Populacionais (Abep). Técnica do Dieese, na subseção da Central Única dos Trabalhadores de Minas Gerais (CUT/MG). Foi supervisora técnica do escritório regional do Dieese em Minas Gerais. Doutora em demografia e mestra em economia pela UFMG. Possui interesse de pesquisa nas áreas de demografia, políticas públicas, economia do trabalho e economia da família e gênero.

Natália Fontoura

Trabalhou na Secretaria de Políticas para as Mulheres, entre 2002 e 2006, e no Ipea, na área de igualdade de gênero, entre 2006 e 2019. Foi coeditora do periódico *Políticas Sociais: acompanhamento e análise* e compôs seu conselho editorial por alguns anos. Doutoranda em política social no Instituto de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa. Mestra em ciência política pela UnB. Especialista em políticas públicas e gestão governamental. Pesquisa sobre trabalho doméstico, trabalho doméstico não remunerado, políticas de cuidado, desigualdades de gênero, pesquisas de uso do tempo e políticas para as mulheres.

SOBRE A CAPA DESTE LIVRO

FICHA TÉCNICA

Título: Cabeça Feita #2

Artista: Judith Cavalcanti – www.judithcavalcanti.com

Técnica (original): Acrílico s/papel 120g

Dimensão (original): 40,5 x 29,5 cm

Ano: 2020

DESCRIÇÃO DA OBRA

A obra *Cabeça feita #2*, de Judith Cavalcanti, faz parte de uma série chamada Cabeça Feita, em que a artista se utiliza do figurativo de uma mulher como elemento de engate de uma discussão sobre gênero. Na série, a mulher não é meramente um objeto pictórico, senão a representação de uma ancestralidade feminina, tendo em vista que os cachos dos seus cabelos contêm os nomes de mulheres importantes por sua contribuição no mundo das artes, ciências, esportes, política etc.

Essa simbologia enfatiza ainda, para a artista, a importância daquelas que “vieram antes”, ao mesmo tempo que traduz a esperança no futuro construído pelas que as terão como referencial.

Em *Cabeça Feita #2*, são destacadas várias lideranças do movimento nacional de trabalhadoras domésticas. Mais uma vez, os elementos são escolhidos com um propósito. Aqui, a escolha de uma mulher negra tem um caráter político, dado que a maior parte da categoria é formada por este grupo social. Espera-se que tal alusão funcione como registro das pessoas que foram, são e serão sempre importantes para o movimento de trabalhadoras domésticas, mas sobretudo para a democracia, no Brasil e na América Latina.

SOBRE A ARTISTA

Judith Cavalcanti é artista visual. Nasceu em Recife (PE), em 1981. É feminista e ativista de direitos humanos há mais de vinte anos. Em 2006, foi educadora no Projeto Trabalho Doméstico Decente em Pernambuco, quando passou a se considerar parceira do movimento de trabalhadoras domésticas no Brasil. Entre 2008 e 2010, debateu a legislação trabalhista constitucional sobre o trabalho doméstico no Mestrado em Direito, na Universidade de Brasília (UnB). Nos anos seguintes, na Universidade Católica de Brasília (UCB), coordenou o projeto de Extensão *Promotoras Legais Populares para o Trabalho Doméstico Decente*. Atualmente, dedica-se ao ativismo político por meio da arte. Vive e trabalha em Lisboa, Portugal.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todas as lideranças (e seus familiares) que permitiram a referência a seus nomes nesta obra, e à Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), a grande intermediadora desta conversa. Nominalmente, agradecemos a:

Ana Maria Nascimento	Maria do Carmo
Ana Semeão	Maria José
Anailza	Maria Lima
Cacilda Pimentas	Maria Mercês
Carli dos Santos	Maria Noeli
Chirlene Brito	Milca Martins
Claudia Rosa	Nair Jane
Cleide Pinto	Nila Cordeiro
Creuza Maria	Odete Conceição
Erle Martins de Assis	Quitéria Santos
Ernestina Pereira	Regina Semeão
Eunice Monte	Regina Teodoro
Glória Rejane	Rita Maria
Isabel Castro Costa	Rosa Maria Mota
Ivete Souza	Silvia Santos
Jane Aparecida	Sueli de Fátima
Laudelina Campos de Mello	Terezinha Carneiro
Lenira Carvalho	Valcenir Patrício
Luiza Batista	Valdelice Almeida
Lurdes Silva	

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

EDITORIAL

Chefe do Editorial

Reginaldo da Silva Domingos

Assistentes da Chefia

Rafael Augusto Ferreira Cardoso

Samuel Elias de Souza

Supervisão

Camilla de Miranda Mariath Gomes

Everson da Silva Moura

Revisão

Alice Souza Lopes

Amanda Ramos Marques

Ana Clara Escórcio Xavier

Clícia Silveira Rodrigues

Luiz Gustavo Campos de Araújo Souza

Olavo Mesquita de Carvalho

Regina Marta de Aguiar

Ítalo Mariano Araujo Rodrigues (estagiário)

Nayane Santos Rodrigues (estagiária)

Editoração

Aeromilson Trajano de Mesquita

Anderson Silva Reis

Cristiano Ferreira de Araújo

Danilo Leite de Macedo Tavares

Jeovah Herculano Szervinsk Junior

Leonardo Hideki Higa

Capa

Jeovah Herculano Szervinsk Junior

*The manuscripts in languages other than Portuguese
published herein have not been proofread.*

Livraria Ipea

SBS – Quadra 1 – Bloco J – Ed. BNDES, Térreo

70076-900 – Brasília – DF

Tel.: (61) 2026-5336

Correio eletrônico: livraria@ipea.gov.br

Missão do Ipea

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.



Organização
Internacional
do Trabalho

ipea

Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



**PÁTRIA AMADA
BRASIL**
GOVERNO FEDERAL