

Universidade Federal da Paraíba
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Programa de Pós-Graduação em Administração
Curso de Mestrado Acadêmico em Administração

FRANCISCO SERGIO DE ALMEIDA NETO

**ABREM-SE AS PORTAS DA SENZALA? ANÁLISE DA DINÂMICA DA AÇÃO
COLETIVA DAS FILIADAS AO SINDICATO DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS
DE JOÃO PESSOA-PB**

João Pessoa

2014



FRANCISCO SERGIO DE ALMEIDA NETO

**ABREM-SE AS PORTAS DA SENZALA? ANÁLISE DA DINÂMICA DA AÇÃO
COLETIVA DAS FILIADAS AO SINDICATO DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS
DE JOÃO PESSOA-PB**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Administração no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba. Área de Concentração: Administração e Sociedade.

Orientadora: Prof (a). Dr.(a). Márcia da Silva Costa

João Pessoa

2014

FRANCISCO SERGIO DE ALMEIDA NETO

**ABREM-SE AS PORTAS DA SENZALA? ANÁLISE DA DINÂMICA DA AÇÃO
COLETIVA DAS FILIADAS AO SINDICATO DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS
DE JOÃO PESSOA-PB**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Administração no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba.

Área de Concentração: Administração e Sociedade.

Dissertação aprovada em: ___/___/___

Banca examinadora:

Prof (a). Dr.(a). Márcia da Silva Costa (orientadora)
Universidade Federal da Paraíba

Prof. Dr. Diogo Henrique Helal (examinador interno)
Universidade Federal da Paraíba

Prof. Dr. Roberto Vêras de Oliveira (examinador externo)
Universidade Federal de Campina Grande

Dedico esse trabalho aos meus pais, Zulene e Dedé, e à minha namorada, Edivânia, por acreditarem em mim e me incentivarem sempre.

AGRADECIMENTOS

À Deus, por sempre me iluminar e me dá forças para conseguir tudo o que eu desejo.

À minha família, especialmente minha mãe e meu pai, por sempre me apoiarem e acreditarem em mim, durante toda a minha vida.

À minha orientadora Profa. Márcia Costa, por aceitar o desafio e por todo o conhecimento repassado, que sem dúvidas foi fundamental para essa conquista.

À minha namorada, Edivânia, por estar ao meu lado durante todo esse tempo, mesmo sabendo que a distância seria um empecilho para nós dois.

Aos meus colegas de Turma 37, pela amizade construída e pela força nos momentos de pressão e desespero.

Aos queridos professores do PPGA, em especial o Prof. Diogo Helal, pelo conhecimento repassado nas várias disciplinas ministradas, e por estar sempre disposto a me ajudar quando preciso.

Aos meus colegas de Apartamento, Dyego, Urbano, Léo, Matheus, pelos quase dois anos de ótima convivência e amizade.

À CAPES, pelo apoio financeiro concedido, essencial para a conclusão desse trabalho.

Ao professor Roberto Vêras pela ótima contribuição no momento da defesa do projeto de dissertação.

A todos aqueles que de maneira direta ou indireta participaram da minha vida durante essa jornada.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo investigar o sindicato das empregadas domésticas da cidade de João Pessoa e sua ação coletiva face ao atual contexto de mudança institucional no padrão de regulação de seus direitos trabalhistas. Para que esse objetivo fosse atingido fez-se necessário o embasamento teórico a respeito do trabalho e suas novas configurações, da divisão sexual do trabalho, do mercado de trabalho no Brasil e, de uma literatura específica sobre o emprego doméstico, evidenciando sua história, sua situação de precariedade e as ações e políticas públicas direcionadas à categoria. O presente estudo se delineou por meio de uma pesquisa qualitativa, cujo estudo de caso foi realizado no Sindicato das Empregadas Domésticas de João Pessoa. Os sujeitos da pesquisa foram, além da presidente do sindicato, 12 (doze) empregadas domésticas associadas e ativas na instituição. A coleta de dados se deu por meio de entrevistas semiestruturadas, análise de documentos e observação direta, ocorridas nos meses de Agosto e Setembro de 2013. Em relação aos resultados da pesquisa, buscou-se caracterizar o perfil social e demográfico das empregadas domésticas; investigar como se dá a organização e estruturação do sindicato; como se mobiliza politicamente e; de que maneira a mudança na legislação influencia a ação política e as condições de trabalho da categoria. Os resultados mostraram que o perfil das empregadas domésticas entrevistadas segue o padrão encontrado no Brasil: mulheres, negras, pobres, com pouca escolaridade. A maioria delas trabalha sem registro em carteira, na informalidade, recebem até um salário mínimo e não contribuem para a previdência. No que se refere à organização do sindicato, percebe-se que é uma luta que se arrasta há vários anos; que conta com inúmeras parcerias importantes para o seu funcionamento, como a CUT, o Movimento Feminista, e o Movimento Negro. Destaca-se a importância do SINTRICOM (Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil) para o sindicato pesquisado, uma vez que aquele é o responsável por viabilizar toda a estrutura necessária para o funcionamento e manutenção do sindicato das domésticas. No que se refere à atuação do sindicato em si, nota-se que o maior problema enfrentado pelo sindicato é a falta de conscientização política por parte das empregadas domésticas. Para a maioria das entrevistadas, o sindicato não é apenas um espaço de representação profissional, mas também um espaço em que elas se sentem bem, úteis, valorizadas, além de ser um espaço de contínua aprendizagem e de companheirismo. As domésticas receberam com bons olhos e com uma grande expectativa os direitos adquiridos com a PEC. Mesmo com todas as barreiras enfrentadas pelo sindicato e pela categoria, as

entrevistadas acreditam que as condições de trabalho irão melhorar depois da aprovação da PEC.

Palavras-chave: Empregadas Domésticas. Trabalho. Direitos Trabalhistas.

ABSTRACT

This study aimed to investigate the union of the domestic workers from João Pessoa city and their collective action against the current context of institutional change in the regulation's pattern of their labor rights. To achieve this objective, it was necessary theoretical basis about the labor and its new settings, the sexual division of labor, the labor market in Brazil, and a specific literature about domestic employment, highlighting its history, precarious situation and the actions and policies targeting category. This research was outlined by a qualitative approach whose case study was conducted at the Union of Domestic Workers of João Pessoa. The subjects were, beyond the union president, twelve (12) workers associated and active in the institution. Data collection occurred through semi-structured interviews, document analysis and direct observation that occurred in August and September 2013. Regarding the results of the survey, it was sought to characterize the social and demographic profile of the domestic workers; investigate how works the organization and the structure of the union; how it is mobilized politically and to investigate how to the legislation change influences the political action and the working conditions of the category. The results shows that the profile of the interviewed maids follows the pattern found in Brazil: women, black, poor and poorly educated. Most of them work unregistered, informally, receiving a minimum wage and do not contributing to social security. As regards the organization of the union, one realizes that it is a fight that has dragged on for several years, which counts with numerous important partnerships for it to keep working, such as CUT, the Feminist Movement, and the Black Movement. It is highlighted the importance of SINTRICOM (Union of Construction Workers) for union researched, since it is responsible for enabling all necessary for the operation and maintenance of the union of the domestic structure. With regard to the actions of the union itself, we note that the biggest problem faced by the union is the lack of political awareness on the part of the maids. For most respondents, the union is not just a space for professional representation, but also a space where they feel comfortable, useful, valued and it is an area of continuous learning and fellowship. The domestic workers received favorably and with great expectations the acquired rights from the PEC. Even with all the barriers faced by the union and by category, the respondents believe that working conditions will improve after the adoption of the PEC.

Keywords: Domestic Workers. Labor. Labor Rights.

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|-----|
| Quadro 1 - Perfil das Entrevistadas | 101 |
| Quadro 2 - Categorias, objetivos e variáveis da pesquisa | 103 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|-----|
| Tabela 1 - Composição da População Econômica Ativa e Taxa de Atividade Feminina no Brasil..... | 48 |
| Tabela 2 - População economicamente ativa com 16 anos e mais, por sexo e cor/raça, Brasil - 1992 a 2006. | 48 |
| Tabela 3 - Anos de estudo de homens e mulheres de 10 anos ou mais, ocupadas na semana de referência em 2011. | 49 |
| Tabela 4 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por cor ou raça, segundo o sexo – Brasil – 2010 | 52 |
| Tabela 5 - Média de rendimentos totais por sexo e raça/cor, em 1992 e 2002..... | 54 |
| Tabela 6 - Média da renda na ocupação principal por sexo, segundo cor/raça, nos anos de 1996 e 2007 | 55 |
| Tabela 7 - Média da renda na ocupação principal por sexo, formalidade de vínculo empregatício e cor/raça, nos anos de 1996 e 2007 | 55 |
| Tabela 8 - Rendimento mensal de homens e mulheres no Brasil, em 2011. | 56 |
| Tabela 9 - Taxa de participação (em %) da população ocupada de 16 a 64 anos de idade, por sexo e cor ou raça, em grandes regiões, 2004 e 2009..... | 59 |
| Tabela 10 - Números absolutos e relativos de trabalhadores domésticos ocupados no Brasil e em grandes regiões por Sexo | 76 |
| Tabela 11 - Tipo de vínculo por grandes regiões e no Brasil (em %) | 76 |
| Tabela 12 - classe de rendimento mensal de trabalhadores domésticos no Brasil, em 2011 . | 108 |
| Tabela 13 - Rendimento médio mensal dos trabalhadores domésticos, em 2011, no Brasil e nas grandes regiões..... | 108 |
| Tabela 14 - Rendimento médio real por hora trabalhada das empregadas domésticas, segundo forma de contratação, Brasil e Grandes Regiões, em 2011 (em R\$)..... | 109 |
| Tabela 15 - Distribuição das empregadas domésticas por faixa etária, segundo cor/raça Brasil 2004 e 2011 (em %) | 110 |
| Tabela 16 - Distribuição das empregadas domésticas por escolaridade, segundo cor/raça Brasil 2004 e 2011 (em %)..... | 111 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|-----|
| Gráfico 1 - Distribuição percentual das pessoas de 15 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, segundo a posição na ocupação no trabalho principal - Brasil - 2009/2011 (em %) | 75 |
| Gráfico 2 - Proporção das empregadas domésticas que contribuem para a previdência nas Grandes Regiões, em 2004 e 2011, (em %) | 112 |

LISTA DE SIGLAS

CIT - Conferência Internacional do Trabalho

FENATRAD - Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

JOC - Juventude Operária Católica

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PEC - Proposta de Emenda Constitucional

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios

PNQ - Programa Nacional de Qualificação

PQSP - Programa de Qualificação Social e Profissional

SEDESP - Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo

SEPPIR - Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

SPM - Secretária de Políticas para as Mulheres

TDC - Trabalhador Doméstico Cidadão

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 15 |
| 1.1 OBJETIVO GERAL..... | 18 |
| 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 19 |
| 1.3 Justificativa..... | 19 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO | 22 |
| 2.1 O trabalho e suas novas configurações..... | 22 |
| 2.1.1 Concepções sobre o trabalho | 22 |
| 2.1.2 A nova morfologia do trabalho..... | 29 |
| 2.2 O mercado de trabalho no Brasil e suas particularidades | 32 |
| 2.2.1 As características do mercado de trabalho e as origens da informalidade no Brasil | 32 |
| 2.2.2 A informalidade do trabalho | 38 |
| 2.3 A divisão sexual do trabalho | 41 |
| 2.3.1 As mulheres no mercado de trabalho brasileiro: o processo de inserção e as suas desigualdades | 47 |
| 2.3.1.1 O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro..... | 47 |
| 2.3.1.2 Desigualdades de gênero e raça/cor no mercado de trabalho brasileiro..... | 50 |
| 2.3.1.3 O mercado de trabalho brasileiro e suas desigualdades regionais..... | 58 |
| 2.4 TRABALHO E CIDADANIA | 61 |
| 2.5 EMPREGADAS DOMÉSTICAS NO BRASIL | 68 |
| 2.5.1 Um breve histórico da profissão..... | 68 |
| 2.5.2 A definição de empregado (a) doméstico (a) | 72 |
| 2.5.3 A precariedade do emprego doméstico..... | 73 |
| 2.5.4 A situação econômico-social das empregadas domésticas | 78 |
| 2.5.5 Ações e políticas públicas direcionadas aos empregados domésticos no Brasil..... | 85 |
| 2.5.5.1 A OIT..... | 86 |
| 2.5.5.2 As empregadas domésticas e suas instituições representativas | 87 |
| 2.5.5.3 O Governo Federal e o Programa Trabalhador Doméstico Cidadão (TDC)..... | 91 |
| 2.5.5.4 O Legislativo e a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 478, de 2010 | 94 |
| 3 METODOLOGIA DE PESQUISA | 98 |
| 3.1 Natureza da Pesquisa e Escolha do Método | 98 |

| | |
|--|------------|
| 3.2 O Objeto e os Sujeitos da Pesquisa | 99 |
| 3.3 Procedimentos e Instrumentos da Coleta de Dados..... | 101 |
| 3.4 Análise dos Dados | 104 |
| 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS | 107 |
| 4.1 Perfil Socioeconômico e profissional das empregadas domésticas no Brasil | 107 |
| 4.2 Perfil socioeconômico e profissional das empregadas domésticas entrevistadas..... | 113 |
| 4.3 O sindicato e a atuação política das empregadas domésticas de João Pessoa – PB. | 125 |
| 4.4 As mudanças na legislação trabalhista e a as condições de trabalho..... | 141 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 155 |
| 5.1 Limitações da pesquisa e recomendações para estudos futuros | 160 |
| REFERÊNCIAS | 162 |
| APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO | 170 |
| APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTAS COM AS DOMÉSTICAS | 171 |
| APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTAS COM A LÍDER SINDICAL..... | 173 |
| ANEXO A – FOTOGRAFIAS DOS SUJEITOS PESQUISADOS..... | 175 |

1 INTRODUÇÃO

O sentido da palavra trabalhar significa mais do que a simples execução de funções em ofícios, diz respeito a uma condição que dá sentido à existência dos homens enquanto seres sociais. Partindo dessa concepção, teóricos clássicos como Marx (1983) e Polanyi (2000) defendem que o trabalho é um processo entre homem e natureza, ou seja, trabalho é uma categoria ontológica, portanto, deve ser pensado como algo inerente à natureza humana. Entretanto, em suas obras, eles deixam claro que esta visão foi transformada pelas sociedades ao longo do tempo e assume uma condição específica no modo de produção capitalista. Neste modelo de produção, há uma transformação na essência do trabalho, que agora passa a ser uma mercadoria, denominada força de trabalho.

É com base nesse modo capitalista de produção que se concebem as relações de trabalho que vivemos nos dias de hoje. Assim, há um processo de compra e venda da força de trabalho, sendo o capitalista o comprador, e o trabalhador aquele que vende seu trabalho. Como resultado dessa venda, o trabalhador obtém uma compensação financeira, denominada salário, e, quando formalizado, alguns direitos trabalhistas. É com base neste modelo que se estabelecem as relações de trabalho nas sociedades capitalistas avançadas, tendo como consequência a construção da noção de emprego como uma norma social, que legitima a luta social e o movimento trabalhista em prol de melhorias para os trabalhadores, e garante direitos trabalhistas e sociais para estes, tendo como base a barganha coletiva entre trabalhadores e empregadores, sendo o Estado o responsável por assegurar o compromisso firmado entre as partes.

No entanto, os direitos associados ao trabalho e à seguridade social vêm sendo questionados ou reduzidos com o acirramento da crise econômica que os países industrializados vêm experimentando desde a década de 1980, quando há o que Castel (1998) chama de enfraquecimento da condição salarial. Com esse enfraquecimento, há uma elevada redução no número de emprego industrial, o esfacelamento da organização e do poder sindical, uma grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregado ou subempregado), o que leva os patrões a imporem regimes e contratos de trabalho mais flexíveis, ampliando os empregos precários e informais.

No Brasil, encontramos algumas particularidades no que se refere ao padrão de regulação do mercado de trabalho e das relações entre trabalhadores e patrões. Entre nós ocorreu um padrão de desenvolvimento extremamente concentrado, com pouca conquista de

direitos trabalhistas, já que apenas uma pequena parcela da população, principalmente, homens brancos dos grandes centros, tinha acesso aos empregos formais, e não tivemos um poder sindical efetivo como ocorreu nos países centrais, uma vez que aqui os sindicatos eram tutelados e controlados pelo Estado. Assim, não vingou entre nós uma política macroeconômica pautada na geração de demanda agregada que garantisse o *quase pleno emprego*. Pelo contrário, em nosso país sempre foi forte a figura do emprego informal, cuja relação com a economia formal foi responsável por gerar um padrão de desenvolvimento extremamente concentrado e desigual do capitalismo no país.

A categoria estudada nesta pesquisa – as empregadas domésticas – é bem representativa de um “mundo do trabalho” sem direitos, sejam eles trabalhistas ou sociais, de baixo ou nenhum poder de negociação, e de elevadas taxas de informalidade e precariedade do emprego no mercado de trabalho brasileiro. Esta sempre foi uma das ocupações mais precárias e que apresenta uma das maiores taxas de informalidade e, a despeito de sua relevância quantitativa, sempre foi “esquecida” ou marginalizada pelos legisladores e pela sociedade (SANCHES, 2009).

Mas a condição dos empregos inseguros e precários se amplia em todas as partes com a avalanche da ideologia neoliberal que passa a instruir medidas políticas dos mais diversos governos e estratégias empresariais, no pós anos 80, lá fora e na década de 90, aqui no Brasil. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), citados por Antunes (2005), quase um terço da força humana disponível para o ato laborativo está exercendo trabalhos parciais, precários, temporários ou já vivencia as agruras do desemprego.

A situação do Brasil neste cenário não é diferente. Vários autores, como Theodoro (1998), Pochmann (1998, 2002), Costa (2005, 2010), Druck (2007), mostram que o desemprego, a desregulamentação, a precariedade e a informalidade dos postos de trabalho caracterizam, desde sempre, o mercado de trabalho no Brasil, fato que se agrava sobremaneira principalmente a partir da década de 90, com as mudanças estruturais da economia e as consequentes mudanças no mercado de trabalho.

Uma das profissões que mais se enquadra neste perfil de trabalho precário, informal e desregulado é a de empregado (a) doméstico (a). Segundo Sanches (2009), o trabalho doméstico está entre as atividades mais precárias, com piores condições de trabalho e altos riscos para os trabalhadores. Ademais, acrescenta a autora, esta ainda é, no Brasil, a principal ocupação feminina. Dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios – (PNAD) 2011 corroboram a afirmação ao mostrarem que o trabalho doméstico representa 15,6% de todas as ocupações femininas no país. Além disso, esta categoria representa 7,1%

de todas as ocupações no Brasil, o que significa mais de 6,6 milhões de trabalhadores (IBGE, 2012). De maneira mais resumida, o IBGE (2012) define empregado doméstico como “pessoa que prestava serviço doméstico remunerado em dinheiro ou somente em benefícios a membro (s) da unidade domiciliar (ou da família)”. Neste estudo será utilizada essa definição de empregado (a) doméstico (a), pois serão considerados (as) empregados (as) domésticos (as) tanto os (as) mensalistas como os (as) diaristas que executam atividade remunerada em âmbito domiciliar.

Apesar da relevância desses dados, os direitos dos trabalhadores domésticos sempre foram inferiores aos dos trabalhadores comuns, com o agravante de que nem todos os que já são garantidos são cumpridos de forma correta (SANCHES, 2009). Corroborando esta afirmação, dados da PNAD 2011 mostram que, no Brasil, apenas 30,6% dos trabalhadores domésticos têm carteira de trabalho assinada, um direito conquistado pela categoria há mais de duas décadas (IBGE, 2012). Deve-se ressaltar que a baixa percentagem de trabalhadores com registro em carteira pode ser influenciada pelo grande número de empregados (as) que preferem trabalhar na condição de “diarista”, ou seja, aquele que presta serviço para outrem, mas sem configurar vínculo empregatício, sem registro formal, e, portanto, sem direitos trabalhistas garantidos.

Além dessa preocupação com o trabalho precário, informal, que, em muitos casos, foge a noção do trabalho decente, a categoria de empregados domésticos sofre de um problema bem mais profundo e mais arraigado na sociedade capitalista brasileira. Essa sempre foi uma profissão marcada por incontáveis preconceitos, estereótipos, e discriminação, frutos de uma herança escravocrata e patriarcal que foi construída ao longo dos séculos (SANCHES, 2009).

O resultado do baixo reconhecimento institucional, de quase nenhuma regulamentação e valorização social, reflete nas condições de trabalho dessa categoria, evidenciadas nos baixos níveis de rendimento, na alta informalidade, nas prolongadas jornadas de trabalho, no baixo nível de sindicalização, na dificuldade de acesso à educação e à formação profissional. Pode-se dizer, segundo Lima et al (2010), que a empregada doméstica, no Brasil, tem um perfil constituído predominantemente de mulheres adultas, negras, pobres e com baixo nível de escolaridade, o que ajuda a perpetuar a discriminação da categoria.

Esse perfil, apontado por Lima et al (2010), sem dúvidas, evidencia as questões raciais, de gênero, e de classe que marcam as relações de trabalho no país e, mais enfaticamente, essa atividade. Essa é uma ocupação historicamente imposta às mulheres, principalmente de cor negra, e de classes sociais inferiores, o que determina uma relação de

dominação-subordinação entre patroas e empregadas. Por estas razões que o trabalho doméstico se configura como um tema que apresenta grandes desafios do ponto de vista da ação pública e da organização dos atores sociais (OIT, 2010).

Por essa razão, no mês de Março de 2013, foi aprovada no Congresso do Brasil a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) que visa igualar os direitos dos empregados domésticos aos dos demais trabalhadores. Da aprovação dessa lei, surgiram alguns questionamentos, entre eles, se a equidade dos direitos realmente surtirá efeito ou não na melhoria das condições de trabalho da categoria, uma vez que, muito se comentou durante o processo de aprovação da PEC, sobre a possibilidade de haver um aumento no desemprego, por causa do aumento dos custos com a empregada doméstica.

Diante de toda a precariedade que envolve a profissão de empregado doméstico, que perpassa questões de condições básicas de trabalho, informalidade, preconceito, discriminação, inferioridade dos direitos trabalhistas, etc., esse estudo pretende investigar a dinâmica da ação coletiva das trabalhadoras domésticas da cidade de João Pessoa face ao atual contexto de mudança institucional no padrão de regulação de seus direitos trabalhistas. Mais objetivamente, pretende-se investigar o sindicato das empregadas domésticas do município de João Pessoa e quais estratégias de ação política ele vem mobilizando para pressionar pela efetiva implementação da nova legislação.

Dessa forma, fez-se necessário compreender, entre outras coisas, como é organizado o sindicato? Como ele se estrutura? De que forma ele se constitui em um espaço onde as pessoas estão se reconhecendo e construindo uma auto-identidade como sujeito coletivo? Estas foram algumas questões que este estudo buscou abordar para entender melhor a dinâmica da ação coletiva e política das trabalhadoras domésticas de João Pessoa.

1.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo desse estudo foi investigar a dinâmica da ação coletiva do sindicato das trabalhadoras domésticas da cidade de João Pessoa face ao atual contexto de mudança institucional no padrão de regulação de seus direitos trabalhistas.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar o perfil demográfico e social do emprego doméstico no país e, mais especificamente, na cidade de João Pessoa.
- Investigar como se dá a organização e a estruturação do sindicato das empregadas domésticas de João Pessoa - PB;
- Estudar as ações de organização e mobilização política do sindicato das trabalhadoras domésticas;
- Investigar de que maneira as mudanças na legislação trabalhista podem influenciar na ação política e nas condições de trabalho da categoria.

1.3 JUSTIFICATIVA

Estudar as condições de trabalho dos empregados domésticos não é importante apenas porque estes representam 7,1% de todas as ocupações no Brasil, o que significa mais de 6,6 milhões de trabalhadores, e 15,6% de todas as ocupações femininas no país (IBGE, 2012). É importante, sobretudo, porque se trata de uma das ocupações mais precárias, com os mais baixos níveis de remuneração e ausência de direitos, e fortemente estigmatizada por preconceitos de classe, configurando uma carga negativa no que se refere ao status da profissão, e, mais precisamente, à sua discriminação social (SANCHES, 2009).

Além dessa preocupação com os trabalhadores em nível nacional, destaca-se a situação, ainda mais precária, na região Nordeste do país, onde se situa o sindicato estudado, região economicamente mais pobre e onde os estigmas da desigualdade social são ainda mais contundentes. Para termos ideia das condições de trabalho da categoria, alguns dados do IBGE (2012), na PNAD 2011, mostram que apenas 30,6% dos empregados domésticos no Brasil têm carteira de trabalho assinada. O quadro torna-se ainda pior se considerarmos apenas a região Nordeste, onde apenas 16,6% deles possuem registro em carteira. A média salarial do empregado doméstico no Brasil, em 2011, foi de R\$ 507,00, e no Nordeste de R\$ 336,00. Além disso, outro dado importante é que, em 2009, apenas 2,2% deles eram sindicalizados (POCHMANN, 2012).

Ainda mais agravante em termos do grau de precariedade inerente à profissão é o fato de que há uma diferença salarial considerável entre aqueles que possuem registro em carteira e aqueles que não possuem. Um exemplo disso é que o percentual de pessoas que tem registro em carteira e recebem até um salário mínimo é de 41%, e que recebem entre um e

dois salários mínimos é de 49,3%. Já entre aqueles que não têm registro na carteira de trabalho, a grande maioria (79%) recebe até um salário mínimo, e apenas 20,2% recebe entre um e dois salários. No Nordeste, 91,9% dos trabalhadores domésticos sem registro recebem até um salário mínimo, isso quer dizer que, em cada dez trabalhadores não registrados, nove recebem até um salário mínimo. No quesito remuneração mensal, no Brasil, os trabalhadores registrados recebem, em média, R\$ 693,00 contra R\$ 424,00 dos não registrados. No Nordeste, a remuneração média é de R\$ 594,00 para os registrados, e R\$ 285,00 para os não registrados (IBGE, 2012). Esses trabalhadores domésticos não registrados geralmente trabalham na situação de “diaristas”, na qual não se constitui o vínculo empregatício como de um trabalhador formal com registro em carteira, que, no caso dos domésticos, é denominado “mensalista”.

Portanto, o que vemos é uma situação precária dos trabalhadores domésticos, principalmente no Nordeste, caracterizada por baixos salários – abaixo do mínimo nacional – alta informalidade, e baixo nível de sindicalização. A condição ainda é pior para aqueles que estão no regime de emprego informal, ou seja, sem registro formal, sem direitos e garantias, como no caso das “diaristas”. Como afirma Pochmann (2012), tendo em vista que o emprego com carteira assinada desta categoria cresceu 0,8% entre 1979 e 2009, sem políticas efetivas promovidas para reverter essa situação, levaríamos cerca de 120 anos para alcançar a totalidade dos trabalhadores incluídos no sistema de proteção social e trabalhista.

Dessa forma, torna-se necessário discutir a situação dos trabalhadores domésticos em nossa região, mais especificamente na cidade de João Pessoa, por ser uma capital de um estado nordestino, que, como foi mostrado, é uma das regiões que apresenta as piores condições de trabalho para os empregados domésticos. Assim, esse estudo visa contribuir para um melhor entendimento da situação a partir de visões das domésticas atuantes em um sindicato da categoria. Esse melhor entendimento poderá contribuir não apenas agregando conhecimento aos estudos acadêmicos na área, mas subsidiando os promotores de políticas públicas, as entidades defensoras de direitos e a própria organização política da categoria.

Além da importância mostrada acima, este estudo torna-se oportuno por tratar de um tema que está em debate no cenário político atual por causa da aprovação da Proposta de Emenda à Constituição nº478 (PEC 478), que visa igualar os direitos trabalhistas dos empregados domésticos aos dos demais trabalhadores. A mudança na legislação trouxe muitas dúvidas e muitos questionamentos quanto à sua aplicação e eficácia. Dessa forma, torna-se necessário compreender quais as principais dificuldades, os benefícios e as primeiras impressões sobre a nova legislação da categoria, na visão dos próprios interessados,

principalmente, neste período inicial de aplicação da nova lei, por ser um período de adaptação de ambas as partes (patrão e empregado).

Por fim, deve-se destacar a relevância teórica que esse tema pode trazer para os estudos acadêmicos, especialmente na área de Administração, e, mais especificamente, no campo das relações de trabalho que, como se sabe, é a área que tem dado a devida importância para pesquisas dessa natureza. Em pesquisa realizada no portal de periódicos da CAPES, em Junho de 2013, pôde-se perceber que os artigos publicados sobre o tema estão diretamente ligados a pesquisadores das áreas de Ciências Sociais, Antropologia e Serviço Social, sendo que não aparecem pesquisadores com formação ou pós-graduação na área de Administração.

Pesquisando sobre o tema desse estudo, usando as palavras-chave “empregada (as) doméstica (s)”, “trabalhador (a) doméstico (a), nos anais do Enanpad e no repositório de artigos científicos *Spell* foi encontrado apenas um artigo científico, e que, mesmo assim, não se tratava de suas relações de trabalho, mas sim analisava o consumo desse grupo de trabalhadores. Esse fato mostra a importância de se pesquisar o tema na área da Administração, especialmente no campo de relações de trabalho, uma vez que este parece ser um tema “invisível”, como afirma (SANCHES, 2009), mas de suma importância para a sociedade, especialmente para os gestores de políticas públicas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O TRABALHO E SUAS NOVAS CONFIGURAÇÕES

Nesta primeira parte do referencial teórico será abordada uma visão mais ampla sobre o trabalho, e a evolução de sua concepção ao longo do tempo, com o objetivo de se entender como se dá o processo que resultará no que chamamos de centralidade do trabalho defendida por autores como Castel, 1998; Antunes, 1997, 1999, 2005; Oliveira e Piccinini, 2011. Em seguida, discorre-se sobre o que Antunes (1997, 1999, 2005) denominou de “a nova morfologia do trabalho” causada principalmente pelas transformações ocorridas no mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo. Aqui será dada ênfase as ideias de Harvey (1989) e Castel (1998) que defendem a existência de uma precarização nas relações de trabalho no mundo capitalista, principalmente, após o enfraquecimento do regime de acumulação fordista, e do surgimento do regime de acumulação flexível.

Posteriormente discute-se sobre uma das principais características dos empregos domésticos no Brasil – a informalidade. Neste ponto, Antunes (2011) mostra alguns “modos de ser da informalidade”, e Tavares (2004) alerta sobre uma tendência a generalização do trabalho informal não só no Brasil, mas no mundo.

Ao final desse primeiro tópico, será mostrado que as transformações nos modos de produção capitalistas vão influenciar uma nova configuração dos empregos ao redor do mundo, no que se configurará em uma heterogeneidade de tipos de empregos (ANTUNES, 1999). Inserida nessa heterogeneidade, se encontra a questão da divisão sexual do trabalho, que será tratada a partir de estudos feitos em diferentes lugares do mundo, e que confirmam as teses sobre a precariedade dos empregos femininos (ABRAMO, 2007; HIRATA; KERGOAT, 2007; HIRATA, 1998, 2001/2002, 2008).

2.1.1 Concepções sobre o trabalho

É consenso entre alguns autores que não é simples a definição ou a conceituação da palavra trabalho, seja por ser uma atividade complexa e que envolve vários objetos, eventos e situações (OLIVEIRA; PICCININI, 2011) ou por apresentar inúmeros significados em diferentes tipos de idiomas, contextos e momentos históricos (ALBORNOZ, 2008). Assim, para esta última autora, a palavra trabalho pode ser carregada de emoção, lembrando dor, tortura, fadiga, ou, em um sentido mais amplo, designar a operação humana de

transformação da natureza com objetivos determinados. Além desses sentidos, Araújo et al (2011) acrescentam que o trabalho pode representar apenas uma obrigação, que as pessoas necessitam para ter um ganha-pão e poder viver, ou uma forma de ascender socialmente.

Embora seja difícil encontrar um conceito certo para o trabalho, não é difícil perceber a evolução da concepção de trabalho ao longo da história. Essa concepção vem se alterando ao longo do tempo e dos diferentes tipos de sociedade. Nas sociedades antigas (gregas e romanas), o trabalho está ligado apenas à satisfação das necessidades básicas; não há valorização desta atividade, ao contrário, é visto como algo que tortura, degrada, e era percebido como uma atividade típica de escravos (OLIVEIRA; PICCININI, 2011; ARAÚJO et al, 2011).

Na sociedade feudal se percebe um processo de modificação na maneira de ver o trabalho, especialmente com o crescimento de religiões cristãs que o viam de forma distinta. “Embora não houvesse valorização do trabalho como forma de obtenção de riqueza, com o crescimento das religiões cristãs é possível identificar valores positivos no conceito de trabalho, que passa a ser percebido como um esforço físico ou intelectual direcionado para algum fim” (OLIVEIRA; PICCININI, 2011, p. 204).

Porém, é só com a Reforma Protestante, no século XVI, que há uma mudança cultural que transforma os valores, e os comportamentos relativos ao trabalho. Dessa forma, ele passa a ser visto como algo positivo, que dignifica o homem e permite a obtenção de riquezas. Como afirma Albornoz (2008, p. 54) “a perda de tempo é o primeiro e o principal de todos os pecados. Toda hora perdida no trabalho redundando em perda de trabalho para a glorificação de Deus. Pois o trabalho constitui a própria finalidade da vida”. Dessa forma, o lucro deixa de ser visto como um pecado e passa a ser visto como uma expressão de uma vida de labuta, que traria a salvação das pessoas. É a partir dessa mudança na concepção do trabalho, trazida pelo movimento protestante, que se constrói a base moral que dará sustentação ao desenvolvimento do capitalismo (OLIVEIRA; PICCININI, 2011; ALBORNOZ, 2008; ARAÚJO et al, 2011).

É com essa nova concepção para o trabalho que se dá o início do processo de acumulação de riqueza, o que favorece a acumulação do capital, uma vez que se pregava a restrição ao uso da riqueza para o consumo e incentivava o uso dessa riqueza como investimento de capital (ALBORNOZ, 2008). A partir daí se dá a transição do capitalismo mercantil para o capitalismo industrial, nos séculos XVIII e XIX. Segundo Oliveira e Piccinini (2011, p. 205) “na era industrial, continua crescente a valorização do trabalho, que se torna um símbolo de liberdade do homem para transformar a natureza e a sociedade”.

Nessa era, os indivíduos que não trabalham são vistos como inúteis, delinquentes (ENRIQUEZ apud OLIVEIRA; PICCININI, 2011) e corriam um sério risco de serem condenados por isso.

Em perspectiva a-histórica, Marx (1983, p. 29) afirma que “antes de tudo, o trabalho é um processo entre homem e natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza”. Ele, juntamente com a natureza e os materiais que esta fornece, é que constitui a fonte de toda a riqueza humana. Mais que isso, trabalho é a condição básica de toda a vida humana (ENGELS, 1952). Na visão desses autores, trabalho é uma categoria ontológica, isto é, deve ser pensado como algo inerente à natureza humana.

De maneira semelhante, Polanyi (2000, p. 94) afirma que o trabalho é uma atividade humana que acompanha a própria vida das pessoas, ou seja, o trabalho não deve ser produzido para a venda, mas, por razões diferentes desta, o trabalho deve se voltar à preservação da própria vida e à coesão social. Dessa forma, o trabalho é uma atividade que não pode ser armazenada, mobilizada, descartada sem afetar a própria natureza humana. Assim, o autor defende que, apesar de o trabalho fazer parte do sistema industrial, a descrição do trabalho como mercadoria é inteiramente fictícia.

Essa visão de trabalho como algo inerente à natureza humana, encontrada em Marx (1983) e Polanyi (2000), vai se alterar, segundo Marx (1983), quando há a transformação do próprio modo de produção, mediante a subordinação do trabalho ao capital, transformando aquele em mera mercadoria, denominada força de trabalho. Ou seja, pela lógica capitalista, o trabalhador passa a se manter sob o controle do capitalista, a quem pertence os meios de produção, a finalidade do seu trabalho; assim como, o produto final do trabalho, que passa a ser propriedade do capitalista e não do produtor direto – o trabalhador.

Esse o argumento que embasa as reflexões de Costa (2006), para quem é esse modo especificamente capitalista de produção que concebe as relações de trabalho que ora vivemos, e é essa lógica que faz do trabalho uma mercadoria que pode ser adquirida no mercado. Ao comprar essa mercadoria (a força de trabalho), o capitalista assume o controle e a finalidade do processo de produção, fazendo com que o trabalhador perca a capacidade autônoma e a finalidade do seu trabalho, algo que outrora lhe pertencia. Para esta autora, seguindo as teses de Marx, esse domínio por parte dos proprietários do capital é possibilitado pela dependência econômica dos trabalhadores, que agora são levados à condição de assalariados.

As relações de trabalho na origem histórica da instauração do regime capitalista de produção baseia-se na pura venda da força de trabalho por parte dos trabalhadores, e na compra ou na apropriação deste trabalho por parte do capitalista. Por isso, Araújo et al (2011) afirmam que nos séculos XVIII e XIX, o trabalhador não tinham outra coisa para trocar, exceto a sua força de trabalho por salário. Porém, até o século XIX, a condição de trabalhador assalariado era uma atividade reservada aos destituídos, ou seja, aqueles que de alguma maneira tinham perdido sua fonte de subsistência, e, portanto, eram obrigados a trabalhar para não morrer de fome (CASTEL, 1998).

Essa situação, apontada por Castel (1998), é um reflexo das transformações ocorridas no sistema capitalista no século XVIII, e vão resultar em uma condição de extrema exploração dos trabalhadores assalariados. A condição de assalariado era considerada, se não a pior, uma das piores que existiam, por apresentar-se como extremamente vulnerável, bastante instável, com longas jornadas de trabalho, e, principalmente, salários de miséria. Como afirma o próprio Castel (1998, p. 293),

[...] centenas de milhares de homens, de mulheres e de crianças seguramente passaram, nas primeiras concentrações industriais, até 14 ou 16 horas por dia, de quanto durou sua curta vida, por salários de miséria, totalmente entregues à arbitrariedade patronal e reduzidos à condição de máquinas de produzir lucro, rejeitadas assim que deixavam de interessar.

Na argumentação de Castel, essa situação de extrema exploração da classe trabalhadora só vai se alterar um pouco com as conquistas sociais que vão influenciar a “passagem” da difícil condição de proletário para a condição operária. Desde sua origem, o movimento operário afirmava a dignidade do trabalho braçal e sua grande importância na criação de riquezas, porém, somente a partir do momento em que os trabalhadores tomam consciência e são reconhecidos enquanto uma força social determinante, que se dá esta transformação. “É exatamente essa coexistência de uma afirmação da dignidade e de uma experiência da privação de posse que está no princípio da consciência de classe operária”. Assim, ter a consciência de sua subordinação e de sua dependência foi necessário para a classe operária se posicionar de maneira reivindicativa e conseguir os primeiros direitos e garantias de melhores condições de trabalho e de vida na primeira metade do século XX (CASTEL, 1998, p. 443).

Essa transição para um *regime de assalariamento*, sobre a qual nos fala Castel, advinda da organização política e dos protestos e reivindicações coletivas dos trabalhadores, está na base da estruturação de um padrão de relações de trabalho e do emprego que os

teóricos da escola da regulação francesa vão chamar de regime de regulação fordista. Esse regime tinha como princípio básico a regulação dos conflitos e interesses de classes por parte do Estado, que, respondendo às pressões sociais e políticas dos não proprietários, passava a intervir e garantir o direito de representação e proteção social dos trabalhadores (COSTA, 2012).

Um dos representantes da escola da regulação, Boyer (1995), argumenta sobre o pacto político que questionou a ortodoxia do liberalismo econômico no campo do trabalho, predominante até a crise do sistema em 1929, segundo a qual, os termos da troca econômica da mercadoria força de trabalho deveriam ser definidos pela livre competição entre compradores e vendedores no mercado. A substituição das ideias do liberalismo econômico, por uma nova configuração política do sistema, levava em conta, pela via das instituições políticas e não do mercado, os interesses dos três atores centrais no capitalismo: Estado, capital e trabalho, organizado coletivamente. A partir desse novo arranjo foi forjado um pacto social, o qual tinha como ideia central a noção da negociação, da barganha: de um lado os trabalhadores, que aceitavam a propriedade privada e o autoritarismo da gerência científica, o que ocasionava um aumento da produtividade; de outro, os proprietários do capital, que deveriam garantir a estabilidade dos empregos e aceitar a negociação dos salários atrelada ao aumento da produtividade, não mais exclusivamente à competição do mercado. O outro ator central – o Estado, assumia o papel inédito de ser o guardião desse compromisso, para isso, deveria institucionalizar os sindicatos, legitimando a negociação coletiva e definindo as normas gerais de contratação e proteção social (BOYER, 1995).

Como consequência do padrão de assalariamento nas sociedades capitalistas avançadas, têm-se a construção da noção de emprego como uma norma social. Ou seja, a partir dessa lógica entende-se o emprego não como uma simples mercadoria ou como um mero trabalho remunerado, como prega a teoria econômica, mas como o meio pelo qual possibilitará às sociedades (ou seja, seus indivíduos) construir uma ordem social justa e legítima, tendo como base as lutas e os conflitos sociais, objetivando, assim, uma cidadania plena, que lhe assegurará direitos, acesso a subvenções extratrabalho e permitindo uma participação ampliada na vida social (PRIETO, 1999; CASTEL, 1998). Como afirma Prieto (1999, p. 6)

As sociedades são (ou eram, pelo menos) articuladas de fato pelo emprego: a cidadania plena é a cidadania dos empregados; [...] todos os direitos da sociedade (envelhecimento, incapacidade laboral assistência de saúde, desemprego, etc.) estão ligados de uma forma ou de outra ao emprego. Por sua vez, nenhum membro da sociedade pode esperar alcançar o status de uma existência social legítima e

reconhecida se não for através do emprego (tendo, procurando ou ter tido). (tradução nossa).

A noção do emprego como norma social legitimou a luta social e do movimento trabalhista pela construção, sobretudo nas chamadas social-democracias dos países desenvolvidos, dos direitos cidadãos e do trabalho, onde a negociação coletiva e a seguridade social foram instituições fundamentais no processo de distribuição da riqueza e de redução das desigualdades, processo que autores como Sping-Anderson (1991) e Offe (1984) associaram a uma lógica de *desmercadorização* do trabalho.

Essa idéia de trabalho associado a direitos é que referenda o argumento de Castel (1998, p. 417), para quem o trabalho não deve ser visto apenas como uma questão técnica de produção, mas como um suporte privilegiado de inscrição na estrutura social. Ele defende que existe uma correlação entre o lugar ocupado na divisão do trabalho e a posição da pessoa na estrutura social, ou seja, “é a partir da posição ocupada na condição de assalariado que se define a identidade social”. Aqueles que não estão inseridos em uma atividade produtiva estão propensos à exclusão, ou desfiliação, da estrutura social. Nesse sentido, cabe ressaltar a centralidade do trabalho enquanto o grande mecanismo estruturador das relações sociais no capitalismo contemporâneo, enquanto mecanismo integrador que concede aos indivíduos uma posição no mundo, na estrutura social.

Oliveira e Piccinini (2011) afirmam que, para a compreensão do trabalho nos dias atuais, deve-se levar em conta, de um lado, i) o trabalho como fonte de realização individual (que possibilita a interação entre o homem e a natureza, no qual o resultado dessa interação permite a identificação com tal produção), ii) o espaço de interação social (local em que há a identificação com seus pares), e iii) elemento ético e integrador da sociedade (responsável pelo vínculo social estabelecido entre os indivíduos em suas atividades); de outro lado, o trabalho como simples valor de troca, que dará condições de garantir a sobrevivência; ou como um meio de acesso a símbolo de status e poder de consumo.

Portanto, essas várias conceituações demonstram a complexidade do conceito de trabalho. Porém, podem-se perceber algumas visões diferentes no que se refere à concepção de trabalho: i) aquela que trata o trabalho como a interação do homem com a natureza, uma condição básica, que deve fazer parte da vida humana, mas que deve ser controlada pelo homem/produtor (MARX, 1983; ENGELS, 1952, POLANYI, 2000); ii) a que mostra o trabalho como uma atividade estruturante da vida social, no qual a posição na sociedade dependerá da ocupação que o indivíduo exerce na mesma (CASTEL, 1998); iii) como fonte de realização individual, interação social e elemento ético e integrador da sociedade; iv) como

um simples valor de troca, que garante a sobrevivência das pessoas, através da utilização de sua força (estaríamos aqui longe da noção de direitos); v) ou ainda como um meio de conseguir elevar o padrão de consumo e de status (OLIVEIRA; PICCININI, 2011; ARAÚJO et al, 2011).

Dessa forma, talvez uma definição mais ampla e que parece compreender essas diferentes visões apresentadas é o de Kovács (2002 apud OLIVEIRA; PICCININI, 2011, p. 208). Segundo a autora,

O trabalho é um termo ambíguo e complexo, significa uma atividade física e intelectual; um ato compulsório, mas também um ato de criação que constitui uma fonte de desenvolvimento e de satisfação; é um meio de subsistência, mas, ao mesmo tempo, uma forma de autorrealização e fonte de rendimento, de estatuto, de poder e de identidade. No entanto, frequentemente, as definições ignoram essa ambigüidade e complexidade.

Assim, na virada do século XIX para o século XX, com o surgimento da grande empresa capitalista, a atividade laboral constitui-se em um elemento fundamental para a manutenção do sistema produtivo. Além disso, é a partir dessa época, que o trabalho torna-se um elemento constitutivo e fundamental da personalidade das pessoas, e um elemento integrador na sociedade, uma vez que permite reforçar os laços sociais (ENRIQUEZ, 1999 apud OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

Como argumentaram Oliveira e Piccinini (2011, p. 206), no século XX, o trabalho assume a forma de contrato e é caracterizado pela relação de emprego, que “é um forma regulada de relação de trabalho, na qual está presente um conjunto de regras e proteções que marca a atuação do estado de Bem-estar Social”. Como afirmaram Araújo et al (2011), nos anos 1960, ser assalariado tornou-se condição de cidadania, uma vez que garantiria direitos básicos, proteção social e possibilitaria certa ascensão social. Isso, evidentemente, constituiu a trajetória de reforma do capitalismo nas chamadas democracias tradicionais, da Europa ocidental e da América do Norte. Esse padrão de regulação dos regimes de emprego assumirá peculiaridades próprias na realidade do desenvolvimento do capitalismo nas regiões periféricas, como veremos para o caso do Brasil. Nos países capitalistas avançados as forças sociais conseguiram construir um relativo pacto social sustentado na promessa de pleno emprego e na segurança das relações de trabalho (ANDERSON, 1995), porém, mesmo nesses países existiam parcelas da população que se mantinham à margem das relações contratuais formais.

Portanto, o século XX é marcado por uma forte concepção de trabalho como um fator básico de socialização e como vetor principal da organização da sociedade (CASTEL,

1998; OLIVEIRA; PICCININI, 2011). É nesse contexto que Antunes (1997, 1999, 2005) e Castel (1998) defendem a centralidade do trabalho na sociedade, divergindo de alguns autores que pregam o fim dessa centralidade e o conseqüente fim do trabalho (RIFKIN, 1995; MÉDA, 1999).

Essas divergências acontecem, segundo Antunes (1997, 1999, 2005), por causa das transformações e metamorfoses pelas quais o capitalismo e o trabalho passam ao longo do tempo, resultando no que ele chama de nova morfologia do trabalho. Essas transformações não resultariam no fim do trabalho, e sim em uma nova configuração de trabalhos, ou dos regimes de emprego, que tem por característica a precariedade e a perda ou redução de direitos.

2.1.2 A nova morfologia do trabalho

Quando fala em nova morfologia do trabalho, Antunes (1997, 1999, 2005) se refere às transformações ocorridas no mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo. Para ele, verificou-se uma desproletarização do trabalho industrial fabril, nos países de capitalismo avançado, mas que refletiu também em países do terceiro mundo.

Harvey (1989) aborda sobre a passagem de um regime de acumulação (fordista) para outro inteiramente novo (acumulação flexível). Segundo este autor, a acumulação flexível é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo, com isso ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo. Sendo assim, ela “caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional” (HARVEY, 1989, p. 140).

Essas mudanças ocasionaram o que Castel (1998, p. 450) tratou como o enfraquecimento da condição salarial. “A classe operária foi destituída da posição de ponta de lança que ocupava pela promoção da condição de assalariado”, condição esta que, por meio da ação política da classe trabalhadora, fez assegurar direitos, por meio do acesso a subvenções extratrabalho (doenças, acidentes, aposentadoria), e permitiu uma participação ampliada na vida social, como, por exemplo, poder de consumo e melhores condições de vida.

Para ilustrar a tendência do enfraquecimento da condição salarial, principalmente aquela ligada ao setor industrial, Antunes (1997) se utiliza de dados estatísticos da França, os quais mostram que, enquanto em 1962 o trabalho fabril industrial representava 39% da

população ativa, em 1989 o índice baixou para 29,6%. Já na Itália, esse índice passou de 40% em 1980, para pouco mais de 30%, em 1990. A partir dessa reestruturação no mercado de trabalho, “os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis” (HARVEY, 1989, p. 143).

Segundo Harvey (1989, p. 144) “a atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’, melhor remunerados, mais organizados politicamente, mais qualificados, e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins”.

É a partir dessa tendência de redução do proletariado típico do período fordista/taylorista que ocorrem mudanças na formação da classe dos trabalhadores. Dentre as transformações ocorridas, está a expressiva expansão do trabalho assalariado no setor de serviços, representando uma significativa heterogeneização e complexidade da classe trabalhadora, incorporando a crescente demanda pelo trabalho feminino; além da subproletarização intensificada, presente no crescimento de trabalhos parciais, temporários, precários, subcontratados, terceirizados, e trabalhos informais (ANTUNES, 1997, 1999; HARVEY, 1989).

Castel (1998) corrobora a ideia da heterogeneidade das formas particulares de empregos, e afirma que se desenvolvem largamente contratos de trabalho por tempo determinado, interino, trabalho em tempo parcial e diferentes formas de ‘empregos ajudados’, mantidos pelos poderes públicos para reduzir o número de desempregados. Segundo ele, e a referência é a França, onde, até meados dos anos de 1980 cerca de 80% dos trabalhadores eram cobertos por empregos regulados, de longo prazo, o panorama se transforma a partir dos anos de 1990, num cenário em que mais de dois terços das contratações anuais são feitas segundo formas mais precárias em termos de direitos e salários, também chamadas de formas ‘atípicas’ de trabalho, sendo os jovens e as mulheres os mais afetados, estas últimas mais do que os homens (CASTEL, 1998, p. 515).

Uma tendência que leva a heterogeneidade do trabalho atual é a expansão e ampliação dos assalariados médios e de serviços, que permitiu a incorporação de grande parcela de trabalhadores afetados pelos processos de reestruturação produtiva e de desindustrialização ocorridos nas últimas décadas do século passado, sendo que essa categoria de trabalhadores é caracterizada por sua mais fraca organização coletiva e, portanto, menor ou inexistente capacidade de negociar com os patrões os termos e condições do trabalho. Daí encontrarmos nela os empregos mais instáveis e precários, principalmente aqueles ligados ao

setor de serviços, que cada vez mais se expande nas sociedades ocidentais altamente industrializadas, ao ponto de estas serem caracterizadas como ‘sociedades de serviços’ (HARVEY, 1989; ANTUNES, 1997).

Nesse sentido, Antunes (1999, 2005) deixa claro a necessidade de se definir o que ele chama de classe-que-vive-do-trabalho. Para ele, a classe trabalhadora, hoje, inclui não só os trabalhadores produtivos (no sentido dado por Marx), aqueles que produzem diretamente mais-valia, mas engloba a totalidade daqueles que vendem sua força de trabalho, explorada, muitas vezes, sob condições que fogem ao típico padrão fordista de regulação do emprego. Segundo ele:

[...] a classe-que-vive-do-trabalho engloba também os trabalhadores improdutivos, aqueles cujas formas de trabalho são utilizadas como serviço, seja para uso público ou para o capitalista, e que não se constituem como elemento diretamente produtivo, como elemento vivo do processo de valorização do capital e de criação de mais-valia. São aqueles em que, segundo Marx, o trabalho é consumido como valor de uso e não como trabalho que cria valor de troca (ANTUNES, 1999, p. 102).

Assim, Antunes (1999, 2005) defende uma noção ampliada, abrangente e contemporânea da classe trabalhadora, que deve incorporar aqueles que vendem sua força de trabalho em troca de salário, como o enorme leque de trabalhadores, fabris e de serviços, precarizados, terceirizados, *part-time*, os que se caracterizam pelo vínculo de trabalho temporário, instável, barato, além daqueles que estão atuando na informalidade, e os desempregados, que constituem o exército industrial de reserva. São essas particularidades que levaram Antunes a falar, dentro da configuração do capitalismo atual, de uma nova morfologia da classe trabalhadora, sendo caracterizada por uma formação fragmentada, heterogênea, e complexificada, diferente do padrão prevalecente nos anos do apogeu do fordismo, nas sociedades mais avançadas, e que serviu de referência aos projetos de desenvolvimento e de normatização do emprego, também, nas sociedades subdesenvolvidas.

Dentro dessa nova configuração da classe trabalhadora, talvez, a forma de trabalho que mais preocupe é a dos trabalhos informais, uma vez que aqueles que estão inseridos nesses tipos de trabalho estão totalmente à margem de direitos trabalhistas, da proteção social, e apresentam as piores remunerações e as piores condições de trabalho.

Essas transformações em âmbito global no regime de emprego e nas estratégias de exploração do trabalho atingiram mais fortemente economias como a brasileira, onde as instituições fordistas assumem traços específicos. No Brasil, encontramos algumas particularidades no que se refere ao padrão de regulação do mercado de trabalho e das relações de classe que, historicamente, competiu com outro mercado, posto à margem dessa

regulação, o mercado de trabalho informal, e cuja simbiose foi responsável por gerar um padrão de desenvolvimento extremamente concentrado e desigual do capitalismo no país. Como afirma Costa (2010), entre nós, as instituições do mercado de trabalho nunca conseguiram alcançar as massas de trabalhadores, tampouco houve conquistas nos direitos trabalhistas e sociais como as ocorridas na Europa a partir de meados do século XX. Dessa forma, sem a conquista de direitos e sem uma barganha coletiva forte, a noção de pleno emprego, diretriz central das políticas de desenvolvimento nas nações avançadas, sempre esteve muito distante da realidade brasileira. Em outras palavras, não podemos sequer falar em empregos atípicos no Brasil, uma vez que o emprego “típico”, aquele vigente na época de ouro do fordismo nos países centrais, nunca vigorou universalmente entre nós, dada a abrangência das formas de emprego situadas à margem do ordenamento jurídico do trabalho no país. Passemos agora a um breve relato das características do mercado de trabalho no Brasil.

2.2 O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E SUAS PARTICULARIDADES

2.2.1 As características do mercado de trabalho e as origens da informalidade no Brasil

A formação do mercado de trabalho brasileiro foi estudada por alguns autores como Prado Junior (1971), Ribeiro (1995) e Theodoro (2004), que defendem a tese de que o Estado assumiu um papel central em alguns momentos dessa formação, como na Abolição da escravatura, e no processo de modernização econômica iniciado nos anos 30. Todavia, essa intervenção foi sempre marcada por seu caráter autoritário, tutelador, centralizador, que relegou muito pouco e, muitas vezes, nenhum espaço político à disputa autônoma dos interesses das massas trabalhadoras.

Segundo Prado Junior (1971) e Theodoro (2004), a economia brasileira desde seus primórdios, no período colonial, foi voltada não para o desenvolvimento local, mas sim para o desenvolvimento da metrópole, que via essas terras como simples campos a serem explorados. Foi assim que, ao longo dos séculos, passamos por diferentes ciclos na produção agrária, (primeiro o açúcar, depois ouro, algodão, café), sempre voltados para a exportação, e tendo como sustentáculo a grande propriedade, a monocultura e o trabalho escravo.

Conforme Theodoro (2004), para se entender a formação do mercado de trabalho no Brasil deve-se retomar o século XIX, no qual a economia era baseada na escravidão. Foi só com a Abolição do tráfico de escravos em 1850, que se iniciou o processo de transição para o

trabalho livre, uma vez que o fim do fluxo de escravos significou o próprio enfraquecimento do sistema escravocrata, devido, principalmente, às péssimas condições de vida dessas pessoas.

Um fato que deve ser ressaltado no que se refere à formação do mercado de trabalho no Brasil foi a grande imigração de trabalhadores europeus, financiada, em grande parte, pelo governo, e que se ocupavam, principalmente, da produção de café nas grandes fazendas do Oeste de São Paulo, substituindo os trabalhos antes executados por escravos (THEODORO, 2004; POCHMANN, 2012). Assim, com a Abolição, há uma perda de espaço de trabalho para uma grande parte da população, até então escrava, que, então, se junta às pessoas livres e passam a se destinar à economia de subsistência, especialmente nos pequenos serviços urbanos.

O nascimento do mercado de trabalho ou, dito de outra forma, a ascensão do trabalho livre, como base da economia, foi acompanhada pela entrada crescente de uma população trabalhadora no setor de subsistência e em atividades mal remuneradas. Esse processo vai dar origem ao que, algumas décadas mais tarde, será denominado o “setor informal”, no Brasil (THEODORO, 2004, p. 82).

Na região Nordeste, por sua vez, como não ocorreu o processo de industrialização como o que ocorreu no centro-sul, os antigos escravos, assim como os homens livres, não tinham alternativas ao antigo trabalho, permanecendo, assim, nas mesmas propriedades rurais, sob o domínio dos grandes latifundiários e o regime de baixíssima remuneração e condições precárias de trabalho. Para esses trabalhadores a regulamentação do mercado de trabalho, ocorrida na década de 1940, não iria chegar até praticamente a década de 1970 (THEODORO, 2004).

Para Costa (2010, p. 177), a acumulação capitalista no Brasil muito se beneficiou das formas arcaicas de relações de trabalho no campo. De um lado a mecanização-capitalização da agricultura, através dos latifúndios de terras produtivas, que expulsavam ou transformavam camponeses em proletários, sob-regimes de semi-escravismo; de outro a superexploração de trabalho barato desses trabalhadores na produção agrícola, que iria subsidiar a industrialização urbana de algumas regiões. “As desigualdades desse padrão de crescimento, no entanto, foram marcadamente regionais, com o dinamismo econômico e a formalização dos empregos, embora jamais de forma universal, mais acentuados no centro-sul do país”.

Ribeiro (1995, p. 198) destaca o processo de expulsão da população do campo, causado, sobretudo pelo monopólio da terra e pelo sistema de produção baseado na monocultura. A consequência dessa expulsão foi o grande crescimento da população urbana,

que ocasionou uma “miserabilização e uma pressão enorme na competição por empregos”, além de um aumento sem paralelo da violência urbana.

Theodoro (2004) corrobora o argumento sobre o crescimento da população nas cidades, embora considere que ele se deu de maneiras diferentes. Enquanto em São Paulo, o crescimento urbano estava diretamente ligado ao processo de industrialização do começo do século XX, que empregava principalmente trabalhadores estrangeiros, no Nordeste a situação era outra. De um lado a região enfrentava uma grande crise econômica, de outro, havia certa modernização da produção nas grandes cidades, que fez com que houvesse uma grande chegada de ex-escravos vindos da própria região para as principais cidades em busca de melhores condições de trabalho e de vida.

São essas pessoas, ex-escravos e libertos, que vêm em busca de emprego nas grandes cidades, que se instalam em moradias, muitas vezes precárias, como nas favelas, e que vem exercer ocupações instáveis e por vezes terminam na condição de desempregados, transformando-se em um “exército de reserva” (OLIVEIRA, 2003; COSTA, 2010), sendo, por isso, excluídos e marginalizados, sobretudo quando se trata de pessoas pobres e negras. “Em termos étnicos, a exclusão no Brasil tocava particularmente os negros e mulatos, o que, aliás, não é menos verdadeiro nos dias atuais (...) as raízes dessa situação residem, seguramente, na condição de escravo à qual estavam submetidos os negros há três séculos” (THEODORO, 2004, p. 92).

Os anos 1930 marcam o início da intervenção estatal do tipo desenvolvimentista, no qual o Estado passa a investir no processo de modernização da economia. Esse período também marca o início da regulamentação do trabalho e do mercado de trabalho no Brasil. É nessa época que são lançadas as primeiras leis que beneficiavam os trabalhadores, principalmente, os da indústria crescente nos centros urbanos, leis essas que até hoje estão vigentes em nosso país (THEODORO, 2004, OLIVEIRA, 2003).

Apesar do elevado crescimento da economia brasileira pós anos 30, em moldes industriais e de capitalismo regulamentado, esse crescimento não foi suficiente para absorver toda a mão-de-obra, principalmente nas metrópoles das regiões menos desenvolvidas, o que acarreta em um maior nível de subemprego e empregos precários (THEODORO, 2004), tendo como característica um “salário de subsistência”, isto é, de reprodução (OLIVEIRA, 2003).

Apesar do crescimento significativo do emprego nos setores modernos da indústria e dos serviços, provocando inclusive uma redução importante das taxas de subutilização da força de trabalho, no fim desse período havia grande concentração de subemprego nas áreas urbanas (THEODORO, 2004, p. 101).

Como afirma Costa (2010, p. 175) “é esse excedente de mão de obra, ‘*que se auto-emprega para sobreviver*’ e vai dar origem ao setor informal”. Para a autora, o movimento de ampliação do trabalho informal teve impacto decisivo, especialmente, no setor de serviços, tradicionalmente mais passível, em alguns ramos, à proliferação das atividades informais, como é o caso dos empregados domésticos.

Deve-se ressaltar que o padrão de regulamentação do trabalho que predominou nos países centrais, no pós-guerra, conquistado pela ação política dos trabalhadores, proporcionou um chamado pacto social, que tinha como base a negociação de direitos e obrigações entre trabalhadores e os gestores, e como guardião deste compromisso estava o Estado, institucionalizando os sindicatos, legitimando a negociação coletiva e instituindo normas gerais de contratação (duração da jornada, salário mínimo, proteção contra demissões imotivadas, etc.) e de proteção social. No entanto, aqui no Brasil, não vingou a noção de conciliação e concertação política baseada na negociação autônoma de interesses entre grupos organizados. Apesar de o Estado assumir o papel central na regulação e mediação dos conflitos de classe, a barganha/negociação coletiva não teve a importância política e econômica alcançada nos países democráticos. O que se estabeleceu aqui foi um sistema de representação sindical fortemente tutelado pelo Estado e um forte autoritarismo gerencial, que facilitou o uso flexível e precário do trabalho (COSTA, 2005, 2012).

Os anos 1980 marcam um período de crise econômica prolongada no Brasil, no qual houve uma redução drástica nas taxas de crescimento econômico (cerca de 1,5% ao ano), e, com isso, interrompe-se o modelo de crescimento que, em linhas gerais, vinha desde os anos 1930 (THEODORO, 2004). Essa crise resultaria em uma maior incapacidade de expandir o emprego no mesmo ritmo do crescimento da população economicamente ativa, principalmente nas grandes cidades, o que resultaria em um maior contingente de mão de obra sobrando (POCHMANN, 2012).

Essa mão de obra sobrando, sem muitas opções, iria se inserir no mercado de trabalho informal, em suas várias formas de trabalho, autônomo, temporário, irregular, precário, com leis trabalhistas flexíveis, sem estabilidade nem garantias sociais (SANTOS, 2008; POCHMANN, 2002), que resultarão, entre outras coisas, na “(...) negação dos princípios mais elementares de cidadania, (n)a perpétua reprodução da pobreza e das desigualdades sociais” (COSTA, 2010, p. 172).

Essa situação se agrava sobremaneira na década de 1990 com as mudanças estruturais na economia e no mercado de trabalho no Brasil. A abertura econômica e as privatizações fizeram com que houvesse um processo de reestruturação produtiva, sobretudo

no setor secundário, afetando não só o nível de emprego, mas também a qualidade desses empregos, já que se iniciam projetos de desregulamentação econômica e flexibilização institucional do mercado de trabalho, causando um elevado aumento do número de desemprego e um conseqüente aumento da informalidade (COSTA, 2005, 2010; ALVES, 2000; POCHMANN, 2002).

Pochmann (2002) destaca o recorde do desemprego na década de 1990. O número de desempregados passa de 4,5 milhões, em Setembro de 1994, para 11,5 milhões em 2000, ou seja, um aumento de 7 milhões de novos desempregados no país. Isso representa um grande aumento na taxa de desemprego, que passa de 6,1% para 15% no período. Essa década, que é marcada pela adoção de políticas neoliberais e pelo baixo nível de produção, representa, na verdade, um retrocesso tanto na renda *per capita* nacional como no mercado de trabalho formal no Brasil, fazendo com que essa renda fique próxima ao patamar alcançado em 1980, e o volume de empregos formais, em 1999, apresente números inferiores aos de 1980.

Uma consequência desse quadro de desemprego foi o enfraquecimento do poder sindical no Brasil. Esse passa a ser pressionado e controlado, com as políticas neoliberais e a flexibilização da legislação trabalhista, uma vez que o medo de perder o emprego passa a afastar os trabalhadores do movimento sindical, fazendo com que nada melhore nas condições de trabalho e bem-estar da população (COSTA, 2006, 2010). Para elucidar o enfraquecimento do poder sindical no Brasil, Pochmann (2002, p. 27) afirma que “no Brasil, em 1998, o movimento sindical conseguiu fazer pouco menos de 400 greves, quando nos anos 80 chegava a ser responsável por cerca de 4 mil greves anuais”.

Dessa forma, o desemprego se constitui em uma importante variável de dominação do capital sobre os trabalhadores. Na medida em que há um aumento na oferta e uma diminuição na procura por empregos, há um impacto direto na regulação de salários e condições de empregos, já que a classe trabalhadora perde poder de negociação coletiva por estar sujeita às regras do mercado (COSTA, 2006; SANTOS, 2008; OLIVEIRA, 2003).

Com o grande aumento do desemprego e do enfraquecimento dos sindicatos, é nessa época que mais se percebe o processo de precarização do trabalho e a redução do assalariamento em nosso país. Se entre as décadas de 1940 e 1970, a cada 10 postos de trabalho gerados, oito eram empregos assalariados, sendo sete com registro em carteira, nos anos de 1990, a cada 10 empregos criados, somente dois são assalariados, porém sem registro em carteira. Além disso, com a flexibilização da legislação trabalhista, verifica-se uma forte destruição dos empregos no setor industrial, que em geral são os que apresentam melhores

remunerações, na maior parte das vezes com carteira de trabalho assinada; e proliferam os empregos informais e autônomos, como o dos vendedores ambulantes e das empregadas domésticas, cuja condição de trabalho e de remuneração são precárias (POCHMANN, 2002; LEITE, 2011).

Outra consequência da implantação de políticas neoliberais e de desestruturação do mercado de trabalho nos anos 90, no Brasil, foi a expansão dos empregos instáveis e das formas de contratação com base em contratos flexíveis, consubstanciados, principalmente, nos processos de terceirização, que se expandiram de forma impressionante em quase todas as atividades produtivas do país (indústria, comércio, serviços), contribuindo para o processo de precarização das condições de trabalho de forma geral (LEITE, 2011).

Segundo Rodgers (1989 apud LEITE, 2011), o caráter estrutural da precarização se evidencia quando se leva em consideração as condições do mercado de trabalho, especialmente: i) o aumento do desemprego, que tende a tornar o conjunto de empregos mais instáveis; ii) a reestruturação produtiva, que dissemina o trabalho terceirizado, por tempo determinado, *part-time*; iii) o quadro institucional, ou melhor, a mudança no papel do Estado e na legislação trabalhista, que tende a flexibilizar os contratos; e iv) a capacidade de resposta dos trabalhadores, que tende a se reduzir por causa do enfraquecimento do poder sindical.

Assim, como vimos anteriormente, todas essas condições que caracterizam o processo de precarização das condições de trabalho, apontadas por Rodgers, se concretizaram em nosso país na década de 1990 e ainda continuam muito presentes em nosso mercado de trabalho, apesar da relativa melhora a partir dos anos 2000, especialmente com relação ao aumento do emprego registrado (LEITE, 2011).

É nesse contexto de precarização das condições e relações de trabalho, que o Brasil entra no século XXI com um elevado índice de empregos informais e apenas uma pequena parcela de empregados “protegidos” pela regulação social.

Praticamente 60% da população economicamente ativa no país não usufruem dos direitos legais relacionados ao trabalho, realidade que vem se juntar à elevada proporção dos que não contribuem para a previdência social – 89% entre os informais –, o que agrava ainda mais a condição de instabilidade e insegurança econômica e social dos brasileiros (COSTA, 2010, p. 183).

Portanto, o aumento da informalidade e do desemprego, aliadas à desregulamentação das relações de trabalho, e à precarização das condições de trabalho aparecem como características marcantes do mercado de trabalho brasileiro, principalmente a partir dos anos 90 (COSTA, 2005, 2010; SANTOS, 2008, POCHMANN, 2002, 2012; ALVES, 2000; LEITE, 2011). Apesar de considerável avanço com a expansão dos empregos

com registro em carteira, no governo Lula, o Estado continua dando mais importância ao setor formal da economia, deixando em segundo plano as questões referentes aos trabalhos informais (THEODORO, 2004).

A precarização das relações de trabalho se alastra pelos diferentes segmentos produtivos e de serviços, acirrando um processo que se origina no século XIX. De outro lado, a despeito desse quadro, a ação do Estado e as políticas de emprego continuam a se balizar tendo por norte a parcela da força de trabalho engajada no setor formal, o que de resto constitui um fator de ampliação das desigualdades entre a mão-de-obra ‘protegida’ e aquela afeita à informalidade (THEODORO, 2004, p. 105).

Passaremos a tratar agora sobre algumas das principais características da informalidade do trabalho nas economias capitalistas atuais e suas diferentes modalidades, na visão de autores como Castel, Antunes e Tavares.

2.2.2 A informalidade do trabalho

Tratando sobre a crise do sistema capitalista nos anos 70, Castel (1998) afirma que quaisquer que sejam as causas, o abalo que afeta a sociedade, à época, se manifesta, em primeiro lugar, através da problemática do emprego, ou melhor, do desemprego, que para ele, “é a manifestação mais visível de uma transformação profunda da conjuntura do emprego”. Todavia, além da questão do desemprego, o que é de suma importância é a precarização dos empregos já existentes. “A precarização do trabalho constitui-lhe uma outra característica, menos espetacular porém ainda mais importante, sem dúvida. O contrato por tempo indeterminado está em via de perder sua hegemonia” (CASTEL, 1998, p. 514).

Dessa forma, Castel (1998, p. 526) esclarece que “o problema atual não é apenas o da constituição de uma ‘periferia precária’, mas também o da ‘desestabilização dos estáveis’”. Essa afirmação é confirmada pelo elevado número de empregos criados na forma de empregos “atípicos”, e pela diminuição dos empregos considerados estáveis, ou seja, aqueles regulados e contratados por tempo indeterminado.

Corroborando Castel (1998), Tavares (2004, p. 19) afirma que “o caráter flexível da informalidade caminha lado a lado com o crescente desaparecimento das regulações que caracterizam o trabalho formal, o que consideramos um forte indício de tendência à generalização do trabalho informal”.

Para Antunes (2011), as recentes crises do capitalismo global fazem presenciar uma constante diminuição dos empregos formalizados e regulamentados, como os existentes em épocas de predomínio da matriz taylorista-fordista, e que esses empregos relativamente

mais formalizados vêm sendo substituídos pelos mais distintos tipos ocupações informais e precárias.

Trata-se, portanto, de uma destrutividade que se expressa intensamente quando descarta, tornando ainda mais supérflua, parcela significativa da força mundial de trabalho, onde milhões encontram-se realizando trabalhos parciais, precarizados, na informalidade ou desempregados (ANTUNES, 2011, p. 407).

Antunes (2011) ao tentar fazer uma fenomenologia preliminar dos modos de ser da informalidade relata sobre a ampliação acentuada dos contratos de trabalhos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, dentro ou fora dos espaços produtivos das empresas, ou até na condição de desempregado.

Tavares (2004, p. 49), por sua vez, acrescenta que o trabalho informal não se trata de assalariamento ilegal, mas de formas de trabalho ditas autônomas, muitas vezes consentidas pelo Estado, beneficiando e sendo subordinado ao capital e fazendo parte dessa organização produtiva. “Neste sentido, toda relação entre capital e trabalho na qual a compra de força de trabalho é dissimulada por mecanismos que descaracterizam a relação formal de assalariamento, dando a impressão de uma relação de compra e venda de mercadoria, é trabalho informal”.

Antunes (2011) identifica três modalidades de trabalhadores informais: os trabalhadores informais tradicionais; os trabalhadores informais assalariados sem registro; os trabalhadores informais por conta própria.

Os primeiros são aqueles “inseridos nas atividades que requerem baixa capitalização, buscando obter uma renda para consumo individual e familiar. Nessa atividade vivem de sua força de trabalho podendo se utilizar do auxílio de trabalho familiar ou de ajudantes temporário” (ALVES; TAVARES, apud ANTUNES, 2011).

Nesse universo se encontram os “menos instáveis” e os “mais instáveis”. Aqueles possuem algum conhecimento profissional e os meios para que possam exercer seu trabalho, como, por exemplo, pedreiros, costureiras, vendedores ambulantes de bens de consumo imediato, e os empregados domésticos. Já os “mais instáveis” são aqueles que exercem trabalhos eventuais, contingências, baseados na força física e quase sempre em atividade com pouca qualificação, são exemplos, os carroceiros, carregadores, trabalhadores de rua etc. (ALVES; TAVARES apud ANTUNES, 2011).

Antunes (2011) ainda aborda sobre os trabalhadores “ocasionais” ou “temporários”, que são aqueles que estão desempregados, mas que estão fazendo algum trabalho enquanto não voltam para uma ocupação regular, e, para os trabalhos chamados de

“bico”, que são aqueles que funcionam como complemento financeiro ao obtido no trabalho regular, e são geralmente executados em dias de folga ou em horários distintos dos trabalhos principais.

Uma segunda modalidade de trabalho informal apontada por Antunes (2011, p. 410) é a dos trabalhadores informais assalariados sem registro em carteira, que estão, segundo o autor, “ao arrepio da legislação trabalhista, uma vez que perderam o estatuto de contratualidade e que passam da condição de assalariados com carteira assinada para a de assalariados sem carteira, excluindo-se do acesso das resoluções presentes nos acordos coletivos de sua categoria”. Pode-se incluir também neste grupo aqueles trabalhadores que por algum motivo não conseguiram se inserir no mercado de trabalho formal, e, como não têm alternativa, foram obrigados a exercer atividades na informalidade, por exemplo, aqueles que prestam serviço para as empresas, os que trabalham em domicílio, vendedores ambulantes de rua, entre outros.

A terceira modalidade é a de trabalhadores informais por conta própria, que podem ser definidos como uma variante de produtores simples de produtos e serviços que geralmente não são de maior interesse, e portanto, não são alvo de maiores investimentos por parte das grandes corporações. “Esses trabalhadores adotam essas estratégias porque seus pequenos negócios informais não têm condições de concorrer com as empresas capitalistas, são elas que definem sua forma de inserção no mercado” (ALVES; TAVARES, apud ANTUNES, 2011, p. 411).

Tavares (2004) aponta dois tipos de trabalhadores informais: a) aqueles que não conseguem ingressar no mercado formal e b) trabalhadores que são deslocados do mercado de trabalho formal pelos processos de terceirização, algo muito comum nos dias de hoje. Segundo essa autora, até os anos 80, certas atividades informais eram exercidas primordialmente por idosos, analfabetos, pessoas com baixo nível de escolaridade e qualificação, e migrantes. Hoje esse quadro tem se modificado e não apenas essas pessoas ocupam essas atividades, uma vez que a insuficiência de empregos no mercado formal obriga parcela de trabalhadores qualificados a entrarem na informalidade e se sujeitarem a empregos precários.

No Brasil, assistimos a ampliação da informalidade nos postos de trabalho, principalmente, a partir da década de 1990, quando, a reboque da reestruturação produtiva e da desregulamentação da economia promovida pelos governos neoliberais, houve um aumento significativo dos empregos informais. Nesta década foram abertos somente 11 milhões de postos de trabalho, contra 18,1 milhões na década de 80, sendo que dos 11

milhões, 53,6% não previam remuneração (POCHMANN, 2012). Por isso, Theodoro (2004) afirma que essa informalidade crescente abarca mais da metade dos trabalhadores ocupados no país. Essa precarização das relações de trabalho se alastra pelos diferentes segmentos produtivos e de serviços, continuando um processo que se origina desde o século XIX.

Contemporâneo dessas transformações mais amplas no mundo do trabalho, vivenciou-se um aumento significativo do trabalho feminino, que atingiu, na década passada, mais de 40% da força de trabalho nos países capitalistas avançados (ANTUNES, 2005). No entanto, essa inserção das mulheres no mercado de trabalho tem sido caracterizada por ocupações em trabalhos *part-time*, flexíveis, precarizados, desregulamentados, marcados por um alto nível de informalidade e jornadas de trabalho prolongadas.

Um reflexo disso é a constatação de que persevera uma desigualdade salarial e de oportunidades de ascensão na carreira ou de mobilidade social entre mulheres e homens, uma vez que estas recebem uma média de 25% a 30% menos do que os salários auferidos pelos homens, ocorrendo o mesmo no que se refere aos direitos e às condições de trabalho. Essa desigualdade pode ser entendida através de um processo de divisão sexual do trabalho, no qual homens e mulheres que trabalham são diferentemente qualificados e capacitados para o ingresso no mercado de trabalho. Ademais, em função de padrões culturais, as mulheres, normalmente encarregadas das atividades relacionadas à reprodução social, assumem o que se convencionou chamar de dupla jornada de trabalho, a da esfera produtiva e a da esfera doméstica, sendo esta última jamais valorizada ou remunerada (ANTUNES, 1999; 2005). Vejamos, então, os condicionantes estruturais da inserção das mulheres no mercado de trabalho, no que constitui o caloroso debate sobre as questões de gênero no trabalho. Isso é significativo na nossa discussão porque as mulheres constituem a maioria absoluta da categoria de trabalhadores objeto do nosso estudo, as trabalhadoras domésticas.

2.3 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Fazendo um levantamento histórico sobre o trabalho feminino, Gardey (2003) cita Perrot et al (1978) para ressaltar que, apesar de as mulheres sempre terem trabalhado, é necessário insistir nesta afirmação, pois as categorias habituais de análise econômica e social tendem a negar ou a omitir as atividades femininas, valorizando, principalmente no século XIX, apenas aquelas atividades que são assalariadas, renegando outras atividades como as de empregadas domésticas, comerciantes, campesinas e donas de casa. Lembremos que o típico

padrão de emprego fordista, inclusive, os direitos de seguridade social a ele pertinente, tinha como referência cultural o trabalho masculino, do homem chefe de família, provedor, operário fabril, relegando às mulheres um status secundário, de cuidadoras do lar, subordinado a ele.

Os primeiros estudos sobre a divisão sexual do trabalho surgiram na França, no início dos anos 70, impulsionados pelo movimento feminista (HIRATA; KERGOAT, 2007; GARDEY, 2003), no momento em que se toma consciência de que “[...] uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas, mas para outros, e sempre em nome da natureza” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 597). De acordo com Gardey (2003), esses primeiros estudos concentravam-se em campos de atividades tipicamente femininos: costura, assistência às crianças e à saúde, manutenção da casa e produção doméstica. Vale destacar, também, a importância que as primeiras historiografias deram à questão do envolvimento do corpo das mulheres no trabalho, afinal “trabalhar, para uma mulher no século XIX, é frequentemente vender ou alugar seu corpo, como faziam as amas-de-leite, as prostitutas e também as domésticas, vítimas bastante fáceis dos abusos e violências sexuais” (GARDEY, 2003, p. 41).

Assim, Hirata e Kergoat (2007, p. 596) afirmam que o termo “divisão sexual do trabalho” aplica-se, na França, a partir de duas acepções de conteúdos distintos: uma sociográfica, que estuda “a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição, e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos”; e outra que permite ir além da simples constatação de desigualdades, ou seja, mostrar que i) as desigualdades são sistemáticas, e que ii) busca-se criar um sistema de gênero. Em outras palavras, de um lado, análises que pensam em termos da constatação das desigualdades entre homens e mulheres; de outro lado, “análises que visam remontar à nascente dessas desigualdades e tentar compreender a natureza do sistema que dá origem a elas”, abordagem à qual as autoras acima se adéquam e que perpassa padrões sociais e valores culturais.

Portanto, para Hirata e Kergoat (2007, p. 599),

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

Por isso, essas autoras afirmam que essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existe trabalho de homens e trabalho de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais

que um trabalho de mulher). Segundo as autoras, esses princípios são válidos em todas as sociedades conhecidas e se legitimam através da ideologia naturalista, a qual “rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuados que remetem ao destino natural da espécie” (HIRATA; KERGOAT, 2007).

De maneira semelhante, Laís Abramo (2007, p. 28) refere-se à concepção que dominou nas sociedades industriais de força de trabalho da mulher como uma *força de trabalho secundária*. Para ela, essa ideia se estrutura na concepção de que o homem é o principal/único provedor de renda da família, e a mulher, a principal/exclusiva responsável pela esfera privada (cuidar da casa e da família). Dessa forma, “a inserção da mulher no mundo do trabalho, quando existe, é um aspecto secundário de seu projeto de vida, da formação de sua identidade e de suas possibilidades reais”. Essa inserção poderia ocorrer em duas situações:

- i) quando o homem (o provedor principal/exclusivo) não pode cumprir esse papel, devido a uma situação de crise econômica, desemprego, ou, por algum motivo, não puder exercer uma profissão e com isso ganhar um salário que sustente a família;
- ii) quando se trata de um lar onde a figura do homem (provedor) está ausente (seja por morte, separação etc.), e a mulher, por falta de alternativa, assume o papel de provedora.

Dessa forma, segundo Abramo (2007), as principais expressões dessa inserção “secundária” das mulheres no mundo do trabalho seriam:

- trajetórias profissionais instáveis e interrompidas, em que as mulheres entrariam no mercado de trabalho não por um direito ou necessidade própria, um projeto pessoal de longo prazo, mas sim por uma “falha” do homem no cumprimento de seu papel de provedor;
- pouca importância do ganho gerado por seu trabalho para a renda pessoal ou familiar, também por definição secundários, complementares, instáveis;
- a ideia de que o mundo do trabalho (e as relações que se formam em torno dele) não é um lugar de formação de identidade para as mulheres (ou no mínimo, é um lugar muito secundário nesse processo), e, muito menos, de geração de práticas associativas, organizacionais, coletivas;
- finalmente, (e isso tem uma forte presença no imaginário empresarial) essa inserção secundária, eventual e instável leva necessariamente a altos custos indiretos (associados à maternidade e ao cuidado da criança) e a um comportamento profissional pouco adequado, caracterizado por altos índices de rotatividade e faltas ao trabalho, baixo nível de comprometimento com a empresa, impossibilidade de fazer horas extras, trabalhar em turnos da noite e viajar, o que justificaria a expansão das mulheres em certos postos e funções na indústria (que se organizam em sistemas de turnos) e, tanto na indústria quanto em outros setores produtivos, dos cargos superiores na hierarquia das empresas (ABRAMO, 2007, p. 30).

Assim, Abramo (2007) afirma que existe uma desigualdade de oportunidade de inserção no mercado de trabalho entre homens e mulheres, e que esta é influenciada por vários fatores, derivados da divisão sexual do trabalho e de uma ordem de gênero,

que destinam à mulher a função básica e primordial de cuidar da vida privada e da esfera doméstica, e ao mesmo tempo atribuem a esse universo um valor social inferior ao mundo 'público' (e desconhecem por completo seu valor econômico). Para as mulheres, isso significa não apenas uma limitação de tempo e de recursos para investir na própria formação e no trabalho remunerado, como também está fortemente relacionado com uma subvalorização (econômica e social) do trabalho feminino e de seu papel na sociedade (ABRAMO, 2007, p. 26).

Ferreira e Lemos (2011) afirmam que o processo de reestruturação produtiva ocorridas nas últimas décadas, com as novas tecnologias da informação, e novas formas de gestão e controle do trabalho, foi um dos grandes fatores de inserção de mulheres no mercado de trabalho, entretanto, ressalta que a inserção feminina veio acompanhada de uma lógica de precariedade.

Hirata (1998, 2001/2002), ao tratar sobre as relações de gênero no contexto de reestruturação produtiva, afirma que há um duplo processo de transformação que ocorre em sentidos opostos. De um lado, estão presentes características como estabilidade, participação efetiva no processo de produção, autonomia, iniciativa, responsabilidade, como é o conhecido caso da gestão toyotista. De outro lado, apresenta características como instabilidade, precarização dos empregos, aumento do desemprego, flexibilização dos direitos etc. O problema desse paradoxo, é que “o segundo movimento, de ‘instabilização’ e precarização, é macro e mundializado, enquanto o primeiro, de implicação, concerne, tendencialmente, sobretudo aos assalariados do sexo masculino das grandes empresas industriais dos países do Norte” (HIRATA, 1998, p. 7-8), e como constatado por Lima (2006), o caso da Toyota no Brasil desmente esse ideal de participação e autonomia.

Em outras palavras, a autora afirma que o processo de precarização do trabalho ocorrido com a reestruturação produtiva, tanto nos países do Norte como nos do Sul, tem polarizado as qualificações segundo o sexo, no qual as mulheres ocupam principalmente empregos atípicos, precários, com baixa remuneração e pouca qualificação, corroborando a ideia de Abramo (2007).

Hirata (2001/2002) destaca também a globalização como um impulsionador de crescimento do emprego feminino no mundo, porém reafirma que essa participação tem sido principalmente em empregos precários e vulneráveis. Para a autora, esses trabalhos precários se encarnaram, (no Norte), na figura do trabalho em tempo parcial e por tempo determinado, os quais são exercidos majoritariamente por mulheres (na França 80%, no Japão 95%), e, no sul, na figura do trabalho informal, também representados em sua maioria por mulheres. Esses trabalhos parciais têm como consequência salários parciais (menores), e alta taxa de

informalidade, o que agrava ainda mais as desigualdades existentes entre homens e mulheres na divisão do trabalho.

De acordo com Abramo (2007), mesmo após três décadas de crescimento sustentado da participação das mulheres no mercado de trabalho na América Latina, sendo, inclusive, em um ritmo maior do que dos homens, aquelas ainda enfrentam maiores dificuldades na hora de se inserirem no mercado de trabalho, em comparação com os homens. De maneira semelhante, no contexto francês, Hirata e Kergoat (2007) afirmam que não se pode negar a melhora na inserção feminina, mas que a distância entre elas e os homens ainda é insuperável.

Dessa forma, persiste uma acentuada desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, principalmente para aquelas mulheres pobres e com baixo nível de escolaridade. Na América Latina, “nos setores de baixa renda, a taxa de desemprego entre as mulheres era de 19% em 1998, significando que uma em cada cinco mulheres pobres que desejavam e precisavam trabalhar não podiam fazê-lo, apesar de estarem em constante busca de trabalho” (ABRAMO, 2007, p. 24). Mesmo quando estas conseguem se inserir no mercado de trabalho há uma diferença entre os postos de trabalho ocupados por elas e pelos homens, como mostram Hirata (1998) e Antunes (1999), nos quais os empregos, monótonos e repetitivos, aliados a uma intensa carga de trabalho eram ocupados pelas mulheres, enquanto os homens ocupavam cargos que requeriam maiores qualificações.

É fato que, cada vez mais, se precisa de melhores qualificações para se inserir no mercado de trabalho formal, regulamentado e com bons salários. Com isso, a parcela de mulheres pobres e sem qualificação profissional continua se inserindo em segmentos menos valorizados do mercado de trabalho, o que faz com que haja uma segmentação ocupacional (ABRAMO, 2007) ou uma bipolarização (HIRATA, 2001/2002), de acordo com o nível de qualificação exigido pelo mercado. Assim, há um aumento do emprego em serviços que exige menos qualificação, como os “serviços pessoais” (empregados domésticos, cuidadores de crianças e idosos etc.) (HIRATA, 2001/2002). Aqui se encontra a categoria de trabalhadoras em análise neste trabalho. De acordo com Abramo (2007), em 1998, quase 20% de todas as mulheres com alguma ocupação na América Latina exerciam trabalho doméstico, que, como se sabe, se caracteriza pelos níveis mais baixos de qualificação, instrução, renda e proteção social.

Deve-se destacar, entretanto, que a escolaridade das mulheres nos anos 1990 se amplia em um ritmo superior ao dos homens, o que melhora as possibilidades de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Porém, ao se analisar a relação entre nível de escolaridade e

possibilidade de inserção no mercado de trabalho, surgem fortes desigualdades, uma vez que melhores níveis de educação não garantem às mulheres melhores oportunidades de empregos em relação aos homens. Como afirma Abramo (2007, p. 26):

Elas precisam de uma formação educacional significativamente superior para ter acesso às mesmas oportunidades de emprego deles: em média quatro anos mais para conseguir a mesma remuneração e dois anos a mais para ter as mesmas oportunidades de ascensão a um emprego formal.

No que tange às diferenças salariais entre homens e mulheres, Silvera (2003) destaca que os velhos preconceitos de gênero, baseados na divisão dos papéis no seio familiar, já tratados por Hirata e Kergoat (2007), Abramo (2007), Hirata (1998; 2001/2002), refletem, em parte, nessas discriminações salariais. Estudos realizados na França, segundo Silvera (2003, p. 153), mostram que, “mantidas as condições iguais, (isto é, no nível de formação, da experiência da categoria, profissional, da idade, do setor de atividade supostamente equivalentes, etc.) as mulheres ainda ganham entre 10% e 15% menos que os homens na França”. Esses dados sobre a desigualdade salarial ainda são maiores em outros países da Europa, principalmente quando se trata de empregos de tempo parcial (SILVERA, 2003), ocupados, sobretudo por mulheres (HIRATA, 2001/2002).

Apesar de tudo, o que se tem visto em pesquisas realizadas é uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho (HIRATA, 1998, 2001/2002; ABRAMO, 2007; FERREIRA; LEMOS, 2011), e uma maior participação destas na composição da renda familiar (ABRAMO, 2007). Esta última autora cita os trabalhos de De la Rocha, de Escobar, e de Arriagada para justificar que a sobrevivência e reprodução das famílias foram possíveis graças a ocupação (simultânea ou alternada) de vários membros da unidade doméstica no mercado de trabalho; que, sozinhos, os homens não conseguem compor a renda necessária para manter uma família, e, mais que isso, que as mulheres já são as principais encarregadas da sobrevivência e do bem-estar da família em pelo menos 25% a 35% dos lares nos diferentes países latino-americanos.

Portanto, a situação das mulheres é ainda mais preocupante (em relação à aos homens), já que, em 2006, dos 55% de pessoas que ocupavam empregos informais, a maioria deles eram mulheres. Além disso, elas estavam inseridas em menor proporção (43%) do que os homens (46%) no mercado de trabalho formal, evidenciando a tendência à inserção de mulheres no mercado de trabalho em condições inferiores às dos homens (COSTA, 2010). Pior ainda é o quadro das empregadas domésticas, uma vez que dados recentes da PNAD/2011 mostram que menos de 30% delas possuem carteira de trabalho assinada (IBGE,

2012). Dessa forma, faz-se necessário abordarmos sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro para entendermos as causas dessa condição submissa e desigual.

2.3.1 As mulheres no mercado de trabalho brasileiro: o processo de inserção e as suas desigualdades

2.3.1.1 O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro

Segundo Posthuma (1998) as últimas décadas têm presenciado um aumento significativo da participação das mulheres na população economicamente ativa (PEA) em quase todos os países do mundo. O Brasil segue o mesmo rumo, e apresenta crescimento significativo da PEA desde os anos 90 (MARQUES; SANCHES, 2010; MELO, 2005; IPEA, 2008).

No que diz respeito ao crescimento da atividade feminina no Brasil, os números apontam um aumento da PEA feminina, de 28 milhões para 36,5 milhões, entre 1992 e 2002, até chegar em 43,3 milhões em 2011. A taxa de atividade também cresceu de 47% para 50,3% entre 1992 e 2002, sendo semelhante em 2011. Entre as razões para esse aumento da PEA, estão: a queda da taxa de fecundidade; a redução no tamanho da família; o envelhecimento da população; e o crescimento acentuado de arranjos familiares chefiados por mulheres, que atinge, em 2002, mais de um quarto do total de domicílios (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007; MELO, 2005; IBGE, 2012).

Tabela 1 - Composição da População Econômica Ativa e Taxa de Atividade Feminina no Brasil.

| Ano | PEA – Feminina (em milhões) | Taxa de Atividade - Feminina (em %) |
|------|-----------------------------|-------------------------------------|
| 1992 | 28 | 47 |
| 2002 | 36,5 | 50,3 |
| 2011 | 43,3 | 50,1 |

Fonte: Adaptado de Bruschini e Lombardi (2007), e IBGE (2012).

Segundo Marques e Sanches (2010, p. 55), entre as mulheres, as que mais cresceram em participação, entre os anos de 1992 e 2006, foram as negras: “seu número cresceu 68,9% nesse período, enquanto o número de mulheres brancas aumentou 51,5%”. Mesmo assim, estas permaneceram com menores taxas de participação em relação às brancas (46,2% contra 53,8%).

Tabela 2 - População economicamente ativa com 16 anos e mais, por sexo e cor/raça, Brasil - 1992 a 2006.

| Sexo/Raça | Número de pessoas | | | Distribuição | | |
|------------------|-------------------|------------|----------------------|--------------|------|----------------------|
| | Ano | | Variação (2006/1992) | Ano | | Variação (2006/1992) |
| | 1992 | 2006 | | 1992 | 2006 | |
| Homens brancos | 21.358.840 | 26.429.378 | 23,7 | 54,9 | 50,8 | -7,5 |
| Homens negros | 17.545.080 | 25.586.243 | 45,8 | 45,1 | 49,2 | 9,1 |
| Mulheres brancas | 14.543.854 | 22.044.826 | 51,6 | 56,5 | 53,8 | -4,7 |
| Mulheres negras | 11.198.310 | 18.914.621 | 68,9 | 43,5 | 46,2 | 6,2 |

Fonte: IBGE/PNAD (2006), adaptado de Marques e Sanches (2010).

Além dessas transformações de cunho demográfico e cultural, o que impactou de maneira positiva o aumento da força de trabalho feminina, no Brasil, foi a expansão da escolaridade e o ingresso de mais mulheres em ambientes universitários, que melhorou o acesso delas a novas oportunidades de trabalho. “Em 2002, pouco mais da metade das brasileiras era ativa, mas entre as mulheres com quinze anos ou mais de escolaridade, 83 em cada 100 trabalhavam”, o que mostra que a maior quantidade de anos de estudo é um bom sinal na hora de se conseguir um emprego (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007, p.54).

Os dados da Pnad de 2011 confirmam o melhor índice de escolaridade das mulheres ocupadas em relação ao dos homens. Das mulheres ocupadas na semana de referência, 54,2% tinham 11 ou mais anos de estudo, contra 40,6% dos homens. Entre os “sem instrução” e os que têm até 3 (três) anos de estudo, as taxas são, respectivamente, 12,7% e 18,9%.

Tabela 3 - Anos de estudo de homens e mulheres de 10 anos ou mais, ocupadas na semana de referência em 2011.

| Sexo e grupo de anos de estudo | Números relativos (%) | |
|--------------------------------|-----------------------|------------|
| | Homens | Mulheres |
| Sem instrução e menos de 1 ano | 10,8 | 7,1 |
| 1 a 3 anos | 8,1 | 5,6 |
| 4 a 7 anos | 22,2 | 17,2 |
| 8 a 10 anos | 18,3 | 15,6 |
| 11 anos ou mais | 40,6 | 54,2 |
| Total | 100 | 100 |

Fonte: IBGE/PNAD (2012)

Apesar de considerado avanço, tanto na participação no mercado como no nível de escolaridade, as mulheres ainda estão longe de atingir tanto as taxas de atividade masculina (superior a 70%), como o número de homens ocupados: em 2011, estes somaram 54 milhões, enquanto aquelas 39 milhões. Além disso, é considerável a percentagem de mulheres presentes em atividades “não remuneradas” (4,8%) e “trabalhadores na produção para o próprio consumo” (5,1%), que juntos somam quase quatro milhões de trabalhadoras (IBGE, 2012).

Os dados de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro não são muito diferentes do que existem em países vizinhos. Abramo e Abreu (1998) destacam que a presença da mulher no mercado de trabalho na América Latina é bastante heterogênea. Alguns países (Uruguai, Brasil, México, Venezuela) apresentam taxas de participação parecidas com a dos países desenvolvidos, enquanto outros países estão bem aquém disso. No entanto, elas afirmam ter um ponto em comum em todos os países – o crescimento constante da participação das mulheres no setor de serviços e comércio.

Dados do IBGE confirmam essa tendência ao mostrarem que os setores do mercado de trabalho nos quais as mulheres continuam encontrando maiores oportunidades de trabalho e emprego, em 2011, são por ordem: comércio e reparação (17,6%), educação, saúde e serviços sociais (16,8%), serviços domésticos (15,6%), indústria (11,3%), e agrícola (11,2%), os demais representam menos de 10% (IBGE, 2012).

Por outro lado, Abramo e Abreu (1998), Posthuma (1998) afirmam que, nos países em desenvolvimento, o mercado de trabalho informal oferece uma área significativa e crescente de emprego para as mulheres, assim como a área de serviços, que absorve a grande maioria das mulheres economicamente ativas na América Latina e é marcado por ser um setor que apresenta altos níveis de empregos precários.

O mercado de trabalho no Brasil parece seguir a tendência de inserção de mulheres em trabalhos precários, *part-time*, por tempo determinado, levando à intensificação da carga de trabalho, à redução da remuneração e à perda da proteção oferecida pela legislação trabalhista (POSTHUMA, 1998; BRUSCHINI, LOMBARDI, 2007). Como argumenta Melo (2005), as mulheres são mais vulneráveis a esse tipo de emprego e constituem o grupo que apresenta as maiores taxas de desemprego, ao mesmo tempo em que aumenta constantemente o número de famílias cuja pessoa de referência são mulheres (IPEA, 2008). Dessa forma, as mulheres são obrigadas a se sujeitarem aos trabalhos precários, uma vez que não tem outra fonte de renda e necessitam desta para sobreviver.

Para Posthuma (1998, p. 23), essas formas de trabalho fazem parte do que ela chama de “inserção excluída”, que seriam “(...) formas de inclusão no mercado de trabalho que são também discriminatórias, precárias e, portanto, excludentes em relação aos postos de trabalho ocupados pelos trabalhadores (as) neste contexto de reestruturação”. Nesse mesmo sentido, ao mostrarem um panorama geral da situação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil, entre os anos de 1992 e 2002, Bruschini e Lombardi (2007) destacam que a inserção feminina no mercado de trabalho é marcada por progressos e atrasos:

De um lado a intensidade e a constância do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que vem ocorrendo desde a metade dos anos 1970, de outro o elevado desemprego das mulheres e má qualidade do trabalho feminino; de um lado a conquista de bons empregos, o acesso a carreiras e profissões de prestígio e a cargos de gerência, e mesmo de diretoria, por parte das mulheres escolarizadas, de outro o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007, P. 45).

Portanto, o que se percebe é um crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, assim como no nível de escolaridade das ocupadas, sendo, inclusive, superior ao dos homens, porém, essa inserção está ocorrendo, em sua grande maioria, em ocupações precárias e informais, principalmente entre as mulheres negras, o que reforça a tese da existência de grandes desigualdades relacionadas ao gênero e a raça/cor.

2.3.1.2 Desigualdades de gênero e raça/cor no mercado de trabalho brasileiro

As desigualdades de gênero e raça/cor são percebidas em vários aspectos, mas para o contexto deste trabalho serão enfatizadas principalmente aquelas referentes a i) qualidade dos empregos das mulheres, que continuam sendo segmentados em setores de baixo status, precários, *part-time*, menos qualificados, além da forte presença no mercado de

trabalho informal (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007; POSTHUMA, 1998; HIRATA, 2001/2002; ABRAMO, 2007); ii) ao nível de rendimentos das mulheres, em sua grande maioria inferiores aos dos homens, mesmo quando ocupam os mesmos cargos (QUADROS, 2004; ROSA, 2009; MATOS; MACHADO, 2006; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007; FIGUEIREDO SANTOS, 2009); iii) assim como, às questões relativas ao uso do tempo, mais especificamente ao uso do tempo em afazeres domésticos e cuidados da família (RAMOS, 2011).

Como já foi destacado anteriormente por Hirata (2001/2002) e Abramo (2007), existe uma desigualdade de gênero em relação à qualidade das ocupações no mercado de trabalho em nível global. As mulheres estão inseridas em empregos mais precários, com menores direitos assegurados, *part-time*, por tempo determinado, mais instáveis, com alta informalidade, assim, exercendo cargos de menor status, mais rotineiros, que exigem pouca qualificação, ou seja, facilmente substituíveis.

O reflexo disso pode ser visto na inserção das mulheres no mercado de trabalho aqui no Brasil. “Em 2002 nada menos que 34% da força de trabalho feminina (ou 9 milhões de mulheres) situavam-se em nichos precários, ou de menor qualidade, do mercado de trabalho (...)”. O desfavorecimento dessa colocação (precária) feminina fica ainda mais claro quando se compara com a percentagem de homens nas mesmas condições, que era de 9%, em 2002 (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007, p. 68).

Em contraste com o que acontece nos países da OCDE, aonde a precarização do trabalho feminino vem acontecendo no setor formal (POSTHUMA, 1998), dados do IBGE (2012) apontam que, no Brasil, o setor informal ainda é o grande campo de trabalho das mulheres, já que a participação feminina na categoria empregado com carteira de trabalho assinada era de apenas 34,7%, em 2011. O trabalho informal ainda é mais forte entre as jovens e idosas, já que, em 2009, entre as jovens de 16 a 24 anos, 69,2% das ocupadas estavam em trabalhos informais, enquanto entre as mulheres de 60 anos ou mais, a taxa era de 82,2% (IBGE, 2010a).

Outra diferença significativa surge quando se compara as mulheres que exercem atividades “não remuneradas” e aquelas “trabalhadoras na produção para o próprio consumo”, que, por suas características, não possuem os direitos e garantias dos trabalhadores assalariados. Enquanto a percentagem delas nessas atividades é, respectivamente, de 4,8% e 5,1%, a dos homens é de 2,4% e 3,2% (IBGE, 2012). O mesmo ocorre com a taxa de sindicalização, que em 2009 era de 19,1% entre os homens e, 16,9% entre as mulheres (GUIMARÃES, 2012).

Quando se passa a considerar, além do gênero, a raça/cor das trabalhadoras, os dados são ainda mais expressivos. Como afirmam Bruschini e Lombardi (2007), a população brasileira dessa etnia tem sido vítima de uma exclusão social histórica, que lhe ofereceu as piores condições de vida e trabalho. Assim, as mulheres negras sofrem o que Figueiredo Santos (2009) chama de ‘dupla desvantagem’, já que a mulher não branca sofreria a soma da desvantagem plena associada aos dois tipos de status subordinados. E, é nesse contexto de desvantagem, exclusão social e de falta de oportunidades que está inserida a categoria estudada neste trabalho – as empregadas domésticas.

As diferenças começam já na composição da PEA feminina, na qual 50,9% são mulheres brancas, e 47,4% mulheres pretas e pardas. O número de mulheres ocupadas reforça a desigualdade, já que, mesmo sendo inferiores em quantidade de pessoas no total, as brancas (52,1%) estão mais ocupadas do que as negras e pardas (46,2%) (IBGE, 2010).

Tabela 4 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por cor ou raça, segundo o sexo – Brasil – 2010

| Cor ou Raça | Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência | |
|----------------|---|-------------------|
| | Sexo | |
| | Homens | Mulheres |
| Branca | 24.136,196 | 19.040,402 |
| Preta | 4.279,369 | 2.772,518 |
| Amarela | 524.060 | 465.162 |
| Parda | 20.712,722 | 14.131,642 |
| Indígena | 170.860 | 120.646 |
| Sem declaração | 105 | 158 |
| TOTAL | 49.823,312 | 36.530,527 |

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Além do nível inferior de ocupação, as negras e pardas parecem estar inseridas nas piores ocupações: “entre as de cor branca, cerca de 44,0% estavam na informalidade; percentual que era de 54,1% entre as pretas e de 60,0% entre as pardas” (IBGE, 2010a).

Outra constatação é a associação da pobreza com os domicílios chefiados por mulheres e por afrodescendentes:

Em 2002, enquanto a média da renda domiciliar *per capita* encontrada em domicílios chefiados por mulheres afrodescendentes era R\$ 202,00 e naqueles chefiados por homens da mesma etnia era R\$ 209,00, nos domicílios cujas chefes eram brancas atingia R\$ 481,00 e naqueles com chefia masculina branca era R\$ 482,00 (REDE FEMINISTA DE SAÚDE, apud BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007, p. 54).

Relatório do IPEA (2008, p. 8) afirma que a entrada no mercado de trabalho acontece mais cedo para os negros, e estes são os últimos a saírem, ou seja, estes trabalham

durante mais tempo ao longo da vida. “Entre a população negra com 60 anos ou mais, 34,7% encontravam-se ocupados ou desocupados em 2006, comparados a 29,3% da população branca na mesma faixa etária”. Essa característica pode ser explicada pela falta de alternativas e pela necessidade de obtenção de alguma renda por parte dos jovens negros, assim como pela falta de proteção social oferecida aos negros mais velhos, geralmente por estarem nas ocupações menos regulamentadas do mercado de trabalho.

Ao se analisar o desemprego, percebe-se tanto a desigualdades de gênero quanto a de raça/cor, pois são as mulheres e os negros (as) os que apresentam os maiores níveis de desemprego (IPEA, 2008; BRUSCHINI, LOMBARDI, 2007; MARQUES; SANCHES, 2010). Segundo relatório do IPEA (2008), em 2006, as mulheres apresentavam taxa de desocupação de 11,0%, contra 6,4% dos homens; a desocupação dos negros era 7,1%, e dos brancos 5,7%. De modo semelhante se apresentava a taxa de sindicalização, (19,1%) entre os homens, ante (16,9%) entre as mulheres; entre os trabalhadores brancos era de 19,6%, e para os negros 16,7%.

Apesar de relativa melhora, no período entre 1992 e 2006, os níveis de informalidade corroboram as desigualdades de gênero e raça/cor no mercado de trabalho brasileiro, sendo as mulheres e, principalmente, as negras as mais atingidas, uma vez que estas apresentam a menor proporção no conjunto dos trabalhadores com carteira de trabalho assinada: “enquanto 38,5% dos homens brancos ocupados possuíam carteira assinada em 2006, isso ocorria com apenas 22% das mulheres negras” (MARQUES; SANCHES, 2010).

No que se referem às desigualdades nos rendimentos do trabalho, alguns autores afirmam que há uma clara diferença entre os rendimentos de brancos e negros, assim como entre homens e mulheres, sendo os homens brancos os mais bem remunerados. Dessa forma existiria uma espécie de *continuum* decrescente de rendimentos: os homens brancos vêm em primeiro lugar, seguidos das mulheres brancas, dos homens negros e, finalmente, das mulheres negras. Portanto, percebe-se a situação desfavorável dos trabalhadores de raça negra no mercado de trabalho, e, principalmente, a posição duplamente desfavorável das mulheres negras. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007, ROSA, 2009; MATOS; MACHADO, 2006; QUADROS, 2004).

Quadros (2004) mostra que em 2002 as mulheres negras e pardas obtinham apenas 31% dos rendimentos dos homens brancos (não negros); os homens negros, 47%; e as mulheres brancas, 62%, conforme a tabela 5.

Tabela 5 - Média de rendimentos totais por sexo e raça/cor, em 1992 e 2002

| Segmentos sociais | Rendimentos reais (R\$) | | Rendimentos relativos (%) | |
|-----------------------------|-------------------------|--------------|---------------------------|-------|
| | 1992 | 2002 | 1992 | 2002 |
| Homens brancos (não negros) | 934,4 | 1.102,9 | 100,0 | 100,0 |
| Mulheres brancas | 492,6 | 686,4 | 52,7 | 62,2 |
| Homens negros e pardos | 430,5 | 521,1 | 46,1 | 47,2 |
| Mulheres negras | 252,7 | 342,5 | 27,0 | 31,1 |
| Total | 575,6 | 700,4 | - | - |

Fonte: Quadros (2004)

Em seu estudo, Quadros (2004) divide os grupos ocupacionais em cinco níveis de rendimentos (superior, médio, baixo, inferior, ínfimo). Segundo este autor, muito dessa grande diferença salarial, apresentada na tabela anterior, explica-se pela maneira de como estão distribuídos os diferentes segmentos sociais pelos vários níveis de rendimento. No ano de 2002, 47% dos homens brancos encontravam-se nos níveis mais baixos de rendimento (inferior e ínfimo); essa proporção subia para 65% entre as mulheres brancas; 71% entre os homens negros; e atingia a marca de 85% entre as mulheres negras, ou seja, de cada 100 mulheres negras, 85 estava situada nos mais baixos níveis de remuneração. Dessa forma, Quadros (2004) defende que a desigualdade, entre gênero e raça/cor no mercado de trabalho, origina-se, sobretudo, no acesso diferenciado aos níveis de rendimento mais elevados.

Waldemir Rosa (2009) apresenta dados dos rendimentos médios, na ocupação principal, de homens e mulheres, brancos (as) e negros (as), compreendendo o período entre 1996 e 2007, conforme tabela 6. Segundo o autor, a renda média de homens brancos em 2007 foi de R\$ 1.278,00. As mulheres brancas apresentaram média de R\$ 797,00, o que significava que elas ganhavam 1,60 vezes menos que os homens brancos. Essa diferença, no entanto, representou uma redução da desigualdade na ordem de 0,16 no período de 11 anos, uma vez que em 1996 elas ganhavam 1,76 vezes menos que eles. Seguindo o mesmo raciocínio, em 2007 os homens negros tinham média de aproximadamente R\$ 649,00, ou seja, 1,97 vezes menor que a renda dos homens brancos, e uma redução da desigualdade na ordem de 0,25. Por fim, as mulheres negras apresentaram média de R\$ 436,00, aproximadamente 2,92 vezes menor que a dos homens brancos, e uma redução das desigualdades na ordem de 0,78 no período de 11 anos.

Tabela 6 - Média da renda na ocupação principal por sexo, segundo cor/raça, nos anos de 1996 e 2007

| Cor/Raça | Masculino | |
|----------|-----------|---------|
| | 1996 | 2007 |
| Branca | 1.326,1 | 1.278,3 |
| Negra | 599,0 | 649,0 |
| | Feminino | |
| Branca | 753,3 | 797,1 |
| Negra | 357,9 | 436,5 |

Fonte: Adaptado de Rosa (2009).

Portanto, se percebe que as desigualdades entre os grupos se alteram muito lentamente, uma vez que no período de 11 anos, as mulheres negras não conseguiram sequer atingir o nível de renda média da ocupação principal dos homens negros referente ao ano de 1996, que já era o terceiro grupo com pior renda média. “Nesses termos, temos uma realidade em que os valores ligados à branquidade e à masculinidade conferem supremacia aos homens brancos, cabendo aos demais grupos posições subalternizadas” (ROSA, 2009, p. 893).

Um fator de extrema importância para a melhora nos rendimentos dos trabalhadores no Brasil é a formalidade do vínculo empregatício. Além do fato de o trabalhador com carteira assinada ter todos os direitos trabalhistas e benefícios da seguridade social assegurados, como férias, décimo terceiro salário, seguro-desemprego etc., o empregado com carteira tem muito mais chances de obter melhores remunerações no trabalho, assim como capacidade de negociação, algo que os informais não possuem (ROSA, 2009).

Tabela 7 - Média da renda na ocupação principal por sexo, formalidade de vínculo empregatício e cor/raça, nos anos de 1996 e 2007

| Cor/Raça | Masculino | |
|------------------------|-----------|---------|
| | 1996 | 2007 |
| Branca | | |
| Empregado com carteira | 1.371,4 | 1.238,5 |
| Empregado sem carteira | 686,2 | 745,9 |
| Negra | | |
| Empregado com carteira | 764,3 | 786,1 |
| Empregado sem carteira | 386,6 | 440,0 |
| | Feminino | |
| Branca | | |
| Empregada com carteira | 987,5 | 933,7 |
| Empregada sem carteira | 585,6 | 615,0 |
| Negra | | |
| Empregada com carteira | 581,4 | 632,9 |
| Empregada sem carteira | 344,4 | 420,7 |

Fonte: Adaptado de Rosa (2009)

Observando-se a tabela anterior, percebe-se uma diferença de aproximadamente 56% nos rendimentos dos homens negros com carteira e sem carteira assinada, no ano de 2007. Essa diferença é ainda maior (66%) entre as mulheres da mesma raça/cor, que têm e que não têm carteira de trabalho assinada, em 2007. Percebe-se, entretanto, que essa não é uma questão ligada apenas à raça/cor dos trabalhadores, já que entre os homens brancos a diferença também é bastante significativa (60%), assim como entre as mulheres brancas (65%), no ano de 2007.

Quando se considera o rendimento de homens e mulheres de acordo com o número de horas trabalhadas, mais uma vez se constata a desigualdade, já que mesmo trabalhando igual número de horas, as mulheres continuam ganhando menos que os homens. Da mesma forma acontece quando se compara o rendimento com o número de anos de estudo, uma vez que as mulheres precisam de maior escolaridade para se inserirem no mercado de trabalho, auferindo os mesmos, ou até, menores salários (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007; QUADROS, 2004).

Dados mais recentes apontam que pouca coisa tem mudado em relação à situação acima relatada. A última Pnad mostra que, em 2011, o rendimento médio mensal real de trabalho dos homens foi de R\$ 1.417,00 e das mulheres R\$ 997,00, isto é 70,4% do rendimento de trabalho dos homens. Além disso, enquanto a taxa de homens que recebiam até um salário mínimo, em 2011, era de 19,3%, a de mulheres era de 27,6%; mais de um a dois salários mínimos, as taxas eram, respectivamente, 24,8% e 20,3%, o que mostra a tendência de salários mais baixos em empregos ocupados por mulheres.

Tabela 8 - Rendimento mensal de homens e mulheres no Brasil, em 2011.

| Rendimento mensal | Homens (em %) | Mulheres (em %) |
|--------------------------------|----------------------|------------------------|
| Até 1 salário mínimo | 19,3 | 27,6 |
| Mais de 1 a 2 salários mínimos | 24,8 | 20,3 |
| Mais de 2 a 3 salários mínimos | 12,2 | 6,1 |
| Mais de 3 a 5 salários mínimos | 8,0 | 4,0 |

Fonte: IBGE/Pnad (2012)

Por fim, aborda-se sobre as desigualdades referentes ao tempo de trabalho dedicado aos afazeres domésticos e cuidados da família, ou seja, aquele trabalho não remunerado exercido pelas mulheres em seu âmbito intradomiciliar. Este tipo de trabalho realizado por mulheres é majoritariamente explicado pela forma como se dividiu as relações de gênero a partir da divisão sexual do trabalho, a qual reserva ao homem o trabalho remunerado no mercado e, à mulher, as atividades domésticas da esfera privada (RAMOS, 2011; HIRATA; KERGOAT, 2007).

É importante ressaltar que em geral o conceito de trabalho é baseado em uma definição de atividade econômica que não abarca esse conjunto de atividades realizadas por mulheres no dia-dia. Sendo assim, muitas trabalhadoras são enquadradas na condição de economicamente inativas. “Em virtude dessa ‘invisibilidade do trabalho feminino’, um significativo aporte laboral e produtivo das mulheres é subestimado e não se reflete na taxa de participação” (GUIMARÃES, 2012, p. 58).

No Brasil, isso parece ser bem claro, uma vez que o perfil das trabalhadoras aponta para duas direções: de um lado elas se tornam mais velhas, casadas e mães; de outro, permanecem como responsáveis pelas atividades domésticas e pelos cuidados dos filhos e de outros membros da família, o que indica a continuidade de modelos familiares tradicionais (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007) e da, também tradicional, divisão sexual do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Estudo de Figueiredo (1980, apud BRUSCHINI, 2006), realizado nos anos 80 em uma comunidade pesqueira na Bahia, mostrou que, somando suas atividades remuneradas e não remuneradas, as mulheres chefes de famílias trabalhavam em média 95 horas por semana. Já Bruschini (2006) cita dados de uma pesquisa realizada por ela em 1990, que mostrava que, mesmo nas camadas médias da sociedade paulistana, as tarefas domésticas eram caracterizadas pela simultaneidade, multiplicidade e fragmentação e por consumir grande parte do trabalho feminino.

Lima et al (2010) atentam para a questão das diferenças entre as mulheres de classes sociais distintas. Enquanto as mulheres da classe burguesa ou média transferem as responsabilidades de seus domicílios para as empregadas domésticas, ficando livres para se inserirem no mercado de trabalho produtivo – ou para usarem seu tempo como desejarem – as empregadas domésticas, por sua vez, enfrentam a chamada dupla jornada, sendo exploradas duas vezes, pois além de venderem sua força de trabalho para seus patrões, ainda tem que dar conta de suas atividades como donas-de-casa (LIMA et al 2010; RAMOS, 2011).

As desigualdades de gênero e raça/cor referentes ao tempo gasto nos afazeres domésticos foram tratadas por Bruschini e Lombardi (2007). Estas autoras mostraram que o tempo semanal médio gasto com afazeres domésticos no Brasil era de 30 horas, variando segundo sexo – 36 horas para as mulheres, ante 14 horas para os homens –, idade, cor, instrução. Há maior dedicação aos afazeres domésticos com o aumento da idade; mulheres pretas e pardas gastam neles mais tempo do que brancas; mulheres com melhor escolaridade (doze anos ou mais) trabalham em média 28 horas semanais, ante 37 horas das menos escolarizadas (de quatro a sete anos de estudo).

Portanto, o que se verifica é um quadro de clara desigualdade entre homens e mulheres, brancos (as) e negros (as), que vão desde diferenças nas ocupações que esses diferentes grupos exercem no mercado de trabalho; passando por diferenças nos rendimentos médios obtidos; até nos tempos médios gastos em atividades domésticas – sendo que estas são apenas algumas das faces da desigualdade escolhidas para análise nesse estudo.

Pode-se dizer que essas desigualdades segmentam o mercado de trabalho brasileiro em diferentes extremos, nos quais os homens brancos são os privilegiados, cabendo aos demais grupos posições subalternizadas. “Nessa lógica, o sistema discriminatório operaria orientado pela ‘ausência’ de branquidade e de masculinidade como marcadores restritivos das possibilidades de ascensão dos grupos situados nessas ‘escalas de subalternidade’” (ROSA, 2009. p. 893).

Entre os dois extremos existiria um jogo de ausência e presença desses dois valores (branquidade e masculinidade), como no caso de mulheres brancas e homens negros, que apresentam características inferiores, mas distintas, ao dos homens brancos – mulheres brancas têm melhores rendimentos que os homens negros, e estes apresentam melhores taxas de ocupação formal que as mulheres. No extremo oposto ao dos homens brancos, estão as mulheres negras, que apresentam uma posição mais inferiorizada nessa “escala de subalternidade”, e é neste grupo que estão, predominantemente, inseridos os sujeitos desse estudo – as empregadas domésticas. “Elas apresentariam menor possibilidade de negociação de sua alteridade no campo das relações sociais, o que resultaria num menor acesso a outras redes de relações em que poderiam se apoiar para a ascensão social” (ROSA, 2009. p. 893).

Além das desigualdades acima relatadas, é necessário apontar aquelas percebidas entre as diferentes regiões do Brasil, pois, como se sabe, as condições de trabalho e emprego na região Sudeste, por exemplo, são bem diferentes das apresentadas na região Nordeste, campo de pesquisa deste estudo.

2.3.1.3 O mercado de trabalho brasileiro e suas desigualdades regionais

Como já discutido anteriormente por Theodoro (2004) e Costa (2010), o processo de industrialização e a formação do mercado de trabalho que ocorreu na região Nordeste foi diferente do ocorrido nas regiões mais desenvolvidas, como as do centro-sul. Assim, desde a formação do mercado de trabalho nordestino, seus trabalhadores sofrem com as piores condições de trabalho, e, por conseguinte, as piores condições de vida.

Como afirma Costa (2010, p. 177), no Norte e no Nordeste se destacam as formas mais precárias e desprotegidas de relações de trabalho: “trabalho não-registrado, trabalho por conta própria, serviços domésticos, mão de obra familiar sem remuneração, boias frias e elevada desocupação”. Além disso, é nessas regiões, principalmente no Nordeste, que a informalidade e suas fragilidades mais se associam à condição de pobreza e indigência da população.

No que se refere a alguns indicadores do mercado de trabalho no Nordeste, percebe-se que esta já era, em 2004, e continuou sendo, em 2009, a região com menor taxa de participação entre as grandes regiões no Brasil. Além disso, há um ligeiro declínio da taxa de participação da população ocupada, neste período, entre homens e mulheres, assim como entre brancos e negros no Nordeste (tabela 9).

Tabela 9 - Taxa de participação (em %) da população ocupada de 16 a 64 anos de idade, por sexo e cor ou raça, em grandes regiões, 2004 e 2009

| Grandes regiões | 2004 | | | | |
|-----------------|-------|--------|----------|--------|-------|
| | Total | Homens | Mulheres | Branco | Negro |
| Norte | 74,7 | 88,6 | 60,8 | 74,9 | 74,6 |
| Nordeste | 72,6 | 86,1 | 60,0 | 71,4 | 73,1 |
| Sudeste | 73,9 | 85,8 | 62,9 | 73,1 | 75,1 |
| Sul | 78,7 | 89,4 | 68,5 | 78,8 | 78,0 |
| Centro-Oeste | 75,7 | 88,7 | 63,5 | 75,2 | 76,1 |
| Grandes regiões | 2009 | | | | |
| | Total | Homens | Mulheres | Branco | Negro |
| Norte | 73,6 | 86,8 | 60,9 | 73,5 | 73,6 |
| Nordeste | 72,4 | 85,8 | 60,0 | 71,0 | 73,0 |
| Sudeste | 76,0 | 86,2 | 66,4 | 75,2 | 77,0 |
| Sul | 78,7 | 88,3 | 69,6 | 78,8 | 78,5 |
| Centro-Oeste | 77,2 | 88,8 | 66,4 | 76,5 | 77,7 |

Fonte: Adaptado de Guimarães (2012)

Pela tabela 9, observa-se que a região Nordeste, em 2009, apresenta as menores taxas de participação da população ocupada no país, nos quatro grupos pesquisados (homens e mulheres, brancos e negros). Além disso, verifica-se uma diferença considerável entre a taxa de participação masculina (85,8%) e a feminina (60,0%) no Nordeste, em 2009. No que se refere à cor ou raça, têm-se uma diferença significativa na taxa de participação entre os trabalhadores das regiões Norte e Nordeste (cerca de 73%), em relação às demais regiões (entre 77% e 78,5%).

No Estado da Paraíba, nosso campo de estudo, a taxa de participação da população ocupada no total da população gira em torno de 65,5%, sendo 81,7% para os homens, 50,4% entre as mulheres, 65,3% para os brancos e, 65,3% entre os negros. Isso significa que apenas a metade das mulheres em idade ativa participava do mercado de

trabalho laboral, sendo por isso, a Paraíba, o estado que apresentou a menor taxa de participação feminina no Brasil no ano de 2009 (GUIMARÃES, 2012).

Quanto à taxa de desocupação, verificou um declínio nas grandes regiões Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste, um ligeiro aumento na região Sul e um crescimento de 1,5 pontos percentuais no Norte. Apesar desse declínio, em 2009, a região Nordeste apresentava a maior taxa de desocupação (9,2%) – na Paraíba esse índice foi de 8,4%. No que se refere ao gênero, em todos os estados da federação, a taxa de desocupação era maior entre as mulheres. Seguindo a tendência de exclusão, a desocupação era maior entre os negros do que entre os brancos, ou seja, entre as mulheres negras, os dados assumiam um valor ainda mais expressivo (12,8%), sobretudo se comparado à taxa correspondente aos homens brancos (5,5%) (GUIMARÃES, 2012).

No que diz respeito à taxa de formalidade, apesar do considerado avanço em todas as regiões do Brasil, sobretudo a partir da década de 2000, vale destacar que nas regiões Norte (40%) e Nordeste (36,7%), a taxa de formalidade assumia valores ainda menores do que a média nacional (54,3%). No estado da Paraíba essa taxa era de 38,6%, assim, estava um pouco acima da média do Nordeste (36,7%), e bem abaixo da média nacional (54,3%). Entre as mulheres negras nordestinas, a taxa era de apenas 11,1%, ou seja, de cada 10 trabalhadoras negras ocupadas no Nordeste, apenas uma tinha carteira de trabalho assinada e, portanto, os direitos e os benefícios assegurados pela legislação trabalhista (GUIMARÃES, 2012).

Em relação aos rendimentos reais obtidos no trabalho, em 2004, o Nordeste tinha a menor média de renda (R\$ 451,00), e o Sudeste a melhor (R\$ 1.000). No entanto, a diferença entre as duas regiões diminuiu de 2,2 para 1,9 vezes, no período de 2004 a 2009, já que o Nordeste apresentou o melhor crescimento médio de renda (34,4%) e o Sudeste teve o menor crescimento (16,8%). No estado da Paraíba, em 2009, a renda média real foi de R\$ 769,00, maior do que a média nordestina (R\$ 606,00) e menor que a nacional (R\$ 1.071,00) (GUIMARÃES, 2012).

No que se refere ao tempo gasto com afazeres domésticos, as mulheres do Nordeste, assim como aquelas das áreas rurais, gastam mais tempo do que as mulheres do Sudeste e as das áreas urbanas, sendo, inclusive, a região Nordeste, a que apresenta a maior diferença (entre homens e mulheres) na jornada dedicada às tarefas domésticas. Ou seja, essa é a região onde as mulheres mais se dedicam aos trabalhos domésticos em relação aos homens (2,5 vezes mais) (GUIMARÃES, 2012). Segundo Bruschini e Lombardi (2007) essa diferença pode ser maior devido ao fato de que no Sudeste, como no meio urbano em geral, há maior

presença de domicílios mais bem equipados de eletrodomésticos, que reduzem o tempo dedicado às tarefas domésticas.

Portanto, os resultados desses indicadores vão refletir na posição do Nordeste como a região que apresenta o maior percentual de trabalhadores pobres no Brasil. Mesmo com certa melhora nesse percentual entre 2004 e 2009 (passou de 19,1% para 16,5%), as desigualdades regionais, principalmente das regiões Norte e Nordeste, ainda são assustadoras, uma vez que as outras regiões apresentam percentuais abaixo de 3,0% (Sudeste 2,3%, Sul 2,4%, Centro-Oeste 2,8%) (GUIMARÃES, 2012).

Dessa forma, a promoção de oportunidades de acesso a um trabalho, mais precisamente a um trabalho decente, para homens e mulheres é um eixo central da estratégia necessária para que o Brasil possa avançar na superação da pobreza e da desigualdade social, fazendo com os trabalhadores possam se sentir como verdadeiros cidadãos (GUIMARÃES, 2012). A seguir abordaremos sobre como o trabalho é importante para a conquista da cidadania, principalmente para uma categoria de trabalhadores que sempre foi discriminada e tiveram seus direitos trabalhistas diferentes (e inferiores) do restante dos trabalhadores, como é o caso dos empregados domésticos, objeto de estudo desta pesquisa.

2.4 TRABALHO E CIDADANIA

Pretende-se, nesta subseção, não aprofundar o conceito e a discussão ampla sobre cidadania, mas sim, discutir sobre o processo que resultou na construção desta no Brasil, que, como veremos, tem algumas particularidades se comparada à dos países desenvolvidos. Além disso, aborda-se sobre a importância do trabalho como fonte de oportunidade para que as pessoas possam obter as condições mínimas necessárias para exercerem sua cidadania.

Aqui se entende cidadania como a capacidade dos homens de exercerem seus direitos e deveres de cidadãos, tendo como base, principalmente, a igualdade entre os indivíduos como uma conquista política, jurídica e moral, independente de classe social ou status. “Promover a igualdade significa privilegiar o todo social, a vontade coletiva, a obrigação moral supra-individual e a predominância da sociedade, enfim, aceitar que a propriedade social implica certa socialização da antiga propriedade privada” (MARTINS, 2009, p. 55).

Desde a Antiguidade, primeiro entre os gregos, depois entre os romanos, que a ideia de cidadania existe. Porém, mesmo entre esses povos a cidadania não era uma condição de todos, pois estavam excluídos os escravos, as mulheres, os estrangeiros. No estado

democrático moderno, o Estado de Direito, a cidadania é assegurada a todos os cidadãos somente perante a lei, pois, como se sabe, aqueles que detêm os poderes econômicos e político é que podem ser considerados cidadãos (MUSTAFÁ, 2003).

Carvalho (2008) afirma que a cidadania inclui várias dimensões e que algumas podem estar presentes sem as outras, ou seja, que o exercício de seus direitos de pensamento e de voto, por exemplo, podem existir sem necessariamente estar atrelado a outros direitos, como a segurança e o emprego. Com isso, este autor afirma que a cidadania plena, que combine liberdade, igualdade, entre outros direitos, é um ideal desenvolvido nos países Ocidentais, e que talvez seja algo inatingível. Martins (2009) e Mustafá (2003) ressaltam ainda a forte pressão gerada, nas últimas décadas, pelo pensamento neoliberal para se reduzir a discussão sobre cidadania à questão econômica, reafirmando as ideias de Estado mínimo, mercado autorregulado, e flexibilização das legislações trabalhistas, mesmo que em seu discurso os liberais destaquem a “democracia” e a “igualdade de direito” para todos. Martins (2009) entende que se faz necessário a revalorização da discussão sobre cidadania nas esferas da moral, da política e da justiça, evitando assim, a sua redução à ideologia mercadológica de cidadania.

Para T. A. Marshall (1997 apud CARVALHO, 2008) a cidadania pode ser dividida em três dimensões: os direitos civis, políticos e sociais. Assim, o cidadão pleno seria aquele que possuísse os três direitos. Aquele que não possuísse algum deles, seria um cidadão incompleto, e aquele que não possuísse nenhum seria um não-cidadão.

Os direitos civis são os direitos fundamentais à vida, à liberdade, à propriedade, à igualdade perante a lei. “Sua pedra de toque é a liberdade individual”. Os direitos políticos, por sua vez, se referem à participação do cidadão no governo da sociedade. Em geral, ao se falar em direitos políticos se está falando em direito a votar e ser votado, e à organização política. Já os direitos sociais, são aqueles que garantem a “participação na riqueza coletiva. Eles incluem o direito à educação, ao trabalho, ao salário justo, à saúde, à aposentadoria”. Usando as próprias palavras de Carvalho (2008, p. 10), os direitos sociais

Podem existir sem os direitos civis e certamente sem os direitos políticos. Podem mesmo ser usados em substituição aos direitos políticos. Mas, na ausência de direitos civis e políticos, seu conteúdo e alcance tendem a ser arbitrários. Os direitos sociais permitem às sociedades politicamente organizadas reduzir os excessos de desigualdade produzidos pelo capitalismo e garantir um mínimo de bem-estar para todos. A ideia central em que se baseiam é a da justiça social.

Na Inglaterra, a conquista desses direitos seguiu três fases em uma sequência cronológica: direitos civis (Séc. XVIII), tidos como direitos de primeira geração; direitos políticos (Séc. XIX), que seriam de segunda geração; e direitos sociais (Séc. XX), como

direitos de terceira geração. Segundo Marshall (apud CARVALHO, 2008), essa não é apenas uma ordem cronológica, mas também uma ordem lógica. Foi a partir da conquista dos direitos civis, ou da liberdade civil, que os ingleses reivindicaram seus direitos políticos, ou seja, de escolher seus governantes. Depois permitiu-se a eleição de operários e a consequente criação do Partido Trabalhista, que foram os responsáveis pela introdução dos direitos sociais (CARVALHO, 2008; MARTINS, 2009).

No entanto, há autores que fazem restrição à ideia de Marshall de cidadania como algo sequencial, por considerarem que esses direitos não foram estabelecidos em etapas complementares. Ao se observar o desenvolvimento da cidadania em diferentes países percebe-se que seu surgimento se dá de diferentes formas entre as sociedades e culturas. Os seus caminhos não seguem uma linha reta, pois podem sofrer desvios e retrocessos (MARTINS, 2009; CARVALHO, 2008).

O Brasil é um caso típico desse desvio de sequência. Aqui não se aplica o modelo inglês, ao contrário, ele serve de comparação pelo contraste. Segundo Carvalho (2008) há pelo menos duas diferenças básicas entre o modelo inglês e o nosso: a primeira refere-se à maior ênfase em um dos direitos – o social – em relação aos outros. A segunda refere-se à alteração na sequência em que os direitos foram adquiridos, pois entre nós o social precedeu os outros. Escrevendo sobre o Brasil, Carvalho (2008, p. 219) afirma:

Aqui, primeiro vieram os direitos sociais, implantados em período de supressão dos direitos políticos e de redução dos direitos civis por um ditador que se tornou popular. Depois vieram os direitos políticos, de maneira também bizarra. A maior expansão do direito do voto deu-se em outro período ditatorial, em que os órgãos de representação política foram transformados em peça decorativa do regime. Finalmente, ainda hoje muitos direitos civis, a base da sequência de Marshall, continuam inacessíveis à maioria da população. A pirâmide dos direitos foi colocada de cabeça para baixo.

Outro autor que aborda sobre as características da cidadania no Brasil é Roberto DaMatta (1997). Segundo ele, aquela ideia de cidadania como um instrumento pelo qual se estabelecem os direitos universais que contaminariam todas as outras identidades sociais e abriria caminho para se eliminar as leis particulares, ou seja, os privilégios de algumas classes sociais, não se dão em todos os lugares, como é o caso do Brasil. Para DaMatta (1997, p. 68) o que “o caso brasileiro inegavelmente revela é que a noção de cidadania sofre uma espécie de desvio, seja para baixo, seja para cima, que a impede de assumir integralmente seu significado político universalista e nivelador”.

Teresa Sales (1992, 1994) trata sobre as raízes da desigualdade social na cultura política brasileira, que, segundo ela, tem como expressão a cultura política da dádiva, sendo

esta baseada nas relações de mando e subserviência. “A dádiva chega a nossa *res publica* substituindo os direitos básicos de cidadania, que não nos foram outorgados pelo liberalismo caboclo que aqui aportou na passagem do século”. Assim, Sales (1992, 1994) entende que entre nós a construção da cidadania se deu de maneira particular, o que ela denominou de cidadania concedida.

A cidadania concedida, que está na gênese da construção de nossa cidadania, está vinculada, contraditoriamente, à não-cidadania do homem livre e pobre, o qual dependia dos favores do senhor territorial, que detinha o monopólio privado do mando, para poder usufruir dos direitos elementares de cidadania civil (SALES, 1994, p. 12-13).

Assim, Sales (1992) aponta que os primeiros direitos civis necessários à liberdade individual, como o direito de ir e vir, de propriedade, direito ao trabalho etc., foram outorgados ao homem livre e pobre, durante e após o período escravocrata, através de concessões de senhores de terras, sendo essas concessões consideradas como dádivas. Dessa forma, após a abolição da escravatura e a implantação da república em nosso país, pouca coisa mudou no que se refere à instauração de direitos elementares da cidadania. Se antes vigorava exclusivamente a política baseada no mando dos coronéis (senhores de terras), agora a noção de compromisso, firmado entre o poder público e os mesmos coronéis, ganha notoriedade, e assim mantém fortes implicações para a cidadania concedida.

O compromisso implica sobretudo a dádiva do poder. Se antes esse poder estava assentado no domínio territorial, agora esse domínio territorial estava submisso às concessões de favores por parte da recém-instaurada República. A obtenção dos favores, por sua vez, reforçava os mecanismos da cidadania concedida, na medida em que era a subjugação de amplos contingentes de população e voto que assegurava os coronéis aqueles favores (SALES, 1994, p. 7).

É a partir disso que Sales (1994, p. 9) afirma que “a pobreza do brasileiro não é um estado que tem a ver apenas com suas condições econômicas. Ela tem a ver igualmente com sua condição de submissão política e social” que, poderíamos acrescentar, se transforma em forte traço cultural.

Já no decorrer do século XX, com a expansão da industrialização no Brasil, pós anos 30, a condição de cidadania ganha novos aspectos, uma vez que o leque de direitos estabelecido pelo Estado estava plenamente atrelado ao mercado de trabalho, e, mais especificamente, ao contingente de trabalhadores formalmente regulados. Segundo Santos (1987) para se entender a política econômico-social no Brasil pós-30, é necessário compreender o que ele denomina de cidadania regulada, pois ele considera que em nosso país a cidadania teve (e tem) algumas características particulares. Em suas palavras, ele define:

Por *cidadania regulada* entendo o conceito de cidadania cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional, e que, ademais, tal sistema de estratificação ocupacional é definido por norma legal. Em outras palavras, são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações *reconhecidas e definidas* em lei. A extensão da cidadania se faz, pois, via regulamentação de novas profissões e/ou ocupações, em primeiro lugar, e mediante ampliação do escopo dos direitos associados a estas profissões, antes que por expansão dos valores inerentes ao conceito de membro da comunidade (SANTOS, 1987, p. 68).

Nesse entendimento, a cidadania está diretamente ligada à profissão que a pessoa tem, e os direitos estariam atrelados ao lugar que esta ocupa no processo produtivo, e não na ideia de cidadania como uma direito inerente aos indivíduos de uma sociedade. Isso significa que aqueles que não estão ocupados em profissões regulamentadas por lei, estão aquém da condição de cidadão, tornando-se, segundo o autor, pré-cidadãos (SANTOS, 1987).

Corroborando Santos (1987), Telles (1999) defende que houve um paradoxo no processo de institucionalização da cidadania no Brasil, pois se por um lado houve um avanço no projeto de modernidade que desfez as regras existentes na República oligárquica, fazendo com que houvesse um considerável processo de modernização econômica e social, por outro lado, esse processo não concedeu a “civilidade” nas relações sociais. Por isso,

trata-se de um modelo de cidadania, dissociado dos direitos políticos e também das regras da equivalência jurídica, tendo sido definida estritamente nos termos da proteção do Estado, através dos direitos sociais como recompensa ao cumprimento com o dever do trabalho (TELLES, 1999, p. 89-90).

A associação entre cidadania e ocupação proporcionará as condições para que venham à tona os conceitos de marginalidade e de mercado de trabalho informal, uma vez que quem não está ocupado em empregos regulamentados por lei, está à margem dos direitos trabalhistas e da proteção previdenciária, e se inserem nos modos de empregos informais, como é o caso dos subempregos e empregos instáveis. Além disso, outra privação imposta aos trabalhadores não regulamentados era que, por decreto governamental, eles não podiam apresentar reclamações trabalhistas perante as Juntas de Conciliação e Julgamento, porque isso era exclusivo dos empregados sindicalizados, ou seja, dos trabalhadores cuja ocupação fosse reconhecida por lei e que pudessem, assim, registrar-se em um sindicato (SANTOS, 1987).

Deste modo, Telles (1999) acredita que esse foi um modelo de cidadania que não construiu a figura moderna do cidadão possuidor de direitos e de prerrogativas políticas na sociedade, uma vez que a cidadania estaria vinculada estritamente ao pertencimento do

indivíduo a instituições, como por exemplo, os sindicatos, que assegurassem a sua existência cívica e assim os benefícios sociais garantidos pelo Estado. “O cidadão como indivíduo não tem identidade e figura próprias: a verdadeira figura da cidadania é o sindicato” (PAOLI, 1989 apud TELLES, 1999, p. 90).

Aqueles que não estivessem inseridos nas instituições que lhes garantiam proteção estatal, estariam à margem e, portanto, condenados a exclusão, passando a viver com as condições mínimas e a sobreviver na miséria. “Para eles, é reservado o espaço da assistência social, cujo objetivo não é elevar condições de vida, mas minorar a desgraça e ajudar a sobreviverem na miséria” (SPOSATI, 1988 apud TELLES, 1999, p. 94-95).

Dessa forma, a população economicamente ativa foi dividida em duas categorias: os regulamentados e os não-regulamentados. Os primeiros seriam assim por terem uma profissão reconhecida por lei, por possuírem carteira de trabalho e por poderem associar-se em sindicatos, – os quais deveriam ser reconhecidos pelo Estado. Juntas, essas três características, constituíam os parâmetros no interior dos quais se passa a definir a cidadania no país. Conforme (SANTOS, 1987, p. 69),

os direitos dos cidadãos são decorrência dos direitos das profissões e as profissões só existem via regulamentação estatal. O instrumento jurídico comprovante do contrato entre o Estado e a cidadania regulada é a carteira profissional que se torna, em realidade, mais do que uma evidência trabalhista, uma certidão de nascimento cívico.

DaMatta (1997) destaca que uma característica do Brasil, a hierarquização dos indivíduos, assim como das categorias profissionais – e isso é válido para a categoria dos empregados domésticos – ajuda a explicar os desvios da percepção de cidadania aqui implementada. Para ele, se o indivíduo ou a categoria profissional não tem boas relações e, conseqüentemente, não tem boas influências nos meios sociais, ele (a) é tratado (a) como inferior. Assim,

é a relação que explica a perversão e a variação da cidadania, deixando perceber o que ocorre no caso das diversas categorias ocupacionais no Brasil, onde formam uma nítida hierarquia em termos de sua proximidade do poder, ou melhor, daquilo que representa o centro do poder (DAMATTA, 1997, p. 71).

Em outras palavras, diz-se que se determinada categoria profissional ou um indivíduo, em função de sua posição econômica e social, tem uma ligação forte com o Estado, ou seja, com aqueles que estão no poder (ou próximos a ele), então, ela pode se diferenciar e ser tratada com privilégios. Por outro lado, se não representa uma categoria forte, com poder de influência, está sujeita ao esquecimento por parte do Estado.

O caso dos empregados domésticos é simbólico em relação a este problema, uma vez que nunca tiveram a atenção devida por parte das autoridades. Bernardino-Costa (2007) conta que o movimento das empregadas domésticas no Brasil começa em 1936 com a atuação de Laudelina de Campos Melo, que funda a Associação Profissional dos Empregados Domésticos de Santos/SP. Segundo o autor, esta organização pioneira tinha justamente o objetivo de conquistar o status jurídico de sindicato, e assim ter forças para negociar com o Estado o caráter de categoria profissional, e conseqüentemente, os direitos trabalhistas inerentes a qualquer trabalhador.

Foi somente em 1972, com a Lei nº 5.859, que dispões sobre a profissão de empregado doméstico, ou seja, após mais de três décadas das primeiras associações de trabalhadoras, que as primeiras ações foram tomadas por parte do Estado, e ainda assim, esta lei estabeleceu apenas poucos direitos trabalhistas: “férias anuais de 20 dias úteis; anotação de CTPS; e segurado obrigatório da previdência social” (BRASIL, 2011, p. 9).

Portanto, por todas essas características apresentadas sobre a construção e o entendimento da cidadania no Brasil, pode-se afirmar que, não só no passado, mas ainda hoje, o Estado, através da sua capacidade de regulamentação das profissões e do mercado, tem um papel importantíssimo na definição de questões referentes ao desenvolvimento econômico e social das pessoas, que, como vimos, é a porta de entrada para a “conquista” da cidadania. Um dos meios mais legítimos para se conseguir esse desenvolvimento (econômico e social) é através do trabalho e de sua organização política. Como afirma Guimarães (2012, p. 57)

o trabalho é um dos principais vínculos entre o desenvolvimento econômico e o social, uma vez que representa um dos principais mecanismos por intermédio dos quais os seus benefícios podem efetivamente chegar às pessoas e, portanto, serem mais bem distribuídos.

Pode-se dizer que o caso dos empregados domésticos é um retrato da busca por um reconhecimento da cidadania no Brasil. Esta sempre foi, e ainda é, uma profissão altamente estigmatizada, discriminada, tanto por parte das pessoas, como por parte do Estado, e que, por muito tempo, permaneceu “invisível”, ou seja, marginalizada, para os legisladores brasileiros, não sendo sequer reconhecida como profissão. Só agora, em pleno século XXI, o Estado começa a tratar sobre a igualdade de direitos entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores no Brasil, o que mostra o quanto são desfavorecidos aqueles trabalhadores na “corrida” em busca da cidadania.

2.5 EMPREGADAS DOMÉSTICAS NO BRASIL

2.5.1 Um breve histórico da profissão

O exercício da atividade de empregado (a) doméstico (a) não se constitui em algo novo ou, em outras palavras, dos tempos modernos. Na antiguidade os trabalhadores livres eram artesãos ou operários, e as tarefas domésticas eram reservadas aos escravos, que, como se sabe, nesta época eram tratados como seres inferiores, como afirma Aristóteles em sua obra *Política* (apud SANTOS, 1983, p. 25)

Existem na espécie humana, seres tão inferiores (...) para os quais a utilização da força física é o melhor que deles se consegue (...) esses indivíduos são destinados, por natureza, à escravidão; pois, para eles, não há nada mais simples do que obedecer. [...] A utilidade que têm os escravos é, quase, a mesma dos animais domésticos, auxiliam-nos com sua força física em nossas diárias necessidades.

Na Idade Média, extingue-se a escravidão, sendo o escravo substituído pelos servos. Entretanto, com a evolução das sociedades, surge a necessidade de braços para outros tipos de trabalhos, que não seja o já instituído trabalho do campo. Sendo assim, surge a necessidade de trabalhadores domésticos nas casas dos senhores e nobres (SANTOS, 1983).

Nas Américas, e no Brasil, revivemos a escravidão, principalmente de índios e africanos. Nesta época, os escravos eram considerados como “coisas”, assim poderiam ser vendidos, trocados, doados, e até penhorados, como qualquer outro objeto. Essa condição permaneceu ativa até a abolição da escravatura no final do século XIX. Após a abolição, os escravos que não trabalhavam nas casas dos senhores passaram a condição de trabalhadores livres, quando conseguiam ocupação, ou de desocupados nas cidades, e aqueles que trabalhavam como domésticos permaneceram nesta situação de servilismo. Assim, pouca coisa mudou para os trabalhadores domésticos, das casas dos senhores, pós-abolição da escravatura (SAFFIOTI, 1978; SANTOS, 1983; FARIAS, 1982; CASAGRANDE, 2008).

Essa era (e ainda é) a principal função das mulheres (negras) escravas, ex-escravas e livres, principalmente nas regiões agrárias como o Nordeste brasileiro. Segundo Kofes (2001, p. 131), “durante o período escravagista a equação social e racial indicava certa equivalência entre o exercício de certos trabalhos, as relações de mando-obediência e as linhas de cor”. Assim, era natural a identificação de trabalho doméstico servil com a escravidão e a relação de cor (negra). No entanto, de acordo com Santos (1983, p. 31), o trabalho doméstico não era uma das piores atividades durante o regime escravocrata. “Para

escravos, ser doméstico era uma promoção, comparada com as demais atividades. Representava um melhor trato para os filhos, talvez educação e até alforria”.

Deve-se evidenciar que em nosso país sempre houve (e ainda há) uma forte presença de mulheres negras e mestiças no contingente de mulheres “disponíveis” para o trabalho doméstico, assim como para outros trabalhos menos qualificados. São essas mulheres que irão contribuir, através de seu trabalho, para a emancipação das mulheres brancas das classes elevadas na nova sociedade que se formava (KOFES, 2001; FARIAS, 1982). Como afirma Rissone (apud FARIAS, 1982, p. 14),

nos áureos tempos da escravidão, a mucama, a criada do sobrado e a mulher do eito eram negras e mestiças. Eram funções vis, tidas como desprezíveis para a mulher branca. [...] Como escrava, a mulher de cor foi o grande esteio da mulher branca (...) a escrava de cor criou para a mulher branca das casas grandes e das casas menores, condições de vida amena, fácil e na maior parte das vezes ociosa. Cozinhou, lavava, passava a ferro, esfregava de joelhos o chão das salas e dos quartos, cuidava dos filhos da senhora e satisfazia às exigências do senhor...

Kofes (2001, p. 134) cita um relato de uma viagem feita por Ina Von Binzer ao Brasil, para evidenciar o peso que tinha o trabalho doméstico de pessoas negras nesse país na época da escravidão.

Todo o serviço doméstico é feito por pretos: é um cocheiro preto quem nos conduz, uma preta que nos serve, junto ao fogão, o cozinheiro é preto e a escrava amamenta a criança branca; gostaria de saber o que fará essa gente quando for decretada a completa emancipação dos escravos.

Segundo Kofes (2001), a palavra escravidão é constante no discurso das empregadas domésticas, seja se referindo à explicação de sua própria existência como empregada doméstica em um sentido histórico propriamente dito (antes era escrava, agora é empregada doméstica); ou se referindo à situação presente, expressando a ausência de tempo e espaço livres, e de liberdade, causado, principalmente, pela alta carga de trabalho (“trabalho de escravo”). Nesse último sentido, a alusão à escravidão também é encontrado no discurso das patroas para se referir ao trabalho doméstico.

Mesmo passadas várias décadas após a abolição, a população negra enfrenta uma série de preconceitos quanto às ocupações por ela exercida, por serem, em geral, as menos qualificadas e menos reconhecidas socialmente. Como afirma Kofes (2001), ainda é comum, no Brasil, o uso de expressões que relacionam “serviços menos qualificados” e “serviços malfeitos” como sendo “serviços de negros”. Além disso, ainda é muito comum a associação entre empregada doméstica e negra; e “ser da cozinha”, com negritude e escravidão.

Hoje o recrutamento das pessoas que vão trabalhar no âmbito doméstico dos patrões, das classes média e alta, acontece de maneira diferente, porém mantém algumas características de antes, uma vez que esta ainda é uma profissão altamente desvalorizada e que apresenta um caráter de subalternidade semelhante ao dos tempos da escravidão. Por isso, as empregadas domésticas continuam sendo recrutadas nas camadas mais pobres da sociedade, e representam um dos únicos meios de inserção para muitas mulheres jovens e para aquelas que saem das cidades do interior em busca de oportunidades de empregos nas capitais (SANTOS, 1983). Nessa mesma linha, Lima et al (2010, p. 45) confirmam que “o perfil das pessoas ocupadas neste setor carrega também a marca da formação sócio-histórico de um país escravocrata e patriarcal que (...) tem absorvido, preponderantemente, mulheres adultas, pobres, negras, chefes de família e com baixa escolaridade”.

Em termos sociais, o emprego doméstico é todo e qualquer serviço prestado a outrem, de natureza pessoal, que é prestado no âmbito do lar, por isso tem certa característica de subalternidade intrínseca. Como afirma Santos (1983, p. 33), “ser doméstica resulta em estar à disposição e ao serviço de outrem; querendo ou não querendo, é uma posição de perene subalternidade¹”. Corroborando isto, Farias (1982) afirma que o emprego doméstico é uma categoria social ocupacional que vivencia quotidianamente um tipo especial de relação social, estruturada, principalmente, na dominação-subordinação entre patrões e empregados, que se encontram em uma condição social muito desigual, caracterizando-se, por isso, politicamente, uma relação injusta e intrinsecamente violenta. Essa violência se dá, principalmente, por mecanismos de dominação e cooptação, característicos da “ordem” autoritária que permeia as relações familiares, assim como as relações patronais.

Além disso, Saffioti (1978) discute a relação do emprego doméstico com o modo de produção capitalista, no qual afirma que essa forma de trabalho não pode ser considerada como trabalho produtivo, já que não pode produzir mais-valia para seus patrões; nem improdutivo, por não produzir nenhum tipo de serviço ou mercadoria para serem comercializados. Dessa forma, em perspectiva meramente econômica, essa ocupação deve ser considerada como uma atividade (não-capitalista), de caráter reprodutivo, já que esta se baseia na oferta de serviços de consumo imediato da família empregadora, sendo remunerada não com capital produtivo, mas sim com renda pessoal.

¹ Essa subalternidade vai além daquela condição de subordinação estrutural típica das relações de trabalho no capitalismo, ela está associada à cultura histórica da exclusão, da desigualdade, de uma herança escravocrata, que pautou as relações sociais no Brasil, conforme aqui argumentamos.

Ainda que assalariada – determinação típica do sistema capitalista – esta força de trabalho atua de forma não-capitalista no interior das formações sociais dominadas pelo modo de produção capitalista. Organizadas, pois, de maneira não-capitalistas, as atividades das empregadas domésticas têm lugar no seio de uma instituição não-capitalista – a família – que, entretanto se mostra bastante adequada à reprodução ampliada do capital. [...] Nesta medida, as atividades domésticas contribuem para a produção de uma mercadoria especial – *a força de trabalho* – absolutamente imprescindível à reprodução do capital (SAFFIOTI, 1978, p. 196-197).

Corroborando Saffioti, Lima et al (2010) e Sanches (2009, p. 884) afirmam que apesar de não gerar produtos ou serviços diretamente para o mercado, o trabalho doméstico é imprescindível por manter e reproduzir a força de trabalho que será vendida no mercado de trabalho. Ou seja, “não haverá trabalhadores e trabalhadoras para apresentar-se ao trabalho e retornar a ele caso o trabalho doméstico não seja realizado”.

Por não apresentar esse caráter produtivo, e por ter características altamente desprestigiadas, rotineiras, cansativas e por estarem sempre à margem da legislação trabalhista, as mulheres das classes sociais mais elevadas se recusam a executar estas atividades (domésticas), buscando, assim, alguém que possa substituí-las. Como dito antes, essa substituição acontece principalmente através da execução desse tipo de trabalho por mulheres pobres e de classes sociais mais baixas, muitas vezes, vindas do campo ou de cidades interioranas e que apresentam baixos níveis de escolaridade e de qualificação profissional, como observado nas pesquisas de Saffioti (1978) e Farias (1982). Assim, as donas-de-casa de classe média e alta compram a força de trabalho dessas mulheres por preços baixíssimos e oferecendo condições de trabalho altamente precárias, caracterizando-se, dessa forma, em um “emprego” ou “subemprego” pautado na exploração e discriminação social (FARIAS, 1982; SANTOS, 1983; SAFFIOTI, 1978).

Portanto, parece claro que a atividade de empregado (a) doméstico (a) foi há bastante tempo “definida” em três categorias principais: sexo, classe social e cor. Antes na figura dos escravos e, principalmente, mulheres; hoje, mulheres de classes sociais inferiores e, principalmente, negras. Como síntese tem-se a interessante citação de Farias (1982, p. 24)

O trabalho doméstico é “destinado” socialmente como obrigação para todas as mulheres, pela divisão social do trabalho por sexos; o “emprego” doméstico é “destinado” socialmente a algumas mulheres pobres, pela divisão da sociedade em classes. São, portanto, duas determinações sociais – classes e papéis sexuais – que, articuladas, atingem as mulheres desigualmente, recaindo o maior desprivilegio sobre as mulheres pobres, evidentemente.

2.5.2 A definição de empregado (a) doméstico (a)

A definição de empregado (a) doméstico (a) não é consensual e, portanto, não é a mesma para os diversos órgãos que lidam com a profissão. Essa não convergência conceitual, segundo Bernardino-Costa (2007), gera algumas discussões sobre quem pode ser considerado empregado doméstico, especialmente na questão daquelas que trabalham como diaristas.

Segundo Bruschini e Lombardi (2000, p. 72), a condição do emprego das empregadas domésticas pode se configurar em três situações: i) aquelas que vivem no local de trabalho e recebem salário mensal, mais casa e comida – as mensalistas residentes; ii) aquelas que têm contrato mensal, mas que não residem no local de trabalho, embora nele trabalhem diariamente; e iii) as diaristas, que não residem no local de trabalho e trabalham por conta própria em várias casas de família, recebendo por dia, semana ou mês. A situação mais comum é a de empregadas mensalistas, mas que não moram na casa dos patrões. “Qualquer que seja o vínculo de trabalho, uma das características do trabalho doméstico é o local onde é desenvolvida a atividade: a esmagadora maioria (86%) trabalha no domicílio do patrão ou empregador”.

O Artigo 3º do Decreto Lei 71.885 de 9 de Março de 1973, que regulamentou a profissão de empregado doméstico no Brasil, considera “empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas” (BRASIL, 1973). A discussão levantada por Bernardino-Costa (2007) referente às diaristas reside na interpretação do termo *natureza contínua* constante nessa definição, pois segundo o autor, enquanto os advogados patronais, assim como as instâncias jurídicas do país, entendem que as diaristas não executam um serviço de natureza contínua, de outro lado os sindicatos das trabalhadoras domésticas e seus advogados entendem que o trabalho de diarista é contínuo, independente do número de dias por semana que elas compareçam à casa dos patrões.

Alheio a esta discussão, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2013) define empregado (a) doméstico (a) como

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

Outro órgão que trata sobre o trabalho doméstico é o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2011), que, de maneira semelhante ao MTE, considera empregado doméstico aquele que executa um trabalho remunerado, sem finalidade lucrativa, no âmbito da casa do empregador (pessoa física), em afazeres que historicamente tiveram ligados às habilidades consideradas femininas, como cozinhar, limpar, lavar, passar e cuidar de crianças.

De maneira mais resumida, o IBGE (2012) define empregado doméstico como “pessoa que prestava serviço doméstico remunerado em dinheiro ou somente em benefícios a membro (s) da unidade domiciliar (ou da família)”. Assim, para este instituto, não importa a forma de contratação, ou seja, ambas mensalistas e diaristas são trabalhadoras domésticas para efeitos demográficos (BERNARDINO-COSTA, 2007). Neste estudo será utilizada a definição de empregado (a) doméstico (a) de acordo com o IBGE, pois serão consideradas empregadas domésticas tanto as mensalistas como as diaristas que executam atividade remunerada em âmbito domiciliar.

2.5.3 A precariedade do emprego doméstico

Com a transição da sociedade agrária para a urbano-industrial, principalmente após a Revolução de 1930 e com as transformações ocorridas na sociedade brasileira no século XX, como a externalização de atividades antes desenvolvidas no interior das famílias, o sistema de contratação de serviços se modificou consideravelmente. Porém, como afirma Pochmann (2012, p. 49), nem tudo está diferente de tempos atrás:

parte significativa das atividades desenvolvidas nos lares brasileiros carrega ainda hoje traços somente observados no passado serviçal e escravista. Não somente a remuneração praticada se mantém depreciada, mas também o status do exercício do trabalho humano nas unidades familiares apresenta-se, muitas vezes, extremamente desvalorizado.

Essa sempre foi a realidade do emprego doméstico no Brasil, ou seja, uma ocupação extremamente precária, com pouco reconhecimento institucional, quase nenhuma regulamentação, e nenhuma valorização social. Esse quadro vai refletir nas condições de trabalho dessa categoria, que se evidencia nos baixos níveis de rendimento, na alta informalidade, na dificuldade de acesso à educação e à formação profissional, na persistência

do trabalho infantil e na exposição à violência, ao autoritarismo e à acidentes de trabalho (OIT, 2010; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000).

Como afirma Sanches (2009), não somente no Brasil, mas na maioria dos países, os direitos dos trabalhadores domésticos não são iguais ao dos demais trabalhadores e, ainda assim, não são cumpridos. Como mostra Casagrande (2008) e a OIT (2010) a invisibilidade e a desvalorização do trabalho doméstico no Brasil refletiu-se em várias normas desde a abolição da escravatura, em 1888, e teve pouco progresso desde então. Dessa forma, até a constituição de 1988, as leis sobre trabalho mantinham excluídos os trabalhadores domésticos dos direitos das demais categorias e o faziam de forma explícita, evidenciando, dessa forma, os valores sociais atribuídos a essa profissão.

Porém, como mostram Mattos (2009) e Casagrande (2008), mesmo após a Constituição de 1988, esse problema não foi resolvido de maneira definitiva. Mattos (2009) cita que no art. 7º da Constituição Federal estão contidos os direitos constitucionais dos trabalhadores urbanos e rurais, elencados em 34 incisos, porém percebe-se que há uma ressalva no parágrafo único do artigo, que diz respeito, justamente, ao conjunto de direitos dos empregados domésticos:

são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV (salário mínimo), VI (irredutibilidade do salário), VIII (13º salário), XV (repouso semanal remunerado), XVII (férias anuais remuneradas), XVIII (licença à gestante), XIX (licença-paternidade), XXI (aviso prévio) e XXIV (aposentadoria), bem como a sua integração à previdência social (BRASIL, 1988, p. 7).

Isso significa que dos 34 incisos com direitos garantidos aos demais trabalhadores, apenas nove deles foram garantidos aos trabalhadores domésticos na Constituição de 1988. Essa diferenciação traz uma marca de discriminação que a categoria sofre ao longo dos tempos (CASAGRANDE, 2008).

Abolir esse parágrafo significaria uma inovação constitucional com a equiparação dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras domésticas numa reparação histórica, rompendo com o paradigma de inferioridade, desvalorização, sexismo e racismo que persiste em relação ao trabalho doméstico (BRASIL, 2011, p. 11).

Para a OIT (2010, p. 20) “essa restrição constitucional acabou comprometendo a efetividade de diversos princípios, dentre eles o Princípio de Igualdade, já que a categoria dos/as trabalhadores/as domésticos/as recebe um tratamento legal diferenciado das demais”.

O estudo do grupo de trabalho (GT) do trabalho doméstico (BRASIL, 2011) observa que, apesar da Constituição ter trazido um avanço para a categoria no que diz respeito

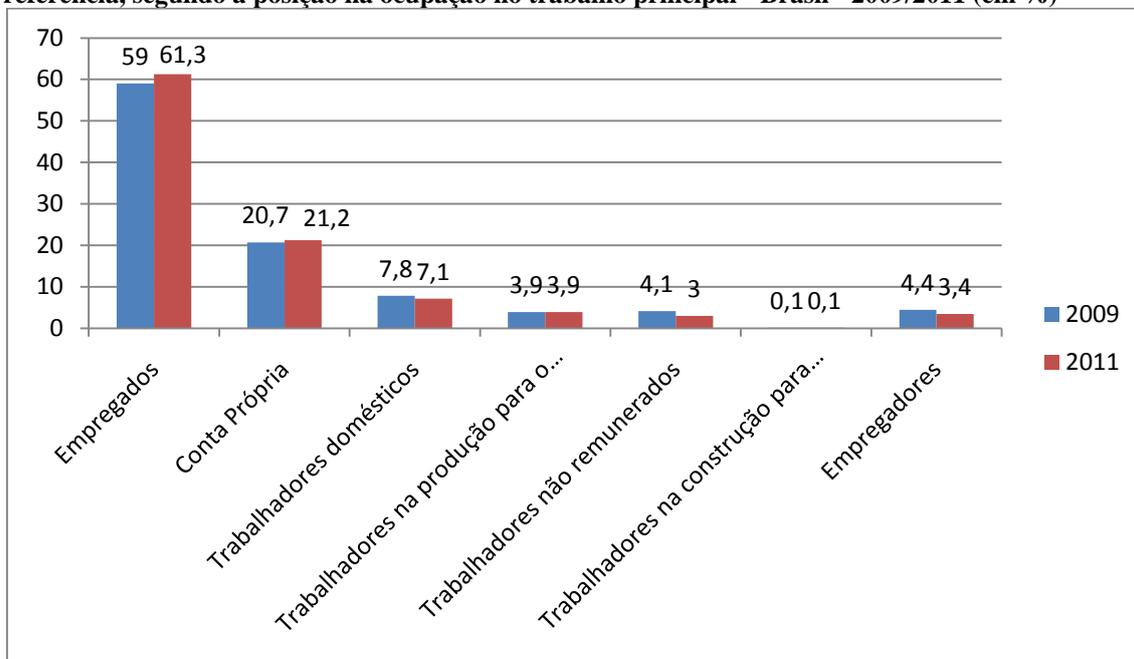
aos direitos conquistados, previstos no parágrafo único do art. 7º, a categoria não foi contemplada com os seguintes direitos:

horas extraordinárias; férias em dobro; adicional noturno e hora reduzida; adicional de insalubridade; adicional de periculosidade; salário-família; multa prevista no art. 477, § 8º da CLT; acréscimo previsto 11 no art. 467 da CLT; redução de horário, durante o aviso prévio; assistência na rescisão contratual; entre outros, comparando-os, assim, em igualdade em direitos e garantias trabalhistas, com as outras categorias de empregados e empregadas regidos pela CLT (BRASIL, 2011, p. 10-11).

Apesar dessas características particulares, que nega aos trabalhadores domésticos direitos iguais aos dos demais trabalhadores, essa ainda é uma ocupação que têm números expressivos no contingente de trabalhadores no Brasil.

A PNAD/2011 mostrou que, no País, pouco menos de dois terços da população ocupada (61,3%) era formada por empregados; 21,2% trabalhavam por conta própria, 7,1% eram trabalhadores domésticos, 3,4% eram empregadores; os demais trabalhadores estavam assim distribuídos no mercado de trabalho: trabalhadores não remunerados (3,0%); trabalhadores na produção para o próprio consumo (3,9%); e trabalhadores na construção para próprio uso (0,1%).

Gráfico 1 - Distribuição percentual das pessoas de 15 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, segundo a posição na ocupação no trabalho principal - Brasil - 2009/2011 (em %)



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2009/2011.

Percebe-se no gráfico que a participação dos trabalhadores domésticos na população ocupada reduziu-se de 7,8% em 2009 para 7,1% em 2011. Em números absolutos

isso significa 6,6 milhões de pessoas ocupadas nesta profissão no ano de 2011. Além disso, a PNAD/2011 mostra que o trabalho doméstico é uma ocupação predominantemente feminina em todas as regiões do Brasil. Dos cerca de 6,6 milhões de trabalhadores domésticos no Brasil, em 2011, aproximadamente 6,1 milhões (92,5%) são mulheres.

Tabela 10 - Números absolutos e relativos de trabalhadores domésticos ocupados no Brasil e em grandes regiões por Sexo

| Brasil e Grandes Regiões | Nº Absoluto Totais (em mil) | Nº Absoluto Homens (em mil) | % | Nº Absoluto Mulheres (em mil) | % |
|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|----------|--------------------------------------|----------|
| Brasil | 6.653 | 492 | 7,5 | 6.160 | 92,5 |
| Centro-Oeste | 581 | 31 | 5,2 | 551 | 94,8 |
| Nordeste | 1.537 | 110 | 7,2 | 1.427 | 92,8 |
| Norte | 451 | 38 | 8,5 | 413 | 91,5 |
| Sudeste | 3.173 | 266 | 8,4 | 2.908 | 91,6 |
| Sul | 910 | 49 | 5,3 | 862 | 94,7 |

Fonte: PNAD/2011, IBGE (2012).

O reflexo da ausência de direitos pode ser percebido no nível de remuneração das trabalhadoras domésticas. Segundo Sanches (2009, p. 882), “os rendimentos das trabalhadoras domésticas, no Brasil, equivalem a apenas 40% da média dos rendimentos de todas as pessoas que tinham uma ocupação em 2007”. Além disso, o fato ainda é mais preocupante se for levado em consideração o alto nível de informalidade que atinge o setor, já que dados da PNAD 2011 mostram que, no Brasil, apenas 29,3% das mulheres empregadas domésticas tem carteira de trabalho assinada; entre os homens o percentual é cerca de 46% (IBGE, 2012). A diferença também é notada entre as regiões do Brasil, sendo a região Nordeste a que apresenta o menor índice de registro em carteira (16,6%), como mostra a tabela abaixo.

Tabela 11 - Tipo de vínculo por grandes regiões e no Brasil (em %)

| Tipo de vínculo | Total (Brasil) | Grandes Regiões | | | | |
|------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------|----------------|------------|---------------------|
| | | Norte | Nordeste | Sudeste | Sul | Centro-Oeste |
| Com carteira assinada | 30,6 | 17,0 | 16,6 | 37,5 | 36,4 | 31,7 |
| Sem carteira assinada | 69,4 | 83,0 | 83,4 | 62,5 | 63,6 | 68,3 |

Fonte: Pnad/2011, (IBGE, 2012).

Para o estado da Paraíba, local de realização desta pesquisa, Guimarães (2012) mostra que, em 2009, apenas 18,1% total das trabalhadoras e trabalhadores domésticos tinham carteira de trabalho assinada, sendo a percentagem entre os homens de 57,1% e das mulheres

15,7%, mostrando que existe uma grande diferença entre os sexos no que se refere à formalização do trabalho.

Além da baixa remuneração e da alta informalidade, a situação é agravada pelo pequeno número de trabalhadores domésticos sindicalizados, apenas 2,2% do pessoal ocupado era filiado a sindicato em 2009; e pelo baixo nível de trabalhadores contribuintes para a previdência social, ou seja, desprotegidos da seguridade social, já que apenas 32,3%, no Brasil, em 2009, contribuía, sendo a situação das mulheres ainda pior que a dos homens, visto que apenas 31,0% daquelas contribuía para a previdência, enquanto o percentual destes era 51,3% (GUIMARÃES, 2012). Este autor também apresenta dados dos estados da federação, e mostra que no estado da Paraíba, apenas 20,2% do total de empregados domésticos contribuem para a previdência, sendo que entre os homens a percentagem é de 57,1% e das mulheres 17,9%.

Outra característica da precariedade do emprego doméstico são as altas jornadas de trabalho que essas mulheres enfrentam, quase sempre ultrapassando os limites de tempo de trabalho das outras categorias. Como mostra Sanches (2009), as que mais sofrem com as jornadas de trabalho são aquelas que dormem no local de trabalho, pois a todo o momento estão sujeitas a executar algum tipo de serviço. No outro extremo estão as diaristas, que trabalham intensamente durante seu dia de serviço, mas nem todas conseguem ocupar-se durante todos os dias das semanas do mês, o que resulta em uma remuneração ainda inferior.

Além dessas características particulares, as empregadas domésticas ainda enfrentam problemas que outros tipos de trabalhadores enfrentam, como é o caso do manuseio de produtos químicos, fogo, eletricidade etc., ou seja, a exposição a fatores de riscos de acidentes de trabalho, que poucos patrões levam em consideração nesta atividade. Além dos riscos à saúde, as empregadas domésticas ainda enfrentam altos índices de assédio sexual e moral (SANCHES, 2009).

Com isso, Sanches (2009) afirma que o emprego doméstico é uma das atividades para as quais a noção de trabalho decente tem especial importância e é uma das profissões que apresenta um dos maiores desafios para se alcançar o nível de decência desejado. Trabalho decente para a OIT (2010a, p. 53) significa “a promoção de emprego e ocupação com proteção social, respeito aos direitos e princípios fundamentais no trabalho e diálogo social”.

Dessa forma, o que se percebe é o reconhecimento, por parte de autores e de instituições, da precariedade do trabalho doméstico, que, para eles, é um trabalho marcado pelo passado escravista, colonial, servil, que apresenta um alto grau de preconceito social e cultural, alta desvalorização, que, por sua vez, traz consigo baixos níveis de remuneração,

jornada de trabalho excessiva, alta informalidade, e direitos inferiores aos dos demais trabalhadores. Essas características refletem o perfil de trabalhadores descrito por Lima et al (2010), que afirma ser este um setor que absorve principalmente mulheres negras, pobres, chefes de família e com pouca escolaridade.

Uma das razões apontadas por Pochmann (2012) para que a profissão apresente características do passado serviçal e escravista e que haja uma desvalorização, é que o sistema de contratação de empregados em unidades familiares é distinto daqueles apresentados em setores como o empresarial privado (empresas privadas) e do setor público. Enquanto nestes setores há um departamento ou pessoal preocupado com a contratação e com o cumprimento dos direitos trabalhistas, no emprego em unidades familiares, como é o caso dos empregados domésticos, prevalece um sistema de admissão direta por parte do empregador, dificultando a profissionalização e o atendimento da legislação trabalhista.

Carvalho (2002 apud LIMA ET AL, 2010, p. 45) aponta os âmbitos onde são construídos os graus de relacionamento, que se confundem no dia-dia, do empregado com a família empregadora: “(...) o familiar que, por vezes, gera uma relação afetiva com os membros da família; e o trabalhista que é a relação de trabalho e que, portanto, envolve a questão da luta de classes, muitas vezes dificultada pela relação afetiva”. Assim, além da questão da contratação direta, levantada por Pochmann (2012), a própria convivência com os empregadores dificulta a questão da busca e da luta por direitos, uma vez que, a todo o momento, o empregado está diante de seus patrões e assim cria uma relação de afetividade com estes. Esse laço de afetividade e a convivência direta entre as partes dão aos patrões a total liberdade de "negociar" com as empregadas os seus "direitos". Muitas delas, sem ter outra opção, aceitam por medo de perder aquilo que para elas é vital – o emprego.

2.5.4 A situação econômico-social das empregadas domésticas

Neste tópico serão analisadas mais profundamente as pesquisas realizadas por Saffioti (1978) e Farias (1982), tanto por serem estudos, de certa forma, pioneiros no assunto, em nosso país, portanto muito referenciados, como por seu caráter detalhista no que se refere à condição econômica e social das empregadas domésticas. Além desses trabalhos mais clássicos, outros estudos mais recentes também serão analisados, como os de Santana e Dimenstein (2005), Sanches (2009), Bruschini e Lombardi (2000), Lima et al (2010), Ávila (2008).

Por tudo que já foi exposto anteriormente sabe-se que a situação econômica e social das empregadas domésticas não é das melhores. Como afirma Farias (1982, p. 57) essas mulheres estão presas a um “destino” cujas raízes lhes escapam. “Elas não são donas de suas vidas, de seus corpos, e sua força de trabalho. Uma maré invisível, inexplicável para elas, conduz seu ‘destino’ social”. Para este autor, pode-se perceber o quanto elas sofrem física e psiquicamente a violência explícita de sua situação de classe, de sexo e de trabalho.

Ávila (2008, p. 68) afirma ser inegável a existência de uma conexão entre classe, raça e gênero no trabalho doméstico no Brasil. Ela cita o exemplo trazido por Creusa Oliveira, da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), para quem, enquanto as pessoas de classes alta e média resolvem se vão ser médicas ou enfermeiras, as empregadas domésticas, por sua vez, não têm o direito de escolher essa profissão, pois “não se trata de uma questão de escolha factual ou de uma escolha, mas de limites colocados pelas estruturas de classe patriarcais e racistas da sociedade”.

Em sua pesquisa, realizada em uma capital nordestina (Fortaleza/CE), no final dos anos 70, Farias (1982) chama a atenção para o fato de que nos discursos das empregadas aparecem algumas explicações de ordem estrutural, ainda que expressas em uma linguagem simplista, como a relação dicotômica entre pobres e ricos. Assim, elas se autoconsideram na condição de pobres em contraste ao padrão de riqueza de seus patrões.

Farias (1982) constata que a condição de empregada doméstica reproduz trajetórias de famílias pobres e numerosas, que vivem numa situação de carência extrema. Em seu estudo, a grande maioria das trabalhadoras era migrante, principalmente das zonas rurais e das cidades do interior, que migraram para a capital para trabalhar como domésticas. Além disso, a maior parte era composta de jovens que buscavam se inserir no mercado de trabalho, mas com pouquíssimos anos de estudo.

Essa transferência de contexto social não se dá de forma desorganizada, ou seja, elas não abandonam suas casas para irem em busca de emprego na cidade grande. Na verdade, existe um sistema de tutela, seja de parentes, que já moram e trabalham na capital, ou de seus próprios patrões que vão buscar “na fonte”, muitas vezes em suas próprias fazendas ou de seus familiares, aquelas jovens para trabalharem (e morarem) em suas casas (FARIAS, 1982).

Quando questionadas qual a razão de trabalharem como domésticas, algumas responderam que trabalham porque precisam ter uma renda; porque tem que ajudar financeiramente a família; porque não tem outro meio de ganhar dinheiro; ou ainda porque não tiveram chance de estudar, por isso trabalham nesta profissão (FARIAS, 1982).

Assim, fica claro que as empregadas domésticas além de ganharem muito pouco, ainda têm a preocupação de terem que ajudar suas famílias, financeiramente, por estas viverem precariamente. Outra constatação é o fato delas afirmarem que trabalham neste ramo por não terem outra opção (FARIAS 1982), e não saberem executar outras tarefas (SAFFIOTI, 1978), o que demonstra a insatisfação e o desprezo pela ocupação atual e a vontade de se inserir em outro tipo de emprego – apenas 5% das pesquisadas por esta última autora afirmam gostar do serviço. Por essas razões, Saffioti (1978, p. 51) afirma que as empregadas domésticas constituem um “extenso contingente de força de trabalho-reserva, preenchendo as lacunas ocupacionais geradas nos momentos de expansão das atividades econômicas”.

Farias (1982, p. 73) constatou também um elevado índice de rotatividade (de empregos) entre as mais jovens – 55% passaram por até duas casas –, e um pouco maior entre as menos jovens, que passaram por cinco ou mais casas. Entre as principais razões para a mudança voluntária de emprego estão: passar fome (“as patroas não dão de comer, dão sobejo”); não terem folga (“não deixam fazer uma comprinha ou deixar um dinheiro pra mãe”); serem importunadas pelos filhos (filho da casa faz alguma besteira ou diz), etc.. Por outro lado, as patroas reclamam de roubo; que não dão conta do trabalho; que os namorados as tiram do emprego; que se enjoam das empregadas.

Dessa forma, Farias (1982) conclui que o emprego doméstico, no contexto histórico e estrutural do local de pesquisa, pode ser considerado, para as mulheres, “como um canal horizontal de parasitismo social, o que em outros termos significa estabilidade na pobreza ou impossibilidade quase fatal de ascensão social”. Ou seja, este autor reconhece que pela condição estrutural de pobreza e pelo fato de o emprego doméstico não oferecer qualquer condição de mudança em termos econômicos e sociais, essa ocupação é caracterizada pelo que ele chama de estabilização da pobreza.

Outra pesquisa no tema bastante referenciada é a de Saffioti (1978). Assim como Farias (1982), esta autora realizou uma grande quantidade de entrevistas com empregadas e patroas, só que em um contexto diferente, – uma cidade do interior paulista. Apesar dos diferentes contextos, alguns achados foram muito semelhantes, como o fato de muitas mulheres não serem originárias da cidade pesquisada, e sim migrantes das zonas rurais e de outras cidades; vindas de famílias bastante pobres e numerosas; migrarem para outra cidade para trabalhar; serem na maioria jovens; com baixo nível de escolarização; e receberem uma remuneração muito baixa (apenas 13% auferia renda igual ou superior a um salário mínimo) (SAFFIOTI, 1978).

Saffioti (1978) acrescenta que todas as empregadas pesquisadas recebem alimentação nas casas em que prestam serviço; muitas são contempladas com roupas, remédios e presentes; e algumas ainda recebem tratamento dentário, tratamento médico, e despesas escolares. Para a autora, esses dados revelam o caráter paternalista da relação empregador-empregado. Essas doações e presentes oferecidos pelos patrões servem para agradar a funcionária, e em troca cria-se um laço de afetividade e companheirismo, garantindo, até certo ponto, a estabilidade dos empregos e, de outro lado, permitindo a exploração na base da solicitação de favores “extras”, principalmente, aqueles que envolvem a negociação das condições de trabalho, ficando, muitas vezes, em desacordo com a legislação.

A relação dominação-subordinação é bastante sentida pelas empregadas domésticas no que se refere à vigilância que estas recebem de suas patroas, principalmente, nos primeiros tempos de duração do contrato de trabalho, embora muitas vezes a vigilância seja permanente. Dessa forma, elas preferem trabalhar naquelas casas em que haja mais liberdade para exercerem suas atividades segundo seus próprios métodos, rejeitando aquelas patroas que vigiam de perto seus afazeres, sendo essa, inclusive, uma das principais causas de mudança de emprego (SAFFIOTI, 1978).

Segundo Saffioti (1978), entre as razões para o abandono do emprego, existe certa diferença entre as empregadas solteiras e as casadas. Enquanto os maiores motivos para a mudança de emprego entre as solteiras é a busca de melhores salários e o desamor pela patroa, entre as casadas os principais são o próprio casamento e a maternidade.

Quanto ao registro das empregadas na previdência social, Saffioti (1978) observou que existem alguns fatores que impedem o aproveitamento dos benefícios oriundos da legislação trabalhista. Entre as empregadas, as principais causas são o desconto de 8% no salário referente o pagamento na previdência, que elas viam como uma perda de um salário que já era baixo; o fato de elas já terem direito ao INPS (sigla do INSS à época), por serem dependentes, para efeito legal, do pai ou do marido; algumas preferem não se registrar por considerarem aquele emprego como passageiro, encarando a ocupação de doméstica como verdadeiro estigma que perpetua a marca social; e ainda tem aquelas que não são registradas porque a patroa “não tocou no assunto”. Para as patroas, a maior dificuldade está no gasto a mais (8%) que vão ter se registrarem suas empregadas, embora haja aquelas que pagam a sua parcela e a das empregadas, desobrigando a empregada de fazê-lo. Para Saffioti (1978), este é mais um caso em que se mostra um comportamento paternalista da patroa, reforçando mais uma vez o laço de dependência da empregada em relação à família para quem trabalha.

Neste ponto, destacam-se, mais uma vez, as diferenças entre as solteiras e as casadas: as últimas são registradas em 67,3% dos casos, e as primeiras em apenas 20,4% dos casos. Por isso, essa autora afirma que as empregadas casadas são mais onerosas na medida em que desejam assegurar-se junto à previdência social e também por estarem mais sujeitas às faltas no trabalho em decorrência de doenças dos membros da família.

Quando questionadas sobre a legislação que regulamentou a profissão, em 1973, mais de quatro quintos (86,4%) das empregadas colocaram-se a favor, mesmo que poucas delas fossem registradas (pouco mais de um terço). Entre os benefícios mais positivos conquistados com a legislação foi citado o gozo de férias anuais remuneradas (SAFFIOTI, 1978).

Além da monotonia do serviço doméstico, um dos grandes dramas da ocupação, segundo os estudos de Saffioti, é a solidão que a empregada vive dentro do ambiente de trabalho quando não é acompanhada por outra colega de trabalho ou pela própria patroa. “O que se observou, em escala apreciável, foi um melhor ajustamento da empregada ao emprego quando a patroa colabora nos afazeres domésticos, porque isto propicia um contacto humano, quebrando a solidão da doméstica” (SAFFIOTI, 1978, p. 75).

Uma observação muito interessante reside no fato de que o principal fator que caracteriza um bom emprego doméstico e que faz com que as empregadas domésticas permaneçam em seus empregos não é o problema de ordem salarial, apesar de este ser reconhecidamente baixo, mas, sim, a forma como elas são tratadas pelos membros da família empregadora. Como afirma Saffioti (1978, p. 80),

[...] ser inserida na família, de alguma forma, constitui fator muito importante de estabilidade da empregada no emprego em virtude dos laços afetivos que gera. Ainda que esta inserção seja, até certo ponto, falsa, a ela se devem muitas das atitudes positivas das empregadas com relação a seu emprego.

Esse elemento nos chama a atenção para o fato de que, talvez muito mais do que em outras atividades, a relação de trabalho neste tipo de emprego vai muito além da racionalidade econômica, perpassa a dimensão dos laços de afetividade, de personalidade, enfim, dos laços de proximidade.

Apesar da reconhecida precariedade do trabalho doméstico, cerca de 53,9% das entrevistadas na pesquisa de Saffioti afirmaram ter a intenção de permanecer no emprego, porque gostavam da profissão, e, principalmente, porque precisavam trabalhar e não sabiam fazer outro serviço. Entre as que desejavam mudar de profissão, destacam-se aquelas que

aspiram ascender socialmente, seja ocupando-se no setor terciário da economia (secretária, escriturária), ou como operárias na indústria (SAFFIOTI, 1978).

Apesar das pesquisas acima destacadas serem de décadas passadas, pesquisas mais recentes como as de Santana e Dimenstein (2005), Sanches (2009), Bruschini e Lombardi (2000), Lima et al (2010) corroboram muitos dos resultados encontrados em Saffioti (1978) e Farias (1982), como veremos a seguir.

Santana e Dimenstein (2005), Sanches (2009) e Bruschini e Lombardi (2000) reafirmam que o emprego doméstico é uma das principais formas de entrada no mercado de trabalho para mulheres jovens, migrantes de zonas rurais e do interior, principalmente de cor negra e pobres. Santana e Dimenstein (2005) destacam, ainda, o “recrutamento” de adolescentes e crianças nas zonas rurais, especialmente na região Nordeste, para o trabalho doméstico, muitas vezes, sem receber remuneração ou, quando recebem, sendo bem abaixo do salário mínimo, caracterizando-se como empregos irregulares.

Segundo Bruschini e Lombardi (2000), as famílias que empregam domésticas que moram no domicílio de trabalho são, em sua maioria, chefiadas por homens com renda e escolaridade de nível médio; mais da metade das famílias estão em formação, nas quais provavelmente há crianças e adolescentes; e são formadas por quatro ou mais pessoas.

Assim como Farias (1982), Santana e Dimenstein (2005) realizaram seu estudo em uma capital da região Nordeste (Natal-RN), e, da mesma forma que aquele autor, constatou que as empregadas domésticas pertencem a famílias pobres e numerosas; elas, além de comprarem suas “coisinhas de mulher”, quando podem, ajudam seus familiares financeiramente com a remuneração que recebem; os empregos na capital foram arranjados por parentes ou conhecidos; e as jovens são migrantes de cidades do interior ou de bairros da periferia.

No que se refere à remuneração, Santana e Dimenstein (2005), Sanches (2009) e Bruschini e Lombardi (2000) concordam que nessa profissão os ganhos são muito baixos, as condições de trabalho são precárias e apresentam alto risco à saúde e à integridade física e moral das trabalhadoras. Além disso, as trabalhadoras cumprem longas jornadas de trabalho, principalmente aquelas que dormem no emprego.

Quanto ao registro da carteira de trabalho dos empregados domésticos, Sanches (2009) e Lima et al (2010) afirmam ser muito baixo o nível, girando em torno de apenas 30%, favorecendo a desproteção social que vivem essas trabalhadoras. Além disso, o percentual de registro em carteira das empregadas doméstica é menor ainda entre as de cor preta e parda. As diferenças também são significativas entre as diferentes cidades do Brasil: enquanto em Porto

Alegre, em 1995, a percentagem era de 39,8%, em Fortaleza era de apenas 4,4% (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000).

Como se sabe, o registro em carteira beneficia a trabalhadora em vários aspectos, como no acesso aos direitos trabalhistas e benefícios da previdência social, além disso, constatou-se que ele é mais um incentivo para a permanência da empregada no seu emprego, ou seja, o registro ajuda a diminuir a rotatividade do emprego, que, como mostrou Saffioti (1978), é bastante elevada nesta profissão.

Enquanto as registradas permaneciam, em 1995, mais de dois anos e até mesmo mais de cinco anos no emprego, as que não tinham registro apresentavam índices de rotatividade muito maior; mais de um quarto não permanecia sequer cinco meses no emprego (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000, p. 82).

Corroborando Saffioti (1978), Santana e Dimenstein (2005) observaram que um ponto muito importante para a permanência e estabilidade no emprego é a boa relação entre patroa e empregada. No entanto, para estas autoras, essa boa relação pode esconder ou “camuflar” a exploração existente na relação de hierarquia entre patroa-empregada, fazendo com que haja uma facilitação nos “acordos” entre as partes, sendo os subordinados os prejudicados.

Assim, quando a jovem tem uma boa relação com os patrões, é bem cuidada por eles, o não-cumprimento das leis trabalhistas por parte dos patrões fica ocultado, esquecido. Esta relação, quando se estabelece de forma amigável, passa a ser mais importante para a adolescente trabalhadora do que o cumprimento de seus direitos trabalhistas e de cidadã. Do lado dos patrões, parece que o fato de tratá-la como “sendo da família” é a forma mais barata de contratar serviços domésticos sem arcar com as responsabilidades legais (SANTANA; DIMENSTEIN, 2005, p. 99).

De maneira semelhante, Ávila (2008) defende que a afirmação “faz parte da família”, na maioria das vezes, mascara a forma com que a empregada doméstica faz parte desta família, que é como trabalhadora explorada. Dessa forma, essa afirmação enviesa a percepção das relações de trabalho entre as partes.

Essas formas de “camuflar” ou de mascarar a sua real condição de trabalhadora, em troca de uma boa relação e afetividade com os patrões, podem funcionar como uma maneira de não se perceberem como sujeitos de direitos, ou seja, como trabalhadora que tem obrigações e direitos adquiridos legalmente.

Outra semelhança com os resultados de Farias (1982) foi observada em Santana e Dimenstein (2005) e Bruschini e Lombardi (2000) quando estas afirmam que a grande maioria das trabalhadoras não pretende permanecer nessa forma de trabalho, desejando outros empregos que possam trazer mais dinheiro e maior valorização social. Apesar de no trabalho

de Saffioti (1978) isso não estar muito presente, uma parte da explicação da permanência está no fato das empregadas reconhecerem que precisam trabalhar, para ter um rendimento, mas que não têm habilidade (ou conhecimento) para realizar outro tipo de trabalho.

Como pontos positivos do trabalho doméstico, Santana e Dimenstein (2005) observaram que esse trabalho possibilita que a jovem saia do interior do estado, onde, muitas vezes, passa por situação de extrema pobreza na casa dos pais, e possa ganhar uma remuneração que poderá servir para ajudar os próprios familiares; ela passa a gerir sua própria renda, não onerando sua família e desenvolvendo autonomia; além disso, ela pode ter a chance de frequentar a escola e assim almejar um futuro melhor através de um melhor nível educacional.

Dessa forma, tanto nas pesquisas mais antigas (FARIAS, 1982; SAFFIOTI, 1978), como nas mais recentes (SANTANA; DIMESNTEIN, 2005; BRUSCHINI E LOMBARDI, 2000; SANCHES, 2009; LIMA et al, 2010), os resultados são semelhantes, e apontam para a precariedade do emprego doméstico. De acordo com esses estudos, essa é uma ocupação extremamente explorada, com baixos níveis salariais, baixo nível de formalização, e baixa proteção social, além disso, apresenta altas jornadas de trabalho e alta desvalorização social, sendo grande a carga de preconceito, de gênero, raça e cor, entre as profissionais.

Por esses motivos, diferentes tipos de instituições atualmente trabalham em prol de progressos nas condições de vida e de trabalho da categoria dos empregados domésticos, desde organismos internacionais como a OIT, até os próprios sindicatos locais. No próximo tópico serão citadas algumas instituições e suas ações em busca de benefícios para a categoria.

2.5.5 Ações e políticas públicas direcionadas aos empregados domésticos no Brasil

Para minimizar alguns dos problemas da categoria das empregadas domésticas algumas ações têm sido tomadas por diferentes órgãos e instituições, tanto em nível internacional, como a OIT (Organização Internacional do Trabalho), quanto nacionais, como o próprio Governo Federal, através de programas governamentais, de entidades como a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), além do Poder Legislativo, através da elaboração de leis e de emendas constitucionais. A seguir tratamos das ações de cada uma dessas instituições.

2.5.5.1 A OIT

Segundo documento da OIT (2010), a preocupação deste órgão com a questão das empregadas domésticas não é recente, desde os anos 40 a instituição trata do problema através de resoluções sobre as condições de trabalho da categoria. Foi no ano de 1970 que a OIT lançou seu primeiro estudo sobre o trabalho doméstico no mundo. Nos anos de 2010 e 2011, a Conferência Internacional do Trabalho (CIT) abordou o tema do trabalho decente para os trabalhadores domésticos.

Foi nesta última conferência (2011) que a CIT aprovou a Convenção Sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos nº 189 (2011) e a Recomendação nº 201 (2011) sobre o mesmo tema. Segundo a OIT (2011, p. 1) “a Convenção (N.º 189) orienta sobre a proteção específica para os (as) trabalhadores (as) domésticos (as). Estabelece os princípios e direitos básicos e recomenda que os Estados tomem um conjunto de medidas para tornar o trabalho digno uma realidade para os (as) trabalhadores (as) domésticos (as)”. A recomendação aprovada dá orientações sobre possíveis medidas a serem seguidas pelo legislativo e outros órgãos para que se atinjam os direitos consagrados na Convenção.

Na Convenção (Nº 189) a OIT (2011, p. 2) define que “trabalhador (a) doméstico (a) é qualquer pessoa encarregada de prestar trabalho doméstico no âmbito de uma relação laboral”. Esse trabalho pode ser por tempo completo ou parcial; em um único domicílio, ou para vários empregadores; o empregado pode residir ou não no domicílio.

Um dos pontos importantes da convenção é que “as disposições da Convenção devem ser aplicadas em consulta com as organizações dos empregadores e dos trabalhadores mais representativas (Artigo 18.º)”. Além disso, a Convenção exige que o governo mantenha diálogo com as representações de ambas as partes.

Outro ponto importante da Convenção, segundo a OIT (2011, p.2), é que para usufruir da proteção prevista no documento, os trabalhadores domésticos podem: i) Organizar e mobilizar apoio para a ratificação e aplicação da Convenção pelos seus Governos; ii) utilizar as disposições da Convenção e da Recomendação para influenciar a mudança legislativa e melhorar as condições de trabalho e de vida dos (as) trabalhadores (as) domésticos (as) independentemente de trabalharem num país que tenha ou não ratificado a Convenção N.º 189.

A Convenção Nº189 elenca vários direitos para os trabalhadores domésticos, de acordo com as seguintes categorias: i) direitos básicos dos (as) trabalhadores (as) domésticos

(as); ii) informação sobre as condições de emprego; iii) tempo de trabalho; iv) remuneração; v) saúde e segurança no trabalho; vi) segurança social; vii) normas relativas ao trabalho doméstico infantil; viii) normas relativas à residência no domicílio de trabalho; ix) normas relativas aos (às) trabalhadores (as) migrantes; x) agências privadas de emprego; xi) mecanismos de queixa, inspeção e acesso à justiça (OIT, 2011).

De acordo com a OIT (2011a, p. 2), a adoção da Convenção sobre o Trabalho Doméstico é resultado de dois anos de mobilizações e debates na instituição, envolvendo os diferentes interessados na causa. “Para apoiar essa discussão, a OIT desenvolveu estudos sobre o tema e realizou reuniões técnicas e processos de consulta com os atores tripartites – representantes dos governos, das organizações de trabalhadores e de empregadores”.

No Brasil, de forma semelhante, “o processo preparatório incluiu a realização de reuniões técnicas com constituintes brasileiros e a elaboração de notas e materiais informativos” (OIT, 2011a, p. 2).

Portanto, o que se pode perceber é que a OIT através da Convenção nº 189 e da Recomendação nº 201 deu um passo importantíssimo em busca da equiparação de direitos e da melhoria nas condições de vida e de trabalho dos trabalhadores domésticos. Por ser um tratado internacional, assinado por representantes de diversos países, os trabalhadores domésticos de todos os lugares do mundo obtêm uma arma poderosa que, se bem utilizada, pode influenciar os governos e assim conquistar melhorias nas leis que regem a profissão, e, conseqüentemente, nas suas condições de trabalho e de vida. Como afirma a diretora do Escritório da OIT no Brasil, Laís Abramo (apud OIT, 2011a, p.1) “esse foi um passo fundamental para o resgate da dignidade e dos direitos de uma categoria de trabalhadoras/es historicamente vítima de múltiplas formas de discriminação”.

Assim, o que resta é a mobilização por parte dos (as) próprios (as) trabalhadores (as) domésticos (as) para que consigam se articular e reivindicar os direitos referendados em nível internacional, e assim requerer que seus governos ratifiquem e apliquem o conteúdo da Convenção nº 189 da OIT.

2.5.5.2 As empregadas domésticas e suas instituições representativas

Há bastante tempo as empregadas domésticas se mobilizam em busca de melhores condições de trabalho. Conforme afirma Santos (2010, p.1), ao contrário do que muitos pensam, mesmo sendo uma profissão excluída e bastante discriminada pela sociedade, pelas

leis, e pelos governantes, “as trabalhadoras domésticas brasileiras são organizadas politicamente, sabem o que querem e constroem estratégias diversas para consolidar o que definem como direitos”.

Santos (2010) afirma que, já na década de 30, começaram as reivindicações por parte das trabalhadoras domésticas, principalmente, sob a liderança de Laudelina de Campos Melo, trabalhadora negra, ligada a movimentos sociais e criadora da associação que mais tarde seria a base do movimento sindical, e que, tempos depois, após o reconhecimento da categoria profissional, em 1988, e a expansão dos sindicatos, se transformaria na Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), principal órgão de representação da categoria no país.

Bernardino-Costa (2007) conta que o movimento das empregadas domésticas no Brasil começa em 1936, com a atuação de Laudelina de Campos Melo, que funda a Associação Profissional dos Empregados Domésticos de Santos/SP. Segundo o autor, esta organização pioneira tinha o objetivo de conquistar o status jurídico de sindicato, e assim ter forças para negociar com o Estado o caráter de categoria profissional, e conseqüentemente, os direitos trabalhistas inerentes a qualquer trabalhador.

A líder do movimento, Laudelina, era ligada a outros movimentos sociais e bastante atuante politicamente, por isso aliou-se a outros movimentos para fortalecer o das domésticas. Assim, Bernardino-Costa (2007, p. 80-81) afirma:

Já na ocasião da fundação da primeira associação de trabalhadoras domésticas constatamos a interação das trabalhadoras domésticas com diversos outros atores sociais. Esta interação passa a ser fundamental não somente para o desenho de projetos políticos, mas para a construção de novas interpretações e significações acerca da nação, do trabalho doméstico e das relações raciais no país.

Segundo Bernardino-Costa (2007, p. 81), a partir da década de 60 houve um segundo *boom* nos movimentos ligados à categoria. Alguns movimentos sociais foram de suma importância para o das trabalhadoras domésticas, entre eles: o movimento negro, o sindical, e a Juventude Operária Católica (JOC), ligada à igreja católica. “Já em 1958, a JOC realizou uma Conferência Nacional onde chama a atenção para o amparo legal às trabalhadoras domésticas, que até aquela oportunidade continuavam totalmente ausentes das regulamentações jurídicas positivas”. Mais tarde, no ano de 1960, a JOC realiza o Primeiro Congresso Nacional de Jovens Empregadas Domésticas no Rio de Janeiro, onde participaram 24 trabalhadoras de várias regiões. O segundo congresso ocorreu em Recife, e reuniu trabalhadoras do Ceará, Rio Grande do Norte, Paraíba e Pernambuco.

O movimento negro e o sindical, por sua vez, foram aliados do movimento das trabalhadoras domésticas, especialmente pela afinidade que tinham com a sua principal líder, Laudelina. Com o auxílio do movimento negro ela consegue, por exemplo, acabar com anúncios racistas, contra empregadas domésticas negras, que saíam nos jornais na cidade de Campinas, local onde ela residia. Da mesma forma, o movimento sindical foi útil, pois, além de ceder o local onde funcionava a associação das domésticas, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção Imobiliária de Campinas as auxiliou bastante, inclusive, na redação do estatuto. Além disso, a associação se beneficiava de debates e cursos de formação oferecidos por aquele sindicato (BERNARDINO-COSTA, 2007).

Para este autor, “a combinação desses fatores – movimento negro, sindicalismo e igreja católica – permite o surgimento de um movimento nacional das trabalhadoras domésticas”. A partir daí, acontece o Primeiro Congresso Nacional das Trabalhadoras domésticas, realizado em São Paulo, em 1968.

Deve-se destacar que as campanhas realizadas no período de meados da década de 60 a meados da década de 80 tinham como foco o reconhecimento classista-profissional das trabalhadoras domésticas (BERNARDINO-COSTA, 2007), ou seja, elas queriam explicitamente ser reconhecidas como classe trabalhadora como qualquer outra. Para isso fizeram inúmeras parcerias que as auxiliavam e davam suporte, principalmente com grupos da igreja católica e com uma Organização Não governamental.

Grupos progressistas da Igreja Católica cederam espaço para as reuniões em alguns estados, a ONG SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia financiou duas assessoras para fortalecer as articulações para a Constituinte, que se aproximava. O contato com o SOS Corpo possibilitou a incorporação definitiva da perspectiva de gênero no movimento sindical (SANTOS, 2010, p. 4).

Com a redemocratização do país e a elaboração de uma nova constituição, a luta das trabalhadoras domésticas ganha novo capítulo. “Aproximadamente 300 representantes da categoria foram a Brasília protocolar formalmente suas demandas na Constituinte, sendo acolhidas na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos”. O primeiro contato teve resultado positivo com a inclusão da categoria no texto que seria proposto à plenária, porém, como exposto anteriormente, no final deste processo não foram atendidos todos os desejos da categoria. “Somente depois dos jogos políticos internos à Constituinte, houve cortes na proposta de forma a excluir as trabalhadoras domésticas da proteção integral aos direitos trabalhistas” (SANTOS, 2010, p. 4).

Passado esse capítulo, “depois da não correspondência às expectativas traçadas na década de 80, as trabalhadoras domésticas precisaram redimensionar suas práticas de luta” (SANTOS, 2010, p. 5), assim, a articulação se nacionalizou e nasceu a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), em 1997, que, “passou a atuar em frentes de ação bastante consolidadas quanto às demandas de ampliação de direitos” (SANTOS, 2010, p. 5).

Segundo Santos (2010), as demandas da categoria não mudaram, o que mudou foram as estratégias que ela segue para atingir seus objetivos. Entre as estratégias estão: a articulação nacional com outras categorias; a mobilização da base sindical; o fortalecimento dos laços com as parcerias locais e globais, tanto com organismos internacionais quanto organizações da sociedade civil; o acompanhamento do trâmite legislativo e de decisões judiciais com relação a temas de seu interesse; e a promoção da *accountability*. Portanto, “o movimento passou a construir suas demandas nos espaços públicos alternativos de poder. Desta forma, foram capazes de influenciar substancialmente na efetivação de direitos, negados na história do Brasil a mulheres negras, quase totalidade da categoria” (SANTOS, 2010, p. 6).

Assim, o que se percebe é uma longa e forte atuação política das trabalhadoras domésticas no Brasil. Ao contrário do que se pensa, elas sabem bem o que querem, fazem alianças com outros movimentos sociais, e estão sempre lutando por sua causa. Porém, o que se vê, ainda muito fortemente, é o conservadorismo dos políticos e das classes médias, quem mais usufrui do trabalho barato dessas profissionais, algo que é alimentado pela discriminação e pelas desigualdades de classe e de raça, a exemplo do que pode ser extraído do relato da presidente da FENATRAD, Creusa Maria de Oliveira, na ocasião da discussão, com o governo e com a representação patronal, sobre a aprovação do direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para a categoria. Ela relata que deu para sentir como foi à época da escravidão, quando a Lei Áurea estava para ser assinada, e os senhores tinham medo de que isso ocorresse, pois poderiam perder os trabalhos de seus escravos.

Naquele momento, senti-me voltando a este tempo, ao ouvir toda a bancada, inclusive a do governo, afirmar que, se o FGTS para as trabalhadoras domésticas fosse aprovado, haveria desemprego, pois ninguém conseguiria manter uma trabalhadora em sua casa. Eu pedi a fala e disse que estava me sentindo reportada à época em que foi assinada a Lei Áurea, em 1888 (OLIVEIRA, 2008).

Apesar disso, as trabalhadoras domésticas continuam ativas na busca de seus objetivos, um exemplo disso é a conquista de um programa do governo federal direcionado para a categoria, conforme passamos a mostrar.

2.5.5.3 O Governo Federal e o Programa Trabalhador Doméstico Cidadão (TDC)

Segundo o relatório da OIT (2010), até o ano de 2003 as políticas públicas desenvolvidas no Brasil não tinham como foco os trabalhadores domésticos, mas, às vezes, grande parte desses era beneficiado por fazer parte de outros grupos focados nas políticas públicas, como por exemplo, as mulheres negras e pobres.

Pouca coisa era direcionada às empregadas domésticas, e o que existia eram ações voltadas à profissionalização, com enfoque apenas na qualificação da oferta de trabalho, “sem perspectivas emancipatórias e, portanto, com impactos pouco substanciais com relação à condição de exclusão e vulnerabilidade em que vivem as trabalhadoras domésticas e com relação a seu empoderamento e engajamento político” (OIT, 2010, p. 24).

A partir de 2003, no Governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, ocorreu um redimensionamento das políticas públicas, a partir do qual se reconheceu o trabalho doméstico como um dos mais discriminados e vulneráveis. “Assim, as trabalhadoras domésticas foram incluídas como público prioritário no Programa Nacional de Qualificação (PNQ), no âmbito do Programa de Qualificação Social e Profissional (PQSP) do Ministério do Trabalho e Emprego” (OIT, 2010, p. 24).

Foi então elaborado o Plano Setorial de Qualificação para os trabalhadores domésticos, que, segundo a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) (2005, p. 34) é

uma ação que atende demandas específicas desses profissionais, a partir do desenvolvimento de um programa de qualificação associado à elevação de escolaridade no ensino fundamental; da ampliação da proteção social e fortalecimento da representação das trabalhadoras domésticas; da melhoria das condições de trabalho e do estímulo ao debate e à promoção da revisão da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Essa foi, portanto, a primeira experiência de política pública voltada exclusivamente para os trabalhadores domésticos em nível federal. Em 2005 foi lançado oficialmente o Programa Trabalhador Doméstico Cidadão - TDC, sob gerência do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com articulação política da SEPPIR e participação da OIT e da FENATRAD (OIT, 2010). Como registrado no documento do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no PLANSEQ, “as maiores protagonistas na construção do plano foram as próprias trabalhadoras domésticas. A versão inicial foi discutida com seus sindicatos. O plano foi validado em reuniões e oficinas, com a presença de lideranças e trabalhadoras de base”

(MTE, 2005, p. 12). Em outro documento do MTE (2005), lê-se “o Trabalho Doméstico Cidadão é uma ação governamental em diversas frentes, cujo objetivo é valorizar o trabalho e a trabalhadora doméstica, rumo a uma política de Estado para este importante setor da sociedade brasileira”.

Para a OIT (2010, p. 31) “desde o início [do governo Lula], houve preocupação com a complexidade e com a condição de precariedade do trabalho doméstico no Brasil”. Assim, o Programa TDC incluiu diversas estratégias de ação, divididas em três subprojetos: Subprojeto I – Qualificação Social e Profissional e Elevação de Escolaridade; subprojeto II – Fortalecimento da Organização e Representação das Trabalhadoras; Subprojeto III – Intervenção nas Políticas Públicas (OIT, 2010, p. 31).

Portanto, como afirma a OIT (2010, p. 29-30), o Programa TDC “consolida-se como uma política pública capaz de efetivar as reivindicações da categoria, redimensionando o reconhecimento do valor social do trabalho e da trabalhadora doméstica e dando suporte ao fortalecimento dos sindicatos e suas lideranças”.

A partir de 2006 começou efetivamente a execução do programa TDC. De acordo com a SEPPIR (2006), 350 trabalhadoras domésticas participaram de um curso, sendo elas de seis estados brasileiros: Bahia, Sergipe, Pernambuco, Maranhão, Rio de Janeiro e São Paulo.

Segundo a OIT (2010), além de mais visibilidade no debate público, o Programa TDC apresentou outros importantes resultados na sua primeira versão. No âmbito das ações do Subprojeto I, muitas trabalhadoras terminaram o ensino fundamental e várias foram estimuladas a continuar os estudos; No Subprojeto II do Programa, foi possível perceber o fortalecimento da organização sindical da categoria; No Subprojeto III ações foram realizadas no campo da previdência social e habitação e nas campanhas pela formalização do trabalho doméstico através da assinatura da carteira de trabalho e contra a violência que atinge as trabalhadoras domésticas.

Em setembro de 2006, foi realizado o I Seminário Nacional “Ampliando os direitos das trabalhadoras domésticas: Direitos Humanos, Previdência Social e Habitação”, em que estiveram presentes vários representantes governamentais apresentando propostas dos ministérios e secretarias para as demandas das trabalhadoras domésticas. Assim, os assuntos tratados no seminário serviram para “possibilitar o debate sobre o conteúdo jurídico-legislativo que seria introduzido no material didático do Programa e a construção de estratégias para a efetivação e equiparação dos direitos da categoria” (OIT, 2010, p. 38).

No seminário foi anunciada uma política de incentivo na área habitacional para alguns grupos de trabalhadores, entre eles, as empregadas domésticas, desenvolvida a partir

de parcerias entre MTE, Secretária de Políticas para as Mulheres (SPM), Ministério das Cidades e Caixa Econômica Federal, com o objetivo de promover o acesso das trabalhadoras domésticas à casa própria.

Assim, os resultados das primeiras ações concretas do Programa TDC, realizados em 2006, foram significativos “O relatório da FENATRAD sobre a articulação do Governo Federal com governos locais indica resultados bastante positivos”, inclusive com a adesão de várias Prefeituras ao projeto que visa beneficiar as empregadas domésticas através da construção de conjuntos habitacionais (FENATRAD, 2007 apud OIT, 2010, p. 44).

O estudo da OIT (2010) ainda aponta que, no âmbito das ações de sensibilização da sociedade, a atividade de maior impacto com relação ao reconhecimento do valor social do trabalho e das trabalhadoras domésticas foi a Campanha Nacional para formalização e valorização do trabalho doméstico, especialmente focando a Medida Provisória que permite a dedução do imposto de renda das contribuições feitas pelo empregador ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) relativos ao empregado doméstico, e a importância da assinatura da carteira de trabalho, buscando assim, uma maior formalização da categoria.

Em 2008, em comemoração ao Dia Nacional das Trabalhadoras Domésticas, foi realizada, em Brasília, audiência pública na qual estiveram presentes a presidente da FENATRAD, representante da SEPPIR, do MTE, do Ministério da Previdência Social e o CONTRACS-CUT, além de outras autoridades. A audiência serviu para dar visibilidade às demandas das trabalhadoras domésticas no cenário político local (OIT, 2010). A presidente da FENATRAD, Creuza Maria Oliveira, reconheceu que a iniciativa foi de grande importância e afirmou que trabalhadoras domésticas de várias regiões esperam pela ampliação do Programa TDC, já que este ainda não está presente em todos os estados. Segundo ela,

[...] esperamos a ampliação gradual do número de trabalhadoras atendidas até que toda a categoria tenha acesso. O Trabalho Doméstico Cidadão deveria se tornar uma política permanente de Estado e não apenas deste governo. (...) O principal avanço trazido é a informação sobre os direitos e deveres, não só para conscientizar as trabalhadoras, mas também os empregadores (apud OIT, 2010, p.47).

Ainda em 2008, em audiência pública ocorrida no MTE, foi confirmada a segunda fase do Programa TDC, que, com alguns ajustes, reafirmou o compromisso com a qualificação profissional e realinou a proposta que trata da escolaridade, que ficou a cargo do Ministério da Educação. Além disso, a segunda fase foi ampliada para mais estados, sendo contemplados 13 Estados brasileiros: Sergipe, Pará, Minas Gerais, Bahia, São Paulo, Santa Catarina, Distrito Federal, Rio de Janeiro, Ceará, Pernambuco, Maranhão, Rondônia e

Espírito Santo. “Nessa segunda edição, a SEPPIR manteve o compromisso de diálogo com a categoria na execução da política pública e articulou reuniões com as entidades e a FENATRAD a fim de garantir a continuidade da abordagem político-pedagógica do programa”. (OIT, 2010, p. 50).

Portanto, o Programa TDC se mostra como uma excelente iniciativa, por parte do Governo Federal, para servir como base para uma política pública permanente, que vise reduzir alguns dos problemas da categoria dos trabalhadores domésticos. O programa tem como objetivo valorizar o trabalho da categoria, e para isso deve-se buscar meios para solucionar o problema da precariedade e da desvalorização desta profissão.

Apesar das avaliações oficiais apontarem ser esta uma iniciativa bem sucedida, o programa é bastante limitado em relação ao número de beneficiados e por não está presente em todos os Estados brasileiros. Como afirma Cleusa Aparecida da Silva (2008) “para um universo de 8 milhões de trabalhadoras domésticas, o Plano Setorial de Qualificação atendeu, em 2006/2007, apenas 200 mulheres em todo o país na ampliação da escolaridade, números incompatíveis com a abrangência desta categoria”. Espera-se que o programa seja não apenas ampliado, mas que ganhe status de lei com sua transformação de programa de governo em uma política de Estado.

2.5.5.4 O Legislativo e a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 478, de 2010

O legislativo, assim como outros órgãos, pouco tem atuado em relação à categoria dos trabalhadores domésticos, por isso são poucas as modificações na legislação. A Lei nº 5.859, que dispõe sobre a profissão só foi elaborada em 1972, ou seja, após mais de três décadas do surgimento das primeiras associações de trabalhadoras e, ainda assim, estabeleceu apenas “férias anuais de 20 dias úteis; anotação de CTPS; e seguro obrigatório da previdência social. O Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, determina o direito ao vale-transporte” (BRASIL, 2011, p. 9).

Como vimos anteriormente, a constituição de 1988 dedicou no parágrafo único do art. 7º os direitos da categoria, sendo diferenciados dos demais trabalhadores.

A Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 1972, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e ao seguro-desemprego. Já a Lei nº 11.324, de 2006, altera artigos da Lei nº 5.859, de 1972, e estabelece:

descanso remunerado em feriados; 30 dias corridos de férias; e estabilidade à gestante, vedando o desconto por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

Porém, a mais recente e mais importante medida do Legislativo referente à categoria dos trabalhadores domésticos é a PEC nº 478, de 2010, do deputado Carlos Bezerra (PMDB-MT), aprovada em Março de 2013. Esta PEC teve como objetivo revogar “o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais” (BRASIL, 2010, p. 1).

No texto da PEC 478 fica claro que esta norma jurídica busca estabelecer um tratamento isonômico entre trabalhadores domésticos, urbanos e rurais, através da qual se ampliam os direitos da categoria, dentre eles, “o acesso ao FGTS, ao seguro desemprego, ao pagamento de horas extras e ao benefício previdenciário por acidente de trabalho, prerrogativas que estavam excluídas do rol dos direitos a eles assegurados no parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal” (BRASIL, 2010, p. 2).

A PEC 478 foi aprovada não sem resistências e atropelos. Segundo o documento da PEC, desde 2008 um grupo multidisciplinar formado por órgãos do Poder Executivo estava responsável por esta proposta, porém os trabalhos foram interrompidos e inconclusos. A principal dificuldade encontrada pelos técnicos responsáveis pela proposta foi que, segundo eles, haveria um aumento significativo dos encargos financeiros para os empregados domésticos (BRASIL, 2010).

A esse respeito, a presidente do Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (SEDESP), elaborou uma Carta Aberta de Alerta ao Congresso Nacional sobre a PEC 478/10, no qual demonstra a inviabilidade do Projeto de Lei. Segundo a carta, o gasto com a empregada doméstica seria elevado a tal ponto que resultaria na extinção da figura do empregador doméstico e, obviamente, a da empregada doméstica.

Como justificativa para a proposta, o relator da PEC cita no texto que,

equalizar o tratamento jurídico entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores elevará os encargos sociais e trabalhistas. Todavia, o sistema hoje em vigor, que permite a existência de trabalhadores de segunda categoria, é uma verdadeira nódoa na Constituição democrática de 1988 e deve ser extinto, pois não há justificativa ética para que possamos conviver por mais tempo com essa iniquidade (BRASIL, 2010, p. 2).

Além disso, o texto cita a exclusão dos empregados domésticos da totalidade dos direitos inerentes aos trabalhadores de outras categorias presente na Constituição Federal de 1988. Segundo a proposta, esta “limitação dos direitos dos empregados domésticos, permitida

pelo já citado parágrafo único do art. 7º, é uma excrescência e deve ser extirpada” (BRASIL, 2010, p. 2).

Assim, com a proposta de igualar os direitos dos trabalhadores domésticos aos demais trabalhadores, surge o embate entre os dois lados, de um lado, os empregadores, que afirmam não ter condições de arcar com os novos gastos trabalhistas; de outro, os empregados domésticos, que defendem há muito tempo a igualdade de direitos.

No dia 26/03/2013 a PEC nº 478 de 2010, que ficou conhecida como a PEC das Domésticas, foi aprovada, em segundo turno, pelo plenário do Senado Federal. Em seguida, no dia 02/04/2013 foi aprovada a Emenda Constitucional nº 72, que regula os novos direitos dos empregados domésticos no Brasil. Alguns dos direitos foram automaticamente regulamentados e, por esse motivo, entraram em vigor imediatamente incorporando-se àqueles que já existiam.

Segundo a cartilha elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2013), os direitos garantidos pela Emenda com vigência imediata, constantes do artigo 7º da Constituição Federal, são:

i) salário mínimo; ii) irredutibilidade de salário; iii) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; iv) décimo terceiro salário; v) proteção do salário na forma da lei; vi) duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; vii) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; viii) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; ix) gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; x) licença à gestante, sem prejuízo de emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; xi) licença paternidade; xii) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias; xiii) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; xiiii) aposentadoria; xv) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; xvi) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil; xvii) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; xviii) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos.

Outros direitos só foram regulamentados posteriormente, no dia 06/06/2013, depois de aprovação no Congresso. Dentre eles estão: seguro-desemprego, indenização por demissões sem justa causa, conta no FGTS, salário-família, adicional noturno, auxílio-creche e seguro contra acidente de trabalho (NÉRI, 2013).

Dentre as principais conquistas obtidas com a aprovação da Emenda Constitucional e a regulamentação dos novos direitos dos empregados domésticos, estão a obrigatoriedade do pagamento do FGTS, a regulamentação da jornada de trabalho, o

pagamento de horas extras, o seguro desemprego e o seguro contra acidente de trabalho, pois esses direitos podem amenizar a difícil situação a qual a categoria enfrenta ao longo dos tempos.

Quanto ao recolhimento do FGTS, Néri (2013) afirma que a nova regulamentação obriga os empregadores a pagar mensalmente o FGTS dos trabalhadores no valor de 11,2% total do salário, sendo 3,2% para garantir a indenização em caso de demissão sem justa causa, e o restante (8%) equivale ao mesmo percentual pago sobre o salário bruto dos demais trabalhadores. A obrigatoriedade do pagamento do FGTS é importante por garantir indenização aos trabalhadores demitidos sem justa causa, proporcionando, de certa forma, uma proteção social antes inexistente.

Da mesma forma, a regulamentação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extras é outra grande conquista, uma vez que deve senão acabar, limitar o abuso dos patrões no que se refere às longas jornadas de trabalho, algo que sempre existiu nessa categoria. O regulamento prevê o pagamento de um valor de no mínimo 50% maior que a hora normal para as horas extras trabalhadas.

O seguro desemprego é de suma importância para qualquer trabalhador, pois ele garante uma remuneração durante o período no qual o trabalhador está desempregado e em busca de outro emprego. Para a categoria dos empregados domésticos isso é fundamental uma vez que essa categoria apresenta um alto índice de rotatividade de empregos, como mostrado anteriormente.

Como foi mostrado, essa nova legislação não busca nada mais que atender a uma antiga reivindicação da categoria – direitos iguais aos demais trabalhadores –, e que apesar de enfrentar resistência por parte de empregadores, pode trazer benefícios para os trabalhadores domésticos. Resta saber se os direitos adquiridos se concretizarão de fato e se trarão efetivas melhorias nas condições de trabalho e de vida dos empregados domésticos.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

3.1 NATUREZA DA PESQUISA E ESCOLHA DO MÉTODO

De acordo com Richardson et al (1999), o objetivo imediato da pesquisa social é a aquisição de conhecimento. Essa aquisição pode ocorrer, principalmente, por meio da geração de teoria, da avaliação de teoria existente ou, ainda, da resolução de problemas específicos. O foco desta pesquisa não é formular ou testar uma teoria específica, mas sim compreender melhor um determinado fenômeno através da análise das percepções dos sujeitos pesquisados. Por esse motivo, a natureza desse estudo se baseia na abordagem qualitativa, já que essa pode ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social, prezando pela riqueza, profundidade e qualidade da informação (RICHARDSON et al, 1999; SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 1997).

Considerando os pressupostos de Burrell e Morgan (1979), esse estudo adota o paradigma interpretativo, uma vez que se busca interpretar as informações de acordo com a perspectiva de significado dos indivíduos do universo da pesquisa, primando por uma análise profunda e subjetiva da realidade dos sujeitos.

Como o objetivo desse estudo foi compreender as percepções dos sujeitos, a abordagem de pesquisa qualitativa é adequada por ter como uma de suas características esmiuçar a forma como as pessoas constroem o mundo à sua volta, o que estão fazendo ou o que está acontecendo ao seu redor, oferecendo uma visão rica do contexto estudado. Além disso, a abordagem qualitativa é interessante por possibilitar o acesso às experiências dos indivíduos, as interações e aos documentos em seu contexto natural, fornecendo uma análise mais detalhada sobre investigações, hábitos, atitudes e comportamentos dos sujeitos (FLICK, 2009; MARCONI; LAKATOS, 2011).

Como estratégia de pesquisa foi utilizada o estudo de caso, que segundo Hartley (2004) é particularmente adequado para questões de pesquisa que requerem compreensão detalhada dos processos sociais – como é o caso desse estudo – por causa de sua rica coleta de dados no contexto da pesquisa. Como o autor ressalta, nessa estratégia de pesquisa o fenômeno não deve ser isolado do contexto, mas sim estudado e interpretado dentro desse contexto. De maneira semelhante, Yin (1981) afirma que o estudo de caso é uma estratégia de pesquisa que tenta examinar um fenômeno contemporâneo em seu contexto de vida real, especialmente quando a fronteira entre o fenômeno e o contexto não estão evidentes. Neste estudo, as condições de trabalho das empregadas domésticas pesquisadas foi o núcleo central

do caso, e em seu contexto estão os direitos da categoria, as condições socioeconômicas das empregadas, as ações políticas da categoria, e a sua situação do mercado de trabalho brasileiro.

A presente pesquisa também constitui um estudo de caráter exploratório, pois o objetivo aqui foi obter uma maior familiaridade com um tema pouco estudado na academia (SAMPIERI, COLLADO, LUCIO, 1997) – as condições de trabalho das empregadas domésticas. A pesquisa exploratória neste caso é interessante por possibilitar maior entendimento de um público bastante carente de atenção, já que ao longo dos tempos o trabalho doméstico foi esquecido e/ou marginalizado pelos legisladores e mesmo, pela sociedade.

3.2 O OBJETO E OS SUJEITOS DA PESQUISA

O presente estudo buscou investigar a dinâmica de ação coletiva das mulheres filiadas ao sindicato das empregadas domésticas de João Pessoa-PB face ao atual contexto de mudança institucional no padrão de regulação de seus direitos trabalhistas. Dessa forma, foram entrevistadas não só as próprias empregadas domésticas filiadas ao sindicato, mas também a presidente do sindicato da categoria na cidade de João Pessoa.

A escolha das empregadas filiadas ao sindicato se deu não apenas pela facilidade de acesso, uma vez que o sindicato serve como ponto de encontro dessas trabalhadoras, cujos locais de trabalho são amplamente dispersos e desconhecidos, mas também por serem elas as mais atuantes em termos políticos. Como nos lembra Bernardino-Costa (2007, p. 10), essas trabalhadoras, geralmente oriundas de cidades interioranas e de um estrato social inferior, são ressocializadas, num primeiro momento, pelos parâmetros das patroas. A filiação ao sindicato, portanto, “significa uma ruptura com os valores da patroa e aquisição de valores entre iguais, entre companheiras, como elas dizem. Mais ainda, significa uma ruptura com o isolamento intra-muros ao qual as trabalhadoras estão submetidas”. Por outro lado, os sindicatos constituem “espaços de re-elaboração da relação entre trabalhadora doméstica e patroa em termos públicos” e de “aprendizado de novos valores e perspectivas [que] repudia os padrões de orientação da ação familiar, que tentam subsumir a relação entre patroa e trabalhadora doméstica a uma relação de mãe e filha”.

A presidente do sindicato das empregadas domésticas de João Pessoa foi um importante sujeito da pesquisa, uma vez que esta tem um papel fundamental no que se refere

às discussões sobre a categoria e é uma das principais responsáveis por algumas iniciativas de conscientização e de politização da categoria em nível local.

Antes de se iniciarem as entrevistas, foram realizadas algumas visitas ao sindicato com o objetivo de estabelecer o contato com a presidente do sindicato e observar a possibilidade de se realizarem as entrevistas nesse local. A todo o momento a presidente da instituição se mostrou interessada em participar da pesquisa e manteve contato com o pesquisador por meio da internet através do uso de redes sociais.

O processo de escolha dos entrevistados foi pelo critério da acessibilidade, através da indicação prévia pela presidente do sindicato, que se dispôs a fazer a intermediação entre empregadas e o pesquisador. As entrevistas foram todas marcadas de acordo com a disponibilidade das entrevistadas, ou seja, em um dia e horário em que não estivessem no trabalho. O local de realização das entrevistas foi o próprio sindicato, o que dava mais liberdade para elas exprimirem o seu ponto de vista sobre as questões referentes à categoria.

A quantidade de entrevistas realizadas não foi estabelecida a priori, pois foi difícil definir, de antemão, o número de entrevistas necessárias. Entretanto, à medida que as informações foram se repetindo, ou seja, que estava havendo a saturação dos dados, as entrevistas foram suspensas. Ao todo foram realizadas 13 entrevistas, sendo uma com a presidente do sindicato, e três com ex-empregadas domésticas, mas que ainda fazem parte do sindicato (duas delas aposentadas). As outras entrevistas foram feitas com (quatro) mulheres que atuam como mensalista, e (cinco) que atuam como diarista. Todas as entrevistas foram gravadas em áudio, com consentimento das participantes da pesquisa, e tiveram duração média de 38 minutos.

A análise detalhada do perfil das entrevistadas será mostrada na seção de análise de resultados, no tópico que trata sobre o perfil socioeconômico e profissional das filiadas ao sindicato de João Pessoa. O quadro 1 mostra alguns aspectos do perfil das entrevistadas.

A abordagem aos participantes foi formalizada por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o qual continham as informações pertinentes relacionadas à pesquisa, (Apêndice A) e assegurou a confidencialidade da identidade da entrevistada.

Quadro 1 - Perfil das Entrevistadas

| | Idade | Escolaridade | E. Civil | Naturalidade | Nº de filhos | Cor/raça | Cargo/atividade | Tipo de contratação |
|-----|--------------|------------------------|-----------------|------------------------------|---------------------|-----------------|-------------------------|----------------------------|
| E1 | 56 | Fundamental incompleto | Divorciada | João Pessoa | 3 | Negra | Presidente do sindicato | - |
| E2 | 37 | Médio completo | Solteira | Nossa senhora da glória - SE | - | Negra | Ex-empregada | - |
| E3 | 42 | Fundamental incompleto | Solteira | João Pessoa | 2 | Negra | Empregada (mensalista) | Formal |
| E4 | 52 | Fundamental incompleto | Solteira | Codó - MA | 5 | Negra | Empregada (diarista) | Informal |
| E5 | 36 | Médio completo | Solteira | Campina Grande - PB | - | Negra | Empregada (mensalista) | Formal |
| E6 | 44 | Fundamental (em curso) | Casada | Salgado de São Félix - PB | 4 | Negra | Empregada (diarista) | Informal |
| E7 | 51 | Fundamental (em curso) | Divorciada | Canguaretama – RN | 2 | Negra | Empregada (mensalista) | Informal |
| E8 | 60 | Fundamental incompleto | Solteira | Solânea - PB | - | Negra | Empregada aposentada | - |
| E9 | 52 | Fundamental incompleto | Divorciada | Sertãozinho - PB | 3 | Branca | Empregada (diarista) | Informal |
| E10 | 48 | Médio Incompleto | Solteira | João Pessoa | 2 | Negra | Empregada aposentada | - |
| E11 | 40 | Médio Completo | Divorciada | Belém de Caiçara – PB | 2 | Negra | Empregada (diarista) | Informal |
| E12 | 59 | Fundamental (em curso) | Divorciada | Currais Novos – RN | 2 | Negra | Empregada (diarista) | Informal |
| E13 | 30 | Médio completo | Solteira | Camutanga – PE | - | Negra | Empregada (mensalista) | Formal |

3.3 PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTOS DA COLETA DE DADOS

As pesquisas qualitativas são constantemente questionadas quanto à rigidez e consistência em seus dados e resultados, que certamente influenciam a qualidade da pesquisa. Com o objetivo de proporcionar mais qualidade à pesquisa qualitativa, Flick (2009) incentiva o uso da triangulação “de” métodos e “entre” métodos. Para ele a triangulação implica que os pesquisadores assumam diferentes perspectivas sobre determinada questão em estudo, para isso, “essas perspectivas podem ser substanciadas pelo emprego de vários métodos e/ou em

várias abordagens teóricas”. Assim a triangulação deve produzir conhecimento em diferentes níveis “o que significa que eles vão além daquele possibilitado por uma abordagem e, assim, contribuem para promover a qualidade na pesquisa” (FLICK, 2009, p. 62). Neste estudo se buscou a utilização da triangulação tanto “dentro” de um método, que no caso desta pesquisa foi a entrevista episódica, como “entre” diferentes métodos, que foram a própria entrevista episódica, a análise de documentos e a observação direta. Também foi feita a articulação dessas informações com o método quantitativo de levantamento do perfil sócio-demográfico das trabalhadoras domésticas no país, a partir do banco de dados do IBGE e do DIEESE. Para isso foram utilizados a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 2011), e o estudo “O Emprego Doméstico no Brasil” (DIEESE, 2013).

Como afirma Flick (2009, p. 117), a entrevista episódica é um método que combina perguntas e narrativas para tratar de uma questão específica. Para o autor, neste método encontra-se uma distinção entre conhecimento narrativo-episódico e semântico-conceitual, sendo “o primeiro mais orientado a situações, seu contexto e seu progresso, ao passo que o segundo conhecimento é mais abstrato, generalizado e descontextualizado de situações e eventos específicos e orientado a conceitos, definições e relações”.

Sendo assim, achou-se importante usar esse tipo de entrevista por considerá-la como uma ferramenta útil para se compreender as experiências do cotidiano dos diferentes sujeitos da pesquisa, principalmente por possibilitar a narrativa de algumas situações particulares vividas no dia-dia do trabalho e da vida das empregadas domésticas. Essas narrativas, junto com as argumentações gerais, facilitam o processo de compreensão da situação de trabalho e revelam aspectos das relações de trabalho dessas mulheres, já que, como afirma Flick (2009), a entrevista episódica visa às representações sociais e, assim, uma mistura de pensamento e conhecimento individuais e sociais.

O roteiro de entrevista foi semi-estruturado de acordo com quatro aspectos fundamentais do que se pretendia conhecer: iniciando com o perfil socioeconômico e profissional das entrevistadas; em seguida, abordaram-se questões que visavam investigar como se dá a organização e a estruturação do sindicato das empregadas domésticas de João Pessoa - PB; estudar as ações de organização e mobilização política do sindicato das trabalhadoras domésticas; e por fim, a influência das mudanças na legislação da categoria em suas relações de trabalho, tomada da perspectiva das trabalhadoras. Mesmo sendo esse roteiro preparado antecipadamente, ele não apresentou uma seqüência rígida que impedisse o entrevistado de se expressar ou de dar sua opinião sobre os assuntos. Dessa forma, surgiram algumas perguntas que não estavam previstas no roteiro, mas que foram feitas pelo fato de

serem úteis para o entendimento geral de algumas questões. O quadro abaixo apresenta o objetivo geral da pesquisa, algumas questões do instrumento de pesquisa, construídas para atender aos determinados objetivos específicos, e a base teórica que sustenta os temas analisados.

Quadro 2 - Categorias, objetivos e variáveis da pesquisa

| | | |
|--|--|---|
| OBJETIVO GERAL | O objetivo desse estudo é investigar a dinâmica da ação coletiva do sindicato das trabalhadoras domésticas da cidade de João Pessoa face ao atual contexto de mudança institucional no padrão de regulação de seus direitos trabalhistas. | |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | QUESTÕES DO ROTEIRO DE ENTREVISTA | BASE TEÓRICA |
| Caracterizar o perfil demográfico e social do emprego doméstico no país e, mais especificamente, na cidade de João Pessoa. | <ul style="list-style-type: none"> - Idade - Escolaridade - Estado civil - Nº de filhos - Cor/Raça - Cargo/atividade - Tipo de contratação - Rendimento - Escolaridade dos pais - Profissão dos pais | OIT, 2010; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000, 2007; SANCHES, 2009; LIMA ET AL, 2010; GUIMARÃES, 2012; SAFFIOTI, 1978; SANTOS, 1983; FARIAS, 1982 |
| Investigar como se dá a organização e a estruturação do sindicato das empregadas domésticas de João Pessoa – PB. | <ul style="list-style-type: none"> - Como nasceu este sindicato? Você participou ou sabe sobre esse surgimento? - Como se estrutura o sindicato? Como ele é/está organizado? - O sindicato tem articulação/parcerias com outras instituições que busquem melhorias para a categoria dos empregados domésticos? - Ele está filiado a alguma central sindical? Se sim, em que essa filiação/articulação ajuda na ação coletiva do sindicato? | SANTOS, 2010; OIT, 2010, 2011; BERNARDINO-COSTA, 2007; OLIVEIRA, 2008; SEPPIR, 2005; MTE, 2005; SILVA, 2008; |
| Estudar as ações de organização e mobilização política do sindicato das trabalhadoras domésticas. | <ul style="list-style-type: none"> - Como atua o sindicato? - Quais as principais ações do sindicato para filiar mais trabalhadoras? - Quais as principais ações do sindicato para conscientizar e mobilizar a categoria? - Como você percebe a atuação política das empregadas filiadas a este sindicato? - O sindicato mobilizou alguma campanha por negociação coletiva? - Quais as principais queixas e reivindicações da categoria? - Em suas conversas com colegas de trabalho, vocês discutem sobre direitos trabalhistas e sobre a necessidade de fortalecer o sindicato? | SANTOS, 2010; BERNARDINO-COSTA, 2007; OIT, 2010; MATOS, 2009; CASAGRANDE, 2008; BRASIL, 2010; COSTA, 2006, 2012; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000; LIMA ET AL, 2010; HIRATA, KERGOAT, 2007; ABRAMO, 2007; QUADROS, 2004; MARTINS, 2009; CARVALHO, 2008; SALES, 1992, 1994. |
| Investigar de que maneira as mudanças na legislação trabalhista podem influenciar nas condições de trabalho da categoria. | <ul style="list-style-type: none"> - Você está sabendo das mudanças na legislação? O que você achou das mudanças? - Seus patrões conversaram com você sobre tais mudanças? Eles já se adequaram ou vão se adequar as novas regras? - Você acha que vai melhorar as condições de trabalho da categoria? Poderia dar exemplos do que pode melhorar? - Quais serão os impactos da nova legislação para os empregados domésticos e para os patrões? | OIT, 2010; SANTOS, 2010; BERNARDINO-COSTA, 2007; BRASIL, 2010, 2011; MTE, 2013; NERI, 2013; SANCHES, 2009; CASAGRANDE, 2008; BRUSCHINI, LOMBARDI, 2007. |

Fonte: Elaboração própria, 2013.

É necessário ressaltar que foram construídos dois roteiros de entrevistas, um para ser utilizado nas entrevistas com as empregadas domésticas, outro na entrevista com a líder sindical, uma vez que essa respondeu questões mais específicas sobre o sindicato, sendo esta a entrevista mais detalhada e também a de maior duração (57 minutos). Todos os registros das entrevistas foram feitos por meio de gravação direta e de anotações, feitas com a anuência dos entrevistados. A fim de manter em sigilo a identidade das entrevistadas, utilizou-se uma codificação em cada uma das entrevistadas, baseando-se na ordem em que ocorreram as entrevistas, ou seja, a primeira entrevistada recebeu o código E1, e assim por diante. Deve-se ressaltar que a primeira entrevistada foi a presidente do sindicato, uma vez que se entendeu que sua entrevista era de fundamental importância para entender o funcionamento do sindicato e quais os seus principais problemas, pois isso serviu para se ajustarem outras perguntas para as demais entrevistadas.

O tipo de observação utilizada foi a não participante, realizada durante as visitas ao sindicato das empregadas domésticas de João Pessoa, uma vez que todas as entrevistas foram realizadas nesse local. Em todas as visitas, a presidente do sindicato, ou as diretoras “plantonistas”, ou seja, aquelas que são responsáveis pelo atendimento ao público na ausência da líder sindical, se mostraram bastante receptivas e acolhedoras, o que facilitou a observação de ocorrências interessantes ao trabalho, como por exemplo, o atendimento ao público que procurou o sindicato, ou até mesmo as conversas informais entre as diretoras. O conteúdo das observações foi registrado pelo pesquisador por meio de anotações escritas, e posteriormente analisadas, como orienta Godoy (2010).

O exame de documentos se deu tanto em documentos que regulam a profissão em nível nacional, ou seja, a legislação trabalhista, os decretos, cartilhas do Ministério do Trabalho, etc. como no âmbito do sindicato pesquisado, através da análise de cartilhas, panfletos e fotografias. Embora tenham sido solicitados documentos internos, como o estatuto, relatórios ou documentos administrativos, a direção do sindicato entendeu, e comunicou ao pesquisador, que não poderia fornecer tais documentos.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Neste estudo, foi adotado um enfoque indutivo no processo de coleta e análise dos dados, já que o que se buscou foi compreender os padrões que emergem dos dados, em vez de verificar hipóteses, modelos ou teorias preconcebidas (GODOY, 2010).

Nesta pesquisa achou-se adequado tratar as informações por meio da técnica da análise do discurso, já que esta é uma técnica que

não trabalha com a língua enquanto um sistema abstrato, mas com a língua no mundo, com maneiras de significar, com homens falando, considerando a produção de sentidos enquanto parte de suas vidas, seja enquanto sujeitos seja enquanto membros de uma determinada forma de sociedade (ORLANDI, 2003, p. 16).

Assim, este tipo de análise foi pertinente aqui por possibilitar uma visão profunda dos sentidos dos sujeitos, e de seu contexto, já que os sentidos não estão apenas nas palavras, nos textos, mas também na relação com sua exterioridade e suas condições de produção (ORLANDI, 2003; GILL, 2007). Além disso, esta técnica permite reconhecer não só o que se fala, mas como se fala, e permite identificar como se dá a interação entre diferentes sujeitos (VERGARA, 2008).

Essas características da análise do discurso facilitam a compreensão acerca dos sentidos e significados que as empregadas domésticas dão ao seu trabalho, pois esse tipo de análise não envolve apenas a fala, mas também o contexto social e profissional em que está inserido (FERNANDES, 2007).

A análise das falas de maior relevância para o estudo foi feita com base na literatura, conforme estruturado no referencial teórico. No entanto, esse processo de análise não é apenas a análise do que foi coletado, mas sim a reflexão das informações encontradas, levando em consideração o contexto estudado e as reações dos entrevistados durante o processo de pesquisa. Dessa forma, o tratamento dos dados foi realizado a partir de três etapas, conforme propõe Minayo (1993).

- I) Ordenação dos dados: fase de organização dos dados, quando, após a entrevista é feito um mapeamento de todas as falas coletadas, por meio da organização dos discursos, a fim de preparar os relatos para a classificação dos dados de acordo com as categorias pré-estabelecidas;
- II) Classificação dos dados: etapa de sistematização dos dados, considerando as categorias estabelecidas de acordo com os objetivos de pesquisa;
- III) Análise Final: etapa em que o pesquisador realiza a análise das interações entre os dados colhidos nas entrevistas, as informações presentes nos documentos e da observação direta, de acordo com o referencial teórico estudado como base para a pesquisa, a fim de se atingir os objetivos pretendidos.

Assim, as transcrições das entrevistas, as notas de observação e os documentos coletados foram lidas e relidas, codificadas e tentou-se categorizar o texto, com o intuito de estabelecer uma estrutura de ideias temáticas, permitindo que o pesquisador examinasse os

dados de forma estruturada (GIBBS, 2009). Deve-se ressaltar que essas etapas estão ao longo de todo o processo interligadas e funcionam como um ciclo, pois o objetivo foi realizar uma análise detalhada das informações coletadas, sempre associando a teoria com os discursos a fim de alcançar o objetivo proposto na presente pesquisa.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO E PROFISSIONAL DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS NO BRASIL

A partir de dados do IBGE (2012) mostrados na PNAD 2011, observa-se que, no Brasil, em 2011, tínhamos 6,6 milhões de empregados domésticos, sendo a grande maioria, mais precisamente 6,1 milhões deles, do sexo feminino, o que representa 92,5% do total. Essa proporção se mantém estável em todas as regiões do país. Desse total de 6,6 milhões, apenas 30% têm carteira de trabalho assinada. Nesse quesito, no entanto, não se mantém uma proporção semelhante entre as diferentes regiões, uma vez que, enquanto na região Sudeste a porcentagem de mulheres com registro em carteira é de 37,5%, no Nordeste essa taxa cai para 16,6%, mostrando que há uma diferença considerável nas condições de trabalho entre as trabalhadoras da região Sudeste e da região Nordeste, que ostenta uma esmagadora ausência de direitos.

Outra diferença significativa é em relação à porcentagem de empregados formais (com carteira de trabalho assinada) de acordo com o sexo. Enquanto a porcentagem de homens empregados domésticos, no Brasil, com carteira assinada é de 47%, apenas 29,3% das mulheres tem carteira assinada. Essa diferença está presente também nas regiões. A região Nordeste é a que apresenta a maior desigualdade entre os sexos: 40,8% dos homens têm carteira assinada; e apenas 14,7% das mulheres têm esse direito. Essa diferença, no entanto, não se dá apenas na região Nordeste, pois a região Sul também registra uma grande diferença no tratamento entre empregados e empregadas domésticas – 60,6% dos homens e apenas 30,1% das mulheres tem carteira assinada como doméstico (a) (IBGE, 2012). Esses dados mostram que se já é difícil a situação dos empregados domésticos no Brasil, mais difícil ainda é a situação da empregada doméstica nordestina, como é o caso dos sujeitos dessa pesquisa.

Os dados sobre o rendimento desses trabalhadores mostram que a condição deles é bastante precária, uma vez que 63,8% dos empregados domésticos recebiam até um salário mínimo, e apenas 29,1% deles recebiam mais de um a dois salários mínimos em 2011. Esses dados em nível de Brasil são “bons” se comparados aos que encontramos no Nordeste, onde 88,8% dos trabalhadores recebiam até um salário mínimo, e apenas 8,3% recebiam mais de um a dois salários mínimos. Em um país onde o salário mínimo tem um baixíssimo poder aquisitivo, não ganhar ou, no máximo, ganhar até um salário é a norma entre essas trabalhadoras, principalmente as do Norte e Nordeste, como mostra a tabela a seguir.

Tabela 12 - classe de rendimento mensal de trabalhadores domésticos no Brasil, em 2011

| Categoria do emprego e classe de rendimento mensal do trabalho principal | Trabalhadores domésticos no trabalho principal da semana de referência, em % | | | | | |
|--|--|-------|----------|---------|------|--------------|
| | Brasil | Norte | Nordeste | Sudeste | Sul | Centro-Oeste |
| Até 1 salário mínimo | 63,8 | 81,1 | 88,8 | 51,4 | 56,8 | 62,9 |
| Mais de 1 a 2 salários mínimos | 29,1 | 14,7 | 8,3 | 38,5 | 36,2 | 33,3 |
| Mais de 2 a 3 salários mínimos | 3,7 | 0,7 | 0,4 | 5,8 | 4,7 | 2,4 |
| Mais de 3 a 5 salários mínimos | 0,6 | 0,2 | 0,1 | 0,9 | 0,8 | 0,3 |
| Mais de 5 salários mínimos | 0,0 | 0,1 | - | 0,0 | 0,1 | 0,1 |
| Sem rendimento | 0,5 | 1,4 | 0,7 | 0,5 | 0,2 | 0,1 |

Fonte: Pnad/2011, (IBGE, 2012).

Em números reais, o rendimento médio mensal dos trabalhadores domésticos no Brasil, em 2011, foi de R\$ 507,00, abaixo do salário mínimo vigente na época, que era R\$ 545,00. Aqueles que tinham carteira assinada obtiveram um rendimento médio melhor, atingindo R\$ 693,00, já aqueles que não tinham registro em carteira a média foi de R\$ 424,00. Mais uma vez, a situação dos trabalhadores nordestinos é a pior do país, já que apresentaram o menor rendimento médio de todas as regiões, como se pode perceber na tabela abaixo.

Tabela 13 - Rendimento médio mensal dos trabalhadores domésticos, em 2011, no Brasil e nas grandes regiões.

| Grande Região | Rendimento médio mensal dos trabalhadores domésticos, na semana de referência, em 2011, em (R\$) | | |
|---------------|--|-----------------------------------|-----------------------------------|
| | Geral | Com carteira de trabalho assinada | Sem carteira de trabalho assinada |
| Brasil | 507,00 | 693,00 | 424,00 |
| Nordeste | 336,00 | 594,00 | 285,00 |
| Sudeste | 587,00 | 723,00 | 505,00 |
| Sul | 558,00 | 696,00 | 478,00 |
| Centro-Oeste | 523,00 | 676,00 | 451,00 |
| Norte | 406,00 | 610,00 | 365,00 |

Fonte: Pnad/2011, (IBGE, 2012).

Outro aspecto que evidencia o baixo valor recebido pelas empregadas domésticas é o rendimento médio real por hora trabalhada. Aqui, mais uma vez, se destacam as diferenças de valores entre as regiões do país. Enquanto o rendimento médio da trabalhadora do Sudeste é de R\$ 5,07, a trabalhadora nordestina recebe, em média, R\$ 2,95 por hora trabalhada. Um fator que pode melhorar ou piorar a situação é a forma de contratação: se é empregada mensalista com carteira assinada a situação pode ser “menos ruim”, mas se é mensalista sem carteira a coisa fica pior. Muitas vezes, a diarista tem um rendimento médio por hora melhor

que as demais, entretanto, como se sabe, essa forma de emprego não oferece nenhuma segurança garantida, ou seja, não é beneficiada pelos direitos básicos de qualquer trabalhador.

Tabela 14 - Rendimento médio real por hora trabalhada das empregadas domésticas, segundo forma de contratação, Brasil e Grandes Regiões, em 2011 (em R\$)

| Forma de contratação | Rendimento médio por hora trabalhada das empregadas domésticas, segundo forma de contratação | | | | | |
|--------------------------------|--|-------|----------|---------|------|--------------|
| | Brasil | Norte | Nordeste | Sudeste | Sul | Centro-Oeste |
| Mensalista com carteira | 5,24 | 3,50 | 4,35 | 5,58 | 4,83 | 5,75 |
| Mensalista sem carteira | 3,40 | 2,95 | 2,52 | 3,86 | 4,20 | 4,12 |
| Diarista | 5,17 | 4,13 | 3,34 | 6,01 | 5,20 | 4,85 |
| Total | 4,39 | 3,30 | 2,95 | 5,07 | 4,77 | 4,75 |

Fonte: IBGE/PNAD, apud DIEESE, 2013

Além de ser predominantemente um trabalho feminino, o emprego doméstico é uma ocupação onde preponderam mulheres negras. Conforme estudo do Dieese (2013) a proporção de mulheres negras ocupadas nos serviços domésticos no país, entre 2004 e 2011, cresceu de 56,9% para 61,0%, ao passo que as mulheres não negras correspondiam, em 2011, a 39,0% das ocupadas.

Ainda de acordo com o estudo do Dieese (2013), a maior parcela das trabalhadoras domésticas estava na faixa etária de 40 a 49 anos (28,5%). Além disso, cresceu o número de mulheres, no emprego doméstico, com mais de 50 anos, passando de 13,7%, em 2004, para 21,9%, em 2011. Ao contrário do que aconteceu com as mulheres de mais idade, houve redução da proporção entre as mulheres mais jovens, como é o caso daquelas que estão na faixa de 18 a 24 anos, na qual houve redução de 16,8% para 9,3%, como mostra a tabela a seguir. O estudo do Dieese (2013) aponta que essa mudança no perfil pode ser explicada por alguns fatores, entre eles, o aumento do nível de escolaridade das mulheres mais jovens, que permite a busca por ocupações mais valorizadas socialmente, com melhores rendimentos e mais formalizadas que o emprego doméstico. Em contrapartida, as mulheres mais velhas encontram maior dificuldade de inserção em outras profissões, principalmente quando elas têm menor nível de escolaridade.

Tabela 15 - Distribuição das empregadas domésticas por faixa etária, segundo cor/raça Brasil 2004 e 2011 (em %)

| Faixa Etária | Distribuição das empregadas domésticas por faixa etária, segundo cor/raça, Brasil 2004 e 2011 (em %) | | | | | |
|----------------|--|------------|-------|--------|------------|-------|
| | 2004 | | | 2011 | | |
| | Negras | Não-Negras | Total | Negras | Não-Negras | Total |
| 10 a 17 anos | 7,0 | 4,9 | 6,1 | 4,3 | 3,4 | 3,9 |
| 18 a 24 anos | 18,7 | 14,4 | 16,8 | 10,6 | 7,3 | 9,3 |
| 25 a 29 anos | 14,1 | 12,4 | 13,4 | 10,3 | 6,9 | 8,9 |
| 30 a 39 anos | 26,5 | 28,0 | 27,2 | 27,8 | 27,0 | 27,5 |
| 40 a 49 anos | 21,1 | 25,1 | 22,8 | 27,4 | 30,1 | 28,5 |
| 50 anos e mais | 12,6 | 15,3 | 13,7 | 19,6 | 25,4 | 21,9 |

Fonte: IBGE/PNAD, apud DIEESE, 2013

Com relação à escolaridade, o estudo do Dieese (2013) aponta que grande parte das ocupadas em empregos domésticos possui apenas o Ensino Fundamental incompleto ou equivalente, cujo percentual foi de 48,9% em 2011. O segundo nível de escolaridade com maior proporção foi o de Fundamental Completo ou médio incompleto, que apresentou 23,1%. Os que se declararam analfabetos, em 2011, representam 7,5%. Em outras palavras pode-se dizer que praticamente 80% dos trabalhadores domésticos do país não tinham sequer o ensino médio completo. Nesse nível de instrução encontramos, para dados de 2011, apenas 19% dos empregados domésticos, e somente 0,9% tinham o curso superior completo. Muitas vezes, essas mulheres buscam se inserir em outras ocupações, mas por terem baixo nível de escolaridade acabam não conseguindo outro emprego e são “obrigadas” a trabalhar como empregadas domésticas, que tradicionalmente não precisa de qualificação educacional.

Tabela 16 - Distribuição das empregadas domésticas por escolaridade, segundo cor/raça Brasil 2004 e 2011 (em %)

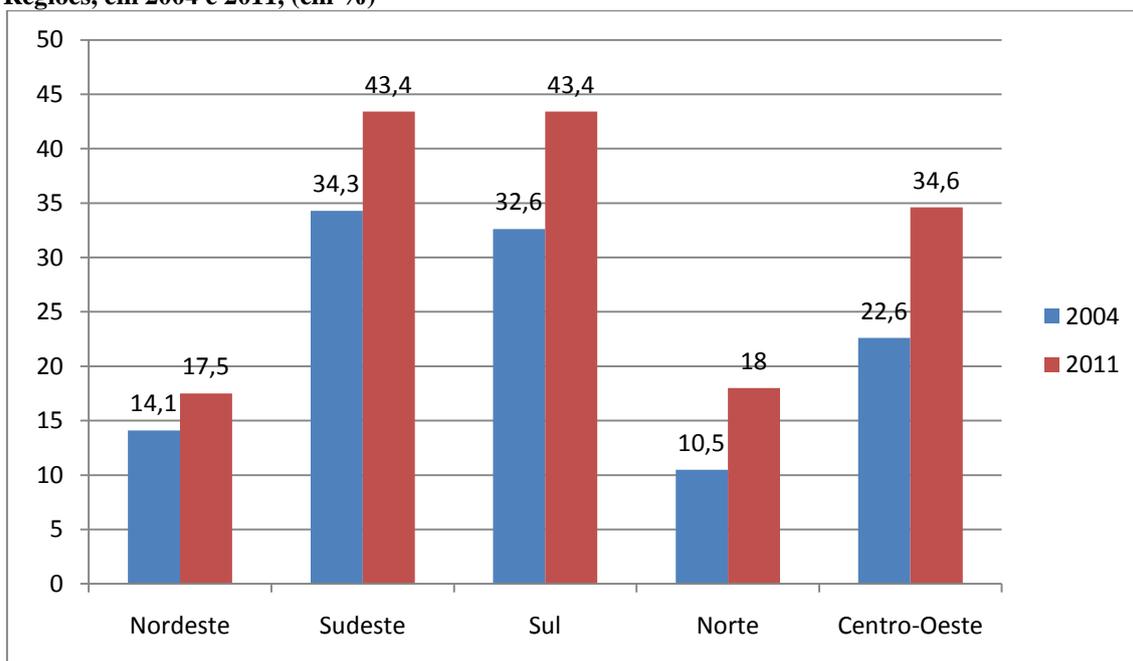
| Escolaridade | Distribuição das empregadas domésticas por escolaridade, segundo cor/raça, Brasil 2004 e 2011 (em %) | | | | | |
|---|--|------------|-------|--------|------------|-------|
| | 2004 | | | 2011 | | |
| | Negras | Não-Negras | Total | Negras | Não-Negras | Total |
| Analfabeto | 11,2 | 7,5 | 9,6 | 8,9 | 5,2 | 7,5 |
| Fundamental incompleto | 56,7 | 59,0 | 57,7 | 48,3 | 50,0 | 48,9 |
| Fundamental completo ou médio incompleto | 20,2 | 20,6 | 20,4 | 23,0 | 23,4 | 23,1 |
| Médio completo ou superior incompleto | 11,0 | 11,8 | 11,3 | 18,5 | 19,8 | 19,0 |
| Superior completo | 0,0 | 0,2 | 0,1 | 0,7 | 1,2 | 0,9 |
| Sem declaração | 0,8 | 0,9 | 0,9 | 0,6 | 0,5 | 0,6 |

Fonte: IBGE/PNAD, apud DIEESE, 2013

Observando a tabela acima se percebe que houve uma redução nas duas faixas de instrução inferiores (analfabeto e fundamental incompleto) e ganho das faixas superiores subsequentes (fundamental completo e médio completo), sendo que o nível médio completo foi o que mais cresceu (de 11,3% para 19,0%). Esses dados mostram que essas mulheres estão melhorando seu nível educacional – embora de forma lenta – o que pode lhes proporcionar a busca por melhores empregos e, quem sabe, melhor condição de vida no futuro.

No que diz respeito à contribuição das trabalhadoras domésticas à previdência, apesar do crescimento registrado nos últimos anos, a proporção continua muito baixa, principalmente se comparado às demais categorias. De acordo com o Dieese (2013), a proporção de trabalhadoras domésticas que contribuíam para a previdência saiu de 26,9%, em 2004, para 34,9% em 2011. No entanto, esse percentual apresenta diferenças de acordo com as regiões: enquanto nas regiões Sul e Sudeste esse percentual é de 43,4%, em 2011, nas regiões Norte e Nordeste é de apenas 18% e 17,5%, respectivamente. Em outras palavras, a proporção de mulheres que contribuem para a previdência nas regiões mais abastadas do país é mais que o dobro daquelas que estão nas regiões mais pobres. Isso influencia diretamente nas condições de trabalho dessas mulheres, uma vez que a contribuição à previdência dá acesso a direitos básicos como aposentadoria, licença-maternidade, auxílio-doença, entre outros.

Gráfico 2 - Proporção das empregadas domésticas que contribuem para a previdência nas Grandes Regiões, em 2004 e 2011, (em %)



Fonte: IBGE/PNAD, apud DIEESE, 2013

Portanto, a partir dos dados e informações acima destacadas, pode-se caracterizar o trabalho doméstico, no Brasil, como uma ocupação onde predomina: a mulher; especialmente de cor negra; com mais de 30 anos; pobre; e com baixo nível de escolaridade (nível fundamental), corroborando o perfil descrito por Lima et al (2010). Essa mulher é contratada informalmente (sem registro em carteira); recebe até um salário mínimo; e não contribui para a previdência social, corroborando a tese de Guimarães (2012). Deve-se destacar, entretanto, que há variações desse perfil padrão, de acordo com a região onde atua a trabalhadora e a forma pela qual ela é contratada.

Se a trabalhadora estiver nas regiões Sul e Sudeste ela tem mais chance de ganhar acima de um salário mínimo; sua hora de trabalho vale mais e; tem mais chance de ser contratada formalmente e contribuir para a previdência. Essa forma de contratação também tem impacto nas condições de trabalho: se ela tem carteira assinada, ela tem melhor rendimento médio mensal; melhor rendimento médio por hora; além de ter todos os direitos trabalhistas e previdenciário assegurados. Se for diarista, ela vai ter, às vezes, um melhor rendimento médio mensal do que a mensalista com carteira assinada, no entanto, está desprotegida dos direitos que um trabalhador comum tem. A situação pior é daquela mensalista sem carteira assinada, que tem um rendimento médio pior que as demais e ainda não tem qualquer direito assegurado.

Quanto aos trabalhadores do sexo masculino, deve-se destacar que eles são minoria (8%); entretanto tem melhores taxas de formalidade na contratação; recebem melhores salários que as mulheres; e exercem as atividades menos estigmatizadas – motorista, jardineiro, etc., do que aquela imagem tradicional de empregada doméstica da casa. Essa realidade ajuda a confirmar as diferenças na inserção no mercado de trabalho entre homens e mulheres apontadas por Hirata e Kergoat (2007) e Abramo (2007), para quem o trabalho do homem “vale” mais do que o da mulher, mesmo que realizem o mesmo trabalho e com o mesmo nível educacional.

4.2 PERFIL SOCIOECONÔMICO E PROFISSIONAL DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS ENTREVISTADAS

A primeira parte do questionário de entrevista era composta pelo perfil socioeconômico e profissional das empregadas. A intenção era compreender qual o perfil da empregada filiada ao sindicato das empregadas domésticas de João Pessoa, e comparar com o perfil que se encontra em nível nacional.

Todas as empregadas domésticas entrevistadas (treze ao todo) são mulheres; todas têm 30 anos ou mais de idade, (a média de idade foi 46 anos), sendo que a mais nova tinha 30 anos e a mais velha 60 anos; apenas uma delas não se denominou de cor negra; a grande maioria estudou até o nível fundamental, sendo que algumas voltaram a estudar, e apenas quatro delas têm o nível médio completo; e ganham em média um salário mínimo. Assim, o perfil das entrevistadas está de acordo com o que encontramos em nível nacional: mulher, adulta, negra, pobre, e com baixa escolaridade. Isso confirma a inegável existência de uma conexão entre classe, raça e gênero no trabalho doméstico no Brasil apontada por Ávila (2008).

Outras questões levantadas nesse primeiro momento foram quanto à religião, número de filhos, estado civil, profissão do marido, naturalidade, local de residência, profissão dos pais, escolaridade dos pais, rendimento, tempo no trabalho e se já havia trabalhado com carteira assinada. Algumas dessas questões merecem destaque particular e serão analisadas em seguida; outras são mais descritivas, como o número de filhos, religião, naturalidade, local de residência e estado civil.

Das entrevistadas, quatro não tinham filhos; cinco mulheres tinham dois filhos; e quatro mulheres tinham três filhos ou mais. A religião predominante é a católica. Todas residem em João Pessoa, no momento, mas a grande maioria é natural de cidades do interior,

corroborando a pesquisa de Farias (1982) que aponta para o fato de que a grande maioria das trabalhadoras era migrante, principalmente das zonas rurais e das cidades do interior, que migraram para a capital para trabalhar como domésticas. Nessa mesma pesquisa, a autora aponta para um sistema de tutela, seja de parentes, que já moram na capital, ou dos próprios patrões que vão buscar “na fonte” as jovens para trabalhar. Entre as entrevistadas duas têm histórias parecidas.

As amigas da minha irmã, que já moravam aqui, que já trabalhava, foram indicando. Não tinha outra opção, eu não conhecia ninguém, não conhecia nada. (E2, ex-empregada, 37 anos).

Começou quando eu vivia no sertão e aí eu vim pra casa de meu padrinho na cidade, e de lá eu comecei a trabalhar como doméstica. (E4, empregada, 52 anos).

Um ponto que chamou atenção foi o fato de, com exceção de uma entrevistada, todas as mulheres serem solteiras ou divorciadas. É difícil afirmar que existe uma relação entre participar do sindicato e não ter marido, entretanto, pelo discurso de uma das entrevistadas, podemos atentar para os velhos determinantes culturais das relações de gênero, que relegam à mulher o peso das atividades reprodutivas e lhe suprime o espaço da vida pública, da esfera política (ABRAMO, 2007). Daí que é mais difícil para as casadas serem ativas no sindicato, já que seu tempo é dividido entre a longa jornada do trabalho doméstico remunerado para a patroa e o trabalho doméstico em sua própria casa. Certamente, esse é um dos condicionantes do baixo nível de atuação política da categoria como um todo, a despeito das conquistas do movimento feminista no país que, no entanto, só foi capaz de fazer avançar o projeto que regula o trabalho doméstico com três décadas de atraso².

O meu marido fala: ah, você vai viver no meio do mundo? Eu respondi: olhe você me conheceu sendo dos movimentos sociais, faz 15 anos que eu acompanho os movimentos sociais, então tá no meu sangue. (E10, empregada doméstica aposentada, 48 anos).

Quanto à escolaridade dessas mulheres, é interessante observar que três delas voltaram a estudar depois de muito tempo. Inclusive algumas delas estudam juntas o ensino fundamental no programa Educação de Jovens e Adultos (EJA), como afirma uma das entrevistadas. Quando questionada sobre o que ela acha de voltar a estudar ela diz:

Eu acho muito bom. Eu sempre li corretamente, mas eu tenho muita dificuldade na escrita. E, assim, quando eu cheguei agora no sindicato, eu me deparei com algumas

² Vale ressaltar aqui a importância das pressões sociais por direitos que explodiram no período da redemocratização do país e da Constituinte, dentre as quais o movimento feminista teve papel significativo e efetivamente conquistaram direitos e políticas públicas específicas. Como afirma Santos (2010, p. 4) “a ONG SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia financiou duas assessoras para fortalecer as articulações para a Constituinte, que se aproximava. O contato com o SOS Corpo possibilitou a incorporação definitiva da perspectiva de gênero no movimento sindical”

situações que eu tenho que escrever, né? Foi por isso que eu voltei... e porque é bom mesmo, é muito bom estudar! (E12, empregada, 59 anos).

O baixo nível de escolaridade, inclusive, é apontado por elas mesmas como um dos motivos para elas terem iniciado na profissão de empregada doméstica.

Eu não tenho estudo, pra começar, e minha mãe não tinha como me dar nada, aí eu comecei a trabalhar nas casas dos outros, de babá, depois fui trabalhar na limpeza, e até hoje. (...) Só sei fazer isso, não tenho leitura pra trabalhar em outra coisa. (E3, empregada, 42 anos).

A única porta de trabalho aberta, pra quem não conhecia nada, não sabia de nada, era o trabalho doméstico. (E2, ex-empregada, 37 anos).

(...) até porque eu não estudei né? Até enquanto eu não estudar, não me formar, pra ter uma outra profissão... (E4, empregada, 52 anos).

Pelos depoimentos percebe-se que a maioria delas começou a trabalhar como doméstica ainda muito jovem, sendo que muitas começaram nas casas onde a própria mãe era empregada doméstica, e o principal motivo pelo qual isso aconteceu foi a necessidade (material/financeira), um elemento inexorável da reprodução da pobreza e da imobilidade social dos trabalhadores brasileiros na base da estrutura social do país: empregadas domésticas cujos pais tiveram pouca ou nenhuma oportunidade de estudo e que, por conseguinte, eram, em sua maioria, inseridos no mercado de trabalho informal. Essa participação no precarizado trabalho informal resultará, entre outras coisas, na negação dos princípios básicos de cidadania, na perpétua reprodução da pobreza e das desigualdades sociais (COSTA, 2010).

Eu me tornei empregada doméstica não porque eu gostava de ser empregada, mas por necessidade. Até meus 17 anos minha mãe me dava tudo, depois eu quis exigir aí ela não teve mais condições de dar o que eu exigia. O emprego que a gente tinha mais facilidade era o emprego doméstico. (E5, empregada, 36 anos).

Minha mãe era lavadeira e daí eu fui trabalhar, ser babá, meio dia, da filha dessa mulher, da patroa da minha mãe. Depois, à tarde, ia pra escola... foi assim. E depois foi que eu comecei. Saiu a empregada de lá, aí comecei a arrumar, comecei a ir pra cozinha... pronto, foi assim. (E11 – empregada, 40 anos).

Minha mãe era doméstica, e como ela era doméstica, ela trabalhava na casa e a gente ia pra brincar com o filho do empregador. (...) quando eu me casei, casei muito jovem, aí tive filho logo, e vim embora morar em Campina Grande. Aí foi a necessidade de criar os filhos, eu tinha dois filhos e não sabia fazer outra coisa, ou trabalhava na agricultura ou trabalhava de doméstica. Foi assim que eu me tornei doméstica. (E12, empregada, 59 anos).

A vida da gente era muito difícil, meu pai na fábrica, minha mãe ia fazer esses trabalhos domésticos nas casas dessas senhoras. (...) E eu fui trabalhar porque eu já era uma mocinha, aí chegava a época de São João e eu não tinha roupa, minha mãe não podia me dar, e nem meu pai. (...) Naquele tempo você não podia comer macarrão todo dia, só podia comer macarrão no final de semana, eram dois pacotes pra passar um mês, a gente não tinha esse privilégio que temos hoje de comer o que quer quase todos os dias. (E10 – empregada aposentada, 48 anos).

Esta última empregada se emociona ao lembrar o passado difícil de sua família e começa a chorar quando lembra que ia catar coisas no lixão:

Aí eu não tinha sandália, aí o que eu fazia: ia escondido lá pro antigo forno do lixo, no lixão do Roger, pra catar osso [começa a chorar]... lata, pra comprar minha sandália... e no dia das mães e dos pais nós fazíamos a mesma coisa: a gente ia pra catar vidro, essas coisas, pra dar o presente, né? (...) Só que eu tinha que mentir pra não dizer que tava no forno do lixo, aí eu tinha que dizer que ela (a patroa) tinha dado o dinheiro pra eu comprar a sandália, pra minha mãe não me tirar daquele trabalho. (E10 – empregada aposentada, 48 anos).

A dependência material/financeira está diretamente ligada a outras questões presentes no questionário proposto: a escolaridade e a profissão dos pais das entrevistadas. Das treze mulheres entrevistadas oito responderam terem pais analfabetos, ou que não estudaram; as outras cinco afirmaram que os pais tinham o nível fundamental completo ou incompleto. A outra questão se refere à profissão dos pais, na qual o maior número era de agricultores (cinco), trabalhadores da construção civil (dois), em salinas (dois), e os outros eram vigilante, marchante, gari, e trabalhador em fábrica de cerâmica. Já as mães ocupavam dois tipos de atividades, ou eram empregadas doméstica/donas de casa (dez), ou agricultoras (três). Esses dados reforçam as teses de Santos (1983), Farias (1982) e Saffioti (1978), na qual essas mulheres têm uma espécie de “destino” traçado, por virem das classes sociais mais baixas, terem pais analfabetos, muitas vezes, vindas do campo ou de cidades interioranas, com baixo nível de escolaridade e de qualificação profissional, e que, portanto, não têm outras opções a não ser o emprego doméstico. O fato de a grande maioria ser filha de empregada doméstica revela o caráter de continuidade do processo que Posthuma (1998) denomina “inserção excluída” no mercado de trabalho.

Outras questões levantadas no questionário foram o tipo de contratação (formal ou informal) e o rendimento obtido no trabalho. Das doze que responderam a questão do tipo de contratação (não foi feita a questão para a presidente do sindicato), apenas cinco disseram ter registro em carteira. Dessas cinco, apenas uma não recebia o salário mínimo, e segundo essa empregada, não recebia

porque ela (a patroa) não tinha condições mesmo. (...) Era casa de pobre mesmo, porque ela era pobre”. (E8, empregada aposentada, 60 anos).

O restante das empregadas, aquelas que estão na informalidade, ou seja, não têm registro na carteira de trabalho, quatro são diaristas e recebem remuneração variável, de acordo com os dias trabalhados; duas são mensalistas informais, mas recebem um salário mínimo ou mais; e uma está aposentada por invalidez. Dessas diaristas, apenas duas afirmaram pagar o INSS como autônoma, o que garantirá suas aposentadorias. Três já tiveram

experiência em outro trabalho com carteira assinada, e outras três nunca trabalharam antes com registro em carteira. Esses achados estão de acordo com as pesquisas do IBGE (2012) e do Dieese (2013) que apontam o baixo nível de contratação formal das empregadas domésticas e o pequeno percentual de contribuição para a previdência entre elas. Esses dados são mais impressionantes ainda quando levamos em consideração que esta pesquisa foi realizada com mulheres filiadas e ativas em um Sindicato das Empregadas Domésticas, onde, na teoria, seria mais fácil encontrar empregadas “formalizadas”, já que estão diretamente atuando em prol da melhoria das condições de trabalho de sua classe e, por isso, estão por dentro dos direitos trabalhistas. Essa condição, no entanto, nos diz da difícil luta dessas trabalhadoras por terem reconhecidos e respeitados os seus direitos.

Apesar de não terem registro em carteira, essas mulheres estão trabalhando como empregadas domésticas há muito tempo. De todas as trabalhadoras que estão na informalidade, apenas uma tem menos de 20 anos de trabalho como doméstica. A empregada “E4” começou a trabalhar com apenas 9 (nove) anos, hoje sua idade é 52 anos, sem nunca ter assinado a carteira de trabalho. O início de sua vida como empregada doméstica é mais uma típica história dessas mulheres:

Começou quando eu vivia no sertão e aí eu vim pra casa de meu padrinho na cidade, e de lá eu comecei a trabalhar como doméstica. Eu vivia na casa dele e trabalhava em outra casa. Nos finais de semana eu ia pra casa dele. (E4, empregada, 52 anos).

Ao ser questionada se um dia ela já trabalhou como mensalista, ela responde que sim e que

só não tinha a carteira de trabalho assinada porque eu não tinha conhecimento dos direitos, né? Quando a gente não tem conhecimento... (E4, empregada, 52 anos).

Esse discurso serve para enfatizar a importância que o conhecimento dos direitos tem para essas mulheres, e é justamente neste ponto que o sindicato atua:

O sindicato é um instrumento de defesa. Ele atua buscando todos os dias os direitos que foram violados. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Pode-se imaginar a dificuldade que é para várias dessas mulheres, muitas delas analfabetas ou com pouquíssimo estudo, conseguir os seus direitos trabalhistas, sobretudo, porque se trata de uma das ocupações mais precárias e fortemente estigmatizadas por preconceitos de classe, configurando uma carga negativa no que se refere ao status da profissão, e, mais precisamente, à sua discriminação social (SANCHES, 2009).

Têm muitas que não sabem nem pra onde vai. Muitas não sabem nem o que é direito, tampouco dever. Muitas não sabem, é absurdo. (...) É a primeira vez que eu recebo o 13º, de sete anos pra cá. Mas antes, eu nem sabia o que danado era décimo... sabia, só que pensava que era só para outros funcionários, e não pra doméstico. (E11, empregada, 40 anos).

Eu acho que muitas têm e outras não têm. Muitas não sabem porque não acompanham os noticiários. (...) Tem umas que sabem, que procuram se informar com quem sabe e saber os direitos delas. Tem delas que vem do interior que não sabe de nada, aí não sabe dos direitos que elas têm. (E8, empregada aposentada, 60 anos).

Isso é confirmado pela presidente do sindicato quando questionada sobre qual seria a principal dificuldade das empregadas domésticas.

Os direitos. Os direitos trabalhistas são violados, os direitos básicos são violados todos os dias, os maus tratos, a patroa que humilha, que causa tantas doenças nas mulheres trabalhadoras domésticas. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Ao serem perguntadas se desfrutavam de todos os direitos trabalhistas, muitas afirmaram não ter todos os direitos, especialmente as que estão na informalidade. Entretanto, algumas que não têm carteira assinada disseram ter alguns direitos, só que sem a assinatura da carteira. Isso nos dá uma noção da importância da legislação trabalhista, ela serve de referência, inclusive, para os que estão na informalidade, como constatou Noronha (1998). Nos dá também uma noção do descompasso entre o que é direito e o que é fato. Os depoimentos abaixo retratam a realidade de trabalhadoras filiadas ao sindicato, cientes dos seus direitos, tendo já sido decorrido um bom período de tempo de aprovação da legislação que equipara seus direitos aos dos demais trabalhadores.

Rapaz, até agora não. Porque eu ainda não tenho direito, porque não tenho carteira assinada, não tenho minha previdência, nem décimo, nem nada disso eu tenho. (E6, empregada, 44 anos).

Não. Não tinha. O único que eu desfrutei foi quando eu procurei a justiça. Não tinha sindicato, aí eu procurei o Ministério do Trabalho e ela me ressarciu. (E10, empregada aposentada, 48 anos).

Décimo terceiro, férias... isso eu tenho. Agora só que é sem carteira assinada. Acho que está bem longe dele isso aí. (E7, empregada, 51 anos).

Assim, elas não me pagam as férias, mas elas me pagam décimo. E uma delas não me paga o salário não, mas a outra paga. Eu trabalho 8 vezes pra ela no mês e ela me dá o salário mínimo. Na outra casa eu trabalho há 34 anos e elas só me paga a diária, aquela diária, se for 70 reais a diária ela me paga, e eu não tenho direito a nada. (E12, empregada, 59 anos).

O que se percebe é que não existe uma “normalidade” entre os casos, depende muito de cada patrão/patroa. Inclusive uma delas cita a bondade do patrão/empregador como um fator de importância na hora de receber alguns direitos. Essa informação corrobora o ponto de vista de Pochmann (2012), que defende que enquanto em empresas privadas e no setor público há um departamento específico para a contratação e o cumprimento dos direitos trabalhistas, no emprego doméstico prevalece um sistema de admissão direta por parte do empregador, dificultando a profissionalização e o atendimento da legislação trabalhista. Nesse

caso, para que seja atendida a legislação é preciso que uma das partes tome a iniciativa de formalizar o vínculo empregatício, o que requer a tomada de consciência dos direitos trabalhistas.

Tem patrões que tem consciência eles pagam o décimo, mas quem tem bom coração e tem sua consciência tranqüila, né? Mas têm outros que num pagam nada não. (E6, empregada, 44 anos).

Essa “bondade” apontada pela entrevistada é uma característica comum do laço de afetividade criado entre a empregada e a família empregadora, o qual serve para esconder ou “camuflar” a exploração existente na relação de hierarquia entre patroa-empregada, fazendo com que haja uma facilitação nos “acordos” entre as partes (SAFFIOTI, 1978; SANTANA; DIMENSTEIN, 2005). Por isso Ávila (2008) afirma que a expressão “faz parte da família”, na maioria das vezes, mascara a forma com que a empregada doméstica faz parte desta família, que é como trabalhadora explorada. Ao serem questionadas sobre isso (fazer parte da família), a maioria foi bem clara em afirmar que “isso não existe”, pois patrão é patrão, empregada é empregada.

Não! (risos). Você se apega às crianças. Mas nunca me considerei da família. Isso é pra iludir a empregada doméstica. Ela pega você pelo emocional. Você se apega às crianças e eles vão tentando iludir, e tem gente que se deixa. Eu não, sempre tive pé no chão. Com respeito que eu fosse tratada, eu era a empregada, ela era a patroa, ponto. (E2, ex-empregada, 37 anos).

Quando eu chego lá ela diz logo assim: olhe essa aqui é minha filha, foi criada aqui, aqui a casa é sua, ela diz logo pra quem chegar... bem a gente criou aquele vínculo, aquele laço, aquela consideração, e também eu agradeço muito a Deus e ao meu patrão, porque realmente hoje eu tenho minha casinha, porque ele me deu, ele nunca me cobrou nada. (...) A gente sabe que é aquela coisa, a gente não deixa de ser trabalhador doméstico dentro daquela casa, a gente tem que ter essa consciência. A pessoa não pode passar dos limites, nem também a gente pode se vê igual a eles, eu sou trabalhador doméstico dentro da casa. (E4, empregada, 52 anos).

Não. (...) Ali são duas pessoas brigando pelo seu direito: eu brigando pelo meu direito de empregada e ela pelo direito de patrão. Então essa afinidade, isso não existe! (E5, empregada, 36 anos).

Não existe isso de patrão e empregado dizer que é da família, tem gente que ainda diz – eu me sinto parte da família –, isso não existe! (...) porque ali no momento que eu fizer uma coisa certa ela me considera, se eu fizer alguma coisa errada, a partir daí acabou. (E6, empregada, 44 anos).

Eu acho que é falsidade, eu sei lá. Isso num existe não. É porque eu não acredito não. Eles dizem: você faz parte da família, a gente gosta de você. Eu digo: de mim num gosta não, gosta de meu trabalho, porque de mim num gosta não. (E7, empregada, 51 anos).

(...) Mas eu não me considero da família de jeito nenhum, e não aconselho a ninguém pensar dessa forma, que não existe isso, não existe isso! (...) eu não posso esquecer onde é o meu lugar, eu sou a trabalhadora doméstica, e só estou lá pra trabalhar, eu não posso ser parte da família de jeito nenhum. (E12, vice-presidente do sindicato, 59 anos).

Apesar de o discurso padrão ter sido esse do “não existe isso”, ainda tem casos em que a empregada se apega tanto à família/patrão que acaba concordando ou aceitando o discurso dos empregadores

Ela me achava que eu fazia parte da família dela. Eu enxergava (que sim) porque ela gostava de mim, a família dela, tudo gosta de mim, as sobrinhas dela, a irmã, todas gostam de mim. (E8, empregada aposentada, 60 anos).

Não totalmente parte da família, mas acho que sou uma peça que faz parte na vida deles. Porque é tudo nas minhas mãos, eu que faço as compras, tudo é eu. Confiança total em mim. Mas num me acho no escanteio não. Sempre eu acho no meio. (E3, empregada, 42 anos).

Essa questão do bom ou mau relacionamento com os patrões é algo específico dessa relação de emprego porque nela atuam, ademais da relação puramente econômica, fatores sociais e afetivos que todo o tempo mediam a relação. Segundo Saffioti (1978), muitas vezes, o apego afetivo é um dos principais motivos para as mulheres permanecerem nos seus empregos. Quando questionadas se pretendem continuar na profissão, as que ainda estão atuando ficaram divididas quanto à permanência:

Pretendo continuar. Num faço nenhuma questão não. Até porque eu não estudei né? Até enquanto eu não estudar, não me formar, pra ter uma outra profissão. (E4, empregada, 52 anos).

Não pretendo, hoje eu estou com outra visão. (E5, empregada, 36 anos).

Até eu agüentar, eu pretendo. Já era pra mim ter deixado, mas os meus patrões dizem: você não vai me deixar não, eu vou lhe buscar aonde você tiver. [sic] (E6, empregada, 44 anos).

A qualquer momento que eu sair, eu não trabalho mais não. Eu quero trabalhar pra mim, porque a gente é muito humilhada. Uma hora tá bem, uma hora tá ruim. (E7, empregada, 51 anos).

Esta última fala da entrevistada chama atenção para outro ponto importante no trabalho dessas mulheres, e que nenhuma estatística pode mensurar: a desvalorização e a discriminação/preconceito social do trabalhador (a) doméstico (a) (SANCHES, 2009). Por isso, uma das questões levantadas foi se elas percebiam algum tipo de discriminação ou preconceito da profissão. Apesar de elas em si considerarem a profissão de empregada doméstica como qualquer outra, elas são claras ao afirmar a discriminação existente na sociedade:

Muita discriminação, né? Na realidade, pra sociedade, trabalhadora doméstica num é ninguém. Pra eles é uma coisa bem a parte. (E4, empregada, 52 anos).

Discriminação têm muitas. Em Tudo. É só você chegar em algum canto e dizer que é empregada doméstica que você já é vista com outros olhos, acha que seu dinheiro num vale o tanto que se chegar, vamos dizer, um estudante de direito. Só por ele ser estudante, ele tem mais valor do que eu que sou uma doméstica. Eu acho que o que

ele compra eu posso comprar igual, o dinheiro tem o mesmo valor. (E5, empregada, 36 anos).

Tem discriminação. É um serviço igual aos outros, mas tem a discriminação. Sempre tem patrão que ainda humilha você, ainda maltrata você, faz de conta que você é um animal, um bicho... isso é muito difícil. (E6, empregada, 44 anos).

Para a sociedade a gente tem uma discriminação muito grande, não tem nem como fugir disso, é bem real. (E12, empregada vice-presidente do sindicato, 59 anos).

Para ser mais específico, foi indagado se elas já tinham passado por alguma situação de discriminação ou preconceito por ser doméstica. A maioria respondeu afirmativamente, sendo que foram distintas as formas em que aconteceram

Já, já passei. Uma coisa que eu fiquei muito chateada um tempo, eu trabalhei no Pernambuco quando eu vim do Maranhão, foi que o patrão dessa casa chegava dez horas da noite, e eu tinha que ficar esperando ele chegar pra botar a janta, lavar os pratos e depois dormir. (...) aí quando foi um tempo ela veio dizer que eu tava sentada com vigia dentro de casa. Isso não acontecia, pra mim isso foi uma discriminação muito grande. Eu estava sentada com o marido dela, mas eu tava ali sentada esperando pra lavar os pratos, porque era ordem da casa, eu tinha que cumprir com a ordem da casa. Pra mim foi uma coisa muito chata. Em todo o meu trabalho foi a pior coisa. (E4, empregada, 52 anos).

Já. A que me chocou muito, foi no consultório dentário. Tava tudo certo de eu usar aparelho, fazer tratamento. Depois que ela viu na minha carteira – doméstica –, aí ela refez tudo. Eu até tomei trauma de ir pra consultório por conta disso. Ela disse que não dava mais certo, o aparelho não servia, tudo isso. Antes era um orgulho pra mim ter na carteira doméstica, mas depois que eu fui conhecendo, o primeiro trauma foi esse. E vários outros, em loja, quando você vai fazer um cadastro, alguma coisa. (E5, empregada, 36 anos).

Passei. Ela dizia no início, que foi nesse meu primeiro (emprego), que empregada não pode comer junto de patrão, não pode comer na mesma mesa. No segundo também. Eu só não tive discriminação em um, ela dizia: você vai sentar na mesa com a gente porque você é gente. (E10, empregada aposentada, 48 anos).

Parente meu mesmo já me chamou de “piniqueira”, como se fosse um trabalho inferior, como se fosse um come-resto, vive na casa dos outros. Aquela coisa como se fosse questão de escravidão mesmo, de pequeno, de inferioridade. (E11, empregada, 40 anos).

Esses discursos reforçam a tese de que essa é uma profissão extremamente desvalorizada, com uma carga elevadíssima de preconceito, estereótipos, e discriminação, frutos de uma herança escravocrata e patriarcal (SANCHES, 2009). As próprias palavras escravidão e senzala fazem parte dos discursos de muitas dessas mulheres, sempre usadas com o objetivo de relatar as suas condições de trabalho, como apontado por Kofes (2001), seja se referindo à explicação de sua própria condição de empregada doméstica em um sentido histórico propriamente dito (antes era escrava, agora é empregada doméstica); ou se referindo à situação presente, expressando a ausência de tempo e espaço livres, de respeito e reconhecimento do seu trabalho como algo digno, a ausência de respeito mesmo ao indivíduo,

enquanto ser humano, enquanto cidadão, enfim, a ausência de liberdade, causada, principalmente, pela elevada carga de trabalho (“trabalho de escravo”).

Mais uma vez a PEC veio pra abrir a senzala. Porque já teve a primeira abertura, que foi quando libertou os escravos, mas continuou o trabalho doméstico. (E5, empregada, 36 anos).

Você sabe que ainda tem a escravidão, ainda tem. Nas oficinas, nas coisas que a gente faz, a gente vê muita doméstica reclamar que os patrões fazem isso com elas. Então é escravidão ainda, muita coisa pela frente. (E6, empregada, 44 anos).

Que já se vem desde que a mulher escrava, que ela deixa... vem a abolição, mas ela continua, e essa continuidade chega até agora. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Porque se acostumaram com aquela história da senzala, né? Que vem de longas datas, né? De muitos e muitos anos, que vem essa história. (E9, empregada, 52 anos).

Porque antigamente tu pagava 300, 200 pra tua trabalhadora, saía a hora que ela quisesse, que a patroa quisesse que ela saísse, quer dizer era escrava, aí agora eles estão questionando isso, porque a senzala abriu né? A senzala abriu e as escravas se libertaram, né? (E10, empregada aposentada, 48 anos).

A partir desses discursos pode-se dizer que essas mulheres têm consciência da dificuldade que sempre foi (e ainda é) exercer a profissão de empregada doméstica e de que, mesmo tendo passado mais de um século da abolição da escravidão no Brasil, a marca do trabalho escravo ainda está muito presente no dia-dia dessas mulheres. Evidentemente, é imprescindível associar essa realidade à histórica e estrutural desigualdade de classes no país, agravada pela questão do preconceito de classe e de raça. Como afirma Sales (1994, p. 9) “a pobreza do brasileiro não é um estado que tem a ver apenas com suas condições econômicas. Ela tem a ver, igualmente, com sua condição de submissão política e social”, transformando-se em um forte traço cultural. Assim, uma legislação pode ajudar, ainda que lentamente e na dependência do rigor da cobrança e da sanção, a mudar essa realidade, mas ela está fortemente entranhada numa sociedade onde predomina um tipo de mentalidade autoritária e excludente, que permeia, inclusive, as próprias classes subordinadas, como denota a última fala; sociedade essa que jamais conseguiu disseminar a noção de direito e de alteridade.

Algumas entrevistadas afirmaram terem sido vítimas de alguma forma de assédio (moral ou sexual) dentro do trabalho. Essa informação corrobora Farias (1982), quando este afirma que, por ser um trabalho que carrega a marca da subalternidade, na qual há uma relação de dominação-subordinação entre patrões e empregados ainda mais forte do que a existente em uma relação de emprego em uma empresa, por exemplo, é comum existir uma relação intrinsecamente violenta entre as partes. Essa violência se dá, principalmente, por

mecanismos de dominação e cooptação, característicos da “ordem” patriarcal/machista e autoritária que permeia as relações familiares, assim como as relações patronais.

Assédio moral já. Passa sim. Depois que eu conheci o sindicato, que agora eu sei que isso não é um trabalho pra eu fazer. Ela vende roupa em casa, e chegou a cliente dela. Ela queria que eu ficasse pra atender. Só que ela disse muita coisa comigo na frente dela. Ela disse que na hora que eu queria sair eu saia; na hora que ela precisava eu não tava lá pra ajudar. Até hoje isso me marcou muito. (E5, empregada, 36 anos).

Rapaz, eu vou dizer uma coisa. Eu conhecia colegas minhas colegas minhas que elas diziam assim: ah, meu patrão me agarrou, (...) mas eu trabalho na casa de moças e rapazes velhos e eu nunca passei por isso não. (E6, empregada, 44 anos).

Assédio já. Com os próprios patrão. Eu trabalho nessas casas, e o dono da casa me assediou moralmente, e eu fui obrigada a reagir, não chamei ninguém, eu mesmo enfrentei ele. É tanto que eu passei mais 20 anos na casa dele, ele faleceu, e ele não falou mais comigo. [sic] (E12, empregada, 59 anos).

O discurso da presidente do sindicato confirma a recorrente existência do assédio moral e acrescenta que o maior problema é que é muito difícil provar isso na justiça, uma vez que se requerem provas. Quando questionado qual a principal queixa das domésticas filiadas ao sindicato ela responde:

As principais queixas? São exatamente essas violações aos direitos e ao assédio moral. É o que mais nós temos, nós tivemos duas causas agora na justiça agora por assédio moral, que pode ser provado... que é muito difícil ein... porque você tá isolado dentro daquela casa, só patrões e você não tem nenhum companheiro que esteja vendo o que está acontecendo, é muito difícil provar. Mas houve duas que foi ganho, teve uma que foi indenizada agora com cinco salários mínimos, num é muita coisa, mas estamos chegando lá, né? Tem um julgamento pra hoje, as 09h00min da manhã. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

As últimas questões da primeira parte do questionário se referem à remuneração e à jornada de trabalho. Quanto à remuneração, aquelas que são mensalistas afirmam receber o salário mínimo certo, já as que trabalham como diaristas dizem receber uma remuneração variável, de acordo com o que foi trabalhado. Já em relação à jornada de trabalho, algumas ultrapassam o que a lei determina, no entanto afirmaram que isso tem melhorado muito depois da PEC, sendo uma das principais mudanças que a nova lei trouxe, e, que, portanto, somente agora estão trabalhando o tempo certo.

Mesmo com a lei e os direitos garantidos com a PEC das domésticas, 62/2012, no meu caso, não, ainda ultrapassa que é às 8 horas diárias e 44 horas semanais. ainda ultrapasso... infelizmente, né? (E13, empregada, 30 anos).

Sim. Agora depois da PEC. Antes não tinha isso. Antes quando eu dormia, porque eu comecei a trabalhar com 17 anos, fui cuidar de uma criança. Se tivesse a PEC antes, por lei, não podia trabalhar porque eu só tinha 17 anos. Antes eu só tinha horário pra entrar, pra sair eu não tinha. Se a criança acordasse de madrugada eu tinha que acordar. Se ela só fosse dormir de manhã, ela dormia, mas eu continuava o trabalho. (E5, empregada, 36 anos).

Agora sim. Feriado eu tenho. Que de primeiro num tinha não. Até sexta-feira da paixão eu trabalhava. As meninas ficavam doidinha. Agora não, agora tenho meu horário. Hoje eu faltei no trabalho, mas vou descontar esse dia no feriado do dia 15. (E7, empregada, 51 anos).

Apesar de todas essas dificuldades e da precariedade do trabalho doméstico, quando questionadas se elas gostam de ser empregada doméstica a maioria afirma que sim. No entanto, acompanhado do “sim”, há sempre um “se”, uma contradição, uma “justificativa” para a afirmação, como se fosse necessário justificar essa “má” escolha.

Eu gostava porque era só nós duas, porque se fosse na casa de muita gente eu acho que acharia difícil, porque um queria de um jeito, outro queria de outro. (E8, empregada aposentada, 60 anos).

Amo meu trabalho. Só sei fazer isso, não tenho leitura pra trabalhar em outra coisa. Nem pretendo estudar. (E3, empregada, 42 anos).

Eu gosto. Se eu não gostar de ser trabalhadora doméstica, eu não gosto de minha casa, porque na casa da gente a gente é trabalhadora doméstica, né? (E4, empregada, 52 anos).

É o que eu gosto, porque eu gosto do que eu faço. Eu gosto muito de arrumar a casa. (E6, empregada, 44 anos).

Gosto. Vantagem num tem não, né? Mas foi o que a gente achou pra trabalhar, né? (E9, empregada, 52 anos).

Eu gostava de ser (doméstica)... eu gosto, se aparecer faxina, eu ainda faço, porque a gente precisa de fazer. (E10, empregada aposentada, 48 anos).

Gosto do que faço. Eu não digo nem que gosto de ser empregada doméstica, eu gosto do que eu faço, é tanto que faz 17 anos que eu trabalho na mesma família. (E11, empregada, 40 anos).

(...) Mas hoje, com o passar do tempo, apesar de todas as dificuldades, eu gosto do que eu faço. (Mas) Não aconselho ninguém que queira ser. (E12, empregada vice-presidente do sindicato, 59 anos).

Esses resultados são um pouco diferentes dos encontrados nos estudos de Saffioti (1978), no qual apenas 5% das mulheres gostavam do serviço. O fato de essas mulheres entrevistadas fazerem parte da diretoria e serem ativas no sindicato pode influenciar neste resultado, uma vez que a tendência é que elas valorizem mais a profissão e sirvam de exemplo e encorajamento para as demais colegas. No entanto, vale ressaltar, o sentido positivo, de valorização que elas dão ao seu trabalho é contradito e negado sempre pela não valorização deste aos olhos dos outros, da sociedade, que o sobrecarrega de estigmas. Novamente, o não reconhecimento econômico, social, e da alteridade desses sujeitos, que desqualifica a profissão e os relega à subalternidade.

Os dados sócio-demográficos e os discursos acima expostos autorizam-nos a afirmar que o perfil socioeconômico e profissional das empregadas domésticas pesquisadas

está bem alinhado àquele encontrado em nível nacional, e também àqueles descritos em pesquisas anteriores, como as de Saffioti (1978), Farias (1982), Santos (1983), Sanches (2009). A precariedade das condições de trabalho é uma realidade nesse meio; os direitos trabalhistas são violados; a discriminação e o preconceito por parte da sociedade são bem reais e acontecem a todo instante; as histórias de vida das empregadas são bastante parecidas, sempre advindas de classes sociais baixas, com pouca ou nenhuma escolaridade, e tendo começado a trabalhar ainda jovens por causa da necessidade; a maioria não tem carteira assinada, e também não contribui para a previdência; elas permanecem por muito tempo no mesmo emprego, e por isso é comum se criarem laços de afetividade com a família empregadora, embora a maioria reconheça o seu papel de trabalhadora; e, por fim, apesar de todas as dificuldades afirmam gostar de ser empregada doméstica.

4.3 O SINDICATO E A ATUAÇÃO POLÍTICA DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS DE JOÃO PESSOA – PB.

Como exposto anteriormente, há bastante tempo as empregadas domésticas se mobilizam em busca de melhores condições de trabalho. E, ao contrário do que muitos pensam, mesmo sendo uma profissão excluída e bastante discriminada pela sociedade, pelas leis, e pelos governantes, “as trabalhadoras domésticas brasileiras são organizadas politicamente, sabem o que querem e constroem estratégias diversas para consolidar o que definem como direitos” (SANTOS, 2010, p.1).

Como afirmam Santos (2010) e Bernardino-Costa (2007) essa luta por reconhecimento começou na década de 30 com a atuação de Laudelina de Campos Melo, que fundou a primeira associação de trabalhadoras domésticas no Brasil, na cidade de Campinas-SP. Mais tarde, essa associação se tornaria a base da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas. Já naquela época, o objetivo da associação era conquistar o status jurídico de sindicato e assim ter forças para negociar com o Estado a profissionalização da profissão de empregada doméstica. Essa busca por reconhecimento profissional perante o Estado confirma a idéia de cidadania regulada de Santos (1987, p. 68), para quem “são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações *reconhecidas e definidas em lei*”, ou seja, era necessário que a profissão fosse reconhecida e definida em lei para que essas mulheres pudessem gozar de seus direitos de cidadã.

A noção de cidadania regulada está atrelada à regulação do mercado de trabalho, da profissão, e que, portanto, longe de se constituir uma base de direitos universais à qual

todos os brasileiros teriam acesso independentemente de qualquer vínculo de trabalho, ela vem associada ao mercado, a uma relação de trabalho reconhecida pelo Estado. Por essa lógica, ainda hoje, milhares de brasileiros são destituídos do leque de direitos pertinentes ao trabalho, como bem atesta o vasto mercado de trabalho informal no país. Pois bem, ter seus direitos de trabalhadora reconhecidos enquanto categoria era o que objetivava Laudelina e suas companheiras ainda na década de 30, reivindicação essa que só veio a ter algum reconhecimento institucional na Constituição de 1988, ainda assim, com status inferior em relação à regulamentação das demais categorias de trabalhadores, distorção essa apenas igualada legalmente com a aprovação recente da Emenda Constitucional nº 72 de 2013. No concreto das coisas, no entanto, fazer sair do papel o leque de direitos atrelados à relação de trabalho sempre foi objetivo central da luta política dessas trabalhadoras no Brasil, e em particular, no sindicato de João Pessoa.

A história do sindicato das empregadas domésticas de João Pessoa tem semelhanças com a origem do movimento sindical das domésticas no país. Ele foi fundado em Novembro de 2009, no entanto sua história tem seus capítulos iniciais escritos ainda nos anos 80. Nessa década existiu, em João Pessoa, uma associação das empregadas domésticas que era bem organizada e bastante ativa. Para se ter uma idéia, essa associação, juntamente com a associação das domésticas de Recife, chegou a enviar representantes aos debates ocorridos em Brasília durante a Constituinte de 1988 que, como vimos, contou com a participação de várias empregadas domésticas do país que foram protocolar formalmente as suas demandas à Constituição (SANTOS, 2010). Corroborando o que afirmara Bernardino-Costa (2007), nessa época, a igreja católica era uma parceira fiel à causa das empregadas domésticas, como se pode perceber nas próximas falas. Duas das entrevistadas neste estudo são da época da associação e ajudaram a contar um pouco de sua história:

Bom, nos anos 80 a gente teve uma associação das empregadas domésticas que, na época, funcionou muito bem. Era ativa, combativa. Naquela história do Ulisses Guimarães lá em Brasília a gente fez uma caravana de mulher, das associação, fomos pra lá. Na constituição a gente tava lá, lutando por todos esses direitos que estão chegando agora devagar. E nessa época, a gente tinha o apoio da igreja católica, que ajudava muito a gente, era o braço da gente. Por uma série de coisas essas pessoas foram cada uma tomando seu rumo. A gente seguiu um bom tempo, mas aí teve um momento que a gente não teve mais como seguir. A gente sentou e viu a necessidade de acabar com a associação, que foi uma pena, a gente tinha sócio, tinha seminário, a gente era regularizado, tudo direitinho, mas num tinha como a gente seguir de jeito nenhum. Acho que terminou em 92. [sic] (E12, empregada, 59 anos).

Eu fiz parte da associação. Eu fui presidente da associação de domésticas. Quando eu cheguei em João Pessoa, vinda do interior, eu não sabia nem que tinha essa associação né? (...) Era lá no Bom Pastor, as meninas se reuniam lá, e eu comecei a

participar das reuniões. Ainda fui a muito congresso, viajei bastante pela associação, aí cheguei a ser presidente. Depois ela adoeceu (a patroa), eu não pude mais comparecer, porque fiquei cuidando dela. Por isso a associação se acabou, porque eu não tinha mais condição de cuidar da associação, botar pra frente, porque eu não podia sair de casa. (E8, empregada aposentada, 60 anos).

Passados alguns anos, no ano de 2009, a prefeitura de João Pessoa, através da Secretaria de Políticas Públicas, em parceria com o SENAC, ofereceu cursos profissionalizantes para empregadas domésticas e começou um projeto para resgatar a associação das domésticas. O objetivo desses cursos não era ensinar apenas a parte técnica da profissão, mas também a parte da formação social, de direitos e deveres do trabalhador doméstico. Foi a partir disso que se decidiu criar um sindicato para essas trabalhadoras, que serviria como um instrumento de defesa para a categoria.

Além da prefeitura, outros órgãos foram muito importantes e deram apoio para a criação desse sindicato, entre eles, a CUT e, principalmente, o SINTRICOM (Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de João Pessoa), onde ainda hoje é instalada a sala do sindicato das domésticas. Esse é mais um aspecto em que a história do sindicato de João Pessoa se assemelha à do movimento nacional: assim como a primeira associação de trabalhadoras do país, na década de 30, esse sindicato teve (e tem) a ajuda e a parceria de algumas instituições como a CUT, a igreja católica (de sua ala progressista, no passado), o Movimento Nacional de Luta pela Moradia, o Movimento Negro, o Movimento Feminista, que auxiliam o sindicato em várias frentes, inclusive, no aspecto financeiro, através de doações de materiais de escritório, pagamento de despesas do sindicato e na ajuda através da remuneração da presidente do sindicato, que recebe um salário do SINTRICOM e, assim, pode exercer as atividades de líder sindical com exclusividade, algo de suma importância, pois, como relatado na fala acima, a antiga associação acabou, entre outros motivos, pela dificuldade da presidente em continuar exercendo o cargo por causa da dedicação maior ao trabalho de doméstica.

Porque o SINTRICOM como parceiro, ele viu a necessidade que a nossa sala estivesse aberta todos os dias, pra que a doméstica não voltasse. Então o SINTRICOM me passa o salário pra que eu fique aqui todos os dias. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Deve-se destacar, também, a importância do poder público do município, na figura da Secretaria de Políticas Públicas, que incentivou a criação e deu todo o suporte no início da fundação do sindicato. Essa atitude da Prefeitura de João Pessoa está alinhada ao que defende a OIT (2010), quando afirma que o problema do trabalho doméstico não diz respeito apenas aos próprios trabalhadores ou aos patrões, mas, sim, deve fazer parte de ações

públicas, por meio legislativo e de políticas públicas capazes de prover direitos elementares de cidadania.

Quando foi em 2009, por aí, a prefeitura de João Pessoa começou um trabalho e começou a resgatar essa associação. (...) Nas reuniões, com muita luta, com muito atropelo, a gente criou, com o apoio daqui do SINTRICOM, da Prefeitura, com muitos apoios, da CUT, e a gente criou o sindicato. Andamos ainda com a ajuda da prefeitura, mas agora a gente está andando com nossas pernas, com as parcerias, com as ajudas do pessoal daqui (SINTRICOM), esse pessoal dá uma ajuda muito boa, se não fosse eles... (E12, empregada, 59 anos).

O sindicato deu início porque as políticas públicas... ele partiu da Secretaria de Políticas Públicas, ainda no governo de Ricardo, como prefeito né?. Houve cursos de preparação para trabalhadoras domésticas. Eu vim desse curso aí. (...) Aí eu fui pra esse curso lá... fui gostando, tinha todo um trabalho de alto-estima, não era só o curso, aprender a cozinhar, aprender isso não... teve todo um trabalho, e também a formação social, pra você saber direitos e deveres da trabalhadora doméstica. E eu me apaixonei por esse curso, me apaixonei mesmo! Aí daí, a intenção da Secretaria de Política Públicas era realmente criar um instrumento de defesa para essa categoria. E a gente foi convidando... enfim, só 15 mulheres se interessaram por criar esse sindicato, que foi criado em 2009. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Percebe-se que, mesmo com algumas parcerias, muitas foram as barreiras para a criação desse sindicato, uma vez que a baixa conscientização política das trabalhadoras, aliadas à baixa escolaridade e ao baixo nível de adesão por parte delas foram complicadores nessa fase. Certamente, a cultura de exclusão e de estigmatização social da profissão, que limita a construção de uma identidade profissional, também explica a baixa mobilização política da categoria. A primeira dificuldade foi definir quem seria a presidente do sindicato, já que, como afirma a entrevistada, ninguém queria essa responsabilidade.

Quando criamos, em Novembro de 2009, precisava ter uma direção né? Pra se criar um sindicato precisa ter essa composição aí, essa estrutura. Então aí foram vendo quem poderia ser, quem não poderia, e outras não queriam, ninguém quis, né? E eu que estava apaixonada por essa representação, essa defesa a essa categoria, então, quando me perguntaram, como não tinha ninguém, eu aceitei, e já vou na segunda gestão. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Hoje, o sindicato está no seu quarto ano de atividade e conta com cerca de 300 filiadas. A diretoria é formada por 15 mulheres (entre efetivos e suplentes) e tem a seguinte estrutura: Presidente, Vice-Presidente, Primeira Secretária, Segunda Secretária, Primeira Tesoureira, Segunda Tesoureira. Além dessas, o sindicato conta com três suplentes de diretoria, três efetivos do conselho fiscal e três do conselho de representante. Como já dissemos, o sindicato não conta com estrutura física própria e tem muito poucos recursos financeiros para bancar suas atividades. Cabe lembrar que, no país, os sindicatos contam, para sua sustentação financeira, com o imposto sindical, um imposto compulsório garantido por lei e tema bastante controverso no debate sobre a reforma da estrutura sindical no país (ver, por

exemplo, Cardoso 1999; Costa, 2006). O imposto sindical é constituído de um dia de trabalho ao ano de cada trabalhador formalizado sob a jurisdição do sindicato da categoria. Como a informalidade das domésticas é muito elevada, resta pouca base de manobra para o sindicato garantir sua sustentação financeira, o que implica que sua sobrevivência, para além dos poucos subsídios que recebe de entidades afins, depende fortemente de sua capacidade de mobilização para formalizar as trabalhadoras e angariar filiados.

Ao ser questionada sobre a evolução do número de afiliadas ao sindicato ao longo do tempo, a presidente afirma que tem sido uma evolução pequena, se for levado em consideração o número de empregadas domésticas que existem no estado.

A evolução? Uma evolução pequena. O trabalho de conscientização não é tão simples assim, porque em nível de Paraíba nós temos 17 mil (trabalhadoras), e o sindicato com quatro anos, ter 300 mulheres associadas, isso é pouco né? Então é um trabalho de formiguinha mesmo. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Uma das causas de o sindicato apresentar uma evolução pequena no seu quadro de filiadas é a falta de conscientização política das trabalhadoras domésticas, como apontado por várias das entrevistadas. Essa falta de consciência política é reflexo da histórica exclusão social e de direitos trabalhistas pela qual a categoria passa ao longo dos tempos, pois, como dito anteriormente, os direitos dessa categoria nunca foram iguais aos dos demais trabalhadores, mesmo depois das conquistas da Constituição de 1988 (OIT, 2010; BRASIL, 2010; MATOS, 2009; CASAGRANDE, 2008).

Nós temos 4 anos. (...) Mas, assim, ainda é, pra essa categoria, uma dificuldade muito grande, porque falta consciência. É um trabalho de conscientização, e ainda... atingimos o mínimo. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

(...) pra mim, é uma das piores dificuldades do sindicato é a conscientização da trabalhadora, é muito difícil. Cada reunião que eu vou, quando perguntam o que o sindicato precisa, eu digo: formação de conscientização, porque elas não têm, elas acham que o sindicato é um órgão, que só vai brigar com o patrão. Até a gente abrir a cabeças dessas pessoas pra dizer que não é... pra saber que o sindicato é um intermediário, que ele tá aqui pra ajudar, né? (E12, empregada, 59 anos).

Esse é o maior obstáculo que nós temos: conscientizar as domésticas que é elas que têm que lutar, é elas que têm que lutar, caso contrário, é muito difícil. É um trabalho de formiguinha. (E2, ex-empregada doméstica, 37 anos).

O outro lado dessa falta de conscientização política é o do imediatismo da necessidade: ademais da histórica desproteção institucional e da desvalorização social, como a atividade é de baixa qualificação, as trabalhadoras se submetem mais facilmente às arbitrariedades da negociação privada com os patrões, o que limita ou mesmo anula seu poder individual de barganha e mesmo de exigir que a relação de trabalho seja formalizada.

Essa falta de conscientização política aparece com frequência no discurso das entrevistadas quando estas relatam suas conversas com as colegas domésticas que não são filiadas ao sindicato. Segundo elas é comum se fazer o convite para as colegas participarem do sindicato, mas estas não demonstram interesse em participar da instituição.

Discuto demais (sobre os direitos). Falo muito, que chega até cansar. Mas às vezes nem tem resultado. Na casa lá, tem oito empregados, mas eu só consegui uma. (...) Elas não vêm por falta de interesse. (E5, empregada, 36 anos).

Eu chamo até as meninas pra vim, se associar, mas é aquela coisa, que as meninas não acredita, muitas não acreditam, não quer saber disso. Dizem: ah, mulher, isso é besteira... outro dia eu passo lá... mas não vem, né? (E9, empregada, 52 anos).

Lá no prédio onde eu trabalho, estou sempre falando do sindicato, e elas já perguntam: e aí, a nossa lei, vai sair do papel? E aí como é que tá? Embora elas nem venham, o que às vezes isso me decepciona muito. A gente convida quando tem uma assembléia, um curso de formação, um seminário, mas elas não participam. (E11, empregada, 40 anos).

Elas se inibem ou não querem, não tem interesse de procurar o sindicato para justamente estarem por dentro de tudo o que está acontecendo, né? (E13, empregada, 30 anos).

Além da falta de interesse, há aqueles casos em que a empregada não vem ao sindicato ou por medo dos patrões ou por ter vergonha da profissão. No primeiro caso, mais uma vez, se destaca o caráter autoritário da relação de emprego, na qual o medo de perder o emprego faz com que o trabalhador não se manifeste e, portanto, não busque os seus direitos. Deve-se ressaltar que esse fato (medo da demissão) não é exclusividade dos trabalhadores domésticos, mas sim uma característica do mercado de trabalho brasileiro, onde a barganha coletiva e a conquista de direitos por parte dos trabalhadores nunca foi um ponto forte entre nós (COSTA, 2012). No caso em que a trabalhadora não procura o sindicato por ter vergonha/preconceito da profissão, pode-se dizer que é reflexo do baixo reconhecimento institucional e da desvalorização e do preconceito social da profissão, que desestimula a participação política e resulta nas precárias condições de trabalho dessa categoria (OIT, 2010; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000).

Tem umas que tem medo, falam: ah, meu patrão... eu confio no meu patrão. (E6, empregada, 44 anos).

Acho que as que não vêm é porque têm medo das patroas. Eu dei um papel a uma menina lá, aí a menina mostrou a patroa, aí a patroa proibiu a menina de falar comigo. (E7, empregada, 51 anos).

Num tem mais por conta do preconceito que elas têm de ser domésticas. (E8, empregada aposentada, 60 anos)

A maioria das domésticas não quer participar. Muitas têm vergonha ainda, ainda tem preconceito, não querem se assumir. (E3, empregada, 42 anos).

Muitas têm vergonha de ser trabalhadora, né? De vir pra o sindicato e dizer “eu sou trabalhadora doméstica”. Mas a gente leva o nome do sindicato até elas. (E10, empregada aposentada, 48 anos).

O que geralmente acontece no sindicato é que a grande maioria das trabalhadoras só procuram este órgão quando está enfrentando algum problema com os patrões, quase sempre quando são demitidas ou quando quer receber algum direito trabalhista que está sendo negado pelo patrão. No caso das empregadas domésticas, isso é ainda mais forte devido ao fato de a relação de emprego ser diferente daquela que se encontra em outros tipos de empregos, pois, como defende Carvalho (2002 apud LIMA ET, 2010), a convivência diária com os empregadores dificulta a questão da busca e da luta por direitos, uma vez que, a todo o momento, o empregado está diante de seus patrões e assim cria uma relação de afetividade com estes. Afetividade pautada, muitas vezes, numa relação patriarcal em que os elementos de lealdade se mesclam ou se fundam no autoritarismo, como claramente demonstra a fala de E7 quando comenta que sua colega foi proibida pela patroa de procurar o sindicato. Essa realidade de baixa mobilização/adesão e desinteresse pelo sindicato limita o poder político e de representação da categoria.

Geralmente, quando acontece isso (questão judicial) é que elas vêm procurar a gente. Aí, aqui, a gente faz essa fala de conscientização, que a mulher trabalhadora tem que tá ligada ao seu sindicato, porque aqui é seu né? Aí o que acontece... quando sai esse julgamento, essa causa já tem mais ou menos meses que elas estão aqui. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

(...) elas não participam, elas querem saber, elas querem que a gente leve pronto, diga como é que está, mas elas vir em busca de procurar, não vêm. Só vem quando estão precisando mesmo, somente quando são demitidas é que as trabalhadoras vêm – infelizmente! (E11, empregada, 40 anos).

Só quando vêm atrás das contas delas, quando os patrões mandam elas embora, aí elas vêm fazer as contas com as meninas... mas participar mesmo tem poucas que participa. (E8, empregada aposentada, 60 anos).

Teve uma situação de uma menina que antes de ir trabalhar em uma casa eu falei sobre o sindicato, mas ela não teve o interesse de vir. Só veio quando precisou, porque teve o maior “arranca-rabo” com a patroa. Elas não dão valor que o sindicato tem. Só procuram na hora que precisa. (E5, empregada, 36 anos).

(...) nós tivemos duas causas agora na justiça agora por assédio moral. (Mas) elas foram filiadas no momento que aconteceu, na necessidade. Elas não procuram (o sindicato) se não tiver algo acontecido com elas não. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Para exemplificar essa realidade, a presidente do sindicato contou dois casos ocorridos na instituição em que as mulheres entraram na justiça pedindo indenização aos patrões por causa de assédio moral, mas que essas mulheres só procuraram o sindicato para se filiar nesta ocasião, ou seja, antes disso não davam muita atenção à instituição. Como dito

anteriormente, esse parece ser o maior problema e desafio do sindicato: a falta de conscientização política da maioria das trabalhadoras domésticas que, pode-se dizer, é uma marca da histórica condição de exclusão e vulnerabilidade em que vivem as trabalhadoras domésticas³ no que diz respeito às suas condições de trabalho e engajamento político (OIT, 2010).

Embora a maioria das empregadas domésticas não participe do sindicato, àquelas que estão inseridas nesse contexto são unânimes em afirmar a importância dessa instituição para toda a categoria. Vale ressaltar que as razões para apontar a importância do sindicato são variadas e vão desde o aumento dos conhecimentos sobre direitos; passando pela própria luta pelos direitos, ou seja, elas têm claro que o sindicato é uma entidade de representação dos interesses da categoria, mas também é uma instituição que “ensina a viver”, “dar conselhos”, e “alegram” a vida dessas mulheres:

Muito importante, pra que as companheiras se conscientizem que têm necessidades de procurar o sindicato e também ter o conhecimento dos direitos delas, porque a televisão fala, mas a gente não entende, porque fala bem pouquinho. E chegando aqui no sindicato elas vão conversar mais, vão ouvir mais e vão ser ouvidas, vão saber onde é que tá os direitos delas. (E4, empregada, 52 anos).

[É importante] Pra gente saber mais dos nossos direitos, e aprender mais as coisas, porque a gente não sabia, né? Se a gente não chegasse até aqui, a gente não sabia de nada. Hoje eu sei explicar pra uma pessoa, se me perguntar hoje. (E9, empregada, 52 anos)

O sindicato é muito importante! Ele é importante porque ele é um meio que a gente tem pra lutar pelos direitos da gente. É uma porta que a gente tem pra chegar até o patrão e reivindicar os nossos direitos. O sindicato é muito importante. Agora eu tenho esse pensamento, mas antes eu não tinha. (E5, empregada, 36 anos).

Muito importante. É tão importante que foi legalizado alguns direitos antes da PEC. Existia alguns, como você ter direito aos feriados religiosos, municipais e estaduais, entre os 12 feriados para as trabalhadoras domésticas. É muito importante. (E10, empregada aposentada, 48 anos).

Porque aqui passa a ser um pouco...quem tá aqui passa a ser um pouco psicóloga também, né? De atender, de ouvir, de acalmar. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

É muito importante. Porque ele ensina a gente viver, porque eu mesmo... eu fazia tudo o que o povo queria. Agora elas dão conselho... se eu tiver chorando elas me alegram, a gente se tornou uma família. Se preocupam comigo, se eu não vou no colégio, ficam tudo aperreadas... ligam, sempre se preocupam uma com a outra. Gostei muito. (E7, empregada, 51 anos).

³ Embora pela condição histórica esse seja um aspecto mais intenso nessa categoria, a falta de, ou a baixa, consciência política é um fator que afeta globalmente a classe trabalhadora no atual contexto em que as ideologias defensoras do mercado se sobrepõem às que proclamam a expansão ou mesmo a manutenção de direitos. Ver Antunes (2005), Castel (1998), Harvey (1989).

A partir desses dois últimos discursos, pode-se afirmar que é nesse ponto que o sindicato se constitui em um espaço no qual essas mulheres se reúnem, se reconhecem e constroem uma auto-identidade como sujeito coletivo, no qual estão juntas em prol de uma causa que é de todas e para todas. Corroborando a tese de Bernardino-Costa (2007), a filiação ao sindicato “significa uma ruptura com os valores da patroa e aquisição de valores entre iguais, entre companheiras, como elas dizem. Mais ainda, significa uma ruptura com o isolamento intra-muros ao qual as trabalhadoras estão submetidas”. Por isso foi comum as mulheres reafirmarem essa posição de sujeito coletivo sempre defendendo “os nossos direitos”, “nosso sindicato”, “a nossa luta”, sempre mostrando estar dispostas a ajudar e apoiar as trabalhadoras no que precisarem.

E sempre o sindicato está indo até elas pra falar pra elas quais são os direitos que elas têm, que elas procurem o sindicato, que venham se associar, que o sindicato não é só nosso, é de todas nós juntas...o sindicato é muito importante. (E10, empregada aposentada, 48 anos).

Que elas venham se sindicalizar mais. Como eu falei, o sindicato não é da gente, é delas. A gente está sempre aqui com as portas abertas pra hora que elas precisar dar um apoio pra elas. A gente está sempre aqui. (E6, empregada, 44 anos).

O que eu tenho que falar pra empregadas domésticas é que elas procurem o sindicato (...) participem, procurem saber o que tá acontecendo, se tiver dúvidas, venha que a gente tá aqui pra isso, pra ajudar no que a gente puder, (...) venham fazer o sindicato ser forte, porque é o sindicato forte que pode lutar pra nossa categoria. (E12, empregada, 59 anos).

Pode-se dizer que essa forma de pensar coletivamente sobre o papel do sindicato tem a marca de sua líder sindical. Durante toda a entrevista ela se mostrou consciente dos problemas da profissão, da luta por direitos, da importância da conscientização política da categoria, e principalmente, de seu papel enquanto líder de uma categoria tão sofrida e esquecida. Ao ser questionada se ela gosta de ser líder sindical e se ela vê alguma vantagem em exercer essa função ela responde:

Gosto. Porque pra mim, o que é ser líder? Ser líder, é ser companheira, não é ser chefe, é ser companheira. (...) Porque aí você pode defender toda uma categoria né? Porque aqui parece que a gente tem 17 mil, e você poder falar em nome de 17 mil mulheres, defendendo esses direitos básicos, brigando pra que venha mais, isso é muito gratificante. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Além de ser líder sindical, nota-se que ela, assim como a pioneira na luta pelos direitos das trabalhadoras domésticas, Laudelina de Campos Melo, é uma mulher bastante atuante politicamente, ligada a outros movimentos sociais como o Movimento Feminista e o Movimento Negro, que, sem dúvidas, foram (e ainda são) parceiros muito importantes em prol da luta das empregadas domésticas no Brasil (BERNARDINO-COSTA, 2007). Esse,

inclusive, foi um fato que chamou bastante atenção: a participação das empregadas domésticas entrevistadas nos movimentos sociais. De todas as treze entrevistadas apenas uma não participa de algum movimento social e, segundo ela, não participa mais por questão de falta de segurança onde ela mora, por isso tem medo de sair de casa.

Todas as outras ressaltaram a importância de participar dos movimentos sociais, especialmente do Movimento Feminista, através da Organização Não-Governamental CUNHÃ Coletivo Feminista, da qual a grande maioria delas participa. Além do movimento feminista, outras instituições foram citadas, como o Movimento Nacional de Luta pela Moradia (MNLM), o Centro de Valorização da Vida (CVV), e o trabalho social na igreja.

(a CUNHÃ) ela é conscientizadora, ela faz com que a mulher se valorize mais. Da sua casa, da porta pra dentro, da porta pra fora, ela saber se valorizar. (E2, ex-empregada, 37 anos).

Eu acho o CUNHÃ muito importante, principalmente das mulheres, que abre a mente, tira a trava dos olhos das mulheres pra a realidade que tá aí, que é muita coisa contra a mulher. A CUNHÃ tem essa visibilidade de abrir os olhos da gente pra brigar pelos direitos das mulheres. (E5, empregada, 36 anos).

Sim, participo da CUNHÃ. Lá é boa experiências, porque a gente aprende umas coisas que a gente não sabia, né? Conhece as pessoas, faz amizades, aprende coisas. É bom! (E9, empregada, 52 anos).

Com essa ampla participação no movimento feminista foi oportuno questioná-las sobre o que elas acham das condições no mercado de trabalho entre homens e mulheres. Algumas disseram que “hoje em dia as condições são parecidas”, que “as mulheres estão ganhando espaço”, “hoje está mais concorrido”. Entretanto algumas são bem enfáticas em afirmar que as condições não são iguais, que os homens são beneficiados no mercado, inclusive na profissão de empregado doméstico. Vale ressaltar que algumas demonstram estar bastante informadas sobre esse ponto, pois argumentam que as pesquisas mostram que há desigualdade entre os sexos.

Não (igualdade), porque até estudos mais recentes comprovaram que mesmo a mulher e o homem estando no mesmo cargo, na mesma profissão, a tendência do homem sempre é ter mais vantagens... questão de salário, tal, e tal. Então eu vejo a desigualdade por aí. (E13, empregada, 30 anos).

Tem nada. É diferenciado. Geralmente a sociedade vê que ele tem que ganhar melhor do que a mulher, né? É isso que vem desde o começo do mundo, que homem tem que ser superior, o ganho dele, o homem tem que ser sempre superior à mulher, até no ganho, a mulher tem que tá ganhando menos. (E4, empregada, 52 anos).

Não. Inclusive até no trabalho doméstico o homem tem mais valor do que a mulher. Eu presencio isso direto. Se tem em uma residência: jardineiro, motorista, e empregada doméstica... o jardineiro e o motorista é considerado, recebe todos os direitos. Mas a doméstica de dentro da residência não recebe... não sei por que. É desse jeito. (E5, empregada, 36 anos).

É, culturalmente. Aonde tem trabalho, tem a mulher, tem o homem, tem o preto... o homem ganha melhor, se o homem for preto, ganha menos; se for um homem preto e uma mulher preta, o homem vai ganhar mais um pouquinho, só porque ele é homem. (E11, empregada, 40 anos).

Os discursos dessas mulheres estão totalmente de acordo com as pesquisas de Abramo (2007), Hirata e Kergoat (2007), Hirata (1998; 2001/2002; 2008) sobre a divisão sexual do trabalho, na qual o trabalho masculino é (e sempre foi) mais valorizado do que o feminino; essas falas estão alinhadas com as pesquisas que evidenciam as diferenças no nível de rendimentos das mulheres, em sua grande maioria inferiores aos dos homens, mesmo quando ocupam os mesmos cargos (QUADROS, 2004; ROSA, 2009; MATOS; MACHADO, 2006; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007; FIGUEIREDO SANTOS, 2009). Essas falas também demonstram o nível de conscientização política dessas trabalhadoras. Embora não cite o estudo, esta última fala (E11) exemplifica o que Bruschini e Lombardi (2007) chamam de *continuum* decrescente de rendimentos, que seria uma hierarquia de rendimentos que tem, no topo, os homens brancos e que vai descendo para as mulheres brancas, os homens negros e, por fim, mulheres negras. Com isso essas mulheres mostram estar bem conscientes e reconhecem os problemas que decorrem da divisão sexual do trabalho, o que, de certa forma, já é o primeiro passo para a busca de soluções.

Tomando como pano de fundo as manifestações sociais ocorridas no Brasil, em Junho de 2013, nas quais milhares de pessoas foram às ruas reivindicando melhorias nos direitos básicos (saúde, educação, transportes, etc.), foi perguntado às entrevistadas se elas tinham participado dos atos e o que elas acharam de tais movimentos. Algumas não participaram ou por ter medo das manifestações, especialmente do vandalismo, ou por não ter tempo, pois estavam no trabalho. Outras participaram e relataram a experiência. As que participaram citaram a importância das manifestações e de se ir às ruas em busca dos direitos e de uma sociedade melhor para todos.

Toda vez que caía no dia da manifestação eu estava na diária. Se tivesse a chance eu participaria. Acho muito importante participar das manifestações, a gente ir lá cobrar os direitos, não só da gente, mas pelos direitos dos outros também. (E4, empregada, 52 anos).

Não. Porque eu tava justamente trabalhando. (...) Se eu tivesse tempo eu tinha ido. Eu gosto muito dessas coisas, apesar de meu tempo ser pouco. (E6, empregada, 44 anos).

Eu não participei não. Porque eu tive medo. Tive medo de bagunça, briga... eu passava no ônibus e via, mas participar não participei não. (E9, empregada, 52 anos).

Participei. Achei muito interessante. Acho que o povo deve fazer isso mesmo: ir pra rua. Quando não tá gostando de uma coisa tem que reivindicar. Sem vandalismo. Eu participei e fui com muito orgulho. Me senti que fui mais uma na rua que fui lutar pelo que eu acho que é certo. (E5, empregada, 36 anos).

Foi uma experiência de estar na luta, de tá buscando, de tá querendo transformar essa sociedade. Queremos uma sociedade melhor! Essa é a sensação de luta e de sentir que vai dar certo. Porque é muito forte a luta do povo, quando todo mundo tá junto é muito forte. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Trazendo o foco da participação para as ações realizadas pelo sindicato, questionou-se sobre a frequência que elas vão ao sindicato. Algumas delas disseram ir ao sindicato com frequência, principalmente aquelas que dão plantão no atendimento, ou seja, tem o seu dia e horário marcados pra ir ao sindicato atender ao público que procura a instituição; outras disseram só ir ao sindicato quando são convidadas para participar dos atos realizados.

No que se refere às ações propriamente ditas, foi perguntado à líder sindical quais são as ações que o sindicato promove para conscientizar e mobilizar a categoria, haja vista que essa é uma das principais dificuldades do sindicato. Várias são as frentes de atuação nas quais o sindicato trabalha, desde assembléias, panfletagem, mobilização de rua, entrevistas, oficinas, até cursos, como se pode perceber nos seguintes relatos.

Temos assembléia, são quantas assembléias por ano, duas é? (pergunta as colegas, que respondem que são 2, 3 assembléias). Depende da possibilidade, porque o sindicato não tem muito dinheiro, e pra fazer assembléia necessariamente tem que ter, né? Mas conscientizamos com folders – a gente vai pra estação – com panfletagem, com a mídia, sempre estamos em rádio, em TV, estamos em todos os eventos que nos convidam. Estivemos também na rua em toda essa mobilização, as domésticas estavam presente, e aqui no sindicato, quando elas chegam a gente tem que fazer todo um trabalho – explicar o que é sindicato, o que é direito. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

A gente faz oficinas, a gente teve duas oficinas agora, dia 11 e dia 18, no colégio. (E10, empregada aposentada, 48 anos).

Assembléia, nem se fala que é necessário... já tivemos curso de gênero, raça e cor, que foi conquistado junto com a direção, com os diretores e domésticas a participarem. (...) Seminário, panfletagens, ida a rádios, entrevistas. (E11, empregada, 40 anos).

Eu vou pra articulação, tem uma ação que vai ser feita em Santa Rita, eu vou estar lá com as meninas, vai ter uma mobilização de rua, eu vou tá lá com elas. (E12, empregada, 59 anos).

De todas essas estratégias de captação de membros, a líder sindical aponta que as principais, ou seja, aquelas que dão mais resultado e atraem mais as mulheres são a panfletagem, o boca-a-boca, e o convite. O convite, em especial, foi o responsável pela entrada de várias das entrevistadas, já que muitas delas conheceram o sindicato através do convite de uma das diretoras – Dona Rita.

Tinha uma senhora que mora no Bairro, Dona Rita, e ela nos convidou pra conhecer a associação das domésticas, a luta trabalhista... ela sempre convidava. Um dia eu vim. Até se criar o sindicato e até hoje. (E2, ex-empregada, 37 anos).

Primeiramente eu conheci a vice-presidente do sindicato, Dona Rita. Depois aí ela me chamou pra eu participar das reuniões que tem aqui. Eu me apaixonei pela história de luta pelo sindicato. (E5, empregada, 36 anos).

Foi Ritinha, que hoje é a vice-presidente daqui, que me convidou, aí eu vim. Quando cheguei aqui gostei, e não tive mais saída. (E9, empregada, 52 anos).

Pode-se perceber também que a participação dessas mulheres nas ações realizadas pelo sindicato é bastante elevada. Todas as entrevistadas afirmaram que sempre que podem participam dos atos promovidos pela entidade. Além disso, elas ressaltam a importância que tem essa participação, seja para si próprias ou para categoria.

Participo. (...) Eu gosto de participar porque a gente aprende mais, a gente fica mais consciente dos direitos que agente tem, da importância da gente como categoria. (E8, empregada aposentada, 60 anos).

Participo. É uma aprendizagem muito boa. Cada dia que passa a gente vai renovando, é uma aprendizagem, uma palestra, uma palavra, a gente aprende muita coisa. Principalmente eu né? Como eu disse que sou muito pacata, mas eu sei de muita coisa. (E6, empregada, 44 anos).

Participo. Eu acho bom, porque cada dia você aprende mais um pouco, porque mesmo que você saiba, mas você aprende mais pra você falar pra suas amigas que não são de dentro. Eu aprendi muito depois que eu entrei no sindicato... eu era mais fechada, mas agora, meu filho! Eu falo em todo canto, num quero nem saber. E é porque eu não tenho essas leituras...se eu tivesse...eu ia bombar. [sic]. (E3, empregada, 42 anos).

Nota-se, a partir das falas, que participar do sindicato é uma experiência que proporciona para essas mulheres não só um meio pelo qual elas poderão reivindicar mais direitos para a sua categoria, mas também um espaço em que elas se sentem valorizadas, estimuladas, aprendizes, e que evoluem enquanto seres sociais e políticos. Em outras palavras pode-se dizer que é nesse espaço que elas mais se aproximam da condição de cidadãs, se entendermos cidadania como a capacidade de exercer os seus direitos e deveres, tende como base a igualdade entre os indivíduos como uma conquista política, jurídica e moral, independente de classe social ou status (MARTINS, 2009), pois, como discutimos, o trabalho em si de empregada doméstica, ao contrário do que prega a noção de cidadania, é sempre lembrado, inclusive por elas mesmas, como um trabalho altamente discriminado, alvo de preconceito e que, por isso, essas mulheres carregam consigo um alto grau de inferioridade, conforme relatado no trecho abaixo.

A gente como trabalhadora doméstica, por a gente já ter que aquele trabalho é inferior, como tudo só vem pra doméstica, como a gente já acha que tão

desconfiando da gente... a gente já tem essa inferioridade dentro da gente... infelizmente essa baixa-estima a gente já tem, já carrega, é cultural mesmo. (E11, empregada, 40 anos).

Outro questionamento em termos da ação política do sindicato foi em relação à filiação deste a alguma central sindical. A líder sindical afirmou que o sindicato está filiado à CUT, e ressaltou a importância dessa instituição para o sindicato das domésticas.

A CUT. Ajuda... A CUT sempre está presente. É umas das centrais que mais participa diretamente das negociações dos direitos. Tem um papel importante. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Além da ajuda no que se refere à luta pelos direitos, a CUT tem um papel importante no auxílio financeiro para o sindicato. Poucos dias antes da entrevista, a líder do sindicato esteve em Brasília, na Câmara dos Deputados, participando de uma movimentação organizada pela federação das empregadas domésticas de todo o Brasil, com o objetivo de participar de uma articulação referente à regulamentação da PEC das domésticas. Sabendo disso, foi perguntado à presidente do sindicato quem bancou essa viagem até Brasília.

Pela CUT. Assim, foi dividida, teve gente que foi pelo movimento CFEMEA, eles bancando, e outros pela CUT, eu fui pela CUT. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

O movimento CFEMEA (Centro Feminista de Estudos e Assessoria), citado pela líder do sindicato, é outra organização não-governamental que é parceira de luta em prol dos direitos das empregadas domésticas no país.

(...) É aí que nós estamos com o CFEMEA, com todos os movimentos feministas, mais os políticos por mais direitos para as domésticas né? (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Essas parcerias, portanto, são de fundamental importância, não só em relação ao fortalecimento da causa das empregadas domésticas, mas também no aspecto financeiro, uma vez que sem essa ajuda o sindicato não teria condições de enviar uma representante a tais movimentações em âmbito nacional. Ainda no que diz respeito ao aspecto financeiro, segundo as entrevistadas, a única fonte de renda do sindicato é a contribuição mensal das filiadas, no valor de 1% do salário mínimo (aproximadamente R\$ 7,00), além das já citadas doações de alguns parceiros. Deve-se ressaltar que nem todas pagam essa taxa regularmente, o que dificulta ainda mais a parte financeira do sindicato.

As domésticas vêm aqui se associa e depois num pagam, umas pagam e outras não pagam. (E1, empregada aposentada, 60 anos).

Um desejo reforçado pela presidente do sindicato é que um dia este consiga fazer negociações coletivas com os patrões⁴, pois, para ela, essa é uma ação que pode beneficiar as empregadas domésticas. Ao ser questionada sobre isso ela responde que a capacidade de negociar coletivamente é o sonho do sindicato, mas que para isso é preciso que seja formado o sindicato patronal, algo que não existe em João Pessoa. Dessa forma, sem a realização de acordo ou negociação coletiva, a atuação do sindicato das domésticas é reduzida às atividades de mobilização/conscientização e de orientador/facilitador de causas trabalhistas, inexistindo o papel de fiscalizador e denunciador do não cumprimento de direitos, uma vez que esses fatos só são conhecidos quando a própria empregada prejudicada procura a instituição.

Sim... isso aí é o que a gente mais deseja. Eu estou vindo até de Brasília, fiquei lá essa semana. Então, o bom mesmo, a presidente da Federação Nacional, que é Creuza, ela disse que o bom mesmo é haver a negociação coletiva, porque a gente pode criar fora daquela legislação certos acordos que tem que ser cumpridos, né? Então... isso aí é o sonho. Mas aí eu não sei, porque a gente não tem Sindicato Patronal, tem que ser criado esses sindicatos para que haja essa negociação coletiva. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Pode-se perceber durante as visitas realizadas ao sindicato que um importante ator no âmbito do sindicato é a sua assessoria jurídica, na figura de uma advogada contratada pelo (e para o) SINTRICOM, mas que também auxilia o sindicato das domésticas. Essa assessoria jurídica é responsável tanto pelos acordos trabalhistas feitos no sindicato (acordo extrajudicial), quanto pelo encaminhamento das causas para a Justiça do Trabalho. Além disso, sempre que uma empregada doméstica vai até o sindicato com alguma dúvida em relação aos seus direitos trabalhistas, caso as próprias diretoras não saibam responder, elas pedem o auxílio à advogada, inclusive por telefone, como ocorreu durante uma das visitas do pesquisador. Sem dúvidas, o suporte jurídico de uma advogada dá mais segurança e respaldo para que as diretoras do sindicato possam trabalhar e lutar por seus direitos trabalhistas, como confirma a líder sindical.

(a importância) Toda. Não poderia funcionar sem a assessoria jurídica. (...) Ou a gente resolve aqui com um extrajudicial, ou diretamente judicial. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Diante do exposto, nota-se que as parcerias, assim como em toda história do movimento das domésticas, desde as primeiras lutas na década de 30, são de fundamental importância para a luta da categoria. Essa luta, que se estende por várias décadas, sempre foi marcada por muita dificuldade e vários percalços, seja em busca do reconhecimento profissional (no passado), ou da igualdade de direitos, reconhecimento e valorização social

⁴ Deve-se ressaltar que o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho já faz parte dos direitos que entraram em vigor imediatamente após a publicação da Emenda Constitucional nº 72, de 2013 (MTE, 2013).

nos dias de hoje. Sem o auxílio de inúmeros parceiros como o Movimento Negro, Movimento Feminista, a CUT, a Igreja Católica, entre outras, lá no início da luta, com certeza a tarefa teria sido ainda mais difícil, uma vez que sozinhas elas teriam ainda menos força perante os organismos estatais e contra o caldo cultural de desvalorização e exclusão encontrado na sociedade. A história do Sindicato das Empregadas Domésticas de João Pessoa não foi diferente. Sempre com muitas dificuldades essas mulheres conseguiram se unir e lutar pela categoria, primeiro na associação na década de 80, depois, já com a atuação do sindicato, e contando com a ajuda de algumas parcerias estão levando em frente essa causa tão digna e justa que é a das empregadas domésticas. A parceria com o SINTRICOM é de suma importância para a instituição, uma vez que toda a estrutura necessária para a atuação do sindicato é fornecida por aquele sindicato, desde a sala onde se encontra a sede do sindicato, dentro das dependências do SINTRICOM; a ajuda financeira que é destinada ao pagamento da líder sindical, que por isso trabalha exclusivamente no sindicato; a assessoria jurídica que é fornecida também pelo SINTRICOM; além de doações em dinheiro e em bens materiais que servem pra equipar o sindicato. Além dessa parceria, as outras parcerias com a CUT, e os movimentos feministas e negros são importantes por auxiliarem essas mulheres nos diálogos e nas reivindicações por melhorias não só da profissão de empregada doméstica, mas também em questões que envolvem direitos para as mulheres e para os negros.

No que se refere à atuação do sindicato em si, nota-se que o maior problema enfrentado pelo sindicato é a falta de conscientização política por parte das empregadas domésticas. Muito dessa falta de consciência é reflexo da histórica exclusão social e de direitos trabalhistas que essa categoria enfrenta ao longo dos tempos, ou seja, essa é uma categoria que sempre foi esquecida por parte dos governantes, por isso para a grande maioria das trabalhadoras não é comum o engajamento político, a cobrança por melhorias, o questionamento dos direitos, e muito menos a conquista desses direitos. Dessa forma, o desinteresse pelo sindicato e o medo de reivindicar os seus direitos é comum entre essas profissionais, que só procuram a entidade após terem problemas com os patrões, quase sempre quando são demitidas.

Percebe-se que as mulheres que compõem a direção do sindicato têm consciência desses problemas e para isso atacam em várias frentes para melhorar esse cenário. Muitas são as estratégias de captação de membros para o sindicato: panfletagem, assembleias, convite boca-a-boca, oficinas, participação em programas de rádio e TV, mobilização de rua, seminários, cursos. Embora sejam várias as formas de atração, os resultados não são dos

melhores, já que, para as entrevistadas, o número de filiadas ainda é muito pequeno e a informalidade é dominante.

Apesar de, no geral, a participação ser baixa, aquelas que fazem parte do sindicato, especialmente as que fazem parte ou estão mais próximas da direção, são muito participativas e estão sempre reforçando a importância de fazer parte da instituição ante suas companheiras de trabalho. Para a maioria delas, o sindicato não é apenas um espaço de representação profissional, mas também um espaço em que elas se sentem bem, úteis, valorizadas, além de ser um espaço de contínua aprendizagem e de companheirismo. Assim, além de ser o lugar onde há a união de forças em prol da melhoria das condições de trabalho da categoria, o sindicato é o lugar onde essas mulheres evoluem enquanto seres sociais e adquirem consciência política, sentindo-se como sujeitos dotados de direitos e deveres como qualquer outro cidadão.

A mudança na legislação, ocorrida com a aprovação da PEC, serve para reforçar a importância que tem o movimento sindical e a luta por melhorias nas condições de trabalho e de vida dessas mulheres. A PEC trouxe alguns benefícios para a categoria, no entanto está claro que muita coisa ainda tem que melhorar, pois transformar um direito substantivo em realidade concreta sempre foi uma tarefa árdua nesse país.

4.4 AS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E A AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Como exposto anteriormente, o ano de 2013 ficou marcado para a categoria das empregadas domésticas como o ano de aprovação da PEC nº 478 de 2010, mais conhecida como a PEC das domésticas, que teve como objetivo revogar “o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais” (BRASIL, 2010, p. 1). No dia 02 de Abril de 2013 foi aprovada a Emenda Constitucional nº 72, que regula os novos direitos da categoria adquiridos com a aprovação da PEC.

Dentre as principais conquistas obtidas com a aprovação da Emenda Constitucional e a regulamentação dos novos direitos dos empregados domésticos, estão a obrigatoriedade do pagamento do FGTS, a regulamentação da jornada de trabalho, o pagamento de horas extras, o seguro desemprego e o seguro contra acidente de trabalho. A conquista desses direitos marca mais um capítulo de sucesso na luta dessa categoria, que há muito tempo reivindica a igualdade de condições com os demais trabalhadores.

Nessa parte da pesquisa, o objetivo era investigar de que maneira essa mudança na legislação poderia influenciar nas condições de trabalho. Por isso, antes de entrar no tema da importância das mudanças nas leis, foi perguntado às entrevistadas se elas conheciam as leis que regulamentam a sua profissão, e se elas achavam que essas leis eram iguais às dos demais trabalhadores. A grande maioria delas afirmou conhecer ou ‘ter noção’ de todos os direitos da categoria; outras disseram ‘estar aprendendo’ ou ‘conhecer alguns’ deles. Deve-se ressaltar, mais uma vez, que o fato de quase todas as entrevistadas afirmarem conhecer as leis trabalhistas da profissão pode ter sido satisfatório por estarmos pesquisando no âmbito do sindicato, ou seja, nossos sujeitos de pesquisa são aquelas mulheres que, de alguma forma, estão em contato com a legislação trabalhista, com as discussões políticas, etc. Dessa forma, acredita-se, e os depoimentos apontam nesse sentido, que a realidade (fora do sindicato) seja outra, isto é, que a proporção de empregadas domésticas que conheçam de fato as leis trabalhistas de sua profissão não seja a mesma encontrada aqui.

Já no que se refere à igualdade entre os seus direitos e os dos demais trabalhadores, elas (acertadamente) afirmaram que não há igualdade, pois o direito das empregadas sempre foi inferior ao dos outros trabalhadores, o que é motivo de muita lamentação e revolta por parte delas.

Não. Revolta, é revoltante. É um trabalho como outro qualquer. Trabalhadora doméstica a gente trabalha tanto ou mais, uma carga horária sem limites, agora que tá melhorando, e não é cumprida ainda, só por algumas. (E2, ex-empregada, 37 anos).

Não. Na verdade era pra ser igual, mas não são. Eu acho uma pura ignorância. Eles querem que seja igualdade, mas não é igual, o da doméstica é totalmente perdido. (E5, empregada, 36 anos).

Não. Eu acho uma falta tão grande de humanidade, né? Porque tem muitos direitos ainda pra vim, pra ser igual ao trabalhador comum. Eu acho isso muito desumano, e quando vem aí começa aquela guerra de patrão que não vai aceitar, que vai demitir, tá entendendo? Mas a gente tem que lutar pra isso. E a gente vai continuar lutando! (E10, empregada aposentada, 48 anos).

Deveria ser, mas não é assim. É uma categoria muito fragilizada. Por isso o sindicato reforça tantas e tantas vezes que as pessoas venham nos conhecer e realmente venham fortalecer a categoria, porque infelizmente é uma categoria muito fragilizada. (E13, empregada, 30 anos).

Não. Eles não são iguais, eles são (...) a gente é considerada como segunda classe, eu acho que é isso. Foi o que mais eu ouvi em Brasília é que somos consideradas de segunda classe. Não temos os mesmos direitos de igualdade, temos menos direitos, e esses menos direitos são violados. (...) Eu acho triste essa situação do nosso país que ainda veja essa separação dos trabalhadores, né? Um trabalhador que merece mais e outro que merece menos. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Esta última fala, da presidente do sindicato, reforça as teses de Sanches (2009), Casagrande (2008) e OIT (2010), de que os direitos dos trabalhadores domésticos sempre

foram inferiores aos dos trabalhadores comuns, com o agravante de que nem todos os que já são garantidos são cumpridos de forma correta. Ademais, vale ressaltar, como lembra a última fala, criou-se institucionalmente uma cisão, uma segmentação injusta no mercado de trabalho, herança histórica de nossas raízes escravocratas.

Partindo do princípio de que elas conhecem as leis trabalhistas, foi perguntado se elas ficaram sabendo das mudanças na legislação, ou seja, da PEC das domésticas, e, em caso positivo, o que elas acharam dessa alteração. Todas ficaram sabendo da aprovação da PEC e das mudanças na legislação, assim como aprovaram o seu conteúdo. Em alguns casos elas lembraram que, embora aprovada, a Emenda Constitucional nº 72, que trata sobre os novos direitos da categoria, ainda carece de regulamentação final de alguns direitos importantes.

Achei muito bom. Se funcionar, se os patrões pagarem direitinho as domésticas é uma boa pra gente. Seria muito bom se fosse cumprido direitinho. (E8, empregada aposentada, 60 anos).

Eu achei bom. Toda melhoria que vem pras domésticas é uma vitória pra nós. (E3, empregada, 42 anos)

Muito bom. Pra que a sociedade venha ver que a trabalhadora doméstica não é um bichinho de estimação que ela tem lá dentro de casa não, que ela pode fazer o que ela quiser não. (E4, empregada, 52 anos).

A PEC. Santa PEC. Mais uma vez a PEC veio pra abrir a senzala. Porque já teve a primeira abertura, que foi quando libertou os escravos, mas continuou o trabalho doméstico. Aí a PEC veio agora... eu tenho esse entendimento: mais uma vez abriu as portas da senzala. Ou você segue, ou você volta. A PEC veio pra revolucionar o trabalho doméstico, depois de 500 anos de escravidão, ela veio aí pra quem quiser acompanhar ela que vá, que veio pra melhorar o trabalho doméstico mesmo. Valorizar! É a palavra certa. (E5, empregada, 36 anos).

Foi bom demais né? Porque a gente, assim, era nove direitos, que a gente não sabia... só sabia da história da carteira assinada e do INSS, a previdência. As outras coisas... foi bom demais. Foi uma vitória pra gente. Apesar de ter 80 anos de luta e agora foi aprovado. Uma beleza. Foi uma vitória. (E6, empregada, 44 anos).

Achei muito boas, né? Porque muitas coisas que a pessoa não tinha direito e agora tem. Porque minhas colegas, coitadas, trabalhavam o dia todinho... saiam num sei que horas da noite, já tão saindo de três horas, outras tão saindo de quatro. Não trabalham no sábado, e se trabalho é só até onze horas, e vai embora. Muitas coisas mudaram, pra melhor. (E9, empregada, 52 anos).

Sim. Eu achei bom. O pouco que a gente conseguiu, eu não estou totalmente satisfeita porque o restante ainda tá lá empacada, esperando avançar e a gente sabe que nem todas foram legalizadas ainda e algumas domésticas acham que já é tudo, já conseguimos tudo, e não é assim. Infelizmente! (E2, ex-empregada, 37 anos).

Eu acho que as mudanças é necessária que se faça, é uma coisa que vem... é uma luta de quase 80 anos por esse direito de igualdade, porém estamos aguardando essa regulamentação, que não vem porque deputado não aceita, senado não aceita, porque patrões não aceitam, porque realmente quem são os deputados e senadores? São os patrões. Então é isso, mas os direitos são fundamental, fundamental. Somos trabalhadores! (...) o que entrou de imediato, em Abril, foi a hora extra e a jornada

de trabalho, de imediato já entrou, mas outras não. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Olha, embora a mudança ainda tenha sido pouca, o que tá papel na realidade é pouco, embora as domésticas tenham muita ansiedade... e que já acham que já estejam tudo...que elas já pegaram tudo. Mas a gente ainda não conseguiu agarrar todas. Ainda estamos passando por um processo de regulamentação. E nesse processo dessa bendita regulamentação, ainda tem algumas pessoas que tão querendo tirar alguns desses direitos. Aí nisso, infelizmente, a gente fica triste. Eu fico triste! Que foi bom, foi, mas será bem melhor, a vitória será completa no dia que passar pelas comissões, que for visto e que for votado, e disser: agora sim, é lei, é obrigatório e é pra ser cumprido. Aí sim, vai ser bem melhor, vai ser o dia da vitória. (E11, empregada, 40 anos).

Percebe-se nas últimas falas que, embora reconheçam a importância da PEC, algumas delas ainda estão preocupadas com a regulamentação de alguns direitos que ainda estão em processo de regulamentação, como o seguro-desemprego e o fundo de garantia, pois, como afirmado pela presidente do sindicato, só entraram em validade de imediato, pós-aprovação, a jornada de trabalho (44 horas) e o pagamento de hora-extra. Esses outros direitos ainda estão em fase de regulamentação e, pelo que parece, a batalha ainda tem vários capítulos.

A resistência à regulamentação dos direitos encontrada pelas empregadas domésticas após a aprovação da PEC nº 478 se assemelha muito com o ocorrido com a mesma categoria à época da elaboração da Constituição de 1988, na qual o primeiro contato teve resultado positivo, com a inclusão da categoria no texto que seria proposto à plenária, porém, como exposto anteriormente, no final deste processo não foram atendidos todos os desejos da categoria. “Somente depois dos jogos políticos internos à Constituinte, houve cortes na proposta de forma a excluir as trabalhadoras domésticas da proteção integral aos direitos trabalhistas” (SANTOS, 2010, p. 4).

(...) o problema enfrentado pela categoria é a questão da regulamentação que é muito demorada. Enfim, o trabalhador doméstico há muitos anos espera por essa alavancada que tanto precisamos. Mas, infelizmente enfrentamos essa dificuldade de regulamentação no poder político, né? E ficamos muito tristes, porque eles mesmos têm suas empregadas domésticas em suas residências e acho que deveriam ter um olhar mais especial pra essa categoria e agilizarem mais essa regulamentação no campo do direito. (E13, empregada, 30 anos).

Com o intuito de reivindicar, pressionar e lutar pelos direitos garantidos pela PEC, a FENATRAD (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas) organizou uma articulação na Câmara dos Deputados, em Brasília, com representantes de vários estados do Brasil. A presidente do sindicato de João Pessoa participou de tal movimentação e relatou um pouco o que foi o movimento.

Esteve articulado (o sindicato). Todos os sindicatos de todos os Estados estiveram articulados... Pressão, o dia todo em mobilização em Brasília. É todo um trabalho, e olhe que trabalho difícil. (...) Participei agora o dia todinho na Câmara dos Deputados, articulando, entregando documentos aos deputados, pedindo que eles olhem, que eles se sensibilizem com a causa. É muito difícil. Muitas vezes não podemos entrar, tem lugar que está sendo fechado, que tá acontecendo uma eleição, que vocês não podem... vocês têm que ir pra tal deputado que tá lá, e a gente vai. É muito difícil, é um trabalho! O dia todinho correndo atrás, com cartazes mostrando. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Esse relato da líder sindical reforça a existência, no Brasil, do que DaMatta (1997) chama de desvio da percepção de cidadania, o argumento defendido é que há uma hierarquização dos indivíduos ou das categorias profissionais – no caso as empregadas domésticas em posição inferior – pela qual a influência ou as boas relações com os meios sociais é critério para se terem atendidas as reivindicações. Nesse caso vemos que por causa da baixa influência junto aos meios sociais e a grande distância do poder (político-econômico), as portas “se fecham” para elas e por isso elas têm que “correr atrás” para que os deputados possam, pelo menos, saber o que elas estão reivindicando.

A articulação ocorreu, segundo a líder sindical, pelo fato de a regulamentação da nova legislação trabalhista não está sendo feita como desejam as empregadas domésticas. Segundo a entrevistada, a regulamentação está prejudicando a categoria, uma vez que os deputados querem criar um banco de horas e um mecanismo de poupança forçada que não é bom para a categoria.

Então, essa regulamentação, ele tá fazendo de uma maneira que pra gente não é boa, não é! Ele criou um banco de horas, a doméstica pode fazer 4 horas extras por dia, e vai praquela banco de horas, que no final do ano é que vai ser vista como é que vai ser pago esse banco de hora. Então, com isso prejudica muito, porque a gente tem 8 horas por dia, que já passou, mas com mais quatro, ela vai trabalhar 12 horas por dia. Isso quer dizer que não adiantou a jornada de trabalho, né? E criando esse banco de horas, onde ela só vai receber isso ou em folga, ou em dinheiro, no final do ano. Criar um banco de um ano. Aí vem o Fundo de Garantia, que eles querem fazer uma poupança forçada. Por justa causa esse dinheiro volta para o patrão. Então, é outra vez onde a CUT estava presente, que vê que vai prejudicar a trabalhadora. O que não vai ter de patrão dando justa causa! né? Então isso é injusto, muito injusto! Então a gente foi lá pra mobilizar, pra dizer não, não queremos isso, queremos os direitos de igualdade! Queremos o trabalho decente! Vamos aguardar se vai sair, o que é que vai sair. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Durante a entrevista, a líder sindical aponta uma liderança política importante que está engajada na luta pelos direitos das empregadas domésticas, a deputada federal Benedita da Silva (PT/RJ), mulher, negra, autora de projetos que beneficiam os empregados domésticos e ex-empregada doméstica. O engajamento de uma deputada federal traz força para a luta da categoria, pois ela pode articular junto a outros deputados e partidos um melhor desenrolar para essa história.

Porque a Benedita da Silva, a deputada, ela estava conosco a todo tempo. Ela deixou a plenária dela várias vezes pra estar com a gente, pra dizer que têm muitos que estão a favor, e muitos não. (...) Luta pela causa! Benedita da Silva foi o quê? Trabalhadora doméstica! Eu tive a honra de estar com ela lá, tiramos foto, e eu gostei muito da posição dessa mulher. (...) Então teve deputados que já veio onde a gente tava, que já disse que podia contar com ele na votação e tudo... a gente saiu cheio de esperança, mas vamos aguardar. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Trazendo o foco para o âmbito local, para o sindicato de João Pessoa, foi questionado para a líder sindical como se deu o debate sobre a PEC e as mudanças na legislação, dentro do sindicato; o que as filiadas ao sindicato acharam das mudanças. Segundo ela, houve uma assembléia para discutir sobre a PEC e, no seu entendimento, esta foi vista como uma esperança de melhoras nas condições de trabalho, gerando, por isso, uma grande expectativa quanto à efetivação dos direitos.

Houve uma assembléia sobre isso, houve uma assembléia, porque tava no quente da PEC. Então nós tivemos uma assembléia onde tava até a advogada falando sobre os direitos. Não, isso aí é a causa abraçada por elas, é o sonho, é a esperança que a gente tenha esses direitos, né? Sempre... é telefonema... já chegou os direitos? Já tá valendo nossos direitos? Há essa expectativa. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Para a líder sindical, essa assembléia foi fundamental para se esclarecer sobre a PEC, principalmente, pelo fato da grande repercussão ocorrida na mídia e pelo grande impacto causado na sociedade, especialmente entre alguns patrões que começaram a demitir as empregadas por causa dos novos direitos⁵.

Porque a PEC foi aprovada, você viu como repercutiu né? Entrou em choque, né? A mídia em cima, tinha dia aqui que era patrão, empregada, mídia, que eu já não agüentava mais. (...) É, porque aí, as domésticas, os patrões, tava todo mundo... causou um impacto na sociedade muito grande. São coisas grandes, de mudança, né? Porque isso é mudança na sociedade, então causou esse impacto. A gente teve que fazer a assembléia e rápido, trazendo pessoas pra discutir, pra falar sobre os direitos, pra acalmar, até porque tava dando muito assim... eu tava preocupada, tava dando muito desemprego. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Esse é um ponto importante (a demissão após a aprovação da PEC), por isso foi questionado à presidente do sindicato e às demais entrevistadas sobre o que elas viram ou ouviram falar sobre a demissão de empregadas por causa da nova legislação. O que se constatou foi que no começo, logo após a aprovação, até houve algumas demissões, no entanto, com o passar do tempo os patrões sentiram a necessidade de recontratar as empregadas, até porque viram que a nova lei não era tão “absurda” como parecera.

⁵ Durante a realização desta pesquisa não foram encontrados estudos estatísticos que tratem sobre a repercussão da legislação trabalhista na decisão patronal de contratar ou demitir.

As demissões foram mais no começo, agora que eles estão se atualizando na nova PEC, que a PEC veio só pra ajudar, veio reconhecer o direito dos domésticos, que não tinha. (E5, empregada, 36 anos).

Logo no começo era muita gente com medo de perder o emprego. Eu só via a choradeira. Agora ninguém vê mais falar nisso. Melhorou mais um pouco. (E7, empregada, 51 anos).

Mas muitos, como acalmou, a regulamentação não veio, já tão até readmitindo, aquelas trabalhadores que é boa na casa né? (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

É, muitas já estão trabalhando. Muitas ficaram preocupadas: ah, porque eu vou ser demitida... também não foram. A patroa viu que tinha que rever os direitos que entrou e que elas têm o direito, e muitas não foram, como a mídia falou. (E10, empregada aposentada, 48 anos).

Deve-se ressaltar que não só os patrões estranharam a nova legislação, as próprias empregadas domésticas, em alguns casos, não gostaram das alterações nas leis, por causa do medo de perderem o emprego, como se percebe nas próximas falas.

Sentiram muito medo (as domésticas). Ficaram até contra o próprio sindicato. Porque disseram que o sindicato que inventou isso. A pessoa que é desinformada né? Achou que foi o sindicato que foi buscar isso pra jogar no meio delas. No começo elas acharam muito ruim! (...) agora que eles estão se atualizando na nova PEC, que a PEC veio só pra ajudar, veio reconhecer o direito dos domésticos, que não tinha. Até a própria doméstica mesmo, elas estão vendo com outros olhos. Tudo no começo é muito difícil. Digerir a idéia que vem uma coisa nova... para elas se adaptarem foi mais difícil. (E5, empregada, 36 anos).

Elas ficaram preocupadas, muitas ficaram preocupadas. Porque toda regra que é no começo é coisa ruim, né? Só que depois a gente vai ver o que é bom. Toda mudança é diferente, aí você num se acostuma fácil não. Eu acho que melhorou já, porque logo no começo elas num gostaram não, mas agora tá... né? (E3, empregada, 42 anos).

Sempre nós vê o lado ruim. Até nós achamos ruim (a PEC), porque nós num entendia, é porque tudo quando vem nós num vê bom não, aí as patroa pegou no pé. Aí nós acha que é ruim, mas num é ruim não. [sic]. (E3, empregada, 42 anos).

Esta última fala reforça o quanto a falta de informação, reflexo do baixo nível de escolaridade, dessas mulheres pode ser prejudicial para o entendimento das leis que regem a própria profissão. O fato de algumas serem contra a aprovação da PEC e as mudanças na legislação trabalhista (por falta de entendimento) mostra o quanto a categoria necessita de atenção especial por parte do Estado, que é a entidade responsável por garantir o direito de representação e a proteção social dos trabalhadores. Dessa forma, faz-se necessário a propagação de idéias como a do Programa Trabalhador Doméstico Cidadão, “uma política pública capaz de efetivar as reivindicações da categoria, redimensionando o reconhecimento do valor social do trabalho e da trabalhadora doméstica e dando suporte ao fortalecimento dos sindicatos e suas lideranças” (OIT, 2010, p. 29-30).

Outra questão pertinente foi saber do interesse dos patrões sobre as mudanças na legislação, ou seja, se os patrões conversaram com elas sobre a PEC e se pretendem se adequar às mudanças. As respostas a essas perguntas, do ponto de vista das domésticas, foram bem distintas, para elas: houve aqueles patrões que falaram sobre as mudanças e pretendem se adequar; alguns falaram sobre, mas não levaram à frente as mudanças; outros ameaçaram demitir por causa da PEC; em outros casos, a própria empregada doméstica puxou o assunto com os patrões, que aceitaram concordes de imediato; e, por fim, alguns patrões nem tocaram no assunto com as empregadas, inclusive, porque sabem que a empregada é sindicalista.

Não. Eles não comentam. Na minha situação é muito difícil, porque eu estou lá como sindicalista, e pra mim é muito difícil. Eles sabem, e o que sabe nem comentam. (E12, empregada, 59 anos).

Não, nem conversam. É capaz deles nem perguntaram pra mim porque sabem que eu sou sindicalista. (E11, empregada, 40 anos).

(...) eu já ouvi muito falar de trabalhadora dizendo que o patrão disse: num traga a PEC pra cá não, porque se não você já está despedida. Isso não é bom! (E4, empregada, 52 anos).

Eles só fazem dizer assim: é, eu vou assinar sua carteira. Vamos entrar em acordo. Eles sempre falam, mas até hoje. Faz doze anos que eu tô lá e carteira nada. Tô esperando, tô pensando até em pagar meu INSS. Porque eu preciso né? Tô pensando em pagar, porque se for esperar por eles eu vou morrer e eles não vão pagar (risos). [sic] (E7, empregada, 51 anos).

Eu que conversei com eles (sobre a PEC). Eu disse: dona Vera, agora o negócio melhorou viu. Mas ela aceitou numa boa. (E5, empregada, 36 anos).

Sim, a maioria das regras eles estão se adequando, e principalmente porque está havendo certo diálogo, né? (E13, empregada, 30 anos).

Nota-se que, em geral, os patrões evitam falar sobre os direitos trabalhistas das empregadas domésticas. Aliás, evitam que o assunto esteja em pauta no âmbito da residência, mesmo que seja na televisão, como se evidenciou em algumas falas durante as entrevistas.

Porque agora tá saindo nos jornais, aqui acolá sai uma parte de direitos das domésticas, e tem muito doméstica que na casa do patrão não pode assistir televisão, né? Aí elas não sabem dos direitos. (E8, empregada aposentada, 60 anos).

Quando começa a passar essas coisas na televisão eles mudam de canal pra gente não vê. Mas, assim, a gente vai levando. (E7, empregada, 51 anos).

(...) Mas fora disso, eles nem... calados, fazem de conta que não existe isso. Quando isso tá passando lá na televisão, as coisas, eles dão um jeito de mudar o canal, sabe como é? É assim que a gente tá vivendo (risos). (E12, empregada, 59 anos).

O conteúdo dessas falas reforça o quanto os patrões temem a conquista e a reivindicação dos direitos trabalhistas por parte dos trabalhadores domésticos, por isso tentam,

de alguma forma, privar os empregados de receberem a informação sobre as alterações na legislação trabalhista. Vale atentar para as dificuldades de fazer valer, de fato, a legislação, mesmo quando a doméstica é politicamente ciente de seus direitos; que dirá sobre as que não têm esse acesso? Por conta disso, o sindicato ganha cada vez mais importância para a categoria, pois se transforma em uma das únicas fontes de informação para esses trabalhadores, que, como dissemos, tem um baixo nível de formação e, por isso, pouca oportunidade de se informar sobre o que se passa em sua profissão ou no campo de seus direitos: “Sempre tem telefonema... Já chegou os direitos? Já tá valendo nossos direitos? Há essa expectativa”. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Pôde-se perceber isso nas visitas realizadas ao sindicato, já que durante a entrevista com a líder sindical o telefone tocou duas vezes, sendo que na primeira ligação o assunto era uma dúvida sobre uma negociação trabalhista e; na segunda, o telefonema era de uma empregada doméstica querendo saber se o Fundo de Garantia já estava sendo obrigatório. Podemos afirmar, daí, que, a despeito da exigüidade de recursos e autonomia e da baixa filiação/participação, o sindicato das domésticas tem papel fundamental na conscientização, na orientação, na divulgação e na luta por direitos, uma instituição com a qual, até há muito pouco tempo, as domésticas não contavam; um avanço, portanto na luta histórica da categoria.

Mesmo com todas as barreiras enfrentadas pelo sindicato e pela categoria, as entrevistadas acreditam que as condições de trabalho irão melhorar depois da aprovação da PEC. Como cita a líder sindical, há uma expectativa grande sobre a melhora nas condições de trabalho com a conquista da igualdade de direitos ao dos demais trabalhadores; e, para muitas, essa melhora já é perceptível. É importante ressaltar que essa melhora é apontada de diferentes formas: tanto na garantia de direitos trabalhistas, como a jornada de trabalho, o recesso em feriados, férias, o recebimento de hora-extra, o fundo de garantia, o seguro desemprego; assim como em conquistas que vão além de questões trabalhistas, como um maior respeito por parte dos patrões, uma melhor convivência entre patrões e empregados, e uma vida mais digna.

Acho que pode melhorar na convivência do patrão com o empregado, no salário delas que são muito defasados, muito não ganham o salário mínimo completo, não tem o décimo terceiro, às vezes os patrões enrolam elas nas férias, não quer pagar o terço de férias, não querem dar as férias a elas, os 30 dias. E agora elas podem reivindicar tudo isso. (E8, empregada aposentada, 60 anos).

Vai melhorar. (...) Eu já tenho duas amigas que a patroa num queria de jeito nenhum, botaram elas pra fora... aí chamaram de volta, pagou tudo direitinho, tá dando a hora certa; no sábado era o dia todinho, só tá vindo até uma hora. Já melhorou. (E3, empregada, 42 anos).

Eu acho que vai. Acredito que vai. Uma é essa história de você ter mais tempo pra você curtir seus filhos, ir fazer uma faculdade. Porque antes não tinha. E com esses novos direitos você vai ter mais liberdade, porque você vai ter hora de entrar e hora de sair. Antes você não tinha isso, você tinha hora de entrar e não tinha hora de sair. E agora com a PEC, você vai trabalhar às oito horas, então você pode estudar até a noite. (E5, empregada, 36 anos).

Já melhorou bastante. Com certeza. Pra vista de antes, já melhorou bastante. Elas falam que já melhorou: meu patrão teve isso, meu patrão já tá fazendo isso. A gente fica muito feliz, quando a gente escuta elas dizendo isso. [sic] (E6, empregada, 44 anos).

Mudou muito. A hora de pegar, a hora de largar. Os feriados. Tem a hora extra também né? Que elas não tinham. Têm muitas que pegavam de sete, largava de dez, onze horas... chegando o horário, já paga hora extra...aí as outras já tão tudo animado por causa disso...eles dizem: será que as patroas num querem que eu faça uma hora “extrinha” (risos). Os patrões tão respeitando mais, falam mais direito com as pessoas. [sic] (E7, empregada, 51 anos).

Sim... pode melhorar o fundo de garantia, isso aí é importante pra trabalhadora, né? Que trabalha por 10 anos e sai sem esse fundo que é a indenização, né? Que dá direito aquilo que elas pedem muito – o seguro desemprego. Isso aí é o que vai ser muito importante, o fundo, o seguro, a jornada reduzida de trabalho, pra que a gente possa ter uma vida mais digna, de descanso, porque a gente envelhece muito. (E1, presidente do sindicato, 56 anos)

Eu acho que vai. Vai melhorar sim, já ta melhorando, porque aqui acolá a gente já vê o patrão: ‘olhe a hora’. A gente já vê alguma coisa nesse sentido, não é todos não, mas a gente já vê, vai melhorar sim, mas pra isso, eu volto a repetir, é preciso que a gente faça que isso aconteça, não vamos esperar que o patrão vai ser bonzinho e vai fazer acontecer não. É preciso que a doméstica, a trabalhadora, tenha consciência de seu papel, que ela lute por isso. Não espere que só o sindicato esteja lá lutando, a trabalhadora tem que fazer isso acontecer. [sic] (E12, empregada, 59 anos).

Percebe-se nas falas que o maior benefício da PEC, até o momento, já que nem tudo foi regulamentado pelo Congresso, é a regulação da jornada de trabalho. Muitas foram às vezes em que as entrevistadas afirmaram que ‘agora tem hora pra entrar e pra sair, porque antes não tinha hora pra sair’, ou seja, o trabalho se estendia ao longo do dia sem um horário certo de encerrar as atividades naquele dia, corroborando a excessiva jornada de trabalho apontada nos estudos de Sanches (2009) e Bruschini e Lombardi (2007). Como citou uma das entrevistadas (E5), a regulação da jornada de trabalho é de suma importância, pois agora com a regulamentação das oito horas diárias, as empregadas terão mais tempo pra fazer outras coisas, inclusive, voltar a estudar. Essa importância é confirmada pela presidente do sindicato.

Olha... com a lei, com esses novos direitos, se realmente chegar a ser de igualdade, vai criar uma certa condição que nós possamos estudar. Isso aí já muda! Estudar é entrar no mundo do saber. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Nota-se que as mudanças na legislação poderão trazer um impacto tanto para os empregados como para os patrões, pois, como alertado por algumas das entrevistadas, toda

essa mudança gerou uma confusão no início, que provavelmente irá se normalizar quando patrões e empregados se acostumarem com as novas leis, a depender, também, do nível de reivindicação das interessadas e de algum poder de fiscalização e cobrança por parte do poder público, como das delegacias do trabalho, do Ministério Público do Trabalho, das organizações defensoras de direitos e mesmo, do sindicato. Dessa forma, foi questionado a elas quais foram os principais impactos para si e para os patrões. As respostas para essa pergunta foram bem distintas, mas, na essência, elas apontaram para um impacto positivo para as empregadas, especialmente no que se refere à conquista de melhores condições de trabalho; e para os patrões o impacto foi negativo pelo fato deles não estarem acostumados a cumprir os direitos de suas empregadas domésticas.

Para nós trabalhadoras, como eu já disse, é o nosso sonho! Que isso venha a se realizar de verdade. São os nossos direitos que venham nos realizar como trabalhadoras, né? E isso é um trabalho muito difícil de ser feito. Agora, para os patrões, vai causar um impacto, porque é isso que eu digo, como ele tem uma mentalidade ainda da escravidão, eles não permitem que essa categoria tenha direitos. Só deveres, mas direitos, nada! Então vai causar esse impacto, e tudo que mexe no bolso deles, eles não aceitam. (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Quando é novo... a lei nova, coisa nova, entrou de goela a dentro a PEC. Para os patrões foi mais ainda. Pra os patrões aí que foi impacto mesmo! Foi um impacto grande pros patrões, porque foi de um dia pro outro que jogaram uma nova lei. Pra eles se adaptarem, eles ficaram loucos. (E5, empregada, 36 anos).

Assim, já tem muitos impactos, porque o que num tinha já tem. Devagarzinho mas vamos chegando lá. Os patrões acharam ruim pra caramba, né? (...) porque essa estória de pagar hora extra, da pessoa sair mais cedo, no horário que é pra sair, eles não gostam. Muitos patrões não gostam. A pessoa tá saindo porque tá saindo, é a lei, mas eles não gostam, eles ficaram “puto” da vida. (E9, empregada, 52 anos).

O impacto pra trabalhadora doméstica vai ser muito bom, já para o patrão, eu acho que eles, muitos deles, não vai aceitar, porque eles ainda têm a trabalhadora doméstica como uma escrava. [sic]. (E10, empregada aposentada, 48 anos).

(...) E pra eles é muito difícil né? Acostumado a pagar o salário mínimo e quando outras categorias o mais tardar é cinco da tarde, o trabalhador doméstico ficar até sete, oito horas da noite. Pra eles isso é muito ruim. Pra gente é bom porque a gente vai ter mais tempo, mas até pra gente que não é acostumado com essa mordomia, vamos dizer esse termo, até pra gente é estranho. (E12, empregada, 59 anos).

Como abordado anteriormente, a noção de direito sempre esteve tão distante desses sujeitos, por fatores já discutidos, que ela se confunde com a noção de mordomia/privilégio, como exposto nesta última fala. Ainda que a sindicalista perceba seu equívoco, a cultura de desvalorização/inferioridade parece internalizada no inconsciente

coletivo⁶ desses sujeitos. Além disso, a resistência dos patrões quanto à sua adequação ante a nova legislação, observadas nas falas acima, revela o caráter autoritário/patriarcal ainda forte nas nossas relações sociais fruto de uma herança escravocrata que foi construída ao longo dos séculos (SANCHES, 2009).

Ao final da entrevista foi pedido para elas que ficassem livres pra falar alguma coisa sobre a categoria das empregadas domésticas, ou seja, uma espécie de recado para as companheiras de profissão. Chamou atenção o fato de todas elas terem a mesma atitude: convidar as colegas para procurarem o sindicato, se filiarem, se engajarem na luta sindical por melhores condições de trabalho.

Eu diria que elas trabalhassem e reivindicassem os direitos que elas têm. Se não tiverem sendo cumpridos, elas viessem reivindicar no sindicato. Participar do sindicato das domésticas, participar dos movimentos popular que existe aqui na Paraíba, pra que elas ficassem mais informadas dos direitos que elas têm. [sic] (E8, empregada aposentada, 60 anos).

Eu acho que elas têm que vir pro sindicato, pra conhecer, ser sócio, pra ficar forte o sindicato. Pra o sindicato ir atrás de todos os direitos que outro emprego tem, o da gente também tem. Eu acho que as domésticas que... têm que reunir as domésticas, não ter vergonha. (E3, empregada, 42 anos).

Dizia pra elas se juntarem ao sindicato, ir pra rua, e a gente fazer o nosso movimento e dizer pra os patrões: nós estamos livre, a porta da senzala abriu e a gente tem que sair de dentro... temos que sair todas de dentro da senzala. Nenhuma é pra ficar aí dentro, e chamar a companheira: e aí companheira, vamos sair de dentro da senzala. (E4, empregada, 52 anos).

Primeiramente que elas dessem o valor que o sindicato tem. Procurasse o sindicato, porque o sindicato só pode lutar pelos direitos delas se ele funcionar. Se ele não funcionar, a força de ir pra rua, de lutar pelos direitos do empregado doméstico. (E5, empregada, 36 anos).

Eu gostaria de dizer pra nossa categoria que a gente precisa estar mais juntos, mais unidos pra poder gerar essa força que vem pra poder ter nossos direitos, porque não é só com 15 mulheres do sindicato que vamos fazer essa luta não. A categoria é grande, em nível de João Pessoa eu não sei, mas é 17 mil em nível de Paraíba... que elas tomem consciência, que elas busquem esses direitos junto a nós. [sic] (E1, presidente do sindicato, 56 anos).

Assim, a gente se sentiria muito feliz que cada uma delas, aquelas que não estão associadas no nosso sindicato, que elas viessem se associar, conhecer realmente os seus direitos, porque o sindicato está aqui pra isso, mas o sindicato cresce se a categoria crescer junto com a gente. (E10, empregada aposentada, 48 anos).

O que eu tenho que falar pra empregadas domésticas é que elas procurem o sindicato, se sindicalizem, participem, num é só fazer uma carteira e deixar lá, participe, procure saber o que tá acontecendo, se tiver dúvidas, venha que a gente tá aqui pra isso, pra ajudar no que a gente puder, acho que seria isso, que eu peço

⁶ O conceito de inconsciente coletivo é do teórico suíço Carl Jung. Para ele “Os conteúdos do inconsciente coletivo nunca estiveram na consciência e, portanto não foram adquiridos individualmente, mas devem sua existência apenas à hereditariedade”. Dessa forma, a sensação de desvalorização/inferioridade das domésticas não reside em um pensamento individual de cada uma, mas sim universal (JUNG, 2000).

muito que elas venham participar, venham fazer o sindicato ser forte, porque é o sindicato forte que pode lutar pra sua categoria. (E12, empregada, 59 anos).

Diante do que foi exposto, nota-se que as empregadas domésticas filiadas ao sindicato em João Pessoa têm consciência dos direitos da categoria, inclusive que eles são (e sempre foram) inferiores aos dos demais trabalhadores; estão por dentro das mudanças na legislação, e, portanto, da PEC; e aprovam as mudanças previstas na lei, embora saibam que ainda tem muita coisa a ser regulamentada. Além disso, ficou evidente que existe uma articulação em nível federal para pressionar e reivindicar os direitos da categoria. Essa articulação é feita pela FENATRAD, mas tem apoio de diversas instituições, como a CUT e o Movimento CFEMEA, que além de apoiar a causa, ajuda financeiramente os sindicatos, bancando as viagens das representantes estaduais.

Nota-se, também, que, assim como na Constituinte de 1988, existe uma grande resistência por parte dos legisladores quanto à regulamentação das leis trabalhistas da profissão. No momento da aprovação da PEC esperava-se que os direitos seriam logo regulamentados e passariam a vigorar, mas o que se vê é um processo lento de regulamentação e que, na verdade, está prejudicando as demandas da categoria. São as velhas forças da cultura patriarcalista ainda dominante na nossa sociedade. Diante disso, surge a necessidade dessa articulação entre as instituições defensoras da categoria, dos direitos do trabalho, dos direitos humanos, assim como de figuras importantes como a da deputada Benedita da Silva, grande defensora da luta pelos direitos das empregadas domésticas.

No sindicato pesquisado, as domésticas receberam com bons olhos e com uma grande expectativa os direitos adquiridos com a PEC. Para tratar sobre as alterações na legislação, foi realizada uma assembléia, na qual o objetivo era discutir a PEC, principalmente, pelo fato da grande repercussão ocorrida na mídia e pelo grande impacto causado na sociedade. No primeiro momento, esse impacto deixou muitas empregadas com medo da demissão, pelo fato de alguns patrões terem demitido suas colegas por causa das mudanças, no entanto o clima foi acalmando e muitas delas voltaram a trabalhar.

No geral percebe-se que as reações dos patrões não têm um padrão: alguns não discutem a PEC com a empregada, inclusive, evitam o assunto; outros falam sobre, mas não pretendem se adequar; há aqueles que aceitaram tranquilamente as novas medidas; e há aqueles que ameaçam os empregados de demissão caso eles requeiram a nova legislação.

Mesmo com todas as barreiras enfrentadas pelo sindicato e pela categoria, as entrevistadas acreditam que as condições de trabalho irão melhorar depois da aprovação da PEC. Para muitas delas a melhora já é perceptível, principalmente, no caso da jornada de

trabalho, pois agora elas têm ‘hora de entrar e hora de sair’, o que antes não era regulado. Para conseguir mais direitos, elas acreditam que a melhor maneira é o fortalecimento do sindicato, através da participação de mais mulheres, pois como elas dizem ‘chegou a hora de se libertar’.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não é novidade para ninguém que a profissão de empregado (a) doméstico (a) sempre foi tida como uma profissão altamente desvalorizada, marcada por incontáveis preconceitos, estereótipos e descriminalização, frutos de uma herança escravocrata construída ao longo dos séculos (SANCHES, 2009). Muito por causa disso, esta ainda é uma atividade marcada pela precariedade das condições de trabalho, com elevado índice de informalidade, e altamente desregulamentada. Embora carregue essas marcas negativas, não se pode desconsiderar a importância que tem essa profissão para milhões de mulheres em nosso país, uma vez que essa é a profissão que mais emprega pessoas do sexo feminino no Brasil (IBGE, 2012). Mas não apenas por isso, o emprego doméstico viabiliza a conciliação das atividades laborativas no mercado de trabalho com as atividades domésticas das mulheres de inúmeras famílias, sobretudo, das classes médias no país, destituídas dos direitos de bem-estar de um Estado Social mais protetor e universalista. A profissão de doméstica viabiliza mesmo o funcionamento do sistema capitalista. Ela é, portanto de fundamental importância social e econômica, embora ampla e historicamente desvalorizada

Nesse sentido, o baixíssimo reconhecimento social e institucional é uma das principais preocupações da categoria dos empregados domésticos no Brasil. Esta é uma ocupação marcada pelas diferenças no que diz respeito aos direitos trabalhistas, já que nunca as empregadas domésticas tiveram os direitos equiparados aos demais trabalhadores. Mais ainda, mesmo que se considerem os poucos direitos reconhecidos na Constituição de 1988, o desrespeito e a violação de tais direitos são de tal monta que a característica central desse mercado de trabalho é a da informalidade. Somente agora, depois de mais de 80 anos de luta por direitos iguais, é que o Estado se manifesta, através da aprovação de uma Emenda Constitucional que visa a equiparação de direitos entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores. Dentro desse contexto, a presente pesquisa teve como objetivo investigar a dinâmica da ação coletiva das trabalhadoras domésticas da cidade de João Pessoa, face ao atual contexto de mudança institucional no padrão de regulação de seus direitos trabalhistas.

Conforme os objetivos específicos delineados na dissertação, antes de entrar na questão da ação coletiva, fez-se necessário caracterizar o perfil desses trabalhadores em nosso país e, mais especificamente, no sindicato pesquisado, (primeiro objetivo específico). Dos achados desse objetivo, conclui-se que o trabalho doméstico, no Brasil, se caracteriza como uma ocupação onde predomina: a mulher; especialmente de cor negra; com mais de 30 anos; pobre; e com baixo nível de escolaridade (nível fundamental), corroborando o perfil descrito

por Lima et al (2010). Dessa forma, pode-se dizer, reiterando a afirmativa de Farias (1982), que o emprego doméstico em nosso país é (e sempre foi) definido a partir de três categorias principais: sexo, classe social e cor.

No que diz respeito ao *status* jurídico-econômico, a empregada doméstica é contratada informalmente (sem registro em carteira); recebe até um salário mínimo; e não contribui para a previdência social, ratificando a tese de Guimarães (2012). Deve-se destacar, entretanto, que há variações desse perfil padrão, de acordo com a região onde atua a trabalhadora e a forma pela qual ela é contratada. Se a trabalhadora estiver nas regiões Sul e Sudeste, ela tem melhores condições de trabalho do que as trabalhadoras das regiões Norte/Nordeste. A forma de contratação também tem impacto nas condições de trabalho: caso seja trabalho registrado em carteira, ela tem melhor rendimento, além de ter todos os direitos trabalhistas e previdenciário assegurados. Se for diarista, ela vai ter, às vezes, um melhor rendimento médio mensal, no entanto, está desprotegida dos direitos que um trabalhador comum tem. A situação pior é a daquela mensalista sem carteira assinada, que tem um rendimento médio pior que as demais e ainda não tem qualquer direito assegurado.

Trazendo o foco para o local estudado, pode-se dizer que o perfil socioeconômico e profissional das empregadas domésticas filiadas ao sindicato de João Pessoa está bem alinhado àquele encontrado em nível nacional, e também àqueles descritos em pesquisas anteriores, como as de Saffioti (1978), Farias (1982), Santos (1983), Sanches (2009). A precariedade das condições de trabalho é uma realidade nesse meio; os direitos trabalhistas são violados; a discriminação e o preconceito por parte da sociedade são bem reais e acontecem a todo instante; essas mulheres vêm de classes sociais baixas, quase sempre são de cidades do interior, com pouca ou nenhuma escolaridade, e tendo começado a trabalhar ainda jovens por causa da necessidade; a maioria não tem carteira assinada, e também não contribui para a previdência; é comum se criarem laços de afetividade com a família empregadora, embora a maioria reconheça o seu papel de trabalhadora.

Algo que chamou atenção foi o fato de que, com uma exceção, todas as mulheres entrevistadas são solteiras ou divorciadas. Considerando que os sujeitos dessa pesquisa são, pelas razões aventadas na metodologia, trabalhadoras ligadas ao sindicato, esse fato pode retratar a dificuldade que a mulher casada tem de participar ativamente do sindicato, uma vez que sua extensa jornada de trabalho para a patroa e, posteriormente, em casa, dificulta a sua atuação na esfera política, reforçando os velhos determinantes culturais das relações de gênero, que relegam à mulher o peso das atividades reprodutivas e lhe suprime o espaço da vida pública, da esfera política (ABRAMO, 2007).

Corroborando os estudos de Santos (1983), Farias (1982) e Saffioti (1978), pode-se afirmar que essas mulheres têm uma espécie de “destino” traçado, uma vez que a baixa escolaridade dos pais – a grande maioria analfabeta ou com poucos anos de estudo – aliada à profissão dos mesmos – a maioria agricultores e empregadas domésticas – não proporcionam as filhas condições de se qualificarem para exercerem outras profissões. Assim, a única alternativa é a de serem empregadas domésticas, dando continuidade ao processo que Posthuma (1998) denomina “inserção excluída” no mercado de trabalho. Ser empregada doméstica, assim como a mãe foi, quase sempre atuando informalmente, portanto sem direitos trabalhistas, de aposentadoria, etc. reforça o processo de reprodução da pobreza e das desigualdades sociais (COSTA, 2010).

Ao contrário do que muitos pensam, mesmo sendo uma profissão excluída e bastante discriminada pela sociedade, pelas leis, e pelos governantes, as trabalhadoras domésticas brasileiras são organizadas politicamente e sabem o que querem (SANTOS, 2010). Diante disso, buscou-se, nos segundo e terceiro objetivos específicos, investigar como se dá a organização e a atuação política no sindicato pesquisado. No que diz respeito à atuação política da categoria em nível nacional, é inegável que essa é uma luta que se estende por várias décadas, e sempre foi marcada por muita dificuldade e vários desafios, seja em busca do reconhecimento profissional (no passado), ou da igualdade de direitos, reconhecimento e valorização social (nos dias de hoje). As parcerias feitas ao longo da história foram (e ainda são) de suma importância para o movimento dos empregados domésticos, uma vez que essa sempre foi uma categoria sem reconhecimento por parte das autoridades e da própria sociedade, e, portanto, sem poder de barganha com as instituições regulamentadoras e com os patrões. Dessa forma os movimentos Negros e Feministas, a CUT, e a Igreja Católica foram alguns dos parceiros desde o início da luta, nos idos anos 30, e ainda continuam lutando pela categoria.

O Sindicato das Empregadas Domésticas de João Pessoa teve um percurso semelhante ao do movimento sindical nacional. Sempre com muitas dificuldades, essas mulheres conseguiram se unir e lutar pela categoria, primeiro na associação na década de 80, depois, já com a atuação do sindicato, a partir de 2009, e contando com a ajuda de algumas parcerias estão levando em frente essa causa tão digna e justa que é a das empregadas domésticas. Destaca-se, em nível local, a parceria com o SINTRICOM, uma vez que toda a estrutura necessária para a atuação do sindicato é fornecida por ele, seja no aspecto financeiro (doações e despesas do sindicato), seja no aspecto jurídico (advogada cedida por ele). Sem a ajuda do SINTRICOM não se pode imaginar o que seria do Sindicato das Empregadas

Doméstica de João Pessoa, já que toda sua estrutura depende de certa forma deste outro sindicato.

Um ator de fundamental importância na formação e organização do sindicato nos seus primeiros anos foi a Secretaria de Políticas Públicas da Prefeitura de João Pessoa, que incentivou a criação e deu todo o suporte no início da fundação do sindicato. Levando em consideração o que orienta a OIT (2010), a Prefeitura de João Pessoa agiu buscando fomentar uma política pública cidadã junto aos empregados domésticos do município, fazendo valer o preceito de que o problema do trabalho doméstico não diz respeito apenas aos próprios trabalhadores e aos patrões, mas deve fazer parte das ações públicas, por meio legislativo e de políticas públicas capazes de prover direitos elementares de cidadania.

No que se refere à atuação do sindicato em si, percebe-se que o maior problema enfrentado por ele é a falta de conscientização política por parte das empregadas domésticas. Muito dessa falta de consciência é reflexo da histórica exclusão social e de direitos trabalhistas que essa categoria enfrenta ao longo dos tempos, ou seja, essa é uma categoria que sempre foi esquecida por parte dos governantes, por isso, para a grande maioria das trabalhadoras, não é comum o engajamento político, a cobrança por melhorias, o questionamento dos direitos, e muito menos a conquista desses direitos. O desinteresse pelo sindicato e o medo de reivindicar os seus direitos é comum entre essas profissionais, que só procuram a entidade após terem problemas com os patrões, quase sempre quando são demitidas. Dessa forma, como afirma a líder sindical, o sindicato atua como um instrumento de defesa da categoria, na busca de assegurar os direitos trabalhistas que são violados a todo o momento.

Deve-se ressaltar que muito da não-participação da categoria no aspecto político, reivindicativo, se deve a esses dois fatores: medo dos patrões (demissão) e desinteresse pela causa, muitas vezes, por conta do preconceito (delas mesmas) com a profissão. No que se refere ao primeiro dos fatores, o medo de perder o emprego, Costa (2012) defende que não é exclusividade dos trabalhadores domésticos, mas sim uma característica do mercado de trabalho brasileiro, onde a barganha coletiva e a conquista de direitos por parte dos trabalhadores nunca foi um ponto forte. No segundo caso, em que a trabalhadora não procura o sindicato por ter vergonha/preconceito da profissão, pode-se dizer que é reflexo do baixo reconhecimento institucional e da desvalorização e do preconceito social da profissão, fator esse que desestimula a participação política e resulta nas precárias condições de trabalho dessa categoria (OIT, 2010; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000).

É importante ressaltar que a direção do sindicato tem consciência desses problemas, por isso busca, de várias maneiras, resolvê-los. Muitas são as estratégias de captação de membros para o sindicato: panfletagem, assembléias, convite boca-a-boca, oficinas, participação em programas de rádio e TV, mobilização de rua, seminários, cursos. Embora sejam várias as formas de atração, os resultados ainda não são dos melhores, já que, para as entrevistadas, o número de filiadas ao sindicato ainda é muito pequeno (cerca de 300).

Apesar de, no geral, a participação ser baixa, àquelas que fazem parte do sindicato, especialmente às que fazem parte ou estão mais próximas da direção, são muito participativas e estão sempre reforçando a importância de se fazer parte da instituição. Para a maioria delas, o sindicato não é apenas um espaço de representação profissional, mas também um espaço em que elas se sentem bem, úteis, valorizadas, além de ser um espaço de contínua aprendizagem e de companheirismo. Assim, além de ser o lugar onde há a união de forças em prol da melhoria das condições de trabalho da categoria, o sindicato é o lugar onde essas mulheres evoluem enquanto seres sociais e adquirem consciência política, sentindo-se como sujeitos dotados de direitos e deveres como qualquer outro cidadão.

No que se refere ao último objetivo específico, a maneira com que as mudanças na legislação influenciam nas condições de trabalho, nota-se que as empregadas domésticas filiadas ao sindicato em João Pessoa têm consciência dos direitos da categoria, inclusive que eles são (e sempre foram) inferiores aos dos demais trabalhadores; que elas estão por dentro das mudanças na legislação, e, portanto, da PEC; e aprovam as mudanças previstas na lei, embora saibam que ainda tem muita coisa a ser regulamentada.

Percebe-se que, assim como na Constituinte de 1988, existe uma grande resistência por parte dos legisladores quanto à regulamentação das leis trabalhistas da profissão. No momento da aprovação da PEC esperava-se que os direitos seriam logo regulamentados e passariam a vigorar, mas o que se vê é um processo lento de regulamentação e que, na verdade, está prejudicando as demandas da categoria.

Mesmo com essa resistência por parte da sociedade, as domésticas receberam com bons olhos e com uma grande expectativa os direitos adquiridos com a PEC. No primeiro momento esse impacto deixou muitas empregadas com medo da demissão, pelo fato de alguns patrões terem demitido suas colegas, no entanto o clima foi acalmando e muitas delas voltaram a trabalhar. Deve-se destacar que, por conta desse medo, algumas das próprias trabalhadoras ficaram contra a PEC, o que mostra o quanto a categoria necessita de atenção especial por parte do Estado, uma vez que a PEC é fruto de uma luta que se arrasta há décadas

e, mesmo assim, algumas se posicionaram contra, muito por não terem o entendimento necessário dos benefícios que traz a nova legislação.

Portanto, mesmo com todas as barreiras enfrentadas pelo sindicato e pela categoria, as entrevistadas acreditam que as condições de trabalho irão melhorar depois da aprovação e da regulamentação da PEC. Para muitas delas a melhora já é perceptível, principalmente no caso da jornada de trabalho, pois agora elas têm ‘hora de entrar e hora de sair’, o que antes não era regulamentado. Cabe a elas agora o acompanhamento do processo de regulamentação da nova legislação, que, como se sabe, já enfrenta, e deverá enfrentar ainda mais, muita resistência por parte dos legisladores e dos patrões.

Por fim, deve-se ressaltar que é clara a persistência de uma cultura patriarcal de resquícios escravocratas, e de um capitalismo individualista e concentrador ainda fortemente arraigado no tecido social brasileiro, que limita a abrangência de direitos, a elevação do padrão de renda das classes trabalhadoras e que torna ainda mais dura a reversão da condição aviltante com que a sociedade trata suas empregadas domésticas. Com esse pano de fundo é difícil imaginar que a regulamentação da PEC traga mudanças revolucionárias, ao menos no curto e médio prazo, capazes de reverter a condição do trabalho precário das trabalhadoras. Deve-se observar que, mesmo antes da aprovação da PEC, havia regulamentação anterior que obriga o registro formal (com carteira assinada) da empregada doméstica, e nem por isso os direitos são reconhecidos e respeitados, como se pode constatar no elevado índice de informalidade da categoria.

Assim, a luta pela “abertura da senzala” continuará sendo árdua e dependerá, fundamentalmente, não apenas da capacidade de organização da categoria – e aqui se destaca o papel dos sindicatos em sua função conscientizadora, de mediação e orientação – mas também do papel do Estado em sua função sancionadora e de fomento de políticas públicas que façam chegar os direitos aos desprotegidos.

5.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA E RECOMENDAÇÕES PARA ESTUDOS FUTUROS

Pode-se dizer que uma limitação desse estudo foi seu foco apenas na captação da percepção sobre os problemas (e as questões) da categoria de empregadas domésticas sindicalizadas, e ativas no sindicato, o que, de certa forma, limitou a apreensão desses problemas do ponto de vista das empregadas domésticas não ligadas aos sindicatos e em situações de trabalho diversas.

Outra limitação refere-se ao fato de a pesquisa ter sido realizada apenas no sindicato de João Pessoa - PB, e, portanto, não se pode dizer que essa é a realidade de outros sindicatos da região, ou do país.

Há também a limitação causada pelo fato de a pesquisa ter sido realizada no período entre a aprovação da PEC e a sua regulamentação, ou seja, em um período de incertezas para as mulheres, uma vez que, embora tenham sido aprovados vários direitos que antes não lhe eram assegurados, muitos deles ainda não foram regulamentados, e, por isso, não entraram em vigor.

Para futuras pesquisas, sugere-se que sejam entrevistadas não apenas empregadas domésticas sindicalizadas, mas também aquelas não sindicalizadas, que são a maioria. Para isso é preciso um esforço significativo, uma vez que encontrar e conseguir entrevistar essas mulheres não sindicalizadas não é tarefa fácil, devido ao pouco tempo que elas têm fora do trabalho e o medo/receio que elas têm de participar de uma entrevista.

Sugerem-se também pesquisas em mais de um sindicato, se possível em diferentes regiões do país (Sudeste e Nordeste), tentando relacionar as diferenças e semelhanças presentes nos dois cenários, pois, como se viu, as realidades para a categoria entre as regiões são distintas.

Por fim, seria interessante a realização de uma pesquisa após a regulamentação final da Emenda Constitucional, ou seja, com as novas leis já em vigor, pois só assim saberemos qual a real contribuição da PEC para as condições de trabalho da categoria das empregadas domésticas no Brasil.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária?. In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (Orgs.) **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007.
- ABRAMO, L.; ABREU, A. R. de P. (Orgs.) **Gênero e trabalho na sociologia Latino-Americana**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.
- ABRAMO, L.; ABREU, A. R. de P. Gênero e trabalho na sociologia Latino-Americana. Uma introdução. In: ABRAMO, L.; ABREU, A. R. de P. (Orgs.) **Gênero e trabalho na sociologia Latino-Americana**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.
- ANDERSON, Perry. Balanço do Neoliberalismo. In: SADER, Emir.(org) **Pós-neoliberalismo - As políticas Sociais e o Estado Democrático**. São Paulo, Editora Paz e Terra, 1995.
- ANTUNES, R. (Org.) **A dialética do trabalho**. São Paulo: Expressão popular, 2004.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez. 1997.
- ANTUNES, R. L. C. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set., 2011.
- ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ARAÚJO, S. M. de.; BRIDI, M. A.; MOTIM, B. L. **Sociologia**: um olhar crítico. São Paulo: Contexto, 2011.
- ÁVILA, M. B. Algumas questões teóricas e políticas sobre emprego doméstico. In: ÁVILA, Maria Betânia et al. (Orgs.). **Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico**. Recife: SOS Corpo - Instituto Feminista para a Democracia, 2008. P. 65-72.
- BERNARDINO-COSTA, JOAZE. **Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil: teorias da descolonização e saberes subalternos**. Brasília: UnB, 2007. 274p. Tese (Doutorado). Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília/UnB, 2007.
- BOYER, Robert. Capital-labour relations in OCDE countries: from the fordist golden age to contrasted nacional trajectories. In: SCHOR, Juliet (Ed.) **Capital, the State and Labour: a global perspective**. United Nations University Press, 1995.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 23/12/12.

BRASIL. **DECRETO Nº 71.885 - DE 9 DE MARÇO DE 1973**. 1973. Acesso em: 10/06/2013. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/23/1973/71885.htm>> .

BRASIL. **Proposta de emenda à constituição (PEC) nº 478 de 2010**. 2010. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=EEFEADEBOCD908C89AD93A30C04862EE.node1?codteor=755258&filename=PEC+478/2010> Acesso em: 22/12/12.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 478**, de 2010.

BRASIL. **Relatório do Grupo de Trabalho: Trabalho Doméstico**. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.sepm.gov.br/publicacoes-teste/publicacoes/2011/relatorio%20do%20grupo%20de%20trabalho%20A5%20b.pdf>> Acesso em: 05/01/13.

BRUSCHINI, C. **Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado?** R. bras. Est. Pop., São Paulo, v. 23, n. 2, p. 331-353, jul./dez. 2006.

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

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R.; Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (Orgs.) **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007.

BURRELL, G.; MORGAN G. **Sociological Paradigms and Organizational Analysis**. London, UK: Heinemann Educational Books, 1979. Tradução livre de Prof. Wellington Martins.

CARVALHO, J. M. de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

CASAGRANDE, C. **Trabalho doméstico e discriminação**. Boletim CEDES [on-line], Rio de Janeiro, setembro de 2008, pp. 21-26.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Tradução de Iraci D. Poletti. Petrópoles, RJ: Vozes, 1998.

COSTA, M. da S. O sistema de relações de trabalho no Brasil. Alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. 2005. v.20 no. 59. p. 111-132.

_____, M. da S. **Medo do desemprego e relações de trabalho**. João Pessoa. Editora Universitária. UFPB, 2006.

_____, M. da S. Terceirização: Velhos Dilemas e a Necessidade de uma Nova Ordem. In: Encontro Nacional da ANPAD, 2012, Rio de Janeiro. **Anais do XXXVI EnANPAD**, 2012, p. 1-16.

_____, M. da S. Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. **Cad. CRH** [online], vol.23, n.58, pp. 171-190, 2010.

DAMATTA, R. **A casa e a rua: espaço, cidadania, mulher e morte no Brasil**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1997.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **As características do trabalho doméstico remunerado nos mercados de trabalho metropolitanos**. 2011. Acesso em: 10/02/2013. Disponível em: <www.dieese.org.br/estudosetorial/2011/2011trabDompmedmet.pdf>

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **O emprego doméstico no Brasil**. Estudos e Pesquisas, nº 68, Agosto, 2013.

DRUCK, Graça. **A flexibilização e a precarização do trabalho na França e no Brasil: alguns elementos de comparação**. Trabalho apresentado no 31º Encontro Anual da ANPOCS. Caxambu, 27 a 31 de outubro de 2007.

ENGELS, F. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. In: ANTUNES, R. (Org.) **A dialética do trabalho**. São Paulo: Expressão popular, 2004. p. 11-28.

FARIAS, Z. A. **Domesticidade: “cativeiro feminino”**. Rio de Janeiro: Achiamé/CMB, 1983.

FERREIRA, E. S.; LEMOS, M. R. A construção social do gênero e o rompimento do caráter assexuado das relações de trabalho. In: NUNES, J. H.; FREITAS, R. A. de. **Trabalho e Gênero: entre a solidariedade e a desigualdade**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2011.

FIGUEIREDO SANTOS, J. A. A interação estrutural entre a desigualdade de raça e de gênero no Brasil. **RBCS**, vol. 24, n. 70, junho, 2009.

FLICK, U. Entrevista episódica. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G (editores). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 6. ed. Petrópoles, RJ: Vozes, 2007.

FLICK, U. **Qualidade na pesquisa qualitativa**. Tradução Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GARDEY, D. Perspectivas históricas. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (Orgs.) **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2003.

GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos**. Tradução Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GILL, R. Análise de discurso. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G (editores). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 6. ed. Petrópoles, RJ: Vozes, 2007.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: SILVA, A. B.; GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELO, R. (Orgs.) **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010.

GUIMARÃES, J. R. S. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação**. Brasília: OIT, 2012.

HARTLEY, J. Case study research. In: CASSELL, C.; GILLIAN, S. (Eds.), **Essential guide to qualitative methods in organizational research**. London: Sage, 2004. pp.323-333.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. Loyola: São Paulo, 1989. 349 p.

HIRATA, H. Desenvolvimento e novas relações de trabalho: uma perspectiva comparativa internacional. In: ÁVILA, Maria Betânia et al. (Orgs.). **Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico**. Recife: SOS Corpo - Instituto Feminista para a Democracia, p. 23-32, 2008.

HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu** (17/18) p.139-156, 2001/2002.

HIRATA, H. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista Latino-Americana de Estudios del Trabajo**, São Paulo, v. 4, n. 7, p. 5-17, 1998.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010: Trabalho e rendimento - Resultados da amostra**. Rio de Janeiro, p.1-369, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio (PNAD): síntese de indicadores 2011**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2011/default_sintese.shtm

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Trabalho informal prevalece entre mulheres jovens e idosas**. Sala de imprensa IBGE, 2010a. Disponível em: <http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=1717>> Acesso em: 18 de maio de 2013.

INSTITUTO DE PESQUISA ECÔNOMICA APLICADA (IPEA). **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 3ª ed. Brasília, 2008. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5594> Acesso: 18 de maio de 2013.

JUNG, C. G. **Os arquétipos e o inconsciente coletivo**. ; [tradução Maria Luíza Appy, Dora Mariana R. Ferreira da Silva]. Petrópolis,RJ: Vozes, 2000.

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

LEITE, Márcia de Paula; "O trabalho no Brasil dos anos 2000: Duas faces de um mesmo processo", In Vêras de Oliveira, Roberto; Gomes, Darcilene; Targino, Ivan (Orgs.) - **Marchas**

e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB, 2011.

LIMA, E. Toyota: a inspiração japonesa e os caminhos do consentimento. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006, 528p.

LIMA, R. L. et al. Trabalho doméstico e desproteção previdenciária no Brasil: questões em análise. **Rev. Katál.** Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 40-48 jan./jun, 2010.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARQUES, L. A.; SANCHES, S. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: tendências recentes. In: OIT. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios.** Brasília: OIT, 2010a.

MARTINS, P. H. Cidadania. In.: A. D. Cattani et al. **Dicionário Internacional de Outra Economia.** Coimbra: Ed. Almedina, 2009.

MARX, K. Processo de trabalho e processo de valorização. In: ANTUNES, R. (Org.) **A dialética do trabalho.** São Paulo: Expressão popular, 2004. p. 29-56.

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Econômica,** Rio de Janeiro, v. 8, n.1, p. 5-27, junho 2006.

MATTOS, M. R. de. Trabalhadores urbanos e domésticos: a constituição federal e sua assimetria. **Estudos Feministas,** Florianópolis, 17(3): 312, setembro-dezembro/2009.

MÉDA, D. **O trabalho: um valor em vias de extinção.** Lisboa: Fim de século – Margens, 1999.

MELO, H. P. de. **Gênero e pobreza no Brasil.** Brasília: CEPAL; SPM, 2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Trabalhador Doméstico.** Brasília-DF, 2013. Acesso em: 10/06/13. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/noticias/arquivos/2013/04/23/divulgada-primeira-versao-da-cartilha-do-trabalho-domestico>>.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Empregado Doméstico.** 2013. Acesso em: 10/06/2013. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/trab_domestico/default.asp>.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **PLANSEQ: Trabalho Doméstico Cidadão.** 2005. Disponível em: http://www.mte.gov.br/discriminacao/trab_domestico.asp Acesso em: 03/01/13.

MUSTAFÁ, P. S. **Construindo a cidadania: uma análise do programa resgatando a cidadania.** Franca/SP, UNESP-FHDSS, 2003.

NÉRI, F. **Comissão aprova regulamentação de emenda das domésticas.** Brasília: Portal G1. Acesso em: 06/06/2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/pec-das-domesticas/noticia/2013/06/comissao-aprova-regulamentacao-de-emenda-das-domesticas.html>>.

NORONHA, Eduardo. G. (1998). **O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos**, Tese de Doutorado, USP, 1998.

OFFE, C. Dominação de classe e sistema político. Sobre a seletividade das instituições políticas. In: **Problemas Estruturais do Estado Capitalista**. Ed. Tempo Brasileiro, Rio de Janeiro, 1984, p. 140-77.

OLIVEIRA, F. de. **Crítica à razão dualista - O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

OLIVEIRA, M. C. A organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. In: ÁVILA, Maria Betânia et al. (Orgs.). **Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico**. Recife: SOS Corpo - Instituto Feminista para a Democracia, 2008. P. 109-115.

OLIVEIRA, S. R. de.; PICCININI, V. C. A constituição do trabalho na sociedade moderna. In: PICCININI, V.; ALMEIDA, M.; OLIVEIRA, S. **Sociologia e Administração: relações sociais nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), Escritório no Brasil. **Trabalho Doméstico no Brasil: rumo ao reconhecimento institucional**. Brasília: ILO, 2010. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf < Acesso em: 03/01/2013

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). 2011. **Convenção (Nº 189) Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico**. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_conv_189.pdf Acesso em: 05/01/13.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). 2011a. **Boletim informativo das ações do Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho da OIT-Brasil**. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/boletimgra%C3%A7a_666.pdf < Acesso em: 03/01/2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, 2010a.

ORLANDI, E. P. **Análise de discurso: princípios e procedimentos**. 5. ed. Campinas, SP: Pontes, 2003.

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

POCHMANN, M.; BORGES, A. “**Era FHC**”: A regressão do trabalho. São Paulo: Anita Garibaldi, 2002.

POLANYI, K. **A grande transformação**. 2ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

POSTHUMA, A. C. Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. In: ABRAMO, L.; ABREU, A. R. de P. (Orgs.) **Gênero e trabalho na sociologia Latino-Americana**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

PRADO JUNIOR, C. **Formação do Brasil Contemporâneo**. 11ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1971.

PRIETO, Carlos. “Empleo en Europa: transformaciones, tendencias y lógicas. Un análisis comparativo.” In: PRIETO, C. (org.). **La crisis del empleo en Europa**. Alzira. Alemanha. V.1. pp. 9-36. 1999.

QUADROS, W. Gênero e raça na desigualdade social brasileira recente. **Estudos Avançados**, v. 18, nº. 50, p. 95-117, 2004.

RAMOS, D. P. Pesquisas de usos do tempo: um instrumento para aferir as desigualdades de gênero. In: BONETTI, A. de L.; ABREU, M. A. A. (Orgs.) **Faces da desigualdade de gênero e raça no Brasil**. Brasília: Ipea, 2011.

RIBEIRO, D. **O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

RICHARDSON, Roberto Jarry et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. rev. e amp. São Paulo: Atlas, 1999.

RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos: O Declínio Inevitável dos Níveis de Emprego e a Redução da Força Global de Trabalho**. São Paulo : Makron Books, 1995.

ROSA, W. Sexo e cor: Categorias de controle social e reprodução das desigualdades socioeconômicas no Brasil. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 17 n. 3, p. 889-899, set-dez. 2009.

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

SALES, T. Raízes da desigualdade social na cultura política brasileira. **RBCS**, São Paulo, v.9, n.25, 1994.

SALES, T. **Trama das desigualdades, drama da pobreza no Brasil**. Campinas/SP: Unicamp, 1992. 169 p. Tese (Livre Docência) – Departamento de Sociologia, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1992.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de La Investigación**. México: McGraw-Hill, 1999.

SANCHES, S. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 17(3): 312, p. 879-888, setembro-dezembro/2009.

SANTANA, M.; DIMENSTEIN, M. Trabalho doméstico de adolescentes e reprodução das desiguais relações de gênero. **Psico-USF**, v. 10, n. 1, p. 93-102, jan./jun. 2005.

SANTOS, E. S. dos. **As domésticas: um estudo interdisciplinar da realidade social, política, econômica e jurídica**. Porto Alegre: UFRGS, 1983.

SANTOS, G. P. G. dos. Desemprego, informalidade e precariedade: a situação do mercado de trabalho no Brasil pós-1990. **Pro-Posições**, v. 19, n. 2 (56) - maio/ago. 2008.

SANTOS, J. K. C. **Participação das trabalhadoras domésticas no cenário político brasileiro**. Diásporas, Diversidades, Deslocamentos, 23 a 26 de agosto de 2010.

SANTOS, W. G. dos. **Cidadania e justiça**: a política social na ordem brasileira. 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1987.

SECRETÁRIA ESPECIAL DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL (SEPPIR). **Relatório de Atividades**, 2005. Disponível em: http://www.seppir.gov.br/publicacoes/relatorio_2005.pdf Acesso em: 04/01/13.

SECRETÁRIA ESPECIAL DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL (SEPPIR). **Informativo Igualdade Racial**. 2006. Disponível em: < http://www.seppir.gov.br/publicacoes/fsm_2007_informativo.pdf> Acesso em: 02/01/13.

SILVERA, R. Os salários: mantidas as condições desiguais? In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (Orgs.) **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac, 2003.

SPING-ANDERSEN, G. As três economias políticas do Welfare State. **Lua Nova**. n. 24. set/1991.

TAVARES, M. A. **Os fios (in)visíveis da produção capitalista**: informalidade e precarização do trabalho. São Paulo: Cortez, 2004.

TELLES, V. da S. **Direitos sociais**: afinal do que se trata? Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

THEODORO, M. As características do mercado de trabalho e as origens da informalidade no Brasil. In: RAMALHO, J. P.; ARROCHELLAS, M. H. (org.) **Desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil**. São Paulo: Cortez; Petrópolis, RJ: Centro Alceu Amoroso Lima para a liberdade – CAALL, 2004.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

YIN, R. K. - The Case Study Crisis - Some Answers. **Administrative Science Quartely**, Vol 26, March 1981.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: **Empregadas Domésticas: Análise da dinâmica da ação coletiva das filiadas ao Sindicato das Empregadas Domésticas de João Pessoa-PB.**

Esta pesquisa faz parte da Dissertação de Mestrado de Francisco Sergio de Almeida Neto. Gostaríamos de contar com sua colaboração, que consiste em responder a uma entrevista envolvendo a sua percepção a respeito das condições que envolvem o seu trabalho enquanto empregada doméstica ou enquanto patroa, tais como condições de trabalho, direitos trabalhistas, relacionamento entre patroa/empregada, mudanças na legislação trabalhista, entre outras que envolvam o trabalho das empregadas domésticas. Esclarecemos que sua identidade será mantida em sigilo e que todas as informações prestadas serão utilizadas unicamente para os fins desta pesquisa.

Sua participação, portanto, não lhe causará prejuízo profissional algum, mas antes, colaborará para uma melhor compreensão sobre o processo de engajamento dos trabalhadores. Esclarecemos, também, que sua participação é voluntária e que, caso queira, poderá interromper ou desistir desta entrevista a qualquer hora ou deixar de responder a quaisquer das questões que lhe forem feitas.

Qualquer dúvida ou esclarecimento poderá também ser sanado junto à Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Administração, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba.

Se você concorda em participar, nós agradecemos muito a sua colaboração e gostaríamos que você colocasse a sua assinatura a seguir, indicando que está devidamente informada (o) sobre os objetivos da pesquisa e os usos dos seus resultados.

ENTREVISTADOR

Francisco Sergio de A. Neto

ENTREVISTADA

_____, ____ de _____ de 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
 Centro de Ciências Sociais Aplicadas
 Departamento de Administração
 Programa de Pós-Graduação em Administração
 Campus Universitário – João Pessoa – PB – CEP: 58.059-900
 Telefone: (84) 96926600
 Mestranda: Francisco Sergio de A. Neto – Matrícula: 2012101190

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTAS COM AS DOMÉSTICAS

Parte I - Perfil Sócio-Econômico

| | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|
| Sexo | | Cor/Raça | |
| Idade | | Religião | |
| Naturalidade | | Cargo/Atividade | |
| Estado Civil | | Tempo no trabalho | |
| Profissão do marido (se tiver) | | Rendimento | |
| Nº de Filhos | | Tipo de contratação (formal ou informal?) | |
| Local de residência | | Profissão dos pais | |

Parte II – Condições de trabalho e de vida e as dificuldades da profissão

1. Há quanto tempo você trabalha como empregada doméstica? Como você se tornou doméstica?
2. Você teve outra profissão ou tentou se inserir em outra profissão antes de ser empregada doméstica? Se sim, poderia contar como foi essa experiência?
3. Você gosta de ser empregada doméstica? Vê alguma vantagem em ter essa profissão? Pretende continuar nessa profissão?
4. Você acha a que profissão de empregada doméstica é uma profissão igual a qualquer outra? Ou você vê algum tipo de discriminação ou preconceito quanto à profissão? Já passou por alguma situação de discriminação? Poderia falar sobre essa situação?
5. Você acha que homens e mulheres têm condições iguais no mercado de trabalho? Já passou por algum tipo de discriminação por ser mulher ou por causa de sua cor? Se sim, poderia contar como foi?
6. Você desfruta de todos os direitos trabalhistas que são assegurados à categoria? Trabalha a jornada de trabalho que está na lei ou trabalha mais do que o que diz a lei? Recebe a remuneração prevista em lei (salário mínimo)?
7. Você negocia o seu salário? Poderia contar como isso se dá?
8. Há flexibilidade? Você negocia com sua patroa/patrão a sua jornada, p. ex. sair mais cedo, folga, quando há um problema que você não pode ir, etc?
9. Como é a relação entre você e os seus patrões? Você se considera como “parte da família” de seus patrões? Poderia contar alguma situação que exemplifique isso?

10. Em seu trabalho você corre ou já correu algum risco à saúde ou algum tipo de assédio, moral ou sexual? Se sim, poderia contar a experiência?
11. Se você é dona de casa e tem filhos, quem cuida de seus filhos e de sua casa no dia-dia? Seu marido te ajuda nas atividades domésticas? Poderia falar sobre seu trabalho fora do emprego?

Parte III – Atuação Política

1. Como você chegou ao sindicato?
2. Como você vê a atuação do sindicato? Ele é importante? Por quê?
3. Você conversa com suas colegas sobre a importância do sindicato? Vocês conversam sobre direitos?
4. Em sua opinião as trabalhadoras domésticas têm consciência dos seus direitos?
5. Você participa das ações e das campanhas que o sindicato promove? Se sim, poderia falar sobre essas ações?
6. Além do sindicato, você participa de outra instituição que busque melhorias para a categoria dos empregados domésticos?
7. Você acha que o seu trabalho lhe proporciona as condições necessárias para você exercer sua cidadania?
8. Você acha que o trabalho de empregada doméstica lhe dá as condições para que um dia você possa melhorar suas condições de vida? Por quê?
9. Você participa ou participou de alguma dessas manifestações que ocorreram em João Pessoa? Se sim, poderia contar com foi a experiência? Se não, poderia falar por qual motivo você não participou?

Parte IV – Mudanças na Legislação Trabalhista

1. Você conhece todos os seus direitos trabalhistas? Em seu emprego lhe é assegurado todos eles?
2. Você sabe que os direitos dos empregados domésticos sempre foram inferiores aos dos demais trabalhadores? O que você acha disso?
3. Você está sabendo das mudanças na legislação? O que você achou das mudanças? Seus patrões conversaram com você sobre tais mudanças? Eles já se adequaram ou vão se adequar as novas regras?
4. Você acha que vai melhorar as condições de trabalho da categoria? Poderia dar exemplos do que pode melhorar?
5. Você acha que, por aumentar os custos com os empregados, alguns patrões podem demitir os empregados, aumentando o desemprego da categoria? Ficou sabendo de algum caso assim? Poderia nos relatar sobre esse caso?
6. Gostaria de falar mais alguma coisa em relação à categoria dos empregados domésticos ou que possa contribuir para esta pesquisa?

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTAS COM A LÍDER SINDICAL

Parte I - Perfil Sócio-Econômico

| | | | |
|---------------------------------------|--|---------------------------|--|
| Sexo | | Cor/Raça | |
| Idade | | Religião | |
| Naturalidade | | Cargo/Atividade | |
| Estado Civil | | Tempo no trabalho | |
| Profissão do marido (se tiver) | | Rendimento | |
| Nº de Filhos | | Profissão dos pais | |

Parte II – Condições de trabalho e de vida e as dificuldades da profissão

1. Você trabalha (ou) como empregada doméstica? Se sim, como você se tornou doméstica?
2. Você teve outra profissão ou tentou se inserir em outra profissão antes de ser líder sindical? Se sim, poderia contar como foi essa experiência?
3. Você acha que a profissão de empregada doméstica é uma profissão igual a qualquer outra? Ou você vê algum tipo de discriminação ou preconceito quanto à profissão? Já passou por alguma situação de discriminação? Poderia falar sobre essa situação?
4. Você acha que homens e mulheres têm condições iguais no mercado de trabalho? Já passou por algum tipo de discriminação por ser mulher ou por causa de sua cor? Se sim, poderia contar como foi?
5. Quais as principais dificuldades encontradas pelas empregadas domésticas em seus trabalhos? Poderia contar alguma situação que exemplifique isso?
6. Como você percebe as condições de trabalho das empregadas domésticas filiadas?

Parte III – Atuação Política

1. Como nasceu este sindicato? Você participou ou sabe sobre esse surgimento?
2. Como você se tornou líder deste sindicato? Poderia contar sua trajetória?
3. Você gosta de ser líder sindical? Vê alguma vantagem em exercer essa função? Pretende continuar nessa função?
4. Como você percebe a atuação política das empregadas filiadas a este sindicato? Poderia falar sobre essas ações?
5. O sindicato tem articulação/parcerias com outras instituições que busquem melhorias para a categoria dos empregados domésticos?
6. Você recebe alguma remuneração para exercer essa função?

7. Você acha que o trabalho de empregada doméstica proporciona as condições necessárias para se exercer a cidadania?
8. Você acha que o trabalho de empregada doméstica dá as condições para que um dia elas (empregadas) possam melhorar suas condições de vida? Por quê?
9. Como atua o sindicato?
10. Quais as principais ações do sindicato para conscientizar e mobilizar a categoria?
11. Quais as principais ações do sindicato para filiar mais trabalhadoras?
12. O sindicato mobilizou alguma campanha por negociação coletiva? Poderia contar como foi isso?
13. O sindicato mobilizou ou mobiliza alguma ação para defender um direito de seu associado? O sindicato se articula com outras representações na defesa dos direitos da categoria?
14. Ele está filiado a alguma central sindical? Se sim, em que essa filiação/articulação ajuda na ação coletiva do sindicato?
15. Quais as principais queixas e reivindicações da categoria?
16. Você participa ou participou de alguma dessas manifestações que ocorreram em João Pessoa? Se sim, poderia contar como foi a experiência? Se não, poderia falar por qual motivo você não participou?

Parte IV – Mudanças na Legislação Trabalhista

1. Você conhece todos os direitos trabalhistas da profissão? Entre as filiadas ao sindicato a maioria tem os direitos assegurados?
2. Você sabe que os direitos dos empregados domésticos sempre foram inferiores aos dos demais trabalhadores? O que você acha sobre isso?
3. Você está sabendo das mudanças na legislação? O que você achou das mudanças? Como se deu o debate aqui no sindicato? O que as empregadas pensaram sobre isso?
4. Você acha que vai melhorar as condições de trabalho da categoria? Poderia dar exemplos do que pode melhorar?
5. Quais as principais reclamações por parte dos patrões? Poderia contar alguma experiência aqui do sindicato?
6. Você acha que, por aumentar os custos com os empregados, alguns patrões podem demitir os empregados, aumentando o desemprego da categoria? Ficou sabendo de algum caso assim? Poderia nos relatar sobre esse caso?
7. Gostaria de falar mais alguma coisa em relação à categoria dos empregados domésticos ou que possa contribuir para esta pesquisa?

ANEXO A – FOTOGRAFIAS DOS SUJEITOS PESQUISADOS

Foto 1- Domésticas no sindicato de João Pessoa



Foto 2 – Presidente do sindicato na Câmara dos Deputados, em Brasília



Foto 3 - Domésticas na Câmara dos Deputados, em Brasília



Foto 4 - Domésticas na Câmara dos Deputados, em Brasília

