

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA — UFBA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS — FFCH/UFBA

MUDANÇAS E PERMANÊNCIAS: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE
DOMÉSTICAS DIARISTAS E MENSALISTAS DE SALVADOR - BA.

DANIELA MAGALHÃES CORREIA

SALVADOR — BA
2023

DANIELA MAGALHÃES CORREIA

MUDANÇAS E PERMANÊNCIAS: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE
DOMÉSTICAS DIARISTAS E MENSALISTAS DE SALVADOR - BA.

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Ciências Sociais pela Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais, orientado pelo Professor Rafael Arantes.

SALVADOR — BA
2023

AGRADECIMENTOS

Início agradecendo ao professor Rafael Arantes pelos incentivos, pelas sugestões, por ter entendido e compreendido as minhas dificuldades, principalmente por ter acreditado que chegaria até o final da monografia, mesmo com todos os percalços que surgiram na minha caminhada, aprendi muito com você, por tudo, meu muito obrigado.

Deixo também meus agradecimentos ao professor Jair Batista por ter possibilitado a minha participação no grupo de pesquisa Trabalho, Precarização e Flexibilização, um espaço de aprendizado de onde trago a minha bagagem teórica da Sociologia do Trabalho. Agradeço a professora Selma Cristina por possibilitar a minha inserção na pesquisa de iniciação científica, aos professores Graça Druck, Iracema Brandão, Bruno Durães, Isabela Fadul, a Lana Bleicher, a todos do grupo que me possibilitaram aprendizado tanto teóricos como àqueles que apreendidos pela convivência. A participação nesse grupo possibilitou o meu acesso em dois outros espaços determinantes sobre o tema de pesquisa: a FUNDACENTRO e, à pesquisa realizada pela equipe de projetos da OIT sobre a liberdade de associação e direito de negociação coletiva no setor do trabalho doméstico.

Na FUNDACENTRO deixo meus agradecimentos a Soraya Bomfim que na época estava como minha supervisora de estágio e, hoje considero como uma amiga, e que possibilitou a minha reaproximação com as sindicalistas do SINDOMÉSTICO — sindicato das trabalhadoras domésticas. A primeira aproximação com as sindicalistas foi quando atuei como entrevistadora da pesquisa realizada pela OIT onde tive o prazer de conhecer Milca Martins, Valdirene Boaventura, Creuza Maria Oliveira e Francisco Xavier, tantas outras trabalhadoras. Faço profundos agradecimentos pelo acolhimento e toda atenção que tiveram comigo.

Agradeço profundamente a todas as trabalhadoras domésticas que possibilitaram a realização dessa pesquisa compartilhando tanto informações sobre o seu trabalho, como as suas histórias de vida, as suas rotinas, seus sentimentos.

Agradeço também aos professores do bacharelado, principalmente os professores da disciplina de seminário, aos meus colegas que nas aulas contribuíram e compartilharam sugestões e experiências que muitas delas somaram na construção de minha pesquisa.

Agradeço a minha família, minha mãe Dilza Magalhães e, principalmente a meu filho Iago Correia a quem compartilhava não só o computador, mas as minhas aflições, estresses, ansiedades e também as minhas alegrias a cada etapa de pesquisa superada. Agradeço também a minha amiga de doutrina Maria Matilde Almeida que me ajudou grandemente na revisão do meu trabalho.

E por último agradeço a todos e todas que cruzaram o meu caminho direta ou indiretamente contribuíram para a construção desse trabalho.

RESUMO

O trabalho doméstico remunerado no Brasil, ao longo dos anos, passou por significativas transformações com as novas conquistas de direitos trabalhistas e mudanças na sua forma de contratação. Essas mudanças ocorreram num contexto de flexibilização do trabalho em que a intensificação do trabalho se amplia a partir da adoção de horários flexíveis e de ganhos por atividades executadas. Considerando o trabalho doméstico remunerado inserido nesse contexto de mudanças no mundo do trabalho, o estudo tem como objetivo apreender as condições do trabalho realizado pelas diaristas e mensalistas de Salvador. A pesquisa empírica se baseou na aplicação de questionários com 20 trabalhadoras domésticas diaristas e mensalistas. Esses questionários se fundamentam em três blocos de perguntas: o primeiro bloco com questões contendo características gerais do trabalho doméstico remunerado, independentemente da forma de contratação, no segundo bloco questões que envolvem especificamente o trabalho doméstico de diarista e, no terceiro bloco as questões que envolvem o trabalho das mensalistas. O estudo indicou que o trabalho doméstico de diarista aparece como uma forma flexibilizada do trabalho doméstico remunerado, o que favorece a manutenção da precarização desta forma de trabalho — uma precarização que também aparece, persistentemente, no trabalho das mensalistas — e a reprodução da desvalorização social que marca fortemente o trabalho doméstico remunerado no Brasil.

Palavras chaves: trabalho doméstico remunerado. Precarização. Diarista.

ABSTRACT

Paid domestic work in Brazil, over the years, has undergone significant transformations with the new conquests of labor rights and changes in its form of hiring. These changes have occurred in a context of work flexibilization in which the intensification of work is amplified through the adoption of flexible working hours and earnings for activities performed. Considering paid domestic work in this context of changes in the world of work, the study aims to understand the working conditions of daily and monthly paid domestic workers from Salvador. The empirical research was based on the application of questionnaires with 20 daily and monthly domestic workers. These questionnaires are based on three blocks of questions: the first block with questions containing general characteristics of paid domestic work, regardless of the form of hiring, in the second block questions specifically involving the domestic work of daily paid ones, in the third block, questions involving the work of monthly paid domestic workers. The study indicated that the domestic work of daily laborers appears as a flexible form of paid domestic work, which favors the maintenance of the precariousness of this form of work - a precariousness that also appears, persistently, in the work of monthly workers - and the reproduction of the social devaluation that strongly marks paid domestic work in Brazil.

Keywords: paid domestic work. Precariousness. Day laborer.

SUMÁRIO

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | INTRODUÇÃO | 6 |
| 2 | TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO NO BRASIL | 14 |
| 2.1 | O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO COMO UMA DAS PRINCIPAIS OCUPAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO, PARA QUEM? | 14 |
| 2.2 | “O FIM DO TRABALHO DOMÉSTICO?” | 19 |
| 3 | A REFORMA TRABALHISTA E O MUNDO DO TRABALHO: O CASO BRASILEIRO | 23 |
| 3.1 | FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIIDADE: O “NOVO COMUM” DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DO CONTEXTO ATUAL . | 23 |
| 3.2 | DIARISTA: A FORMA FLEXIBILIZADA DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO? | 27 |
| 4 | O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO DE DIARISTA | 39 |
| 4.1 | QUEM SÃO ESSAS TRABALHADORAS | 40 |
| 4.2 | QUAIS AS SUAS CONDIÇÕES DE TRABALHO? | 44 |
| 4.2.1 | INTENSIFICAÇÃO | 44 |
| 4.2.2 | VULNERABILIDADE FORMA DE INSERÇÃO | 61 |
| 4.2.3 | SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR | 68 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 74 |
| | REFERÊNCIAS | 83 |

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como objetivo apreender as condições do trabalho doméstico remunerado das diaristas e mensalistas de Salvador, Bahia, num contexto de intensas mudanças no mundo do trabalho em que a precarização e a flexibilização atuam como elementos centrais no trabalho contemporâneo e nas novas relações de trabalho, apresentando múltiplas faces e dimensões (Druck; Franco; Seligmann-Silva, 2010).

Ao longo do tempo o trabalho doméstico remunerado no Brasil passou por algumas transformações. No primeiro momento, depois de anos de luta das trabalhadoras domésticas, como respostas às reivindicações realizadas por elas, em 1972, conquistaram a Lei nº 5.859, da qual a categoria passou a ter direitos como a carteira de trabalho assinada. Com a promulgação da Constituição de 1988 as trabalhadoras domésticas passaram a ter acesso os mais direitos trabalhistas como salário mínimo, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias, licença maternidade, aviso prévio, aposentadoria e outros¹. Somente em 2000 a categoria conseguiu estender seus direitos trabalhistas, doze anos depois foi que as trabalhadoras passaram a ter acesso aos mesmos direitos trabalhistas dos demais trabalhadores urbanos e rurais, com o Projeto de Lei Complementar 150/2015.

As modificações no trabalho doméstico remunerado ocorreram num contexto em que o mundo do trabalho passou por intensas transformações, fruto da resposta dada à crise do sistema de produção capitalista. Essas consequências impactam drasticamente o trabalho formal, predominante do modelo de produção fordista, diluindo a distância, que antes era estabelecida, entre grupos de incluídos e excluídos desse processo de produção levando os trabalhadores a um processo contínuo de precarização dentro e fora do trabalho. (Druck; Franco; Seligmann-Silva, 2010). Uma dessas mudanças

¹Informação disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/WCMS_565971/lang-pt/index.htm#:~:text=A%20promulga%C3%A7%C3%A3o%20da%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal,pr%C3%A9vio%20e%20aposentadoria%2C%20entre%20outros. Acesso em: 1 maio. 2023.

impacta na concepção de informalidade, sinalizada por Antunes (2011), como “novo modo de ser”, em que o contrato sem registro é uma das modalidades que caracteriza este novo contexto.

A pesquisa compreende o trabalho doméstico como toda atividade realizada no ambiente residencial, vinculado às funções e às atividades de cozinhar, lavar, passar, limpar, arrumar e cuidar; além dessas, estão inseridos também na categoria as funções de jardinagem, motoristas, mordomo, etc. No caso, este trabalho se debruça sobre as primeiras atividades citadas, geralmente protagonizadas por mulheres. Essas atividades são realizadas todos os dias e, a depender do hábito de limpeza e de organização das pessoas que vivem na residência, elas podem ser realizadas várias vezes ao dia. A execução das tarefas domésticas se dá de duas formas: da forma não-remunerada, quando um ou alguns integrantes da família se responsabilizam por realizá-las; ou na forma remunerada quando uma ou mais pessoas são contratadas para realizar o serviço.

O que é mais comum desta função (remunerado ou não) é encontrar, em grande parte, a mulher na realização das tarefas, por isso compreendida como um grande bolsão feminino (Melo, 1998), além de possuir um recorte racial e de classe social bem definido, como aponta a PNAD (2021), entre 2019 e 2020 mais de 3 milhões de mulheres negras ocupavam essa função em relação às mulheres não negras (menos de 2 milhões entre 2019 e 2020)².

No trabalho doméstico remunerado, a contratação pode ocorrer de diferentes maneiras: a pessoa pode ser contratada para trabalhar ao mesmo tempo em que reside no ambiente de trabalho, ou pode ser contratada para realizar o serviço diariamente e no final do dia retorna para seu lar, ou pode ser contratada para realizar o serviço em dias alternados ou somente uma vez na semana. A forma de pagamento também se diferencia, podendo ocorrer no final do mês, por semana ou dia. Dependendo do tipo de contratação, a trabalhadora doméstica pode ser classificada como mensalista — realiza atividade mais de duas vezes na semana na mesma residência, possui carteira de trabalho assinada e acesso aos direitos trabalhistas — ou como diarista —

²Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.pdf>. Acesso em 12 mar. 2021.

trabalha até duas vezes na semana numa mesma residência, não tem direitos do registro em carteiras e nem aos demais direitos trabalhistas, somente o previdenciário. Sendo assim, a trabalhadora doméstica quando realiza o serviço em mais de dois dias na semana seu vínculo é considerado como trabalho contínuo, ou seja, empregatício, caso das mensalistas, se trabalha somente em um ou dois dias na semana, como no caso das diaristas, seu trabalho é compreendido como descontínuo, autônomo, o que não configura vínculo empregatício.

O trabalho doméstico foi um tema muito importante para as feministas que buscavam entender a invisibilidade dessa ocupação, a forma como esse trabalho contribui para a desigualdade entre os sexos (homens e mulheres) e a subalternidade das mulheres (Brites, 2013). No Brasil um dos estudos que mais se destacou foi o de Saffioti (1978) ao afirmar que o emprego doméstico³ assume papel importante no sistema econômico capitalista, além de garantir a reprodução da força de trabalho, ocupa um contingente de trabalhadores não absorvidos pelo capital. A autora aponta que a sua coexistência com a forma de produção capitalista ocorre não a partir da produção de bens, mas a partir dos meios de subsistência. Apesar de ser uma forma de trabalho essencial ao capitalismo, não deixou de manter a opressão contra as mulheres e nem de significar uma ocupação desvalorizada socialmente (Delphy, 2015), direcionada à população de mulheres negras pertencentes aos grupos mais pobres da sociedade.

Para os estudos econômicos, o trabalho doméstico é compreendido como forma de trabalho não capitalista por não gerar capital excedente. É uma atividade que sempre existiu na história da humanidade por estar relacionada às necessidades básicas da vida. A sua forma remunerada foi se difundindo na medida em que os países foram desenvolvendo sua economia capitalista, pois

³A literatura feminista utiliza os termos “trabalho doméstico” para se referir ao trabalho não remunerado e o “emprego doméstico” para se referir ao trabalho doméstico remunerado. Mas com as mudanças de flexibilização no mundo do trabalho, o termo “emprego” passou a ser compreendido como aquele trabalho formal que oferece estabilidade ao trabalhador e o termo “trabalho” é utilizado para se referir aos trabalhos precários, instáveis e que possuem um certo grau de rotatividade. Como se trata do trabalho doméstico remunerado num contexto de precarização do trabalho, optou-se pela utilização do termo “trabalho” ao invés de “emprego” e diferenciá-lo do conceito de trabalho doméstico compreendido pela literatura feminista, a partir dos termos “remunerado” e “não-remunerado”.

aqueles indivíduos que não conseguiam fazer parte desse projeto de desenvolvimento econômico acabavam tendo que encontrar outras maneiras de sobreviver e as atividades não capitalistas eram uma saída (Carvalho; Souza, 1980).

Nos países de economia industrial desenvolvida, essas formas de ocupação são direcionadas, especificamente, aos grupos de imigrantes (étnicos) e de mulheres. Nos países subdesenvolvidos, principalmente os que sofreram o processo de colonização europeia, essa atividade reflete um grande corte racial e de gênero, visto que o que é mais observado é a população negra, especificamente mulheres.

Segundo Carvalho; Souza (1980, p. 85) as formas não capitalistas de produção fazem parte do processo de desenvolvimento e expansão da produção capitalista, mas são subordinadas e determinadas à hegemonia do capitalismo tanto a nível local quanto nacional. As autoras pontuam que, durante o processo de industrialização da sociedade brasileira, enquanto algumas atividades se extinguiram ao longo do tempo, outras sobreviveram e se mantiveram significativas e algumas outras surgiram e se expandiram com certa força, demandadas pelo próprio processo de expansão da produção industrial, criando assim, oportunidades de trabalhos.

Elas apontam que as formas não capitalistas de ocupação podem ser compreendidas em três grupos: 1) as que já foram e que estão sendo destruídas pela difusão de trabalho nos moldes capitalistas por conta própria, exemplo: alfaiates, vendedores a domicílio, etc.; 2) as atividades que se mantiveram e ainda mantêm elevada incorporação de trabalhadores como o trabalho doméstico assalariado, o trabalho por conta própria, o trabalho com artesanato tradicional, o pequeno comércio ambulante ou estabelecimento, construção civil, etc.; e 3) os funcionais às grandes indústrias de consumo de bens e serviços que são incorporadas à lógica capitalista de trabalho como as atividades de marceneiro, eletricitas, mecânicos, etc. (Carvalho; Souza, 1980). Sendo assim, os trabalhos compreendidos como não capitalistas passaram a coexistir com as formas de trabalho capitalistas, exercendo uma função bastante significativa para o sistema, que é a ocupação de mão-de-obra de um grande exército de reserva. Essas atividades ajudam tanto a ocupar essa

massa de trabalhadores como também ajudam na economia doméstica, contribuindo para a circulação da moeda interna (Carvalho; Souza, 1980). É nessa perspectiva que o trabalho doméstico remunerado aparece como uma forma de ocupação importante para o sistema capitalista, principalmente para o grupo de mulheres.

Alguns estudos sobre trabalho doméstico remunerado evidenciam que se trata de um trabalho que se caracteriza por abrigar trabalhadoras (es) com baixa escolaridade (muitas nem chegam a concluir o ensino fundamental), sem qualificação, e em idade mais avançada (25 a 39 anos) (DIEESE/OIT, 2006; DIEESE, 2013 e 2020). É importante destacar que essa forma de ocupação aparece como uma, ou até mesmo, única alternativa para essas mulheres. Mulheres que vivem na pobreza e veem no serviço doméstico uma oportunidade de conseguir uma remuneração ou para ajudar a complementar o salário do esposo ou para, literalmente, sustentar a família (Saffioti, 1978).

Apesar de seu grande papel para a sociedade, o trabalho doméstico remunerado se destaca como uma das ocupações com maior vulnerabilidade social (DIEESE, 2020), principalmente por ser uma categoria com um número expressivo de trabalhadoras que estão na informalidade, o fato de trabalhar em ambiente privado aparece um obstáculo para a fiscalização só ocorrendo em caso de denúncia. Percebe-se, portanto, uma desvalorização social que está em torno do trabalho doméstico que, como afirma Davis (2013), trata de uma desvalorização por estar relacionada ao mundo privado, é o que se verifica nas análises do trabalho doméstico remunerado no Brasil.

Para compreender as condições do trabalho doméstico, se partiu da seguinte questão: Quais as condições de trabalho do serviço doméstico remunerado quando mensalista ou diarista em termos de previdência social, remuneração e intensificação do trabalho?

A pesquisa parte do pressuposto de que o trabalho doméstico remunerado no Brasil tem como fim ocupar a força de trabalho não absorvida pela dinâmica econômica mais ampla, passando então a coexistir com as outras formas de trabalho urbano e rural. Essa forma de trabalho ao longo dos anos foi se adequando e adaptando ao contexto social, político e econômico, mantendo-se ainda como uma importante forma de inserção de trabalho, principalmente para

as mulheres, no mercado de trabalho. Na atualidade essa forma de ocupação encontra-se inserida num contexto — social, político, econômico — de intensas mudanças no mundo do trabalho, em que a flexibilização e a precarização são os principais elementos motivadores para essas mudanças. A flexibilização do trabalho surge como uma resposta estratégica à crise econômica da era fordista que logo se generaliza e passa a atuar como princípio orientador e organizador em vários setores da sociedade como, por exemplo, o Estado (Bourdieu, 1998; Hirata; Prêteceille, 2002; Druck, 2011).

No que tange ao roteiro metodológico, o estudo é de caráter quantitativo baseado numa pesquisa que se fundamentou em 20 entrevistas realizadas com trabalhadoras domésticas remuneradas de Salvador e região metropolitana, 10 diaristas e 10 mensalistas, além de análise documental e utilização de dados secundários. O questionário foi elaborado seguindo um roteiro de entrevista semiestruturada, em que as perguntas tinham como objetivo obter informações tanto socioeconômicas, como sobre a dinâmica da atividade de trabalho, especialmente os aspectos relativos à remuneração e intensificação do trabalho.

Para a realização das entrevistas com as trabalhadoras foram utilizadas as seguintes estratégias: primeiro, considerando os grupos no qual a autora dessa pesquisa participa no aplicativo de mensagens WhatsApp — tem pessoas que possuem na família, ou conhecem alguém que realiza trabalho doméstico remunerado — foi encaminhado para cada grupo (grupo de família; de instituição religiosa frequentada pela autora desse trabalho; projeto social do bairro) um pedido de indicação. A partir dessa postagem as entrevistas foram realizadas com três trabalhadoras domésticas: duas mensalistas e uma diarista. Também foi acionadas redes de amigos que conheciam trabalhadoras, a partir desses contatos foram realizadas mais cinco entrevistas: três mensalistas e duas diaristas.

Além das redes de amizade, o convite foi feito a algumas pessoas do círculo pessoal da autora da pesquisa que realizam essa forma de trabalho, seis trabalhadoras: três mensalistas e três diaristas. Também foi realizado o contato com o sindicato das trabalhadoras domésticas — SINDOMÉSTICO —Bahia, no qual foram realizadas duas entrevistas: uma com a representante sindicalista,

na época secretária geral, e uma trabalhadora diarista. Mesmo antes de saturada essa forma de acesso às trabalhadoras, optou-se para o método bola de neve — segunda estratégia — em que em cada entrevista realizada com as trabalhadoras dos contatos iniciais, foi solicitada uma indicação de alguém conhecido que realizasse essa forma de trabalho, foram entrevistadas seis trabalhadoras: duas mensalistas e quatro diaristas.

As entrevistas foram realizadas num contexto de pandemia do vírus Covid-19, em que o período da quarentena — isolamento total — já estava flexibilizado. Muitas trabalhadoras optaram por realizar as entrevistas à distância, sendo dessa forma respeitada a escolha por compreender os impactos psicológicos que esse processo pandêmico gerou em grande parte da população, as entrevistas foram realizadas de duas formas: presencial e online. A primeira respeitando a escolha da trabalhadora, do local a ser realizada a entrevista, e a segunda forma de entrevista foi feita por vídeo chamado e também ligação.

Com o intuito de responder à questão de pesquisa, o questionário foi dividido em três blocos de perguntas, do qual o primeiro consta perguntas mais gerais, pertinentes ao trabalho doméstico remunerado; o segundo bloco se preocupou em elaborar perguntas mais específicas ao trabalho de diaristas e o terceiro perguntas mais específicas ao trabalho das mensalistas. Essa preocupação parte do fato de que, apesar das duas formas de contratação realizarem a mesma função e tarefas, devido a forma de contratação há diferença entre ambas, como por exemplo, remuneração, demandas de trabalho, etc.. Ressaltando que o tipo de vínculo empregatício considerado pela pesquisa — formal ou prestação de serviço — é o que se encontra estabelecido pela Lei Complementar 150/2015 — (PEC 150/2015) que para considerar vínculo deve haver uma “continuidade de trabalho” numa mesma residência.

No primeiro bloco as perguntas são sobre o *perfil* das trabalhadoras domésticas — qualificação, nível de escolaridade, idade, sexo e função — neste mesmo bloco buscou informações sobre *intensificação* — jornada de trabalho, controle, repetição e interrupção das tarefas, número de pessoas na residência, perfil dos empregadores, saúde física e psicológica, e *remuneração* — salário/valor do serviço, descontos, auxílio-transporte, benefícios, vantagens contratuais, hora-extra, comissão.

No segundo bloco as perguntas foram construídas atentando para as questões mais específicas que configuram o trabalho doméstico de diaristas: o grau de autonomia, contribuição na *Previdência Social*, quantidade de residências que realiza o serviço e oportunidade de trabalho no contexto da pandemia do COVID-19. No terceiro bloco foram geradas perguntas específicas que giram em torno de questões da dinâmica de trabalho das trabalhadoras domésticas mensalistas: formalização (inclui *Previdência Social* e remuneração), grau de subordinação, desvio de função.

O tratamento dos dados foi realizado, em parte, com o auxílio do software *Statistical Package for the Social Sciences* — SPSS e, a outra parte, construção própria pelo programa documento do Google. As respostas foram quantificadas e apresentadas em formato de tabelas. Os resultados obtidos foram analisados a partir das dimensões: remuneração, contribuição social e intensificação do trabalho, ambas as dimensões compreendidas como modos de analisar o processo de flexibilização.

Em conjunto com os dados obtidos com as entrevistas, a monografia se baseou também na realização de uma entrevista com a trabalhadora doméstica sindicalista — SINDOMÉSTICO que, além de relatar a sua experiência de cinquenta e dois anos como trabalhadora doméstica, pontuou como o sindicato vem tratando as questões no que se refere às condições de trabalho da categoria e, a posição do sindicato no que se refere ao trabalho das diaristas.

Para a análise documental foi traçada uma linha do tempo buscando destacar as principais ações decisivas que favoreceram para as transformações no trabalho doméstico remunerado e como essas decisões foram fundamentais para maior ou menor reconhecimento dessa forma de trabalho.

A monografia está realizada em cinco partes, além da introdução. No segundo capítulo destaca-se como o trabalho doméstico remunerado aparece como uma das principais ocupações no mercado de trabalho brasileiro quando considerado os grupos sociais em questões de classe, raça e gênero, e as mudanças que ocorreram no padrão etário das trabalhadoras, pontuando como essa questão favoreceu para uma redução do número de trabalhadoras domésticas ao longo do tempo. O capítulo três propõe elucidar as transformações que ocorreram no mundo do trabalho a partir do processo de

flexibilização e precarização e como essas mudanças respingam no trabalho doméstico remunerado — tanto das mensalistas quanto das diaristas. No quarto capítulo são expostos os resultados dos dados coletados pelas entrevistas a partir da análise das tabelas e respostas justificadas pelas trabalhadoras. No quinto e último capítulo — nas considerações finais — a partir dos achados encontrados pela presente pesquisa, se reflete como as mudanças no mundo do trabalho impactam no trabalho doméstico remunerado, favorecendo para a permanência e continuidade de precarizações nesta forma de trabalho.

2 TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO NO BRASIL

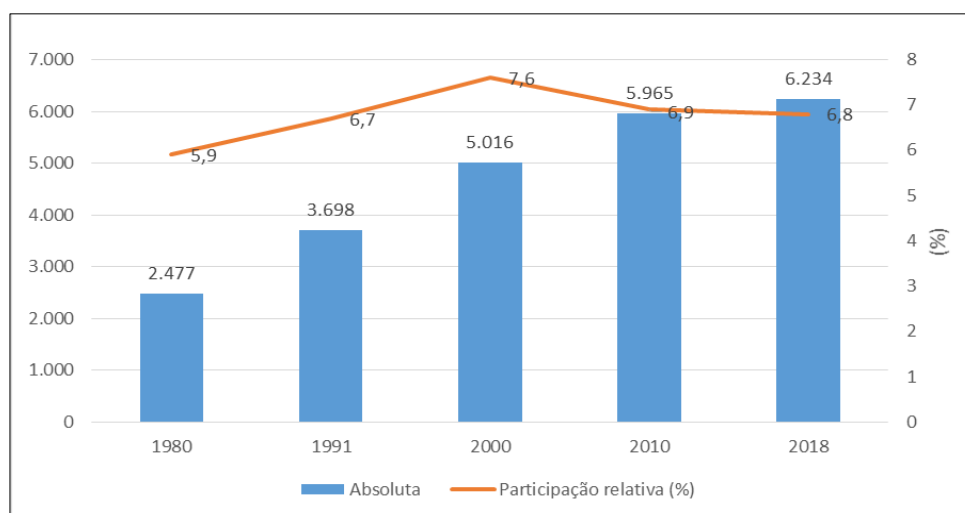
2.1. O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO COMO UMA DAS PRINCIPAIS OCUPAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO, PARA QUEM?

Aqui se pretende enfatizar a importância do trabalho doméstico pago no sistema capitalista, evidenciando essa ocupação como a principal forma de inserção de determinados grupos sociais: mulheres negras e pobres, no mercado de trabalho.

O trabalho doméstico se evidencia como a principal ocupação no mercado de trabalho brasileiro. Não é de agora que o trabalho doméstico remunerado no Brasil vem ocupando o *ranking* de principal forma de inserção no mundo do trabalho para um determinado contingente (de mulheres). Essa observação é feita a partir da análise dos estudos realizados pelo Observatório das Metrôpoles, sobretudo por Fernandes; Carvalho (2020), ao destacar a importância dessa categoria ocupacional para o Brasil. Elas mostram que, entre 1980 a 2018 (Figura 1), o número de ocupados nessa forma de trabalho era alto (2,5 milhões, em 1980), mantendo um ritmo crescente até 2010 (6,9 milhões), ocorrendo somente uma redução em 2018 (6,8 milhões). Essa

variação deve-se, segundo as autoras, à ampliação dos direitos trabalhistas em 2015. Porém, apesar da redução é preciso notar que o número de ocupantes ainda se apresenta elevado.

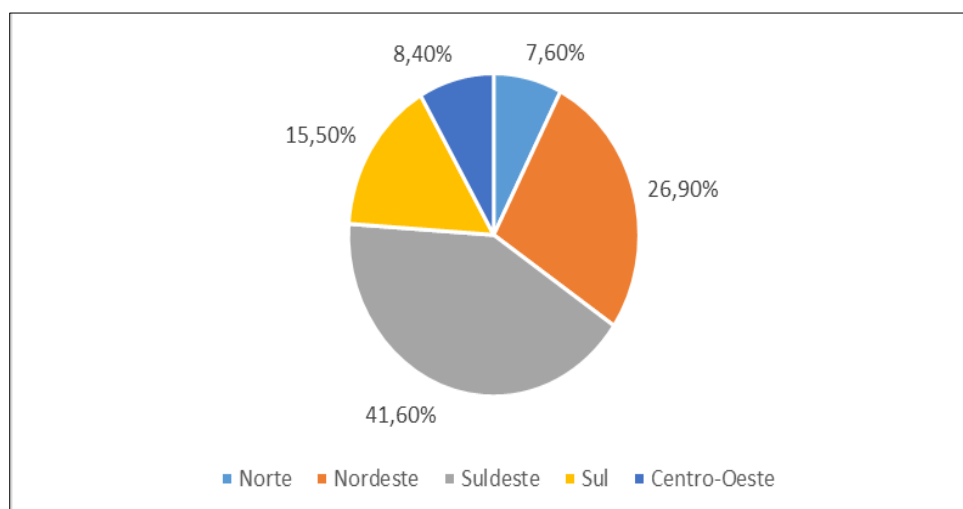
Figura 1 — Trabalhadoras Domésticas no Brasil – Participação Relativa (%) e Participação Absoluta (1980-2018).



Fonte: Fernandes; Carvalho, 2020.

O trabalho doméstico remunerado aparece como um dado considerável quando se observa o número de trabalhadores ocupados nessa função por região (Figura 2). As autoras pontuam que a “proporção dessas trabalhadoras por região segue de perto a participação da população como um todo”, sendo as regiões Sudeste (41,6%) e Nordeste (26,9%) as com maiores proporções.

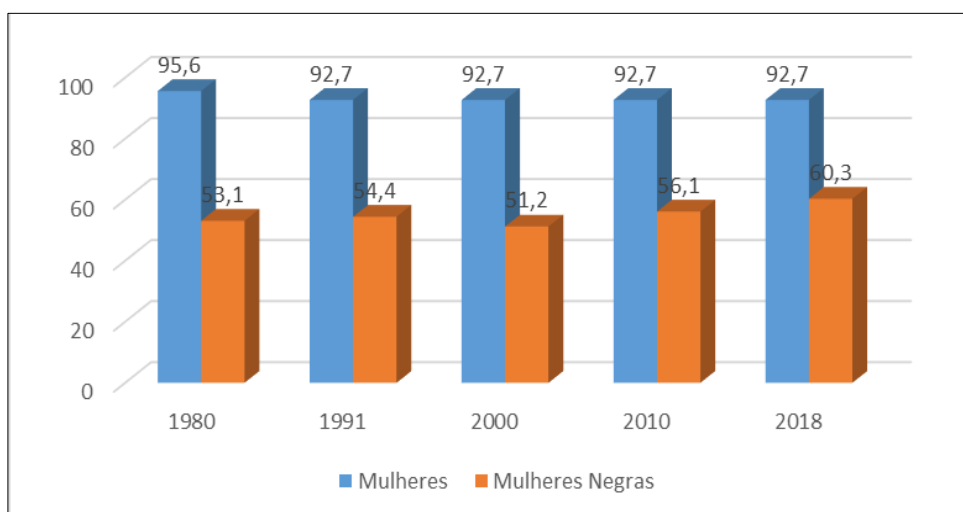
Figura 2 — Trabalhadoras Domésticas por Regiões Brasileiras (2018).



Fonte: Fernandes; Carvalho, 2020.

Mas quem são esses trabalhadores ocupados nessa forma de trabalho? Os vastos estudos realizados sobre o trabalho doméstico apontam que, no Brasil, essa forma de trabalho remunerada se apresenta como um grande bolsão feminino por ser principal formas de trabalho para determinados grupos de mulheres (Figura 3), especialmente as mulheres negras (Saffioti, 1978; Mota, 1992; Melo, 1998; Bernardino-Costa, 2007; Ávila; Ferreira, 2020; Fernandes; Carvalho, 2020; Hirata *et. al.*, 2016; Bento, 2016; PNAD/DIEESE, 2023).

Figura 3 — Mulheres e Mulheres Negras no Total de Trabalhadoras Domésticas no Brasil (1980-2018).



Fonte: Fernandes; Carvalho, 2020.

A Figura 3 mostra uma constante na taxa de participação feminina nessa forma de ocupação: 95,6%, em 1980, e 92,7%, em 2018, com um crescimento da participação de mulheres negras de 53,1%, em 1980, para 60,3%, em 2018.

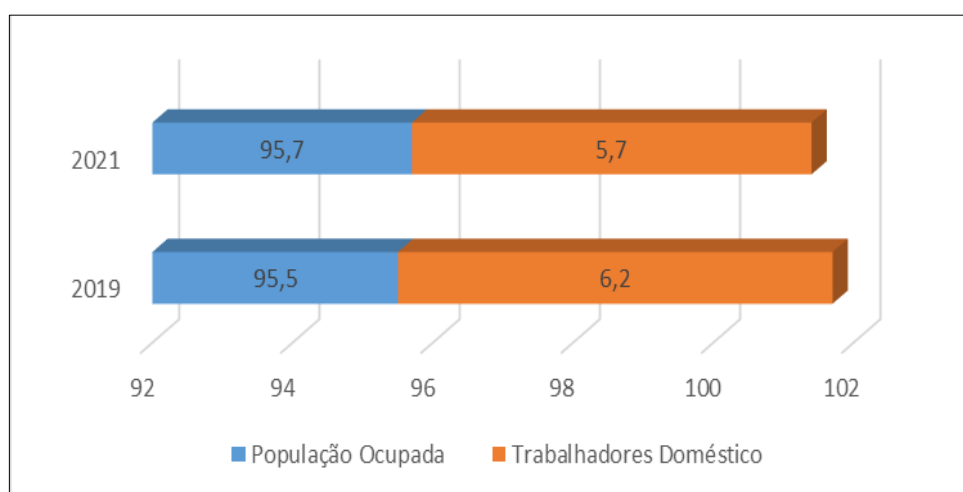
Tais estudos afirmam que o trabalho doméstico remunerado é uma atividade tipicamente feminina por ser uma ocupação que mais agrega mão-de-obra desse gênero; e isso se deve ao fato do trabalho doméstico ser uma atividade ligada ao papel historicamente relacionado às mulheres.

Direcionando o olhar para uma parte da história que constituiu a sociedade brasileira, percebe-se que, desde quando houve a separação entre as esferas pública e privada (esfera da produção e esfera da reprodução), os homens passaram a se preocupar com os assuntos do âmbito público, posicionando as

mulheres na sociedade como as responsáveis pelos assuntos do ambiente privado (Borges; Guimarães, 2000). Portanto, são elas as encarregadas de cuidar da família, limpar, cozinhar e cuidar de tudo o que se refere a tarefas do mundo doméstico é de responsabilidade da mulher, apesar de serem os homens compreendidos como a autoridade máxima do grupo familiar. Com o processo de colonização europeia — em que homens e mulheres do continente africano e também das Américas passaram a ser escravizados —, a mesma lógica patriarcal e colonial se impôs na forma de organização das famílias em terras colonizadas, direcionando as mulheres negras e indígenas à realização das tarefas domésticas na condição de escravizadas (Pereira, 2011; Bernadino-Costa, 2015), enquanto que as mulheres brancas eram as responsáveis por fiscalizar e determinar as tarefas realizadas. Havia homens também que estavam submetidos a tarefas domésticas, como, por exemplo, a de "criado mudo"; porém, o mais comum era ter as mulheres negras (e indígenas) submetidas aos trabalhos no ambiente interno da casa grande da época (Carvalho, 2003).

Com as mudanças que ocorreram na sociedade brasileira que marcaram a história, percebe-se que a inserção de trabalhadores (muitos deles, mulheres negras e não-negras) mercado de trabalho é marcada por oportunidades de qualificação que elas encontraram ao longo da vida (Figura 4).

Figura 4 — Trabalhadoras Domésticas por número de Pessoas Ocupadas/
Número Absoluto (Milhões).

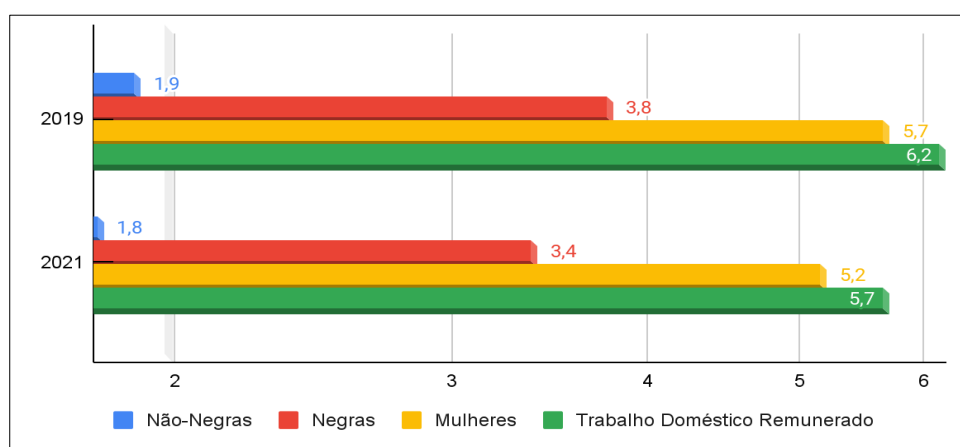


Fonte: PNAD Contínua, 2022.

O estudo sobre o trabalho feminino, como o de Bruschini; Lombardi (2000), evidencia que essa inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro não ocorreu de forma igualitária para todas as mulheres, já que uma parte significativa desse grupo feminino encontra-se em atividades precárias de trabalho como o trabalho doméstico remunerado (na sua maioria mulheres negras), enquanto outras (na sua maioria não-negras) tiveram a oportunidade de estudar e galgar outras profissões como Medicina, Direito, Arquitetura, etc., a qual define como “bipolaridade do trabalho feminino”.

Conforme as autoras explicam, essa inserção de uma parte das mulheres (nos nichos ocupacionais predominantes masculinos) no mercado de trabalho se deu por mudanças culturais nas décadas de 1960 e 1970, em que movimentos políticos e sociais nos períodos impulsionaram as mulheres para a universidade, visavam um projeto de vida profissional e não apenas doméstica. Esse movimento foi motivado também por um processo de racionalização de determinadas profissões pelo sistema capitalista, que oportunizaram a inserção dessas mulheres e a formação de carreira.

Destaca-se, portanto, que ao focar na bipolaridade do trabalho feminino, as autoras se prendem somente na diferença de perfil entre os sexos para evidenciar a desigualdade de gênero que há entre as ocupações qualificadas, apresentando somente a diferença etária entre o perfil de homens e mulheres que ocupam a mesma profissão. Porém, não destacam a diferença do perfil que existe no grupo de mulheres, no qual a diferença de classe e raça se apresenta como duas categorias importantes para a permanência dessa bipolaridade (Figura 5).

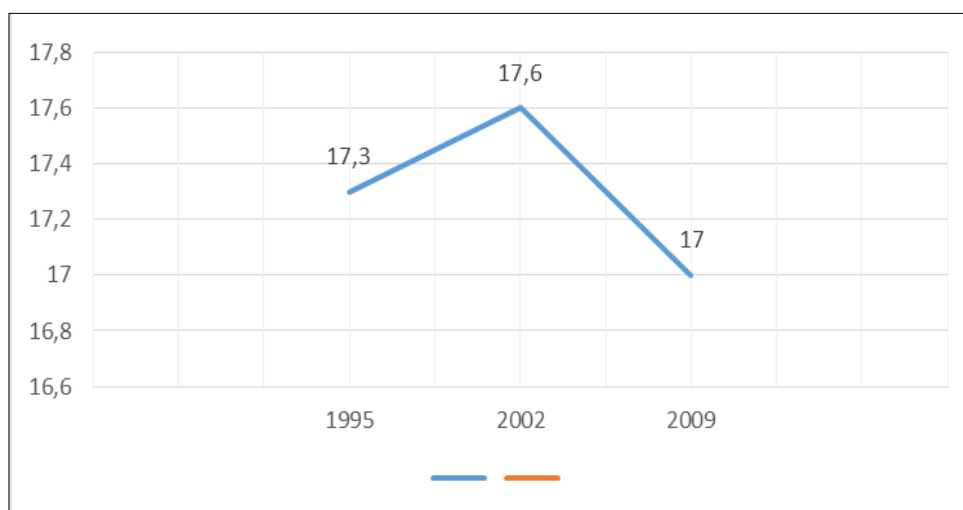


Fonte: PNAD Contínua, 2022.

2.2. “O FIM DO TRABALHO DOMÉSTICO?”

Estudos mostram que, de acordo com as outras ocupações, o trabalho doméstico remunerado no Brasil vem diminuindo seu percentual, apesar de se apresentar como uma das três maiores categorias profissionais de mulheres (Brites, 2013). Uma análise de dados realizados pelo IPEA, 2012 (Figura 6), mostrou que entre os anos de 1995 a 2009 realmente houve uma redução do número de proporção de mulheres ocupadas nessa forma de trabalho.

Figura 6 — Proporções de Mulheres Ocupadas em Trabalho Doméstico. Brasil, 1995, 2002, 2009.



Fonte: IPEA, 2012.

A redução do número de mulheres no serviço doméstico está relacionada com a baixa inserção de jovens nessa forma de ocupação e, também, com o aumento de oportunidades de emprego em outros setores. Segundo Fernandes e Carvalho (2020, p. 62), o crescimento do trabalho doméstico ou a redução está relacionado ao crescimento econômico e à dinamização do mercado de trabalho nas primeiras décadas do século XXI. As autoras pontuam que:

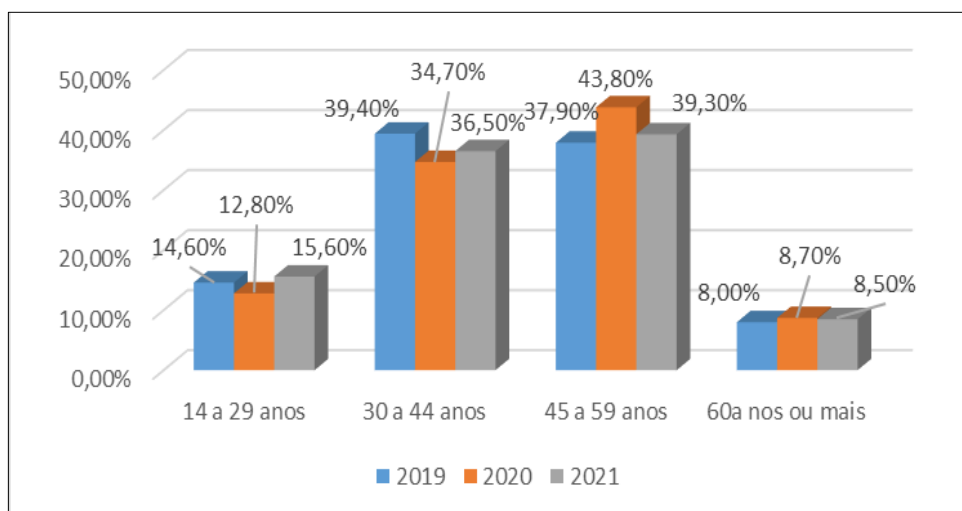
[...] a dinamização da economia e o crescimento do emprego formal aumenta a oportunidade de ocupação em setores de serviços, comércio e construção civil, atividades que, em sua maior parte, também ocupam pessoas de escolaridade reduzida e oferecem baixas remunerações (Monteiro; Carvalho, 2020, p. 62).

Essa redução do número de ocupantes no trabalho doméstico remunerado nos leva a evocar um problema que estava posto entre as décadas de 1960 e 1970, em que pesquisadores defendiam a ideia de um suposto “fim do trabalho doméstico”.

Segundo Santos (2012, p. 2), as teorias da modernidade sinalizavam que esse fim viria com os avanços tecnológicos voltados para os bens de consumo, tais como: micro-ondas, lavadora de roupa, lava-louça, entre outros, que passariam a auxiliar na manutenção e organização dos serviços domésticos diários; e pela abertura de novos postos de trabalho, que iriam “atrair” as mulheres ocupadas no serviço doméstico pago.

Como se pode constatar a partir das análises apresentadas pela PNAD Contínua (2022) e do IPEA (2012), não foram os avanços tecnológicos o motivo da redução de trabalhadoras no serviço doméstico remunerado, mas, sim, a redução do número de jovens nessa categoria de trabalho doméstico (figura 7), devido a maior oportunidade de qualificação que essa população encontra na contemporaneidade.

Figura 7 — Distribuição das Trabalhadoras Domésticas, Segundo a Faixa Etária (2019-2021).



Fonte: PNAD Contínua 2022.

E, a dinâmica de geração de empregos como sinaliza Monteiro e Carvalho (2020, p. 59):

O discurso oficial durante o processo de industrialização do país nos anos de 1950 até os anos de 1970 defendia que a modernização da economia nacional seria a melhor maneira de gerar oportunidade melhores de emprego e, com isso, reduzir ocupações tradicionais ou “atrasadas”. Mas não é o que se percebe com os dados recentes do trabalho doméstico. Em momentos de crescimento e dinamização econômica, a redução do número de trabalhadoras domésticas cai muito pouco, e seu crescimento é rápido em momentos de crise e de redução de oportunidades de trabalho.

Como ressaltado Carvalho e Souza (1980) sobre a importância das atividades “não-capitalistas”, coube a essas formas de trabalho informais, grande parte voltada para a prestação de serviços pessoais desse estrato médio e alto, a ocupação de uma grande massa de trabalhadores de baixos níveis de renda como o serviço doméstico remunerado.

É importante destacar que, o trabalho doméstico remunerado foi, por muito tempo, uma atividade ocupada por crianças, muitas delas levadas de outras cidades para a metrópole. Essas crianças, em grande parte meninas, eram retiradas de sua família para serem “ajudantes”. Em “troca”, essas meninas poderiam ajudar os pais financeiramente e ainda teriam a oportunidade de estudar, questão que em anos anteriores, sobretudo em cidades do interior, os pais tinham dificuldade de garantir aos seus filhos. Assim, essas meninas eram obrigadas a trabalhar como empregada desde pequena, sujeitas a todos os tipos de violência (física, psicológica e sexual).

O trabalho doméstico infantil está na lista da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma das piores formas de trabalho exercido por crianças. Para a OIT essa forma de trabalho infantil dispense muitas horas diárias de trabalho, o que favorece prejuízos a saúde e ao desenvolvimento da criança e do adolescente. Expõe as crianças em riscos ocupacionais como: esforços físicos intensos, isolamento, abuso físico, psicológico ou sexual, longas jornadas de trabalho, trabalho noturno, calor, exposição ao fogo, movimentos repetitivos, sobrecarga muscular, entre outros⁴. No Brasil a proibição dessa forma de trabalho infantil só vai se tornar lei em 2008 com o Decreto nº 6481 que regulamenta os artigos 3º e 4º da Convenção 182 da OIT, sendo assim fica

⁴SANTOS, L. Secretaria da Justiça de Tocantins. Disponível em <https://www.to.gov.br/cidadaniaejustica/noticias/o-que-e-o-trabalho-infantil-domestico-e-quais-prejuizos-pode-acarretar-para-criancas-e-adolescentes/7ewt1lrwex5r#:~:text=Muitos%20n%C3%A3o%20sabem%2C%20mas%20o,sendo%20totalmente%20proibido%20no%20pa%C3%ADs>. Acesso em 9 out. 2022.

proibido no Brasil, em todo o território nacional, essa forma de trabalho entre crianças e jovens de até 17 anos⁵.

Percebe-se, portanto, que, com essa proibição, e com as novas oportunidades de inserção no mercado de trabalho — em ocupações precárias, como o setor de serviço —, a categoria passa a sofrer um processo de redução do número de jovens e um envelhecimento da categoria, passando a predominar mulheres na faixa etária de 30 a 59 anos.

Por ora, se entende que as transformações pelas quais passa o trabalho doméstico remunerado não levou necessariamente o seu fim, mas a um processo de envelhecimento, processo esse contínuo e permanente, já que mesmo que essas jovens não se insiram no trabalho doméstico remunerado ainda na juventude, a probabilidade delas de ingressarem nessa forma de ocupação aos 30 a 50 anos é bastante grande. Afinal, a baixa qualificação e a instabilidade de trabalho que sofrem no setor de serviço farão com que elas, numa situação econômica de alto desemprego, busquem no serviço doméstico remunerado, mesmo que por um tempo determinado, uma forma de se manter.

3 A REFORMA TRABALHISTA E O MUNDO DO TRABALHO: O CASO DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO NO BRASIL

3.1. FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIIDADE: O “NOVO COMUM” DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DO CONTEXTO ATUAL

A permanência da precariedade das condições de trabalho e a sua coexistência com as outras formas de trabalho “menos precárias”, na crise do capitalismo fordista, aparece como um “novo comum” nas relações de trabalho, e a flexibilização como mecanismo estratégico de superação dessa crise. Essas mudanças que ocorreram no mundo do trabalho favoreceram o processo

⁵Decreto de nº 6.481 de 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm. Acesso em 9 out. 2022.

de precarização do trabalho com a adoção da terceirização e a legalização do trabalho informal e, como parte do sistema capitalista, o trabalho doméstico remunerado não deixa de sentir essas mudanças que impactam as relações do trabalho no Brasil.

As relações entre os seres humanos, ao longo do tempo, passaram por diversas transformações “adequando-se” ao contexto de cada período. No que se refere às relações de trabalho, essas transformações favoreceram o aprofundamento das desigualdades. Portanto, percebe-se a partir do contexto atual, que essa desigualdade se amplia a cada crise do capital, quando os seus “donos” buscam responder a cada momento de crise, nivelando os trabalhadores por baixo e favorecendo-se das condições de trabalho que possam processar maior exploração. É o que se verifica do processo de reestruturação produtiva que, com o objetivo de responder às crises de produção da era fordista/taylorista, utiliza-se das estratégias de flexibilização como uma forma de adaptar o mundo do trabalho a esse novo contexto do capital.

Entende-se por processos de reestruturação um conjunto de mudanças econômicas, políticas e sociais que ocorreram no mundo a partir do último período do século XX. Mudanças que tiveram como objetivo a adaptação da produção às necessidades da demanda, redução dos custos do trabalho e o aumento da competitividade internacional (Antunes, 2002; Druck, 2002). Essas mudanças ocorreram devido a diversos acontecimentos de crises conjunturais: como a crise produtiva, crise do ideário socialista com o fim do socialismo do leste europeu; intensificação e aprofundamento da globalização com a revolução tecnológica e a hegemonização das políticas neoliberais (Druck, 1996; Antunes, 2002).

A reestruturação perpassa por transformações no processo produtivo, através da implementação de formas de acumulação flexível, do *downsizing* (redução de pessoal e dos custos), das formas de gestão organizacional, do avanço tecnológico, de modelos de produção alternativos ao binômio fordismo/taylorismo; por transformação das velhas formas de relação do trabalho, com a desregulamentação dos direitos trabalhistas. No plano ideológico, fundamentado pelas políticas neoliberais e impulsionado pela

globalização, estão os ideais individualistas, os de concorrência exacerbada, e os de supervalorização do mercado e das coisas, do mundo privado e uma desvalorização do que é público, além da visão desta “ordem social” como a única possível (Druck, 1996, Antunes, 2002).

Segundo Druck (1996, p.28) a reestruturação produtiva aliada a globalização toma uma postura hegemônica e déspota, impondo ameaças do desemprego e da terceirização, implicando numa crescente precarização do trabalho. Para Antunes (2002, p.30) a reestruturação produtiva cria uma “mutação” no mundo do trabalho que resulta na desregulamentação dos direitos do trabalho, no aumento da fragmentação da classe trabalhadora; na precarização e terceirização da força de trabalho; destruição do sindicalismo de classe para um sindicalismo “dócil”, de parceria —“sindicalismo de empresa”.

Como um processo de caráter estrutural, a reestruturação produtiva a nível global carrega como princípio norteador as pautas de cunho econômico, do qual tais interesses vão ser propagados e difundidos como interesse de toda a sociedade. Logo ele vai estar presente fortemente nos processos globais intensos como os projetos políticos neoliberais hegemônicos (Druck, 1996). Assim é que a reestruturação produtiva se impõe aos Estados a partir do tripé flexibilização, desregulamentação e terceirização. É dessa forma que o trabalhador passa a ser afetado tanto na sua materialidade quanto na sua forma de ser (Antunes, 2000).

Para Druck (2002) a *flexibilização* e a *precarização* resumem os diversos processos de transformações e de inovações no campo da organização do trabalho, das políticas de gestão e no campo do mercado de trabalho. Segundo a autora trata-se de dois fenômenos indissociáveis que vão sintetizar a marcha de transformações e inovações que ocorreram no mundo social como um todo. Surgem com a criação de novas dinâmicas de produção e padrões de gestão do trabalho e do Estado, como uma forma de superar a crise econômica dos padrões fordistas.

A flexibilização se evidencia na subcontratação ou terceirização, no emprego temporário, nas atividades autônomas, na informalidade, nas cooperativas de trabalho e em outras formas de trabalho assalariado disfarçado - práticas flexíveis de emprego e dos mercados de trabalho [...] se difunde em todas as atividades e lugares, associadas a processos de desindustrialização e de descentralização geográfica das fábricas (Druck, 2002, p.12).

No campo da regulamentação do trabalho, a flexibilização dos direitos trabalhistas surge como uma forma de desregulamentar tais direitos. Tal estratégia aparece pelos ideais neoliberais, fazendo com que o trabalho se enquadre às novas propostas de reestruturação produtiva, um ambiente de competitividade do mercado global (Siqueira Neto, 1997).

Segundo Siqueira Neto (1997) a flexibilização do direito do trabalho surge também como uma forma de afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva adaptar as normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional.

No que confere a precarização, Druck (2011) pontua que esta irá se apropriar do velho fenômeno social, presente em diferentes conjunturas históricas:

A precarização [...] um novo e velho fenômeno, diferente e igual, no passado e no presente, como um fenômeno de caráter micro e macrosocial, que aparece no contexto de acumulação flexível como uma estratégia de dominação (Druck, 2011, p.37).

A precarização apesar de ser um fenômeno antigo, ganha destaque no contexto capitalista do século XXI, em que velhas e novas formas de trabalho e emprego ao coincidir, combinam e se redefinem, gerando o movimento de "metamorfose". Refere-se a um processo que além de buscar superar a crise fordista, favoreceu a emancipação da financeirização que encharca todas as esferas da vida social (Druck, 2011).

Trata-se de uma rapidez inédita do tempo social, sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites de tudo o que se produz e, principalmente, dos que produzem – os homens e mulheres que vivem do trabalho (Druck, 2011, p.42).

Antunes (2000, p.35) aponta a precarização do trabalho como um efeito do neoliberalismo e da reestruturação produtiva no contexto de acumulação flexível. Segundo o autor “a lógica do sistema produtor de mercadorias, converte a concorrência e a busca da produtividade num processo destrutivo que tem gerado uma imensa sociedade dos excluídos e dos precarizados”, excluídos porque esse processo favorece o aumento do número de desempregados e precarizados que se encontra em contratos precários e sem estabilidade.

Sendo assim, como salienta Bourdieu (1998, p.72), a precariedade está por toda parte:

[...] no setor privado, mas também no setor público [...] nas empresas industriais e também nas instituições de produção e difusão cultural, educação, jornalismo, meios de comunicação, etc., onde ela produz efeitos sempre mais ou menos idênticos, que se tornam particularmente visíveis no caso extremo dos desempregados: a destruição da existência privada entre outras coisas, de suas estruturas temporais, e a degradação de toda relação com o mundo e como consequência, com o tempo e o espaço.

Ainda de acordo com Bourdieu (1998, p.72)

A precariedade afeta profundamente qualquer homem ou mulher exposto a seus efeitos; tornando-se o futuro incerto, ela impede qualquer antecipação racional e, especialmente, esse mínimo de crença e de esperança no futuro que é preciso ter para se revoltar, sobretudo coletivamente, contra o presente, mesmo o mais intolerável.

As transformações que ocorreram no mundo do trabalho se viabilizaram pela flexibilização, processo que trouxe mudanças profundas no mundo do trabalho contemporâneo (Antunes, 2000) que afetaram todas as formas de trabalho capitalistas e “não capitalistas”, tanto pela organização quanto pela regulamentação das relações de trabalho.

Nem o trabalho doméstico remunerado, uma ocupação funcional ao sistema capitalista, deixou de sofrer com os respingos dessas mudanças. Mas como identificar esses novos elementos do capitalismo neoliberal no trabalho doméstico remunerado? Para identificar esses efeitos é que se propôs considerar as condições do trabalho doméstico de diarista no contexto atual, em comparação com as condições de trabalho da mensalista. A diarista aparece como mais uma subcategoria do trabalho doméstico remunerado que surge de forma mais intensa a partir dos anos 1990 (Mota, 1992; Melo, 1998), trazendo um novo sentido para as relações de trabalho doméstico remunerado favorecendo, assim, mudanças até mesmo nas construções das residências da classe média com a eliminação do “quarto de empregada” nos projetos arquitetônicos atuais.

3.2 DIARISTA: A FORMA FLEXIBILIZADA DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO

Foi a partir de 1990, com os estudos realizados pelo IBGE, que a subcategoria de diaristas ganhou destaque nos estudos sobre trabalho doméstico remunerado. O termo foi utilizado para designar tanto as trabalhadoras domésticas faxineiras como as mensalistas, pelo fato dessas trabalhadoras contrastarem com as trabalhadoras que dormiam no serviço e, como já sinalizava Melo (1998), esse número só cresceu. Tal informação, segundo a autora, só foi possível captação somente pela vivência na época.

Ainda de acordo com Melo (1998, p.13):

Nos anos 90, as informações da PNAD permitem separar os trabalhadores que exercem suas funções em mais de um domicílio. Isso pode ser uma proxy para analisar essa problemática, porque pode-se inferir que os trabalhadores trabalhando em dois ou mais domicílios provavelmente moram fora do seu ambiente de trabalho. Sabe-se, pela própria vivência dos dias atuais, que é cada vez maior o número de trabalhadores domésticos que vão para suas casas ao final do dia, mas, ainda não foi possível mensurá-lo.

Mota (1992) também já chamara atenção para o surgimento da subcategoria diarista ao tratar da “modificação na composição proporcional das subcategorias do emprego doméstico”, uma subcategoria que surgiu tanto para se referir a trabalhadora faxineira contratada para complementar o serviço da mensalista, como também para se referir a trabalhadora única que realizava o serviço “por dois e até três dias na semana”.

Assim, é sensível, por exemplo, o aumento do número de mensalistas que já não dormem “no emprego” [...]. Verifica-se, também, o aumento significativo do número de diaristas disponíveis, assim como de famílias empregadoras que preferem recorrer aos serviços destas, seja para complementar o trabalho de mensalistas, como faxineiras ou lavadeiras, seja como empregadas únicas — não raro requisitadas até por dois ou três dias por semana — já aí em uma gama de serviços que inclui, também, a cozinha, principalmente para o congelamento de alimentos. Isto porque além das subcategorias ocupacionais tradicionalmente definidoras das tarefas e salários da mensalista, tais como cozinheira, babá, copeira, todo serviço, etc., existem agora três outros modos básicos de classificação de empregadas domésticas segundo o uso do tempo de trabalho e o local de residência ou dormida: a mensalista residente na casa dos patrões, a mensalista externa, que dorme em sua própria “casa” — dando um número cada vez menor de horas no trabalho — e a diarista, com jornada e tarefas bem mais definidas e restritas. Nesse quadro, a tradicional figura da mensalista residente, até bem pouco tempo universal e quase exclusivamente contratada como aquela que cede (ou cedia) a quase totalidade do seu tempo aos patrões, começa, lenta, mas inexoravelmente, a rarear. [...] tende a se transformar em uma das duas outras modalidades básicas de empregada doméstica (Mota, 1992, p. 6).

Quando se analisa esse quadro em anos anteriores, o número de trabalhadores diaristas só tende a crescer. O IPEA (2012) aponta que o

número de trabalhadoras domésticas que realizam o serviço em mais de um domicílio saiu de 18,3% em 1995 para 29,3% em 2009. A PNAD (2022) destaca que entre 2013 e 2022 o número de trabalhadoras domésticas diaristas aumentou de 37,5% (2013) para 43,6% em 2022. Portanto, apesar desse aumento contínuo do número de diarista, somente em 2010 surgiu um projeto de lei para regulamentar esse tipo de trabalho, na esteira do processo de ampliação dos direitos das trabalhadoras domésticas.

Em 2010 tramitou na câmara dos deputados um Projeto de Lei de nº 7279/10 que regulamenta o trabalho doméstico de diarista⁶. A proposta como Projeto de Lei do Senado — PLS nº 160/2009 foi criada pela ex-senadora Serys Slhessarenko do partido dos Trabalhadores de Mato Grosso — PT/ MT, em 2009, a qual define o trabalhador diarista como: art. 1º Diarista é todo trabalhador que presta serviços no máximo duas vezes por semana para o mesmo contratante, recebendo o pagamento pelos serviços prestados no dia da diária, sem vínculo empregatício (SENADO FEDERAL, PL 160.2009; 2009).

O projeto determina que no ato da contratação que “o trabalhador diarista” apresente o comprovante de contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social — INSS como contribuinte autônomo ou funcional na taxa de 11% do sobre um salário mínimo. Uma das justificativas apresentadas no projeto de lei pela autora para a necessidade da regularização do trabalho de diarista foram: i) pelo fato de que, a indefinição da diarista (se na prestação de serviço configurava vínculo ou não) ficava a critério da interpretação do Juiz do Trabalho; e ii) em resposta a reivindicação do movimento “legalize sua doméstica e pague menos INSS”⁷. Esse movimento foi realizado pela ONG Instituto Fundo de Garantia do Trabalhador — IFGT e pelo Instituto Doméstica Legal são organizações não governamentais sem fins lucrativos, a ONG atua

⁶Disponível em

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=476055>. Acesso em: 21 jun. 2023.

⁷Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg->

[getter/documento?dm=3422514&ts=1630427741189&disposition=inline&_gl=1*w6406r*_ga*MT E3MjQxNzIxNC4xNjgyNDU1ODg4*_ga_CW3ZH25XMK*MTY4NzEwMDQwOS4yLjAuMTY4Nz EwMDQxNi4wLjAuMA](https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3422514&ts=1630427741189&disposition=inline&_gl=1*w6406r*_ga*MT E3MjQxNzIxNC4xNjgyNDU1ODg4*_ga_CW3ZH25XMK*MTY4NzEwMDQwOS4yLjAuMTY4Nz EwMDQxNi4wLjAuMA). Acesso em: 10 out. 2022.

em questões de condições de trabalho do emprego doméstico tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores⁸.

Em maio de 2010, o PL 160/ 2009 seguiu para o Senado sob o Projeto de Lei do Senado 7279/10 fazendo referência ao mesmo teor de conteúdo do primeiro projeto. Após a publicação no diário oficial da Câmara dos Deputados em 2010, o PL 7279/2010 passou por algumas comissões como a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviços Públicos (CTASP); a Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC); e a Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF).

A deliberação da proposta na CTASP levou em consideração as sugestões feitas pelos representantes das trabalhadoras encaminhadas pela Central Única dos Trabalhadores — CUT, o qual indicava a retirada do número de dias que consta no art. 1 do PL, segundo o documento, não parece “relevante estabelecer o número de dias para caracterizar o trabalhador como diarista”, além de sugerir a exclusão da obrigatoriedade de comprovar inscrição na Previdência Social — INSS, já que essa obrigatoriedade não recai sobre os demais trabalhadores autônomos, sugerindo, portanto, uma participação espontânea das trabalhadoras à Previdência e, que, esta deve ocorrer por conscientização e não por imposição (Relatório, CETAPS, 2011, p. 2)⁹.

Em 2012 foi realizada uma audiência pública a pedido da comissão à Câmara dos Deputados, devido ao não consenso do número de dias trabalhados pela diarista, se dois ou três dias por semana. O texto foi aprovado pela comissão com a inserção de duas emendas: a redução do número de dias de prestação de serviço, de dois para um, além de definir o ambiente de trabalho das diaristas, somente o doméstico, pois em ambiente jurídico pode configurar precarização de trabalho; a segunda emenda retira a obrigatoriedade de apresentar a inscrição do INSS ao empregador.

⁸Disponível em: <https://www.domesticalegal.org.br/quem-somos/> e, <https://fundodegarantia.org.br/o-sistema-fgt/quem-somos/>. Acesso em: 10 out. 2022 e 30 jun. 2023.

⁹Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=923789&filename=EMR+1+CTASP+%3D%3E+PL+7279/2010. Acesso em: 21 jun. 2023.

O texto passou pela comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania sem nenhuma alteração, porém pediu uma apreciação da segunda emenda pela comissão de Seguridade Social e Família:

Em primeiro lugar, agradecemos o brilhante parecer elaborado pelo Ilustre Deputado Marcus Pestana, que foi apresentado, mas não apreciado, em 16 de julho de 2015, nesta Comissão [...] No tocante à Emenda nº 1, não obstante o respeitável entendimento manifestado pelo então relator desta matéria, o Ilustre Deputado Marcus Pestana, somos do entendimento de que a temática não se insere no âmbito de competência desta Comissão de Seguridade Social e Família, diferentemente da Emenda nº 2. Oportunamente, a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania poderá avaliar se a Emenda nº 2 se insere no âmbito de competência da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, assim como sobre eventual prejudicialidade da Emenda nº 1, apresentado à mesma Comissão. No mérito, partilhamos do entendimento adotado pela CTASP quanto à referida Emenda nº 2, com as adequações necessárias. Diante do exposto, no que cabe a esta Comissão de Seguridade Social e Família, nosso voto é pela aprovação do Projeto de Lei nº 7.279, de 2010, e pelo oferecimento de Subemenda Substitutiva à Emenda nº 2 da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (Silva, 2021, p. 3-4).

O texto teve como relatora a Deputada Benedita da Silva que, apesar de pontuar que partilha do entendimento feito pela CTASP no que se refere à segunda emenda, faz uma crítica ao Dep. Marcus Pestana que apresentou um parecer sobre a emenda 1 do projeto, sendo este um assunto de interesse da CTASP e não da CSSF e também critica a CCJC por não considerar a segunda emenda como um assunto de sua competência. Essa observação é importante pois, apesar da emenda 2 ser um assunto da CSSF, as suas questões estão voltadas mais à saúde, do que questões de acesso ou não, aos direitos do trabalho, sendo uma pauta de maior competência as duas primeiras comissões.

Em agosto de 2021 o texto foi aprovado pela CSSF tendo como parecer da Dep^a. Benedita da Silva com o mesmo teor do texto anterior, acrescentando somente uma alteração na redação no que se refere a numeração dos artigos 2º e 3º da Lei orgânica da Seguridade Social 8.212/1991. Após a aprovação, não houve mais nenhuma tramitação do PL 7279/10, fica, portanto, o entendimento de que vale é o texto aprovado pela CTASP:

Art. 1º Diarista é todo trabalhador que presta serviços de natureza eventual ou no máximo 01 (uma) vez por semana para o mesmo contratante em âmbito residencial, que não tem finalidade lucrativa à pessoa ou à família deste, recebendo o pagamento pelos serviços prestados no dia da diária, sem vínculo empregatício.

Dê-se ao art. 2º do projeto a seguinte redação, renumerando os atuais artigos 2º e 3º, respectivamente, para 3º e 4º:

Art. 2º O diarista doméstico que optar em contribuir com o Instituto Nacional de Seguridade Social como contribuinte individual terá a mesma alíquota de contribuição aplicada ao Segurado Facultativo de Baixa Renda (CTASP, 2012, P. 21089).

Porém, no que se refere ao número de dias, o que parece prevalecer é o que consta na PEC 150/2015 que, apesar de definir o trabalho doméstico das mensalistas, deixa prescrito o número de dias que uma trabalhadora doméstica apresenta vínculo empregatício — mais de dois dias na semana — deixando o entendimento que a realização de serviço doméstico de até dois dias pode ser considerado trabalho de diarista.

Paralelo ao movimento de legalização do trabalho de diarista ocorreu ampliação no acesso aos direitos do trabalho no serviço doméstico remunerado das trabalhadoras domésticas que realizam o trabalho mais de dois dias na semana, a partir do Projeto de Lei Complementar 150/2015 (PEC das Domésticas). A PEC determina quem tem acesso aos direitos trabalhistas,

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei (CASA CIVIL, 2015).

Com isso, a PEC 150/2015 torna o elemento “continuidade” — ao considerar o número de dias que a trabalhadora realiza o serviço e não o tempo que é realizado o serviço naquela residência — como critério para caracterizar vínculo empregatício permitindo às trabalhadoras domésticas o acesso aos direitos trabalhistas.

Como sinalizado anteriormente, o trabalho doméstico remunerado no Brasil, desde o período da escravidão foi regulamentado. No primeiro momento a regulamentação aparece como forma de controle a um determinado grupo da sociedade, trabalhadores (as) pretos (as) e pobres excluindo-os do acesso a uma “cidadania regulada”. O segundo momento ocorre com a criação da Lei 5.859 de dezembro de 1972 que dispõe sobre a “profissão do trabalho doméstico”. Essa Lei além de determinar o critério de continuidade para caracterizar vínculo empregatício, permitiu o acesso das trabalhadoras domésticas remuneradas à carteira de trabalho e à Previdência Social, apesar

de exigir das trabalhadoras que apresentem no ato da contratação um atestado de boa conduta e atestado de saúde se o empregador exigisse¹⁰.

A lei 5.859 de 1972 aparece como uma forma de inclusão parcial das trabalhadoras domésticas a determinados direitos, como o registro, a aposentadoria e férias remuneradas, salário mínimo, seguro desemprego, caracterizando-se como uma espécie de “regulamentação especial”. Diferentemente dos outros trabalhadores urbanos e rurais que, neste período, já tinham acesso significativo aos direitos trabalhistas determinados pela Lei Trabalhista — CLT de 1943. Essa lei 5.859/1972 permaneceu por mais de vinte anos, visto que, a partir de 2001 é que a trabalhadora doméstica remunerada terá anexação aos outros direitos trabalhistas como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço — FGTS (Lei 10.208 de 2001)¹¹, por exemplo.

Mas somente em 2015, com a promulgação da Lei Complementar nº. 150, que revoga a Lei 5.859 de 1972, é que o acesso das empregadas domésticas aos demais direitos trabalhistas são ampliados, além de excluir a apresentação dos atestados de boa conduta e de saúde. É nesse momento que as trabalhadoras domésticas saem de uma regulamentação do controle e “cidadania parcial” para o de “cidadania completa”, pelo menos em termos de equiparação legal com os demais trabalhadores. Portanto, algo ainda permanece como herança da velha lei, o critério de continuidade, legitimando a permanência de uma segunda categoria que, antes da sua regulamentação, era compreendida como trabalho informal passando agora a ser definido como trabalho doméstico de diarista.

Nos dias de hoje o termo “diarista doméstica” não é mais utilizado para designar aquela trabalhadora que não dorme mais no serviço, como apontou Mota (1992), mas se refere a trabalhadora doméstica que só presta serviço — de faxina — duas vezes na semana (ou menos) numa mesma residência. Assim, a trabalhadora doméstica pode ser contratada ou como mensalista ou como diarista. Existe ainda a trabalhadora que dorme no serviço, mas ela passa a ser inserida no grupo das mensalistas, caso a contratação esteja no

¹⁰Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

¹¹Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

parâmetro da Lei 150/2015, do contrário essa trabalhadora passa a ser enquadrada ao grupo das trabalhadoras domésticas informais ilegais.

É importante destacar que a informalidade no contexto atual adquire “novos modos de ser” (Antunes, 2011), deixando de existir somente aquela relação dualista do trabalho legal e ilegal, em que o primeiro é aceito e o segundo combatido, para coexistir com outras formas de relação de trabalho atualmente compreendidas como autônomas ou empreendedoras.

Antunes (2011) questiona se esse “modo de ser” da informalidade pode ser a direção para uma nova era da precarização estrutural do trabalho. Para o autor, a atualidade vive um intenso processo de informalização e precarização da classe trabalhadora, devido a substituição contínua dos trabalhos mais formalizados por trabalhos mais informais e precários, exemplo os trabalhos atípicos, os terceirizados, o cooperativismo, o empreendedorismo, o voluntariado, etc.

a informalização do trabalho torna-se, então, um traço constitutivo e crescente da acumulação de capital dos nossos dias [...]. Uma fenomenologia preliminar dos modos de ser da informalidade demonstra a ampliação acentuada de trabalhos submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades mais instáveis ou temporárias, quando não na condição de desempregado (Antunes, 2011, p.408).

Segundo Filgueiras *et al* (2004) o conceito de informalidade sofreu diferentes significados e distintos usos, de acordo com a compreensão teórica e objetivos. Essas diferenças são tratadas de acordo com dois critérios: “a das perspectivas lógicas de funcionamento de suas atividades [...] se são atividades capitalistas ou não; e a partir do legal ou ilegal”. Para estes autores ambos os critérios são essenciais para a criação de três conceitos de informalidade, a saber:

o primeiro se propõe separar a economia em setor formal e informal de acordo com a forma de organização das atividade — capitalista X não capitalista [...] a segunda se dá a partir da distinção da economia de registrada e subterrânea a partir da legalidade/ordem jurídica [...], o terceiro discrimina as atividades em fordistas e não fordistas [...] (Filgueiras *et al*, 2004, p. 227-228).

Sinalizam os autores que

dos três conceitos, aquele que mais se enquadra a informalidade enquanto expressão de precarização do trabalho é aquele que se define a partir das atividades não-fordistas, em razão da própria definição de precarização, que abarca tanto indicadores que refletem situações específicas (desfavoráveis) próprias das atividades não capitalista vis-à-vis as capitalistas [...] (Filgueiras, *et al*, 2004, p. 228).

Destarte, Alves e Tavares, 2006 *apud* Antunes (2011, p. 409) classifica os diferentes tipos de informalidades em modalidades. Na primeira modalidade se encontra os trabalhadores informais tradicionais,

[...] atividades que requerem baixa capitalização [...]. Nesse universo encontramos “os *menos instáveis*”, que possuem um mínimo de conhecimento profissional e os meios de trabalho e, na grande maioria dos casos, desenvolvem suas atividades no setor de prestação de serviços”, são exemplos as costureiras, pedreiros, jardineiros, vendedor ambulante de artigos de consumo mais imediato, como alimentos, vestuário, calçados e bens de consumo pessoal, camelôs, empregado doméstico, sapateiros e oficinas de reparos.

Há também os informais *mais “instáveis”*, recrutados temporariamente e com frequência remunerados por peça ou por serviço realizado. Eles realizam trabalhos eventuais e contingenciais, pautados pela força física e pela realização de atividades dotadas de baixa qualificação, como carregadores, carroceiros e trabalhadores de rua e serviços em geral [...]. Nesta primeira modalidade [...] podemos incluir os trabalhadores “ocasionais” ou “temporários”, que realizam atividades informais quando se encontram desempregados.

Na segunda modalidade estão os,

[...] os trabalhadores informais assalariados sem registro [...] 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” (Alves; Tavares, 2006 *apud* Antunes, 2011, p.410).

Na terceira modalidade estão,

os trabalhadores informais por conta própria, que podem ser definidos como uma variante de produtores simples de mercadorias, contando com sua própria força de trabalho ou de familiares e que podem inclusive subcontratar força de trabalho assalariada” (Alves; Tavares, 2006 *apud* Antunes, 2011, p.409).

Ao mencionar esse processo de classificação, o autor se propõe traçar um “processo tendencial da precarização estrutural do trabalho”, que aparece também com o desmonte da “legislação social protetora do trabalho” sendo a flexibilização o mecanismo utilizado nas relações de trabalho, ampliando ainda mais a precarização e destruição dos direitos sociais (Antunes, 2011, p.411).

No que se refere ao trabalho doméstico remunerado, segundo a classificação de Antunes (2011, p. 408), este se enquadraria na primeira modalidade de informalidade no grupo dos menos instáveis por considerar o objetivo da capitalização dessa forma de trabalho que é o de “obter uma renda para consumo individual e familiar”. Mas se considerar a classificação dos três tipos de informalidade apresentada por Druck (2011), o trabalho doméstico remunerado pode ser enquadrado no segundo conceito de informalidade — o

da legalidade/ordem jurídica. Sendo assim, a informalidade do trabalho doméstico remunerado não caberia ao “objetivo da capitalização” dessa forma de trabalho, mas se estaria enquadrado no “mundo” das profissões de acesso aos direitos trabalhistas ou não.

As mudanças no mundo do trabalho na compreensão de Druck (2011) e Antunes (2011) se dariam “nivelando o trabalho por baixo”. Ambos os autores ao tomar o trabalho a partir das formas de trabalho capitalistas e não capitalistas, compreendem que as transformações que ocorreram no mundo do trabalho, no contexto de generalização das ideologias neoliberais, se deu a partir de uma nivelção por baixo, ou seja, ao invés de haver uma ampliação na formalização e melhoramento das condições de trabalho, com a adoção da flexibilização e a legalização da terceirização percebe-se uma precarização do trabalho de forma generalizada, principalmente quando se verifica um incentivo e propagação de ocupações compreendidas como autônomas, mas que se enquadra como relação de trabalho formal. Percebe-se também neste quadro de mudança uma redução do número de trabalhos produtivos para um aumento do número de não produtivos como, por exemplo, com o aumento de ocupações no setor de serviço (Druck, 2011; Antunes, 2011).

O trabalho doméstico remunerado é compreendido como uma forma de prestação de serviço de limpeza, cuidado, etc. para um determinado grupo familiar. O acesso desses trabalhadores aos direitos trabalhistas com a PEC das Domésticas, na compreensão dos autores citados acima, se enquadraria nesse grupo de ocupações precarizadas (“não capitalista”) que passa para a posição das ocupações de trabalho não capitalistas inseridas no contexto de trabalho neoliberal. Trata-se não só de generalização dessas formas de trabalho assalariado, mas de flexibilização do trabalho, principalmente no que se refere às relações. Logo, não só a valorização e o reconhecimento do trabalho doméstico remunerado com a ampliação dos direitos trabalhistas, podem ser compreendidos como uma “forma de adequação” a esse contexto atual em que vive o trabalho, mas a intensão do trabalho de diarista com o PL 7279/2010, também pode ser compreendido como uma forma de conformação do trabalho doméstico remunerado à essas novas mudanças no mundo do trabalho.

Considera-se, portanto, que a PEC das Domésticas nesse contexto de flexibilização das leis trabalhistas, surge como grande conquista do movimento sindical das trabalhadoras domésticas que advém, até certo ponto, no movimento contrário ao “desmonte” das leis do trabalho. Mas no momento em que se propõe a legalização de uma atividade — de diarista — que até então, era compreendida como informal por não ser produtiva, o trabalho doméstico passa a se moldado a esse “novo modo de ser” do trabalho atual em que a formalização e a informalidade passam a conviver simultaneamente como duas formas legais de trabalho e não mais como no meado de 1940, em que era compreendida como trabalho atrasado que deveria ser combatido e superado.

A regulamentação do trabalho doméstico de diarista é compreendida como uma forma de precarizar ainda mais o trabalho doméstico remunerado por legitimar um trabalho incerto, imprevisível do qual é atribuída às trabalhadoras a assunção dos riscos do trabalho que realiza. Mas o próprio trabalho doméstico em si é considerado uma forma precária de trabalho pelo simples fato de ser contratado por uma pessoa física e ser realizado num ambiente residencial, a sua própria regulamentação entraria nesse processo atual do capitalismo de precarização estrutural do trabalho.

Contudo, não se pode deixar de considerar o papel importante do trabalho doméstico remunerado para o sistema capitalista, que é a de ocupar uma grande massa de força de trabalho excedente, contribuindo para a circulação e manutenção da economia local, e de gerar — através do trabalho de cuidado doméstico — força de trabalho — “produto” essencial ao sistema para a geração de capital (Saffioti, 1978). Está se falando de uma atividade que, segundo o DIEESE (2023), ocupa um número significativo de pessoas, 5,8 milhões de pessoas em 2022, pessoas que realizam diversas atividades de serviço de limpeza, babá, cozinheira, etc. Por isso é importante se falar em direito e valorização do trabalho doméstico remunerado, de pensar as suas subcategorias, as subdivisões, as tarefas a serem executadas, o tempo de trabalho, o tempo de realização do serviço, os riscos para a saúde e sua intensidade, e outras questões que giram em torno dessa forma de trabalho.

Por serem duas formas de contratação diferentes — mensalista e diarista — do trabalho doméstico remunerado, segundo a literatura (Fraga, 2010; Monticelli,

2013; Bento, 2016) ambas as formas de contratação vão apresentar questões semelhantes, características próprias do trabalho doméstico remunerado, e também diferenças. Fraga (2010, p. 40-41) apresenta um quadro que destaca as diferenças e semelhanças que há entre um contrato de diarista e mensalista. Para melhor compreensão se fez a reprodução do quadro 1.

Quadro 1: Semelhanças e diferenças entre empregado doméstico e diarista na perspectiva da doutrina e da jurisprudência

| | Empregado doméstico* | Diarista |
|-------------|---|---|
| Semelhanças | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Serviços sem finalidade lucrativa. ✓ Prestado à pessoa ou à família. ✓ No âmbito residencial delas. ✓ Trabalho remunerado, ou seja, implica na contrapartida daquele que recebe os serviços prestados. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Serviços sem finalidade lucrativa. ✓ Prestado à pessoa ou à família. ✓ No âmbito residencial delas. ✓ Trabalho remunerado, ou seja, implica na contrapartida daquele que recebe os serviços prestados. |
| Diferenças | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pagamento de salário. ✓ Serviço de natureza contínua; ✓ Há subordinação, ou seja, o trabalhador é dirigido pelo empregador doméstico, recebendo e executando ordens. ✓ Horário fixo. ✓ Dias fixados. ✓ O trabalhador presta serviço em uma residência (embora a exclusividade não seja um requisito à caracterização da relação de emprego). ✓ Pessoalidade na prestação dos serviços. ✓ Há fiscalização sistemática por parte dos empregadores. ✓ Geralmente, realiza todas as tarefas domésticas, embora exista a especializada, que desempenha uma única função. ✓ São contemplados com o conjunto de direitos assegurados aos empregados domésticos. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pagamento de diária no dia em que o serviço é realizado. ✓ Serviço de natureza não contínua; ✓ Não há subordinação, ou seja, o trabalhador é dirigido por si próprio, autônomo. ✓ Ausência de horário fixo, pois como trabalha por tarefa, geralmente, pode ir embora quando a termina. ✓ Dias não fixados. Podem ser trocados pelo trabalhador, que oferece seu serviço na data de que dispõe. ✓ O trabalhador presta serviço em mais de uma residência (mas nem sempre). ✓ Pode não haver pessoalidade na prestação dos serviços, quando o trabalhador se faz substituir por seu filho ou conhecido. ✓ Há a expectativa da obtenção do resultado desejado. ✓ Geralmente, realiza uma tarefa específica, como fazer a faxina da casa. ✓ Seus direitos estão restritos ao valor combinado pela diária. |

Fonte: Fraga, 2010, p.40-41. *Ler-se mensalista

Considera-se que a trabalhadora doméstico diarista inaugura uma “nova” forma de relação de trabalho. Propõe-se, portanto, entender sobre as condições de trabalho que envolvem as duas formas de contratações — mensalista e diarista — buscando identificar a contínua e persistente vulnerabilidades presentes no trabalho doméstico remunerado.

4 O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO DE DIARISTA E MENSALISTA EM SALVADOR

Este capítulo tem como proposta comparar as condições de trabalho doméstico remunerado da diarista e mensalista de Salvador a partir de quatro dimensões: tempo de trabalho, intensificação, remuneração e saúde das trabalhadoras. Para análise considerou-se alguns indicadores de precarização apresentados por Druck (2011) o de i) “vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdade social”, o de ii) “intensificação” e, o de iii) “segurança e saúde no trabalho”.

Segundo Druck (2011, p.47-48), configura-se intensificação a “*imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência, etc.*”; a insegurança e saúde no trabalho os riscos que se apresentam no ambiente de trabalho; e vulnerabilidade e desigualdade social, referem-se aos “contratos precários, sem proteção social, cujas formas de ocupação e o desemprego ainda revelam alto grau de precarização social”.

É importante destacar que esses indicadores se referem ao trabalho produtivo, ou seja, o trabalho compreendido como aquele que produz capital. Ao apropriar-se desses indicadores para analisar o trabalho doméstico remunerado, considera-se que determinados elementos como vulnerabilidade, intensificação, segurança e saúde, são questões que envolvem as relações de trabalho, sendo essas no ambiente doméstico ou no chão de fábrica.

4.1 QUEM SÃO AS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS ENTREVISTADAS?

No que tange ao perfil, como citado anteriormente, o trabalho doméstico remunerado, especificamente no Brasil, é reconhecido por ser uma ocupação tipicamente feminina que abriga mulheres da classe trabalhadora pobre, majoritariamente negra, que foi passando por algumas modificações as quais resultaram em dois grupos: as mensalistas, que pertencem ao grupo formal, e as diaristas.

No primeiro grupo estão as trabalhadoras domésticas mensalistas que possuem direitos trabalhistas e, no segundo grupo estão as diaristas, compreendidas como trabalhadoras autônomas, suas tarefas estão associadas às funções mais específicas (Bento, 2016). Segundo o IPEA (2016), o surgimento da categoria de diarista favorece a estas trabalhadoras maior controle nas rotinas de trabalho, possibilitando-a realizar os serviços em mais de um lugar por dia, já que o seu trabalho não se resume somente em residência, podendo também prestar serviços em escritórios e em áreas externas de condomínios, por exemplo.

A proposta de fazer uma breve descrição do perfil das empregadas domésticas entrevistadas é com o propósito de conhecer melhor essas trabalhadoras. Para tanto, se destacou o nível de qualificação delas, a faixa etária em que se encontram e as principais tarefas que realizam, além de escrutinar algumas informações específicas que compõem o universo de cada forma de contratação, buscando, assim, pontuar as diferenças e semelhanças entre esses dois grupos de trabalhadoras.

Com os dados levantados a partir das entrevistas, percebe-se que grande parte das trabalhadoras domésticas entrevistadas — diaristas e mensalistas — encontra-se na fase adulta (tabela 1). Das entrevistas respondidas, 50% das trabalhadoras diaristas encontram-se entre faixa etária de 40 a 49 anos, enquanto que 10% estão entre faixa etária dos 30 a 39 anos, 20% na faixa entre 50 a 59 anos e 20% na faixa entre 60-69 anos. Ao analisar a idade das trabalhadoras mensalistas grande parte delas 50% está na faixa etária entre 30-39 anos, 10% na faixa etária entre 40-49 anos e 30% na faixa etária entre 50-59 anos.

Tabela 1 — Idade e tipo de contrato (%)

| Idade | Mensalista | Diarista |
|---------------|------------|-----------|
| 30 a 39 anos | 5 (50%) | 1 (10%) |
| 40 a 49 anos | 1 (10%) | 5 (50%) |
| 50 a 59 anos | 3 (30%) | 2 (20%) |
| 60 a 69 anos | - | 2 (20%) |
| Não respondeu | 1 (10%) | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Portanto, é importante destacar que apesar deste resultado o envelhecimento das trabalhadoras domésticas remuneradas, não se trata da especificidade de um grupo — diarista ou mensalista — mas é uma realidade que reflete em toda a categoria como aponta a pesquisa realizada pelo Observatório Metrópole que entre 1980 e 2018, mais de 50% das trabalhadoras domésticas remunerada, no Brasil metropolitano e não metropolitano, encontravam-se na faixa etária dos 30-49 anos e mais de 20% na faixa etária entre 50-64 anos¹² (Monteiro; Carvalho, 2020, p. 67). Essa informa o também   corroborada pela pesquisa realizada pelo DIEESE que entre 2019-2020 a maioria das trabalhadoras domésticas estava na faixa-etária entre 30-59 anos, e a idade média em rela o ao total foi de 44 anos (DIEESE, 2021).

Quando se verifica o nível de escolaridade (tabela 2), encontra-se com o ensino médio completo, 60% das diaristas e as mensalistas 40%; fundamental incompleto 60% das trabalhadoras mensalistas e 20% das diaristas. Nota-se entre as entrevistadas, uma maior tendência na escolariza o das diaristas, uma delas, inclusive, possui o nível superior completo. Isso aponta como o trabalho doméstico remunerado de diarista pode aparecer como uma ocupa o temporária para aquelas mulheres que estão   procura de trabalho na sua área de forma o. Na questão sobre qualifica o técnica ou profissionalizante (tabela 3), 90% das diaristas afirmaram possuir algum curso técnico ou profissionalizante, enquanto que somente 40% das mensalistas entrevistadas confirmaram possuir alguma qualifica o.

¹² Faixa Etária entre 30-49 anos: Brasil Metropolitano (51,8%); Brasil Não Metropolitano (53,5%). Faixa Etária entre 50-64 anos: Brasil Metropolitano (34,5%); Brasil Não Metropolitano (26,1%).

Tabela 2 — Escolaridade e o tipo de contrato

| Escolaridade | Mensalista | Diarista |
|------------------------|------------|-----------|
| Fundamental completo | - | - |
| Fundamental incompleto | 6 (60%) | 2 (20%) |
| Médio completo | 4 (40%) | 6 (60%) |
| Médio incompleto | - | 1 (10%) |
| Superior completo | - | 1 (10%) |
| Superior incompleto | - | - |
| Não respondeu | - | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022

Tabela 3 — Qualificação e o tipo de contrato

| Qualificação técnico/ profissionalizante? | Mensalista | Diarista |
|--|------------|-----------|
| Sim | 4 (40%) | 9 (90%) |
| Não | 6 (60%) | 1 (10%) |
| Não respondeu | - | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Ao fazer o levantamento do perfil dessas trabalhadoras e uma comparação das formas de contratação, se pode observar que as trabalhadoras diaristas observadas são as com maior nível de escolaridade e qualificação. Isso pode nos levar a questionar se essas trabalhadoras encontram no trabalho doméstico de diaristas uma forma continuada de se manter, por não conseguir uma vaga no mercado de trabalho formal, de acordo com a sua qualificação, ou são trabalhadoras que encontraram no trabalho doméstico autônomo uma forma mais funcional de obter renda, ou seja, continuam no ramo de serviço doméstico, mas na execução de tarefas específicas: ou só lava e passa, ou só cozinha, ou só faxina, ou só cuida, etc..

Pondera-se que, a possibilidade dessas trabalhadoras conseguirem concluir a escolaridade — e também buscar uma qualificação, como será visto adiante — pode estar relacionada à própria tendência da sociedade brasileira aonde o nível de escolaridade vem se ampliando desde 1990, como pode estar relacionado ao fato da diarista usufruir de maior autonomia na relação com os empregadores e possuir maior controle sobre o tempo de trabalho.

A tabela 4 — sobre o tipo de formação técnico/profissionalizante — mostra que são poucas as trabalhadoras que possuem cursos de informática, somente 2

diaristas e 1 mensalista. A maioria está distribuída em cursos relacionados ou a área de cuidado como técnico de enfermagem ou cuidadora, puericultura (3 diaristas e 1 mensalista) e cursos relacionados à hotelaria como o de cozinheira, culinária básica e congelamento (2 diaristas e 1 mensalista). Portanto, entrevê que essas trabalhadoras possuem cursos que de certa forma atendem às habilidades e competências do trabalho doméstico, aparecendo como uma oportunidade de qualificação com vista a uma melhor remuneração na função que já atuam. O curso de informática — e de certa forma o de técnico em enfermagem — aparece como uma forma de sair da função de trabalho doméstico remunerado, pois para exercer essa forma de trabalho não exige habilidades em informática e, no caso do curso de enfermagem há uma grande oportunidade delas trabalharem em ambientes voltados para a área de saúde como hospitais e clínicas.

Tabela 4 — Comparação em relação aos tipos de qualificação¹³.

| tipos de qualificação | mensalista | diarista |
|------------------------------------|------------|----------|
| Hotelaria/culinária/cozinha básica | 1 | 2 |
| Congelamento | - | 1 |
| Tec. de enfermagem | 1 | 2 |
| Puericultura | - | 1 |
| Bombeiro Civil | - | 2 |
| Cuidadora | 2 | - |
| Informática | 1 | 2 |
| Manicure | 1 | - |
| Não possui | 6 | 1 |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

4.2 QUAIS AS CONDIÇÕES DE TRABALHO?

4.2.1 INTENSIFICAÇÃO

¹³Não foi contabilizado o total de respostas, pois cada trabalhadora informou ter feito mais de um curso profissionalizante.

A intensificação é um fenômeno que sempre existiu na história do trabalho, mas no contexto atual aparece com uma nova roupagem, como efeito do processo de flexibilização, caracterizado por horários flexíveis e ganhos por atividades executadas (Lima *et al*, 2012, p. 114). Para que fosse apreendida a intensificação do trabalho doméstico remunerado no ambiente de trabalho, considerou os seguintes elementos: a) quantidade de tarefas a ser realizada; b) repetição da tarefa; c) controle do trabalho; d) interrupção da tarefa para executar outra tarefa; e) tempo de trabalho; f) jornada de trabalho; g) hora extra (se faz); h) quantidade de pessoas na residência; i) perfil dos empregadores.

A. Tarefas que realizam

O trabalho doméstico remunerado é uma função tradicionalmente feminina, terceirizada por outras mulheres que: i) estão inseridas em outras ocupações no mercado de trabalho; ii) por donas de casa que necessitam de apoio nas tarefas domésticas; iii) por uma questão de status econômico. É possível encontrar homens realizando trabalho doméstico remunerado, porém, grande parte deles são contratados para a realização em tarefas como a de motorista, mordomo, jardineiro, manutenção, piscineiro, etc., ou seja, sempre tarefas relacionadas “porta a fora” da casa dos patrões, enquanto que as mulheres estão sempre ocupando às tarefas “porta a dentro”¹⁴ das residências (Carvalho, 2003).

Muitos estudos (Saffioti, 1978. Daves, 2013. Bruschini; Lombardi, 2000. Hirata; Prêteceille, 2002. Ávila; Ferreira, 2020. Brites, 2013. Biroli, 2016. Melo, 1998. Mota, 1992) apontam que essa relação — mulher e o trabalho doméstico — está imbricada com o papel que a sociedade atribui às mulheres. Por ser uma relação compreendida como “natural”, não é considerada na sua essência uma forma de trabalho que custa gasto de energia e tempo, que gera cansaço e adoce, tal compreensão favorece para o aumento da quantidade de tarefas que essas trabalhadoras remuneradas realizam em um único dia de trabalho. Portanto, o trabalho doméstico remunerado, como já foi tratado, se especifica

¹⁴Termo retirado do artigo de Carvalho, Marcus J. M. de. De porta adentro e porta a fora: trabalho doméstico e escravidão no Recife em 1822-1850.

de acordo com o tipo de contrato — mensalista ou diarista — e a função para qual a trabalhadora foi contratada — se cozinheira, governanta, babá, faxineira, vigia, motorista, lavadeira, jardineiro, cuidadora, etc.¹⁵. A importância da especificação das atividades realizada pelas trabalhadoras domésticas diarista e mensalista está evidenciada na fala da representante sindicalista Milca Martins,

Bem, atualmente eu estou mais na área da limpeza e arrumação, não é? Eu vou, faço a limpeza que é a chamada faxina. Organizo tudo né? Deixo tudo arrumadinho. Porque assim, no trabalho doméstico são várias funções, então, depois que eu comecei a participar do sindicato, depois que comecei a tomar os cursos de formação é que hoje eu tenho consciência que não posso chegar lá e fechar a diária ou a faxina, né? E fazer tudo, lavar, passar, cozinhar, arrumar, não! Hoje eu já tenho a consciência que dentro trabalho doméstico, eu preciso estar executando uma só e aí a combinar valor né dessa diária.

Mesmo com a especificação da atividade no ato da contratação no caso da diarista (o motivo para contratar), essas trabalhadoras no momento da execução do serviço acabam realizando tarefas, muitas vezes, fora do que foi acordado ou atividades próximas àquela para a qual foi contratada. Como o caso da trabalhadora doméstica diarista Dandara¹⁶, contratada para realizar congelamento, mas tem que cozinhar ou lavar ou passar algumas peças de roupas a pedido da empregadora, quando não, são solicitadas a realizarem tarefas como cuidar dos animais dos empregadores, como é o caso das trabalhadoras Abayomi que é solicitada para colocar a água e a ração do cachorro e Aina que tem que limpar a urina do cachorro e, o caso da trabalhadora Alike, que segundo a mesma, foi contratada para realizar a função de cozinheira, mas tem que cuidar de uma jovem acamada até a pessoa contratada como cuidadora chegar. Também é solicitado para que ela faça tarefas de manutenção na casa como varrer, limpar, etc.

Ao comparar as funções realizadas entre diaristas e mensalistas (tabela 6), verifica-se que não há diferença das tarefas de competência a cada uma destas. Percebe-se que, o trabalho de diarista das entrevistadas não está relacionado, especificamente, com a atividade de faxina, ou de limpeza pesada, mas com funções que exigem demandas de tarefas simples do cotidiano que necessitam de um fazer contínuo (babá, atividade externa,

¹⁵Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/trabalhador/mais-acoes/trabalhador-domestico>. Acesso em: 27 jun. 2023.

¹⁶ Os nomes que aparecem na pesquisa são fictícios para garantir o anonimato das entrevistas.

cozinheira, cuidadora). Assim como as mensalistas realizam as tarefas de manutenção na residência, as diaristas também são contratadas para realizar funções que exigem tarefas domésticas de manutenção diária.

Tabela 6 — funções realizadas entre diaristas e mensalistas¹⁷

| função/ tarefa | mensalista | diarista |
|--|------------|----------|
| faz tudo (cozinhar, congelar, cuidar, babá, faxinar, atividade externa, lavar, passar, etc.) | 5 | 4 |
| cozinhar | 6 | 4 |
| congelamento | - | 2 |
| babá | 3 | 2 |
| cuidadora | 2 | 1 |
| limpeza | 4 | 4 |
| atividade externa | 1 | 2 |
| lavar roupa | 5 | 4 |
| passar roupa. | 5 | 3 |
| outros _____ | | 2 |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Observando as tarefas realizadas pelas diaristas, é possível considerar que essa forma de contratação se evidencia mais como uma forma flexível do trabalho doméstico remunerado, já que, as funções que essas trabalhadoras realizam, exigem uma manutenção diária. Um exemplo de função executada por uma diarista que não exige necessariamente um fazer contínuo é, o de congelamento de alimentos. A trabalhadora não precisa estar todos os dias na casa do empregador para fazer o procedimento, em um único dia pode congelar alimentos por uma semana ou mais, a depender da exigência de quem contrata. Outra função que não exige um fazer contínuo é o de lavar e passar, que pode ser feito com uma quantidade grande de peças de roupas em um único dia.

Verifica-se, portanto, que a falta de uma definição específica das tarefas realizadas para a contratação de uma trabalhadora doméstica diarista favorece a uma configuração da forma flexibilizada do trabalho doméstico remunerado. Pois um mesmo serviço que exerce uma mensalista pode ser executado pela diarista, porém de forma mais exaustiva, já que terá que dar conta de todo esse

¹⁷Não foi contabilizado o total de respostas, pois cada trabalhadora informou realizar mais de uma função numa mesma residência.

serviço em um ou dois dias. Ela terá que passar, limpar banheiro, quartos, sala, cozinha e área de serviço numa única diária, sendo que os dois últimos cômodos, são tarefas de uma diária. Acima a sindicalista Milca Martins chama atenção sobre a importância de especificar as tarefas no ato do contrato.

Essa questão nos leva a refletir sobre o significado da definição de uma ocupação — como o trabalho doméstico remunerado — quando não considera os detalhes sobre quais atividades lhe são atribuídas, mas pela quantidade de dias que esse trabalho é exercido.

B. Repetição de tarefas

A intensificação também vai se expressar na quantidade de vezes que aquele trabalhador precisa executar determinada tarefa. No caso do trabalho doméstico tudo que é produzido e realizado é consumido de forma imediata como é visto na produção da alimentação, na limpeza e organização de um espaço ou no consumo da roupa limpa e passada, etc. Como se trata de um consumo imediato, muitas vezes essas trabalhadoras têm que executar novamente a mesma tarefa para que seu serviço seja visto e percebido pelo empregador.

Essas tarefas estão mais relacionadas ao trabalho de manutenção como o de varrer, lavar pratos, limpar uma sujeira, por exemplo, ou seja, são tarefas relacionadas mais aos serviços da trabalhadora mensalista que o da diarista, como evidenciado no relato da secretária geral do SINDOMÉSTICO anteriormente. De acordo com Milca, no que se refere às diaristas, compreende-se, portanto, que elas não são obrigadas a executar esses serviços de manutenção, se um determinado espaço já foi limpo uma vez, ela não tem a obrigação de limpar novamente, pois é pago somente as tarefas, incluídas num determinado tipo de serviço, para ser realizada uma única vez.

Mas quando perquiridos os dados obtidos pelas entrevistas, se observa que grande parte das trabalhadoras diaristas repete as tarefas (tabela 7) que já foram realizadas, o que demonstra um maior desgaste de energia e dedicação em uma determinada tarefa.

Tabela 7 — repetição das tarefas

| você repete as tarefas a serem realizadas no mesmo dia de trabalho? | Mensalista | Diarista |
|---|------------|-----------|
| Sim | 8 (80%) | 7 (70%) |
| Não | 2 (20%) | 3 (30%) |
| Não respondeu | - | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Ao perguntar a quantidade de vezes que repetem as tarefas no dia (tabela 8) e, ao comparar com as respostas das trabalhadoras mensalistas, se verificou que o trabalho executado pelas diaristas não difere muito do trabalho executado pelas mensalistas, ou seja, um trabalho de manutenção de limpeza e de cuidado. São tarefas que exigem manutenção constante e diária, não são limpezas que executamos somente uma vez na semana ou no mês.

Tabela 8 — quantidade de vezes que repetem as tarefas no dia

| Se sim, a quantidade de vezes que repete no dia. | Mensalista | Diarista |
|--|------------|-----------|
| Eventualmente | 1 (10%) | - |
| Entre 2 e 3 vezes | 4 (40%) | 5 (50%) |
| Várias vezes | 2 (20%) | 2 (20%) |
| Não respondeu | 3 (30%) | 3 (30%) |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

C. Interrupção de tarefas

Verifica-se a intensificação também na interrupção de uma determinada tarefa para executar outra. Explorando os dados obtidos pelas entrevistas, se verifica que assim como as mensalistas, as diaristas constantemente tem que parar o que estão fazendo para executar outra tarefa, muitas delas às vezes solicitadas pelos empregadores, por exemplos: transportar as compras para dentro de casa, desfazê-las e guardá-las, atender a porta ou o interfone, limpar o chão

que alguém sujou, comprar algo na rua, ou até mesmo depilar as costas do empregador como que aconteceu com a diarista Adenike a pedido do empregador. Portanto, como mostram as tabelas 9, 10 e 11 percebe-se que é comum essas interrupções que ocorrem diariamente nem que seja uma vez no dia.

Tabela 9 — interrupção de tarefas

| Em algum momento você teve que parar o que estava fazendo para realizar outra tarefa? | Mensalista | Diarista |
|---|------------|-----------|
| Sim | 9 (90%) | 8 (80%) |
| Não | 1 (10%) | 2 (20%) |
| Não respondeu | - | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 10 — frequência diária da interrupção de tarefas

| Se sim, quantas vezes no dia? | Mensalista | Diarista |
|-------------------------------|------------|-----------|
| Eventualmente | 2 (20%) | 2 (20%) |
| 1 vez no dia | - | 5 (50%) |
| Entre 2 e 3 vezes | 1 (10%) | - |
| Várias vezes | 3 (30%) | - |
| Não respondeu | 4 (40%) | 3 (30%) |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 11 — frequência da interrupção de tarefas

| É comum acontecer essas interrupções? | Mensalista | Diarista |
|---------------------------------------|------------|-----------|
| Sim | 6 (60%) | 7 (70%) |
| Não | 1 (10%) | 2 (20%) |
| Eventualmente | 1 (10%) | - |
| Não respondeu | 2 (20%) | 1 (10%) |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Esses dados corroboram, portanto, com a afirmação anteriormente expressa de que muitas das tarefas realizadas pelas diaristas não se diferenciam das

realizadas pelas mensalistas. É assim que essas diaristas reguladas aparecem como a forma flexível do trabalho doméstico remunerado.

D. Tempo de trabalho

O tempo que as trabalhadoras diaristas (tabela 12) analisadas gastam para a realização das tarefas em uma única residência, varia entre 6 horas à 13 horas de trabalho ou, até mesmo não tem hora para terminar, somente quando as demandas do dia terminam é que largam o serviço. No caso da jornada de trabalho diária das mensalistas, segundo o artigo 2º da Lei Complementar 150/2015 (PEC 150/2015)¹⁸ ser de 8 horas, no caso do grupo observado, a quantidade de horas trabalhadas no dia ultrapassa aquilo que é determinado pela PEC, pois a média de horas trabalhada por essas trabalhadoras variam de 8 horas à 15 horas de trabalho (não inserindo aqui a jornada de trabalho das cuidadoras que possui uma jornada diferenciada 12x36).

Tabela 12 — Jornada de trabalho e o tipo de contratação

| Qual sua jornada de trabalho diária? | Mensalista | Diarista |
|--|------------|-----------|
| 6h | - | 1 (10%) |
| 7h | - | 1 (10%) |
| 8h | 3 (30%) | 2 (20%) |
| 9h | 2 (20%) | 4 (40%) |
| 10h -11h | 2 (20%) | - |
| 12h - 13h | 1 (10%) | 1 (10%) |
| 15h | 1 (10%) | - |
| 24h ¹⁹ | 1 (10%) | - |
| Não tem hora para terminar (quando termina às demandas do serviço) ²⁰ | - | 1 (10%) |
| Não responderam | - | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

¹⁸Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leicom/2015/leicomplementar-150-1-junho-2015-780907-publicacaooriginal-147120-pl.html>. Acesso em: 25 abr. 2023.

¹⁹Neste caso a trabalhadora exercia a função de cuidadora de uma idosa, segundo a trabalhadora às vezes estendia o horário, pois a outra cuidadora que iria trabalhar do turno seguinte, atrasava e ela só poderia sair depois que chegasse.

O tempo gasto no percurso de ida ao trabalho (tabelas 13 e 14), também é contabilizado como “tempo de trabalho”. Os dados mostram o tempo gasto que cada trabalhadora, mensalista e diarista, precisam para chegar ao serviço. Percebe-se que grande parte dessas trabalhadoras reside distante do trabalho, precisando pegar dois transportes, levando de 1 hora e 30 minutos a 2 horas para chegar ao serviço.

No que se refere a quantidade de transporte (tabela 15) se pressupõe que, essa necessidade pode ter sido criada com a chegada do metrô em Salvador. A sua construção fez com que o sistema de transporte público da cidade mudasse com reduções de ônibus diretamente a determinados bairros, principalmente os bairros de classe média e alta e, com a criação e aumento do número de transporte, principalmente, em bairros periféricos para as estações de metrô²⁰. Essa mudança favoreceu um deslocamento significativo de trabalhadores que residem nesses bairros de Salvador para as estações (de metrô) e de lá ter de pegar outra condução (metrô ou ônibus) para chegar ao trabalho, uma mudança que afeta diretamente a população trabalhadora pobre da cidade.

Tabela 13 — tempo de deslocamento

| Seu trabalho é distante ou próximo da residência? | Mensalista | Diarista |
|---|------------|-----------|
| Próximo | 3 (30%) | 2 (20%) |
| Distante | 7 (70%) | 8 (80%) |
| Não responderam | - | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 14 — tempo de deslocamento

| O tempo que leva para chegar no trabalho? | MENSALISTA | DIARISTA |
|---|------------|----------|
| 5 min a 20 min | 3 (30%) | 1 (10%) |
| 30 min a 50 min | 2 (20%) | 2 (20%) |
| 1h | - | 2 (20%) |
| 1h 30 min a 2h | 4 (40%) | 4 (40%) |
| Não soube responder | 1 (10%) | - |

²⁰Disponível em: <https://www.mobilize.org.br/noticias/9578/mais-144-linhas-de-onibus-urbanos-deverao-se-integrar-ao-metro-de-salvador-ate-julho.html>. Acesso em: 25 abr. 2023.

| | | |
|---------------------------|-----------|-----------|
| Não tem hora pra terminar | | 1 (10%) |
| Não respondeu | - | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 15 — quantidade de transporte

| Quantos transportes precisa pegar para ir ao trabalho? | | |
|--|------------|-----------|
| Quantidade | Mensalista | Diarista |
| 1 | 2 (20%) | 2 (20%) |
| 2 | 4 (40%) | 5 (50%) |
| 3 | 1 (10%) | 2 (20%) |
| Não respondeu | - | 1 (10%) |
| Não precisa | 2 (20%) | - |
| Empregador vai pegar | 1 (10%) | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Quando se analisa o tempo de descanso que possuem essas trabalhadoras diaristas, percebe-se que, em relação às mensalistas, não há diferenças já que todas responderam possuir horário de descanso, o que diferencia é a duração do tempo que tiram para descansar. Enquanto grande parte das mensalistas usufruem de uma duração de tempo de descanso que varia entre 30 minutos à 1 hora, as diaristas só param para almoçar e depois retornam ao serviço, como mostra as tabelas 16 e 17 e como é demonstrado mais adiante. Segundo algumas trabalhadoras, elas optam não tirar o descanso, caso contrário não conseguem terminar as demandas de tarefas para aquele dia.

Tabela 16 — Horário de descanso e o tipo de contratação

| Você tem horário de descanso? | Mensalista | Diarista |
|-------------------------------|------------|-----------|
| Sim | 6 (60%) | 2 (20%) |
| Não* | 4 (40%) | 8 (80%) |
| Não respondeu | - | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

*Foi considerado as respostas negativas dadas pelas trabalhadoras, mesmo elas informando o tempo de descanso que tiram para almoçar.

Tabela 17 — O tempo de descanso e o tipo de contratação

| Qual o tempo de descanso? | Mensalista | Diarista |
|---------------------------|------------|-----------|
| 15min | - | 1 (10%) |
| 20min-30min | 3 (30%) | 3 (30%) |
| 1h | 4 (40%) | 1 (10%) |
| Só para almoçar. | - | 3 (30%) |
| Não informou o tempo** | 3 (30%) | 2 (20%) |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

** São as que responderam não possuir horário de descanso.

Quando se compara a jornada de trabalho das diaristas com o tempo de descanso se verifica que grande parte das trabalhadoras diaristas entrevistadas possuem tempo de descanso (TD) menor que 1 hora, com jornada de trabalho (JT) de até 8 horas ou maior que 8 horas, a única trabalhadora que possui tempo de descanso de 1 hora, possui jornada de trabalho maior que 8 horas. Isso demonstra que, para o grupo de trabalhadora diarista entrevistada, o tempo de descanso reduzido não interfere na sua jornada de trabalho, já que grande parte das trabalhadoras que possuem menos de 1 hora de descanso, possuem jornada de trabalho de até ou mais de 8 horas, como mostra a tabela 18 e a gráfico 7.

Tabela 18 — Jornada de trabalho e tempo de descanso das Diaristas²¹

| Jornada de trabalho | Tempo de Descanso | | | | |
|---------------------|-------------------|-----------|----|-----------------|--------------|
| | 15 min | 20-30 min | 1h | só para almoçar | Não informou |
| 6h | | | | | 1 |
| 7h | | | | | 1 |
| 8h | | 1 | | 1 | |
| 9h | 1 | | | 1 | |
| 10h -11h | | | 1 | 1 | |
| 12h - 13h | | 1 | | | |
| 15h | | | | | |
| 24h ²² | | | | | |
| Não tem hora | | 1 | | | |

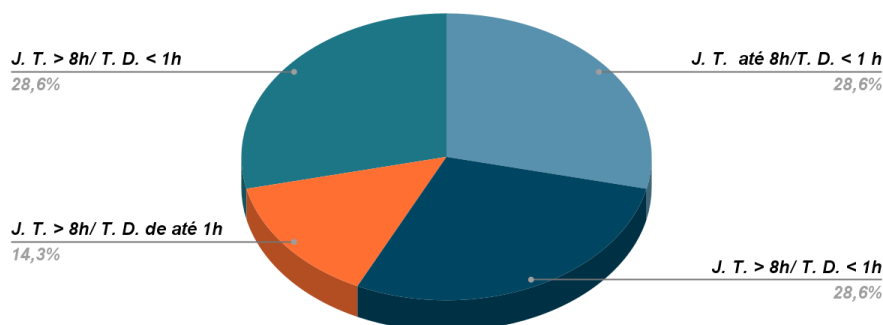
²¹Não foi contabilizado o total de respostas.

²²Neste caso a trabalhadora exercia a função de cuidadora de uma idosa, segundo ela às vezes estendia o horário, pois a outra cuidadora que iria trabalhar do turno seguinte, atrasava e ela só poderia sair depois que a outra chegasse.

| | | | | | |
|--------------|--|--|--|--|--|
| pra terminar | | | | | |
| Não | | | | | |
| respondeu | | | | | |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Gráfico 1 - Jornada de trabalho e tempo de descanso das Diaristas



Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

A partir da análise do tempo de serviço que as trabalhadoras diaristas dedicam ao trabalho e do tempo gasto pelas trabalhadoras mensalistas, se percebe a importância da delimitação da jornada de trabalho de 8 horas para a categoria, pois o trabalho reprodutivo ele é contínuo, não se tem um tempo específico pra começar e nem pra terminar, sua necessidade é de acordo com o que se tem para ser realizado que surge com o uso do espaço. Além disso, é um trabalho realizado num ambiente privado, o que dificulta o autocontrole das tarefas que realizam, uma vez que, as trabalhadoras possuem uma relação bem mais próxima do contratante.

Quando se compara os dados sobre jornada de trabalho e tempo de descanso entre as diaristas e mensalistas entrevistadas, se verifica pouca diversidade de horário de descanso entre os grupos. Grande parte das mensalistas (tabela 19, figura 8) possui tempo de descanso de 1 hora, até mesmo para as trabalhadoras que possuem jornada de trabalho maior que 8 horas. Já as diaristas, grande parte possui tempo de descanso menor que 1 hora e esse tempo não usufruído não é transferido para a sua jornada de trabalho diária. Percebe-se, uma exploração da força de trabalho dessas trabalhadoras no que

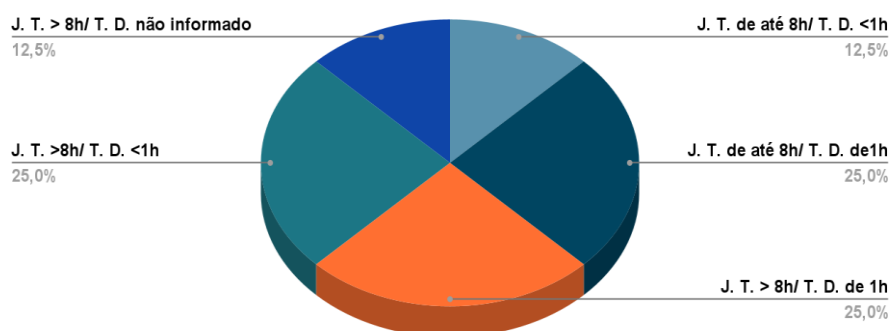
se refere a jornada de trabalho e tempo de descanso, o que configura uma forma de precariedade, visto que, essas trabalhadoras não conseguem ter o tempo de descanso que precisam. Comparando os dois grupos, percebe-se um nível de precariedade entre ambos os grupos, já que, o tempo de descanso é um direito de ambas as formas de contratação, tanto para as trabalhadoras mensalistas que são determinadas por lei, como para as diaristas que, apesar de usufruir de maior autonomia no contrato de trabalho, quando analisado mais de perto, essa autonomia não se expressa no ambiente de trabalho.

Tabela 19 — Jornada de trabalho e tempo de descanso das Mensalistas

| Jornada de trabalho | Tempo de Descanso | | | | |
|---------------------|-------------------|--------|----|--------------|-------------------|
| | 20 min | 30 min | 1h | Não informou | Não tira descanso |
| 8h | | 1 | 2 | 1** | |
| 9h | | | 2* | | |
| 10h | | | | | |
| 12h | 1 | | | | |
| 15h | | 1 | | | |
| 12x36 | | | | | 1 |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.
*Uma Informou que tira 1h às vezes; ** informou que descansa quando quer.

Gráfico - 2. Jornada de trabalho e tempo de descanso das Mensalistas



Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

A intensificação do trabalho das diaristas podem também ser explicada pela

natureza do trabalho que, diferentemente das mensalistas que podem distribuir as tarefas durante a semana (já que possui uma jornada de trabalho determinada por lei de 8 horas) diminuindo a carga de trabalho a ser realizado num único dia. No caso das diaristas, por não existir uma especificação das tarefas a ser executada no ato da contratação, ou até mesmo por necessidade, acabam aceitando os serviços com carga grande de tarefa para ser realizada se sujeitando a essas demandas, o que reflete, portanto, no tempo que essas trabalhadoras precisam para descansar ou, até mesmo, no tempo diário dedicado ao trabalho, ultrapassando às 10 horas de trabalho.

E. Perfil dos empregadores (quantidade de pessoas da residência)

Todas essas cargas e demandas de tarefas podem estar muitas vezes relacionadas, à quantidade de habitantes que residem ou frequentam a residência, isto é, o que denominamos de “perfil dos empregadores”. No caso das trabalhadoras entrevistadas, para que se possa melhor entender o porquê da maior demanda de energia na execução das tarefas, se averiguou o perfil dos empregadores para quem essas trabalhadoras prestam serviços. Com os dados obtidos, se percebeu que grande parte dessas trabalhadoras, tanto as mensalistas quanto as diaristas trabalham para uma família²³ com mais de dois residentes: criança e/ou idoso (as) (tabelas 20, 21 e 22). Porém ao perguntar se na casa onde trabalha reside criança e/ou idoso(as), se verificou que o perfil das famílias para quem essas trabalhadoras mais prestam serviço como mensalistas são as que possuem crianças e idosos. No caso das diaristas, o perfil da família para quem essas trabalhadoras prestam mais o serviço são famílias que possuem filhos e animais domésticos, e casais.

Tabela 20 — perfil dos empregadores

| Você trabalha para uma: | Mensalista | Diarista |
|-------------------------|------------|----------|
| Família | 10 (100%) | 7 (70%) |
| Casal | - | 3 (30%) |
| Solteiro | - | - |

²³A pesquisa considera família um grupo com mais de dois membros e possui laços familiar: pais/mães, filhos(as), avós(ôs), não leva em consideração os gêneros/sexo descritos pelas trabalhadoras no momento da entrevista.

| | | |
|-------|-----------|-----------|
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |
|-------|-----------|-----------|

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 21 — perfil dos empregadores

| Se família tem criança? | Mensalista | Diarista |
|-------------------------|------------|-----------|
| Sim | 4 (40%) | 4 (40%) |
| Não | 6 (60%) | 5 (50%) |
| Não respondeu | - | 1 (10%) |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 22 — perfil dos empregadores

| Na residência tem idoso? | Mensalista | Diarista |
|--------------------------|------------|-----------|
| Sim | 5 (50%) | 3 (30%) |
| Não | 5 (50%) | 7 (70%) |
| Não respondeu | - | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Dos dados obtidos sobre a pergunta de quem cuida dos idosos (as) não tem como verificar se é a trabalhadora, os empregadores ou outros profissionais que cuidam, já que grande parte das trabalhadoras — tanto as mensalistas quanto as diaristas — não responderam a questão. Mas para as trabalhadoras que responderam — diarista e mensalista — são elas que ficam responsáveis em cuidar dos animais. (Tabelas 23, 24 e 25).

Tabela 23 — perfil dos empregadores

| Quem cuida do(s) idoso(s)? | Mensalista | Diarista |
|--------------------------------|------------|-----------|
| Empregadores | - | - |
| Trabalhadora | 2 (20%) | 1 (10%) |
| Não precisa de cuidados direto | 2 (20%) | 2 (20%) |
| Não respondeu | 5 (50%) | 7 (70%) |
| Outros* | 1 (10%) | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

*Tem uma mensalista que só fica com o idoso quando é solicitada a acompanhá-lo na viagem a Jauá.

Tabela 24 — perfil dos empregadores

| Na residência possui animais? | Mensalista | Diarista |
|-------------------------------|------------|----------|
| Sim | 2 (20%) | 9 (90%) |
| Não | 8 (80%) | 1 (10%) |

| | | |
|---------------|-----------|-----------|
| Não respondeu | - | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 25 — perfil dos empregadores

| Quem cuida do(s) animal(ais)? | Mensalista | Diarista |
|-----------------------------------|------------|-----------|
| Empregador | 1 (10%) | 4 (40%) |
| Trabalhadora (sempre ou às vezes) | 1 (10%) | 3 (30%) |
| Outros | - | 2 (20%) |
| Não respondeu | 8 (80%) | 1 (10%) |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Ao questionar a essas trabalhadoras se o trabalho delas aumenta quando na residência possuem crianças, idoso, animais, grande parte das diaristas afirmaram que sim. No caso das mensalistas, apesar de haver a mesma quantidade de respostas afirmativa e negativa, é considerado alto o número de trabalhadoras que consideram mais cansativo trabalhar numa residência que vivem idoso, crianças e animais (tabela 26).

Tabela 26 — perfil dos empregadores

| Seu trabalho aumenta quando na residência tem criança, idoso, animais? | Mensalista | Diarista |
|--|------------|-----------|
| Sim | 4 (40%) | 6 (60%) |
| Não | 4 (40%) | 4 (40%) |
| Não respondeu | 2 (20%) | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Buscando maior compreensão das respostas apresentadas na pergunta se pediu para que elas justificassem a resposta dada à pergunta anterior. Das trabalhadoras que responderam à questão, informaram que a carga de trabalho aumenta por que: “o serviço é desfeito”; ou porque tem que realizar tarefas que não é atribuição sua como “cuidar dos animais e do espaço que eles ficam”; ou “porque criança requer maior atenção”, no caso das diaristas. Já as justificativas apresentadas pelas mensalistas não diferem das respostas dadas pelas diaristas, por também indicar tanto à atenção e, a responsabilidade com

crianças e idoso como motivos do aumento do trabalho²⁴.

Ao questionar sobre qual tarefa se torna mais exaustiva (tabela 27) para elas, apesar das respostas entre as diaristas se diferenciarem, como subir escada, puxar a água, embalar os alimentos, a mais frequente foi o serviço de limpeza, principalmente o de cozinha. No que se refere a resposta dada pelas mensalistas, também houve uma variação como: “fazer todos os dias a mesma coisa”, ou fazer o almoço”, porém, a mais frequente foi a de ter que dedicar atenção para a criança e/ou idoso, é o que torna o serviço dessas trabalhadoras mais cansativo, por exigir mais atenção e por ser realizado por uma constância.

Tabela 27 — perfil dos empregadores

| Quantas vezes tem que realizá-lo? (Em relação a pergunta 56) | Mensalista | Diarista |
|--|------------|-----------|
| Todas os dias de serviço/ toda semana/ toda faxina | 2 (20%) | 7 (70%) |
| 1 a 4 vez no dia | 3 (30%) | 1 (10%) |
| Várias vezes ao dia/ sempre/ o dia todo | 4 (40%) | - |
| 1 vez no mês | - | 2 (20%) |
| Não respondeu | 1 (10%) | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

F. Controle do trabalho

Apesar das diaristas possuírem uma carga de trabalho mais extensa em relação as mensalistas, quando se analisa o grau de controle e autonomia dessas trabalhadoras se verifica, a partir dos dados expostos nas tabelas 28, 29 e 30 que as diaristas possuem maior autonomia e controle sobre o seu trabalho, maior possibilidade de escolha sobre o ordenamento das tarefas a serem realizadas. No caso das mensalistas os empregadores possuem maior controle e fiscalização sobre seu trabalho.

²⁴ É importante pontuar que uma das mensalistas respondeu ser as visitas que os empregadores recebem na residência como uma demanda a mais no seu trabalho.

Tabela 28 — controle de trabalho

| Quando você está trabalhando existe alguém te fiscalizando? | Mensalista | Diarista |
|---|------------|-----------|
| Sim | 4 (40%) | 1 (10%) |
| Não | 5 (50%) | 9 (90%) |
| Não respondeu | 1 (10%) | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 29 — controle de trabalho

| Quem determina a ordem das tarefas a serem realizadas? | Mensalista | Diarista |
|--|------------|-----------|
| Trabalhadora | 5 (50%) | 9 (90%) |
| Empregadora | 5 (50%) | 1 (10%) |
| Outros | - | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 30 — controle de trabalho

| Você registra, no papel ou aparelho eletrônico, o horário que chega e o horário que sai do trabalho? | Mensalista | Diarista |
|--|------------|---------------|
| Sim | 2 (20%) | Não se aplica |
| Não | 8 (80%) | 10 (100%) |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Mas quando se analisa a tabela 31, sobre a necessidade de sair antes ou depois do horário acordado de trabalho, se verifica que as trabalhadoras mensalistas entrevistadas, possuem maior poder de negociação de horário que as diaristas. Isso pode estar relacionado com a forma de contratação, já que a relação de trabalho entre a mensalista e o empregador é mais consolidada, logo as negociações podem ser constantes entre as partes. Diferentemente das diaristas, por se tratar de uma prestação de serviço e o vínculo ser mais frágil, o vínculo estabelecido entre as partes é curto e passageiro, condicionando somente no ato da execução do serviço. Esse compromisso entre as partes somente no ato da execução do serviço e não no ato da contratação, acaba por prejudicar somente uma das partes que é a trabalhadora, pois quando uma trabalhadora confirma com o cliente e deixa aquele dia agendado, ela não tem garantia que irá receber por aquele dia agendado, já que, a qualquer momento o cliente pode ligar desmarcando o

serviço, podendo ocorrer até mesmo no dia em que foi agendado, configurando, portanto, um grande prejuízo para a trabalhadora, tanto de tempo como financeiro²⁵.

É importante frisar que o contrato estabelecido entre a diarista e o empregador não é um contrato formal, impresso como ocorre entre duas empresas jurídicas, mas um “contrato de boca”, o verbal. Assim sendo a quebra contratual entre ambas partes não repercute multa para nenhuma delas, mas prejuízos, principalmente se não for comunicado com antecedência²⁶.

Tabela 31 — controle de trabalho

| Em algum momento precisou sair (antes ou depois) do horário de trabalho? | Mensalista | Diarista |
|--|------------|-----------|
| Sim | 10 (100%) | 5 (50%) |
| Não | - | 4(40%) |
| Não respondeu | - | 1(10%) |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

4.2.2 VULNERABILIDADE DA FORMA DE INSERÇÃO

G. TIPOS DE CONTRIBUIÇÃO

Os tipos de contribuição as trabalhadoras diaristas entrevistadas nesta pesquisa, em grande parte, prestam serviço em uma a duas residências, no máximo. No caso dessas trabalhadoras, 50% informaram que não estar contribuindo para a Previdência Social (INSS), e as que contribuíram alguma vez na vida, foram como segurado facultativo, ou seja, quando trabalhava de carteira assinada. E as trabalhadoras que informaram contribuir para a

²⁵Este fato apresento a partir de uma experiência vivenciada num transporte coletivo quando estava a caminho da clínica de oftalmologia para um exame de vista, quando escutei duas passageiras conversando, uma delas informou que iria retornar para casa, que estava a caminho de um serviço, quando a empregadora ligou informando que não precisava do serviço dela naquele dia.

²⁶A não ser que essa trabalhadora seja encaminhada por uma intermediadora como o CONTRACT-BA, uma plataforma web de intermediação de profissionais autônomos desenvolvida pelo Governo do Estado da Bahia. Disponível em <http://www.contrate.ba.gov.br/Paginas/O-que-e.aspx>.

Previdência Social, informaram contribuir como microempreendedor (MEI).

Quando se refere a contribuição para a previdência social é muito importante saber a forma de contribuição que deve ser realizada, caso contrário isso pode apresentar como um problema futuro na hora que for se aposentar. Isso é uma questão mais preocupante para as empregadas domésticas diaristas, pois devido ao serviço que oferece, não pode ser considerado como trabalho autônomo, já que para se enquadrar nesta classificação é importante que tenha um perfil de empreendedor. Quem chama atenção para este fator é a sindicalista Milca Evangelista na sua entrevista ao tratar sobre a forma de contribuição:

[...] a questão quando traz o MEI pra gente não é bom, porque as trabalhadoras domésticas não são microempreendedoras, estão lá para prestar o serviço e aí foi uma forma que os empregadores achou para burlar a lei, porque se eu trabalho enquanto MEI — todo mês eu vou contribuir não sei quanto é por cento, mas tem uma porcentagem — aí eu sou uma microempreendedora. Como é que eu sou uma microempreendedora se eu estou lá na casa do patrão prestando serviço?”

“Mesmo eu contribuindo o que vai acontecer se eu sofrer um acidente de trabalho, eu estou fora, né? Quando for para contar meu tempo de aposentadoria, também eu vou estar fora; se aparecer alguma doença e eu precisar ficar afastada também, não tenho como fazer isso dentro da lei complementar cento e cinquenta (PL150/2015), né? Então se eu sou uma microempreendedora, tenho que produzir algo para vender, está no mercado de trabalho, então é totalmente diferente. Hoje a gente tem consciência que é melhor trabalhar com a carteira assinada ou até três dias na semana, porém com esse direito garantido, você está em dia com a previdência, né? Direitos e deveres andam juntos. Então quando o empregador contrata essa trabalhadora que bota ela enquanto MEI está totalmente prejudicando a trabalhadora, pra eles ficarem fora dos encargos que tem que ser feito e, a trabalhadora acaba sendo prejudicada.

Milca sinaliza o prejuízo que as trabalhadoras domésticas diaristas podem ter quando for entrar com o pedido na aposentadoria, por ter se cadastrado como microempreendedoras (MEI). Para ela, o trabalho de diarista não difere da trabalhadora doméstica mensalista, pelo fato de que na relação com o empregador, a trabalhadora diarista é tratada como empregada e não uma empresa que presta serviço. A figura 9, retirada do site do sindicato — SINDOMÈSTICO — também mostra as desvantagens, no que se refere a Previdência Social quando uma trabalhadora doméstica se cadastrar como MEI.

Figura 8 — Desvantagens no que se refere a Previdência Social quando uma trabalhadora doméstica se cadastrar como MEI.

Compare... Veja o que se perde sendo diarista ou MEI!

| Trabalhadora Doméstica | | Micro Empreendedor Individual |
|--|--|--|
| Mensalista | Diarista | MEI |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Carteira assinada nas 48 horas do início do emprego, inclusive durante contrato de experiência (3 meses) ▪ Salário mínimo vigente ▪ Jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais ▪ Pagamento de horas extras ▪ Pagamento de adicional noturno ▪ 30 dias de férias remuneradas ▪ 13º salário ▪ FGTS ▪ Seguro desemprego ▪ Aposentadoria ▪ Aviso prévio ▪ Sindicalização (com acesso a formação e informação sobre os direitos trabalhistas e previdenciários da categoria) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pode ter acesso a benefícios previdenciários desde que contribua para o INSS como contribuinte individual ▪ Você negocia o valor da sua diária de trabalho ▪ Pode negociar seus horários com quem contrata o serviço doméstico ▪ Você pode criar um fundo com seus próprios recursos para cobrir gastos com 13º, férias e outros gastos adicionais ▪ Sindicalização (com acesso a formação e informação sobre os direitos trabalhistas e previdenciários da categoria) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Você deve ter inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) como MEI ▪ Você deve contribuir para o INSS como MEI para ter acesso a benefícios previdenciários ▪ Você deve pagar mensalmente tributos (Simples Nacional) ▪ Você deve fazer Declaração Anual do Simples Nacional (DASN-SIMEI) o valor faturado ▪ Fazer relatório mensal de receitas ▪ Emitir e relatar notas fiscais <p>Não pode se sindicalizar nos sindicatos da categoria!</p> |
| Todos os direitos garantidos pela lei 150/2015 | Sem carteira, não está protegida pela lei 150/2015, mas pode buscar apoio no Sindicato | Não tem direitos trabalhistas garantidos na lei 150/2015 não se aplica! |

Fonte: Site SINDOMÉSTICO BA.

A Figura 8 além de pontuar as diferenças de contribuição de acordo com a classificação, ela chama atenção para os direitos que as trabalhadoras domésticas perdem ao se declarar como MEI, pois para a Previdência Social elas não se enquadram na ocupação de trabalho doméstico remunerado.

É importante destacar que a forma como a contribuição para a Previdência Social é realizada pode dificultar o acesso à aposentadoria no futuro, por isso é importante que essas trabalhadoras busquem informações corretas quanto a forma de contribuição, que é ofertada de forma mais segura pelo sindicato.

No que se refere às mensalistas entrevistadas, apesar de prestarem serviço contínuo para uma única residência, realizando o trabalho mais de duas vezes na semana destaca que, grande parte não possui carteira de trabalho assinada (70%), não contribuem para a Previdência Social (INSS) (60%) e não tiveram férias remuneradas (tabela 32). É importante destacar que a única trabalhadora

que informou já ter contribuído durante cinco anos, apesar de atualmente não estar contribuindo, realizava a contribuição como MEI.

Tabela 32 — tipos de contribuição

| Categoria | Diarista | Mensalista |
|---|---|--------------------------|
| Número de residência que presta serviço | nº R (3-1);(5-2); (1-5); (1-9) / T (10) | nº R 1 / T (10) |
| Formalização | Não se aplica | Sim (3); Não (7) / T(10) |
| Contribuição Previdência Social (INSS) | Sim (6) / Não (4) / T(10) | Sim (3); Não (7)/ T(10) |
| Férias Remunerada | Não se aplica | Sim (3); Não (7) / T(10) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Os motivos relatados pelas trabalhadoras do por que não terem férias remuneradas foi diversa, a maioria dos relatos apontam justificativas que vão desde os interesses dos empregadores como o pagar as férias a trabalhadora somente no retorno ao serviço; não liberar porque a filha, a qual a trabalhadora cuida não poder ficar sozinha. Teve também trabalhadora que não sabia que tinha direito às férias; a outra trabalhadora justificou o fato de possuir uma relação de parentesco com a empregadora, e por isso optava não ter férias — neste caso a empregadora é sogra da trabalhadora, segundo ela a sogra por ter idade avançada precisa de alguém para ajudar nos serviços de casa e por isso ela não pode faltar. A mesma informou trabalhar para uma família que não possui criança.

Quando se verificou a condição de trabalho dessas mulheres, no que se refere à contribuição para a previdência, para os dois grupos observados evidencia-se uma precariedade do trabalho. No caso das mensalistas, bem maior que em relação às diaristas, pois se destaca aí que grande parte dessas trabalhadoras atua na informalidade, com total violação dos seus direitos trabalhistas, favorecendo assim, um maior prejuízo no futuro e maior exploração da sua força de trabalho.

H. Salário e cobrança pelo serviço

No que se refere a pergunta sobre a remuneração (tabelas 33 e 34), aí envolve

salário, benefícios, vantagens contratuais, insalubridade, hora-extra, comissão, vale-transporte e outros, se obteve as seguintes respostas: em relação às diaristas o valor do serviço pago varia entre R\$ 100,00 a R\$ 160,00, muitas delas arcam com o transporte para ir trabalhar, as que recebem do empregador, o transporte não é descontado no pagamento do serviço, nem o valor do almoço ou lanche oferecido pelo empregador. Já as mensalistas, grande parte das entrevistadas recebem salário mínimo, variando para cima. São os empregadores que arcam com o transporte, o almoço/lanche delas e não é descontado do pagamento.

Tabela 33 — salário e o tipo de contrato

| Salário/pagamento | Mensalista | Diarista |
|-------------------------|------------|-----------|
| R\$80,00 | - | 1 (10%) |
| R\$100,00 a R\$160,00 | - | 7 (70%) |
| R\$200,00 | 1 (10%) | 1 (10%) |
| R\$500,00 a R\$550,00 | 1 (10%) | 1 (10%) |
| R\$800,00 | 1 (10%) | - |
| R\$1045,00 a R\$1252,00 | 7 (70%) | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 34 — salário e cobrança pelo serviço

| O valor que cobra pelo serviço é único ou depende da residência? | Diarista |
|--|-----------|
| Igual | 3 (30%) |
| Depende da residência | 5 (50%) |
| Outras | 2 (20%) |
| Não responderam a pergunta | - |
| Total | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Apesar de levarem mais tempo para chegar ao serviço e também a obrigação de pegar duas conduções para chegar ao trabalho, as diaristas entrevistadas ao cobrar pelo serviço, não consideram a distância entre o serviço e sua residência, o que elas usa como parâmetro para o valor cobrado é a característica da residência que irá trabalhar²⁷.

I. Horas extras

²⁷É importante destacar que neste caso estão as trabalhadoras que são contratadas para realizar o trabalho de limpeza, mas as trabalhadoras que prestam serviço de congelamento, cozinheira e cuidadora, têm como critério outras formas para determinar o valor do serviço, exemplo: a quantidade de alimento a ser congelado ou preparado, as exigências do empregador, etc.

No quesito jornada de trabalho, se verifica anteriormente que as diaristas possuem uma jornada de trabalho de mais de 8h. Ao questioná-las se recebem hora-extra, grande parte respondeu que não recebem pelas horas a mais de trabalho, porém quando precisam chegar depois do horário de serviço acordado, grande parte também respondeu que não é descontado no pagamento esse atraso. É importante frisar que o trabalho de diaristas é bastante flexível, quando se trata de jornada de trabalho, visto que usufruem de maior autonomia em relação ao horário de trabalho. No que se refere às mensalistas, grande parte respondeu possuir uma jornada de trabalho de 8h, mas todas elas também informaram que precisavam sair antes ou depois do horário de trabalho. Ao questionar se ao sair depois do horário acordado, se recebem hora-extra, grande parte das trabalhadoras informaram não receber essas horas trabalhadas, mas também nunca tiveram que pagar, com desconto no salário, caso precisassem chegar atrasada (tabelas 39 e 40).

Tabela 35 — horas extras

| Quando você pára de trabalhar depois do horário de trabalho, você recebe hora extra? | Mensalista | Diarista |
|--|------------|-----------|
| Sim | 3 (30%) | 1 (10%) |
| Não | 7 (70%) | 7 (70%) |
| Não respondeu | - | 2 (20%) |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 36 — horas extras

| Quando você pára antes do horário de trabalho é descontado o valor do serviço/salário? | Mensalista | Diarista |
|--|------------|-----------|
| Sim | - | - |
| Não | 7 (70%) | 7 (70%) |
| Não respondeu | 3 (30%) | 3 (30%) |
| Total | 10 (100%) | 11 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

J. Presentes e doações

É considerado pela pesquisa como forma de remuneração os presentes e

doações que essas trabalhadoras recebem dos empregadores. Ao comparar as respostas entre as duas formas de contratação — diaristas e mensalistas — observa-se que tanto as diaristas como as mensalistas recebem esses “benefícios”. Porque esses presentes e doações acabam aparecendo para as trabalhadoras, uma espécie de mimo e consideração do empregador, o que pode favorecer uma maior exploração da energia dessas trabalhadoras. Essa maior exploração se reflete na quantidade de tarefas e demandas que essas trabalhadoras acabam realizando, como se observou anteriormente ao tratar da quantidade de demandas que essas trabalhadoras têm que realizar, são aquelas tarefas não acordadas no ato da contratação.

Ao analisar os dados das tabelas 41 e 42, se verifica que é mínima a diferença de respostas entre as diaristas e mensalistas, que confirmaram o recebimento desses benefícios, essa diferença mínima também se expressa nas respostas sobre a frequência, que recebem os presentes e doações, grande parte tanto das mensalistas e diaristas afirmaram ser mais frequente em datas comemorativas, exemplo do natal e no aniversário.

Tabela 37 — presentes e doações

| Você recebe presentes ou doações de seus empregadores? | Mensalista | Diarista |
|--|------------|-----------|
| Sim | 9 (90%) | 7 (70%) |
| Não | - | 3 (30%) |
| Não respondeu | 1 (10%) | - |
| Total | 10 | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 38 — presentes e doações

| Se sim, com que frequência? | Mensalista | Diarista |
|-----------------------------|------------|-----------|
| Eventualmente | 4 (40%) | 5 (50%) |
| Todo mês/ frequente | 1 (10%) | 1 (10%) |
| Toda semana | 2 (20%) | - |
| Datas comemorativas | 2 (20%) | - |
| Não respondeu | 1 (10%) | 4 (40%) |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Ao perguntar o que acham desses presentes e doações pelos empregadores, a maioria informou que gostam de ser presenteadas. Ao pedir para justificar a resposta, no que se referem ao grupo das mensalistas as respostas aparecem

divididas, enquanto que algumas consideram como tapeação do empregador para não pagar a mais pelos serviços que eles pedem para fazer e que não é de obrigação delas, como sinaliza as trabalhadoras Ayo, Alike e Amara (nomes fictícios). O outro grupo justificou que gostam porque acredita ser um “mimo do patrão”; porque acreditam que é uma forma dos patrões demonstrarem uma preocupação ou valorização no trabalho que realizam e, uma informou ser devido ao sentimento de amizade, já que existe uma amizade com a família a amiga que é sua empregadora.

A trabalhadora Fayola diz que “são pessoas que sempre convivi, existe uma amizade com a família”. Já Zury diz que “acho um mimo, uma bondade”. Enquanto Eno argumenta que “porque acredito que fazem de coração”.

Já a trabalhadora Bintu pontua que às vezes gosta de ser presenteada e às vezes não, porque a patroa sempre fala para ela ou comenta com os amigos, na sua frente, que a presenteou, gerando nela um sentimento de desconforto.

No que se refere às diaristas responderam que os presentes e doações são uma “forma de reconhecimento do trabalho que realizam, e por isso não vê maldade e, sim, uma forma de expressar o carinho e a gratidão por elas, no caso da trabalhadora Adenike; Dandara vai dizer que os empregadores fazem porque “fazem por bondade”; para Monifa os presentes e doações “é uma forma de reconhecimento e gratidão pelo trabalho que realizam”; Luena pontua ser “uma forma de apresentar um carinho e amizade” e ressalta, também a relação de amizade que tem com a empregadora, sendo este o motivo que leva a empregadora a presentear. Já a trabalhadora, Abayoni, pontua que não vê diferença nos presentes e doações. Somente uma trabalhadora, Aina, pontua ser uma “casquinhagem, miséria” e que só aceita as doações por humildade.

Essa diferença de respostas entre as mensalistas e diaristas pode estar relacionada ao nível de relação que essas trabalhadoras possuem com os empregadores: no caso da mensalista uma relação de submissão e a diarista uma relação mais autônoma; e o tempo que as trabalhadoras permanecem no ambiente de trabalho, o que favorece para ter uma relação mais ou menos próxima dos empregadores. Como demonstrado na tabela 43.

| Para você os presentes e as doações são: | Mensalista | Diarista |
|--|------------|-----------|
| Bom | 6 (60%) | 5 (50%) |
| Ruim | 2 (20%) | 1 (10%) |
| Não respondeu | 2 (20%) | 4 (40%) |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

4.2.3 SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

K. Violência física, moral e sexual

Os dados obtidos com as entrevistas realizadas mostram que mais da metade das trabalhadoras domésticas do universo da pesquisa — diaristas e mensalistas — já sofreram algum tipo de violência física, moral ou sexual por parte dos empregadores. E das que confirmaram, nenhuma delas buscaram algum tipo de ajuda médica ou psicológica, nem denunciaram seus empregadores e metade afirmou permanecer trabalhando na mesma residência, após as violências e agressões sofridas conforme são observadas nas tabelas 44, 45 e 46.

Tabela 40 — violência sofrida no trabalho e o tipo de contratação

| Já sofreu algum tipo de violência física, assédio moral ou sexual por parte dos patrões? | Mensalista | Diarista |
|--|------------|-----------|
| Sim | 7 (70%) | 7 (70%) |
| Não | 3 (30%) | 3 (30%) |
| Não responderam | - | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 41 — procura de ajuda médica ou psicológica e o tipo de contratação

| Procurou algum tipo de ajuda médica ou psicológica? | Mensalista | Diarista |
|---|------------|----------|
| Sim | - | - |
| Não | 5 (0,35%) | 7 (100%) |
| Não responderam | 2 (0,14%) | - |
| Total | 7 (100%) | 7 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 42 — denúncia da violência e o tipo de contratação

| Se sim, chegou a realizar a denúncia (delegacia, Ministério Público, Sindicato)? | Mensalista | Diarista |
|--|------------|----------|
| Não | 6 (0,42%) | 7 (100%) |
| Sim | - | - |
| Não responderam | 1 (0,7%) | - |
| Total | 7 (100%) | 7 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Ao pedir para justificar o motivo que não denunciaram, as diaristas informaram que: i) “porque tinha uma relação de vizinhança de anos com os empregadores”; ii) “não entendia o que estava se passando com ela, por ter 15 anos na época”; iii) “não precisou denunciar”; porque não entender que estava passando por uma violência moral. Ao serem questionadas o porquê, permaneceram prestando serviço na mesma residência, a maioria das respostas foram “porque necessitava do dinheiro”.

No caso das mensalistas as justificativas apresentadas que, primeiro não procurou ajuda por que: i) “não sabia dizer” o porquê; ii) porque não teve tempo em denunciar”; iii) “por não acreditar”. A justificativa do porquê não denunciou, as respostas foram: i) “porque a violência sofrida foi feita pelo idoso que cuidava e estes sofria de distúrbios mentais”; ii) “porque não sabia dizer”; outra resposta foi que iii) “considerou a idade do agressor que era um idoso, mas comunicou a filha dele”; iv) “por falta de orientação”; v) “por não acreditar nas instituições (Delegacia, Ministério Público, Sindicato)”.

No que refere à permanência no local de trabalho, as respostas não diferenciam das dadas pelas diaristas de que, “permanecer trabalhando no mesmo local que sofreu violência porque necessitava do trabalho”; ou porque “precisavam da renda para sustentar a família”, ou “pagar um curso”; porque “não tinha para onde ir”, conforme se observa na tabela 47.

Tabela 47 — permanência no serviço mesmo após a violência e o tipo de contratação

| Continuou a trabalhar na mesma residência em que ocorreu o assédio/ violência? | Mensalista | Diarista |
|--|------------|-----------|
| Sim | 5 (0,35%) | 4 (0,28%) |
| Não | 1 (0,7%) | 3 (0,21) |
| Não responderam | 1 (0,7%) | - |
| Total | 7 (100%) | 7 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Foram poucas as trabalhadoras que afirmaram nunca sofrer nenhum tipo de violência (física, sexual, moral), mas das que afirmaram ter sofrido, aparece como sendo as mais frequentes, nos grupos das trabalhadoras entrevistadas, os assédios morais e os sexuais. São relatos que fazem parte da história de vida dessas trabalhadoras que deixam cicatrizes de dor, sofrimento levando ao adoecimento como no caso das trabalhadoras mensalistas Bintu que, segundo ela, sofre assédios morais e atos racistas pela empregadora. No momento em que estava respondendo o questionário, ela relatou que certa vez, fez um penteado no cabelo e foi trabalhar, chegando no trabalho a empregadora a viu com o cabelo diferente e começou a rir do seu cabelo, dizendo-o que estava ridícula, ofendida com a fala da empregadora a trabalhadora desfez o penteado; quando não, a empregadora fazia questão de falar para as amigas, na sua frente os presentes que dava.

A representante sindicalista, Milca Martins, também relata a sua primeira experiência como trabalhadora doméstica, dos sete aos dez anos de idade, que fora marcada pela violência moral, sexual e física. Levada quando tinha sete anos de Cruz das Almas para Salvador por uma família dizendo, que iria levá-la para estudar na capital, mas chegando na cidade ela foi exposta ao trabalho doméstico e à violência, como relata a própria trabalhadora.

Bem, todo tipo de violência que você imaginar eu já passei, né? Questão do estupro, ainda na infância, a questão é dos maus tratos né? Eu dormia no chão eu comia no chão eu fiquei de sete ano, até os doze em uma residência onde eu vim trazida do interior, de Cruz das Almas, para a capital, Salvador. E aqui eu passei esse período todo, né? Sofrendo todo tipo de violência, cabelo foi cortado, foi deixado que nem Joãozinho como ela me chamava; apanhei muito! E aí a violência sexual foi entre dez pra onze anos, que eu passei, que foi o filho do patrão e o patrão.

Também é a história das duas diaristas Aina e Darline. A primeira trabalha para um casal de idosos, mas a filha do casal que a contratou é quem fiscaliza e também a pessoa que a assedia. Além de ser pressionada a cuidar da gata que foi levada posteriormente para a casa do casal, também era pressionado, no final do dia, antes de largar o serviço, massagear a senhora idosa. Antes de trabalhar nessa residência, a trabalhadora tinha uma relação de vizinhança com o casal, ela conheceu a sua empregadora ainda na infância e esse era um

dos motivos que mais a atingia emocionalmente, pois se trata de uma pessoa da qual acompanhou o crescimento e atualmente passa assediá-la moralmente porque trabalha na casa dos seus pais. No caso da trabalhadora Darline relatou que um do assédio moral por ter sofrido recentemente foi quando trabalhava como mensalista para um rapaz solteiro e depois de um tempo começou a desfazer do seu trabalho, a pressionando pedir demissão, já que não queria demiti-la para não pagar a indenização rescisória. Segundo a trabalhadora, sofreu bastante ao ponto de abalá-la emocionalmente, mas como tinha percebido a estratégia do empregador, não pediu demissão.

Isso evidencia tanto o grau de vulnerabilidade no trabalho em que essas trabalhadoras estão inseridas, uma vulnerabilidade marcada pela intersecção de gênero, raça e classe e, que se acentua por estarem inseridas num ambiente privado e não poder contar com uma fiscalização.

L. Adoecimento

Não diferente do operário industrial, a trabalhadora doméstica remunerada também está sujeita a sofrer algum tipo de acidente ou adoecer por motivo de trabalho, visto que, estão constantemente expostas ao contato de produtos químicos, a objetos cortantes, alturas, etc. Além de ter que se dedicar a tarefas que exigem determinados movimentos repetitivos, principalmente quando têm que realizar determinados afazeres várias vezes ao dia. São comuns as repetições de movimento quando varrem a casa, lavam os pratos, cozinham, lavam e passam roupa, e até mesmo quando vão realizar o trabalho de cuidado.

Portanto, questionado a essas trabalhadoras se já sofreram algum tipo de acidente no trabalho ou adoeceram por causa do trabalho, os dados obtidos foram que metade das mensalistas e mais da metade das diaristas entrevistadas já sofreram algum tipo de acidente no ambiente de trabalho, e menos da metade informaram não adoecer por motivos de trabalho.

Explorando melhor as respostas, no caso das diaristas, se verificam que esses acidentes estão relacionados com quedas em superfícies escorregadias e de escada — numa dessas quedas uma trabalhadora fraturou o dedo precisando

ficar um tempo imobilizado — já se acidentaram manipulando objetos cortantes como facas; ou por objetos que caiu no dedo, lesando a unha. No caso de adoecimento, uma das trabalhadoras informou que após o trabalho passou a sentir dores nas costas, pernas e pés, apesar de não ter procurado um médico ela acredita ser por causa do trabalho que realiza; outra afirmou adquirir problemas de coluna e inflamação no tendão do joelho; e “síndrome do corpo” — a trabalhadora não especificou o que seria essas síndromes”²⁸.

Em relação às trabalhadoras mensalistas as respostas obtidas informam já se acidentaram com quedas como escorregão em superfície escorregadia em banheiros, áreas de serviço; já terem se cortado ao manipular objetos cortantes como a faca. As que comentaram ter adquirido problemas de saúde, apontam sentir dores nas costas depois que começou a trabalhar, dor na coluna e joelho; pressão e açúcar aumentaram após o trabalho, e princípio de infarto após um aborrecimento no trabalho, conforme observados nas tabelas 48 e 49.

Tabela 48 — acidente no local de trabalho e o tipo de contratação

| Já ocorreu de se acidentar no trabalho? | Mensalista | Diarista |
|---|------------|-----------|
| Sim | 5 (50%) | 6 (60%) |
| Não | 5 (50%) | 4 (40%) |
| Não responderam | - | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 49 — adoecimento por causa do trabalho e o tipo de contratação

| Já adoeceu por causa do trabalho? | Mensalista | Diarista |
|-----------------------------------|------------|-----------|
| Sim | 3 (30%) | 4 (40%) |
| Não | 7 (70%) | 6 (60%) |
| Não responderam | - | - |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Ao questionar se já receberam algum tipo de indenização ou remuneração por motivo de acidente ou adoecimento no trabalho mais da metade das trabalhadoras diaristas e metade das mensalistas afirmaram nunca ter recebido

²⁸ Se verificou que algumas respostas foram dadas, apesar da trabalhadora não considerar adoecimento pelo trabalho. Uma delas afirmou ter adquirido COVID-19, acredita que se contaminou em contato com criança que cuida, diagnosticada com virose.

nenhuma remuneração devido ao acidente e adoecimento e, também mais da metade informaram que nunca precisou ficar afastada pela Previdência Social (INSS). Conforme observado nas tabelas 50 e 51.

Tabela 50 — adoecimento ou acidente no trabalho

| Em caso de adoecimento ou acidente no trabalho, você recebeu algum tipo de indenização ou remuneração de acordo com o tempo que ficou parada? | Mensalista | Diarista |
|---|------------|-----------|
| Sim | - | 1 (10%) |
| Não | 5 (50%) | 7 (70%) |
| Não responderam | 5 (50%) | 2 (20%) |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

Tabela 51 — afastamento por causa de doença ou acidente de trabalho

| Você já precisou ficar afastada pela Previdência Social (INSS) por causa de doença ou acidente de trabalho? | Mensalista | Diarista |
|---|------------|-----------|
| Sim | 2 (20%) | 1 (10%) |
| Não | 6 (60%) | 7 (70%) |
| Não responderam | 2 (20%) | 2 (20%) |
| Total | 10 (100%) | 10 (100%) |

Fonte: Levantamento de campo, realizado por Daniela Magalhães Correia, 2022.

No que se refere às respostas apresentadas, podem estar associadas ao fato de que grande parte dessas trabalhadoras não contribui para a Previdência Social (INSS) o que dificulta o acesso delas ao auxílio doença ou acidentes de trabalho. Isso faz com que muitas trabalhadoras domésticas se sujeitem ao trabalho, mesmo doente, favorecendo para sua piora, ou, quando acidentada, passem por dificuldade financeira, no caso da diarista, por não ter como trabalhar.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa tem como objetivo compreender os aspectos da precarização do trabalho doméstico remunerado. Para tanto, realizou um estudo comparativo das condições de trabalho entre a mensalista e a diarista, considerando as seguintes dimensões: rendimento, contribuição social e intensificação. O

estudo tem como pano de fundo que o trabalho doméstico remunerado no Brasil, apesar de não ser valorizado socialmente, atua como importante ocupação para a economia local, pelo fato de acolher um número significativo de mão de obra excedente e por contribuir com a circulação da moeda local.

O trabalho doméstico remunerado, compreendido como uma forma de trabalho não capitalista, coexiste com as outras formas de trabalho compreendidos como capitalista, desde as mudanças do sistema econômico colonial para o capitalista. Por um determinado tempo foi combatido, marginalizado, considerado uma forma de trabalho “perigosa”, apesar de necessária, por ser realizado num ambiente doméstico, especificamente por pessoas negras, em grande número mulheres, num contexto pós-sistema escravista, em que grande parte dos negros que foram escravizados, e naquele momento eram legalmente libertos, não encontraram outras oportunidades de trabalho que não estivessem relacionados ao velho sistema colonial.

Posteriormente o trabalho doméstico passou a ser regulamentado por leis que determina a relação entre trabalhadores e empregadores. A primeira regulamentação criada em 1970 foi a Lei 5.859/ 1972 que garantia a trabalhadora o acesso a carteira de trabalho assinada e a inscrição na Previdência Social. A Lei não só obrigava o reconhecimento do vínculo, mas exigia das trabalhadoras atestados de boa conduta e de saúde, mas ainda sim era uma grande conquista para as trabalhadoras, por retirá-las da situação de marginalização e as inserir no mundo legal²⁹. Mas no mundo simbólico essas mudanças não são sentidas de forma imediata, até mesmo a dificuldade de fiscalização junto com a discriminação social que beirava (e ainda beira) o trabalho doméstico remunerado, favoreceu para a continuidade de uma gama de trabalhadoras domésticas contratadas na informalidade.

Essa Lei permaneceu por mais de vinte anos, as mudanças só passaram a serem sentidas a partir do ano de 2000, o que resultou no Projeto de Lei 150/2015. Em 2015 o Brasil estava inserido num contexto de reforma

²⁹Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm#:~:text=L5859&text=LEI%20N%C2%BA%205.859%2C%20DE%2011%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201972.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20profiss%C3%A3o%20de%20empregado%20dom%C3%A9stico%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em: 28 jul. 2023.

influenciada pela reestruturação produtiva que impactou várias dimensões sociais como o político e, principalmente, o trabalho. São mudanças de flexibilização que refletem significativamente os trabalhadores no ambiente de trabalho e na regulamentação, nivelando-os por baixo (com a terceirização, flexibilização das leis trabalhistas, etc.) o que favoreceu para uma precarização do trabalho. O PEC das Domésticas aconteceu nesse contexto de mudanças e, paralelo a essa formalização ampla e “mais endurecida” do trabalho doméstico remunerado, foi criado um Projeto de Lei de nº 7279/10 que reconhece e regulamenta o trabalho doméstico remunerado autônomo, definido como diarista.

Os projetos de lei só consideram como diferenciação de uma trabalhadora formal — mensalista — da autônoma — diaristas — pela quantidade de dias que é realizado o serviço no ambiente doméstico, não atentando para a especificidade do serviço de ambas as subcategorias. A diarista compreendida atualmente difere da diarista que surgiu ainda entre as décadas de 1980 e 1990, períodos em que o trabalho doméstico remunerado deixava de ser uma atividade em que a trabalhadora residia no local de trabalho ou estava todos os dias na casa do empregador para ser realizado somente no período diurno e, no final do dia a trabalhadora retornava para a sua própria residência.

Portanto, o Projeto de Lei 7279/10 que regulamenta o trabalho doméstico de diarista como um trabalho autônomo, junto com o PL 150/2015 que formaliza o trabalho doméstico remunerado e estabelece critérios para considerar vínculo de trabalho, a subcategoria de diarista acabou ganhando novo sentido e não está mais em oposição às trabalhadoras que dormem no serviço e nem a que presta serviço durante o dia e retorna pra casa no final do expediente, mas refere-se, especificamente, à trabalhadora que presta serviço somente duas vezes na semana.

O trabalho de diarista passa a ser compreendido, para alguns pesquisadores, como uma forma de contratação mais “moderna”, “impessoal” e “racional” do trabalho doméstico remunerado, pelo fato das trabalhadoras: i) não ficarem mais à disposição do empregador; ii) de estar direcionado a determinadas tarefas, não abrangendo a tudo na residência (ou passa roupa, ou limpar a cozinha, ou babá); iii) por manter uma relação mais distante com o empregador

e, iv) por ser a própria trabalhadora que irá gerenciar o seu trabalho e não mais o empregador (Bento, 2016; Harris, 2007). Mas a partir dos dados percebemos que o trabalho das diaristas não difere do trabalho das mensalistas, como veremos adiante.

No que se refere à semelhança entre a diarista e a mensalista, é importante pontuar que o ambiente de trabalho em que essas trabalhadoras atuam — o familiar — é o mesmo portanto, assim como a mensalista, a diarista está sujeita e exposta ao mesmo ambiente de trabalho. Logo, percebe-se que não é exatamente o tipo de contrato que irá determinar a forma como essa trabalhadora vai ser tratada pelo empregador, mas é a própria percepção que o empregador terá sobre essa forma de trabalho que irá determinar a relação e convivência com a trabalhadora doméstica. Assim é que a diarista acaba sendo, também, exposta a intensificação do trabalho, violência e adoecimento no trabalho e, talvez, de forma até mais agravante devido ao tipo de contrato que possui.

É considerando as semelhanças e diferenças que a pesquisa se propôs apreender os aspectos da precarização do trabalho doméstico de diarista e das mensalistas de Salvador.

A partir dos dados do Observatório da Metrópole, do DIEESE, e das entrevistas observou-se que o trabalho doméstico remunerado no Brasil permanece sendo um grande bolsão feminino, marcado por um grande corte racial que tem um papel importante para o mercado de trabalho brasileiro, o de ocupar a força de trabalho não absorvida pelas ocupações de trabalho compreendidas como capitalistas, além de contribuir para a circulação interna da moeda. E que o trabalho doméstico de diarista, no contexto neoliberal das relações de trabalho, apresenta-se na forma flexibilizada do trabalho doméstico remunerado, sendo o número de dias determinante para caracterizar existência ou não de vínculo de trabalho.

Percebe-se que, o que vem mudando é a sua organização interna com surgimento de subcategorias por mudanças na sua forma de contratação — mensalista e diarista — e uma especificação das suas funções — cozinheiro, jardineiro, “faz tudo”, motorista, etc. Essas mudanças podem ser compreendidas como um processo de “racionalização” das funções domésticas

em que o trabalho doméstico ao invés de desaparecer ao longo do tempo, como as outra forma de ocupação não capitalista, ele foi se adequando aos contextos sociais e econômicos ao longo da história do país. Apesar da sua grande importância para a economia interna, nele ainda persiste a condição precária (de trabalho) em que são submetidas essas trabalhadoras, uma precariedade que se expressa tanto no ambiente de trabalho em que realizam as tarefas e na forma de contratação com a regulamentação do trabalho de diaristas — a forma flexibilizada — ao mesmo tempo em que se reconhece a necessidade da sua formalização com incentivos para a essa forma de contratação.

Essa situação de precariedade pode ser observada nos dados levantados nas entrevistas com as trabalhadoras domésticas mensalistas e diaristas realizadas na cidade de Salvador, Bahia. Os dados mostram que as condições precárias de trabalho são uma realidade não só das diaristas, pelo fato delas não terem acesso aos direitos trabalhistas, sendo elas responsáveis por assumir os riscos que seu trabalho proporciona como os de adoecimento e acidentes de trabalho. Como é uma realidade também das mensalistas que, por realizarem o trabalho em mais de dois dias na semana, numa mesma residência, não possuem registro na carteira de trabalho. São trabalhadoras que se encontram inseridas numa relação de trabalho informal.

A pesquisa, ao diferenciar as categorias mensalistas da diarista considera, para esse critério de diferenciação, o que determina o Projeto de Lei 150/2015, o número de dias (mais de dois dias) por semana para configurar vínculo de trabalho. Mas o que se observou com o grupo de mensalistas entrevistadas, foi que grande parte dessas trabalhadoras atuam na informalidade, ou seja, realizam o trabalho mais de dois dias na semana sem carteira assinada. Isso demonstra que essas trabalhadoras domésticas mensalistas são mais precarizadas do que o grupo de trabalhadoras diaristas observado na pesquisa, por estar sendo negado a essas trabalhadoras seus direitos.

São vários os fatores que favorecem para a precarização de trabalho das mensalistas, fatores que se expressa tanto no cotidiano do seu trabalho como: baixa remuneração; jornada intensa de trabalho com tempo de descanso desproporcional a esta jornada; a realização de várias funções (por serem

compreendida por “fazer tudo” - cozinheira, limpeza, babá, cuidadora, etc.); repetição e interrupção das tarefas; assédios morais e sexuais; agressões físicas e adoecimentos; como também se expressa pela privação daquilo que é determinado por lei — os direitos trabalhistas.

No que se refere ao trabalho das diaristas compreendido como uma forma de trabalho doméstico “moderno” por usufruir de maior autonomia, a sua condição de precariedade, segundo os dados analisados sobre *intensificação*, vai se expressar na intensa jornada de trabalho com tempo de descanso desproporcional a esta jornada — grande parte delas só para o serviço para almoçar; apesar de serem contratadas para a realização de função específica, por exemplo, só o de limpeza, muitas têm que parar de realizar uma tarefa para realizar outra ou repetem uma tarefa que já foi realizada mais de uma vez. Além disso, essas trabalhadoras estão sujeitas: i) a assédios morais e sexuais, por estarem expostas a uma relação de subordinação num ambiente privado do empregador; ii) a adoecimento de trabalho, por estarem expostas a tarefas que exigem esforços repetitivos, pegar peso, etc. e, a iii) acidentes de trabalho, por ter que realizar tarefas que às expõe a alturas, superfícies escorregadias, materiais cortantes, etc.

Ambas as formas de contratação permite a trabalhadora doméstica acessar a *Seguridade Social*, mas o que se observou nos dois grupos entrevistados foi que as trabalhadoras diaristas contribuem mais para a Previdência Social que o grupo das mensalistas. Esse resultado se confirma pelo fato de que as mensalistas entrevistadas atuam na informalidade, o que comprova o alto grau de precarização deste grupo de trabalhadoras entrevistadas. Isso dificulta, portanto, o acesso delas aos auxílios: de desemprego, de doença e acidente e, de maternidade, etc., como também as inserem a um nível maior de exploração da sua força de trabalho.

Esse dado acaba sendo importante por evidenciar o alto número de trabalhadoras domésticas que ainda estão na informalidade. Vê-se que, mesmo com a regulamentação, essa característica da precarização ainda persiste, perpassa por todas as fases históricas do trabalho doméstico remunerado. (Como já foi observado, é alto o número de trabalhadoras que atuam na informalidade, segundo o IPEA (2021) entre 2019 e 2020, foram 3,4

milhões de trabalhadoras domésticas sem carteira de trabalho assinada, em relação a 1,1 milhão de trabalhadoras com carteira de trabalho assinada)³⁰.

Algo que foi percebido durante as entrevistas com as trabalhadoras foi o grau de aproximação que ambas as categorias, tem com seus empregadores, o que permite maior ou menor exploração da sua força de trabalho, refletindo, portanto, na intensificação. Averiguou-se que quanto mais próximo o empregador fosse da trabalhadora, menor era seu pagamento ou salário pelo serviço, mais tarefas deveriam ser realizadas.

No que se refere à autonomia tanto as trabalhadoras diaristas quanto as mensalistas possuem certa autonomia quando se verifica que ambas trabalhadoras possuem algum grau de controle e decidem sobre a ordem das tarefas para serem realizadas. Porém, ao analisar a jornada de trabalho, observou que no grupo de diarista a maioria dessas trabalhadoras possui jornada de trabalho de 8 horas ou mais, com tempo de descanso de até no máximo, 30 minutos. Tal evidência nos leva a concluir que essas trabalhadoras não decidem sobre a escolha do tipo de serviço para o qual está sendo contratada e nem a quantidade de demandas. Isso visa impactar no valor total do serviço que essas trabalhadoras recebem por mês, pois no que se refere a essa forma de trabalho, uma remuneração maior é consequência do maior controle sobre seu trabalho, é o que permiti essas trabalhadoras realizarem o serviço em mais de duas residências por dia ou por semana.

Grande parte das trabalhadoras diaristas informou prestar serviço no máximo em duas residências somente uma vez na semana, são trabalhadoras que cobram de R\$80,00 a R\$150,00 pelo serviço, sendo que a maioria informou que para cobrar o serviço, considera o tamanho da residência, quando assim, não é determinado pelo empregador, o que é mais comum. Percebe-se que, as diaristas entrevistadas não possui essa total autonomia, no que se refere a jornada de trabalho e nem na cobrança do valor pelo serviço. Insere-se que o alto grau de flexibilização nas negociações entre o empregador e a trabalhadora no ato da contratação, acaba por favorecer mais o empregador do

³⁰O IPEA não informa se nesse total de trabalhadoras domésticas informais estão as trabalhadoras autônomas diaristas. Disponível em: <file:///D:/UFBA/TCC%201/Dados%20Secund%C3%A1rios/IPEA/IPEA%202021.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2023.

que a trabalhadora, considerando que a busca por essa ocupação é por precisão, por não conseguir trabalho em outras ocupações menos precárias, e não porque escolheram realizar essa função.

Sendo assim, o trabalho doméstico da diarista de Salvador aparece como uma forma flexibilizada do trabalho doméstico remunerado. São trabalhadoras que realizam as mesmas funções que uma trabalhadora doméstica mensalista ora de forma mais específica, (como somente passar roupa, lavar roupa, cozinhar, faxinar, etc.) ora de forma mais geral, polivalente (compreendida como “faz tudo”).

Compreendido como um trabalho autônomo e moderno em que a sua autonomia deriva da flexibilidade de horário; da não configuração de subordinação; de uma maior negociação com o empregador. Os dados da pesquisa apontam que as diaristas pesquisadas possuem jornada de trabalho extensa, horário de descanso reduzido, subordinação ao empregador. Os dados também revelaram que em parte, não são elas que determinam o valor do serviço, mas sim os empregadores.

A modernidade do trabalho doméstico de diarista é compreendida pela pesquisa, na sua adequação ao contexto capitalista neoliberal em que, as relações de trabalho sofre constante transformação a partir do processo de flexibilização do trabalho, principalmente no que se refere a forma de contratação e, não, necessariamente, pelo processo de especialização que sofre com o surgimento das diaristas.

Quando comparado o grau de qualificação e o nível de escolaridade entre as mensalistas e diaristas, são as diaristas quem possui maior qualificação e instrução, devido a especialização num determinado tipo de serviço doméstico, por exemplo, o de congelamento. Apesar de ser o grupo da pesquisa mais qualificado, quando essas trabalhadoras são contratadas essa capacitação não são consideradas, já que muitas delas são contratadas para realizar o serviço doméstico geral (o faz tudo). Logo o trabalho da diarista se apresenta tanto como a forma flexibilizada do trabalho doméstico, ou seja, a forma “barata” do trabalho doméstico remunerado, o que acaba por favorecer para a manutenção de precariedade dessa forma de trabalho.

No que se referem ao nível de precariedade, os dados comparados mostraram

que as mensalistas entrevistadas se encontram “mais” precarizadas que, às diaristas, devido a grande parte dessas trabalhadoras atuar na “ilegalidade” (considerando que são trabalhadoras que trabalham mais de três dias na semana numa mesma residência). São trabalhadoras que se sujeitam a trabalhar nestas condições por necessidade, sendo assim, não haveria muitas escolhas.

Apesar do grupo de mensalista pelo alto número de trabalhadoras que atuam na informalidade, a pesquisa não tem intensão de comparar o nível de precarização de ambas as forma de trabalho para saber quem é mais ou menos precarizado. Mas é importante perceber que tanto na forma de inserção diarista e mensalista a responsabilidade do trabalho irá ser da trabalhadora, principalmente no que se refere ao adoecimento e acidente pelo trabalho.

O acesso ao seguro social para a diarista é bem maior, do que para a mensalista. Ela pode contribuir ou não para a Previdência Social, um poder que depende muito das suas condições econômicas (ou seja, da quantidade de serviços que consegue realizar no mês) do que por vontade. Já a mensalista apesar não poder decidir sobre essa forma de contribuição, pode, apelando ao jurídico, reivindicar seus direitos e assim ser coberta pelos benefícios que o seguro social dispõe em caso de acidente ou adoecimento. Por tanto, o trabalho de diarista é a forma legal de expô-la aos riscos do trabalho, o que favorecendo para uma continuidade de uma precariedade quando exposta a contratação informal. Uma precariedade que se expressa tanto na falta de acesso aos direitos trabalhistas, na jornada de trabalho e no grau de subordinação que tem com o empregador.

A pesquisa é um trabalho de conclusão do Curso de Graduação em Ciências Sociais pela Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia tomando como base uma pesquisa quantitativa, logo a sua pretensão não é de generalizar os dados encontrados, mas contribuir e favorecer para o processo de discussão e reflexão sobre o tema. Os dados discutidos no decorrer desse estudo refletem os grupos de trabalhadoras domésticas remuneradas da cidade de Salvador, e área metropolitana, Bahia, logo os resultados de pesquisas sobre as condições de trabalho, podem se diferenciar quando se observa essa ocupação por região.

Portanto a pesquisa nos permitiu aprofundar e refletir sobre as permanências e as mudanças que caracterizam o trabalho doméstico remunerado, ao mesmo tempo em que nos permitiu compreender como essas mudanças dialogam com as mudanças que ocorreram no mundo do trabalho ao longo do tempo desde o período pós-abolição, passando pelo período da Constituição de 1988, até o contexto atual de intensificação das políticas neoliberais de flexibilização do trabalho.

A proposta é que esse trabalho seja mais uma contribuição nos estudos sobre o trabalho doméstico remunerado de forma que venha contribuir para a superação das permanências que ainda insistem em caracterizar essa forma de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Buenos Aires: 2000, p.35-48.

ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serviço Social & Sociedade**. São Paulo, nº. 107, jul./ set. 2011, p. 405-419.

ANTUNES, R. As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). **Caderno CRH**. Salvador, n. 37, jul./dez. 2002, p. 23-46.

ÁVILA, M. B; FERREIRA, V. Trabalho doméstico remunerado: contradições estruturantes e emergentes nas relações sociais no Brasil. **Psicologia e Sociedade**, Recife, n. 32, 2020, p. e020008.

BENTO, P. D. **Mensalistas e diaristas: as implicações pertinentes às relações entre famílias, rendimentos e direitos de trabalhadoras domésticas**. (Dissertação de mestrado em Sociologia) — Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília. Brasília, p. 1-134, 2016.

BERNARDINO-COSTA, J. **Sindicato das trabalhadoras domésticas no Brasil: teorias da descolonização e saberes subalternos**. (Tese doutorado em Sociologia) — Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília. Brasília, mar. 2007, p. 1-274.

BERNARDINO-COSTA, J. Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 30, n. 1, jan./abr. 2015, p. 147-163.

BIROLI, F. Divisão sexual do trabalho e democracia. **DADOS — Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, 2016, p. 719-754.

BORGES, A. GUIMARÃES, I. B. A mulher e o mercado de trabalho da mulher nos anos 90: o caso da Região Metropolitana de Salvador. In: ROCHA, M. I. B. da R. Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios, Campinas, **ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPELAR/UFMG**, São Paulo, ed. 34, 2000, p.111-138.

BOURDIEU, P. A precariedade está por toda parte. *In*: BOURDIEU, P. **Contrafogos**, Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998, p.119-127.

BRASIL. Congresso. Senado. Projeto de Lei nº 160 de 2009. Dispõe sobre a definição de diarista. **Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal-Brasília/DF**. Disponível em: <https://www.ufpe.br/documents/40070/848544/abntnabr6023.pdf/092b145a-7dce-4b97-8514-364793d8877e>. Acesso em: 18/06/2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público- CTASP**. Brasília-DF. 2012.

BRASIL. Casa Civil. **Subchefia para Assuntos Jurídicos**. Lei Complementar 150 de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato do trabalho doméstico. Brasília-DF. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em 18/06/2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão de Seguridade Social e Família – CSSF**. Brasília-DF. 2021.

BRITES, G. J. Trabalho doméstico questões, literatura e políticas. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 43, n. 149, mai./ago., 2013. p. 422 - 451.

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

CARDOSO, A. C. M. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 28, n. 2, mai./ ago., p. 351-374, 2013.

CARVALHO, M. J. M. de. De porta adentro e de porta afora: trabalho doméstico e escravidão no recife, 1822 a 1850. **Afro-Ásia**, Salvador, 29/30, 2003, p. 41-78.

CARVALHO, I. M. M. de; SOUZA, G. A. A. de. A produção não capitalista no desenvolvimento capitalista de Salvador. *In*: SOUZA, G. A. A. de; FARIA, V. (Orgs.). **Bahia de todos os pobres**. São Paulo: CEBRAP, 1980, p.71-102.

COSTA, J. S.; BARBOSA, A. L. N. de H.; HIRATA, G I. Efeitos da ampliação dos direitos trabalhistas sobre a formalização, jornada de trabalho e salário das empregadas domésticas. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA**, 2016, p. 1-42.

DAVIS, A. A aproximação da obsolescência do trabalho doméstico: a perspectiva da classe trabalhadora. *In*: **Mulher, raça e classe**. Tradução livre. Plataforma Gueto, p. 158-171, 2013.

DELPHY, Christine. O inimigo principal: a economia política do patriarcado. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, nº17, mai./ago., 2015, p. 99-119.

DIEESE.OIT. O emprego doméstico: uma ocupação tipicamente feminina. **Cadernos GRPE**, Rio de Janeiro, n.3, 2006, p. 52.

DIEESE.OIT. O emprego doméstico no Brasil. **Estudos e Pesquisa**, Rio de

Janeiro, n.68, ago. 2013.

DIEESE.OIT. Quem cuida das cuidadoras? Trabalho doméstico remunerado em tempos de Coronavírus. **Estudos e Pesquisa**, Rio de Janeiro, n°. 96, jul. 2020, p. 1-30.

DIEESE.OIT. PNAD Contínua. Pesquisa Nacional por Amostra a Domicílio Contínua. Trabalho Doméstico. 2023.

DRUCK, M. G. Trabalho, precarização e resistência: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe: 01, p. 37-57, 2011.

DRUCK, M. G. Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. **Caderno CRH**. Salvador, n. 24/25, jan./dez. 1996, p. 21-40.

DRUCK, M. G. Globalização, reestruturação produtiva, e movimento sindical. **Caderno CRH**. Salvador, n. 37, jul./dez. 2002, p. 11-22.

DRUCK, M. G.; FRANCO, T.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 35 (122): 2010, p. 229-24.

FILGUEIRAS, I. A. M.; DRUCK, M. G.; AMARAL, M. F. do. O conceito de informalidade: um exercício de aplicação empírica. **Caderno CRH**. Salvador, v. 14, n. 41, mai./ ago., 2004, p. 211-229.

FRAGA, A. B. **De empregada a diarista: as novas configurações do trabalho doméstico remunerado**. (Dissertação de mestrado) — Centro de Filosofias e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, ago. 2010, p 1-0173.

HARRIS, D. E. **“Você vai me servir”**: desigualdade, proximidade, e agência nos dois lados do equador. (Dissertação de mestrado) — Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007, p. 181.

HIRATA, H.; PRÉTECEILLE, E. Trabalho, exclusão e precarização socioeconômica: o debate das ciências sociais na França. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 47-80, jul./dez. 2002.

HIRATA, H.; COSTA, J. S. de M. Efeitos da ampliação dos direitos trabalhistas sobre as condições de trabalho das empregadas domésticas. **Política em foco: mercado de trabalho**. Brasília, 60, abr. 2016, p. 55-62.

IBGE — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua PNAD. 4º Semestre entre 2019 e 2020 (DIEESE), 2021, p. 1-2.

IBGE — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua PNAD. 4º

Semestre entre 2019 e 2021 (**DIEESE**), 2022, p. 1-2.

IBGE — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua PNAD. 4º Semestre de 2022 (**DIEESE**), 2023, p. 1.

IPEA. Efeitos da ampliação dos direitos trabalhistas sobre a formalização, jornada de trabalho e salário das empregadas domésticas. Brasília: Rio de Janeiro: **IPEA**, p. 1-53, 2016.

LIMA, C. A.; BARROS, E. M. C.; AQUINO, C. A. B. de. Flexibilização e intensificação laboral: manifestações da precarização do trabalho e suas consequências para o trabalhador. **Revista Labor**, Fortaleza, v., 1, n. 7, 2012, p. 102-125.

MELO, H. P. de. De criada a trabalhadoras. **Revista Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, UFRJ, p. 1-35, 1998.

MONTICELLI, T. A. **Diarista, afeto e escolhas: ressignificação no trabalho doméstico remunerado**. (Dissertação de mestrado) — Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes — Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2013, p. 169.

MONTEIRO, C. F.; CARVALHO, I. M. M. de. Trabalhadoras domésticas: permanências e mudanças. In. **Transformações no mundo do trabalho: análise de grupos ocupacionais no Brasil Metropolitano e Não Metropolitano em quatro décadas**. Organização: Marcelo Gomes Ribeiro; Thêmis Amorim Aragão. Observatório Metrôpoles. Rio de Janeiro: Letra Capital, 2020.

MOTA, A. B. da. Emprego doméstico: revendo o novo. **Caderno CRH**, Salvador, n. 16, jan./ jun., 1992, p. 31-49.

PEREIRA, B. de P. De escravas a empregadas domésticas - A dimensão social e o "lugar" das mulheres negras no pós-abolição. **Anais do XXVI Simpósio Nacional de História**. São Paulo, 2011, p. 1-7.

PINHEIRO, L.; GONZALES, R.; FONTOURA, N. Expansão dos direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil. **IPEA**. n. 10, Brasília, ago. 2012, p. 1-50.

ROSSO, S. D. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Ciência e Cultura**. São Paulo, v. 58, n. 4, p. 31-34, 2006.

SAFFIOTI, H.I.B. Emprego doméstico e capitalismo. **Coleção Sociologia Brasileira**. Petrópolis: vozes, 1978, v. 9.

SANTOS, J. A. Novas considerações sobre o trabalho doméstico no Brasil: uma análise quantitativa. **36º Encontro Anual da ANPOCS**. São Paulo, v. 27, n. 78, 2012, p. 1-33.

SIQUEIRA NETO, J. F. Direito do trabalho e a flexibilização no Brasil. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, 11(1), 1997, p. 33-41.

TELLES, L. F. da S. **Libertas entre sobrados: contratos de trabalho doméstico em São Paulo na derrocada da escravidão.** (Dissertação de mestrado) — Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011, p. 195.