



# NOVOS ATORES VELHAS QUESTÕES ?

UMA ANÁLISE SOBRE  
AS AGÊNCIAS, EMPRESAS  
E APLICATIVOS DE  
TRABALHO DOMÉSTICO

CARTEIRA DE TRABALHO  
E  
PREVIDÊNCIA SOCIAL

ESTUDO DE MERCADO  
**BRASIL**

Registro nº Livro  
Remuneração Es  
Dois mil  
Ass. d  
1º.....  
Data saída .....  
Ass  
1º.....  
Com. Disp



# NOVOS ATORES VELHAS QUESTÕES ?

UMA ANÁLISE SOBRE  
AS AGÊNCIAS, EMPRESAS  
E APLICATIVOS DE  
TRABALHO DOMÉSTICO

ESTUDO DE MERCADO

**BRASIL**

DEZEMBRO 2020

T383e Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos

Estudo de Mercado - Brasil [recurso eletrônico] : novos atores, velhas questões? Uma análise sobre as agências, empresas e aplicativos para trabalhadoras domésticas / Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos ; coordenado por Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos. – Porto Alegre, RS : Themis – Gênero, Justiça e Humanos, 2020. 53 p.

Inclui índice e bibliografia.  
ISBN: 978-65-87579-04-7 (Ebook)

1. Gênero. 2. Trabalhadoras domésticas. 3. Agências de emprego privadas. 4. Trabalho doméstico remunerado. I. Título.

2020-2817

CDD 306.43  
CDU 316.7

Elaborado por Wagner Rodolfo da Silva . CRB 8/9410

**Índice para catálogo sistemático:**

1. Gênero 306.43
2. Gênero 316.7

Copyright© Themis . Gênero, Justiça e Direitos Humanos  
Grafia atualizada segundo o Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa de 1990, que entrou em vigor no Brasil em 2009.

**E-book** Novos Atores, Velhas Questões ? Uma análise sobre as agências, empresas e aplicativos de trabalho doméstico . Dezembro 2020

**Edição** Themis . Gênero, Justiça e Direitos Humanos

**Consultoria Editorial** Jussara Bordin

**Projeto Gráfico** Beatriz Canozzi Conceição

**Autoras** Krislane Andrade Matias e Anna Bárbara Araujo

**Projeto** Mulheres, Dignidade e Trabalho

**Programa** Julieta Hernández . Coordenadora Regional do Programa Igual Valor, Iguais Direitos . CARE América Latina e Caribe  
Marina Ogier . Responsável pelo Departamento de Programas  
Assessora de Gênero . CARE França

**Executoras Brasil** Themis . Gênero, Justiça e Direitos Humanos  
FENATRAD . Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas

**Coordenação Técnica** Márcia Soares e Jéssica Miranda Pinheiro  
Themis . Gênero, Justiça e Direitos Humanos  
Luiza Batista  
FENATRAD . Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas

**Coordenação Técnica Regional** Nubia Zambrano Mendoza  
Alejandra Gavilanes Jimenez  
Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo: IGS - (CARE LAC)

**Financiamento** Agência Francesa de Desenvolvimento (AFD),  
CARE LAC, CARE USA, CARE FRANCIA

**Sindicatos Parceiros** Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Município do Rio de Janeiro . RJ  
Sindicatos dos Trabalhadores e Empregados Domésticos de Nova Iguaçu . RJ

**Themis**  
Gênero, Justiça e  
Direitos Humanos  
Rua dos Andradas 1137/ 2205  
Porto Alegre . Rio Grande do Sul  
CEP 90020-015  
<http://themis.org.br/>

**FENATRAD**  
Federação Nacional das  
Trabalhadoras Domésticas  
SCS Quadra 2 Bloco C Lote 104  
Edf. Goiás 604 Asa Sul  
Brasília . Distrito Federal  
CEP 70.317-900  
<https://fenatrad.org.br/>

*Esta publicação é co-financiada pela  
Agência Francesa de Desenvolvimento.  
O conteúdo desta publicação é  
responsabilidade exclusiva de  
CARE LAC e de Themis . Gênero,  
Justiça e Direitos Humanos e em  
nenhum caso se deve considerar que  
reflete os pontos de vista da  
Agência Francesa de Desenvolvimento.*



## SUMÁRIO

<b>Apresentação</b>	
Themis .....	7
Fenatrad .....	9
Care .....	11
<b>Resumo</b> .....	13
<b>Introdução</b> .....	15
.	
<b>Capítulo 1</b> Breve análise sobre o perfil das trabalhadoras domésticas, dos contratantes e empresas de intermediação no Brasil.....	18
<b>Capítulo 2</b> Metodologia .....	22
<b>Capítulo 3</b> Empreendimentos de trabalho doméstico na Região Metropolitana do Rio de Janeiro .....	24
<b>Capítulo 4</b> Percepções das trabalhadoras domésticas sobre o uso de agências, empresas e aplicativos para conseguir trabalho .....	27
<b>Capítulo 5</b> Percepções dos diretores sobre o mercado de intermediação de trabalho doméstico .....	36
<b>Capítulo 6</b> Perfil da população consumidora de serviços domésticos de agências, empresas e aplicativos e seus padrões de consumo .....	40
<b>Considerações Finais</b> .....	46
<b>Referências</b> .....	50



ESTUDO DE MERCADO

# BRASIL

## Apresentação THEMIS

# NOVOS ATORES VELHAS QUESTÕES?

A THEMIS - Gênero, Justiça e Direitos Humanos é uma Organização da Sociedade Civil criada em 1993 a partir da iniciativa de um conjunto de ativistas organizadas com o intuito de integrar um amplo movimento de democratização do Judiciário e do país; mais especificamente através da promoção do acesso à justiça e do empoderamento legal de mulheres.

Desde 2013, se dedica a desenvolver um programa com e para trabalhadoras domésticas remuneradas, principalmente por meio de capacitação acerca de seus direitos e da manutenção de uma rede ativa de comunicação e organização, em parceria com a FENATRAD (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas) e seus sindicatos.

Especialmente no contexto de pandemia de COVID-19, na qual a vulnerabilidade dessa categoria é aprofundada, disseminar conhecimentos relacionados à economia do cuidado e ao mercado de trabalho em que estão inseridas se demonstra fundamental. O trabalho doméstico é uma das principais alternativas de autonomia financeira para as mulheres no país, em que pese enfrente cada vez mais a precarização. De março a junho de 2020, houve uma



redução de 1,257 milhão nos postos de trabalho da categoria, o que representa uma diminuição de 21,1% no índice de ocupação (frente a 9,6% nas demais categorias de trabalhadores no país) segundo dados do IBGE. Este índice aponta a grande instabilidade econômica a que estão submetidas às trabalhadoras domésticas remuneradas. Além do fator econômico, a categoria está sujeita a uma estrutura de dominação e discriminação que intersecciona gênero, raça e classe. É formada majoritariamente por mulheres, em sua ampla maioria negras e com pouca escolaridade.

Para fazer frente a esta realidade, a instituição se soma à Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e à CARE América Latina e Caribe para realizar o projeto "Mulheres Dignidade e Trabalho", desenvolvido no Brasil, no Equador e na Colômbia, com apoio da Agência Francesa de Desenvolvimento. O estudo aqui apresentado integra este projeto e tem por objetivo investigar as formas de contratação, estabelecidas através das novas tecnologias deste mercado de trabalho, como os aplicativos e as agências privadas de empregos.

# **NOVOS ATORES VELHAS QUESTÕES ?**

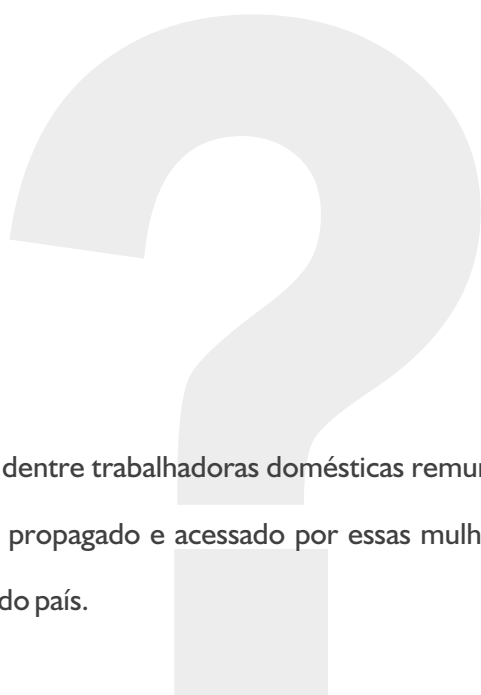
Uma análise  
sobre as agências,  
empresas e  
aplicativos de  
trabalho doméstico

## **Apresentação FENATRAD**

A Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas - FENATRAD é uma associação formada por 22 sindicatos e mais uma associação, representando uma categoria formada por 4,5 milhões de trabalhadoras domésticas. O trabalho doméstico no Brasil carrega uma herança escravocrata que reproduz relações de hierarquia de classe, discriminação racial e desigualdades contra e entre mulheres.

Seguindo os passos de Laudelina de Campos Melo, trabalhadora doméstica que criou a primeira associação da classe em 1936, a FENATRAD luta incessante e constantemente para a garantia e efetivação dos direitos da categoria. Durante a pandemia da COVID 19 se manteve à frente de uma ampla mobilização para evitar o retrocesso dos direitos já conquistados. Questões como justiça racial, acesso à alimentação e pagamento integral do décimo-terceiro salário, mesmo para contratos suspensos são prioritárias e têm sido base para o ativismo de todas as dirigentes da FENATRAD.

A partir da mobilização de seus sindicatos no estado do Rio de Janeiro, executa em parceria com a Themis o projeto “Mulheres, Dignidade e Trabalho”, buscando beneficiar diretamente



600 mulheres, dentre trabalhadoras domésticas remuneradas e sindicalistas, e espera que seu conteúdo seja propagado e acessado por essas mulheres que formam a maior categoria de trabalhadoras do país.

O estudo que aqui apresentado se situa no âmbito desse projeto e o que se pretende é buscar compreender as formas de contratação realizadas por meio de aplicativos, agências privadas e empresas no setor de cuidado. Ainda, busca-se abrir um diálogo na perspectiva de superar os enormes desafios para a afirmação de uma sociedade menos desigual e que respeite o trabalho doméstico remunerado e afirme o princípio do valor social do trabalho inscrito em nossa Constituição Federal.

## Apresentação CARE

O estudo aborda um tema altamente relevante ao investigar um novo campo de estudos sobre o trabalho doméstico remunerado no país sobre as diversas formas de empregabilidade e recrutamento de trabalhadoras domésticas praticados por agências privadas de emprego que atuam no setor de cuidados. A demanda para entrar nesse campo de estudos impulsionou a necessidade de compreender os aspectos socio-estruturais que caracterizam a dinâmica laboral desse mercado, sua singularidade e interrelações, bem como os aspectos representativos que permeiam o imaginário social dos trabalhadores do setor em sua busca por oportunidades de emprego no setor de cuidados.

O estudo foi realizado na Região Metropolitana do Rio de Janeiro entre abril e agosto de 2020 pela Themis – Gênero, Justiça e Direitos em parceria com a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) no âmbito do Projeto Mulheres, Dignidade e Trabalho – MDT – e do Programa Igual Valor, Iguais Direitos. Este projeto co-financiado pela Agência Francesa de Desenvolvimento (AFD), CARE USA, CARE LAC, CARE França é uma iniciativa entre Themis (Brasil), Fundación Bien Humano (Colômbia) e CARE (Equador) e organizações sindicais na Colômbia (UTRASD), Equador (UNTHA) e Brasil (FENATRAD), é coordenada pela CARE LAC para contribuir ao cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas, especialmente o objetivo 5 que busca alcançar a igualdade de gênero e formar todas as mulheres e meninas e o objetivo 8 de trabalho decente e crescimento econômico.

Em consonância com o objetivo proposto, a pesquisa foi escolhida por meio de abordagens integradas à igualdade de gênero, direitos econômicos e sociais e trabalho decente, que

acompanhou as diferentes etapas da pesquisa contribuindo para a compreensão socioestrutural e representativa do mercado do setor, sendo possível identificar as experiências, depoimentos e anseios que caracterizam os caminhos e trajetórias das trabalhadoras dessa categoria. Cada uma dessas abordagens possibilitou analisar as formas de emprego e relação contratual que os trabalhadores vivenciam quando prestam seus serviços por meio de agências privadas, bem como foi possível identificar os principais segmentos que essas agências buscam, ampliando a reflexão sobre as demandas das trabalhadoras desse mercado para acessar empregos em condições decentes, participar de processos de qualificação de seus serviços e melhorar suas capacidades e habilidades na busca por espaços equitativos e iguais de gênero.

A metodologia de pesquisa qualitativa-quantitativa acompanhou a concepção e aplicação de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores domésticos e diretores de agências e a aplicação de entrevistas com diversos segmentos de mercado que contratam serviços domésticos por meio de agências de trabalho privadas, geralmente estratos populacionais com maior poder aquisitivo e capacidade de negociação. Os resultados alcançados no que diz respeito à identificação e mapeamento de agências privadas contribuem para a geração e produção de novos conhecimentos relativos às formas de intermediação dinamizadas pelas agências privadas de emprego que atuam no setor de cuidados, que possibilitam a reflexão de como essas formas de relações de trabalho ainda são permeadas por profundas desigualdades sociais de classe, gênero, raça e idade, aspectos que desafiam as organizações sindicais de trabalhadoras domésticas na construção de agendas de defesa sociopolítica para a implementação de políticas públicas responsáveis pela proteção, promoção e garantia dos direitos das trabalhadoras domésticas e suas demandas por justiça econômica dos salários e condições decentes.



**Uma análise  
sobre as agências,  
empresas e  
aplicativos de  
trabalho doméstico**

**NOVOS  
ATORES  
VELHAS  
QUESTÕES?**

Krislane Andrade Matias<sup>1</sup> e Anna Bárbara Araujo<sup>2</sup>

**Resumo:** O objetivo deste estudo foi compreender o mercado de contratação de trabalho doméstico por meio de agências, empresas e aplicativos. A pesquisa foi realizada na região metropolitana do Rio de Janeiro (Brasil), entre maio e julho de 2020, através de análise quanti-qualitativa que envolveu: a) o mapeamento dos empreendimentos de trabalho doméstico atuantes na região; b) a realização de entrevistas com trabalhadoras domésticas que conseguiram trabalho por meio destes empreendimentos; c) realização de entrevistas com

<sup>1</sup>Krislane de Andrade Matias é graduada em Ciências Sociais (bacharelado e licenciatura) e mestra em Antropologia pela Universidade de Brasília. Foi professora substituta do Instituto Federal de Goiás (IFG) e lecionou Sociologia na rede pública e particular do DF. Atualmente é pesquisadora do Programa de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) na Coordenação de Igualdade de Gênero, Raça e Gerações da Diretoria de Estudos Sociais (DISOC) do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Possui experiência nas seguintes áreas: violência doméstica e familiar contra mulheres e sistema de justiça, antropologia do direito, estudos de gênero.

<sup>2</sup>Anna Bárbara Araujo é socióloga, doutora e mestra pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Foi professora substituta do Departamento de Sociologia e Metodologia das Ciências Sociais da Universidade Federal Fluminense (UFF) e realizou consultoria técnica para a ONU Mulheres sobre a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. Atualmente é bolsista de pesquisa na Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) em um projeto sobre cuidadoras de idosos e pandemia. É pesquisadora associada ao Núcleo de Estudos de Sexualidade e Gênero (NESEG/UFRJ) e ao Laboratório de Estudos de Gênero e Interseccionalidade (LABGEN/UFF). Tem interesse nos seguintes temas: cuidado, trabalho doméstico, trabalho intermediado, interseccionalidades, desigualdades, políticas públicas e emoções.



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
E  
PREVIDÊNCIA SOCIAL

diretores destes empreendimentos; c) aplicação de um questionário com consumidores de serviços domésticos por meio de agências, empresas e aplicativos. A pesquisa aponta que a chegada destes novos atores no campo do trabalho doméstico reorganiza velhas questões centrais a esse campo, como a proteção do trabalho e as desigualdades de renda que estruturam a oferta e a demanda de trabalho doméstico no país. Ademais, é salientada a necessidade de compreender este campo observando as diferenciações internas no que concerne os tipos de empreendimentos e as identidades profissionais das trabalhadoras domésticas. Este estudo foi realizado no âmbito do projeto “Mulheres, Dignidade e Trabalho” (MDT) do Programa Igual Valor, Iguais Direitos (IGS), coordenado pela CARE e Themis – Gênero, Justiça e Direitos Humanos.



## Introdução

Esta publicação visa apresentar os principais resultados do “Estudo de mercado para mapeamento das dinâmicas de agências de emprego privadas para trabalhadoras domésticas (TD) no Brasil”, realizado no âmbito do Projeto “Mulheres, Dignidade e Trabalho” executado no Brasil pela FENATRAD e Themis.

Para compreender esse mercado, é utilizado o conceito de trabalho intermediado, elaborado pela socióloga Nadya Araujo Guimarães (cf. Guimarães, 2009). Guimarães lança luz, no contexto brasileiro, para uma faceta pouco explorada da sociologia econômica: a busca por trabalho. São inúmeras as formas possíveis de procurar um trabalho: pode-se, por exemplo, recorrer a familiares, amigos, vizinhos e conhecidos na busca de colocação profissional, deixar currículos ou sondar oportunidades de emprego diretamente com as empresas contratantes, buscar vagas em anúncios de jornais ou na internet.

Não obstante, verifica-se que no mercado de trabalho brasileiro e, em especial, nas grandes cidades, cresceram, a partir dos anos 1990, as instituições especializadas em intermediar as oportunidades ocupacionais (Guimarães, 2009b). São instituições que prometem encurtar as distâncias entre trabalhadores e contratantes, ou tornar visíveis as vagas para os demandantes de emprego.



Especificamente no caso do trabalho doméstico, convém mencionar que sua contratação envolve geralmente dois atores sociais: a trabalhadora doméstica e o patrão. Contudo, observa-se, nas grandes cidades, o surgimento de um terceiro ator: as agências de emprego para trabalhadoras domésticas ou outros dispositivos (sites ou aplicativos) que buscam intermediar a relação entre trabalhadora doméstica e empregador.

O papel deste intermediador pode variar, como será demonstrado ao longo deste texto. Mas o importante a considerar é que, com o seu surgimento, a relação diádica trabalhadora e patrão, ganha uma nova configuração, desta vez em tríade, envolvendo a trabalhadora, seu empregador e uma agência, empresa ou aplicativo.

Neste estudo, busca-se compreender o mercado de intermediação de trabalho doméstico atentando para seus três principais atores: as trabalhadoras; os clientes; e as

# NOVOS ATORES VELHAS QUESTÕES ?

agências/empresas/aplicativos. O foco sobre a intermediação do trabalho oportuniza um enfoque relacional, interessado em compreender como os diferentes atores ou polos da intermediação se encadeiam e como constroem conexões entre si. Essas conexões foram também analisadas a partir da categoria de gênero que auxilia na compreensão das desigualdades estruturais, bem como na compreensão das percepções, significados e representações das trabalhadoras acerca deste campo de trabalho. A abordagem do trabalho intermediado permite avaliar os efeitos decorrentes da transformação da colocação profissional de trabalhadoras domésticas – uma atividade socialmente desvalorizada e precarizada – em uma transação econômica (Araujo, 2019).

São discutidos a seguir, o perfil das trabalhadoras domésticas, de seus contratantes e das empresas de intermediação de trabalho doméstico no país; a metodologia do estudo; o mapeamento sobre os empreendimentos de trabalho doméstico da região metropolitana do Rio de Janeiro; as percepções das trabalhadoras domésticas e dos diretores de empresas de intermediação sobre as mesmas e finalmente, o perfil do público consumidor destes serviços.

## Breve análise sobre o perfil das trabalhadoras domésticas, dos contratantes e das empresas de intermediação no Brasil

### As trabalhadoras domésticas

Antes da pandemia do novo coronavírus, as trabalhadoras domésticas representavam cerca de 6 milhões das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, correspondendo a cerca de 15% das mulheres ocupadas, segundo dados do IBGE (Pinheiro, Tokarski e Vasconcelos, 2020). O trabalho doméstico remunerado foi um dos setores mais impactado pela pandemia no país. Segundo dados da PNAD Contínua, encerrada em junho, o país perdeu 1,2 milhão de postos de trabalho entre março e junho. Trata-se de uma baixa que equivale a 21,1% das vagas.<sup>3</sup>

Segundo dados do IPEA (Pinheiro et. al.) em 2018, as mulheres negras compunham 63% das trabalhadoras domésticas no país. Neste sentido, é importante considerar que o trabalho doméstico remunerado no país é historicamente tributário da escravidão e de suas heranças, que até hoje persistem como elementos organizadores das relações sociais, como aponta

<sup>3</sup>Conferir mais informações em:

<http://themis.org.br/brasil-perde-mais-de-12-milhao-de-postos-de-trabalho-domestico-em-tres-meses-aponta-ibge/>

Maria Betânia Ávila (2016, p. 138). Não por acaso, o país tem hoje o maior número de trabalhadoras domésticas do mundo (ILO, 2018).

Também é importante ressaltar que o trabalho doméstico é exercido por mulheres com baixa escolaridade, com média próxima de 8 anos de estudo. Além disso, a figura da diarista (trabalhadora doméstica que atua em mais de um domicílio, muitas vezes sem vínculo empregatício) corresponde hoje a cerca de 44% da ocupação, ao passo que a formalização dos vínculos de trabalho, atingia apenas cerca de 40% da categoria (Pinheiro et. al, 2018).

Trata-se de um trabalho socialmente desvalorizado, o que se reflete nos baixos salários, longas jornadas e altas taxas de informalidade (Sorj, 2014), que poderiam ser ainda maiores, não fossem os históricos esforços das trabalhadoras domésticas organizadas (Bernadino-Costa, 2015).

### **A contratação do trabalho doméstico**

Não há muitos dados estatísticos sobre quem são os contratantes de trabalho doméstico no país. O principal destes dados é a POF (Pesquisa de Orçamentos Familiares) de 2008-2009, que contou com uma amostra de 56.034 famílias. A análise que Guerra (2017) faz destes dados revela que cerca de 16% dos domicílios brasileiros contrataram, nesse período, uma trabalhadora doméstica, sendo 7,8% contratantes apenas de diaristas e 8,2% contratantes de ao menos uma mensalista.

Convém mencionar que, após a aprovação da chamada PEC das Domésticas, em 2013, viu-se a chegada de trabalhadoras domésticas filipinas, especialmente em São Paulo, para famílias de classes altas. Embora estatisticamente pouco relevante, esse afluxo de trabalhadoras domésticas mostrou uma faceta cruel dos regimes de migração, quando se descobriu que algumas mulheres filipinas estavam em situações análogas à escravidão e o dono da principal agência de empregos foi processado (cf. Locatelli, 2017, 2018). Infelizmente não conseguiu-se encontrar literatura publicada em periódicos acadêmicos sobre esse tema, apesar de terem sido realizadas algumas pesquisas na época.

Além disso, no Brasil, uma campanha recente de uma start-up de trabalho doméstico gerou muitas críticas ao oferecer o serviço de limpeza express por R\$19,90<sup>4</sup>. A literatura internacional tem discutido a conformação do trabalho doméstico como parte da economia de plataforma (gig economy) que vem crescendo nos últimos anos em diferentes partes do mundo. Doorn (2017) mostra como a generificação e racialização histórica do trabalho doméstico é atualizada pelo trabalho por meio de aplicativos. Não foram encontradas pesquisas publicadas sobre esse tema no país.

Esses dados ajudam a compreender o cenário do trabalho doméstico no Brasil, suas tendências e o perfil das trabalhadoras domésticas. São, portanto, dados que permitem ancorar os resultados deste estudo de mercado, oportunizando uma comparação entre o cenário nacional e os achados de campo.

<sup>4</sup>Para mais informações, acesse: <https://www.hypeness.com.br/2020/03/faxina-agendada-por-r-1990-app-suscita-debate-sobre-precarizacao-do-trabalho/>

Dados do Survey “Gênero, Trabalho e Família no Brasil”, apontam que em 2016, o número de domicílios que contavam com ao menos uma trabalhadora doméstica era de 15,6% (Picanço; Araujo, 2019). O survey também aponta, que na última década houve um aumento considerável na contratação de diaristas.

### **A intermediação do trabalho doméstico**

Também não há muita literatura sobre a intermediação do trabalho doméstico. Uma das autoras (Araujo, 2019) realizou pesquisa sobre uma empresa de intermediação do trabalho de cuidadoras de idosos. Araujo (2019) mostra como coexiste, no trabalho destas cuidadoras de idosos, uma expectativa de formalização e profissionalização, de um lado, e uma demanda de reprodução de valores associados à reciprocidade familiar.

Araujo afirma que mais do que agências de emprego privadas, esses empreendimentos possuem outras funções:

A empresa pesquisada é responsável por capacitar as cuidadoras através de cursos de formação e encaminhá-las ao mercado de trabalho, constituindo-se, assim, em uma empresa de trabalho intermediado. Nesse contexto, a empresa funciona como um agente disciplinador do trabalho em que a própria inserção no mercado de trabalho é a moeda de negociação (Araujo, 2019, p. 2).

A pesquisa foi realizada na Região Metropolitana do Rio de Janeiro, entre os meses de maio e julho de 2020, quando já havia sido decretada a pandemia de Covid-19 no país. Para lidar com essa situação, a pesquisa foi realizada por meio de telefone e internet, seguindo assim, as recomendações de isolamento social.

Em 2018 a região metropolitana do Rio de Janeiro, também conhecida como Grande Rio possuía cerca de 13 milhões de habitantes, sendo, portanto, a segunda maior região metropolitana do país (atrás da grande São Paulo, que tem cerca de 21,5 milhões de habitantes), segundo o IBGE (2019).

Cabe notar também que a região metropolitana do Rio de Janeiro é o segundo maior mercado consumidor de trabalho doméstico e o segundo maior polo de intermediação do país, ficando atrás apenas de São Paulo. Assim, entendemos que constitui um lócus privilegiado para a execução da pesquisa.

A pesquisa foi realizada numa abordagem complementar quantitativa e qualitativa, abrangendo quatro estratégias inter-relacionadas de investigação: 1) O mapeamento online de agências, empresas, sites e aplicativos de serviços domésticos na Região Metropolitana do Rio de Janeiro; 2) A condução de 10 entrevistas semi-estruturadas com trabalhadoras domésticas que haviam conseguido trabalho por agências, empresas ou aplicativos de serviços domésticos nesta região; 3) A condução de 10 entrevistas com diretores ou funcionários de agências ou empresas de serviços domésticos nesta região; 4) A elaboração e difusão de um questionário auto aplicado com consumidores de serviços domésticos por agências, empresas e aplicativos de serviços domésticos. O link do questionário foi disparado em diversas redes sociais e também compartilhado entre diretores de agências e trabalhadoras domésticas, com a indicação de que fosse encaminhado ao maior número de pessoas possível.

Tabela 1

Total de participantes da pesquisa	
Atores abordados	Total
Trabalhadoras entrevistadas	10
Diretoras entrevistadas	10
Consumidores respondentes	99
<b>Total</b>	<b>119</b>

Fonte: Produção própria a partir dos dados da pesquisa



## Empreendimentos de trabalho doméstico na Região Metropolitana do Rio de Janeiro

A partir de pesquisa online, foram mapeados 59 empreendimentos de intermediação de trabalho doméstico operantes na região metropolitana do Rio de Janeiro, totalizando 98 unidades. Unidade aqui refere-se à unidade de franquia, para o caso das franquias e número de escritórios, para o caso das empresas territorializadas. Para os aplicativos, o total de empreendimentos é igual ao total de unidades. Estes empreendimentos foram divididos por tipo, abaixo segue uma tabela que sumariza os achados do mapeamento:

Tabela 2:

Total de empreendimentos por tipo mapeados por tipo		
Tipos de Empreendimentos	Total de Empreendimentos	Total de Unidades
Franquias	9	47
Empresas Territorializadas	42	43
Sites ou Aplicativos	8	8
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>98</b>

Fonte: Produção própria a partir dos dados da pesquisa

**Franquias:** 9 empresas que intermedeiam os serviços de trabalhadoras domésticas seguem o modelo de negócios para a transferência de franquias (franchise), organizadas em diversos pontos comerciais (47 ao todo). Entre as franquias mais famosas do mundo estão as do ramo

alimentício McDonalds, Subway e Starbucks. Numa franquia, os franqueados pagam pelo uso da “marca” da franqueadora, o que pode facilitar a entrada e a consolidação da empresa em um mercado altamente competitivo.

**Empresas territorializadas:** São classificadas neste estudo como empresas territorializadas, as que não funcionam como franquias e que têm sede ou filial na região metropolitana do Rio de Janeiro. Ao todo, 42 empresas territorializadas estavam operando na região quando realizamos a pesquisa, totalizando 43 unidades.

**Sites ou aplicativos:** Tratam-se de aplicativos e sites que utilizam a tecnologia para oferecer serviços domésticos, atuando como plataformas que dizem conectar clientes e trabalhadoras. São negócios que funcionam quase que inteiramente através da internet. Foram localizados 8 destes empreendimentos.

**80,9%** das franquias têm como carro chefe o serviço de diaristas

**19,1%** das franquias têm como carro chefe o serviço de cuidadoras de idosos

Os resultados deste mapeamento sugerem que as franquias se concentram na intermediação do serviço de diaristas e de cuidadoras de idosos. As franquias de diaristas têm mais unidades do que as de cuidadoras de idosos. Uma das maiores franquias mapeadas, atuante no país todo e com 14 unidades na Região Metropolitana do Rio de Janeiro, afirma em seu site ter mais de 44.000 trabalhadoras em atividade no país. As ações da marca incluem a contratação de um humorista famoso no Brasil que se veste com o uniforme da empresa e imita uma trabalhadora doméstica.

Entre as empresas territorializadas, é notável a quantidade de empresas especializadas na intermediação do trabalho de cuidadoras de idosos. Embora as trabalhadoras alocadas nos cuidados pessoais (incluindo as cuidadoras de idosos e de babás) representem apenas uma porcentagem minoritária do total de trabalhadoras domésticas no Brasil atualmente (cf. Guedes e Monçores, 2019; Pinheiro et. al. 2019; DIEESE, 2020), a intermediação dos serviços de cuidado, e em especial, do cuidado de idosos apareceu com destaque no mapeamento. Um número inferior a 20% das empresas territorializadas oferece o serviço de babás, mensalistas e diaristas. Algumas empresas territorializadas oferecem cursos pagos, que podem se configurar como pré-requisito para que as trabalhadoras domésticas concorram às vagas anunciadas, além de serem também uma etapa informal de seleção de candidatas.

**81%** das empresas territorializadas são voltadas aos serviços de cuidadoras de idosos

Os sites e aplicativos oferecem especialmente o serviço de diaristas. Os sites têm visual “clean” e com boa navegabilidade. Apresentam a contratação de trabalhadoras domésticas como algo fácil e descomplicado por meio de seus sites e aplicativos. Atendem clientes que usam bastante a Internet para compras, pois as transações e pagamentos são feitos, em geral de modo online. Alguns empreendimentos funcionam como uma espécie de classificados online, em que trabalhadoras podem oferecer seus serviços e/ou contratantes podem postar vagas e selecionar candidatas. Em algumas destas plataformas, as trabalhadoras pagam mensalidades para manter seu perfil ativo ou ter mais chances de conseguir trabalho e em um dos aplicativos, as trabalhadoras devem pagar para se candidatar às vagas.



## 4 capítulo

### **Percepções das trabalhadoras domésticas sobre o uso de agências, empresas e aplicativos para conseguir trabalho**

A partir das entrevistas com trabalhadoras domésticas que conseguiram trabalho por meio de agências, empresas ou aplicativos, percebeu-se uma grande diversidade no uso e na avaliação que fazem destes empreendimentos, que variam conforme a identidade profissional das trabalhadoras. A segmentação também está presente quando se considera o nível de proteção do trabalho, os salários e a média de idade das entrevistadas<sup>5</sup>. Como demonstrado na tabela abaixo, as babás (mensalistas e folguistas) que procuram trabalho por meio de agências, empregos e aplicativos, dentro do grupo entrevistado, são que conseguem auferir maiores ganhos salariais, além de terem maior acesso à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As cuidadoras de idosos tendem a trabalhar como Micro Empresária Individual (MEI), ou serem empregadas pelas agências, recebendo salários menores. As diaristas não têm acesso à CLT e têm ganhos muito variáveis.

Ter “carteira assinada” é como se refere popularmente no Brasil o acesso aos direitos garantidos pela CLT, datada de 1943. A carteira assinada é um marco regulatório do emprego

<sup>5</sup>Algunas características, no entanto, são comuns a grande maioria das entrevistadas: 9 das 10 entrevistadas se definiram como negras e 9 das 10 entrevistadas tinha pelo menos ensino médio completo, uma escolaridade maior do que a média para a categoria.

formal. A CLT garante direitos trabalhistas como férias, 13º salário, licença-maternidade, entre outros. O serviço doméstico foi excluído da CLT, em seu artigo 7º, que define que os direitos não se aplicam “aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas” (Brasil, 1943). A regulamentação da profissão, em 1972 e a Constituição de 1988 trouxeram algumas conquistas, mas as trabalhadoras domésticas continuaram como uma categoria apartada e com menos direitos (Vieira, 2020). Com a aprovação da Emenda Constitucional nº 72, em 2013, popularmente conhecida como “PEC das Domésticas”, as trabalhadoras domésticas conquistaram direitos como: recebimento de salário nunca inferior ao mínimo; jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais e introdução de normas de saúde, higiene e segurança, entre outras (DIEESE, 2013).

Posteriormente, em 2015, a Lei Complementar (LC) 150 estabeleceu disposições específicas para as trabalhadoras domésticas sobre um conjunto mais extenso de garantias. No entanto, é importante dizer que a LC 150 institucionaliza a figura da “diarista” (que trabalha até 2 dias por semana na mesma residência) e que não tem acesso aos mesmos direitos que as mensalistas:

Se antes as diaristas eram percebidas, dentro da categoria, sendo trabalhadoras que ganham mais, não se submetiam a todo tipo de ordens e explorações e com vínculos afetivos “reconfigurados”, hoje as diaristas são percebidas como as trabalhadoras que não têm tantos rendimentos, trabalham mais e que não têm acesso a Lei Complementar 150 (Themis, 2020).

A efetivação dos direitos da CLT ainda parece distante para as trabalhadoras domésticas brasileiras: no primeiro trimestre de 2020, apenas 28% delas possuía carteira de trabalho assinada, segundo dados da PNAD (cf. Pinheiro, Tokarski, Vasconcelos, 2020).

As trabalhadoras domésticas que não possuem vínculo de trabalho registrado em carteira são individualmente responsáveis pela própria proteção social. Nesse caso, as trabalhadoras têm que arcar com o pagamento das contribuições sociais, como contribuinte individual ou como MEI, o que nem sempre ocorre, dados os baixos salários recebidos.

Entre as diaristas, essa situação é crítica. Segundo Relatório da Themis, com base na Nota Técnica 75 do IPEA (cf. Pinheiro, et. al. 2019), em 2018, apenas 24% das diaristas estavam asseguradas pela Previdência Social (por carteira de trabalho assinada ou por contribuição individual) e destas, apenas 9% possuíam carteira de trabalho assinada. Dentre o total de diaristas assistidas pela Themis durante a pandemia de covid-19, 88% não contribuem para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), portanto, não estão protegidas pela Previdência Social, e apenas 3% possuem carteira assinada.

Tabela 3:

Ocupações das entrevistadas, média de idade, média salarial e acesso a CLT mapeados por tipo

Ocupação Principal	Média de Idade	Média Salarial	CLT
Babá Mensalista	28	R\$ 2500,00	Sim
Babá Folguista	38	R\$ 1800,00	Algumas vezes
Cuidadora de Idosos	53	R\$ 1500,00	Poucas vezes
Diarista	39	Variável	Não

Fonte: Produção própria a partir dos dados da pesquisa

## **Motivações, vantagens e desvantagens em conseguir trabalho por meio de agências, empresas e aplicativos**

As únicas entrevistadas que buscaram trabalho por meio de franquias foram as diaristas. Buscar trabalho por meio de franquias representava uma grande desvantagem para as diaristas por conta do valor recebido pelo serviço ser menor, conforme será explorado mais abaixo. As diaristas também foram as únicas, entre as entrevistadas, que usavam um aplicativo em que é preciso pagar taxas muito altas para se candidatar às vagas, o que era visto como uma grande desvantagem por elas.

As babás e as cuidadoras entrevistadas buscaram trabalho por meio de “agências e empresas territorializadas” e por “site ou aplicativos”. Essas profissionais utilizavam sites e aplicativos que funcionam como uma espécie de “classificados online”, em que as trabalhadoras podem oferecer seus serviços ou se candidatar às vagas de forma gratuita ou pagando mensalidades.

Há diferenças relevantes no modo como esses empreendimentos figuram no discurso das trabalhadoras. Para as babás (mensalistas e folguistas) e as cuidadoras de idosos, que tendem a ter apenas 1 ou 2 empregadores, conseguir trabalho por estes empreendimentos significa uma estratégia de entrada ou permanência no mercado de trabalho. Assim, a função deles é conectar empregadores e trabalhadoras, que recorrem, especialmente às agências e empresas territorializadas, sempre que precisam buscar uma nova oportunidade de trabalho. Como fica claro nos relatos a seguir:

■ **Entrevistada 1** (babá mensalista): Hoje em dia é muito difícil conseguir o trabalho sozinha. Até porque existem muitas agências, então tá muito difícil. Então pra você conseguir sozinha você tem que ter uma indicação de alguém. E nem sempre a gente consegue, né. Mas eu acho muito difícil. Na verdade, pra trabalhar como babá, eu sempre achei um meio difícil (...).

Entrevistadora: Entendi. E conseguir o cliente direto, por indicação ou referência, você acha difícil também?

**Entrevistada 1**: É mais difícil. É mais difícil, porque eu tenho inclusive uma amiga que ela tenta ingressar no meio, todas as vezes que aparece uma vaga eu tento indicar, mas hoje em dia, eu acho que os pais, eles confiam mais numa agência. (...). Então hoje em dia eu acho bem difícil esse meio. De ingressar por indicação. Não tem possibilidade, nunca consegui acesso e nem vejo tantas pessoas conseguindo acesso assim hoje em dia.

■ **Entrevistada 8**: Pela agência tem mais oportunidades. Se não deu certo em um, eles te colocam em outro, entendeu? Eles vão vendo onde você se encaixa. Quer dizer, se você fizer um bom trabalho, também tem isso. Se você fizer, aí poxa, sempre lembram de você. Sempre lembram de você. Isso é muito importante. (...) Eu, eu particularmente, não trocaria trabalhar por agência do que procurar emprego. Não acho legal.



Entrevistadora: Você se sente mais segura, você acha que é melhor pela agência?

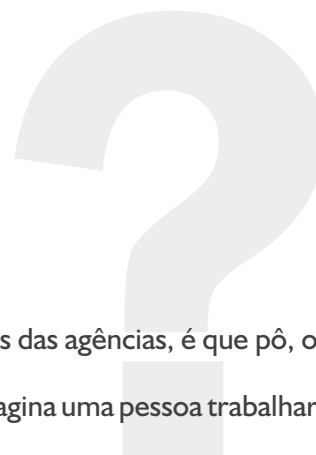
■ **Entrevistada 8** (cuidadora de idosos): Isso, isso. Porque você vai e você já sabe que vai ficar! Que seu perfil foi escolhido. Você só não fica, foi o que eu te falei, se você não demonstrar o que você falou no seu perfil. Cabe mais a você do que à própria agência.

Entrevistadora: Então é mais certo de arranjar emprego, de estar sempre trabalhando por agência?

**Entrevistada 8:** Isso. É eu não te falei que eu sempre prefiro pelas agências? É bem melhor do que eu sair procurando.

Assim, as trabalhadoras entendem que a função da agência é garantir a própria inserção profissional. Especialmente num contexto de crise, com altas taxas de desemprego, a capacidade das agências de conseguir arranjar trabalho, muitas vezes de forma rápida, para estas trabalhadoras é valorizada. Elas costumam permanecer com os mesmos empregadores durante bastante tempo e só recorrer às agências novamente caso fiquem desempregadas.

Já para as diaristas, que via de regra, prestam serviço a vários domicílios e clientes, a relação com as agências, empresas e aplicativos é bastante distinta. As diaristas afirmam preferir conseguir trabalho por meio de indicações e referências, utilizando tais empreendimentos somente quando não conseguem trabalho de outras formas. Isso ocorre porque há uma diferença muito grande entre o valor de uma diária paga diretamente à trabalhadora por um cliente e o valor repassado a ela quando o serviço é prestado por meio de agências, em especial, as franquias:



■ **Entrevistada 4:** E a diferença de você não trabalhar através das agências, é que pô, o dinheiro é só pra você né, você não paga nada a ninguém. Porque imagina uma pessoa trabalhar oito horas pra ganhar 75 reais e você podendo trabalhar oito horas pra ganhar 170? Que no caso é 180, mas 10 reais você tira da passagem. Pô, na lógica, pô, é surreal. Tem muita diferença. Só que assim, quando a situação está muito ruim, infelizmente são essas empresas que acabam sanando algumas necessidades, entendeu?

Entrevistadora: Entendi. Então quando você precisa mais você recorre às agências?

**Entrevistada 4:** É. Porque se você tem trabalho fixo você não vai precisar. Pra que você vai recorrer a uma agência se você tem trabalho fixo que você ganha a sua diária integral? É desnecessário, né.

Entrevistadora: Sim, com certeza.

**Entrevistada 4:** Agora, quando não tem, a gente tem que correr pras agências mesmo, entendeu?

Esses dados apontam para a necessidade de compreender o trabalho doméstico em sua complexidade e diferenciação interna. Pois o recurso à agência tem significados muito distintos de acordo com o tipo de trabalho doméstico desempenhado.

### **Direitos das trabalhadoras domésticas na prestação de serviços por meio de agências**

Com relação aos direitos das trabalhadoras domésticas que encontram trabalhos por meio de agências, empresas e aplicativos, encontrou-se bastante diversidade. Um dos principais marcadores de direitos do trabalho no Brasil é a carteira assinada, que confere prerrogativas e normas para as relações de trabalho.

Embora o acesso das babás à carteira de trabalho seja baixo no Brasil de modo geral (Moreno, 2019), na amostra das entrevistas, observou-se que as babás mensalistas possuíam carteira de trabalho assinada diretamente pelos empregadores. Este dado parece apontar para diferenciações internas ao campo do trabalho doméstico e de cuidados, em que o cuidado de crianças tende a ser mais valorizado do que o trabalho de limpeza executado pelas diaristas ou mesmo o cuidado de idosos dependentes, muitas vezes estigmatizados como improdutivos.

As diaristas entrevistadas estão desprotegidas, não tendo sua carteira assinada nem pelos contratantes nem pelas agências. Por fim, as cuidadoras de idosos que conseguem trabalho por meio de agências tendem a trabalhar como MEI, não tendo, portanto, seus direitos trabalhistas plenamente garantidos. Como fica claro neste relato de uma cuidadora de idosos:

# NOVOS ATORES VELHAS QUESTÕES ?

■ **Entrevistada 7:** Dificilmente estão assinando carteira. Agora está de moda isso do MEI.

Entrevistadora: Sim, é verdade. Então, lá na [nome da empresa] eles não assinam carteira?

**Entrevistada 7:** Não. Na [nome da empresa] e quase nenhuma empresa assina. Elas pedem para você tirar o MEI.

Entrevistadora: E nem o cliente assina também. Você trabalha como autônoma, então?

**Entrevistada 7:** Não, não [assina]. O cliente já contrata mesmo as agências e as home care justamente para não ter que pagar nada. Para não assinar carteira e não ter que pagar nada. Não pagar 13º, férias. E se você tiver doente, se você faltar, você também não ganha nada, não. Eles mandam outra no teu lugar. (...) Mas você quando entra, você também aceita o jogo, né? Você já sabe que é assim. Então, você vai. Mas, aí, tem um outro lado. Porque é a mesma pergunta que você fez. Você sempre vai ter trabalho. Seja em uma casa ou em outra. Eles te mandam para outra. Mas os direitos esqueça.

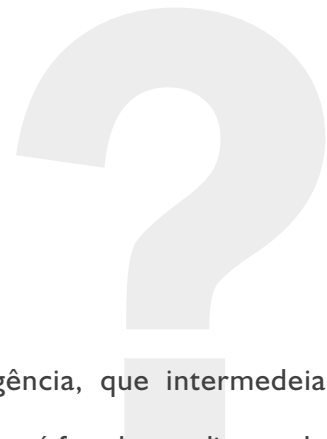
As cuidadoras de idosos, assim como as diaristas, podem trabalhar como MEI, desde que trabalhem até duas vezes por semana com a mesma família. Não obstante, o MEI costuma ser utilizado mesmo em situações em que fica caracterizado o vínculo trabalhista. Isto aponta para a necessidade de se pensar as novas formas de desproteção do trabalho engendradas por estes empreendimentos de intermediação do trabalho.

## Percepções dos diretores sobre o mercado de intermediação de trabalho doméstico

«Na agência você tem a praticidade de trocar de funcionários na hora que quiser, tem o compromisso de nunca ficar descoberto, já que em caso de falta a agência tem que mandar outra e, sobretudo, de não ter que arcar com nenhuma eventual despesa de reclamação trabalhista».

Esta é a fala de uma diretora de agência focalizada no serviço de cuidadoras de idosos. As entrevistas com as diretoras, em sua maioria mulheres, revelam que as agências anunciam como vantagem na utilização de seus serviços: a suposta eliminação de burocracias; a economia e praticidade geradas ao contratante ao não assinar a carteira de trabalho da trabalhadora doméstica; ter uma trabalhadora sempre disponível, facilmente substituída em caso de falta, visto que a substituição imediata é responsabilidade da empresa, entre outros.

Nos sites de muitas dessas empresas, é comum anúncios de que a contratação por meio de uma agência “liberaria” os patrões dos encargos trabalhistas, especialmente no caso das cuidadoras de idosos, que podem trabalhar como MEI.

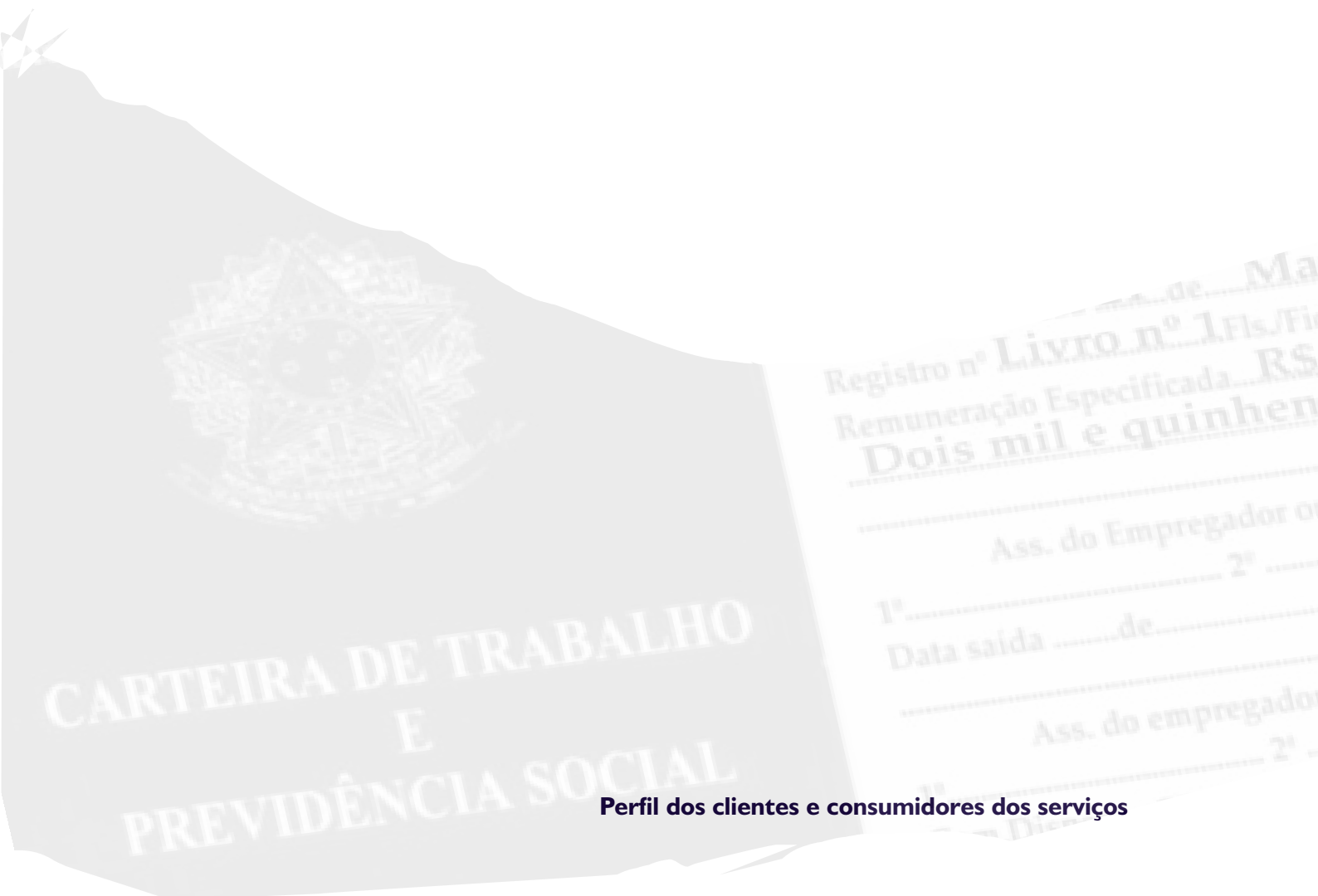


Entre as entrevistadas, apenas uma diretora de agência, que intermedeia especialmente o serviço de trabalhadoras domésticas mensalistas, e é focada em clientes de alto padrão financeiro, coloca como diferencial da agência “trabalhar dentro da lei”:

■ **Entrevistada 5:** Outro diferencial é que a gente trabalha sob a fiscalização do Ministério Público do Trabalho, tem um CNPJ ativo... Então tem muitas empresas no Rio de Janeiro que não são empresas. Para a senhora ter noção do absurdo, tem gente selecionando em café de shopping. (...) Então é isso. É esse o nosso diferencial. A gente trabalhar dentro da lei, fiscalizado pelo Ministério do Trabalho (...).

Entrevistadora: Essas profissionais trabalham em turnos de quantas horas mensais (ou semanais, no caso de diaristas)?

**Entrevistada:** Tudo dentro da lei. 44 horas semanais, a profissional que trabalha de segunda a sexta e a folguista, final de semana, vai depender do que ela acertar com a patroa. Em geral 8h por dia, no sábado e no domingo. Mesmo as que dormem no emprego... Elas recebem hora-extra, tudo dentro da lei.



### **Perfil dos clientes e consumidores dos serviços**

Sete dos dez entrevistados revelaram que seus clientes são, a maioria, pertencentes à classe média alta e classe alta. As agências com processos seletivos mais rigorosos são as que atendem as classes sociais mais abastadas.

Analisando as entrevistas com diretores de agência, pode-se inferir que quanto menor o valor pago pelo serviço oferecido pela agência, mais abrangente é o público. Uma agência que oferecia o serviço de meia diária de 4h de limpeza realizado por trabalhadora doméstica foi a única entrevista cujo diretor disse que não havia um perfil específico de clientes.

## **Modalidades contratuais**

Duas diretoras de agências informaram que oferecem exclusivamente serviços de intermediação profissional que conectam a trabalhadora doméstica ao empregador. Nessas agências, as profissionais possuem vínculo com o empregador.

Uma agência informou que trabalha com contratos via CLT, com autônomos e com MEI. Essa agência trabalha com contratos mensais e contratos mais curtos, de 15 dias, 02 dias e até 01 dia.

Outra agência informou que as trabalhadoras domésticas são formalmente empregadas pela empresa e tem a carteira assinada pela empresa. Nessa agência há a opção de as próprias famílias estabelecerem o vínculo diretamente com a trabalhadora doméstica.

Nas outras agências as trabalhadoras são autônomas e precisam ter MEI (estabelecem contrato como MEI) ou possuem contrato como prestadoras de serviço com RPA (Recibo de Pagamento Autônomo).



## Perfil da população consumidora de serviços domésticos, empresas e aplicativos e seus padrões de consumo.

Quem são os consumidores que contratam os serviços de trabalhadoras domésticas por meio de agências, empresas e aplicativos? Que serviços contratam? Buscou-se responder essas perguntas por meio de um questionário online, preenchido pelos próprios consumidores destes serviços.

O público-alvo foi o de contratantes de trabalho doméstico por meio de agências, empresas e aplicativos da Região Metropolitana do Rio de Janeiro. A amostragem utilizada não é aleatória e por tratar-se de um grupo populacional com características muito específicas, foi adotada a técnica da bola de neve para a difusão do questionário online.

**67%** dos respondentes do questionário são mulheres

A literatura sobre trabalho doméstico no Brasil tem indicado que muitas vezes as mulheres assumem um papel destacado na contratação, supervisão e na gestão desses serviços (cf. Kofes, 2001; Brites, 2007; Brites e Picanço, 2014), ainda que o pagamento seja realizado pelos homens, de modo que a maior presença de mulheres é esperada.

**78%** tem entre 25 e 54 anos

Houve grande variedade de idades entre os consumidores respondentes do questionário. Apenas os contratantes de babás tinham uma faixa etária mais jovem, entre 25 e 44 anos, o que se explica dada a fase da vida em que se tem filhos pequenos e consome-se este serviço.

**61%** são brancos

Os pardos correspondem a 23%, os pretos 8% e os amarelos somam 4% dos respondentes do questionário. Dados da tese de doutorado de Fátima Guerra (2017), a partir de análise multivariada com informações da POF, indicam que entre as famílias contratantes de trabalho doméstico, 58,9% delas são chefiadas por pessoas não negras (brancas, amarelas ou indígenas), uma proporção inferior àquela encontrada entre os respondentes do questionário, que somam 65%. No entanto, nosso questionário não permite saber a posição dos respondentes no domicílio (se são ou não chefes de família), o que dificulta a comparação.

## **68,7%** tinha pelo menos ensino superior completo

Também é relevante mencionar que entre quem não possuía nível superior completo, 93% contratava apenas o serviço de faxineira diarista, que tende a gerar menos custos para o contratante do que outros tipos de serviços domésticos e que costumeiramente se contrata em intervalos de tempo maior (uma vez por semana ou de quinze em quinze dias). Ou seja, dentro da gama dos serviços domésticos, o serviço das diaristas é o mais acessível e pessoas que contratam esse serviço possuem escolaridade menor do que as pessoas que contratam os serviços de mensalistas, babás e cuidadoras de idosos.

## **57%** tinha renda familiar acima de 5 mil reais por mês

Uma quantidade relevante de respondentes 15% preferiu não informar sua renda. Entre as pessoas que afirmou ter renda familiar acima de R\$10.000,00, 68% contratava o serviço de babás ou cuidadoras de idosos. Esse dado parece relevante porque aponta para o fato de que tais serviços são consumidos por parcelas com grande poder aquisitivo enquanto o serviço das diaristas é acessível também a segmentos de classe média.

## **67%** dos respondentes ficaram sabendo da existência dos empreendimentos por meio da Internet

## **41%** dos respondentes ficaram sabendo da existência dos empreendimentos por meio da indicação de amigos ou parentes

A Internet se mostra como um domínio relevante de divulgação desses empreendimentos para os consumidores, correspondendo a 67% das respostas. A indicação de amigos ou parentes aparece logo atrás, tendo desempenhado algum papel em 41% dos casos (era possível marcar mais de uma opção).

Assim, a partir das respostas dos questionários, entende-se que dois fatores são chave para consolidar estes empreendimentos: a presença digital (por exemplo, um site atualizado e de fácil navegação, perfis em redes sociais, anúncios no Google) e uma boa reputação (que em tese ajudaria que as pessoas indicassem os serviços das agências, empresas e aplicativos umas para as outras).

**52% dos respondentes disse recorrer às agências, empresas e aplicativos para contratar serviços domésticos por causa da comodidade**

Este dado revela que a facilidade na contratação do serviço de trabalhadoras domésticas por meio de agências, empresas e aplicativos acaba sendo vista como um ponto forte pelos consumidores. Escolher uma profissional por meio destes empreendimentos de intermediação pode ser bastante prático: muitos dos serviços podem ser contratados por internet ou telefone, especialmente no caso das diaristas. Assim, infere-se que a comodidade diz respeito à facilidade de contratação destes serviços. No caso das babás e das cuidadoras de idosos, compreende-se que a comodidade está associada à pré-seleção das profissionais feita pelos empreendimentos.

**83%** dos respondentes contratavam diaristas

**22%** dos respondentes contratavam cuidadoras de idosos

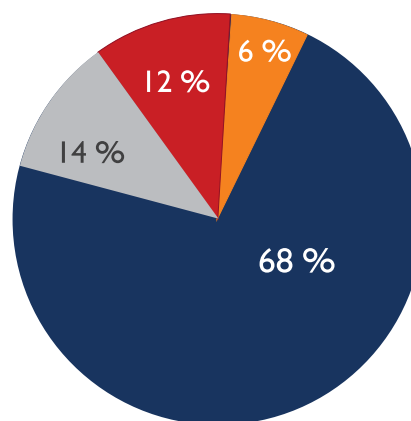
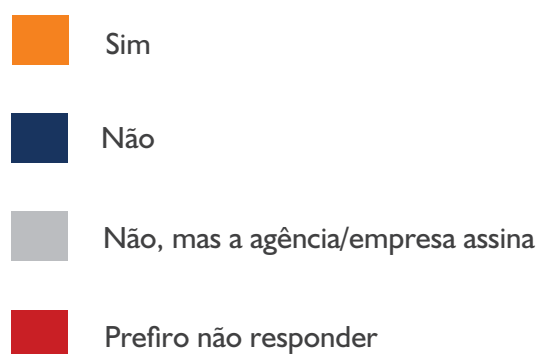
Com relação ao perfil das trabalhadoras contratadas, destacam-se os serviços das diaristas, contratadas por 83% dos respondentes. As cuidadoras de idosos aparecem logo atrás, com 22% das respostas, seguidas por mensalistas (11%), cozinheiras (9%) e babás (6%). Observa-se uma sobrerrepresentação da contratação do serviço de diaristas e de cuidadoras de idosos, muito superior à média nacional. Segundo o DIEESE (2020), com base em dados da PNAD contínua, as trabalhadoras dos serviços domésticos em geral compõem 77,5% da categoria, as cuidadoras domiciliares de pessoas – em maior parte de pessoas idosas – são 10,1% da categoria, as cuidadoras de crianças, ou babás, são 9,6% e as cozinheiras são 2%. Outras atividades somam 0,8%. Embora o tamanho da amostra não permita cravar conclusões robustas, o resultado do questionário aliado ao mapeamento dos empreendimentos (Capítulo 3) permitem inferir que o mercado de intermediação de trabalho doméstico é largamente concentrado no serviço de diaristas e de cuidadoras de idosos.

Foi perguntado se os respondentes assinavam a carteira da trabalhadora contratada por meio de agências, empresas ou aplicativos. Com esta pergunta, buscou-se saber se o recurso aos serviços das agências, empresas e aplicativos resultava em uma transferência das responsabilidades trabalhistas para as próprias agências, possibilitando a formalização do trabalho.

Gráfico 1:

Porcentagem de consumidores que contratam utilizando a CLT mapeados por

### VOCÊ ASSINA A CARTEIRA DA TRABALHADORA?



Fonte: Produção própria a partir dos dados da pesquisa

Ao que indica, a transferência ocorre em apenas 14% dos casos. Além disso, em pelo menos 68% dos casos as trabalhadoras não tinham carteira assinada, o que aponta a precariedade dos vínculos estabelecidos, no que diz respeito aos direitos do trabalho, tanto com os clientes quanto com as agências, empresas e aplicativos.



## Considerações Finais

A pesquisa aponta que a contratação de serviços domésticos por meio de agências, empresas e aplicativos na região metropolitana do Rio de Janeiro mobiliza um mercado complexo e estratificado. Há bastante variação no que diz respeito:

- aos tipos de profissionais contratadas;
- aos valores pagos pelos serviços;
- às relações estabelecidas entre os clientes e os empreendimentos;
- às relações estabelecidas entre as trabalhadoras e empreendimentos;
- à duração da prestação dos serviços.

Apesar de o mercado dos empreendimentos formado por franquias, empresas territorializadas e aplicativos móveis apresentarem dinâmicas diferentes é possível observar algumas características em comum. O mapeamento das agências mostrou que as franquias voltadas ao serviço de diaristas, são as que mais possuem unidades na região. Entre as empresas territorializadas, destacam-se aquelas que intermedeiam o trabalho de cuidadoras de idosos, que estão em número muito superior às demais. No caso dos aplicativos e sites desterritorializados, os serviços ofertados são o de diaristas, especialmente.

As entrevistas realizadas com trabalhadoras domésticas apontam para a variabilidade de significados que as empresas de intermediação do trabalho podem ter em suas trajetórias e também para diferenças relevantes no que toca os níveis de salário, acesso à carteira de trabalho e opiniões sobre os empreendimentos. O grupo que mais vê desvantagens na utilização destes empreendimentos para conseguir trabalho é o das diaristas. Já as babás tendem a olhar mais positivamente para a atuação das agências de emprego.

Para uma parte das trabalhadoras domésticas as agências constituem espaços de inclusão e permanência no mercado de trabalho, uma forma de inserção, em especial para as babás mensalistas. Já para outras em especial para as diaristas, implicam em desvantagens salariais e perda de direitos. Uma das questões que mostra a pesquisa é que embora se organizem novas formas de empregabilidade/intermediação para as trabalhadoras domésticas por meio das agências privadas de emprego, estas novas formas ainda reproduzem níveis de exploração, desproteção laboral e incumprimento de direitos, sendo mais explícito no caso das trabalhadoras domésticas diaristas.

No que se refere às entrevistas realizadas com diretoras/es de empresas e agências de emprego, destacamos que apenas uma parcela minoritária de agências atua exclusivamente com o agenciamento de trabalhadoras para clientes que as contratam via CLT.



Nos resultados referentes aos questionários aplicados com consumidores de serviços domésticos, alguns pontos chamaram atenção. Cerca de 2/3 das respondentes eram mulheres e a maioria (61%) se autodeclarava branca. As formas e padrões de consumo do mercado consumidor estão diretamente relacionadas aos rendimentos familiares desses consumidores. Na amostra do questionário, os empregadores com maior rendimento familiar mensal são as/os que possuem pelo menos nível superior completo e se auto identificam como brancos. Destaca-se ainda que os maiores níveis salariais estão correlacionados aos maiores índices de contratação dos serviços oferecidos por trabalhadoras domésticas, o que se verifica em outras pesquisas sobre o tema (cf. Guerra, 2017; Picanço e Araujo, 2019).

Estes dados revelam que, inserido no âmbito dos empreendimentos de intermediação, o trabalho doméstico continua a ser estruturado por desigualdades, em especial, as desigualdades de raça, gênero e classe. No Brasil as atividades desempenhadas por trabalhadoras domésticas são, muitas vezes economicamente desvalorizadas e compreendidas como socialmente “inferiores”. Embora alguns avanços jurídicos importantes tenham ocorrido na segunda década do século XXI, a desvalorização e precarização de uma das maiores categorias profissionais do país permanecem, assim como a força do discurso que prega economia com direitos trabalhistas e eliminação de supostas burocracias que impediriam o crescimento de contratações na área. Formada majoritariamente por mulheres negras e pobres (Pinheiro et. al., 2019), as trabalhadoras domésticas brasileiras enfrentam grandes dificuldades em um país marcado por imensas desigualdades raciais, de gênero e de renda.

A desvalorização histórica do trabalho doméstico remunerado, tratado como ofício de pouco valor e fortemente racializado, permeia também o mercado de intermediação destes serviços. É urgente a fiscalização do Estado sobre esse mercado, bem como a criação de serviços e empresas mais atentos aos interesses das trabalhadoras domésticas.

Por fim, ressaltamos que o trabalho decente é uma condição fundamental para superar a pobreza, reduzir as desigualdades sociais, garantir a governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Num contexto de pandemia, em que as trabalhadoras domésticas foram brutalmente afetadas, seja pela perda de postos de trabalho ou pela forma como o vírus as vitimou (Pinheiro et. al., 2020), entende-se que o trabalho decente também deve incluir o direito à saúde, à vida e os demais direitos sociais fundamentais previstos na Carta de 1988.

Espera-se que os dados produzidos nesse estudo auxiliem na elaboração de estratégias que possibilitem a oferta do trabalho doméstico remunerado em condições dignas, que respeitem os direitos trabalhistas adquiridos e contribuam para preservar a saúde física e mental das trabalhadoras domésticas brasileiras (Abramo, 2015).



## Referências

ABRAMO, Laís. Uma década de promoção de trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Organização Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2015, 202 pp.

ARAÚJO, Anna Bárbara. Gênero, reciprocidade e mercado no cuidado de idosos. *Revista Estudos Feministas*, v. 27, n. 1, 2019, pp. e45553.

ÁVILA, Maria Betânia. O tempo do trabalho doméstico remunerado: Entre cidadania e servidão. In: ABREU, Alice de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (orgs.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo: Boitempo, 2016, pp. 137-146.

BERNADINO-COSTA, Joaze. *Saberes Subalternos e Decolonialidade: os sindicatos de trabalhadoras domésticas no Brasil*. Brasília: Editora UnB, 2015.

BOURDIEU, Pierre. *A economia das trocas simbólicas*. 6. ed. São Paulo: Perspectiva, 2007.

BRASIL. Decreto-lei n.5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)

BRITES, Jurema; PICANÇO, Felícia. O emprego doméstico no Brasil em números, tensões e contradições: alguns achados de pesquisa. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, ano 19, n. 31, 2014, pp. 131-158.

DIEESE. *Estudos & Pesquisas* n° 96, de 15 de julho de 2020. Quem cuida das cuidadoras: trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus.

DIEESE. *O Emprego Doméstico no Brasil*. *Estudos e Pesquisas*, n.68, p.1-27, 2013. Link: <https://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.html>

DOORN, Niels. Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on demand' economy. *Information, Communication & Society*, v. 20, n. 6, 2017, pp. 898-914.

GUEDES, Graciele Pereira; MONÇORES, Elisa. Empregadas domésticas e cuidadoras profissionais: compartilhando as fronteiras da precariedade. *Revista Brasileira De Estudos De População*, v. 36, 2019, pp. 1-24.

GUERRA, Maria de Fátima Lage. Trabalhadoras domésticas no Brasil: cortes, formas de contratação e famílias contratantes. Tese (Doutorado). Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. 2017, 150p.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. À procura de trabalho: Instituições do mercado e redes. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009.

IBGE (2019). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Cidades IBGE. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rj/panorama>

ILO. International Labour Office. Care work and care jobs for the future of decent work. Geneva: ILO, 2018

KOFES, Suely (2001). Mulher, mulheres: identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas domésticas. Campinas: Editora da Unicamp, 2001.

LOCATELLI, Piero (2017). Domésticas das Filipinas são escravizadas em São Paulo. Repórter Brasil, 31 de julho de 2017. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2017/07/domesticas-das-filipinas-sao-escravizadas-em-sao-paulo/>

\_\_\_\_\_ (2018). Empresário e agência terão de pagar R\$ 2,8 mi por tráfico de filipinas vítimas de trabalho escravo. Uol Notícias, 17 de maio de 2018. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2018/05/17/justica-condena-empresario-a-pagar-r-28-milhoes-por-omissao-a-vitima-de-trabalho-escravo.htm>

MORENO, Renata. Entre a família, o Estado e o mercado: mudanças e continuidades na dinâmica, distribuição e composição do trabalho doméstico e de cuidado. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de São Paulo, 2019, 330p.

PICANÇO, Felícia; ARAUJO, Clara. Conflitos desiguais: homens e mulheres na articulação casa-trabalho no Brasil. Século XXI, 2019, v. 9, n. 3. (edição especial), pp. 720-749.

PINHEIRO, Luana Simões; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela; FONTOURA, Natália. Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. Brasília: Ipea, 2019, 52 p. (Texto para Discussão - IPEA).

PINHEIRO, Luana Simões; TOKARSKI, Carolina; VASCONCELOS, Marcia. Nota Técnica nº 75: Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil. Brasília: Ipea, 2020, 26p.

SORJ, Bila. Socialização do cuidado e desigualdades sociais. Tempo Social, v. 26, n. 1, p. 123-128, jun. 2014.

THEMIS. O Caso do Brasil: estudo sobre a Convenção 189, Recomendação 201 e Lei Complementar 150/15. Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos; coordenado por Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos. Porto Alegre, RS: Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos, 2020.40 p.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Trabalho e cuidado no Direito: perspectivas de sindicatos e movimentos feministas. Estudos Avançados, 2020, v. 34, n. 98, pp. 57-72.

# NOVOS ATORES VELHAS QUESTÕES ?

Ministério do Trabalho e Emprego



CARTEIRA DE TRABALHO  
E  
SOCIAL