

# “Patrão é patrão, empregado é empregado”: identidade profissional de domésticas

**Luciana Mourão<sup>1</sup>**

Universidade Salgado de Oliveira (Rio de Janeiro, RJ, Brasil)  
Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Rio de Janeiro, RJ, Brasil)

**Lucimar dos Santos Reis<sup>2</sup>**

Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Rio de Janeiro, RJ, Brasil)

**Luara Carvalho<sup>3</sup>**

Universidade Salgado de Oliveira (Niterói, RJ, Brasil)

**Hugo Leonardo Póvoa Sandall<sup>4</sup>**

Universidade Salgado de Oliveira (Niterói, RJ, Brasil)

O trabalho doméstico vem passando por mudanças, principalmente nos países em desenvolvimento. No Brasil, as mudanças no trabalho doméstico têm sido impulsionadas pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013. Esta pesquisa objetivou discutir a identidade profissional e as relações de trabalho de empregadas domésticas brasileiras a partir dos discursos das próprias trabalhadoras. Assim, foram realizadas dez entrevistas em profundidade, sendo cinco com empregadas mensalistas e cinco com diaristas da Região Metropolitana do Rio de Janeiro. As entrevistas foram gravadas em áudio e transcritas. Seguindo o método de análise dos núcleos de sentido, foram identificados dois núcleos centrais: ingresso na profissão e identidade profissional; e ambiguidade na relação empregada-empregadora ou empregador. Os discursos das trabalhadoras domésticas sinalizaram uma inserção precoce no mundo do trabalho e uma identidade profissional tênue, com relações dúbias entre patroas e empregadas e dúvidas quanto ao reconhecimento e valorização por parte dos empregadores. Os resultados são discutidos à luz da literatura da área e do contexto atual.

Palavras-chave: Trabalho doméstico, Identidade profissional, Relações de trabalho.

“Boss is boss, employee is employee”: professional identity of domestic workers

Domestic work has been undergoing changes, especially in developing countries. In Brazil, such changes have been driven by the Constitutional Amendment no. 72, from 2013. This research discusses the professional identity and labor relations of Brazilian domestic workers, based on ten in-depth interviews conducted with five full-time and five part-time domestic workers, in the Metropolitan Region of Rio de Janeiro. After being recorded and transcribed, the interviews underwent core meaning analysis, which identified two core meanings: entry into the profession entry and professional identity; and employee-employer relationship ambiguity. The interviews revealed an early entry in the labor market and a tenuous professional identity, marked by dubious relations between employers and employees and doubts regarding the recognition and valuation by employers. Results are discussed based on specialized literature and the current context.

Keywords: Domestic work, Professional identity, Labor relations.

1 <https://orcid.org/0000-0002-8230-3763>

2 <https://orcid.org/0000-0001-6259-2935>

3 <https://orcid.org/0000-0003-3852-3133>

4 <https://orcid.org/0000-0002-6500-2678>

## Introdução

O trabalho doméstico é uma das ocupações mais antigas, com origem em formas de servidão diversas. Tal modalidade de trabalho teve seu valor social destituído pela cultura escravagista e por discriminações de raça/etnia e gênero (Almeida, 2006; Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2020). Saffioti (1979) analisa que a produção doméstica teve início na escravidão, evoluiu para uma prestação de serviços e ficou caracterizada como um trabalho não capitalista, mesmo quando conta com contrato de trabalho formal escrito. Isso se dá porque o trabalho da empregada doméstica é “consumido” diretamente por uma família empregadora, não circulando no mercado como efeito de troca ou com objetivo de lucro.

O Brasil é líder mundial nesse tipo de “consumo”, com três empregados domésticos para cada 100 habitantes. No entanto, a informalidade nessa área em outros países é maior que a brasileira, então é possível que não sejamos o país com maior número de trabalhadores domésticos, embora o setor corresponda a 14,4% do emprego de mulheres (OIT, 2019). O contingente brasileiro é, portanto, gigante e revelador de desigualdades, pois das 6,2 milhões de pessoas empregadas no serviço doméstico em 2018, 3,9 milhões eram mulheres negras, conforme demonstram dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), apresentados por Pinheiro et al. (2019).

Dados históricos, de 1995 a 2018, mostram o predomínio das mulheres negras na categoria laboral ao longo do tempo. Pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), indicam que, em 2018, 18,6% das mulheres que se autodeclaravam negras no Brasil atuavam como trabalhadoras domésticas. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) (IBGE, 2019), o Brasil, em 2018, tinha 5,7 milhões de mulheres atuando no trabalho doméstico. No entanto, o número de profissionais com carteira assinada reduziu, e no mesmo ano apenas 28,6% estavam nessa condição. Além disso, cresceu o número das trabalhadoras domésticas que atuavam como “diaristas”, isto é, prestavam serviço em mais de um domicílio. A estimativa era de que, em 2018, elas respondessem por 44% da categoria, o equivalente a 2,5 milhões de mulheres (Pinheiro et al., 2019).

Portanto, os dados do Ipea e do IBGE não deixam dúvida de que a associação entre trabalho, gênero e raça/etnia é uma marca da categoria ocupacional de empregadas domésticas. Trata-se de uma categoria predominantemente feminina e negra, e os estudos sobre sua vida cotidiana revelam a persistência de desigualdades de gênero, raça/etnia e classe (Coutinho et al., 2018). A associação entre as tarefas desempenhadas no trabalho doméstico e as mulheres encontra clara relação com os estereótipos de gênero, em que as tarefas de cuidado familiar são percebidas como associadas a uma suposta “natureza feminina” (Ellemers, 2018; Scott, 1995). Nesse sentido, a relação entre trabalho e gênero presente na ocupação de trabalhadoras domésticas encontra-se suportada pelo entendimento de gênero como uma organização social construída sobre a percepção das diferenças sexuais imbricadas nas relações desiguais de poder, baseadas em dicotomias e hierarquias estereotipadas (Scott, 1995).

Para além da questão de gênero, no Brasil, o trabalho doméstico é predominantemente desempenhado por mulheres negras de baixa renda e escolaridade, em uma associação com a sociedade colonial escravista (Coutinho et al., 2019). Historicamente, o serviço doméstico configurou a porta de entrada das ex-escravizadas para o mercado de trabalho, em um processo de continuidade do trabalho escravo e servil desenvolvido anteriormente (Coutinho et al., 2019; Teixeira et al., 2015). Os dados estatísticos apresentados pelo IBGE (2019) e pelo Ipea (Pinheiro et al., 2019) vão ao encontro de diversos estudos da área (Costa, 2013; Coutinho et al., 2019; Coutinho et al., 2018; Teixeira et al., 2015), no sentido de mostrar que o trabalho doméstico é uma ocupação feminina, de mulheres negras e pobres.

Essa associação com a sociedade colonial escravista também se reflete na precariedade das condições do trabalho doméstico. Sendo uma das ocupações com níveis de remuneração mais baixos no mundo (OIT, 2019), no Brasil, a renda média de tais profissionais fica abaixo do salário-mínimo (IBGE, 2019). Além dos baixos salários, a empregada doméstica está limitada à esfera privada, ocupando um emprego cuja desvalorização social tem raízes no julgamento de que se trata de um trabalho “próprio”, “natural” da mulher (Herrero, 2006). Assim, a feminilização do trabalho doméstico não se refere apenas à super-representação das mulheres nesse setor; há outros elementos simbólicos atribuídos ao feminino que guardam traços da sociedade colonial escravista (Coutinho et al., 2019) e que naturalizam esse tipo de trabalho como sendo das mulheres (Brites, 2013; Ellemers, 2018; Scott, 1995).

Considerando a herança escravista desse tipo de trabalho, é importante analisar alguns elementos históricos. A primeira regulamentação do trabalho doméstico no Brasil data de 1512, com as Ordenações Manuelinas, que davam aos empregados domésticos e às empregadas domésticas uma incipiente proteção legal (Almeida, 2006). Esse tipo de emprego, contudo, foi regulamentado apenas em 1972, tardiamente se comparado a outras categorias profissionais. A definição legal para o trabalho doméstico na referida lei era “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972). Essa definição inicialmente apresentava o termo “natureza contínua”, sem especificação do número de dias semanais para caracterizar a configuração do contrato de trabalho.

Nessa definição legal, os parâmetros utilizados para diferenciar as esferas do público e do privado no emprego doméstico foram “o caráter não econômico”, o fato de a prestação de serviço ocorrer “no âmbito residencial” e de ser caracterizada como uma atividade prestada para outras pessoas sem que lucro fosse gerado a elas, isto é, “sem fins lucrativos”. Tal conceituação foi mantida, tendo sido acrescida a restrição de prestação de serviço por mais de dois dias por semana (Ministério do Trabalho e Previdência Social [MTPS], 2015). Esses elementos presentes no próprio conceito da profissão de empregado doméstico permitem uma importante distinção com outras categorias profissionais, uma vez que a relação de trabalho ocorre em âmbito residencial, portanto, sem o envolvimento de outros atores sociais.

Ainda em termos históricos, um importante marco foi a Lei Complementar nº 150, de 1 de junho de 2015 (Emenda Constitucional nº 72, de 2013) — frequentemente chamada de PEC [Proposta de Emenda à Constituição] das Domésticas — que, após mais de 40 anos da regulamentação do emprego doméstico, foi sancionada no Brasil com inúmeras controvérsias. A Lei define esse tipo de labor como uma prestação de serviços em que há continuidade na relação de trabalho (serviços prestados por mais de dois dias por semana na mesma residência), distinguindo do trabalho eventual ou diário. Seu objetivo central foi estabelecer igualdade de direitos trabalhistas entre domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais. Assim, foram definidos: piso salarial mínimo para a categoria; cumprimento das normas de higiene, saúde e segurança do trabalho; jornada máxima de oito horas diárias e de 44 horas semanais; e remuneração por horas extras. Outras regulamentações também foram adicionadas após a sanção presidencial em 2015, como adicional noturno, adicional de viagem, controle obrigatório de ponto e utilização de banco de horas, além das questões previdenciárias como contribuição patronal, direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego, seguro acidente de trabalho e salário-família.

A mudança do marco legal sobre a profissão no nosso país e os dados sobre o trabalho doméstico no mundo e no Brasil inspiraram esta investigação, cujo objetivo foi discutir a identidade profissional e as relações de trabalho das empregadas domésticas no Brasil a partir dos discursos das próprias trabalhadoras. Para atender a esse objetivo, são apresentados a seguir o conceito de identidade profissional e uma breve revisão da literatura sobre trabalho doméstico.

## Identidade profissional

A identidade profissional destaca-se como um fenômeno relacional que se constrói na afirmação e oposição a um determinado grupo social (Hall, 2005). O fato da identidade se formar a partir da oposição a outros grupos leva a uma deterioração da identidade daqueles conjuntos sociais que possuem atributos socialmente considerados como inferiores (Lopes & Melo, 2018) – o que ocorre com a categoria ocupacional das empregadas domésticas (Herrero, 2006). Para além dessa oposição, as experiências pessoais e profissionais vivenciadas ao longo da vida vão oferecendo contornos para a construção da identidade.

Há um entendimento de que o conceito de identidade é continuamente reafirmado ou redefinido (Ciampa, 1996) e que envolve um jogo de reconhecimento (Galindo, 2004). A identidade é subdividida em identidade pessoal – influenciada pela relação que cada um estabelece com o mundo – e identidade social – implicada no exercício de papéis e no pertencimento a grupos sociais (Gondim et al., 2016). Assim, de acordo com Berger e Luckmann (1966), a construção da identidade pessoal estaria associada ao processo de socialização primária, e a social ao processo de socialização secundária. Então, enquanto a identidade pessoal é construída pela autopercepção e influenciada pelas experiências subjetivas incorporadas ao autoconceito (“Quem sou eu?”), a identidade social é construída pela autopercepção de si em relação a determinados grupos sociais e também pela percepção que os outros têm do indivíduo, o que restringe os espaços nos quais a pessoa vive (Galindo, 2004; Gondim et al., 2016).

Assim, a identidade profissional envolve a tensão entre a afirmação em um determinado grupo no qual a pessoa compartilha crenças, valores e significados e a oposição caracterizada pelo distanciamento de outros grupos. Para Gouveia (1993), estão presentes no conceito de identidade aspectos como: (a) a consciência – mesmo estando a identidade envolvida com movimentos inconscientes, que tendem a estar em conflito, a pessoa buscaria uma unicidade naquilo que a define; (b) a constância – pressupondo uma lógica nos elementos que representam a pessoa; e (c) a continuidade – identidade como algo que se estrutura no passado, se atualiza no presente e se projeta no futuro. Outro componente seriam as semelhanças e diferenças, sendo as primeiras percebidas entre as parceiras e os parceiros com os quais se compartilha a mesma identidade e as segundas dirigidas àqueles que não compartilham essa identidade.

Porém, para além desses elementos de consciência, constância e continuidade ou ainda das semelhanças e diferenças percebidas, um elemento considerado central para a identidade profissional, na concepção de Angot et al. (2008), seria o *métier*. Para os autores, há uma conexão entre a própria identidade e o ambiente social criado no local de trabalho e pelos colegas, de tal modo que a interação social tem papel decisivo na formação da identidade profissional. Contudo, para além da influência do meio e dos componentes sociais, a pessoa também tem um papel ativo e reflexivo preponderante no processo de construção de sua própria identidade profissional durante a trajetória de vida (Gondim et al., 2016). A teoria da construção de si também compreende a identidade como um processo complexo e aberto a mudanças, com origem nas interações da pessoa em seus contextos. É assim que, enquanto elemento da identidade social, a identidade profissional precisa ser compreendida como resultante do processo de socialização secundária, construída não apenas pelas reflexões da pessoa sobre si, mas também pela percepção que os outros têm dele ou dela. Ademais, os sujeitos passam a compreender dialogicamente elementos de consciência, busca de constância e semelhanças e diferenças entre grupos sociais (Guichard, 2018).

Dessa maneira, a identidade profissional se configura e reconfigura tendo em vista o meio em que a pessoa está inserida e as trocas que ele ou ela estabelece nos grupos sociais. Esse caráter processual das identidades é abordado por Coutinho e Oliveira (2017), que discutem a construção identitária a partir de seus processos narrativos, discursivos e de interação com as estruturas

ou ação no sistema. Os autores ressaltam que as identidades se configuram de modos peculiares nos diferentes contextos e situações de trabalho.

No caso das empregadas domésticas, assim como em outros grupos sociais, a identidade profissional associa-se a contextos e processos de pobreza e exclusão, que, de acordo com Miguez-Naiff e Sá (2007), assumem caráter hereditário, com memórias autobiográficas que atravessam gerações. Destarte, sua identidade profissional, assim como a de outras categorias ocupacionais, passa por transformações relacionadas com as emoções, as relações dos indivíduos e os fatores histórico-sociais. E na medida em que a identidade profissional se configura com um sentimento de pertencimento a um grupo profissional, com incorporação de linguagens e formas de expressão, é desenvolvida também uma associação entre a imagem pessoal e a imagem social da profissão (Super, 1963).

Assim como ocorre com outras ocupações, trabalhadoras e trabalhadores domésticos carregam um conjunto de expectativas sociais distintas, com uma identificação social específica, que acabam contribuindo para as percepções de si. No caso dessa categoria, o caráter milenar do trabalho doméstico e as percepções socialmente construídas e enraizadas acerca dele podem exercer relevante papel na construção da identidade profissional, afetando a forma como as próprias trabalhadoras veem a si mesmas e sua profissão.

### ***Trabalho doméstico na literatura brasileira***

Apesar dos estudos sobre o trabalho doméstico serem antigos, foram necessárias décadas para desconstruir o processo de invisibilidade do tema (Lima & Prates, 2019). Nos últimos anos, os debates acerca dessa categoria profissional e do trabalho doméstico em si foram marcados por discussões de atravessamentos de gênero e de desigualdade racial (OIT, 2020; Pedro et al., 2005), com estudos teóricos, empíricos e demográficos mais frequentes. Nesta seção, apresentamos apenas alguns deles, tendo em vista o recorte de análise do artigo.

A literatura sobre o trabalho doméstico no Brasil discute a temática associando a função a um saber fazer subalterno, amplamente voltado à história escravagista e envolvendo três eixos de poder – raça/etnia, classe e gênero –, caracterizando uma interseccionalidade no movimento das trabalhadoras domésticas (Costa, 2013). Para além dos aspectos legais discutidos na literatura, o debate retoma a influência de um passado colonial brasileiro de escravidão, submissão, informalidade e invisibilidade, particularmente feminino, negro, jovem e pobre. Esses aspectos culturais, relacionais e afetivos do trabalho doméstico necessitam ser discutidos como elementos centrais para a compreensão do fenômeno, excedendo o escopo meramente legal ou sindical. Tais aspectos, diferente de outros tipos de trabalho formal, estabelecem limite subjetivo, e às vezes obscuro, no que tange às dimensões profissional/familiar e público/privado, de difícil identificação no processo de regularização do trabalho (Hamann et al., 2018).

Esse limite subjetivo revela relações intrincadas entre patrões (especialmente patroas) e empregados (especialmente empregadas), nas expectativas simultâneas de eficiência profissional e de devoção afetiva à casa e à família das empregadoras e empregadores. No aspecto do cotidiano do emprego doméstico, é possível destacar na relação entre patroas e empregadas a vulnerabilidade às regras pessoais, pois estas são remuneradas por um trabalho realizado no âmbito privado e que se personifica em tensões cotidianas, afetos marcados por hierarquias (quando no ambiente existem crianças) e outras consequências decorrentes da ampla convivência no espaço doméstico – como acusações de roubo, restrições alimentares, espaços específicos de permanência e confinamento em ambientes pequenos (Lima & Prates, 2019).

Essas tensões no espaço doméstico algumas vezes chegam ao público por meio de processos que as empregadas movem contra suas empregadoras, sejam eles mediados ou não pelos sindicatos da categoria. Entretanto, mesmo quando a esfera privada se torna pública a igualdade das partes

no processo e nas decisões dos juízes pode ser questionada, por exemplo, pela “cultura do acordo”, pois a maior parte dos processos movidos pelas empregadas não chega a ser julgado, sendo encerrado em geral na primeira audiência, com cortes expressivos nas verbas rescisórias e indenizatórias e, não raras vezes, sem o reconhecimento do vínculo empregatício (Brandt, 1998).

Outro ponto relevante nos estudos sobre o trabalho doméstico diz respeito à influência da posição social dos patrões. Quando eles são mais pobres, os vínculos afetivos constituídos são harmoniosos, menos hierarquizados e formais, reduzindo a tendência a conflitos. Quando são de classe média alta, as relações são mais formais, as possibilidades de conflito aumentam e os limites hierárquicos e de poder são bem definidos, havendo um distanciamento nas relações afetivas (Angelin & Truzzi, 2015).

Quando a distância social entre patroas e empregadas domésticas é amplificada e traduzida em atos, as situações de humilhação passam a prevalecer no cotidiano, mas a humilhação pode também estar associada ao conteúdo do emprego doméstico em si, como uma característica intrínseca, uma vez que ele é composto por tarefas de natureza degradante. Além das tarefas, pode haver também rituais de imposição de poder nas relações de emprego doméstico que configuram humilhação e discriminação, afetando a autoestima dessas trabalhadoras (Freitas, 2014). A microsociologia do trabalho doméstico remunerado remete, então, a interações entre empregadora e empregada que refletem hierarquias sociais de raça/etnia, cidadania e classe, com relações desiguais em que haveria um “maternalismo” por parte das patroas e um “ressentimento” por parte das empregadas, em uma relação desigual, por definição, e marcada por subserviência (Milkman et al., 1998).

Adicionalmente, essa relação desigual empregada-empregadora ou empregador apresenta contornos distintos, a depender da família que faz a contratação dos serviços domésticos. Destarte, o tipo de formação do conjunto familiar, a raça/etnia das pessoas e a região do país se associam também ao tipo de serviço doméstico contratado. Em famílias brancas, com crianças pequenas, idosos, pessoas doentes ou portadoras de deficiência e adultos que trabalham fora de casa, é comum a preferência pela contratação da empregada mensalista, especialmente nas regiões Sul e Centro-Oeste. Já as famílias formadas somente por um casal, brancas, monoparentais, sem filhos pequenos, moradoras da região Sul e Sudeste preferem contratar diaristas em função do menor volume de afazeres, mesmo apresentando renda familiar alta, diferente do perfil contratante da região Norte (Guerra et al., 2018).

Além disso, o perfil de famílias que contratam trabalhadoras mensalistas e diaristas no Brasil é diferente do perfil das famílias estrangeiras. Mesmo quando a família estrangeira é rica, prefere, culturalmente, contratar diaristas. Isso difere da contratação de mensalistas que os brasileiros fazem, argumentando a necessidade de um trabalho contínuo como justificativa para a escolha dessa modalidade de contrato (Guerra et al., 2018). Apesar dessa preferência, desde a década de 1970 já havia a tendência das trabalhadoras domésticas executarem trabalhos em casas de diferentes contratantes, sob a forma de diárias por tarefas, inclusive como maneira de obter uma renda mais elevada (Costa, 2014). No entanto, a função de diarista passou a ganhar mais espaço no século XXI, sendo também impulsionada pela PEC das Domésticas.

A despeito da referida PEC das Domésticas e das obrigações trabalhistas que ela impôs, a informalidade é a relação de trabalho mais frequente entre as trabalhadoras domésticas, pois, no final de 2018, apenas 28% dessas trabalhadoras tinham “carteira assinada” (IBGE, 2019). Portanto, ser mensalista não quer dizer, necessariamente, ter uma maior segurança em termos de previdência social. Quando a empregadora ou o empregador estabelece formalmente esse vínculo, há, ao menos teoricamente, uma maior garantia de direitos. Em paralelo à necessidade de formalização dessa relação de trabalho, a atuação como diarista em múltiplas residências – e, portanto, a atuação como profissional autônoma – tem crescido por duas razões. A primeira é que se a trabalhadora consegue reunir um número maior de domicílios para prestar serviço, a remuneração

tende a ser maior. A segunda é que a diminuição do tamanho das famílias, a maior praticidade no gerenciamento doméstico e as dificuldades crescentes em pagar serviços domésticos extensivos têm feito que muitos optem por contratar diaristas (Myrrha & Wajnman, 2008).

Porém, se por um lado se discute o perfil de quem contrata o trabalho doméstico, também é preciso discutir o perfil de quem atua como empregada doméstica. A Pnad mostrou que no final do século XX havia quase 400 mil meninas empregadas domésticas com idades entre 10 e 16 anos (IBGE, 2019). Esse contingente é formado essencialmente por garotas pretas ou pardas, com baixa escolaridade e vivendo na pobreza. O trabalho doméstico delas é basicamente urbano, e uma pequena parcela é residente no domicílio em que trabalham, mas essas possuem taxas de escolaridade muito menores que as não residentes (IBGE, 1998).

Sobre a questão da moradia na casa da família empregadora, é preciso um olhar para os processos migratórios em que muitas mulheres – frequentemente ainda crianças ou adolescentes – saem de suas comunidades para atuar no trabalho doméstico nas casas das famílias de classe média e alta nos grandes centros urbanos. Como relata Mello (1988), essas mulheres buscam sair da extrema pobreza e vão vender sua força de trabalho nos grandes centros, a partir de uma ideologia do “trabalho redentor”, que se configuraria como uma porta de passagem da pobreza para uma vida de maior abundância. Nesse processo migratório, abandonam parte de sua história, cultura e vivência. No novo cenário nos grandes centros urbanos, o lugar da afetividade dessas mulheres pobres e migrantes concentra-se nas famílias e no local de moradia a partir das trocas com as pessoas que residem nas vilas onde vivem (Mello, 1988). No século XXI, a tecnologia trouxe outras possibilidades e as trabalhadoras domésticas migrantes utilizam as redes sociais para acionar laços de família, pertencimento, confiança, cooperação e identidade (Faria, 2020).

Porto (2008), por sua vez, discute o cenário dramático de trabalhadores domésticos no Brasil, formado por crianças e adolescentes, em sua maioria do sexo feminino: 30% começaram a trabalhar entre 5 e 11 anos de idade; 26% não estudavam; 53% trabalhavam mais de 40 horas semanais; 56% não tiravam férias; 2,5% não recebiam nenhum tipo de remuneração, enquanto 64% recebiam menos de meio salário-mínimo. A autora denuncia que muitas dessas crianças são retiradas de suas casas e levadas ao trabalho doméstico em outras cidades e estados, por vezes sem remuneração que não as condições da própria sobrevivência, isto é, residência e comida.

Esse início precoce da vida laboral é contemplado na discussão realizada por Miguez-Naiff e Sá (2007) acerca de uma herança de exclusão social passada de mãe para filha. Os autores discutem que a vivência de pobreza, infância de violência e trabalho, privação de materiais, altos e baixos financeiros, momentos de desemprego e solidão na vida amorosa são transmitidos de uma geração para outra. Assim, o ciclo de exclusão perpetua-se em um processo de transmissão intergeracional.

## Método

Este estudo foi realizado com dez trabalhadoras domésticas, sendo cinco mensalistas e cinco diaristas, todas com atuação na região metropolitana do Rio de Janeiro. Das dez participantes, sete eram casadas, duas eram separadas e uma solteira. À exceção da solteira, todas as outras tinham filhos (de um a cinco). Seis das pesquisadas declararam-se pardas ou pretas e as outras quatro declararam-se brancas. Das entrevistadas, três eram originárias da própria capital do Rio de Janeiro, três eram oriundas do interior do estado e cinco eram migrantes de cidades do interior do Nordeste, dos estados do Piauí, Ceará, Sergipe e Pernambuco (Quadro 1). A amostra foi de conveniência, tendo sido as entrevistas realizadas com pessoas a que os(as) entrevistadores(as) tinham acesso por alguma indicação, mas sem que houvesse um conhecimento prévio entre as duas partes. Em alguns casos também foi aplicada a técnica bola de neve, em que uma entrevistada indicou outra.

**Quadro 1: Perfil das empregadas domésticas que participaram da pesquisa**

Participante	Idade (anos)	Categoria profissional	Estado civil	Nº de filhos	Passou por processo migratório para trabalhar?
Entrevistada 1	57	Diarista	Casada	2	Não
Entrevistada 2	33	Diarista	Casada	2	Sim, interno ao estado do RJ
Entrevistada 3	45	Diarista	Casada	1	Não
Entrevistada 4	40	Diarista	Casada	3	Sim, interno ao estado do RJ
Entrevistada 5	55	Diarista	Separada	3	Sim, proveniente do Nordeste
Entrevistada 6	50	Mensalista	Separada	5	Sim, proveniente do Nordeste
Entrevistada 7	57	Mensalista	Solteira	0	Não
Entrevistada 8	30	Mensalista	Casada	2	Sim, proveniente do Nordeste
Entrevistada 9	39	Mensalista	Casada	1	Sim, proveniente do Nordeste
Entrevistada 10	48	Mensalista	Casada	1	Sim, interno ao estado do RJ

Fonte: Elaboração própria.

O roteiro de entrevista elaborado apenas direcionava a conversa para o tema, com perguntas-estímulo para que as participantes falassem sobre suas trajetórias de vida desde quando iniciaram a vida laboral, abordando as percepções sobre o ser mensalista ou diarista. São exemplos de perguntas e abordagens: “Conte-me sobre sua vida, quando você começou a trabalhar e como foi o início da sua vida no trabalho”; “Como é a sua rotina de trabalho?”; “Como você se sente no seu trabalho como doméstica/diarista?”.

As entrevistas foram feitas de forma presencial, com horário agendado e local de realização diversificado. Em alguns casos, foram realizadas na casa do(a) entrevistador(a). Em outros, as entrevistas foram conduzidas no local de trabalho da entrevistada. Houve também encontros realizados no laboratório de psicologia de uma universidade em Niterói, mas todas as dez foram conduzidos em local onde havia apenas o(a) entrevistador(a) e a entrevistada, com a condição de que ela tivesse autorização para isso e que ninguém, além da dupla entrevistada-entrevistador(a), estivesse presente no momento da conversa. As dez participantes foram previamente informadas a respeito dos objetivos e procedimentos da pesquisa, destacando-se o caráter voluntário da participação, deixando-as à vontade para escolher participar ou não. Foi solicitada autorização para gravação em áudio e esclarecido que todos os dados seriam tratados com sigilo, não havendo divulgação de nome nem de qualquer informação pessoal das entrevistadas. Também foi garantido a elas o direito de interromper a pesquisa em qualquer momento, caso não se sentissem à vontade. As entrevistas tiveram uma duração média de 35 minutos e foram transcritas na íntegra. Todas as entrevistadas assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido.

Para a análise de dados, foi realizada análise dos núcleos de sentido (ANS) nos dados das entrevistas. De acordo com o descrito por Aguiar e Ozella (2006), os discursos foram desmembrados e seus conteúdos evidentes e recorrentes agrupados em categorias chamadas núcleos de sentido, que foram nomeados com base nos conteúdos verbalizados nas entrevistas. A ANS permite compreender os sentidos presentes nos discursos, considerando que a compreensão do entrevistado ou entrevistada vai além do que é dito por ele ou ela, sendo preciso interpretar o discurso como fruto de subjetividades e processos simbólicos, culturais, sociais e emocionais (Aguiar & Ozella, 2006).

Com a ANS buscou-se, portanto, encontrar significações detectadas a partir da caracterização e interpretação dos trechos dos discursos, atribuindo classes de equivalências por meio das significações e da identificação dos elementos comuns. A análise foi realizada por quatro juízes independentes, três com mestrado em psicologia e uma com doutorado na área. Posteriormente, os resultados da classificação foram confrontados. A consolidação do desmembramento dos textos em núcleos de sentido para entender as vivências das empregadas domésticas foi feita a partir

de reagrupamentos analógicos e com discussões acerca de possíveis diferenças encontradas entre as classificações dos(as) juízes(as).

O princípio que regeu a atuação dos(as) juízes(as) nessa confrontação da categorização individual foi a busca de compreensão do pensamento das pesquisadas a partir do conteúdo expresso nos trechos dos discursos (Caregnato & Mutti, 2006). Assim, a ANS voltou-se para as palavras utilizadas e para o contexto em que elas foram inseridas, permitindo inferências por parte dos pesquisadores.

## **Resultados e discussão**

A análise de dados permitiu a classificação dos depoimentos em dois núcleos de sentido centrais, a saber: (a) ingresso na profissão e identidade profissional; e (b) ambiguidade na relação empregada-empregador ou empregadora. Apresentamos e discutimos na próxima seção as análises de cada um desses núcleos de sentido.

### ***Ingresso na profissão e identidade profissional***

As análises indicam que as trabalhadoras domésticas ingressaram na profissão ainda crianças. Esse resultado confirma os dados do IBGE (2019) sobre ingresso precoce na ocupação e também os estudos de Coutinho et al. (2018), cuja análise das trajetórias de 27 trabalhadoras domésticas, mensalistas e diaristas, denunciam uma entrada prematura na vida laboral. A condição de pobreza que caracteriza as mulheres que se inserem no trabalho doméstico remunerado confirma a associação entre trabalho e sobrevivência realizada por Saffioti (1979), Mello (1988) e Trindade et al. (2020). Nessa interseccionalidade de gênero e classe (Costa, 2013), muitas vezes mulheres, crianças e adolescentes, são levadas pela própria família, o que caracteriza uma herança de pobreza e exclusão social, tal como discutido por Miguez-Naiff e Sá (2007). Esta característica da inserção na profissão de domésticas é confirmada por algumas das entrevistadas:

Comecei a trabalhar mesmo com meus 14 anos, comecei em casa de família, foi minha mãe quem me colocou lá. Aí quando eu estava com meus 25, eu fui trabalhar em colégio como auxiliar de creche, aí agora retornei como empregada doméstica (E10).

Desde que eu era criança já trabalhava assim, em casa de família, casas de pessoas conhecidas, casas que eu fui criada, e aí morava e trabalhava lá. Já fui desde pequena assim. . . . Minha mãe me colocou nas casas. A mãe foi levando e eu fui ficando, eu fui ficando, ficando... e fiquei (E1).

Eu comecei a trabalhar como babá, com 16 anos, porque foi a oportunidade que apareceu pra mim, no momento (E9).

Comecei a trabalhar com 12 anos. Na casa tinha três crianças, aí eu tomava conta das três crianças pra dona da casa trabalhar. Fui trabalhar lá porque precisava trabalhar, porque perdi meus pais cedo. . . . Então, vivia na casa de família, e trabalhava só pra ter um prato de comida e a dormida, porque não tinha mesmo onde ficar (E6).

Nas entrevistas, as mulheres demonstraram consciência de que iniciaram a vida laboral precocemente (“Eu comecei a trabalhar nas casas eu tinha 13 anos. Cedo, né?” [E3]). Algumas deixam claro que não recebiam salário e que trocavam o trabalho por moradia e alimentação,

como a entrevistada 7: “Eu demorei muito para ser remunerada. Recebi salário só depois de adulta.”. De acordo com a OIT, o trabalho doméstico infantil em casa de terceiros é uma das formas mais comuns e tradicionais de trabalho infantil, sendo caracterizado por “todas as atividades econômicas realizadas por pessoas menores de 18 anos fora de sua família nuclear e pelas quais elas podem ou não receber alguma remuneração” (OIT, 2021).

No Brasil, o trabalho doméstico está incluído na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP) da OIT (2021). Os depoimentos denunciam exploração e sofrimento, sobretudo no início da vida laboral. Esse resultado também encontra respaldo em outros estudos com essa categoria ocupacional (Coutinho et al., 2018; Mello, 1988). Um dos depoimentos mais marcantes foi da entrevistada 5:

Eu comecei a trabalhar eu tinha meus dez anos, de babá... essa época de dez anos eu trabalhei pagando uma dívida do meu pai, tá entendendo? Ele não tava em condição de pagar e aí me botou, encaixou eu na peça. Então, quer dizer comecei já meu sofrimento por aí, né? (E5).

Para além do início prematuro no mundo do trabalho, os depoimentos também compartilhavam a ausência do processo de escolha da profissão, com uma inserção diretamente associada à falta de opção. E, muitas vezes, a falta de possibilidade de mudança de ocupação permanece ao longo da trajetória profissional. Os trechos das falas dessas trabalhadoras evidenciam isso:

Não é por opção, é por determinação da mãe. Não tive oportunidade de aprender cursos, de aprender outra coisa (E1).

Se eu tivesse a oportunidade assim de estudar, de fazer uma faculdade, com certeza eu mudaria, eu mudaria, gostaria de trabalhar com algumas coisas na área de comunicação (E2).

Se eu pudesse eu mudaria, sim. Eu mudaria para a mesma área que eu estava antes, confecção (E3).

Eu gostaria de estudar, de trabalhar com Administração (E9).

Se eu pudesse escolher, acho que eu mudaria de profissão... não por não gostar do que eu tô fazendo, mas porque gostaria de ter um trabalho de carteira assinada, entendeu? Que estivesse tendo todos os benefícios, né? (E4).

Para além de possíveis barreiras externas à mudança de profissão, há também processos subjetivos difíceis em deixar de ser empregada – papel ocupado durante todo um percurso de vida – e em assumir outra identidade como trabalhadora, o que demanda que a pessoa se situe de uma forma distinta na rede social que ocupa. Desempenhar esse novo papel exige, portanto, um movimento de antecipação e o desenvolvimento de competências para lidar com esse novo contexto, com novas atividades, regras e hierarquias (Angot et al., 2008). Além disso, uma nova identidade profissional estaria associada a um novo *métier*, a novos padrões de relações sociais, demandando também um processo de reconstrução da identidade profissional (Angot et al., 2008; Gondim et al., 2016) e implicando novas interações da pessoa em seus contextos (Guichard, 2018).

Ainda em relação à identidade com a profissão, apesar de observarmos linguagens e formas de expressão compartilhadas (Super, 1963) com alguns elementos comuns nos discursos das trabalhadoras domésticas, os depoimentos nem sempre evidenciaram uma identidade com a profissão. Nesse sentido, se conceitualmente a identidade social é construída pela autopercepção

de si em relação a determinados grupos sociais (Galindo, 2004; Gondim et al., 2016), no caso das domésticas esse grupo é muito desvalorizado (Herrero, 2006). Em consequência, a própria natureza desse trabalho como uma profissão torna-se ambígua, comprometendo a identidade profissional dessas trabalhadoras. Algumas delas chegaram a colocar o trabalho “na casa das pessoas” como um não trabalho (“Meu primeiro trabalho foi numa firma, foi de copeira, antes eu não trabalhava, só fazia diária na casa das pessoas” [E4]). Os discursos também revelaram uma negação da profissão (“Ninguém nunca me tratou como doméstica, empregada, sempre como amiga” [E3]). Porém, houve também falas que mostraram um comportamento de identificação com o grupo, quando as demais pessoas que compartilhavam a mesma profissão foram chamadas de “colegas”, por exemplo:

Hoje, eu me sinto mais segura, porque, tipo assim, vai ter um respeito, vai ter hora de entrada e hora de saída, então pra mim isso é muito importante, tanto pra mim, quanto para minhas colegas (E9).

Aí tem colegas que falam, “poxa, cheguei segunda-feira tinha louça até o teto” (E10).

Um aspecto que também merece menção diz respeito a uma certa vergonha de ser empregada doméstica. Como a identidade se forma a partir da oposição a outros grupos, há uma deterioração da identidade dos grupos com atributos considerados socialmente como inferiores (Lopes & Melo, 2018). Os depoimentos de algumas participantes revelam a percepção de inferioridade atribuída a essa categoria ocupacional:

Pra alguém que tá começando agora, eu diria que trabalhe e não sinta vergonha de ser doméstica, pra não ter vergonha, entendeu? (E3).

Se você não tiver outra oportunidade, pode ser doméstica, você trabalha, você recebe . . . mas se tiver alguma oportunidade em outra coisa, por que não tentar outra coisa? (E8).

Elas acham que porque você é diarista ou empregada doméstica, você é inferior a ela, entendeu? Você é inferior a uma outra pessoa que tem a classe social maior do que a sua. E não é verdade. Não é porque você é diarista que você tem que comer uma comida separada da dela. Não é porque você é diarista que você vai usar um sapato inferior ao do dela, entendeu? (E2).

O importante é a gente tá trabalhando, seja qual trabalho for, como doméstica ou em firma, é um emprego digno de qualquer outra pessoa. E um emprego de casa de família não é tão ruim (E6).

Assim, a identidade profissional nas domésticas, assim como ocorre em outras profissões, vai se associando à sua imagem pessoal e à imagem social dessa ocupação (Super, 1963). Esse caráter processual da construção das identidades profissionais (Coutinho & Oliveira, 2018), em grande medida derivado das interações com as estruturas, os contextos e as situações de trabalho, evidencia-se em algumas falas. Nesse sentido, a imagem social da profissão faz que as empregadas domésticas delimitem sua identidade, distinguindo o lugar social da empregada doméstica e o lugar social dos patrões (“Você saber o seu limite, saber que você é empregada, mesmo que você seja bem tratada, a gente não pode abusar. Eles são os patrões. Você tem que saber aonde você vai e onde você pode ficar” [E1]). Nesse ponto, a discussão da identidade profissional conecta-se com o outro núcleo de sentido, que é a ambiguidade na relação empregada-empregadora ou empregador.

### **Ambiguidade na relação empregada-empregadora ou empregador**

A análise do discurso das mensalistas e diaristas mostra que a construção da identidade profissional da categoria apresenta atravessamentos do público e do privado. Embora a legislação – sobretudo a PEC das Domésticas – estabeleça regras para os contratos trabalhistas de trabalhadores domésticos, os patrões personalizam essa relação conforme as necessidades particulares e residenciais. A empregada doméstica vive uma situação na qual uma mulher trabalha para outra em um ambiente onde as fronteiras profissionais não são rígidas e com um vínculo ambivalente entre patroas e empregadas (Hamann et al., 2018). Essa ambivalência nas relações pessoais e profissionais apareceu no discurso das domésticas quando elas falavam, por exemplo, da casa em que trabalhavam como uma projeção de seus próprios lares, como pôde ser visto em alguns trechos:

Porque eu trabalho em três casas, os meus patrões são todos eles ótimos. Tem um que eu trabalho já há 17 anos, é como se a casa fosse minha (E1).

Sou assim, sou uma pessoa que eu fico com a chave delas. Eu levo as chaves pra casa, fico com a chave no meu bolso, como se fosse minha, entendeu? (E4).

Você tem que limpar aquela jarra como se você estivesse fazendo na sua casa... tem que trabalhar na casa de família como se estivesse trabalhando na sua casa (E10).

Quando a trabalhadora residia no próprio local de trabalho essa ambiguidade tornava-se ainda maior. Mesmo assim, algumas faziam separação do espaço que habitam como não sendo seu. A entrevistada 7 seria um exemplo dos processos migratórios para atuar no trabalho doméstico descritos por Mello (1988) e por Faria (2020), em que o labor ganha um sentido maior de sobrevivência e morar no emprego não faz a doméstica perceber aquele espaço como “seu”. Ficou evidente, no depoimento dessa entrevistada, que o espaço que ela considera como sua casa é a residência de sua família, no Nordeste, aonde ela só vai quando está de férias. Ela disse:

Se eu pudesse ir todos os dias para a minha casa, dormir né, e curtir mais a minha casa né, que eu não curto, só quando viajo... Queria mais é curtir a minha casa (E7).

Entretanto, essa falta de distinção entre o local de trabalho e o de residência no emprego doméstico algumas vezes envolveu não apenas a trabalhadora, mas também seus filhos, que são recebidos na casa da patroa. O depoimento da entrevistada 9 mostrou isso:

Teve uma moça que eu conheci que ela me aceitou, eu com meu filho, pra trabalhar na casa dela. Ela me ajudou... a pagar a escola dele. Ele ficou o dia inteiro, integral, e, tipo assim, ela é um amor de pessoa. Fiquei seis anos na casa dela, só saí mesmo porque ela mudou de cidade.

Depoimentos como esse mostram vivências permeadas por ambiguidades afetivas nas relações com contratantes e familiares, particularmente para as mensalistas (Coutinho et al., 2018).

A ambiguidade da relação de trabalho estabelecida no ambiente doméstico englobou não apenas aspectos de moradia, mas também de alimentação. Embora não houvesse nenhuma questão específica no roteiro de entrevista que mencionasse regras ou rotinas alimentares, a questão da comida apareceu nos discursos dessas trabalhadoras quando elas falavam da sua profissão e das suas histórias de vida. A alimentação nas casas das famílias contratantes esteve presente em várias falas, por exemplo:

Eu trabalhei em uma casa no alto do Leblon, uma casa de três andares, com piscina e tudo, que eu não podia comer. Eu trabalhei dois meses e emagreci tudo que tinha pra emagrecer. Ela comprava uma sobrecoxa e falava assim: “Olha, faz isso aqui, eu vou comer a metade e vai ficar a outra metade pro jantar” (E8).

Mas tem algumas pessoas que são meio assim, digamos... algumas “madames”. Não é porque você é diarista que você tem que comer uma comida separada da dela (E2).

Eu só trabalhei numa casa que comida era de três, quatro dias na geladeira pra empregados. Mas graças a Deus só fui essa vez e pronto. Nessa agora tudo que os patrões comem eu comia, e não tem esse negócio assim “Ah, isso aqui você não pode comer” (E5).

Hoje já melhorou muito, porque a maioria das casas você pode comer, beber... Eu trabalhei em uma casa que eu não podia comer, eu trabalhava o dia todo sem poder comer. A patroa, quando eu tomava dois copos de água que eu não aguentava mais a fome, “Nossa! Tá tomando muita água!”. Eu levava comida de casa (E8).

Na casa da Dona [nome da patroa], eu almoço junto com eles. Eu tenho sorte graças a meu bom Deus, tenho que agradecer a Deus, tenho sorte de ter patrões assim, lá não tem esse negócio comida (E3).

Assim, a ambiguidade dessa relação vem desde condições em que não havia remuneração pelo trabalho – como vimos nos depoimentos das entrevistadas 5, 6 e 7, que trabalharam em algumas casas em troca de moradia e comida – até outros aspectos, como residir no trabalho ou mesmo ter filhos ou filhas morando no local de trabalho com a mãe. E o fato de residir no serviço muitas vezes significa não ter estabelecidos os dias e horários de trabalho, como denuncia o depoimento da entrevistada 7, que indica não ter folga, mas diz que “não tem nada a reclamar”:

Moro no serviço, minha patroa é muito boa. Não tenho nada a reclamar, não. Só que ela não tem coragem de chegar na beira do fogão e fazer o prato, é isso que enjoa, né? Se eu sair, der uma saidinha... sair um pouquinho, eu tenho que vir correndo pra dar a janta a ela. Aí eu tenho de fazer tudo pra ela, trabalho 24 horas, de domingo a domingo, feriado a feriado, sem folga, não tem folga... é isso aí (E7).

Essa ambiguidade nas relações de trabalho permaneceu independentemente de serem empregadas mensalistas ou trabalhadoras diaristas, pois a identidade de trabalhador doméstico parece se sobrepor às regras contratuais do trabalho. Esse resultado confirma as reflexões de Hall (2005) de que a identidade profissional se constrói na afirmação e oposição a um determinado grupo social. Assim, mensalistas e diaristas compartilhariam o mesmo *métier*, considerado o maior componente da identidade profissional (Angot et al., 2008). Possivelmente pela semelhança das tarefas realizadas e por fatores histórico-sociais que configuram o trabalho “em casa de família”, os discursos das diaristas e das mensalistas não diferem muito nesse ponto. Aliás, as próprias diaristas nomeiam-se, por vezes, como “empregadas”, por exemplo nessas falas:

A gente que é empregada precisa passar confiança pros patrões (E1).

Se eu tivesse um grau de estudo, eu procuraria um serviço que fosse menos desgastante do que esse de empregada de casa de família (E5).

E nessa ambiguidade da relação de trabalho das empregadas domésticas há também formas afetivas que se misturam com aspectos de relações de trabalho, sendo frequente as trabalhadoras terem falado da amizade que desenvolveram com a patroa e com a família da patroa e de serem tratadas como “alguém da família”. Esse é um aspecto discutido por Coutinho et al. (2018), que também encontraram em sua pesquisa vivências das empregadas domésticas permeadas por ambiguidades afetivas nas relações com contratantes e seus familiares, em especial quando o trabalho doméstico envolve o cuidado de crianças. Os depoimentos a seguir ilustram essas ambiguidades afetivas:

Se tem uma festa, eles me chamam, me tratam como da família, né, não é assim, como doméstica. Nunca ninguém me tratou como doméstica, empregada, sempre como amiga. Então, deixa a gente feliz, né? Mas a pessoa precisa saber dividir as coisas, patrão é patrão, empregado é empregado (E3).

Eu cheguei lá tinha uma criança de três anos, eu fiquei lá por muito tempo... fui na comunhão da menina e no casamento dela ela me chamou para ser madrinha (E10).

Pra ter uma ideia, a [nome da patroa], eu trabalhei na casa dela e até hoje eu tenho amizade com ela. Foi ela quem me maquiou quando eu fui me casar, ela quem me maquiou pro meu casamento (E10).

Então, quer dizer, você não pode ir pela tentação: “Ah, você vai ganhar tanto”. Você tá necessitada, é lógico, é bom o dinheiro, mas muitas das vezes o pouco que você ganha e tendo os patrões [como] uma família, que eles te entendem, sabe, isso é melhor (E5).

A amizade também é importante, a confiança, você deixa sua casa com outra pessoa, entrega a chave da sua casa, tem a confiança em você, né, por exemplo, sai de manhã e deixa o filho na sua mão, né, confia em você. Isso é importante, isso é gratificante, tá? (E3).

Os depoimentos sobre a ambiguidade na relação empregado-empregador, sobretudo nessa questão da amizade e da confiança, sinalizaram para um núcleo de sentido em que o reconhecimento do trabalho no contexto do emprego doméstico é visto pelas empregadas como algo que vai além da remuneração, com limites pouco claros entre a dimensão profissional e a familiar (Hamann et al., 2018). Nesse sentido, os resultados também vão ao encontro do estudo de Coutinho et al. (2018), que ressalta que os afetos decorrentes da convivência têm implicações significativas na experiência subjetiva das trabalhadoras domésticas. A próxima seção apresenta algumas reflexões finais oriundas desta investigação.

## **Considerações finais**

O objetivo da pesquisa aqui apresentada foi discutir a identidade profissional e as relações de trabalho das empregadas domésticas no Brasil a partir dos discursos das próprias trabalhadoras. Os depoimentos colhidos nas dez entrevistas realizadas deram origem a dois núcleos de sentido centrais. O primeiro explorou o ingresso na profissão e a identidade profissional das trabalhadoras domésticas, enquanto o segundo voltou-se para a ambiguidade existente na relação empregada-empregadora ou empregador.

Os depoimentos confirmam dados que o IBGE (2019) já sinalizava acerca do ingresso precoce no trabalho doméstico, sendo muitas trabalhadoras levadas quando crianças ou adolescentes pela própria família, por necessidade de sobrevivência. Estudos anteriores, como o de Coutinho et al. (2018), também sinalizam para essas trajetórias que revelam entrada precoce na

vida laboral e baixa escolaridade como fatores contribuintes para o exercício do trabalho doméstico remunerado. Os depoimentos denunciaram exploração e sofrimento, especialmente para aquelas que iniciaram a vida laboral prematuramente. Também se confirma uma não escolha da profissão, com ingresso por falta de melhor opção e revelação de desejos de outra trajetória profissional.

No que diz respeito à identidade profissional, os depoimentos apontaram ambivalência. Por um lado, houve uma linguagem compartilhada, elementos comuns nos discursos das trabalhadoras domésticas e referência às companheiras de profissão como “colegas”; por outro, algumas consideravam seu labor como um não trabalho e negavam a profissão, afirmando que nunca foram tratadas como domésticas. Houve também discursos que denunciaram a percepção de um lugar social inferior por serem empregadas domésticas.

Percebemos atravessamentos do público e do privado, com relações empregada-empregadora ou empregador personalizadas pelos patrões, de acordo com as necessidades de cada residência/família. Algumas empregadas domésticas fizeram uma projeção da casa das patroas como se fosse a sua própria. A ambiguidade dessa relação de trabalho envolveu, em alguns casos, uma ausência de limite dos horários de trabalho e, em outros, aspectos relativos à alimentação, com discursos sobre possíveis restrições ao que essas trabalhadoras podiam ou não comer nas casas em que trabalhavam. As imprecisões nas relações de trabalho permearam os discursos tanto das diaristas quanto das mensalistas, numa sinalização de que a identidade de trabalhadora doméstica se sobrepõe às regras do contrato de trabalho.

Apesar das limitações desta pesquisa – entre as quais podemos citar a coleta de dados exclusivamente na Região Metropolitana do Rio de Janeiro –, os núcleos de sentido identificados apontam importantes reflexões acerca da identidade profissional das trabalhadoras domésticas e das ambiguidades que caracterizam a relação empregada-empregadora ou empregador nesse setor. Os discursos das empregadas apontam para a necessidade de repensarmos o lugar social dessas trabalhadoras, bem como denunciam casos de descumprimento da legislação dos empregados domésticos. Espera-se que mais estudos sobre o tema possam continuar promovendo esse necessário debate.

## Referências

- Aguiar, W. M. J., & Ozella, S. (2006). Núcleos de significação como instrumento para a apreensão da constituição dos sentidos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 26(2), 222-245. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932006000200006>
- Almeida, D. C. D. (2006). Trabalho doméstico: Aspectos da Lei n. 11.324/2006. *Conhecimento Interativo*, 3(2), 93-105.
- Angelin, P. E., & Truzzi, O. M. S. (2015). Patroas e adolescentes trabalhadoras domésticas relações de trabalho, gênero e classes sociais. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 30(89), 63-76. <https://doi.org/10.17666/308963-76/2015>
- Angot, J., Malloch, H., & Kleymann, B. (2008). The formation of professional identity in French apprenti managers. *Education and Training*, 50(5), 406-422. <https://doi.org/10.1108/00400910810889084>
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Anchor.
- Brandt, M. E. A. (1998). *Os conflitos entre empregadas e empregadores domésticos pela mediação do sindicato e da Justiça do Trabalho* [Dissertação de mestrado não publicada, Universidade Estadual de Campinas].
- Brites, J. G. (2013). Trabalho doméstico: Questões, leituras e políticas. *Cadernos de Pesquisa*, 43(149), 422-451. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742013000200004>
- Caregnato, R. C. A., & Mutti, R. (2006). Pesquisa qualitativa: Análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto & Contexto Enfermagem*, 15(4), 679-84. <https://doi.org/10.1590/S0104-07072006000400017>
- Ciampa, A. D. C. (1996). *A História da Severina: Um ensaio de Psicologia Social*. Brasiliense.

- Costa, J. B. (2013). Controle de vida, interseccionalidade e política de empoderamento: As organizações políticas das trabalhadoras domésticas no Brasil. *Revista Estudos Históricas*, 26(52), 471-489. <https://doi.org/10.1590/S0103-21862013000200011>
- Costa, S. G. (2014). Conforto, proteção social e emprego doméstico (Brasil e Região Fluminense, 1960-2000). *Serviço Social & Sociedade*, (120), 767-794. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.009>
- Coutinho, M. C., & Oliveira, F. D. (2017). Algumas ferramentas teóricas para o estudo psicossocial do trabalho: Práticas cotidianas, processos de significação e identidades. In L. Sato, M. C. Coutinho & M. H. Bernardo, *Psicologia social do trabalho* (pp. 74-97). Vozes.
- Coutinho, M. C., D'Avila, G. T., Maders, T. R., & Morais, M. (2018). Trabalhadoras domésticas: trajetórias, vivências e vida cotidiana. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 21(1), 87-101. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v21i1p87-101>
- Coutinho, M. C., Maders, T. R., Trindade, C., & Savanhago, L. (2019). “Acho que homem. não é para ele essa profissão”: Contrapontos de gênero no trabalho doméstico. *Psicologia Argumento*, 36(91), 1-15. <https://doi.org/10.7213/psicolargum.36.91.AO01>
- Coutinho, M. C., Maders, T. R., Westrupp, M. B., & D'Avila, G. T. (2018). História de uma trabalhadora doméstica. *Athenea Digital*, 18(2), e1940. <https://doi.org/10.5565/ver/athenea.1940>
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69, 275-298. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>
- Emenda Constitucional nº 72, de 2013. (2013). PEC das Domésticas. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. *Diário Oficial da União*. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/2013/emendaconstitucional-72-2-abril-2013-775615-norma-pl.html>
- Faria, G. J. A. (2020). Redes sociais das/nas migrações tecidas em contexto de vida e trabalho de domésticas migrantes. *Tempos Históricas*, 24(2), 14-52. <https://doi.org/10.36449/rth.v24i2.24901>
- Freitas, J. B. D. (2014). Sobre a humilhação no cotidiano do emprego doméstico. *Dados*, 57(1), 199-236. <http://dx.doi.org/10.1590/S0011-52582014000100007>
- Galindo, W. C. M. (2004). A construção da identidade profissional docente. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 24(2), 14-23. <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932004000200003>
- Gondim, S., Bendassolli, P., & Peixoto, L. (2016). A construção da identidade profissional na transição universidade-mercado de trabalho. In A. Soares, L. Mourão, & M. Mota (Eds.), *O estudante universitário brasileiro* (pp. 219-234). Appris.
- Gouveia, T. M. V. (1993). *Repensando Alguns Conceitos: Sujeitos, Representação Social e Identidade Coletiva* [Dissertação de mestrado não publicada]. Universidade Federal de Pernambuco.
- Guerra, M. F., Wajzman, S., & Diniz, B. P. (2018). *Quem contrata trabalhadores e domésticas diaristas no Brasil?* [Apresentação de trabalho]. XXI Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Poço de Caldas, MG, Brasil.
- Guichard, J. (2018). Final Purposes for Life-and-Career Design Interventions in the Anthropocene Era. In C. S. Valérie, J. Rossier, & L. Nota (Eds.), *New perspectives on career counseling and Guidance in Europe* (pp. 189-204). Springer.
- Hall, S. (2005). *A identidade cultural na pós-modernidade*. DP&A.
- Hamann, C., Barcinski, M., & Pizzinato, A. (2018). A regulação do trabalhador doméstico remunerado: Implicações psicossociais para trabalhadoras no Brasil. *Barbarói*, 1(51), 248-268. <https://doi.org/10.17058/barbaroi.v51i1.6331>
- Herrero, M. D. (2006). El trabajo de las empleadas domésticas: Entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público). *La Aljaba*, 10, 157-174. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1669-57042006000100010](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042006000100010)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (1998). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios*. <https://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo.html?id=5395&view=detalhes>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios*. [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101651\\_notas\\_tecnicas.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101651_notas_tecnicas.pdf)

- Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. (2015, 1 de junho). Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm)
- Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. (1972, 11 de dezembro). Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5859-11-dezembro-1972-358025-publicacaooriginal-1-pl.html>
- Lima, M., & Prates, I. (2019). Emprego doméstico e mudança social Reprodução e heterogeneidade na base da estrutura ocupacional brasileira. *Tempo Social*, 31(2), 149-172. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2019.149291>
- Lopes, C. L., & Melo, M. F. (2018). Empregadas domésticas em contextos de migração no interior do nordeste brasileiro. *International Journal on Working Conditions*, 16, 122-138. <https://doi.org/10.25762/rgac-4009>
- Mello, S. L. de. (1988). *Trabalho e sobrevivência: Mulheres do campo e da periferia de São Paulo*. Ática.
- Miguez-Naiff, L., & Sá, C. P. (2007). De mãe para filha, o legado da exclusão social: Um estudo de memórias autobiográficas. *Memorandum*, 13, 88-99. <https://periodicos.ufmg.br/index.php/memorandum/article/view/6705>
- Milkman, R., Reese, E., & Roth, B. (1998). A macrosociologia do trabalho doméstico remunerado. *Revista Latino-Americana de Estudos do Trabalho*, 4(7), 143-168. <https://biblat.unam.mx/pt/revista/revista-latinoamericana-de-estudios-del-trabajo>
- Ministério do Trabalho e Previdência Social. (2015). *Cartilha trabalho doméstico: Direitos e deveres*. <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/cartilha-trabalhadores-domesticos-direitos-e-deveres>
- Myrrha, L. J. D., & Wajnman, S. (2008). *Características e heterogeneidade do emprego doméstico no Brasil* [Apresentação de trabalho]. XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Caxambu, MG, Brasil. <http://www.abep.org.br/~abeporgb/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/3410/3269>
- Organização Internacional do Trabalho. (2019). *Panorama laboral 2019 de América Latina y el Caribe*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_732198.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf)
- Organização Internacional do Trabalho. (2020). *Trabalhadoras domésticas remuneradas na América Latina e no Caribe frente à crise do covid-19*. <https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/lang-pt/index.htm>
- Organização Internacional do Trabalho. (2021). *Trabalho doméstico infantil*. [https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/WCMS\\_565969/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/WCMS_565969/lang-pt/index.htm)
- Pedro, J. M., Mello, S. C. de, & Oliveira, V. B. F. de. (2005). O feminismo marxista e o trabalho doméstico: Discutindo com Heleith Saffioti e Zuleika Alambert. *História Unisinos*, 9(2), 132-138. <http://revistas.unisinos.br/index.php/historia/article/view/6419>
- Pinheiro, L. S., Lira, F., Rezende, M. T., & Fontoura, N. D. O. (2019). Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. *Ipea Sumário Executivo*. [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2528\\_sumex.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528_sumex.pdf)
- Porto, D. (2008). Trabalho doméstico e emprego doméstico: Atribuições de gênero marcadas pela desigualdade. *Revista Bioética*, 16(2), 287-303. [https://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista\\_bioetica/article/view/74](https://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/74)
- Saffioti, H. (1979). *Emprego doméstico e capitalismo*. Vozes.
- Scott, J. W. (1995). Gênero: Uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, 20(2), 71-99. [https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/1210/scott\\_gender2.pdf](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/1210/scott_gender2.pdf)
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. In D. E. Super, R. Starishevsky, & N. Matlin (Eds.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 1-14). College Entrance Examination Board.

- Teixeira, J. C., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. P. (2015). Os lugares das empregadas domésticas. *Organizações & Sociedade*, 22(72), 161-178. <https://www.redalyc.org/pdf/4006/400638362009.pdf>
- Trindade, C., Maders, T. R., Savanhago, L., & Coutinho, M. C. (2020). Histórias de vida em Psicologia: Articulações entre trabalho e gênero. *Perspectivas em Psicologia*, 17(1), 10-20. <http://200.0.183.216/revista/index.php/pep/article/view/452>

**Endereço para correspondência**  
mourao.luciana@gmail.com

Recebido em: 31/05/2021  
Revisado em: 05/08/2022  
Aprovado em: 06/09/2022