

Departamento de Sociologia

Fadas no lar
O reconhecimento do trabalho doméstico

Vanessa de la Blétière

Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de
Doutora em Sociologia

Orientador:
Doutor Pierre Guibentif, Professor Associado com Agregação
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Julho, 2014

Departamento de Sociologia

Fadas no lar
O reconhecimento do trabalho doméstico

Vanessa de la Blétière

Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de

Doutora em Sociologia

Júri:

Doutora Ana Nunes de Almeida, Investigadora Coordenadora do Instituto de Ciências Sociais de Lisboa

Doutor António Casimiro Ferreira, Professor Auxiliar da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Doutor Joaquim Negreiros, Especialista

Doutora Fátima Suleman, Professora Auxiliar do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Doutor Pierre Henri Guibentif, Professor Associado com Agregação do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Julho, 2014

Aos meus pais.

AGRADECIMENTOS

Esta investigação é o resultando de uma longa aprendizagem; um caminho no qual tive o privilégio de encontrar diversas pessoas que participaram e tornaram este trabalho possível.

O meu mais sincero agradecimento ao meu orientador Pierre Guibentif por ter aceite mais este desafio; o seu olhar sociológico foi sempre uma verdadeira fonte de inspiração e seu rigor uma condição para que esta investigação tenha sido posta em prática. Agradeço não apenas toda a sua dedicação neste trabalho em particular mas também, toda a confiança que depositou em mim e no meu trabalho, ao longo dos anos de formação académica e percurso profissional, permitindo-me ganhar asas.

Agradeço o DINAMIA-CET por todo o imprescindível apoio que me foi dado nos primeiros anos de investigação; um agradecimento muito especial pelo carinho e companheirismo dos meus colegas de equipa das investigações nas quais participei, com especial apreço pela equipa de investigadores que fizeram parte do projeto “Trabalho doméstico e trabalhadores domésticos”. Agradeço, ainda, à FCT, pela bolsa de doutoramento concedida (ref. SFRH/BD/61720/2009, bolsa cancelada por motivos profissionais).

Quero agradecer também, o GAMI por me ter acolhido como membro e de, juntos, termos criado uma parceira criativa para a promoção dos direitos das trabalhadoras domésticas.

Um forte agradecimento a todos/as os/as meus/minhas entrevistados/as pelo tempo disponibilizado para a realização das minhas entrevistas. Esta experiência não só foi imprescindível para a realização desta investigação, determinante para o meu olhar sobre o fenómeno, como também, se traduziu num constante processo de crescimento e aprendizagem pessoal. Agradeço, em especial, a Cristina Roque que teve a paciência de ceder aos meus caprichos na procura de entrevistadas.

Este trabalho foi fruto, também, de diversas discussões entre colegas e amigos; gostaria de deixar um agradecimento especial ao Manuel Abrantes pelas imprescindíveis divagações sociológicas que, sem dúvida, se refletem neste trabalho. Aos meus colegas e amigos Tiago Correia e António Velez que, com amizade e carinho, acompanharam-me ao longo de todos estes anos.

Um agradecimento muito especial à Lisa Tortell que me abriu as portas para um novo mundo, um mundo que hoje faz parte do que eu sou. Agradeço a incrível capacidade que demonstrou na gestão das prioridades entre as minhas responsabilidades na OIT e a finalização da tese de doutoramento. Para além de um profissionalismo admirável e inspirador, o seu apoio incondicional foi essencial para me transmitir a segurança de que necessitei para prosseguir o meu caminho. Agradeço também por toda a amizade e carinho que sempre me dedicou juntamente com o Guilherme, Amélia, Carlota e Helena.

Agradeço os/as amigos/as mais próximos entre Lisboa, Genebra e S. Miguel pela fonte de energia indispensável e aceitação das minhas constantes ausências. Um agradecimento especial à Carolina Dourado que dedicou parte do seu tempo a reler os meus textos. Um grande agradecimento também à Cláudia Hipólito pela transcrição das minhas entrevistas.

Quero agradecer, em especial, à minha irmã Nathalie pelo amor incondicional que me transmitiu ao longo de todos estes anos. Pelo seu incansável trabalho na revisão dos meus textos e transcrições das minhas entrevistas; pela constante preocupação que teve a cada momento de se certificar que eu estava na rota certa impedindo-me de me afundar nas minhas próprias inseguranças. Agradeço ao meu irmão, Anthony, por não se ter importado com exposição da nossa privacidade no guião das minhas entrevistas e compreender as minhas constantes ausências. Um agradecimento muito especial aos meus sobrinhos e sobrinhas pela infinita fonte de energia e amor que me transmitem a cada instante que passo com eles e elas.

Por fim, obrigada a ti, Frederico, pela bolha de oxigénio que me ofereceste. Por perceberes o quanto este trabalho significa para mim e teres permanecido ao meu lado sem deixar que as minhas ausências, estados de humor e instabilidades te assustassem. Obrigada por teres estado sempre em alerta e no momento certo me teres empurrado a ultrapassar aquilo que eu pensava ser o meu limite. Obrigada pelas horas infinitas de revisão dos meus textos e formatação. Obrigada por todo o carinho e amor que me dedicas a cada momento.

RESUMO

Apesar da sua *invisibilidade*, o trabalho doméstico remunerado tem sido, recentemente, objeto de debates. Em 2008 a Organização Internacional do Trabalho decidiu introduzir o tema na 99ª Conferência Internacional (2010), o que contribuiu para a visibilidade de milhões de trabalhadoras domésticas em todo o mundo. Com o objetivo de também contribuir para a visibilidade do trabalho doméstico, esta investigação propõe uma análise do seu reconhecimento.

Na base das propostas teóricas de Axel Honneth, defende-se uma nova abordagem ao conceito de reconhecimento, onde se coloca em evidência o papel das emoções no contexto das interações laborais estabelecidas. Contrariando a tendência da diferenciação entre campo emocional e campo laboral, retiram-se lições de um estudo focalizado numa atividade que, de maneira atípica, cruza duas esferas tradicionalmente opostas – esfera laboral e privacidade –, constituindo um universo *mestiço*. Apostando-se numa análise qualitativa, apresenta-se uma reconstrução sociológica do *reconhecimento do trabalho doméstico* em Portugal.

Palavras-chave: reconhecimento; trabalho doméstico; emoções

ABSTRACT

Despite its invisibility, paid domestic work has recently been the subject of debate. In 2008 the ILO Governing Body decided to place an item on the agenda of the 99th Session (2010) of the Conference with a view to setting standards on decent work for domestic workers; this decision contributed to the visibility of millions of domestic workers all over the world. With the aim of also contributing to the visibility of domestic work, this research puts forward an analysis of its recognition.

Based on the theoretical proposals of Axel Honneth, we argue for a new approach to the concept of recognition, which highlights the role of emotions in the context of labour interactions. Focusing on the study of an activity that oddly merges two spheres traditionally opposed – labour and privacy –, we will contradict the typical differentiation between emotions and work. Based on a qualitative analysis we will attempt a sociological reconstruction of the recognition of domestic work's reality in Portugal.

Key – words: Recognition; domestic work; emotions

ÍNDICE

Agradecimentos.....	I
Resumo	III
Abstract.....	IV
Índice	VI
INTRODUÇÃO	1
PARTE I – A herança do não reconhecimento	7
CAPÍTULO 1 - O TRABALHO DOMÉSTICO	7
1.1. Trabalho doméstico no feminino	8
1.2. Quem limpa a casa?	10
1.3. Uma designação no feminino.....	13
1.4. Um trabalho não qualificado.....	15
PARTE II – Contributos teóricos	23
CAPÍTULO 2 - O RECONHECIMENTO	23
2.1. A luta pelo reconhecimento – breve abordagem.....	23
2.1.1. Na esfera da intimidade, o amor como forma de reconhecimento.....	26
2.1.2. Na esfera do direito, o reconhecimento jurídico	27
2.1.3. Na esfera social, a estima.....	28
2.2. As limitações teóricas da <i>luta pelo reconhecimento</i>	29
2.3. Da luta pelo reconhecimento à liberdade social.....	32
2.4. No espaço doméstico.....	39
PARTE III – A realidade do reconhecimento no trabalho doméstico	45
CAPÍTULO 3 - NA ESFERA DO MERCADO LABORAL	45
3.1. O espaço de liberdade no trabalho doméstico	47
3.1.1. O espaço mestiço do trabalho doméstico: uma primeira abordagem.....	48
3.1.2. O cenário jurídico.....	49
3.1.3. O espaço discursivo.....	51
3.1.4. Trabalhadoras tradicionais e modernas.....	55
3.2. Da lei à prática	61
3.2.1. A ausência de contrato formal.....	62
3.2.2. Flexível e precário : estímulos à informalidade	67
3.2.3. A experiência da formalidade no trabalho doméstico	71
3.2.4. A realidade dos “contratos orais”	73
3.3. Um salário mínimo para uma multiplicidade de tarefas	82
3.3.1. A febre do 3 em 1.....	82
3.3.2. O valor de entrada	91
3.3.3. Os aumentos salariais	95
3.4. Os efeitos da crise económica no reconhecimento do trabalho doméstico	98
3.5. Um trabalho para qualquer pessoa	103
3.5.1. Limpando a casa do outro.....	109
3.5.2. A possibilidade de formação	110
3.6. A confiança simplifica	114
3.6.1. A contratação.....	115
3.6.2. A chave de casa.....	118
3.6.3. Confiança à prova	120
3.6.4. Quando a confiança é traída	127
3.6.5. O preço da confiança	132
3.7. O universo mestiço do trabalho doméstico	135
CAPÍTULO 4 – O TRABALHO NA ESFERA ÍNTIMA.....	143
4.1. Fadas no lar	145

4.1.1. Quando a porta de casa se abre	145
4.1.2. As “falsas” expectativas	150
4.1.2.1. Uma nova amizade ou Um novo “membro na família”?.....	151
4.2. O papel da linguagem no reconhecimento	171
4.2.1. O poder do desrespeito	181
CAPÍTULO 5 – NA ESFERA PÚBLICA.....	191
5.1. Esta é a imagem que refletes de mim	193
5.1.1. A mesma imagem que reproduzo nos meus discursos.....	197
5.1.1.1. Homens trabalhadores domésticos	197
5.1.1.2. Uma imagem que reproduzo nas minhas práticas e atitudes.....	206
5.1.1.3. Breve nota sobre as empresas de limpeza.....	212
5.2. Onde param as instituições?	216
PARTE IV – Conclusões	223
CAPÍTULO 6 – UM RUMO AO RECONHECIMENTO	223
6.1. Reconhecer	224
6.2. Oportunidades de um futuro reconhecimento – breves reflexões	227
6.2.1. Estratégias essenciais.....	228
6.2.1.1. Vamos ratificar e alterar.....	228
6.2.1.2. Cada coisa no seu lugar	229
6.2.1.3. Vamos organizar.....	231
6.2.2. Estratégias complementares.....	233
6.2.2.1. Vamos unir	233
6.2.2.2. Vamos divulgar	234
6.2.2.3. Vamos desenvolver	235
6.3. Vamos fazer melhor	236
7. CONCLUSÕES FINAIS	239
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	245
Apêndice.....	257
ESTRATÉGIA METODOLÓGICA.....	257
A) Estratégias adotadas no terreno	258
B) Lições aprendidas com o momento I de recolha de dados	260
C) Técnicas e instrumentos utilizados	263
D) Um método abortado	267
E) Obstáculos ao estudo do trabalho doméstico.....	268
F) Breves notas sobre a análise dos dados	269
G) Diário de campo geral da investigação	270
Algumas considerações sobre o trabalho de campo Açores.....	271
Nos bastidores do objeto de estudo.....	274
Reflexão sobre as experiências profissionais e seus contributos para a investigação.....	281
Anexos.....	i
Anexo A – Decreto-Lei nº 235/92	i
Anexo B – Perfis e experiências: trabalhadoras domésticas	xiii
Anexo C – Perfis e experiências: empregadores.....	xxviii
Anexo D – Mapa das alterações realizadas nos guiões	xxxvi
Anexo E – Guião de entrevista para empregadores	xxxvii
Anexo F – Guião de entrevista para trabalhadoras domésticas imigrantes	xxxviii
Anexo G – Guião de entrevista para trabalhadoras domésticas nacionais	xli
Curriculum Vitae.....	xliii

INTRODUÇÃO

Julieta era empregada doméstica há dez anos. Trabalhava três vezes por semana numa casa de três andares; uma família constituída pelo casal, três filhos e um cão. Apesar de apenas se ocupar da limpeza e arrumação da casa, Julieta tinha uma relação próxima com os seus empregadores, sobretudo com a filha mais nova, ainda criança e que viu crescer. Contava-lhe histórias enquanto penteava os longos cabelos e tinha sempre algum tempo para dispensar nas brincadeiras prediletas.

Um dia, Julieta, ao arrumar o quarto deste mais novo membro da família, foi surpreendida com um bilhete que se encontrava, propositadamente, em cima de uma caixa pequena. No bilhete, lia-se, a letras gordas: “Não Mexer!”, escrito pela mão de quem aprendia a escrever.

Julieta não conteve as lágrimas. Deixou a caixa no seu lugar, sem mexer. Fez o que tinha a fazer no quarto. Mas ficou sentida, até magoada, acabou por desabafar com a empregadora e nem conseguiu falar do assunto com a sua “amiga” mais pequena. Afinal, o mais jovem membro da família, porventura o mais inocente, escreveu um bilhete que lhe era dirigido. O bilhete continha uma mensagem que colocava em causa a sua honestidade. Ela nunca seria capaz de mexer nas coisas que não lhe pertencem, a não ser que lhe fosse destinado no âmbito das suas funções! Ela não seria capaz de roubar!

O assunto deixou de ser verbalizado, mas nunca foi esquecido. Nem por Julieta, nem por mim.

Julieta era a nossa trabalhadora doméstica. Eu tinha seis anos e não percebi os efeitos daquele ato para a identidade pessoal de Julieta; não percebi a sensibilidade emotiva de quem é trabalhadora doméstica. Anos mais tarde, procurei respostas. Embora este episódio não tenha motivado a escolha do tema desta dissertação, não deixou de moldar o seu objeto de estudo.

As emoções, nesta como em todas as histórias percorridas neste estudo, têm um papel fulcral nesta reconstrução da realidade social. São fonte de entusiasmo, são a explicação para a aceitação de determinadas situações, são fonte de angústia, são instrumento da intencionalidade da ação, são uma presença constante no *espaço mestiço* no qual, como veremos, se realiza o trabalho doméstico.

Propõe-se, aqui, uma nova abordagem ao reconhecimento, que procura integrar as emoções. Uma abordagem que parte do enquadramento teórico proposto por Axel Honneth

([1992] 2011) e que se pretende desenvolver aplicando-o ao caso empírico do trabalho doméstico que, pela sua atipicidade enquanto atividade laboral, irá promover novas pistas e suscitar novas questões para a discussão do conceito de reconhecimento.

O grande objetivo desta investigação é contribuir não apenas para esta discussão, mas também para a melhor visibilidade do trabalho doméstico e para sua promoção enquanto trabalho digno.

Esta investigação iniciou-se em 2007 e ao longo deste tempo, manteve os seus principais objetivos. Enquanto bolsista de investigação no DINAMIA-CET e fazendo parte de uma equipa interdisciplinar no projeto internacional *Trabalho doméstico e trabalhadores domésticos*, foi-me dada a oportunidade de realizar uma primeira recolha de dados, em que as entrevistas a trabalhadoras¹ domésticas e empregadores foram cruciais para dar início ao pensamento teórico sobre o reconhecimento.

Adotando as três formas de reconhecimento propostas por Honneth, *o amor, o reconhecimento jurídico e a estima social*, foi interessante verificar que a proposta teórica, quando testada num objeto de estudo como este, se deparava com algumas limitações, ou até insuficiências para abordar a complexidade das interações que tecem esta relação laboral.

Por outro lado, Honneth identificou três formas de reconhecimento através das lutas sociais pelos mesmos; lutas observáveis numa esfera pública, e que deram origem a alterações sociais. No caso do trabalho doméstico em Portugal, estas lutas deixaram de ser visíveis ao longo dos anos; o que não poderia significar que as trabalhadoras domésticas não sentissem a ausência de reconhecimento.

Sendo o trabalho doméstico socialmente desvalorizado, padecendo de uma formalização institucional deficiente, que falha na promoção dos direitos e deveres de trabalhadores e empregadores, e que não garante às trabalhadoras domésticas as mesmas condições jurídicas como às pessoas trabalhando noutras atividades laborais, encontramos nela todas as características de uma atividade pouco reconhecida.

Tendo necessidade de procurar identificar que lutas, então, se travavam na procura de reconhecimento, admitindo que um *sujeito é humano pelo desejo de se ver reconhecido* (Kojève; 1947), procurou-se aprofundar a análise das interações sociais que se estabelecem na esfera doméstica.

¹ Não descuidado o facto de existirem homens, trabalhadores domésticos, por motivos óbvios da massificação das mulheres nesta atividade profissional, a presente investigação irá sempre mencionar a categoria laboral no género feminino.

A primeira experiência de campo focalizou-se na procura da aplicação prática da lei no trabalho doméstico, com especial ênfase atribuído ao reconhecimento jurídico. Neste contexto, foi inevitável aprofundar o tema das relações que se estabelecem numa esfera doméstica, onde se evidenciam as emoções.

Num segundo momento da recolha de dados, altura em que já se detetara a importância preponderante das emoções, procurou-se perceber o real papel destas no reconhecimento. Partindo do pressuposto que não basta se *ver* reconhecido (por lei, enquanto pessoa jurídica, com os mesmos direitos e deveres) para se efetivamente *sentir* reconhecido, foi necessário atribuir, dado o contexto específico e as circunstâncias que ocorrem, maior ênfase às lutas internas que se encontraram na esfera doméstica em detrimento de lutas visíveis numa esfera pública.

Apesar desta investigação ter tido o seu início em 2007, momento em que ingressei no Programa Doutoral em Sociologia, na realidade, o seu percurso conheceu algumas descontinuidades. A fase em que se iniciou uma segunda recolha de dados teve que ser interrompida, por alguns meses, devido à proposta e ao enriquecedor desafio de integrar uma equipa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Genebra. Trabalhando na promoção de um dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho – a Liberdade Sindical e Reconhecimento Efetivo do Direito à Negociação².

Nesta altura, foi necessário suspender e, mais tarde, cancelar a Bolsa de Doutoramento atribuída pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT).

Entre missões no estrangeiro e acompanhamento a tempo inteiro do projeto na OIT, o pouco tempo que sobrou foi integralmente consagrado ao aprofundamento da presente tese. Não obstante, e reconhecendo a dificuldade em conciliar estes interesses, o que inicialmente pareceu um enorme constrangimento, trouxe, em certa medida, uma excelente oportunidade. Graças às muitas viagens efetuadas, foi possível, mesmo que de maneira informal e por vezes inusitada, re-questionar alguns pressupostos e aprofundar as reflexões acerca das diversas realidades observadas, dentro da mesma atividade, neste caso, o trabalho doméstico. Este

² Trata-se de um processo diagnóstico para três setores específicos: o sector rural, o setor das exportações e o setor do trabalho doméstico levando a cabo em oito países. Realizou-se uma metodologia global, que pudesse ser adaptada a qualquer país, para a realização de um diagnóstico sobre as práticas da lei e as perceções relativamente a este Princípio Fundamental, num dos setores específicos. O diagnóstico tinha por objetivo a realização de um plano de ação nacional, acordado pelo Governo, Sindicatos e representantes de empregadores, para a promoção e prática efetiva dos mesmos direitos.

exercício de conciliação entre trabalho e investigação foi continuamente realizado entre finais de 2010 e inícios de 2014.

Apesar do atraso verificado, e das consequências que inevitavelmente este acarretou a nível pessoal, na realidade há que admitir que este prolongamento no tempo acabou por trazer algumas vantagens a nível teórico pois, tal como acima mencionado, foi possível ultrapassar, ao longo do tempo, algumas limitações encontradas, numa primeira fase da análise do trabalho doméstico. E por feliz coincidência, no início de 2014, é publicada a tradução da mais recente obra de Honneth, *Freedom's right* ([2011] 2014) que trouxe uma nova abordagem, mais flexível, sobretudo no que respeita às reflexões em torno das formas de reconhecimento, e onde o conceito de *liberdade social* aparece, agora, em evidência.

Foi esta última obra que orientou a análise e a redação finais desta dissertação. Adotaram-se as três esferas de ação propostas por Honneth e nelas analisaram-se formas de reconhecimento e os meios através dos quais o procuramos.

A *Parte I* da investigação é reservada ao enquadramento geral e propõe uma breve introdução ao trabalho doméstico onde se discutem os principais fatores que, historicamente, o impedem de ser, ainda hoje, uma atividade reconhecida.

Na *Parte II* deste trabalho discutem-se as propostas teóricas de Honneth, que se encontram, em particular, nas duas obras já referenciadas. É um espaço consagrado à identificação das limitações encontradas no decurso da análise empírica do trabalho doméstico e, em consequência, à definição da estratégia teórica com a qual se pretendeu avançar para a reconstrução social desta realidade. O último capítulo desta parte, é reservado ao enquadramento teórico, onde se encontram refletidos os principais pressupostos que contribuíram para a emergência de um novo olhar sobre o conceito de reconhecimento e onde se privilegiam as emoções com o intuito de demonstrar a importância de se *sentir* ou não reconhecido.

Na *Parte III* desta investigação apresentamos *a realidade do reconhecimento no trabalho doméstico* formulada a partir da análise empírica realizada. Tem por base o quadro teórico acima apresentado.

O trabalho doméstico, enquanto objeto de estudo, será analisado nas três esferas sociais propostas por Honneth e adaptadas ao mesmo: a *esfera do mercado laboral*, a *esfera das relações íntimas* e a *esfera pública*.

No decorrer da discussão das três esferas realça-se o conceito de liberdade social que irá ser constrangida pelas práticas e perceções inerentes ao trabalho doméstico. Veremos como a trabalhadora atua de uma forma que corresponda não só às suas escolhas, mas

também a expectativas de outras pessoas, reconhecendo-se, ou não, a intencionalidade da sua ação; na esfera laboral, as liberdades que envolvem o exercício de uma atividade exercida num contexto onde se encontram outras atividades; na esfera da intimidade, uma complementaridade entre práticas de relacionamento experienciadas simultaneamente como momentos de liberdade e como apreciadas pelos outros.

Uma atividade que se realiza na esfera da doméstica, formulando em si um *espaço mestiço*, promove a necessidade de reinventar novas liberdades sociais; veremos como a liberdade social da trabalhadora é limitada pelo direito à privacidade do empregador, e a liberdade social proveniente da proximidade da relação estabelecida é, de igual modo, constrangida pelo facto de esta proximidade não deixar de ser “ilusória” por não corresponder a um laço de intimidade. A famosa metáfora do “ser membro da família” é apenas isso.

Para terminar, na *Parte IV* apresentam-se as conclusões desta investigação, um espaço onde se propõe discutir algumas estratégias facilitadoras e promotoras de um *futuro reconhecimento*.

Em apêndice encontrar-se-à a estratégia metodológica adotada para a realização desta investigação. Para melhor compreender as escolhas que se efetuaram ao longo deste caminho, apresenta-se, também, um *Diário de campo geral* da tese. Trata-se de um capítulo composto por reflexões pessoais, elaboradas ao longo destes últimos anos, e que estão, naturalmente, presentes ao longo da tese.

*PARTE I – A herança do não reconhecimento***CAPÍTULO 1 - O TRABALHO DOMÉSTICO**

Breve nota introdutória

Inicia-se aqui a viagem ao mundo do trabalho doméstico, uma atividade que, ainda hoje, é percecionada no feminino e que comporta em si a herança de anos de práticas normativas envolvidas por uma carga simbólica forte resultante da divisão sexual do trabalho; o trabalho doméstico é, assim, tido como um leque de tarefas “naturais” da mulher, associado à escravatura internacional e formas de servidão (Suleman, Barbosa e Valle, 2013).

O trabalho doméstico é uma atividade histórica no sentido em que acompanhou o desenvolvimento das sociedades, fez parte da sua reprodução mas mantendo-se “invisível” pela desvalorização social que o afeta. Podemos dizer que esta desvalorização social encontra-se fundamentalmente ligada ao facto de ser considerado um trabalho feminino e ser realizado na esfera doméstica.

É a reprodução social da percepção desvalorizada desta atividade não qualificada que omite as reais implicações associadas a competências pessoais e de especialização necessárias ao exercício desta função. Na Parte I desta investigação pretendemos dar início ao tópico do trabalho doméstico, através do conceito de reconhecimento que nos oferece um novo foco de análise da realidade do trabalho doméstico. É aqui que se esboçam os principais traços de uma herança de desvalorização que, em si, formula o maior obstáculo ao reconhecimento desta atividade laboral.

Sabendo que o trabalho doméstico é, ainda hoje, percecionado enquanto atividade tipicamente feminina, queremos, muito brevemente, sublinhar as origens desta percepção e perceber os principais impulsos ao seu desenvolvimento (1.1.); consagrando particular importância ao facto deste desenvolvimento ser realizado por mulheres (1.2.). Pretendemos, ainda, demonstrar de que forma a reprodução de uma desigualdade de género é, também, institucionalmente fomentada através da designação formal desta atividade (1.3.). Por fim, veremos o porquê de uma atividade que, pelo seu crescimento demonstrou ser um serviço cada vez mais apreciado, permanecendo, no entanto, pouco valorizado (1.4.).

1.1. Trabalho doméstico no feminino

A organização patriarcal da sociedade impôs às mulheres a responsabilidade das tarefas domésticas. Encontramos as origens deste fenómeno na divisão sexual do trabalho. Já nos séculos anteriores à Era Cristã existia uma divisão de tarefas em que a mulher, livre ou escrava, seria destinada a esfera doméstica, enquanto o homem dedicava a maioria do seu tempo e da sua energia para um trabalho realizado no exterior da mesma.

Esta divisão de tarefas teve por base argumentos biologistas que se formulavam a partir das diferenças entre homens e mulheres. Uma divisão que não existe enquanto tal mas sim enquanto produto desta relação social antagónica entre os dois géneros (Drew, Ewerek e Mahon, 1998).

A divisão sexual do trabalho, fundamentou-se, desta forma, na diferenciação de géneros, feminino e masculino, como meio de legitimar a atribuição de diferentes papéis sociais; instituída, desta forma, passa a ser observada ao mesmo nível da distinção entre trabalho intelectual e manual ou, numa perspetiva mais ampla, da divisão internacional do trabalho.

Este processo de diferenciação acarreta todo o esquema de divisão de tarefas na vida quotidiana dando origem à dualidade entre produção (homem) e reprodução (mulher), enquadrando a mulher no círculo dos *afetos* e das *emoções* onde as expectativas se criam em torno do papel social de mãe, esposa e dona de (e não da) casa.

Esta dualidade entre produção e reprodução foi fortemente debatida nos anos 70 no quadro teórico da noção de produção capitalista referida por Engels em que a produção ou trabalho produtivo estaria relacionado com atividades de produção de bens materiais e serviços, enquanto que a reprodução estaria ligada à continuação da espécie humana, promovendo condições essenciais para que as pessoas nasçam, desenvolvam e envelheçam. Neste contexto, o trabalho doméstico aparecia como forma reprodutora, inserido no contexto familiar e, por isso, esvaziado de qualquer carácter valorativo, aos olhos do mercado capitalista.

Para contrariar a perceção desvalorizada associada trabalho doméstico teorias feministas defenderam o trabalho doméstico como forma de produção; sendo o investimento em capital humano proporcional ao tempo que se lhe consagra, o bem-estar da família seria uma forma de maximizar a sua utilidade social atribuída ao papel da mulher (Becker, 1993). Sublinhava-se, assim, o importante contributo do trabalho doméstico na produção de bens

humanos por este proporcionar condições essenciais para a promoção da força de trabalho na esfera *pública* (Anderson, 2001).

A entrada da mulher na esfera do mercado laboral foi, sem dúvida, um marco importante que desencadeou um leque de alterações sociais importantes a ter em conta na análise do trabalho doméstico e na forma como este é percebido.

Esta mudança resultou de lutas sociais constantes na tentativa de ultrapassar, dia após dia, a desigualdade de género instalada através de uma divisão sexual do trabalho. Estas lutas não se fizeram sem o esforço adicional da mulher em conciliar os direitos e responsabilidades que, agora, lhe seriam permitidas. Se existia, então, um *espaço* no mercado laboral destinado às mulheres, permaneciam, ainda, as práticas normativas instituídas pela divisão sexual do trabalho, exigindo-se um esforço acrescido por parte destas.

As dificuldades sentidas, por parte das mulheres, em conciliar as novas exigências profissionais com as tarefas domésticas que lhes foram atribuídas foi tema de constante debate por diversos autores (Nunes, 1993; Torres, 2004; Casaca, 2007; Ferreira, 2010; Almeida, 1998); acumulando mais tarefas e responsabilidades, a mulher encara não apenas um cenário injusto mas, muitas vezes, insustentável (Devetter e Rousseau, 2011).

É neste contexto que Kergoat refere o paradigma estruturado à volta dos conceitos “continuidade/rutura”, que acompanha o conceito de desigualdade de género (Kergoat, 1998). O processo de *continuidade* experienciado pelas mulheres que, com o seu novo papel na esfera do mercado de trabalho, acumulam tarefas de uma esfera para outra, contrapõe-se ao sempre existente processo de *rutura* experienciado pelo homem a quem não se lhe foram atribuídas tarefas a desempenhar no lar.

Este processo, abordado por diversos autores (Hochschild, 2002; Devetter e Rousseau, 2011) verificou-se na generalidade dos países de organização patriarcal. Portugal não foi exceção, estudos sublinham que independentemente do facto das mulheres terem uma atividade profissional, como assalariadas ou não, continuam a acumular as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças (Ferreira, 1981; Torres; 1998, Almeida, 2001).

Novos serviços foram criados e novas políticas implementadas como forma de dar resposta às novas necessidades decorrentes deste marco histórico. Com a entrada da mulher na esfera do mercado laboral, as famílias passaram a usufruir de uma maior autonomia económica e procuraram-se serviços no exterior da esfera doméstica entre os quais o trabalho doméstico.

1.2. Quem limpa a casa?

A entrada das mulheres no mercado de trabalho provoca alterações na rotina familiar. As exigências de uma responsabilidade acrescida enquanto profissional, a carga horária acrescida e a contínua ausência de participação dos homens nas tarefas domésticas (Devetter e Rousseau, 2011) reafirmam a necessidade de recurso a serviços externos que possam contribuir para a estabilidade da nova rotina familiar. Assiste-se a uma *externalização* de atividades antes desenvolvidas em contexto doméstico e agora realizadas em contexto externo, de serviços públicos ou privados, tais como creches e jardins de infância, lavandarias, pronto-a-comer, etc. (Guerreiro; 2000).

Em termos práticos da vida quotidiana, o trabalho doméstico revela-se um instrumento importante para vários domínios da vida familiar e social. O aumento da esperança média de vida, o envelhecimento da população, e o aparecimento cada vez maior de famílias nucleares são fatores que, de igual forma, estimulam a procura de contratação de serviços baratos destinados às tarefas domésticas e cuidados com pessoas (Abrantes, 2012; Torres, 2008), fala-se assim da *externalização do trabalho doméstico* (Devetter e Rousseau, 2011).

O trabalho doméstico oferece, assim, bem mais do que um mero serviço de limpezas servindo de apoio às mudanças sociais que se estabelecem com a entrada da mulher no mercado de trabalho. A contratação deste tipo de serviço serve, até nos nossos dias, para resolver possíveis conflitos conjugais que tendem a acontecer em torno da realização das tarefas domésticas (Devetter e Rousseau, 2011; Molinier, 2009). Se a satisfação num casamento aumenta com a repartição de tarefas domésticas e cuidados dos filhos, em certos casos, a atribuição das mesmas a uma pessoa “externa” ao núcleo familiar poderá ser visto como um forte contributo para o bem-estar familiar.

As trabalhadoras domésticas assumem, assim, o importante papel de contribuir para o *empowerment* de outras mulheres as quais, libertas de uma parte dos encargos domésticos, conseguem dedicar mais tempo à sua formação e vida profissional (Guibentif, Tortell, Ramapriya e Blétière, 2008). É um processo no feminino em que o trabalho doméstico permanece associado ao papel da mulher na sociedade.

O facto das trabalhadoras domésticas contribuírem para o *empowerment* de outras mulheres não significa que a coordenação das tarefas domésticas deixa de estar sob a responsabilidade feminina; continuam a ser mulheres, na sua maioria, a tratar da contratação e supervisão do trabalho realizado por outra mulher (Rollins, 1986; Hondagneu-Sotelo, 2001).

Novas formas de relacionamento entre as mulheres onde conceitos de dominação e subordinação coexistem passam, agora assim, a fazer parte da rotina doméstica³.

A *externalização das tarefas domésticas* em nada contribui para ultrapassar a desigualdade de género, mas apenas para contornar a questão (Devetter e Rousseau, 2011: 119). O trabalho doméstico evoluiu, desta forma, permanecendo sempre no feminino, a diferenciação de papéis na sociedade persiste e condiciona, em particular, o grupo das trabalhadoras domésticas (Guerreiro; 2000).

Por outro lado, se um *exército feminino* contribuiu para o *empowerment* de outras mulheres, ao libertá-las de parte das tarefas que acumularam, este mesmo processo parece ser desencadeado à custa de um movimento contrário: outras mulheres vivem o trabalho doméstico como uma experiência de *disempowerment* (Guibentif, Tortell, Gopalakrishnan, Blétière, 2008). O baixo estatuto socioeconómico associado a esta categoria laboral reforça, ainda mais, a experiência negativa associada ao exercício desta atividade. E, por fim, sem dúvida, a ausência de maior proteção jurídica destas trabalhadoras quando comparadas com outras formas laborais.

A externalização do trabalho doméstico acaba por transferir a execução destas tarefas para outras mulheres, em condições desfavoráveis e sempre numa lógica desigualitária. Algumas trabalhadoras domésticas cuja formação e percurso profissional resultou num processo ascendente sofrem um retrocesso ao iniciar a sua atividade laboral.

É inevitável falar-se da particular vulnerabilidade à qual as trabalhadoras imigrantes estão sujeitas, em que os efeitos de um *disempowerment* são fortemente vivenciados. A sua condição no país de acolhimento e necessidade de lutar pela sua regularização pode levar, como já referenciado por diversos autores (Anderson, 2000; Kofman et al, 2000; Parreñas, 2001; Ribas-Mateos, 2002 e 2004) a situações dramáticas de violação dos seus direitos.

Dado que a maioria destas trabalhadoras são, em todo o mundo, mulheres, e uma grande percentagem destas, são imigrantes (Anderson, 2001) é inevitável olhar para o desenvolvimento do trabalho doméstico sem ter em conta o fator migratório associado a este.

³ Esta realidade foi, de igual forma atestada através da recolha de dados efetuada ao longo desta investigação. São muito raros os casos em que a trabalhadora doméstica indicou que seria o homem a gerir a relação laboral; por outro lado, os poucos empregadores masculinos entrevistados demonstravam uma ausência de conhecimento sobre os detalhes de contratação e gestão da relação laboral.

Já as “antigas criadas” portuguesas migravam das aldeias para as grandes cidades do litoral; é o êxodo maioritariamente feminino que teve grande impacto nos anos 1950 e 1960 (Brasão, 2012). Para além disso, a viragem migratória que decorreu nas décadas de 70 e de 80, associada ao declínio da emigração e ao processo de descolonização, foi também motor do desenvolvimento do trabalho doméstico; novos fluxos migratórios atingem os países do Sul da Europa, provenientes de África, Ásia e, mais tarde, na década de 1990 da Europa de Leste (King e Ribas-Mateos, 2005).

É a chamada *feminização das migrações internacionais* (Castles e Miller, 2003), mulheres que, à procura de novas oportunidades nos países desenvolvidos, prestam assistência a crianças, idosos e doentes, entram no mercado de trabalho através do trabalho doméstico e da indústria do sexo. A crescente procura de trabalhadoras domésticas apresenta-se, assim, como oportunidade imediata de trabalho e inserção social e de alternativa à prostituição (Anderson, 2000). Fenómeno já bem estudado por diversos autores e que vem assumindo uma escala global (Anderson, 2000; Kofman et al, 2000; Parreñas, 2001; Ribas-Mateos, 2002 e 2004).

O aparecimento súbito dos fluxos migratórios provenientes de países da Europa de Leste e países em desenvolvimento para os países da Europa do Sul originou a formulação de políticas reativas, por vezes, insuficientes. A procura de trabalhadoras domésticas não é reconhecida por todos os países da Sul da Europa, em particular Portugal e Grécia (Baptista, 2011); contrariamente, em Itália e Espanha, foram estabelecidas quotas anuais de trabalho doméstico, pelo que o Estado exerce algum controlo sobre quem preenche as vagas de trabalho doméstico.

A desvalorização associada ao trabalho doméstico formula obstáculos ao necessário acompanhamento institucional na promoção desta atividade inserida na esfera do mercado laboral. A desigualdade de género intrínseca ao trabalho doméstico persiste e acentua a “invisibilidade” da trabalhadora doméstica na esfera do mercado laboral apesar da crescente importância que esta tem adquirido ao longo dos anos, com a externalização do trabalho doméstico. A participação das mulheres na esfera do mercado laboral foi um forte impulso ao desenvolvimento desta atividade, pelo menos até aos primeiros sinais da crise económica em 2008 (Abrantes, 2012). Em consequência, este serviço sofreu alterações, adaptando-se às novas necessidades da esfera doméstica e formas familiares; embora estas alterações tenham aparentemente sido projetadas essencialmente pelas mãos das próprias trabalhadoras que se adaptam às novas estruturas e rotinas familiares, mais do que um verdadeiro

acompanhamento institucional e de promoção de políticas sociais. As consequências deste fenómeno são evidenciadas pela persistente informalidade do trabalho doméstico.

É frequente, hoje em dia, ver empregadas domésticas exercerem atividade em diversas casas particulares com o objetivo de completar um dia de trabalho, precisamente pelo facto de a maioria cumprir apenas algumas horas por semana em cada casa particular. Este aspeto está correlacionado com os fatores acima mencionados; as novas necessidades familiares conduzem a alterações sociais.

Podemos dizer que, de certa forma, o trabalho doméstico *modernizou-se* por se ter desenvolvido, adaptado às novas estruturas sociais, na tentativa de dar resposta aos hábitos e necessidades familiares. O trabalho doméstico *modernizou-se* por se ter exteriorizado da esfera doméstica, por ter ocupado um *espaço* na esfera do mercado laboral ao ser definido e categorizado formalmente, ao lhe ter sido atribuído uma lei que o regulamenta, ao ser remunerado através de um salário. Apesar de se poder chamar *modernização* esta permanece inconclusa aos olhos de uma verdadeira promoção desta atividade enquanto tal, enquanto trabalho digno.

São mulheres, muitas delas imigrantes, encarregues de limpar as nossas casas. Mulheres que se adaptam às novas necessidades familiares e sem maior apoio institucional lutam pelo reconhecimento do seu valor. Um valor que permanece oculto pela desvalorização de uma atividade que lida com o “sujo”, que não garante ser desafiante mas sim rotineiro e desinteressante e que nunca lhe foi atribuído um mérito a não ser por quem o executa. Mas sem o reflexo no outro, o reconhecimento não se realiza.

Para já interessa-nos continuar a traçar os principais contornos da sua desvalorização social; uma desvalorização associada à desigualdade de género que, para além de ser socialmente reproduzida através das práticas normativas desta atividade também é influenciado pela denominação formal desta categoria laboral.

1.3. Uma designação no feminino

A divisão do trabalho sexual foi o motor das desigualdades de género, a sua divulgação foi fortemente reforçada através da linguagem. Ao refletirmos um pouco sobre o mundo do trabalho doméstico, tarefas associadas e instrumentos utilizados identificamos algumas curiosidades. É interessante denotar o género das palavras associadas às tarefas domésticas: casa, cozinha, limpeza, vassoura, crianças ou roupa, às quais podemos contrapor, por

exemplo, com: trabalho, emprego, escritório, dinheiro, etc. O que poderá ser apenas uma coincidência na identificação destas palavras já não o é na variedade dos nomes que, ao longo dos anos, foram atribuídos às pessoas que executam este tipo de atividade: *criada*, *empregada doméstica*, *mulher a dias*, *mulher das limpezas*, designações no feminino que reproduzem a desigualdade de género no trabalho doméstico.

Não apenas estas designações fizeram, ao longo do tempo, parte da linguagem do senso comum como foram instituídas na designação formal desta categoria laboral. O termo “trabalhadora” foi e continua a ser pouco utilizado para designar as pessoas (mulheres) que executam este trabalho. É na Classificação Nacional das Profissões que ficou espelhada, durante muitos anos, esta desigualdade de género na forma verbal e linguística.

Até 2010, a trabalhadora ao exercício desta atividade laboral era definida pelo nome de *Empregada Doméstica*. Esta designação esteve em vigor até à revisão da Classificação Nacional das Profissões editada em 2011, e promovia não só a desigualdade de género nesta categoria laboral definindo-a sua forma feminina: “empregada doméstica” assim como, parecia atribuir-lhe um estatuto desigualitário por não a referir o termo “trabalhador/a”, designação esta geralmente utilizada para a maioria das categorias laborais. A maioria das profissões descritas na CNP de 1994 encontravam-se no género masculino excetuando três ou quatro profissões, como por exemplo: *lavadeira* ou *costureira*, curiosamente (ou não) tarefas igualmente associadas ao papel da mulher instituído pela divisão sexual do trabalho e, por vezes, praticado pela trabalhadora doméstica.

A participação masculina no exercício desta atividade raramente se faz reclamar dado os condicionalismos inerentes às práticas normativas do trabalho doméstico; mais ainda, a designação formal “empregada doméstica” não podia ajudar a ultrapassar esta desigualdade de género que, até hoje, se faz notar.

Uma atividade percecionada como tipicamente feminina, realizada na esfera doméstica esteve sempre à sombra de um maior reconhecimento social. A sua valorização é tema de debate constante por parte de diversos autores como, aliás, referido anteriormente. Para além de ser identificada no feminino, esta categoria laboral é prejudicada, à partida, por mais alguns fatores inibindo o reconhecimento social da atividade que desempenha. É uma atividade não qualificada e, apesar da sua *modernização* e certa *democratização*, dado que mais famílias usufruem deste serviço (Devetter e Rousseau, 2011), não houve um aperfeiçoamento da categoria laboral no sentido de atribuir uma maior importância à responsabilidade e às competências que lhe estão inerentes. O trabalho doméstico,

percecionado como não especializado e qualificado, converte-se numa atividade mal definida em que suas especificidades e especialidades são ignoradas (Suleman, Barbosa e Valle, 2013).

É com o intuito de melhor compreender de que forma estas competências foram formalmente ignoradas e não promovidas institucionalmente, projetando assim, a sua “invisibilidade” e desvalorização social, que propomos olhar mais atentamente para a definição formal desta atividade laboral.

1.4. Um trabalho não qualificado

As trabalhadoras domésticas partilham uma identidade formando, assim, um grupo social. Os grupos sociais, na esfera do mercado laboral, são definidos enquanto “ocupações” ou “profissões”; o trabalho doméstico mantém-se à parte deste entendimento por ser percecionado como “um mero agregado de tarefas consideradas não qualificadas e menos ainda agradáveis de se realizar” (Suleman, Barbosa e Valle, 2013: 421).

Na CNP de 1994, o trabalho doméstico encontra-se, assim, categorizado no Grande Grupo 9 – Trabalhadores não qualificados, destinado aos “trabalhadores não qualificados que executam tarefas simples e auxiliares para as quais é requerido esforço físico assim como a utilização de ferramentas e processos manuais” (CNP; 1994). O que se exige, de acordo com esta designação, de uma trabalhadora doméstica não é mais do que algum esforço físico e capacidade para realizar tarefas simples e auxiliares (...) com uso de ferramentas e processos manuais. Definição esta, como veremos ao longo desta investigação, demasiadamente limitada para as reais implicações e, conseqüentemente, esforço exigido a este tipo de produção na esfera familiar.

A própria definição, que não se resume ao trabalho doméstico mas que o inclui, não deixa prever qualquer tipo de dificuldade na execução destas tarefas; sendo estas *manuais*, exigindo o *uso de determinadas ferramentas*, subentende-se que este tipo de trabalho não implica qualquer esforço intelectual, emocional ou qualquer competência em particular, demonstrando ser, basicamente, um trabalho “mecânico” pretendendo-se que a pessoa tenha alguma resistência física e algum conhecimento básico sobre a utilização dos instrumentos necessários para a realização das tarefas.

Apenas em 2011, com a revisão da Classificação Nacional das Profissões verificaram-se algumas alterações nesta categorização. Estando igualmente enquadrada no mesmo *Grande Grupo 9*, dos “Trabalhadores não Qualificados”, esta categoria laboral, aparece inserida no

grupo de outros trabalhadores de limpeza e passa a ser designada no masculino como “Trabalhadores de limpeza em casas particulares”. Uma diferença significativa por se utilizar não apenas a forma masculina, assumindo a sua universalidade tal como em outras categorias laborais, mas também, por se ter substituído “empregada” pelo “trabalhador”. Para além disso, denota-se uma clara tentativa de exteriorizar esta atividade laboral ao substituir-se a palavra “doméstica” por “limpeza em casas particulares”.

No entanto, ao nível das tarefas, parecem existir uma série de “versões” adotadas institucionalmente. Na CNP de 1994 “empregada doméstica – Casas Particulares” seria a trabalhadora que *“limpa e arruma as dependências de casas particulares, confecciona refeições e executa outras tarefas domésticas: varre, lava, encera e limpa soalhos, revestimentos do chão, paredes e janelas; limpa e encera móveis e outros objetos de decoração; muda roupas e faz camas; prepara os alimentos destinados às refeições, cozinhando ou ajuda na sua preparação; põe a mesa, serve as refeições e lava a loiça; lava, cose, engoma e arruma a roupa; executa tarefas relativas ao trabalho doméstico, como atender o telefone, a porta e comprar mantimentos. Por vezes toma conta de crianças”* (CNP; 1994). Em 2011, a descrição de tarefas mantém-se, retirando-se apenas as *“tarefas relativas ao trabalho doméstico, como atender o telefone, a porta e comprar mantimentos. Por vezes toma conta de crianças”*.

Não parece existir, no entanto, uma lógica para que agora, nesta categoria laboral, estas tarefas não se encontrem incluídas. Pode-se subentender que a partir de 2011 as trabalhadoras domésticas deixem de ser responsáveis por estas tarefas o que, na prática, não se verifica, ou pode ainda admitir-se que a partir de 2011 se tenha procurado limitar as tarefas domésticas apenas à limpeza, cuidados com a casa e confeção de alimentos; por último, pode-se simplesmente deduzir que não houve um critério específico para esta diferenciação.

No entanto, se o objetivo seria a separação das tarefas de *limpeza e cuidados pessoais*, esta merecia estar mais explícita na sua descrição formal; para além disso, não se verifica um especial cuidado à promoção de um processo de ressocialização para a prática efetiva das condições laborais; a maior parte das trabalhadoras domésticas, como veremos mais à frente na investigação, realizam um vasto leque de tarefas, muitas delas não mencionadas na Classificação Nacional das Profissões.

Por outro lado, parece existir uma certa aleatoriedade na enumeração das tarefas incluídas no trabalho doméstico. No Decreto-Lei nº 235/92, de 24 de outubro, destinada ao trabalho doméstico, foram descritas as seguintes tarefas: *“lavagem e tratamento de roupas, limpeza e arrumo da casa, confeção dos alimentos, vigilância e assistência a crianças,*

peças idosas e doentes, jardinagem, tratamento de animais domésticos, execução de serviços de costura e outras atividades consagradas pelos usos e costumes que estejam relacionadas com o lar”; desta vez, tarefas como *jardinagem* e *tratamento de animais domésticos* fazem parte do leque de atividades que estão sob a responsabilidade destas trabalhadoras o que, de facto, na prática acontece. Mas, como vimos, estas mesmas tarefas não se encontram listadas na definição acima transcrita.

Esta definição está, no entanto, mais próxima da definição internacional apresentada pela Convenção Internacional destinada aos trabalhadores domésticos: “*limpar a casa, cozinhar, lavar roupa e passar a ferro, tomar conta de crianças, ou de membros da família idosos ou doentes, jardinagem, guarda da casa, transporte da família (motorista) e até cuidar de animais domésticos*”⁴.

Esta ausência de rigor na categorização e classificação do trabalho doméstico traduz a perceção difusa que se tem do trabalho doméstico, onde se pode *fazer tudo* o que há para fazer numa esfera doméstica. Se existe uma tentativa de adequação do trabalho doméstico aos tempos modernos, esta permanece insuficiente. O que, na prática, pode levar a que as expectativas inerentes às interações sociais que decorrem na execução desta atividade não estejam claras e suficientemente definidas para aquilo que seria exigido numa relação de trabalho. Se assim for, haverá com certeza obstáculos às formas de *reconhecimento*.

A maior consequência desta ausência de rigor na própria listagem das tarefas que compõem o trabalho doméstico demonstra despreocupação social face a esta atividade laboral. Apesar do aumento da procura deste serviço, o que parece ser evidente é que este não mereceu particular atenção por parte das instituições competentes no acompanhamento das atividades laborais e no sentido de promover o trabalho doméstico enquanto atividade laboral. Inserido na esfera doméstica, esta atividade, e suas trabalhadoras, ficam sujeitas às necessidades de quem usufrui deste tipo de serviço e à perceção coletiva que nunca foi “retrabalhada” por forma a estabelecer uma divisão mais concreta das atividades inerentes ao trabalho doméstico praticado em casa, e do serviço adquirido exteriormente.

No misto de tarefas associadas ao trabalho doméstico existe uma distinção que é frequentemente realizada entre a *limpeza* e os *cuidados pessoais*. Esta distinção, apesar de mais clara na Classificação Internacional dos Tipos de Profissões (ILO, ISCO) não se encontra explícita, como vimos, em nenhuma das definições formais instituídas em Portugal.

⁴ Convenção Internacional da OIT, nº 189 (ainda não ratificada pelo Governo Português).

De facto, a prática quotidiana do trabalhado doméstico mostra que as tarefas de assistências a pessoas e de limpeza são frequentemente praticadas em simultâneo (Suleman, Barbosa e Valle, 2013). Para mais, na panóplia de funções que lhe estão atribuídas, todas implicam diferentes graus de autonomia e competências que permanecem “invisíveis” na categorização formal deste trabalho.

Importa-nos salientar a necessidade de se reconhecer as competências exigidas no trabalho doméstico e de as valorizar, discutindo uma futura profissionalização do mesmo. A competência pode ser entendida como o leque de capacidades e conhecimentos utilizados na resolução de problemas que ocorrem em determinadas situações no contexto laboral (Suleman, 2001). As competências são constituídas por saberes teóricos, instrumentais, sociais e cognitivos, e traduzem-se na aptidão individual e subjetiva de os utilizar (Lopes e Suleman, 1999).

Não tendo por intuito aprofundar um debate sobre competências, nem mesmo sobre profissões é, no entanto, importante referir alguns aspetos que nos possam ajudar a perceber de que forma esta atividade, apesar da sua *modernização*, encontra obstáculos ao seu próprio reconhecimento.

O facto desta atividade se encontrar definida na Classificação Nacional das Profissões (CNP) não basta por si, para garantir a sua perceção enquanto profissão. A desvalorização social do trabalho doméstico que, sem dúvida afeta a sua regulamentação, encontra-se ligada ao facto deste não ser, como outros trabalhos não qualificados, percecionado enquanto profissão, *“Profissão, profissional, profissionalismo são termos que implicam, em primeiro lugar, uma identificação e reconhecimento sociais, fáceis e imediatos, isto é, que não suscitam dúvidas quanto à sua compreensão, na representação mental que deles faz a generalidade das pessoas; um cirurgião será sempre considerado como um profissional; um varredor de ruas dificilmente o será.”* (Freire, 2001: 320), assim como uma trabalhadora doméstica não o é.

O trabalho doméstico não possui alguns dos requisitos que permitem o seu enquadramento no campo das profissões; um destes requisitos prende-se, também, com a inexistência de um processo de profissionalização. O debate em torno do conceito de profissionalização está longe de ser pacífico, no entanto, a definição de Wilensky continua a ser, nos nossos dias, a mais frequentemente utilizada pelos sociólogos das profissões (Rodrigues, 2002). Esta definição sugere um percurso individual constituído por uma sequência de eventos ou etapas seguidas pelos membros do grupo profissional até ao estado do profissionalismo. É uma análise evolutiva dos processos em que o autor identifica uma

série de etapas: a passagem de uma atividade amadora para uma ocupação a tempo inteiro; o estabelecimento do controlo sobre a formação; a criação de associações profissionais; a proteção legal e a definição do código de ética. Esta definição, apesar de ser a mais referenciada não escapou a críticas de autores como, nomeadamente, Abbott (1993) que verifica empiricamente que muitas profissões evoluem em diversas direções, a ritmos e sequências diferentes.

O que nos importa, aqui, reter é o facto de o trabalho doméstico, teoricamente, não ter um processo evolutivo ascendente, por também não implicar uma formação específica para a realização das tarefas que lhes são subjacentes.

Desde sempre, o trabalho doméstico tem sido visto como uma atividade cuja natureza pressupõe que qualquer sujeito a possa realizar; fruto da herança da divisão sexual do trabalho, o trabalho doméstico remunerado mantém-se socialmente desvalorizado, pelo efeito de uma espécie de “tradição” inscrita nas práticas sociais.

A formação profissional no trabalho doméstico foi substituída pelo “*savoir-faire*” que se adquire ao longo do percurso pessoal ou laboral. Hoje em dia, esta formação não existe a não ser em casos muito pontuais e não é, regra geral, valorizada como veremos na Parte III desta investigação. Mas nem sempre foi assim.

Antigamente, as antigas *criadas* em Portugal seriam, como se sabe, crianças que desde cedo eram acolhidas pelas famílias burguesas, onde serviam a família, tratando das mais diversas tarefas no lar, e eram “ensinadas” para aquele trabalho, por vezes, pela empregadora, outras vezes, por criadas mais experientes na casa. Este “ensinamento” não seria mais do que uma formação para aprender a executar tarefas e interiorizar uma imagem coletivamente aceite do papel de uma trabalhadora doméstica. Esta experiência, que duraria vários anos, geralmente, até casar, poderia ter sido uma espécie de *qualificação informal de longa aprendizagem* (Freire, 2004).

Este tipo de *ensinamento* foi, ainda, identificado em algumas das entrevistas realizadas no âmbito desta investigação:

“No início eu comecei a limpar a minha casa, mas a 100%, vou ser muito sincera, ahh... nessa casa que eu tou há vinte e um ano, comecei a aprender muita coisa! Porque, é assim, eu lá não fazia, eu na minha casa não fazia comida, a minha mãe é que fazia! Mas chegava a casa ...

VRB: Então foi a patroa que ensinou?

Sílvia: Exatamente!” (Sílvia, trabalhadora doméstica em S. Miguel; 7 ED_P(A): 22).

Assim como pode ser identificada através de, por exemplo, um texto de 1956 sobre as “criadas de servir” e o serviço doméstico: “as nossas criadas não praticam qualquer tipo de curso ou formação e aperfeiçoamento e, se principiam por ter um período de aprendizagem, recebem-no na casa onde entram pela primeira vez, à custa de ensinamentos e de muita paciência das suas amas” (Carvalho, 1956: 9).

A formação das trabalhadoras domésticas era também realizada por outras vias. Nos anos 70, as atividades do Sindicato do Serviço Doméstico SSD (mais tarde absorvido pelo atual STAD, Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas), ou o Sindicato Livre, incluía formações às trabalhadoras domésticas, que poderiam passar por atender o telefone ou a porta, cozinhar, servir à mesa, etc. Se o trabalho doméstico correspondesse à categoria das profissões, esta seria a primeira etapa essencial para se vir a obter um nível de *qualificação média ou superior* expectável numa profissão.

Estas formações acabaram por desaparecer com a *modernização* do trabalho doméstico em vez de se estabelecerem formalmente. Salvo raras exceções em que algumas organizações de defesa dos trabalhadores e defesa dos imigrantes (tal como a SOLIM – Solidariedade Imigrante e, mais especificamente, o GAMI – Grupo de Apoio à Mulher Imigrante) fazem formações quando consideram justificável e possível. Estas situações acabam por ser raras devido à falta de tempo por parte das pessoas eventualmente interessadas mas, também, à percepção de que se justifica este tipo de formação nesta área, como podemos ver, mais à frente, nesta investigação.

O trabalho doméstico não exige, assim, um requisito pré-definido de competências particulares. Inserindo-se no patamar do “Trabalho não qualificado”, esta atividade encontra-se simbólica e teoricamente destinada à classes mais baixas, estando, por isso, associado a um baixo estatuto (Schwartz, 1983).

A *modernização incompleta* desta atividade reflete a percepção de que as tarefas inerentes a esta atividade são “naturais” da mulher; durante muito tempo o trabalho doméstico definia a identidade feminina, fazendo parte desta. É neste contexto que alguns autores que se têm debruçado sobre o tema, tentam repensar a forma como este tipo de atividade é realizada, as suas tarefas, identificando competências que, até aqui, sempre foram ocultadas pelo senso comum.

Sublinhando a necessidade de competências particulares para determinadas funções no trabalho doméstico, existe alguma preocupação em projetar a necessidade de um reconhecimento e valorização das mesmas: “*De nombreuses activités ménagères ont un*

caractère répétitif et indispensable au quotidien. Ces activités ne sont pas innées ni non qualifiées. L'apprentissage et l'expérience de certains gestes et techniques permettent des gains de temps et d'efficacité qui justifieraient, s'il en était besoin, de les confier à plus compétent que soi-même." (Annie Fouquet in Devetter e Rousseau, 2011: 97).

Temos vindo a verificar de que forma a descrição de tarefas, formalmente instituída, no trabalho doméstico não só não segue um padrão comum, como a sua forma genérica promove a ideia de que o trabalho doméstico não implica maior grau de dificuldade e de competências particulares na sua execução. Mas a realidade é que a complexidade inerente ao trabalho doméstico, resultante da multiplicidade de tarefas a este associado (exigindo diferentes graus de autonomia e responsabilidade) “exige o desempenho de tarefas simples e complexas, realizadas individual ou simultaneamente, as quais são exigentes em termos de competências específicas de natureza diversa” (Suleman, Barbosa e Valle, 2013: 420).

O facto de o trabalho doméstico não ser considerado uma profissão, a ausência de especialização, de formação, de carreira, todos estes fatores acabam por reforçar a ideia de um trabalho não valorizado, praticado no feminino; reproduz assim constantemente uma perceção que é desvalorizante. As mulheres que executam este tipo de trabalho recebem a carga simbólica associada a este e deparam-se com grandes obstáculos para se verem valorizadas no exercício de uma atividade tão pouco qualificada. A sobreposição de múltiplas tarefas, com diferentes graus de especialização e especificidades culturalmente e socialmente ocultadas, exigem um esforço maior, por parte das trabalhadoras, em ultrapassar os efeitos de uma ausência de reconhecimento e valorização associada a esta atividade.

É com intuito de contribuir para a promoção desta atividade enquanto tal, reafirmando as reais implicações que o exercício de tais funções exige de uma *mulher*, indo ao encontro de novas formas de reconhecimento que esta investigação se apresenta.

Breve nota conclusiva

Quando nos propomos estudar a evolução do trabalho doméstico, verificamos que a entrada das mulheres no mercado de trabalho foi um fator primordial que reflete tanto no plano microsociológico como no plano macrosociológico. Os grandes fluxos migratórios, o aumento da esperança média de vida são alguns dos fatores que também originaram alterações em diversos níveis da sociedade. Assiste-se, assim, a uma crescente procura de infraestruturas capazes de dar conta destas novas mudanças sociais na vida quotidiana, sobretudo, no que diz respeito à vida quotidiana e ao apoio familiar.

É precisamente neste contexto que podemos olhar para o trabalho doméstico enquanto fenómeno em crescimento global, massificado e modelado por diversos constrangimentos sociais que alteram a sua estrutura. Ao longo dos anos, o trabalho doméstico foi alvo de algumas alterações internas, acompanhando o crescimento de uma sociedade moderna. Apesar de esta ser uma atividade central no seio de uma sociedade civilizada é maioritariamente desvalorizada.

O que distingue trabalho doméstico, praticado pela mulher doméstica, no seio do seu lar e trabalho doméstico remunerado é justamente o facto de este estabelecer uma relação de *troca por troca* em que a remuneração é o elemento chave. Para além disso, o trabalho doméstico remunerado é praticado por uma pessoa *exterior* à esfera privada do domicílio onde executa as suas tarefas, alterando a divisão das tarefas domésticas no campo de uma relação familiar.

É no cerne da esfera social que o trabalho doméstico é categorizado e definido enquanto atividade laboral mas a desvalorização associada a um trabalho *naturalmente* feminino e realizado na esfera doméstica ocultam as reais especificidades da multiplicidade de tarefas a este associado.

Tido como um trabalho não qualificado, o trabalho doméstico induz a que tarefas que exigem diferentes graus de autonomia e responsabilidades sejam postas “no mesmo saco”; não havendo um maior cuidado em especificar as competências que, de facto, são necessárias para este tipo de trabalho. Este permanece, assim, mais longe de um maior reconhecimento.

Partindo do pressuposto que qualquer sujeito, em qualquer atividade laboral, bem como em qualquer interação que decorra noutras esferas da vida social, procura sempre ser reconhecido dado que a “imagem de si” depende da possibilidade de ser constantemente validada por outros (Honneth, [1993] 2011, Illouz, [2011] 2012) importa evidenciar os obstáculos que as trabalhadoras domésticas enfrentam na procura de reconhecimento.

É por este caminho que se pretende aprofundar a questão da complexidade do trabalho doméstico que, institucionalmente, aparece “invisível”, demasiadamente simplificado pela débil definição institucional que lhe é conferida.

É este o ponto de partida para a nossa viagem rumo ao reconhecimento do trabalho doméstico; acompanhando o percurso de trabalhadoras domésticas nas interações com os seus empregadores que se pretende questionar as reais implicações desta atividade na identidade da própria trabalhadora.

CAPÍTULO 2 - O RECONHECIMENTO

Breve nota introdutória

Tendo por base os contributos teóricos de Honneth, o trabalho foi desenvolvido considerando duas das obras deste autor: *A Luta pelo Reconhecimento* ([1992] 2011) e *Freedom's right* ([2011] 2014).

Numa primeira abordagem, pretende-se aqui expor alguns dos focos centrais na teoria de Honneth, que deram origem ao desencadeamento da discussão do reconhecimento no âmbito do trabalho doméstico (2.1.). Tendo como ponto de partida esta obra, a investigação partiu para a concretização de um exercício realizado de forma contínua, e ao longo dos anos, entre o estudo de campo e a teoria onde se evidenciaram algumas limitações à aplicação teórica do conceito de reconhecimento ao estudo do trabalho doméstico (2.2.).

Na tentativa de melhor servir o objeto de estudo em questão, evidenciam-se, num segundo momento, aspetos fulcrais da nova proposta de Honneth enunciada na obra *Freedom's right*. Através de um exercício comparativo entre as duas obras, iremos tentar chegar a um quadro teórico que, de forma mais complementar, possa servir o estudo em questão (2.3.).

Através da identificação de algumas nuances sociológicas que provêm das interações estabelecidas na esfera doméstica, e que nascem também da natureza das tarefas associadas ao trabalho doméstico, identificaremos a importância do papel das emoções no reconhecimento (2.4.). Com a ajuda de outras sugestões teóricas, estreitamente ligadas à sociologia das emoções, complementaremos o quadro teórico que nos guiou na análise da *realidade do reconhecimento no trabalho doméstico*.

2.1. A luta pelo reconhecimento – breve abordagem

O objetivo central de Honneth é a elaboração de uma teoria crítica. Uma teoria capaz de estabelecer apreciações normativas da realidade social e de orientar ações que possam, por si, alterar a realidade social. É através da *luta pelo reconhecimento* que Honneth pretende fundamentar a sua teoria crítica, embora esta temática tenha já sido abordada em artigos anteriores à publicação da obra, em 1992 (Guibentif, 2011).

Foi com base neste primeira obra de Honneth que se desenvolveu o esquema teórico da presente investigação; foi por esta que se delineou a estratégia a adotar no terreno e foi assim que se identificaram alguns obstáculos conceptuais ao estudo do reconhecimento no trabalho doméstico.

Para melhor compreender os pressupostos teóricos de Honneth nesta primeira obra e as similitudes com a segunda obra, *Freedom's right*, importa aqui salientar alguns dos principais focos da *Luta pelo reconhecimento*.

Inspirado por Hegel, Honneth sugere a existência de três formas de reconhecimento mútuo, as quais motivam o percurso dos sujeitos individuais. Partindo da ideia originária de Hegel e complementando-a com os pressupostos de Mead, que defende que a identidade dos sujeitos é também formada através das experiências de um reconhecimento intersubjetivo, Honneth sublinha que as relações humanas têm sempre por base a expectativa de se ver reconhecido. Assim, um sujeito, na sua multiplicidade de papéis sociais, vive à espera de se ver reconhecido no outro.

O facto de se ver, ou não, reconhecido trará consequências na identidade pessoal do sujeito e na forma como este percebe a realidade, uma vez que a sua identidade individual se forma através da interiorização das reações adequadas, socialmente estandardizadas, que resultam numa interação: “l’individu apprend à s’appréhender lui-même à la fois comme possédant une valeur propre et comme étant un membre particulier de la communauté sociale dans la mesure où il s’assure progressivement des capacités et des besoins spécifiques qui le constituent en tant que personne (...)” (Honneth, 2004:134). O sujeito vê, assim, o seu valor refletido no outro, através de uma forma de *reconhecimento mútuo* e vai agir de acordo com as expectativas criadas a partir deste cenário.

Hegel reafirma que o que diferencia o humano do animal seria que este último visa a satisfação do seu desejo, enquanto para o primeiro não basta a satisfação do seu desejo, mas sim o próprio reconhecimento do valor do seu desejo. Na mesma ordem de ideias, Kojève sugere que o sujeito é humano pelo desejo que possui em se ver reconhecido (Kojève, 1947).

O reconhecimento existe, assim, apenas através da relação com o outro. É por vermos o reconhecimento do nosso valor espelhado no outro que se altera a realidade, ou melhor, a forma como a percebemos a realidade. Consequentemente, as nossas reações, escolhas e percursos, estarão sempre ligados à procura de valorização. Hegel chega mesmo a afirmar que o humano apenas procura, em tudo, ser reconhecido fazendo, assim, do reconhecimento o objetivo central de todas as suas ações.

Assim, para que a identidade dos sujeitos permaneça intacta, deveriam estes ser reconhecidos enquanto sujeitos possuidores de necessidades básicas, enquanto sujeitos legais possuidores de direitos e deveres e, por último, enquanto sujeitos possuidores de um valor individual e de capacidades que lhes permitem contribuir para a sociedade. Honneth desenha, desta forma, três formas de reconhecimento: o amor, o direito e a estima social.

Honneth tinha por objetivo identificar padrões específicos de reconhecimento mútuo e o papel complementar das obrigações nas quais sujeitos podem praticar formas de liberdade social no contexto das condições sociais existentes. Distingue, assim, dois níveis de reconstrução normativa: factos empíricos e a validade normativa (Honneth, [2011] 2014: 128). O autor não pretendia analisar as relações factuais ou refletir sobre princípios ideais mas sim identificar praticas sociais mais apropriadas enquanto formas de liberdade intersubjetivas. Com isto, o autor admite que na vida prática quotidiana estas não serão as práticas mais encontradas. Pelo contrario, frequentemente existirão desvios individuais em relação estes “ideais-tipos”. Estas deviações que, segundo o autor, devem ser consideradas como um desenvolvimento errado (*misdevelopment*). Ao enquadrar o estudo empírico do trabalho doméstico no contexto teórico de Honneth, veremos que a ausência de desenvolvimento ou não desenvolvimento aparecem como um cenário para a maior parte das esferas de ação.

Todo o esquema teórico proposto por Honneth baseia-se numa análise histórico-social, onde procura identificar empiricamente episódios de mudança social. São estes episódios que indicam, segundo o autor, uma ausência de reconhecimento; uma espécie de grito provocado pelo sofrimento de não se ver reconhecido.

Quando a obra de Honneth, *A luta pelo reconhecimento*, é publicada e, ainda mais depois das suas traduções, inicia-se um debate académico exaustivo sobre o conceito de reconhecimento. Em paralelo, a palavra reconhecimento começa a estar fortemente visível nos discursos internacionais nomeadamente com o desenvolvimento dos esforços realizados pela OIT no sentido de incentivar e promover um trabalho doméstico digno.

Honneth identifica três experiências divergentes de *desrespeito social*, observáveis no espaço *público* que ajudam-no a definir a sua estratégia teórica na formulação das três formas de reconhecimento. As três formas de reconhecimento resultam da tese de que formas de desrespeito podem ser diferenciadas tendo por base o nível de autorregulação adquirido intersubjetivamente pelo indivíduo que as sofre, e que são tidas em contextos particulares, em esferas socialmente delimitadas: a esfera íntima, a esfera do direito e a esfera social.

Mas para ficarmos com uma ideia mais clara das esferas identificadas pelo autor, bem como das formas de reconhecimento vivenciadas nestas esferas, é importante referir alguns dos seus principais traços.

2.1.1. Na esfera da intimidade, o amor como forma de reconhecimento

A primeira esfera de ação é caracterizada pelas relações mais próximas, as chamadas relações primárias, constituídas pelas relações familiares e de amizade. De forma a conseguir materializar o reconhecimento desta esfera Honneth fala-nos da importante relação primária que se estabelece entre a mãe e o filho. Por esta relação se estabelece o *amor próprio* e a *autoconfiança* imprescindíveis à identidade dos sujeitos e ao seu percurso na sociedade. Dado ter este papel fundamental, o reconhecimento pelo amor acaba por ser destacado por Honneth que privilegia esta esfera íntima no conjunto das esferas consagradas.

Para este autor, todas as relações de amor têm por base a recordação constante da experiência primária de fusão dos primeiros meses de vida, entre a mãe e a criança que, ao atingir a idade adulta, formula o desejo de se *fundir com outra pessoa*. Relações que identificáveis: “*na medida em que elas consistam, segundo modelo de relações eróticas a dois, amizades e relações entre pais e filhos, de fortes ligações sentimentais entre algumas poucas pessoas*”(Honneth, [1992] 2011:131).

Estas *fusões* serão acompanhadas pela experiência da separação que impulsiona a incorporação constitutiva do reconhecimento do outro enquanto pessoa independente, realizando-se, assim, o balanço produtivo entre a delimitação e deslimitação de uma relação amorosa. Em resumo, Honneth fala-nos de dois polos essenciais para o equilíbrio do reconhecimento de uma relação amorosa, o que seria resumido por Hegel pela experiência de “*ser si mesmo num estranho*” (in Honneth, [1992] 2011: 145).

As relações amorosas assumem diversas formas e não são apenas caracterizadas pelo reconhecimento da autonomia do outro. O próprio processo de libertação para a independência individual necessita de ser apoiado pela confiança afetiva que o outro, a pessoa amada, possa preservar o seu afeto mesmo depois da reafirmação da autonomia.

Honneth apoia a ideia de Hegel ao considerar o amor como o centro das relações éticas e morais. Apenas aquela relação simbioticamente alimentada, resultante da delimitação

desejada reciprocamente, promove a autoconfiança individual indispensável à participação autónoma na vida pública. Daí a importância que Honneth confere a esta primeira esfera.

O importante papel do reconhecimento pelo *amor* nesta primeira esfera de ação social revela-se através do seu impacto na personalidade individual quando formas de não reconhecimento, de desrespeito, acontecem. Estas referem-se a violações da *integridade física de um indivíduo* e podem traduzir-se em maus-tratos afetando a liberdade individual de dispor do seu corpo físico. O que constitui, segundo o autor, a forma mais elementar de humilhação pessoal.

Quando estas formas de desrespeito acontecem, são uma ameaça à confiança no contexto das relações de amor e atingem a capacidade de coordenar autonomamente o próprio corpo; provocam a vergonha social e perda de confiança em si e no mundo. É neste quadro que se identifica uma ligação entre a esfera da intimidade, e as formas de reconhecimento inerente a estas, e as outras duas esferas. Uma ligação que será estabelecida através da identidade e percurso individuais em interação com os outros em cada uma destas esferas.

2.1.2. Na esfera do direito, o reconhecimento jurídico

É na esfera do direito que a forma de reconhecimento estará ligada aos debates em torno do conceito de cidadania; o desenvolvimento das leis anda em paralelo com a evolução destes direitos onde se enquadra o reconhecimento jurídico. Um sujeito apenas pode ver-se reconhecido, como portador dos mesmos direitos e deveres, em relação ao outro. Reconhecendo o outro como membro de uma coletividade, com os mesmos direitos e deveres, reconhece-se assim a si próprio também, desenvolvendo a segurança necessária ao cumprimento social de determinadas obrigações.

O indivíduo tornar-se-á, assim, *digno* deste reconhecimento na medida em que obedece à generalidade de uma vontade, consagrada sob a forma de lei.

O reconhecimento jurídico será a propriedade que faz de um sujeito uma pessoa jurídica; aqui, o reconhecimento recíproco está na capacidade dos *sujeitos se respeitarem reciprocamente ao se reconhecerem* como pessoas jurídicas. Na experiência do reconhecimento jurídico, um sujeito considera-se como pessoa que *partilha com todos as propriedades* que o habilitam à formação *discursiva da vontade*, o que lhe dá possibilidade de se relacionar consigo mesmo desse modo (autorrespeito).

Possuir direitos universais significa poder fazer exigências que são socialmente aceites. O reconhecimento jurídico oferece ao sujeito individual a oportunidade de uma atividade legítima por meio da qual ele pode testemunhar a si mesmo como respeitado pelos outros.

Nas sociedades democráticas, o ideal de uma relação jurídica reconhecida, seria *ter os mesmos direitos que todos e, com isso, a liberdade teórica* que se espera numa sociedade deste tipo. Neste sentido, o reconhecimento está dependente dos *direitos* que nos são atribuídos que permitem o *autorrespeito*, a certeza do valor da nossa liberdade.

Quando isso não acontece assiste-se a formas de *desrespeito pessoal* infligidos a um sujeito que se encontra *excluído estruturalmente* da posse de determinados direitos dentro de uma sociedade. Direitos estes que são aqui entendidos como as pretensões individuais que uma pessoa pode legitimamente *esperar*, dado que participa de uma comunidade enquanto membro de pleno valor e em pé de igualdade. A privação de direitos avalia-se através do *grau de universalização* e do *alcance material* dos direitos garantidos institucionalmente.

2.1.3. Na esfera social, a estima

Esta última esfera identificada por Honneth, é talvez a menos desenvolvida notando-se, também, alguma dificuldade conceptual por parte do autor na sua definição da mesma, “*La désignation de la troisième sphère évolue, ce qui reflète la difficulté particulière que soulève sa détermination conceptuelle. Ainsi, il est question successivement de « solidarité », puis d’« estime sociale » (Wertschätzung), et enfin de « prestation » (Leistung), étant précisé que l’estime sociale à laquelle l’individu peut prétendre dans la société industrielle est déterminée par la « prestation apportée par la personne dans l’agencement de la division du travail industriel organisé »*” (Guibentif, 2011: 137).

Honneth começa por definir a esfera social por oposição à esfera do direito reafirmando que se distingue do reconhecimento pela relação jurídica por fatores que derivam essencialmente do facto de na relação jurídica existir uma propriedade comum que permite o reconhecimento dos indivíduos enquanto pessoas jurídicas.

No caso específico da valorização social, não se trata da aplicação empírica de normas gerais, intuitivamente conscientes, mas da sim de uma *avaliação gradual de propriedades e capacidades concretas*. Ou seja, a valorização social funciona por meio da diferenciação individual com base nas propriedades específicas de cada um. Para isso, existe um *mediador*

social capaz de exprimir, inter-subjetivamente, as diferentes propriedades dos diferentes indivíduos, de um modo geral.

A tarefa de mediação terá como base um quadro de orientação *simbolicamente articulado* onde são formulados *valores e objetivos éticos* cuja totalidade constitui a auto-compreensão cultural de uma sociedade servindo, assim, de referência para a *avaliação* de determinadas *propriedades individuais*.

Sendo o reconhecimento da valorização social organizado por ordens, a experiência da distinção social apenas se pode referir à *identidade coletiva do próprio grupo* - prestações pelas quais o indivíduo se poderá sentir reconhecido pelo seu *valor social*.

Formas de desrespeito também acontecem em consequência da ausência de reconhecimento nesta esfera. Estas formas de desrespeito, tal como o *desprezo* por modos de vida individuais ou coletivos são, de certo modo, *avaliadoras*; é neste contexto que sujeitos experimentam situações de “*degradação*” ou “*ofensa*” onde a sua *honra, dignidade* ou *estatuto* são visados tendo por base um *quadro normativo de valorização social* concebido através da tradição cultural de uma sociedade.

Se a hierarquia social for constituída de forma a existir a despromoção de formas de vida individuais, está a retirar aos sujeitos por ela visados qualquer possibilidade de *atribuírem um valor social às suas próprias capacidades*. O que implica, assim, a perda da *auto-valorização pessoal* e da oportunidade de se poder compreender a si próprio como um ser apreciado nas suas propriedades e capacidades características.

Tendo por base os fragmentos elementares da teoria sobre *a luta pelo reconhecimento* proposta por Honneth, a investigação prosseguiu com o objetivo de testar empiricamente os pressupostos teóricos na realidade do trabalho doméstico. Estando ciente de que o exercício teórico de Honneth ambicionava uma análise mais generalizada da sociedade, propondo em si uma nova abordagem da ordem social, foi mediante um exercício de encaixamento da teoria num enquadramento empírico das relações laborais no trabalho doméstico, que se evidenciaram alguns constrangimentos da teoria, os quais motivaram a busca de complementos teóricos.

2.2. As limitações teóricas da *luta pelo reconhecimento*

Como anteriormente referido, Honneth fala-nos das três formas possíveis de reconhecimento recíproco – amor, relação jurídica e valorização social – legitimando-as através da evidência empírica categorizada em três formas de ausência de reconhecimento

recíproco (que, no fundo, não são mais do que consequências sociais, emocionais e físicas da ausência de um reconhecimento que, pelo efeito causado provoca, segundo o autor, mecanismos visíveis de uma luta).

Mas desta forma, Honneth, parece apenas considerar a luta pelo reconhecimento como forma coletiva e com base numa solidariedade entre os sujeitos sofrendores de uma ausência de reconhecimento. Honneth não consegue, através dos movimentos sociais e acontecimentos históricos aprofundar algumas nuances das interações sociais que fazem com que as lutas pelo reconhecimento sejam menos visíveis ao “grande público” mas que, nem por isso, deixem de existir.

E este foi um primeiro grande ponto de partida na análise do trabalho doméstico em Portugal. Sabia-se que movimentos sociais e ativismos por parte das trabalhadoras domésticas não eram visíveis, não se faziam sentir há muitos anos. No entanto, o trabalho doméstico tem todas as características de uma atividade não reconhecida, não valorizada e estigmatizada.

Sendo assim, a análise do trabalho doméstico deveria ser realizada de forma mais intensa e focalizada para as interações sociais que decorrem desta relação laboral, para se perceber de que forma esta luta se assiste. E é, desta forma, que se revelaram algumas limitações à análise empírica do trabalho doméstico.

De certa forma, a obra *A luta pelo reconhecimento* apresenta uma composição teórica demasiadamente rígida quando aplicada empiricamente, parecendo haver pouco espaço para a própria interação entre as três esferas de ação identificadas. Embora haja, na explicação das diversas formas de desrespeito, uma certa associação entre os efeitos das três formas de reconhecimento - veja-se o próprio argumento utilizado para justificar a primazia das relações de amor enquanto forma de reconhecimento recíproco - o que é certo é que estas permanecem subtis, não permitindo uma análise substancial dos efeitos das interações ocorridas numa esfera sobre as que ocorrem nas esferas vizinhas.

Os efeitos desta limitação teórica são perceptíveis quando analisamos a complexidade social da realidade do trabalho doméstico. Sendo uma atividade laboral, logo, teoricamente definida na *esfera do direito*, realiza-se na *esfera doméstica* o que significa que a análise desta realidade social deve, em parte, ser analisada num contexto onde se evidenciam *relações íntimas* e onde o *reconhecimento pelo amor* pode ser identificado; uma esfera distinta das características da esfera onde o *reconhecimento jurídico* acontece.

Para além disso, a desvalorização social associada ao trabalho doméstico e evidenciada pela ausência de *estima social* promovida numa *esfera social* traduz a forma como esta atividade laboral é percecionada e pode promover obstáculos ao reconhecimento

desta no campo das outras esferas. Esta afetação traduz-se na impossibilidade que estas trabalhadoras têm de se ver reconhecidas pelo seu valor, pela sua contribuição na sociedade, e influencia a forma como estas percecionam a sua realidade, atingindo a sua personalidade e autoestima.

Existem, assim, claras evidências de uma importante e constante interação entre as esferas sociais desenhadas por Honneth; uma interação que na exposição teórica do autor perde o seu valor, aparecendo apenas subtilmente no âmbito da definição das distintas formas de reconhecimento estabelecidas em cada uma das esferas.

O trabalho doméstico tem a particularidade de sobrepôr duas esferas que foram tradicionalmente distanciadas, na teoria e na prática; o lar, esfera doméstica, que se distinguia do espaço social exterior, materializado pelo trabalho produtivo. A separação entre trabalho e família estritamente delineada por características herdadas pela divisão sexual do trabalho faz, ainda hoje, parte da realidade social.

A esfera da vida familiar parece estar envolvida por uma espécie de membrana onde a intimidade do quotidiano dos seus membros é preservada, obstruindo o percurso *natural* de uma eficaz regulamentação direta do trabalho pelo Estado.

Se por ser uma atividade laboral faria sentido abordá-la apenas numa esfera do mercado laboral, isto não é possível dado que o trabalho doméstico se realiza na esfera privada, caracterizada, por Honneth, por relações íntimas em que a primeira forma de reconhecimento é o amor.

A rigidez teórica imposta pela concetualização de *A luta pelo reconhecimento* não nos permite captar a complexidade da realidade social do trabalho doméstico sem perder de vista os significativos efeitos que resultam da interação entre esferas sociais, ou até, da sobreposição destas. Realidade esta que se torna mais complexa ainda quando pensamos nas *antigas criadas* que, para além do trabalho doméstico, eram *criadas* pela própria família – ou mesmo nas trabalhadoras internas das sociedades modernas. Apesar de serem trabalhadoras, existem claros envolvimentos afetivo-emocionais que devem ser analisados no âmbito de uma esfera íntima das relações.

Considerando a estrutura teórica proposta por Honneth, a esfera das relações pessoais teoricamente delimitada pelas relações primárias de intimidade entre os sujeitos, acaba por ser limitadora para a análise de tal complexidade social.

Por outro lado, existem outras ligações entre diferentes esferas de ação que aparecem quando analisamos o trabalho doméstico e que não encontram correspondência teórica nos pressupostos de Honneth. Este autor, argumenta que devemos atribuir importância maior à

esfera das relações pessoais justamente por esta, através da forma mútua de reconhecimento que contém, poder constituir a base essencial para a formação da autoestima individual. Ao escolher como objeto de estudo o trabalho doméstico, esta base essencial não será captada dado que não estamos a estudar o sujeito mas sim o trabalhador (neste caso, a trabalhadora), classificado por uma atividade laboral altamente desvalorizada, e que por si só, reúne as condições necessárias ao desenvolvimento de uma fraca *estima social*. Provocada pela ausência de reconhecimento (muitas vezes) jurídico mas sobretudo social, não se trata aqui da esfera das relações de intimidade da empregada doméstica. No entanto, dado que a trabalhadora exerce a sua função na esfera doméstica, onde prevalecem as relações íntimas, e dado que, frequentemente, existe uma clara intimidade nas relações estabelecidas no âmbito das suas funções, acabamos por nos deparar com um cenário de sobreposição de esferas de ação.

2.3. Da luta pelo reconhecimento à liberdade social

Uma nova proposta de Honneth (Honneth, [2011] 2014) surge alguns anos mais tarde, através da discussão da liberdade social nas sociedades democráticas. É realizada uma análise central mais compreensiva denominada de “reconstrução normativa”. Uma vez mais, através dos desenvolvimentos históricos Honneth propõe que olhemos novamente para as esferas de ação mas que desta vez seja analisada o grau de entendimento da liberdade institucionalizada nestas esferas.

As esferas de ação, agora delimitadas de uma forma mais abrangente e por uma estrutura mais flexível, acabam por conter, em si, as esferas anteriormente descritas no seu estudo do reconhecimento; enquadradas agora neste novo cenário onde a liberdade social é o foco de análise.

Por ser objetivo do autor centralizar a análise do conceito de liberdade social, as formas de reconhecimento já não aparecem em grande plano mas sim por inerência das interações sociais que o autor analisa. Dada as limitações que detetamos na obra anterior, para a análise empírica do trabalho doméstico, fez-se o exercício de cruzar estas duas obras com o intuito de obter um quadro teórico mais flexível que pudesse abranger a complexidade da realidade social do trabalho doméstico.

Honneth observa a ordem social como uma estrutura institucionalizada de ação na qual valores são culturalmente definidos. Admite que os subsistemas – tais como definidos

por Parsons – devem incorporar elementos específicos de ideias e valores que asseguram a legitimidade da ordem social como um todo (Honneth, [2011] 2014: 64).

Pretende-se, desta forma, analisar que valores e de que forma são culturalmente aceites e realizados nas esferas de ação, identificando, também, quais as normas de comportamento prevaletentes.

Para Honneth, continua a ser nas *lutas pela justiça* que o conceito de *respeito* se encontra íntimamente relacionado ao significado que a *liberdade individual* assume nas *diferentes esferas de ação*, em concordância com a sua respetiva função; admite, desta forma, que o valor de liberdade adquire uma forma institucional nas diferentes esferas e que as várias interpretações deste mesmo valor estão incorporadas nas esferas institucionalizadas. Honneth revela, uma vez mais, uma tentativa de ultrapassar uma concepção de justiça que se apoie apenas em princípios morais.

É desta forma que identifica três concepções-chave de liberdade: a *concepção negativa de liberdade* que está íntimamente ligada à esfera do *direito*, onde sujeitos podem agir de forma irrefletida para atingir a sua liberdade individual, tendo em conta a não violação dos direitos do outro; a *concepção reflexiva da liberdade* que, contrariamente à primeira, assume-se na relação que o sujeito tem *consigo próprio*, em que as suas ações são guiadas pelas suas *intenções* (reflexivas); e a *concepção social de liberdade*, a única que tem em conta *condições sociais adicionais*, existentes nas esferas de ação. Liga, assim, a realização da liberdade à condição que *outros confirmem os objetivos individuais do sujeito*.

Partindo da ideia de Hegel de que a liberdade individual deve ser objetiva, e fazendo o mesmo exercício anteriormente realizado no estudo do reconhecimento, Honneth vai estabelecer uma relação entre as diferentes formas de liberdade e instituições. Assim, o autor mostra que *instituições apropriadas* – de mútuo reconhecimento – são necessárias à promoção da *realização da liberdade reflexiva* dos indivíduos.

É neste sentido que volta a referir as *três esferas de ação* ou *três instituições relacionais* admitindo, desta vez mais explicitamente, que estas relacionam-se entre si e que as práticas de liberdade social numa esfera de ação irão afetar as práticas de liberdade nas outras. Cada uma das instituições apresenta algumas variantes da liberdade social: na esfera institucional das *relações íntimas*, as variantes identificadas são a *amizade*, a *família* e *relações íntimas*; na esfera institucional do *mercado económico*, o autor identifica a variante da esfera do *consumo* e do *mercado laboral*; por fim, a esfera institucional da *política pública* onde variantes da liberdade são o *Estado constitucional democrático*, *esfera democrática* e cultura pública.

Se quisermos comparar estas três esferas com as três esferas em que Honneth identifica as formas de reconhecimento mútuo poderíamos imaginar a seguinte correspondência:

Esferas na <i>Luta pelo reconhecimento</i>	Esfera íntima	Esfera do direito	Esfera Social
Esferas em <i>Freedom's right</i>	Esfera institucional das relações íntimas	Mercado económico	Esfera institucional da política pública
Formas de reconhecimento	Relações primárias (amor e amizade)	Relações jurídicas (direitos)	Comunidade de valores (solidariedade)
Variantes de liberdade social	A amizade, a família e as relações íntimas	Consumo; mercado laboral	Estado constitucional democrático; esfera democrática e cultura pública
Formas de desrespeito	Maus tratos e violação	Privação de direitos e exclusão	Degradação e ofensa

2.1 As esferas de ação em A luta pelo reconhecimento e em Freedom's Right.

Talvez pelo facto de já anteriormente ter havido alguma dificuldade em definir a esfera social, aqui encontramos pouca correspondência entre esta e a nova esfera pública desenhada pelo autor nesta segunda obra. Para além disso, os conceitos de democracia e cidadania estão, agora, remetidos para esta esfera pública, enquanto, anteriormente, estavam implicitamente atribuídos à esfera do direito.

Tal como na teoria do reconhecimento, Honneth atribui um primeiro lugar à *esfera das relações íntimas* mas, na sua construção normativa da liberdade social, a esfera público-democrática ganha maior relevância por ser esta que, de certa forma, vai legitimar mudanças sociais já alcançadas em outras esferas, através de lutas sociais.

É esta esfera que sobressai por englobar o espaço destinado à *formação discursiva da vontade democrática*, onde os debates e trocas de ideias entre os sujeitos se realizam através de diversos meios de comunicação. Sendo o princípio da liberdade essência desta esfera da formação discursiva, consegue-se perceber porque o autor a coloca num patamar superior, em relação às outras esferas sociais. Embora haja esse reconhecimento em relação à esfera público-democrática, Honneth reafirma que as *chances* de igualdade e de inclusão no processo democrático aumentam com o grau de liberdade social institucionalizados nas esferas vizinhas.

No caso concreto do trabalho doméstico, a realidade da esfera social e do estudo da estima social ganha um enfoque maior face a esta categoria laboral, dado que a herança de um

estigma coloca obstáculos, à partida dificilmente contornáveis, ao reconhecimento do valor destas trabalhadoras para a reprodução da vida social.

Sendo que a estima social age diretamente sobre a autoestima dos sujeitos, as trabalhadoras domésticas, ao assimilarem a projeção que um quadro comum de valores impõe sobre a sua atividade laboral, sentem-se mais marginalizadas e, por isso, mais distanciadas do seu envolvimento e do seu papel na esfera “pública”.

A trabalhadora enquanto cidadã é apenas analisada no âmbito dos seus direitos e deveres e da prática dos mesmos, não havendo margem para se analisar ações “publicamente”, de forma mais visível, dado que este espaço não lhe é atribuído.

Honneth argumenta que, para cada uma destas esferas, é possível filtrar o padrão específico de reconhecimento mútuo, identificado anteriormente, tendo em conta o papel complementar das obrigações individuais necessário à liberdade individual, delimitada pelas condições sociais existentes.

Sem ter o intuito, neste momento, de aprofundar as linhas de pensamento teórico expostas por Honneth, o que nos interessa reter é que esta nova estrutura teórica proposta pelo autor, acaba por enquadrar o reconhecimento recíproco de uma forma que nos permite analisar o trabalho doméstico e suas formas de reconhecimento em cada esfera, sublinhando as interações e implicações que as ações que se desenvolvem numa dada esfera das ações terão nas esferas vizinhas. As interferências dos efeitos da liberdade social em cada uma das esferas de ação nas outras foram mais explicitamente assumidas em *Freedom's Right*, o que corresponde a um avanço importante no pensamento teórico do autor.

O simples facto de o autor ter, nesta sua última análise, delineado mais cuidadosamente a esfera das relações pessoais, admitindo que existem três variantes de liberdade social que podem ser identificadas nas interações desta esfera, vem possibilitar maior maleabilidade e, conseqüentemente, permitir que a teoria possa ser aplicada ao estudo do trabalho doméstico.

A particularidade do trabalho doméstico reside na sobreposição destas duas esferas. As articulações entre estas requererão um quadro normativo comum que se deverá elaborar na esfera pública. Considerando a carga simbólica associada a esta atividade laboral, juntam-se às duas esferas sobrepostas a esfera pública que, como veremos exercerá uma forte influência no todo.

As lutas sociais são para Honneth indícios sócio-históricos que suscitam material empírico para legitimar a sua teoria do reconhecimento, assim como para a sua análise da liberdade social; são estas que vão provocar uma alteração da perceção da realidade, são estas

que podem ter o resultado de alterar a condição a que um sujeito ou grupo se encontra num determinado momento. É esta a luta que, nascendo a partir de sentimentos de injustiça, pode promover o reconhecimento a que se aspira.

Mas, como anteriormente referido, em Portugal, estas lutas sociais no que toca a categoria laboral em estudo, não são visíveis. O que sugere que afunilemos o nosso olhar de forma a focalizar a nossa atenção nas interações sociais de forma a captar de que modo as trabalhadoras domésticas concretizam a sua luta pelo reconhecimento.

Em Portugal não existe uma cultura de grupo ou sentimento de pertença ao grupo, no caso do trabalho doméstico. Pelo contrário, o estigma associado a esta atividade laboral pode revelar-se numa procura individual pelo isolamento. Esta individualização faz parte de uma cultura de vitimização em que a desvalorização da sua atividade laboral é sentida.

O sentimento é interiorizado e vivido através de uma revolta que identificamos nos discursos e nalgumas práticas no contexto da interação social estabelecida. Uma vitimização por se sentirem à margem da sociedade quando comparam os seus direitos e deveres com os que são estabelecidos noutras atividades laborais; percebem, no outro, a inexistência do seu valor na sociedade e, assim, o facto de não merecerem ajuda e apoios institucionais que promovam e divulguem as reais implicações da sua atividade para a reprodução social.

Este fenómeno levou-nos a questionar a relação laboral que se institui no trabalho doméstico, a curiosidade de encontrar respostas à aparente pacificidade desta classe trabalhadora que representa uma das atividades menos reconhecidas da sociedade. Por outro lado, o decurso da análise levantou outras questões que levaram a questionar determinados aspetos da teoria de Honneth. Ao saber que o trabalho doméstico sofre, aparentemente, de uma ausência de reconhecimento, se não há lutas socialmente visíveis numa esfera social mais abrangente, haverá lutas “internas”, com vista ao reconhecimento, no espaço físico da casa particular? Serão as práticas normativas, instituídas pelo quadro comum de valores, manipuladas pela necessidade de se ver reconhecidas? Serão as particularidades desta relação que “silenciam” a luta pelo reconhecimento da forma como é explicada por Honneth? Ou, então, estaremos a excluir à partida alguma dimensão de análise que possa complementar o conceito de reconhecimento? E por último, será que por não existir luta significa que não são sentidos os efeitos da ausência de uma forma de reconhecimento?

Voltando um pouco atrás, à ideia de que no trabalho doméstico existe mais do que uma mera relação laboral considerando a particularidade deste ser praticado na esfera íntima da família e considerando, também, a sua raiz histórica que até hoje prevalece, as interações sociais que neste espaço decorrem podem ser de carácter emocional o que é fortemente

significativo para o presente estudo. Parte-se da convicção de que os efeitos da ausência de reconhecimento podem ser atenuados através de laços emocionais que se tecem nesta prática social.

O sentimento afetivo que se pode originar numa relação laboral deste tipo pode provar a existência de uma deturpação da realidade social em relação ao reconhecimento de uma atividade; por outras palavras, o facto de as emoções poderem servir de paliativo para colmatar os efeitos da ausência de uma das formas de reconhecimento não significa que a ausência do mesmo deixe de existir. Mas pode significar que deixa de ser *sentido*, isto porque, o valor que a empregada doméstica necessita de *ver* reconhecido é aquele que se *sente* na dinâmica direta que se estabelece entre ela e o/a empregador/a.

Como temos vindo a discutir, o valor das empregadas domésticas não é reconhecido na esfera pública e os seus efeitos podem ser obtidos na relação direta com o empregador que, interiorizando o quadro de valores normativos que a própria história do trabalho doméstico instituiu, vai projetar formas de reconhecimento na base de uma afetação emocional (proferindo, por exemplo, a célebre frase “*é parte da família*”). Sendo o empregador regulador das práticas do trabalho doméstico (e não o Estado), obtém uma legitimidade superior que, aos olhos da empregada doméstica, lhe confere maior importância nesta relação mútua de reconhecimento.

O que se pretende evidenciar neste estudo sobre o reconhecimento não é o facto de que um sujeito se *ver ou não* reconhecido numa determinada esfera e as ações que possam decorrer deste facto (até porque como veremos mais detalhadamente, a categoria laboral das trabalhadoras domésticas é apenas não reconhecida como passiva na sua luta pelo reconhecimento jurídico e social do seu valor na sociedade) mas sim o facto de esta classe trabalhadora encontrar, no seio da família, formas de se *sentir* reconhecida e que estas, por serem emocionalmente projetadas e marcantes, fazendo parte do quotidiano destas trabalhadoras, acabam por poder atenuar os efeitos de um não reconhecimento social nas outras esferas de ação.

O *ver-se reconhecido* está diretamente ligado à componente jurídica, ao facto do outro reconhecer como pessoa jurídica e do sujeito, assim, se ver como tal. No caso do trabalho doméstico, esta forma de reconhecimento está diretamente relacionada com a forma como este trabalho é juridicamente reconhecido por lei.

O *ver-se reconhecido* está, também, diretamente ligado com o *seu valor* na sociedade e, no caso do trabalho doméstico, este valor foi historicamente instituído pela reprodução de práticas que consagram a sua insignificância na esfera pública. Por outro lado, o *sentir-se*

reconhecido está centralizado num processo emotivo que emerge no seio da relação laboral e que, inter-subjetivamente, desencadeia condições para que o sujeito, neste caso, a empregada doméstica, se sinta valorizada e útil à sociedade. Concede, assim, uma espécie de alienação face à ausência de reconhecimento sentido nas outras esferas de ação.

Sublinha-se, no entanto, a ideia proposta por Todorov que sugere que o reconhecimento abrange todas as esferas da nossa existência e que estas não se podem substituir uma à outra: *“La reconnaissance atteint toutes les sphères de notre existence, et ses différentes formes ne peuvent se substituer l’une à l’autre: tout au plus parviennent-elles à apporter, le cas échéant, quelque consolation.”* (Todorov, 2013: 19). Apesar de algumas formas de reconhecimento serem intensivamente sentidas e, por isso, alienar do sofrimento causado pela ausência deste noutras esferas não significa que o substitui. É uma substituição ilusória.

Quando Honneth refere os diferentes efeitos da ausência de reconhecimento, numa determinada esfera, refere implicitamente as consequências emocionais que esta ausência origina. Foi justamente nas emoções negativas sentidas pela ausência de reconhecimento que Honneth, numa primeira abordagem do seu estudo, desenvolve a teoria do reconhecimento. Mas a sua abordagem acaba por limitar o papel que as emoções podem ter em todas as esferas da vida social, restringindo-se a evidenciar as emoções negativas que um indivíduo pode sentir quando não se vê reconhecido, emoções que desencadeiam um conjunto de reações e um conjunto de efeitos aos nível da sua autoestima e personalidade. Pretende-se com esta investigação não mais evidenciar os sentimentos negativos de uma ausência de reconhecimento nem reforçar a precariedade inerente a esta atividade laboral, mas sim partir da construção emotiva da realidade social para avistar novas possibilidades de reconhecimento social. Acredita-se que as emoções vão ter um papel transversal às três esferas de ação social que serão empiricamente discutidas ao longo deste trabalho, por serem inerentes ao conceito de reconhecimento.

2.4. No espaço doméstico...

“Les émotions ne sont pas seulement fabriquées par l’histoire,
elles fabriquent aussi l’histoire”
(Ote Frevert)

O espaço privado e íntimo define-se por oposição ao espaço “público”. Um espaço onde reinam as *relações íntimas* que correspondem a interações que visam objetivos particulares e a defesa de interesses singulares (Kellerhals e Modak, 1997). O espaço doméstico é, aqui, entendido como um espaço, fisicamente delimitado, onde se conjugam *intimidade* e *privacidade* dos sujeitos.

É na esfera das relações íntimas que Honneth, na *Luta pelo reconhecimento* ([1993] 2011) identifica a primeira forma de *reconhecimento mútuo*: o amor. Como vimos anteriormente, as *relações de amor* são, por este autor, entendidas por todas as *relações primárias* (íntimas, família e amizade) na medida em que se constituem por fortes *ligações sentimentais* entre um grupo reduzido de pessoas e é por isso que o primeiro nível de reconhecimento recíproco lhe é atribuído.

Reciprocamente, os sujeitos reconhecem-se enquanto seres necessitados; numa *experiência recíproca* de *dedicação amorosa* ambos os sujeitos identificam-se na dependência mútua desta necessidade. Aceitar a autonomia do outro consegue-se através da *segurança sentimental* de que a pessoa amada irá manter a sua posição mesmo quando conquista a sua independência. Na *relação de amor* o *reconhecimento* significa um duplo processo de simultânea *libertação* e *vinculação emocional* em relação à outra pessoa.

É na experiência intersubjetiva do amor, primordialmente ligada à relação entre mãe e filhos/as, que se formula a base da *confiança emocional* necessária a qualquer sujeito ao longo do seu percurso social; uma condição psicológica que promove o desenvolvimento do *amor próprio*. As expressões de *afetos* nas *relações amorosas* e nas *relações de amizade* levam à *autoconfiança* indispensável à concretização das necessidades básicas e urgentes.

Quando pensamos no trabalho doméstico e nas diversas tarefas associadas a este, podemos compreender o importante papel que a trabalhadora doméstica poderá ter, por exemplo, na promoção do *amor-próprio* de uma criança quando esta lhe for confiada, mas

também serão claros os efeitos na própria identidade desta trabalhadora ao trabalhar na esfera doméstica, dado que esta forma de reconhecimento acompanha toda a vida de um sujeito.

A esfera das relações íntimas das trabalhadoras domésticas não é, aqui, alvo de estudo. Não temos dados que nos possam dizer se ao longo da sua vida sofreu formas de desrespeito primárias (na infância) ou secundárias (na vida adulta, nas suas relações amorosas e íntimas), até porque o estudo centra-se numa categoria laboral.

O que pretendemos evidenciar neste estudo são as formas de reconhecimento que esta trabalhadora procura ao trabalhar na esfera das relações íntimas *do outro*. Para isso é necessário ter em conta as formas de reconhecimento primárias que se estabelecem por, inevitavelmente, poderem-se sobrepor às meras relações de trabalho características da esfera do mercado laboral.

Dada a ausência de reconhecimento na esfera do mercado laboral e a ausência de reconhecimento do valor da produção deste trabalho numa esfera pública, existem sérias restrições à liberdade social da trabalhadora. Partindo do pressuposto que existe sempre uma procura de reconhecimento nas interações sociais é necessário aprofundar as características inerentes a um espaço doméstico, onde se desenrola a atividade laboral.

Apesar de ser a esfera íntima *do outro* não deixa de ser a esfera íntima, onde a forma primária de reconhecimento mútuo acontece no jogo das interações em que a trabalhadora é participante. Sendo o amor a forma primária de reconhecimento mútuo, é nesta esfera das relações íntimas que Honneth identifica as consequências mais profundas da ausência de reconhecimento.

São marcas profundas porque afetam a própria personalidade da pessoa envolvida nas interações desta esfera; não apenas *autoconfiança* (que se estabelece no processo de auto-relacionamento prático) como se assistem, por vezes, a formas de desrespeito (maus tratos e violações), ou ainda porque podem ocorrer situações que ameaçam a integridade física da pessoa envolvida.

Sendo que as trabalhadoras domésticas trabalham nesta esfera, no espaço privado, isolado e protegido de uma esfera pública, e considerando a regulamentação típica de uma esfera do mercado laboral, situações comprometedoras ocorrem com frequência, tal como já referido por inúmeros autores. Para além disso, muitas vezes, as tarefas que incluem cuidados e serviços pessoais fazem parte das funções quotidianas destas trabalhadoras. Daí que nesta esfera as formas primárias de desrespeito sejam mais susceptíveis de ocorrer nesta atividade do que em qualquer outra na esfera do mercado laboral (Chamberlian, 2010).

Na sua obra *Freedom's right*, Honneth ([2011] 2014) acaba por mencionar o amor no contexto das novas características que identifica nas sociedades modernas e no panorama da sua análise sobre a liberdade social. Na sua reconstrução normativa, virada para o desenvolvimento social, Honneth identifica o amor através da sua institucionalização na sociedade; para isso fala-nos da *família, relações íntimas e amizade* e analisa-as como variantes da liberdade social.

Para analisar as interações sociais que decorrem na esfera doméstica, sob a perspetiva de formas de reconhecimento mútuo, é essencial dar conta de importantes transformações que se fizeram notar no *amor* com a transição para a esfera moderna. Não apenas por se tratar, aqui, de uma esfera das relações íntimas, mas sobretudo porque o trabalho de quem presta este tipo de serviço interfere nas mesmas. Esta interferência é física e psicológica por se tratarem de pessoas e da privacidade das mesmas.

Toda a literatura acerca do amor visa mostrar o quanto esta experiência serve para expandir a personalidade de cada um, a relação com o próprio eu (*self*) e com o mundo. Há uma liberdade implícita no amor, que derruba os obstáculos a todas as restrições, graças à união física.

As transformações na esfera do mercado laboral, o mercado competitivo em que homens e mulheres procuram atingir os seus objetivos na constante procura pelo seu reconhecimento, proporcionaram as condições para uma sociedade individualista. Este novo panorama tende a alterar as relações íntimas e a forma como se vive *o amor*.

O amor romântico desvanece na origem de um amor moderno; a competitividade e novas exigências de uma esfera do mercado laboral afetam as relações de longa duração. A procura do reconhecimento mútuo numa relação amorosa tende a libertar-se das garras de uma regulação do mesmo, através das instituições como o casamento (Honneth [2011] 2014: 155), instituição esta que promove uma contradição na forma como se vive o amor moderno, mais emancipado e livre de maior regulamentação.

Os novos casais são donos das suas próprias leis, fabricam-nas e regem-se por estas: “the individuals who want to live together are, or more precisely are becoming, the legislators of their own life, the judges of their transgressions, the priests who absolve their own sins and the therapists who loosen the bonds of their own past.” (Beck e Beck-Gernsheim; [1995] 2004: 5). São únicos legisladores das suas próprias decisões, vidas e amores; gerem um quotidiano em que as práticas normativas tendem a adequar-se às novas estruturas sociais, mas não possuem os instrumentos para as concretizar.

A entrada das mulheres no mercado laboral do trabalho impulsionou novas formas de viver um quotidiano que era regido por normas da divisão sexual do trabalho. O homem, bem como a mulher, tendem a adaptar-se aos novos valores fornecendo um maior esforço individual na procura de satisfazer os seus desejos e necessidades. No quadro de uma sociedade de consumismo em que a variedade de escolhas acaba por afundar os sujeitos, emerge a necessidade de se procurar respostas à existência e significado da vida.

A nova era literária em os livros de autoajuda inundam as livrarias, sugere que se faça um exercício de maior introspeção, e que se procure a felicidade interna, que se analise o eu procurando formas de libertação. Estas condições fomentam alterações importantes na forma como se vive uma relação amorosa (Beck e Beck-Gernsheim; [1995] 2004, Ollouz, 2006 e Ollouz [2011] 2012). A *estabilidade emocional e mental* depende do apoio de outros o que significa que o *amor* ganha um papel significativo na nossa vida.

Para Ollouz é a própria estrutura do reconhecimento que transforma as relações amorosas modernas e este reconhecimento atinge a identidade pessoal (e Ollouz [2011] 2012). Existe uma maior dificuldade em se atribuir um valor a si próprio, sendo que o sentimento deste valor pessoal é extremamente importante nas relações amorosas modernas. O valor social que é atribuído na interação com o outro através de rituais de reconhecimento apropriados. O reconhecimento leva, assim, a uma consolidação e das reivindicações do outro que, por vezes, são cognitivas e por vezes afetivas. No reconhecimento o valor social e o valor pessoal do sujeito são continuamente estabelecidos na relação com outros e através destes.

O amor aparece, assim, como âncora ao reconhecimento (Ollouz [2011] 2012), à perceção e constituição do valor próprio do eu, num quadro em que o valor social é incerto e constantemente negociado.

Interessou-nos aprofundar o amor moderno para melhor compreender o espaço doméstico e as próprias transformações sociais. Mas não só. Embora as relações amorosas não tenham aqui um papel prioritário ajudam-nos a melhor compreender de que forma os sujeitos modernos percecionam o seu valor na sociedade.

Ao estudar uma atividade que se desenrola na esfera íntima das relações, que é socialmente desvalorizada, não reconhecida e estigmatizada, é importante ter em conta os recursos que as trabalhadoras vão ter para se fazer valorizar. Dado que uma das maiores dificuldades com que os sujeitos se deparam nas sociedades modernas é a de se fazer valorizar ou, melhor, de se verem valorizadas pode-se compreender a dificuldade sentida por estas trabalhadoras em ultrapassar uma ausência de estima social.

Num contexto de desvalorização e estigmatização proclamada numa esfera pública, legitimada numa esfera do mercado laboral é na esfera das relações íntimas que as trabalhadoras tentam encontrar forma de se sentirem reconhecidas. É neste contexto que o reconhecimento acaba por estar bem mais próximo das interações sociais e que será sentido em maior profundidade através de mecanismos emocionais que irão ser desabrochados na interação.

Na esfera pública, a trabalhadora sofre de uma ausência de reconhecimento por parte do outro que não a vê ou que promove formas de desrespeito ao estigmatizar a sua atividade; o grau de desvalorização é tão elevado que quando reconhece-se a *peessoa* e a *trabalhadora* na esfera íntima onde decorre a ação, este reconhecimento é sentido como uma forma de “amor” ou “amizade”. Variantes, estas, institucionalizadas de liberdade.

Dado que a procura do valor individual é constante e estando a analisar uma atividade que se encontra à margem dessa valorização, projetando adicionais obstáculos à própria *autoestima* destas trabalhadoras (autoestima que, como vimos, provém de uma esfera íntima e da relação de amor primária), o reconhecimento terá que ser analisado tendo em conta a componente emocional estabelecidas nas relações sociais.

No âmbito das interações sociais estabelecidas, identificaremos algumas situações de *gestão emocional* que serão realizadas pelas trabalhadoras na procura pelo seu reconhecimento. Se adotarmos a conceção teórica de Hochschild em que as emoções são tidas como um dos nossos principais sentidos (*in* Bendelow e Williams, 1997: 6), poderemos compreender melhor de que forma as trabalhadoras domésticas reaprendem a relação do seu “eu” com o mundo. A cultura de uma sociedade age de forma ativa e não passiva na construção do que se é esperado sentir; sentir este, que não é mais do que a interiorização de uma norma emocional partilhada, tal como admite Hochschild quando nos fala de “feeling rule” . Se o estudo das emoções é pertinente em qualquer contexto de análise social, aqui, neste estudo, e dada as particularidades que esta atividade envolve, salienta-se esta pertinência.

Breve nota conclusiva

É com base nos pressupostos teóricos de Honneth que se pretende olhar para a realidade do trabalho doméstico e para a procura por reconhecimento realizada pelas trabalhadoras domésticas. Tendo por base três esferas de ação veremos de que forma, em cada uma delas, trabalhadoras vivem a sua atividade laboral na procura de reconhecimento.

Sendo a procura de valor individual uma característica das sociedades modernas, questionamos de que forma estas trabalhadoras que vivem uma atividade socialmente desvalorizada e estigmatizada ultrapassam os obstáculos prosseguindo o seu caminho.

Ao estudar o reconhecimento numa atividade socialmente desvalorizada e estigmatizada em que os graus de reconhecimento na esfera do mercado laboral e esfera pública deverão, à partida, ser reduzidos, focaliza-se um olhar sobre a esfera das relações íntimas. Parte-se da hipótese de que será nesta que a trabalhadora doméstica irá tentar conquistar o seu reconhecimento.

Na tentativa de apresentar uma reconstrução sociológica do reconhecimento no trabalho doméstico veremos de que forma as três esferas se encontram interligadas e como este panorama irá ditar novas formas de reconhecimento.

*PARTE III – A realidade do reconhecimento no trabalho doméstico***CAPÍTULO 3 - NA ESFERA DO MERCADO LABORAL**

Breve nota introdutória

O ponto de partida desta viagem rumo à *realidade do reconhecimento no trabalho doméstico* inicia-se no âmago da esfera do mercado laboral. É sobretudo pelo fato de se pretender estudar o trabalho doméstico damos prioridade à análise desta esfera, mas não só. Ao propor o desafio de estudar o reconhecimento social há que ter em consideração o valor simbólico associado ao trabalho. É, ainda hoje, pelo trabalho que sujeitos percecionam a sua identidade social e o seu papel individual no processo organizado de trabalho (Honneth [2011] 2014).

O desafio desta investigação centra-se na discussão e identificação de novas formas de reconhecimento. Para tal, o trabalho doméstico foi a atividade laboral escolhida para ser analisada; uma atividade, tal como já mencionado por diversos autores, *invisível, não qualificada, precária e socialmente desvalorizada* e, por isso, apresentando já um grau reduzido de limitações à liberdade de se ser reconhecido. Parte-se, assim, de um caso particular, complexo e atípico com o intuito de analisar as formas de reconhecimento existentes, sublinhar as consequências da ausência de reconhecimento, aprofundar as interações implícitas nesta relação laboral na procura de novas formas de reconhecimento.

Nesta primeira esfera do mercado laboral propõe-se que olhemos para a atividade laboral enquanto tal, para que possamos identificar a trabalhadora doméstica no conjunto das outras categorias de trabalhadores e que a retiremos da sua “invisibilidade” para perceber de que forma se *movimenta* para encontrar o seu lugar na referida esfera.

É na esfera do mercado laboral que pretendemos discutir o espaço de liberdade legal no trabalho doméstico. Um espaço que assim o é, por existir enquanto categoria laboral jurídica e formalmente institucionalizada. Percecionando-se a trabalhadora enquanto sujeito legal, possuidora de um *espaço* protetor, que lhe confere a pertença nesta esfera de ação, procuraremos evidenciar de que forma a sua identidade é validada pelos outros. Consagrando particular atenção às limitações do seu espaço de liberdade legal, sublinharemos as suas preferências individuais na procura de reconhecimento.

Para darmos conta da *realidade do reconhecimento no trabalho doméstico* nesta primeira esfera do mercado laboral propomos conduzir a análise tendo por base quatro grandes secções. Numa primeira secção de abertura ao tema faremos uma breve contextualização do trabalho doméstico nesta esfera do mercado laboral. Tendo em conta a

atipicidade do mesmo, que nasce da capacidade que esta atividade tem em sobrepor duas esferas de ação tradicionalmente tidas como opostas (a esfera do trabalho e a esfera da intimidade), iremos introduzir a discussão da complexidade de um *espaço mestiço* e das suas principais características.

Por forma a melhor acompanhar o percurso das trabalhadoras domésticas nesta esfera do mercado laboral, iremos apresentar dois perfis identificados através da recolha de dados: as trabalhadoras *clássicas* e as trabalhadoras *modernas*, procurando, desta forma, rematar esta breve contextualização desta atividade laboral na esfera do mercado laboral português.

Serão listados os principais pontos da lei do trabalho doméstico e das suas limitações. No desencaminhar de um exercício entre a lei e a prática da mesma, iremos analisar as limitações de um espaço legal; questões sobre a informalidade no trabalho doméstico serão postas em evidência, bem como, as consequências práticas da estipulação de um Salário Mínimo para a multiplicidade de tarefas e de responsabilidades que este trabalho encerra.

Tendo presente a designação e descrição formal das tarefas associadas ao trabalho doméstico (ponto discutido na Parte I desta investigação), iremos agora focar o nosso olhar nas perceções acerca das mesmas e na imagem coletiva que sugere que este é um *trabalho para qualquer pessoa*. Com o intuito de identificar pistas que sugerem o oposto, evidenciaremos características da performance pessoal que estão necessariamente em jogo na capacidade de executar estas tarefas.

É neste sentido que identificaremos uma das variáveis que, de facto, influencia a seleção das trabalhadoras domésticas e que acompanha todo o jogo de interações que se concretizam neste tipo de trabalho: a *confiança*. É por meio da discussão da importância e da especificidade deste tipo de *confiança*, realizado na esfera íntima, que identificaremos os limites da nossa procura de novas formas de reconhecimento nesta primeira esfera social em análise.

Aprofundaremos a reflexão iniciada na seção 1 deste capítulo sobre o *espaço mestiço* que o trabalho doméstico formula, identificando a relevância das dimensões *afetivas* e *emocionais* na relação laboral estabelecida e prosseguiremos o nosso caminho rumo à *esfera das relações íntimas*.

3.1. O espaço de liberdade no trabalho doméstico

Breve nota introdutória

Dado que o trabalho doméstico é uma atividade laboral definida formalmente e regulada institucionalmente, encontra o seu *espaço* no campo *legal*. É um *espaço* que, garantido por lei, fornece um campo de ação em que trabalhadoras domésticas vivem a sua atividade no âmbito de uma esfera do mercado laboral.

É precisamente este *espaço de liberdade legal*, consagrado às trabalhadoras domésticas, que pretendemos evidenciar. Mas para melhor compreender os seus contornos, é necessário que sejam brevemente esboçados as sinuosidades desta atividade que, atipicamente, sobrepõe duas esferas tradicionalmente tidas como opostas: a esfera do trabalho e a esfera da intimidade.

O trabalho doméstico formula, em si, uma espécie de *espaço mestiço* através da sobreposição das duas esferas sociais. Este *espaço mestiço* que será discutido ao longo de toda a investigação com o intuito de analisar as formas de reconhecimento.

O *espaço mestiço*, tema que retomaremos posteriormente, será, aqui, brevemente introduzido como primeira abordagem à atipicidade que caracteriza esta atividade laboral (3.1.1).

Após esta breve abordagem, estaremos em condições de aprofundar o cenário jurídico do trabalho doméstico, evidenciando as limitações do espaço de liberdade legal das trabalhadoras domésticas (3.1.2).

Para prosseguir com a identificação das limitações deste espaço legal, aprofundaremos as consequências da ausência de espaço discursivo verificada, e muito própria do trabalho doméstico (3.1.3).

Para terminar a primeira secção do *espaço de liberdade legal* no trabalho doméstico e antes mesmo de passar para a análise empírica da prática da lei no trabalho doméstico, refletiremos sobre a existência de diferentes perfis no grupo das trabalhadoras domésticas (3.1.4), que com o intuito de simplificar, denominamos de *trabalhadoras domésticas tradicionais* e *trabalhadoras domésticas modernas*.

3.1.1. O espaço mestiço do trabalho doméstico: uma primeira abordagem

Assim que se dá a externalização do trabalho doméstico (como discutido na Parte I desta investigação), esta atividade laboral é definida por lei, formalmente categorizada para ser adquirida enquanto serviço externo à esfera doméstica; este é o cenário onde o trabalho doméstico se desenvolve e encontra a sua posição na esfera do mercado laboral.

Apesar disso, a atividade continua a ser realizada e gerida na esfera doméstica, residindo, aqui, a sua atipicidade. O trabalho doméstico sobrepõe duas esferas tradicionalmente percecionadas como opostas; a casa e o trabalho, uma normatividade interiorizada e socialmente reproduzida durante anos. Identifica-se, no trabalho doméstico, uma espécie de *espaço mestiço* que se formula através atividade laboral que, enquanto serviço contratável faz parte da esfera do mercado laboral mas, no entanto, é realizado na esfera doméstica.

Na tentativa de explicitar de forma sucinta a complexidade desta realidade ambivalente propomos uma análise à luz do mapa estrutural das sociedades capitalistas proposto por Boaventura Sousa Santos (1989).

COMPONENTES ELEMENTARES ESPAÇOS ESTRUTURAIS	Unidade de prática social	Forma institucional	Mecanismo de poder	Forma de direito	Modo de racionalidade
Espaço doméstico	Família	Casamento/parentesco	Patriarcado	Direito doméstico	Maximização da afetividade
Espaço da produção	Classe	Empresa	Exploração	Direito da produção	Maximização do lucro
Espaço da cidadania	Indivíduo	Estado	Dominação	Direito territorial	Maximização da lealdade
Espaço mundial	Nação	Contratos, acordos e Organizações Internacionais	Troca desigual	Direito sistémico	Maximização da efetividade

Fig. 3.1 (Mapa estrutural das sociedades capitalistas, Boaventura Sousa Santos (1989): 16)

Este mapa permite caracterizar melhor a sobreposição das duas esferas sociais em questão. Nesta perspetiva, o trabalho doméstico enquadra-se não no espaço de produção mas no espaço doméstico. Neste caso, e na regulação desta atividade, o *direito doméstico* sobrepõe-se ao *direito da produção* que deveria regular as atividades tidas laborais.

Para além disso, o *modo de racionalidade* no trabalho doméstico não será correspondente à maximização do lucro, pois o que é produzido na esfera privada é aproveitado unicamente pelos utilizadores daquele espaço. A trabalhadora doméstica encontrará o caminho para a *maximização do lucro* na escolha em trabalhar para quem lhe pagar mais, ou pela quantidade de empregadores para quem trabalha, sendo justamente a recompensa salarial que insere o trabalho doméstico no espaço da produção.

O trabalho doméstico foi tardiamente introduzido na esfera do mercado de trabalho através da sua definição institucional e da regulamentação da sua prática. Por outro lado, o trabalho doméstico, inserido na esfera das relações íntimas, apresenta características que dificultam a aplicação dos mecanismos de proteção que se desenvolveram no domínio laboral.

As lacunas que se fazem sentir na sua regulamentação são reveladoras da dificuldade que o Estado e as instituições competentes sentem ao procurar enquadrar esta atividade no seio de uma esfera de mercado laboral, dado que esta é praticada na esfera doméstica.

São estes os principais contornos de uma atividade atípica que se organiza na sobreposição das suas esferas sociais já referidas. É com base neste espaço mestiço que as relações mútuas de reconhecimento serão identificadas e discutidas, sublinhando a importância do espaço de liberdade legal no percurso das trabalhadoras domésticas na esfera do mercado laboral.

Para avançarmos com a análise do reconhecimento social no trabalho doméstico é necessário termos em conta a forma como esta atividade está inscrita nesta esfera, os mecanismos que a promovem, a lei que a regula, considerando as limitações e as particularidades anteriormente referidas.

Mas é, por enquanto, na esfera do mercado laboral que iremos analisar o reconhecimento do trabalho doméstico, identificar os obstáculos ao mesmo, aprofundar os limites de um espaço legal que, em teoria, foi atribuído à trabalhadora doméstica. E é justamente pelo cenário jurídico que iniciamos este caminho.

3.1.2. O cenário jurídico

Ao identificar os principais componentes do processo de regulamentação do trabalho doméstico, verificamos que foi um processo lento quando comparado com outras atividades que fazem parte da esfera do mercado laboral.

A primeira legislação específica sobre o trabalho doméstico surge em 1980 (D.L. 508/80, de 21 de outubro). Doze anos depois, em 1992 (D.L. 235/92 de 24 de outubro)⁵, foi revogada. Na tentativa de melhor enquadrar o trabalho doméstico enquanto atividade laboral, a mesma regulamentação fez-se acompanhar por diversas outras regras inscritas no Código do Trabalho⁶ que dizem respeito às relações laborais em geral.

A lentidão verificada no processo de regulamentação não é o único aspeto distintivo de outras atividades que existem na esfera do mercado laboral; o trabalho doméstico encontra-se inscrito num regime especial que, quando comparado com outros trabalhos na esfera do mercado laboral, oferece menor proteção às trabalhadoras que o executam. A desvalorização social associada a esta atividade laboral, bem como as particularidades que envolvem o seu exercício – relacionadas com a esfera onde se produz – criam obstáculos à aplicação efetiva da regulamentação criada para esta atividade.

Estas condições desfavoráveis estão essencialmente relacionadas com o número de horas de trabalho por semana, com o horário de trabalho, com o subsídio de natal, assim como à ausência de regulamentação de questões essenciais, tais como, a periodicidade e duração dos descansos (GAMI, 2012).

É neste cenário jurídico desfavorável que a trabalhadora doméstica exerce a sua atividade laboral na esfera do mercado de trabalho português. Na generalidade dos casos, tanto empregadores como trabalhadoras domésticas têm alguma noção de que existem hoje regras jurídicas que regulam o exercício desta atividade, mais não seja, a existência de um salário em troca do serviço. No entanto, nunca se assistiu, por parte do Estado, à produção de mecanismos que forneçam maior apoio à evolução da prática do trabalho doméstico, e que promovam a sua proteção por via da consciencialização dos sujeitos no sentido da consagração desta atividade laboral enquanto tal, por forma a beneficiar da proteção do direito do trabalho.

A prática do trabalho doméstico obedece às normas que os seus participantes interiorizaram por via da socialização. Por força do legítimo direito à preservação da intimidade do núcleo familiar, o trabalho doméstico acaba por se regular através do poder *patriarcal*, remetendo a trabalhadora à condição de *submissão* (Dores, 2009: 306-307).

Esta condição é agravada pela ausência de instrumentos que permitam à trabalhadora participar, de forma mais ativa, na esfera do mercado laboral. Sem um espaço consagrado que

⁵ Ver anexo A

⁶ Lei n. 7/2009 de 12 de Fevereiro de 2009.

permita promover o discurso de trabalhadoras domésticas e empregadores enquanto tais, ou que fomente a interiorização dos seus papéis sociais na esfera do mercado, não existem condições mínimas para que sejam reconhecidos enquanto sujeitos *que se dizem* iguais, enquanto sujeitos de direitos e de responsabilidades (Guibentif, 2011).

3.1.3. O espaço discursivo

De acordo com os pressupostos teóricos apresentados por Honneth, a liberdade legal reclama a existência de um grau de diferenciação social, de esferas institucionalizadas de práticas onde sujeitos cooperam uns com os outros, e em que se reconhecem à luz de uma *norma* partilhada. A relação de reconhecimento contínuo deve consistir na atribuição de um *status mútuo* que permita aos sujeitos criarem expectativas em relação aos comportamentos dos outros (exemplo: respeito normativo). A reprodução da vida social concretiza-se “*sob o imperativo de um reconhecimento mútuo, porque os sujeitos só podem alcançar uma auto-relação prática quando aprenderem a compreender-se a partir da perspectiva normativa dos seus parceiros de interação como seus destinatários sociais*” (Honneth [1992] 2011: 127-128). Por sua vez, estas mesmas esferas de ação devem facilitar o estabelecimento de uma relação específica de cada um consigo próprio (*self*) permitindo que os participantes na ação possam exercer as competências e as atitudes requeridas para a participação nas práticas constitutivas da esfera de ação.

Partindo da noção de que a liberdade na esfera do mercado laboral deverá ser impulsionada por mecanismos institucionais discursivos que possam garantir a participação e influência dos sujeitos inseridos na ação (Durkheim *in* Honneth, [2011] 2014) identifica-se aqui um dos obstáculos ao reconhecimento desta atividade laboral.

Na ausência de um mecanismo de suporte que promova a consciencialização do que significa o trabalho doméstico enquanto atividade laboral, este acabou por estabelecer-se através de uma lei insatisfatória do ponto de vista da proteção social. Se, por um lado, a ausência de acompanhamento institucional tem como consequência a dificuldade em percecionar o trabalho doméstico como atividade digna, entenda-se com a garantia de direitos e deveres de ambas as partes, por outro lado, a interiorização de um papel socialmente estigmatizado – *empregada doméstica* – dificulta, em muito, este processo.

É neste contexto que se identificam de que forma a ausência de suporte ou acompanhamento institucional é colmatada pelos seus participantes, na prática. A inexistência de mecanismos institucionais que fomentem, de forma criativa, a participação discursiva das

trabalhadoras domésticas na construção social do seu domínio de atividade estimula a criação espontânea de alguns *canais informais de informação*.

Sendo o trabalho doméstico uma atividade tipicamente solitária deixa pouca margem à trabalhadora para sociabilizar a troca de informação acaba por ocorrer ocasionalmente em pontos geográficos específicos, por onde se cruzam os caminhos destas trabalhadoras.

É sobretudo em espaços como as igrejas, paragens de autocarro ou de outros meios de transporte que é trocada a maioria da informação.

“[em relação ao facto de a crise económica estar a afetar o trabalho doméstico]

Rosália: Há, há, muitas críticas na camioneta!

(...) Beatriz: Sim, as nossas colegas, já diminuíram as horas (...)

(Jorgina e Beatriz, trabalhadoras domésticas em Lisboa, 18 TD_I(L): 10-11)

É no âmbito destes “desabafos” sobre um dia de trabalho, que as trabalhadoras trocam experiências vividas, comparam as mesmas, alimentando e aproveitando uma importante (e, frequentemente única) fonte de informação sobre a prática do seu trabalho.

“é assim, a nível particular, *segundo aquilo que eu ouço, as conversas que eu ouço, (...)*

há muitas ehh senho...há muitas colegas minhas que já estão a pedir uma média de sete euros.” (Laura, trabalhadora doméstica em Lisboa, 1TD_P(L): 18).

É de salientar que esta troca de informação foi promovida no âmbito desta investigação, designadamente, através de entrevistas. Foi essencialmente durante as entrevistas de grupo que se desenvolveram dinâmicas particularmente interessante do ponto de vista empírico, onde foi possível captar os contágios emocionais e sociais.

Quando as entrevistadas se lançavam em debates sobre as suas condições de trabalho, eram visíveis os efeitos da desigualdade sentida ao compararem o usufruto (ou não) dos seus direitos. Estas situações provocaram variados sentimentos. Por outro lado, por se encontrarem em ocasião de “espaço discursivo” aproveitaram para trocar impressões. Algumas vezes, notou-se que as participantes mudavam de opiniões consoante o discurso das outras.

O controlo desta informação e observação destes fenómenos foi possível por se tratar de um grupo pequeno de participantes. Para além disso, as dinâmicas representaram uma boa amostra do impacto da informação veiculada e da forma como esta circula entre as participantes.

Embora tenham as entrevistadas reconhecido que a realização de entrevistas ou de reuniões de grupo não sejam práticas correntes, manifestaram o gosto por este exercício. Salientaram a falta sentida de um espaço discursivo especialmente dedicado à sua categoria laboral.

Para além disso, as recentes estratégias adotadas pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACP) revelaram a importância de mecanismos de suporte aos participantes no trabalho doméstico. Numa conversa informal com uma inspetora do trabalho foi-nos referenciado, com surpresa, a participação ativa das trabalhadoras domésticas na procura de mais informação sobre os seus direitos e deveres.

Uma linha de apoio telefónico, a todos os trabalhadores, foi instituída em fevereiro de 2014 pela ACP ([http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/Contactos/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/Contactos/Paginas/default.aspx)). Esta linha de apoio tem por objetivo clarificar as questões que os trabalhadores possam ter em relação aos seus direitos e deveres.

Através de uma conversa informal foram-nos transmitidas informações pertinentes acerca desta linha de apoio e da participação das trabalhadoras domésticas. Apesar de a linha de apoio não ser exclusivamente dedicada ao trabalho doméstico, verificou-se, desde o seu início, um fluxo intenso de chamadas realizadas por estas trabalhadoras.

Suspeita-se que a crise económica tenha provocado maior preocupação, por parte das trabalhadoras domésticas, que procuraram saber mais sobre os seus direitos e deveres. Na sua maioria, as trabalhadoras domésticas procuram saber quais os seus direitos relativamente a férias, vencimentos, redução de horários, subsídios e situações de cessação de contrato. Na generalidade dos casos, as trabalhadoras domésticas recorrem a esta linha de apoio com dúvidas acerca de uma relação laboral estabelecida. Embora não tenhamos dados concretos, foi-nos transmitido que mais de metade dos contactos telefónicos seriam realizados por trabalhadoras domésticas imigrantes que parecem sentir maiores dificuldades motivadas pelo

Mas se é um facto que existem, agora, alguns mecanismos que estão a ser postos em prática, estes continuam a manifestar-se insuficientes e os canais informais de informação continuam a ser fonte recorrente. A forma como estes canais estão instituídos, mais não são do que *rumores da vida quotidiana do trabalho doméstico* que já fazem parte da prática normativa desta atividade.

Uma prática normativa que estabelece formas de se fazer, e de se percecionar, o trabalho doméstico; rumores que omitem a verdade jurídica do trabalho doméstico por ser demasiadamente complexa para o entendimento das trabalhadoras.

“(…) mas as empregadas domésticas, não têm fundo de desemprego e eu acho que deviam ter! (pausa) a gente trabalha, trabalha bastante e... a gente não tem direito ao fundo de desemprego! Se a minha patroa me despedir, eu vou para casa e tenho que arranjar outro serviço! Não tenho direito a fundo de desemprego, e a gente trabalha bastante!”(Ana, trabalhadora doméstica em S. Miguel, 9ED_P(A): 31)

Apesar de Ana pensar que não tem direito ao fundo de desemprego, em qualquer situação, a verdade é que considera que devia ter; prevalecendo um sentimento de *injustiça* que provém do facto de Ana saber que em outras atividades laborais isto já não acontece. Tal como outras trabalhadoras domésticas, Ana sente-se discriminada.

Mesmo tendo alguma consciência do que deveria ter e não tem, também não dispõe de toda a informação acerca dos seus direitos. O que Ana não sabe, mas pensa que sabe, é que dependendo da sua situação laboral, poderá usufruir de subsídio de desemprego. De facto, esta categoria laboral é discriminada por não lhes serem atribuídas as mesmas condições que em qualquer outra categoria, mas também, por não se fazer chegar toda a informação de que necessitam para o pleno exercício da sua liberdade de ação.

“VRB : alguma vez teve contrato de trabalho? (...) contrato formal.

Juliana : co ehh...

VRB : por escrito.

Juliana : Não! Não há. (...) Ainda não há! Como empregada doméstica, não há ainda!”

(Juliana, trabalhadora doméstica em Lisboa, 3TD_P(L): 16)

Os *rumores* que se instituem em práticas normativas da ação delimitam-na mais ainda. O *natural* é pensar-se que o trabalho doméstico é assim mesmo, sendo caracterizado pela sua desvalorização e estigmatização, e que esta é uma das suas condições.

Por outro lado, o Estado desresponsabilizou-se da sua função de impulsor de uma consciencialização na esfera pública do mercado laboral, empurrando o trabalho doméstico para a esfera do privado. Com o motivo de preservar a intimidade dos sujeitos, limitou-se a deixar nas mãos de empregadores impreparados a função de *gerir* esta atividade, ignorando que a maioria destas trabalhadoras, necessitam de mais recursos para que a informação possa chegar e ser compreendida. Ignora-se, também, a origem do trabalho doméstico e de toda a carga simbólica a este associado.

Sabendo que o próprio acesso à informação é maioritariamente feito através de canais informais, estes acabam por reproduzir a herança de uma atividade desvalorizada e, nestas

condições, mais dificilmente se reconhece a trabalhadora doméstica, enquanto tal. Os limites à sua liberdade legal são, fundamentalmente, identificados pelos empregadores, nas interações que têm com as suas empregadas.

“Mas a verdade é que ela nunca, nunca reclama! Nunca reclama! Ehh... isso eu ponho na conta de, [pausa prolongada] da tal dificuldade em... como se diz? Ehh defender os seus interesses. Não é dificuldade, eu acho que é um medo! Medo. Mas, quer a minha mulher quer eu, tamos muito atentos a este tipo de... de ehh... e queremos defender os seus interesses. Dentro da medida do possível porque, muitas vezes, eh... [pausa prolongada] gostávamos de aumentar mais, mas eventualmente chegaremos a um colapso interno em termo financeiro, e então há que chegar sempre a um equilíbrio.” (Jacques, empregador em Lisboa, 1ED_P(L): 8)

Na ausência de mecanismos que possam fornecer à trabalhadora doméstica os instrumentos necessários para que ela própria possa estar consciente dos seus direitos para que os possa defender, esta tarefa fica, frequentemente, nas mãos da outra parte, do empregador, caso este queira. Encontrando-se a trabalhar numa casa particular, a trabalhadora que não tem condições para exercer a sua liberdade legal, ficando ainda mais constrangida pelas “leis” impostas pelo proprietário daquele espaço geograficamente delimitado, que pode, ou não, estar mais ou menos atento aos direitos da trabalhadora.

Para compreendermos melhor os efeitos desta situação na vida quotidiana das trabalhadoras domésticas, a forma com que estas lidam com a ausência de informação, a fraca regulamentação, a condição desigual em que se encontram, tal como outros aspetos que serão analisados ao longo da investigação, é importante referenciar os dois perfis que se evidenciaram com a análise dos dados. Sendo que esta tipologia poderá facilitar a discussão é necessário que se faça, de seguida, uma breve caracterização da mesma.

3.1.4. Trabalhadoras tradicionais e modernas

As entrevistas realizadas no âmbito desta investigação evidenciaram a emergência de dois perfis diferentes no conjunto das trabalhadoras domésticas entrevistadas⁷. Antes de sublinharmos as diferenças entre os dois perfis, é importante referir alguns aspetos em comum no conjunto das mulheres que se enquadram nesta categoria laboral, como por exemplo, o grau de escolaridade que maioria destas trabalhadoras possuiu.

⁷ Amostra não representativa e baseada na técnica de “bola de neve”.

Considerando os aspetos mencionados acima, quando discutimos o espaço discursivo no trabalho doméstico, o fator da escolaridade torna-se pertinente na análise. A ausência de informação sobre direitos e responsabilidades no trabalho doméstico é um grande obstáculo ao reconhecimento do mesmo; se existe, como vimos, um débil apoio institucional à divulgação desta informação existe, também, uma ausência de sensibilidade na adaptação desta informação para que, de forma clara e simplificada, possa ser compreendida e assimilada pelas partes interessadas⁸.

Em Portugal, podemos verificar que esta categoria laboral possui, na sua maioria, um baixo grau de escolaridade. Os dados recolhidos no âmbito da investigação *Trabalho doméstico e trabalhadores domésticos*⁹, referenciam um total de 684 trabalhadoras domésticas em Portugal¹⁰, na sua maioria (66,9%) nacionais, indicam que 61,1% não têm a escolaridade obrigatória. É de salientar que, apesar disso, cerca de 6% tem ensino superior e que estas são, na sua maioria, imigrantes originárias da Europa do Leste (Suleman, Barbosa e Valle, 2013). Este facto foi, de igual forma, identificado nas entrevistas realizadas no âmbito desta investigação. A maioria das trabalhadoras entrevistadas possuem o 4º ano de escolaridade, algumas possuem o 12º ano; todas as imigrantes originárias da Europa do Leste possuem uma ou mais licenciaturas.

Como já anteriormente referido, o trabalho doméstico para além de ser parte de uma categorização da individualidade feminina, é uma atividade onde se desenvolvem um conjunto de tarefas destinadas às classes mais baixas. Verificou-se nas entrevistas realizadas¹¹, através da profissão e situação na profissão das entrevistadas, do grau de escolaridade dos progenitores e das próprias, que, de facto, enquadram-se no contexto.

Apesar de conseguirmos identificar dois perfis de trabalhadoras domésticas, o trabalho doméstico, para ambos os casos, é uma porta de acesso ao mercado laboral. É um impulso à autonomia económica destas mulheres que ocupam um espaço na esfera do mercado e do consumo, e afirmam, assim, a sua independência.

⁸ É de salientar os esforços realizados pelo GAMI em parceria com o projeto de investigação *Trabalho doméstico e trabalhadores domésticos*, com o lançamento do manual *Direitos e deveres no trabalho doméstico*.

⁹ *Trabalho Doméstico e Trabalhadores domésticos: Perspectivas Interdisciplinares e Comparadas*”, projeto nº PTDC/JUR/65622/2006, que foi levada a cabo por uma equipa do DINÂMIA-CET e cujos dados foram recolhidos entre 2008 e 2010.

¹⁰ Amostra recolhida nas seis maiores regiões do país: Norte (10,7%); Porto (21,1%); Centro (6,45%); Lisboa (53,2%); Alentejo (4,5%) e Algarve (4,1%).

¹¹ Para mais detalhes ver anexo B e C

As trabalhadoras domésticas, enquanto sujeitos inseridos no mercado de trabalho, aprendem a ver-se como consumidoras, livres para determinar os seus desejos pessoais e, assim, a sua identidade na procura de aquisições de comodidades. Estando inseridas nesta esfera da consumação, as trabalhadoras domésticas vivenciam, tal como sugerido por Hegel, uma qualidade intersubjetiva de ser reconhecido (Honneth [2011] 2014:199).

Tendo em conta este panorama, o que diferencia um perfil do outro, é a forma como esta independência é vivida ou sentida refletindo diferentes experiências de vida e de percurso social e profissional. Se, para algumas trabalhadoras esta atividade é percecionada como uma espécie *empowerment*, ao permitir que estas escapem à condição de “domésticas”, sentido um valor acrescido por ter um papel na esfera do mercado laboral (mesmo que esta perceção, no quadro da esfera laboral, seja apenas sentida através da forma material de um salário), para outras trabalhadoras o processo de *disempowerment* é fortemente sentido.

Este *disempowerment* pode ser visto como “mobilidade de classe contraditória” Parreñas (2001: 150) frequentemente vivido pelas trabalhadoras imigrantes que, na procura de melhores condições económicas acabam por desempenhar uma atividade laboral abaixo das suas qualificações e que, geralmente, tenderiam a rejeitar no país de origem. Esta diferença acaba por impulsionar os contornos da tipologia que se pretende apresentar.

Foram, então, identificados dois perfis de trabalhadoras domésticas: as trabalhadoras domésticas que correspondem a um perfil de trabalhadora mais informada sobre os seus direitos e deveres que vive a atividade laboral de forma mais *distanciada*; e as trabalhadoras domésticas que correspondem a um perfil de trabalhadora menos informada, que vive a atividade como uma *condição* social. Estes dois perfis, que não apenas se diferenciam pelo conhecimento e consciencialização face ao seu estatuto legal enquanto trabalhadoras mas, também, como já referenciado, pela forma como o *vivem* e como o *sentem*, vão acompanhar a análise das formas de reconhecimento em todas as esferas de ação que aqui se apresentam. Para simplificar, atribuiremos a denominação de trabalhadoras domésticas *tradicionais* e em trabalhadoras domésticas *modernas*.

Apresentando, aqui, os traços gerais destes dois perfis, podemos dizer que as trabalhadoras domésticas *tradicionais* vivem o trabalho doméstico como uma condição de suas vidas, “não poderiam *ser* outra coisa”; como algo que faz parte da sua identidade, apesar de algumas delas já terem tido outras atividades.

“VRB: Alguma vez já pensaram em trocar de trabalho?

Margarida: Não, querida. Para quê? *Para onde é que eu hei-de ir?*

Ana: Eu também não.

Margarida: Para lavar louça? Lavo em casa! Assim tou lavando a minha patroa e a minha!

Maria: E *ganho uns trocos.*” (Margarida, Ana e Maria, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 9 ED_P(A): 47)

Estas trabalhadoras percecionam a atividade como um grito de independência. Sentem orgulho em exercer uma atividade remunerada; sente-se valorizadas pelo facto de contribuírem para o orçamento familiar.

O perfil *Tradicional* é frequente em S. Miguel mas, também em Lisboa; é muitas vezes vivido por nacionais, mas também por imigrantes (sobretudo africanas) e apresenta traços do perfil das *antigas criadas* portuguesas (Brasão, 2012).

O que nos interessa reter, na esfera do mercado laboral, é o desconhecimento que estas trabalhadoras têm dos seus direitos e deveres; a ausência de perceção do seu valor na esfera do mercado laboral; o forte apego à família e relações laborais na esfera íntima e o distanciamento face ao seu papel de *trabalhadora* substituído pelo seu papel de *membro da família*.

“(...) E eu tenho *amor*, depois tomei amor como se fosse um *filho meu!* E ah... até que hoje em dia é um homem já crescido mas *gosto muito dele* ah... pronto, e eu até sou, para essa gen, para essa família, como seja uma *pessoa de família*. [falando de um antigo empregador]

(...) Sim ... porque a gente trocamos umas com as outras, impressões e palavras que agente precisa e agente *apoia-se muito uma com a outra* [falando da empregadora atual].

(Sílvia, trabalhadora doméstica em S. Miguel, 7 ED_P(A): 5)

Por sua vez, as trabalhadoras domésticas *modernas* são trabalhadoras que, geralmente, ocuparam (e/ou ocupam) outros cargos na esfera do mercado laboral e que também por isso têm maior consciência do seu papel enquanto *trabalhadora*. São, muitas vezes, nacionais que recentemente entraram no mercado do trabalho doméstico, mas também imigrantes provenientes dos países do Leste. Vivem o trabalho doméstico não como uma condição social, mas como uma passagem para algo melhor.

“Laura : (...) Ehh, aliás, quando comecei a trabalhar nisto era mesmo com ideia de *não ficar*.

VRB : Era passageiro.

Laura : Era *passageiro*.” (Laura, trabalhadora doméstica em Lisboa, 1 TD_P(L): 24)

Tendencialmente mais distanciadas da família e relações laborais na esfera íntima, estas trabalhadoras vivem o trabalho como algo *necessário para determinada fase da vida* e raramente se identificam pelo mesmo.

[sobre a relação com a empregadora]

“RUTE : Acho que é boa! É uma... uma relação cordial acho... Nunca tive nada...

VRB : Sente que é também um bocado conselheira, ou que expõe alguns problemas quando tá mais cansada ? (...)

Rute : Não, não, não, não...” (Rute, trabalhadora doméstica em Lisboa, 11 TD_P(L): 8)

Embora todas as trabalhadoras domésticas modernas tenham referido terem uma “boa” relação com o empregador atual (tendo referenciado, por vezes, situações de conflito em relações anteriores), o certo é que esta relação mantém uma distancia que não se identifica no caso das trabalhadoras *tradicionais*. É de salientar que, sobretudo em Lisboa, é mais frequente encontrarem-se empregadores que não costumam estar em casa quando as trabalhadoras estão presentes; facto que, obviamente, terá alguma influência sobre este aspeto.

Apesar disso, o perfil da trabalhadora *moderna*, a forma de estar na entrevista e de apresentar o seu discurso, as palavras utilizadas para descrever a sua atividade e seu percurso, tal como veremos ao longo deste trabalho de investigação, mostram claramente um distanciamento face ao grupo de *pertença*. Um exemplo claro disso está patente no discurso de Laura:

“Mas, ehh em *relação às minhas colegas* ehh pronto, lá está, mas também somos nós que acho que somos um pouco culpadas disso, da falta de respeito que os patrões possam ter pa connosco! Porque anuímos um pouco, achamos que... *não falo por mim*, falo no geral das minhas cole... [num tom mais baixo] achamos que ehh somos menos e empregadas domésticas e temos que nos sujeitar porque a senhora é que tem razão e... não sei quê e...” (Laura, trabalhadora doméstica em Lisboa, 1TD_P(L): 17)

Na lógica da proposta de Todorov (Todorov, 2013) sobre o reconhecimento, poderíamos dizer que enquanto que as trabalhadoras domésticas *tradicionais* se reconhecem por *conformidade* concordando com uma identidade de grupo e de *pertença* a este grupo, as

trabalhadoras domésticas *modernas* reconhecem-se por *distinção* em relação a esta categoria laboral, impulsionando, até, uma certa competição em relação a este grupo; esta distinção é clara através dos discursos analisados e da forma como, individualmente, tentam destacar-se desta categoria laboral ou, melhor, do estereótipo a ela inerente.

Estes dois perfis serão analisados, transversalmente, ao longo deste trabalho de investigação e em todas as esferas de ação. Irão ser úteis para a identificação de novas formas de reconhecimento e das *lutas invisíveis* que se travam como forma de ultrapassar as frustrações causadas pelo não reconhecimento.

Breves notas conclusivas

O espaço mestiço do trabalho doméstico, bem como, a herança sociocultural de uma atividade desvalorizada dificultam a contextualização do trabalho doméstico num cenário jurídico favorável.

Os esforços identificados no sentido de enquadrar esta atividade atípica no mercado de trabalho continuam a ser insuficientes face aos valores culturais e as práticas normativas a este vinculados. O trabalho doméstico permanece informal não apenas na forma como é percebido, mas também no modo como é praticado. A percepção, carregada de valor simbólico, dificulta a passagem para aquilo a que socialmente se identifica por atividade formal de trabalho, ou seja, um trabalho “real”.

Este quadro é ainda agravado pela não existência de um espaço discursivo em que a informação sobre os direitos e responsabilidades no trabalho doméstico circula de forma apropriada, tendo em consideração o perfil destas trabalhadoras. Um espaço inexistente na esfera do mercado laboral que inviabiliza uma maior consciencialização sobre a atividade laboral. Realizada na esfera íntima das relações, prevalecem, assim, formas informais de viver a relação laboral.

Partindo da informalidade identificada no trabalho doméstico, característica do seu espaço *mestiço*, discutiremos as fragilidades mais marcantes da legislação sobre o trabalho doméstico, e suas consequências na prática desta atividade, que afetam a liberdade destas trabalhadoras.

Afim de melhor compreender os efeitos da informalidade que caracteriza a prática do trabalho doméstico discutiremos, de seguida, as implicações práticas da sua fraca regulamentação. Com ajuda dos discursos de trabalhadoras domésticas *tradicionais* e

modernas, assim como de empregadores, partiremos à procura das formas de reconhecimento nesta esfera do mercado laboral.

3.2. Da lei à prática

Breve nota introdutória

Uma vez partilhado o enquadramento geral do trabalho doméstico na esfera do mercado laboral encontramos-nos aptos a prosseguir com a reconstrução social desta realidade.

Nesta secção analisaremos as perceções e práticas relativamente ao contrato formal de trabalho doméstico.

Salientado as liberdades individuais das trabalhadoras, *tradicionais* e *modernas*, iremos verificar de que forma a ausência de mecanismos institucionais, que possam promover um maior conhecimento face aos direitos e responsabilidades no trabalho doméstico, afetam as práticas de reconhecimento social nesta esfera do mercado laboral. Propomo-nos, aqui, perceber as razões pelas quais o contrato formal de trabalho é utilizado apenas em raras ocasiões. Analisando os condicionalismos à liberdade jurídica das trabalhadoras, identificaremos de que forma se distinguem os dois perfis *tradicional* e o *moderno* face a este instrumento de reconhecimento, oferecido nesta esfera. Em paralelo, a visão dos empregadores será tida em conta para completar a nossa análise desta prática social.

Na ausência de contrato escrito, prevalecem os “contratos orais”, aqui referenciados entre aspas justamente pelo facto de, frequentemente, não serem percecionados nem praticados efetivamente como contrato laboral; este fenómeno é facilmente explicado ao termos em conta o contexto histórico em que o trabalho doméstico se desenvolveu e a ausência de suporte institucional que permita maior consciencialização da atividade laboral.

Sendo a prática do “contrato oral” a mais exercida nesta atividade laboral é importante evidenciar os riscos desta prática no reconhecimento ou não reconhecimento do trabalho doméstico. Confrontados pela ausência de mecanismos formais que lhes possa fornecer orientações na prática desta realidade laboral, veremos de que forma os participantes estabelecem acordos orais, reforçando o grau de liberdade legal das trabalhadoras domésticas nesta esfera de ação.

Por último, permanecendo ainda na análise entre a lei e da sua prática, verificaremos quais as implicações da estipulação de um Salário Mínimo Nacional para a multiplicidade de tarefas incluídas no trabalho doméstico. Evidenciando uma ausência de regulamentação em

matéria salarial nesta esfera do mercado laboral, identificaremos as consequências desta ausência para a valorização individual das trabalhadoras domésticas, enquanto tais.

3.2.1. *A ausência de contrato formal*

É um facto que em Portugal, como na maior parte dos países (OIT, 2010), privilegia-se o contrato oral, informal, pois parece mais adequado ao “decoro” da esfera íntima onde decorre a ação. Dos dados recolhidos através do projeto internacional *Trabalho doméstico e trabalhadores domésticos*, 71.1% das trabalhadoras domésticas relatam não terem contrato formal de trabalho (Suleman, Barbosa e Valle, 2013).

O contrato formal de trabalho é requerido pela legislação não apenas “quando se pretende definir um contrato a termo (a prazo), certo ou incerto, com prazo determinado de 6 ou mais meses ou mesmo sem prazo determinado”, mas também “quando se pretende optar por contribuições para a Segurança Social calculadas com base na remuneração efetiva” (GAMI, 2012: 20). Para além disso, o contrato formal no trabalho doméstico traz vantagens pela sua própria *redação*, que permite deixar claras as condições de contratação e o tipo de serviço a realizar.

Os contratos formais de trabalho doméstico, em Portugal, resumem-se a situações de longa duração e quando o salário é pago ao mês (Suleman, 2014). Os motivos para se optar pela realização de um contrato formal prendem-se com o valor do salário mas também com a responsabilidade associada ao tipo de tarefas a desempenhar. Acima de tudo, identifica-se a ausência de conhecimento como o maior obstáculo à concretização do mesmo.

De seguida veremos que estes benefícios são raramente perceptíveis nos discursos reflexivos dos/as entrevistados/as que, contagiados pela informação deficiente dos *rumores*, acabam por reproduzir recorrentemente a prática da não utilização de um contrato escrito.

É no grupo das trabalhadoras domésticas *tradicionais* que identificamos o menor grau de conhecimento, não apenas dos benefícios do contrato formal como, por vezes, da simples existência do mesmo:

“VRB : alguma vez teve contrato de trabalho?

Juliana : isto aqui...

VRB : contrato formal.

Juliana : co ehh...

VRB : por escrito.

Juliana : Não! Não há. (...) Ainda não há! Como empregada doméstica, não há ainda!”

(Juliana, trabalhadora doméstica em Lisboa, 3TD_P(L): 16)

Juliana conta já com 40 anos de experiência no trabalho doméstico; passou por numerosas casas particulares, tantas que já nem se recorda. Em nenhuma das casas lhe foi oferecido um contrato formal ou sequer se falou nisso. Juliana não fala muito com outras colegas e assume que o trabalho doméstico não confere um real estatuto enquanto trabalhadora.

Sente-se na voz de Juliana a surpresa ao ouvir falar de um contrato escrito de trabalho nesta área. Surpreendida porque Juliana, tal como a generalidade das trabalhadoras, parte do pressuposto de que esta não é uma atividade *normal*, como as outras. Como se referiu anteriormente, a ausência de promoção do reconhecimento desta atividade na esfera laboral fomenta a reprodução do seu não reconhecimento, condição tida como um “dado adquirido”.

No entanto, apesar da ausência de maior entendimento sobre o contrato escrito, Juliana percebe que poderia ser vantajoso para a proteção das trabalhadoras:

“[pausa] Devia d’haver. Devia d’haver. Mediante... muitas coisas que estão a acontecer devia d’haver um con... um contrato de trabalho! Ainda que prevaleça a... o contrato... verbal! Não sei se... tá a ver o que... eu acho que devia d’haver era por escrito”.

(Juliana, trabalhadora doméstica em Lisboa, 3TD_P(L): 16)

Sílvia e Elisabete também nunca tiveram contrato formal de trabalho e ambas, tal como Juliana, desconhecem os benefícios do mesmo. Para Juliana um contrato escrito de trabalho seria positivo *perante muitas coisas que estão a acontecer*; a frágil noção da utilidade do contrato poderá ter surgido no contexto de outras experiências que viveu no mercado de trabalho (Juliana já trabalhou em restaurantes, por exemplo). A circunstância de ter vivido outras experiências profissionais, poderá ter influenciado a forma com que Juliana percebe as coisas, demonstrando ter alguma consciência do contributo que o contrato formal poderia trazer à proteção da trabalhadora quando confrontada com situações de violação dos seus direitos.

O percurso de Juliana é distinto do de Elisabete que, desde criança, sempre foi trabalhadora doméstica em S. Miguel. Este fechamento no ciclo do trabalho doméstico, juntamente com a reduzida escolaridade, afeta a perceção do contrato escrito de trabalho,

claramente associada à total ausência de conhecimento acerca dos objetivos deste instrumento. Elisabete chega ao ponto de *temer* a realização de um contrato escrito:

“VRB: Têm contrato escrito de trabalho? Já alguma vez tiveram assinado, ou oral?

Contrato oral, só?...

Sílvia: Oral...

Elisabete: Por acaso, numa casa de uma senhora que ah... ela... eu tinha quinze dias de experiência ...

(...) E eu disse, “Comé?”, também isso já foi há muito tempo, “eu ja tive ah... a trabalhar em tanto sítio, nunca me fizeram estas perguntas, nem tive contratos; como é que agora senhora vai-me fazer isso?”. Pronto, ela deixou de escrever o que ah... o que ela me estava a perguntar (deduz-se que a empregadora deveria estar a tomar nota de alguns dados num preenchimento de um formulário qualquer). E ah... “Ah! Vais estar à experiência quinze dias” (...)

VRB: Mas chegou a ter que assinar um contrato?

Elisabete: Não, não assinei nada!”

(Elisabete, trabalhadora doméstica em S. Miguel, 7ED_P(A): 17-18)

É perceptível, na entrevista, o tom de alívio que Elisabete sente ao mencionar não ter assinado nada. Desconhecendo o significado de um contrato escrito de trabalho, encarou-o como um perigo. É na ausência de conhecimento que a seriedade da lei representa uma imagem assustadora que a trabalhadora prefere evitar.

Quando existe alguma noção da existência de um contrato formal, não existem certezas acerca de quando é que este pode ser elaborado; as certezas baseiam-se em “rumores” e estes são originados através da experiência da não utilização de contratos escritos.

“Eu ouvi dizer, Senhora, que só se pode ter um contrato quando se está ao mês. Quando se está de segunda a sexta... não, por exemplo, eu tou um dia por semana não sabia... por aquilo que eu sei, pelo aquilo que ouvi dizer é que *não tinha direito a contrato.*” (Vera, trabalhadora doméstica em S. Miguel, 10 ED_P(A): 21)

De acordo com a lei, para se descontar na Segurança Social o valor do vencimento efetivamente recebido, deve ter-se apenas um empregador, ser pago ao mês e assinar um contrato; o que não quer dizer que um contrato não possa ser assinado noutras circunstâncias,

como a que Vera expõe. Mas os rumores que circulam parecem evidenciar o facto de que o contrato escrito de trabalho *apenas pode ser feito* nestas condições, limitando, desta forma, a utilização do mesmo.

Não existe, aqui, uma escolha na não concretização de um contrato escrito, mas sim a ausência de informação para garantir a liberdade de decisão. Partindo-se do pressuposto de que “o que se diz” é verdade e perante a condição submissa da trabalhadora, a sua liberdade jurídica acaba por estar reduzida.

Já no discurso das trabalhadoras *modernas*, mais informadas quando comparadas com as trabalhadoras domésticas *tradicionais*, identificam-se argumentos que legitimam a não realização de contrato escrito. Situações semelhantes como a exposta por Vera, são percebidas de forma diferente. Salienta-se a inutilidade da utilização de um contrato formal de trabalho perante a multiplicidade de empregadores ou horários irregulares, mas não a impossibilidade de o fazer.

VRB : Vocês tem contrato escrito de trabalho. Tiveram alguma vez nessa ...

As duas : Não.

VRB : Acham que preferiam ter ou não, ou não vêm utilidade nisso?

Rute : Eu penso que... se fosse ao mês ... se calhar sim... agora...

VRB : Ao dia, acha que não faz sentido...

Rute : Acho que não. (Rute e Alina trabalhadoras domésticas em Lisboa, 11TD_P(L): 13)

Este cenário torna-se ainda mais complexo quando, do lado do empregador existem mais dúvidas do que certezas...

“VRB : A tua empregada tem contrato escrito de trabalho?

Dália : Não. (pausa) A única coisa...não.

VRB : Eu não sei se conheces o contrato escrito? Se tens opinião acerca do contrato escrito?

Dália : Chegámos a pensar como ela ah ah...não, não conheço...masss chegámos como ela tava em muitas casas ao mesmo tempo... até chegámos a pensar (...) chegámos a pensar fazer um contrato ahh pronto porque achávamos que tinha que ser uma coisa mais... aaa duradoura, se calhar até tamos enganados, se calhar até dá para fazer um contrato de uma manhã não sei... Dá?”.

(Dália, empregadora em Lisboa, 11ED_P(L): 10)

O desconhecimento resulta, assim, na formação de uma imagem social negativa em relação ao contrato escrito; a realização do mesmo não parece suficientemente interessante dado que a especificidade do local onde esta atividade é praticada é caracterizada pela informalidade da intimidade. Encarando-o como algo *complicado*, os seus participantes preferem evitá-lo e dão prioridade à *palavra*.

Por outro lado, parece persistir a ideia de que o contrato escrito vem substituir o papel extremamente importante da comunicação entre trabalhadoras e empregadores, numa relação tida na esfera íntima das relações.

“(...) porque eu também não tou a ver o patrão que não goste das coisas que a empregada faz, ou que não faça aquilo que quer e que não haja ali... *uma conversa!* Portanto eu acho que é por causa disso.” (Alina, trabalhadora doméstica em Lisboa, 11TD_P(L): 13-14)

O contrato escrito estabelece uma *rigidez* indesejável para uma relação que exige adaptação constante, e de parte a parte.

“Isto é ..., é um assunto sempre em *evolução*. De facto não temos uma *regra base*, não há um *contrato* ehh em que diz que ela tem que fazer isso ehh... dia X, ehh há uma *adaptação* quer dum lado quer do outro”. (Jacques, empregador em Lisboa, 1 ED_I(L): 5)

Sendo o empregador visto como o *mentor* desta relação, seria benéfico se a informação sobre os benefícios de um contrato escrito chegasse até este; no entanto, verifica-se que, tal como do lado das trabalhadoras, isto não acontece. Existe uma certa confusão e insegurança no discurso dos empregadores quando questionados acerca dos contratos escritos.

“Até tem interesse, nós, neste momento, patroa, tem interesse em fazer contrato se a gente quer ah... precaver ... se quer despedir sem ter justa causa se a gente não gosta dela, não é?”

(...) Só serve para isto. Pelo que eu percebi...” (Marie, empregadora em S. Miguel, 8ED_I(A): 8)

A ausência da realização do contrato escrito de trabalho institui-se como prática normativa no trabalho doméstico obstruindo a existência de percepção dos benefícios que mesmo pode acarretar. Não existe suporte institucional para a sua promoção provocando, por

um lado, receios por parte dos participantes em utilizá-lo e, por outro, descrença face ao mesmo.

Se a ausência de conhecimento é um dos principais fatores para que este não seja utilizado, a falta de experiência também não ajuda a derrubar os *rumores* sobre o contrato escrito.

“(…)É assim, uma pessoa que trabalhe sempre nisto deve ter as suas regalias, as suas... descontos, as suas coisas... e acho que ...mas mesmo tendo isso, a pessoa nunca faz um contrato! Pelo menos as pessoas que eu conheço que trabalham nesse ramo e *não há ninguém que tenha um contrato!*” (Rute e Alina, trabalhadoras domésticas em Lisboa, 11TD_P(L): 13-14)

Trabalhadoras como empregadores chegam a acordo sem a necessidade de introduzir um contrato escrito. A ausência de conhecimento leva a que frequentemente nem se fale no assunto.

3.2.2. *Flexível e precário : estímulos à informalidade*

Por outro lado, a informalidade impulsiona uma maior flexibilidade, muitas vezes, apreciada pelos participantes na ação. Libertando-se do constrangimento associado a uma relação formalmente estabelecida, preferem a autonomia de forma a adaptar este serviço às suas preferências e necessidades.

“(em relação ao contrato escrito de trabalho) Nada! Esta, como lhe digo a minha empregada, é *coitada*, a senhora vai lá a casa, se *vai uma hora vai*, se vai, se não vai nem *me diz que não vai*, aparece-me no outro dia mais tempo, portanto é assim”. (Isabel, empregadora em Lisboa, 5ED_P(L): 6)

Apesar de Laura já ter tido uma experiência com contrato formal, prefere não usufruir deste por considerar que a sua liberdade ficaria condicionada , caso as coisas corressem menos bem.

“VRB: E o que é que acha do contrato? Agora que tem a experiência de ter tido e não ter tido?

Laura: Não ter.

VRB: Acha que é melhor ou pior pra si?

Laura: (...) se por acaso não nos sentirmos à vontade, que foi uma coisa que eu sempre meti na minha cabeça quando comecei a trabalhar a nível particular, apesar de não ter trabalhado pa muita gente, *era caso não me sentisse be... à, à vontade a primeira coisa que eu saía era...*, que eu fazia *era sair fora*. Claro que se houver um contrato de trabalho já é diferente.

(Laura, trabalhadora doméstica em Lisboa, 1ED_P(L): 12)

Laura tem o perfil de uma *trabalhadora moderna*; não se identifica com a sua categoria laboral e faz questão de mostrar que a sua identidade não se resume à sua atividade laboral. Laura não consegue conceber a ideia de ter um contrato e ficar “presa” a uma relação laboral que não a satisfaz.

Tal como Laura, encontramos o mesmo pensamento em Alexandra que vê o trabalho doméstico como uma *fase passageira*, na qual a assinatura de um contrato formal de trabalho não se justifica:

“[acerca do contrato escrito] Perguntaram, perguntaram ... Mas, nunca quis. Porque, eu pensava na altura “Isto é uma coisa que é assim... e como tal, eeu não adianta estar só ligada a uma pessoa porque, hoje estou ligada e depois isto é não um trabalho fixo”, portanto a pessoa pode estar ligada e não sabe quanto tempo, não é?” (Alexandra, trabalhadora doméstica em Lisboa, 2DT_P(L):11)

Assim, a ausência de contrato formal facilita o “desapego” que trabalhadoras domésticas *modernas* sentem e desejam manter em relação à sua atividade.

“Lucinda: (...) É é é, acho que é... é tar mais preso! Sabe? Eu acho, por mim, percebe? Que é mais eh tar mais limitada, aquelas coisas todas! Ter que... assim acho que é melhor até porque..., prontos, é até mais justo. Eu trabalho ganho, não trabalho não ganho! Eeh... pra mim é é é assim é que tá tá bom assim, percebe? (Lucinda, trabalhadora doméstica em Lisboa, 5TD_P(L): 11)

As trabalhadoras *modernas* têm a consciência de que com contrato formal poderiam estar mais protegidas no futuro; mas sendo que planeiam, no futuro, exercer outra atividade laboral, esta consciencialização de pouco serve na prática. Existe a clara esperança de que o

trabalho doméstico seja um instrumento passageiro, uma espécie de *muleta* para permitir um futuro *empowerment*.

A partir do momento em que assinam o contrato, as trabalhadoras *modernas* sentem-se menos “independentes” face ao seu grupo de pertença e à sua atividade. A formalidade afetaria a relação que insistem manter, uma atividade que se quer provisória. Retiram proveito da flexibilidade de horários e da remuneração que, por vezes, atinge valores confortáveis quando remuneradas à hora.

Assim, um motivo aparentemente óbvio para a não utilização de um contrato formal reside na perceção dos “benefícios” que, a curto prazo e em condições estáveis, poderão usufruir :

“VRB: Atualmente tem contrato de trabalho? Já teve alguma vez algum contrato de trabalho?

Alexandra: Não, nunca quis.

VRB: Porquê?

Alexandra: Ehh... devido à tal situação que é assim: pa ter o contrato de trabalho, o valor que eu teria que pagar era muito superior...

VRB: O da segurança social?

Alexandra: Ou da segurança social... ou deee... ou de depois eu pa fazer pá segurança social teria que fazer o IRS... Portanto é assim, ehh... era muito complicado”.

(Alexandra, trabalhadora doméstica em Lisboa, 2DT_P(L):11)

Alexandra acredita, assim como as outras trabalhadoras, que a formalidade do trabalho doméstico tem o seu preço e que este preço não é algo benéfico, considerando o salário que pode auferir ao manter-se na informalidade; o pagamento da Segurança Social, bem como a entrega da declaração do IRS são apontados como condicionantes, e vistos como os *custos* a pagar pelo reconhecimento legal. Custos estes, que, num contexto de precariedade, apresentam-se como obstáculos a quem vive desta atividade e obstáculos ao reconhecimento.

“Há muitas mães aqui que são empregadas domésticas *que não têm descontos pá a segurança social*, nã tem qualquer tipo de... aah... por um lado não contribuem, por outro lado *também não têm direitos*, não é? (tom de voz aumenta) (...) ...porquê? Porque é assim que eles vão depois buscar os rendimentos sociais de inserção e os apoios disse e daquile. Não se lembram é que... ou quando estiverem doentes ou quando forem pá pá reforma...(...) ...nada têm, não é?”

(Ermelinda, empregadora em S. Miguel, 10 ED_P(A): 12)

A precariedade do trabalho doméstico induz à escolha de estratégias que são percecionadas como formas de “minimizar” as consequências desta precariedade. É assim que a maioria das trabalhadoras vêm algo de atrativo na informalidade; por necessidade ou vontade, preferem maximizar o seu salário no presente, abrindo mãos a uma proteção futura.

Estas perceções não são contornadas por mecanismos institucionais de promoção e combate à informalidade suficientemente assertivos e atrativos para que se possam identificar os seus efeitos práticos. Existe um instrumento, colocado ao dispor dos participantes, que poderia estimular formas de reconhecimento no trabalho doméstico, enquanto atividade laboral. No entanto, a sua promoção é ineficiente ou inexistente.

Eduarda, advogada de profissão, não promove nem apoia a assinatura de contratos escritos no trabalho doméstico...

“VRB: A sua empregada e as outras que teve até hoje tiveram contrato formal de trabalho escrito?

Eduarda: Não nunca! Não é preciso.

VRB: Alguma vez alguma a confrontou com isso, a pedir algum contrato?

Eduarda: Não porque... Não, não é preciso porque a lei... relativamente às empregadas domésticas não exige contrato. Agora, o que acontece, mas na minha casa nunca aconteceu, é que a maior parte das vezes não ganham subsídio de férias, não ganham subsídio de Natal... ehh não têm férias...”(Eduarda, empregadora em Lisboa, 3 ED_P(L): 14-15)

O contrato escrito de trabalho não garante, por si só, a não violação dos direitos, mas poderá reduzir a frequência com que estas violações ocorrem; facto que Eduarda assume embora não valorize ao ponto de considerar pertinente a utilização deste instrumento.

Como temos vindo a verificar são insuficientes e débeis os instrumentos colocados ao dispor dos participantes no trabalho doméstico e quando existem são insuficientemente promovidos; para além disso, não se apostou numa maior consciencialização que acompanhasse o desenvolvimento do trabalho doméstico e a sua *externalização*. Neste contexto, é fácil compreender as dificuldades sentidas por quem realmente necessita de ver a sua situação regularizada.

A vulnerabilidade das trabalhadoras domésticas é um problema social que se agrava particularmente no caso das trabalhadoras imigrantes. Ao dependerem totalmente da “boa

vontade” do empregador para a realização de um contrato formal encontram-se, frequentemente, em situações menos dignas de trabalho, sujeitas a condições, por vezes, insustentáveis; as violações dos direitos humanos e das trabalhadoras imigrantes foram já objecto de debate internacional (Anderson, 2001a e 2001b; OIT, 2010).

3.2.3. *A experiência da formalidade no trabalho doméstico*

As experiências com contratos formais no trabalho doméstico foram raramente referenciados. Dos dados recolhidos, apenas quatro trabalhadoras domésticas entrevistadas disseram que tinham contrato formal de trabalho. São todas imigrantes:

“VRB: Atualmente tem contrato de trabalho?

Rafaela: Sim, teve que fazer porque eu tive que...dar entrada na segurança social pra eles me darem entrada nos papéis do SEF.”

(Rafaela, trabalhadora doméstica em Lisboa, 16 ED_I(L): 8)

O facto das imigrantes terem a necessidade de recorrer ao contrato escrito de trabalho para efeitos de regularização da sua situação no País (ver Peixoto, 2006; Guibentif, 2011), torna-as mais experientes e, conseqüentemente, mais esclarecidas face ao mesmo. O receio sentido pelas trabalhadoras que não usam este tipo de instrumento, não se faz sentir no grupo das trabalhadoras que dele necessitam.

“Rafaela: Ah ter contrato é mais seguro né? Porque tem os artigos e tem...a gente, como a gente temos direitos, a gente temos deveres também com o patrão, né? E ali já tá tudo especificado, se tiver algum problema amanhã ou depois...” (Rafaela, trabalhadora doméstica em Lisboa, 16 TD_I(L): 9)

Apesar de mais esclarecidas e de se sentirem mais protegidas por ter os direitos e deveres escritos em papel, o facto de, no caso das imigrantes, ser necessário ter um contrato escrito para permanência no país, acaba por “encobrir” os reais benefícios da celebração de um contrato no contexto da prática da atividade. A ausência de necessidade de um contrato escrito de trabalho reduz a sua importância:

“VRB: Das 5 casas onde trabalha tem contrato escrito de trabalho?

Olga: Não.

VRB: Não. Nenhuma delas. Mas conseguiu legalização. Está legal aqui em Portugal?

Olga: Sim, sim. Estou legal. Tou legal.

VRB: E não foi preciso o contrato?

Marido de Olga: Ela eh... à base de... meu contrato.” (Olga, trabalhadora doméstica em Lisboa, 14 TD_I: 10)

Os dados recolhidos não nos permitem concluir se a não utilização do contrato formal é impulsionada, com maior frequência, pelos empregadores ou pelas próprias trabalhadoras domésticas. Isabel é uma das únicas empregadoras que, de facto, considera que existem benefícios na realização do contrato formal, apesar de apenas o ter utilizado uma vez, por motivos de regularização de documentação da trabalhadora imigrante:

“Isabel: Eu acho que tem vantagens. Porque as pessoas conhecem os direitos de um lado e do outro e os deveres de um lado e do outro e... enfim, eu nunca tive conflitos com empregadas, nunca tive um problema, mas se tivesse o contrato ajudaria a resolver, não é? Eu penso que até era bom! É vantajoso”. (Isabel, empregadora em Lisboa, 5ED_P(L): 6)

Já para Marie, apesar de ter feito um esforço para tentar perceber quais as vantagens de um contrato escrito no trabalho doméstico, a experiência vivida não foi suficientemente esclarecedora quanto às vantagens da celebração do mesmo.

“ah... tive! Cheguei a fazer para... não sei qual... [pausa prolongada] aaah... quando eu tive que despedir ah... a miúda que ah... eu acho que cheguei a fazer. Fiz um contrato formal com... a outra que tive a seguir àquela que me roubou, mas são contratos em que o contrato em si, *não tem utilidade nenhuma* porque se só se a gente tivesse que fazer demonstrações ahh... *específicas*, sei que o *contrato verbal ahh...tem valor de contrato*, não é? Para as empregadas. Portanto, só se eu quiser que fique *escrito*, pa desempenhar *determinadas tarefas específica* pa...

(...) Aqui, da maneira que funcionam os *direitos para a liberdade de todos* ah... não *tenho interesse nenhum*... porque... ahh.... Ao *nível de direito legal*... de facto, o contrato tem uma vantagem é que tem um *principio e tem um fim*, não é? Mas eu não me interessa ter ahh...

VRB: Um fim...

Marie: *Um fim* aaah.... Exatamente”. (Marie, empregadora em S. Miguel, 8ED_I(A): 8)

O mesmo acontece com Anne que considera não haver benefícios para os empregadores:

“Acha que o contrato tá bem feito, não está, serve para alguma coisa, não serve... Qual é a sua opinião?”

Anne : Huum, *não serve para muuito...*, por isso também *deixei de fazer* [pausa] porque muitas vezes quand’elas, eeh, querem ir embora... vão ao tribunal do trabalho na mesma e vêm dali com um papelinho a dizer que têm direito a isto, isto, e isto e aquilo”.

(Anne, empregadora em S. Miguel, 7ED_I(A): 7)

Em qualquer um dos cenários aqui apresentados, é notória a perceção sobre a inutilidade de um contrato escrito, mesmo quando este é praticado. Isto poderá servir de indicador da qualidade do mesmo e da forma como é apresentado e pode ser utilizado pelos participantes na ação. Dado que o contrato escrito não é, salvo circunstâncias particulares, obrigatório os seus participantes preferem manter este carácter mais “informal” da relação.

3.2.4. A realidade dos “contratos orais”

Como vimos anteriormente, no trabalho doméstico os casos em que existem contratos escritos prendem-se maioritariamente com a necessidade que trabalhadoras imigrantes têm de regularizar a sua situação no país. Apesar de não ter sido detetado problema maior nas poucas experiências de realização de contratos formais, o que é certo é que a perceção de que este é *desnecessário* para este tipo de relação é generalizada, sobretudo por parte das trabalhadoras domésticas *modernas* e dos empregadores. No caso das trabalhadoras *tradicionais* a perceção é de que, por um motivo ou por outro, não possuem as condições para poderem usufruir deste instrumento.

Num cenário em que o contrato escrito é raro, interessa-nos perceber os contornos desta relação contratual, a forma como um contrato oral é efetivamente praticado e cumprido; perceber quais as implicações desta prática para a liberdade das trabalhadoras domésticas e identificar formas de reconhecimento ou ausência deste e suas consequências para a identidade de quem o pratica.

Por se entender que os participantes na relação laboral estabelecida não têm maior consciência da seriedade e impacto de um contrato oral, sendo que este, tal como a própria atividade exercida, não é percecionado como “real”, escolhemos utilizar aspas sempre que falamos desta perceção desvalorizada que os participantes têm sobre o assunto.

Na ausência de um contrato escrito, o *valor da palavra* assume um peso preponderante na relação laboral. É oralmente que se discutem os termos do contrato, as tarefas a realizar, os prazos a cumprir, etc.; é pela palavra que um empregador e uma trabalhadora iniciam a relação laboral, reajustando-a quando necessário.

“VRB: Acha que é bom ou mau ter um contrato? Acha que o contrato está bem feito para as empregadas?

Raquel: Não sei se que eu acho

(...) o contrato acho que a *palavra das pessoas vale mais* que os contratos escritos. Porque se as pessoas *falam conosco...*”

(Raquel, trabalhadora doméstica em Lisboa, 4TD_P(L):13)

Mas para que a palavra tenha algum peso, é necessário que haja, de facto esta comunicação. É frequente verificar-se que esta comunicação não é clara ou é, simplesmente, inexistente. Julieta é confrontada diariamente com a ausência de comunicação por parte de uma das suas empregadoras, deixando que esta se sinta “desamparada” na rotina das suas obrigações:

“A de Lisboa, nunca destina o que é para fazer! Essa mulher sai de manhã... pa.. quando eu saio eu nunca vejo essa mulher. Ela é professora. Nunca me diz assim: ‘Julieta, isto é para fazer, isto é para fazer, isso é assim’... *nunca destina*. Às vezes digo “É Senhora!”, as vezes tou com o meu telemóvel: “É senhora, o que é que é para fazer? *Eu não sei...* tou aqui como uma tola! A senhora tem que me dizer o que é pa faz... Quando sai, diz ao seu marido” (Julieta, trabalhadora doméstica em S. Miguel, 8ED_P(A): 24)

Um dos grandes obstáculos do contrato oral no trabalho doméstico não é a sua legitimidade mas sim a ausência de uma base conceptual suficientemente forte para se enraizar nas práticas quotidianas desta atividade; para além disso, não existe, frequentemente, a consciência da realização de um contrato laboral. Tendo em conta a ausência de consciencialização do trabalho doméstico como atividade laboral, o seu contrato oral é desvalorizado enquanto tal.

Os resultados desta ausência de consciencialização verificam-se na prática quotidiana desta atividade. Muitas vezes, as tarefas quotidianas não se encontram devidamente definidas o que pode dar origem a conflitos relacionais em torno das expectativas, levando a que a

trabalhadora se sinta frustrada pela ausência de diretivas por parte da empregadora, como é o caso de Julieta.

Embora seja trabalhadora doméstica em mais do que uma casa e há vários anos, Julieta não consegue gerir a sua atividade nem gozar da sua autonomia quando não percebe o que a empregadora espera do seu serviço. Também não consegue compreender o valor do seu trabalho por não saber se este corresponde às expectativas da empregadora.

Este “contrato oral” acaba por estar limitado à forma subjetiva como o empregador encara esta atividade laboral, assim como ao significado que este atribui ao mesmo, que muitas vezes, parece não ser claro ou nem ser tido em conta. A estipulação de tarefas deveria ser primordial no início de uma relação laboral e deveria, assim, fazer parte das discussões no quadro de um verdadeiro contrato oral.

Quando se perguntou a Margarida se já tinha tido algum contrato escrito, esta revela que não e sublinha o facto de apenas lhe ter sido pedida *a sua ajuda*, deixando a crer que nem contrato oral, propriamente dito, tenha existido:

“ Nunca, querida, nunca tive contrato nenhum! (pausa) Tive foi só pedir para mim ajudar, e para mim ajudar e lá fiquei!” (Margarida, trabalhadora doméstica em S. Miguel, 9ED_P(A): 29)

Margarida nunca teve contrato escrito de trabalho e o contrato oral, que deveria substituí-lo, acaba por não ser mencionado quanto menos especificado. Margarida *foi para ajudar e por lá ficou* sem lhe terem sido definidas, à partida, as tarefas a desempenhar, o tempo destinado a cada uma delas, nem os prazos de contratação.

O caso de Margarida não é o único. A inefetividade da lei no trabalho doméstico e a débil definição desta atividade revela-se na prática numa ausência de definição dos limites das tarefas incluídas no serviço, bem como dos conteúdos destas mesmas tarefas (GAMI, 2012). Por um lado, sem definição das tarefas a desempenhar a trabalhadora exerce a sua atividade de forma incerta e arbitrária; por outro, a indefinição dos horários de descanso ou de outros limites e condições exigíveis a este tipo de trabalho.

Em casos mais complicados, a trabalhadora corre sérios riscos para a sua própria saúde, tal como no caso evocado por Marie, empregadora, que também é médica de saúde em S. Miguel:

“E eu, reparo nisto como médica, ela tem diabetes tem que comer de três em três horas, e tem os diabetes completamente descompensados e uma das queixas ah... (...) repetitivas desta senhora é que *não consegue comer* porque a *patroa nunca lhe diz pa comer*. E penso que a patroa não se apercebe sequer que ela não come! [Porque não come?] Porque ninguém a convidou pa sentar pa comer! [pausa grande] Ninguém a convidou pa sentar pa comer. *Ninguém determinou o horário para comer!*” (Marie, empregadora em S. Miguel, 8ED_I(A): p.1)

Trabalhadoras domésticas *tradicionais* são mais submissas, menos conscientes da sua real posição enquanto trabalhadoras, desconhecem os seus direitos e deveres, o que agrava a sua posição de submissão impedindo-lhes de tomar uma postura mais autónoma em relação ao empregador e de defender os seus direitos.

Na falta de contrato escrito de trabalho, acordado inicialmente por ambas as partes, participantes impreparados (pela ausência de suporte institucional) acabam por não estipular à partida todas as regras do jogo, o que, mais tarde, pode gerar conflitos na relação estabelecida.

O “contrato oral”, no sentido em que é entendido pelos participantes, acaba por ser visto como algo que ajuda a gerir melhor a relação laboral; os reajustes são sempre necessários e a formalidade da escrita parece ser vista como algo que interfere a gestão diária que se pretende realizar numa relação deste género. Mas maior flexibilidade, a flexibilidade tão desejada por ambas as partes, pode dar origem a que diversos limites sejam ultrapassados:

“Joana: Porque é assim: O primeiro dia, é tudo um mar de rosas ...

(...) Oh! Um modo de falar!... *Começa com meia dúzia de coisas* ...

(...) gente chega lá e ela diz: “Os produtos tão aqui e quero isto e aquilo pa faz... É só “isto, aquilo e aquele outro!”, primeiro dia! No segundo dia: “é isto, aquilo, aquele outro e *mais qualquer coisa*”, o terceiro dia: “é isto aquele outro e *MAIS qualquer coisa!*” (tom mais elevado). Entrás, por exemplo, para *passar a roupa*, já chegas ao fim de um ano, a *limpar a casa toda fazer comida ainda!*” (Joana, trabalhadora doméstica em S. Miguel, 8ED_P(A): 25)

Estas situações são recorrentes sobretudo quando o contrato oral, estipulado no primeiro dia, não define à partida tudo o que se deseja daquele serviço, ou mesmo quando o fazem e, sobretudo, por não existir uma verdadeira noção do significado de um contrato oral. Trabalhadoras acabam, frequentemente, por realizar mais tarefas do que inicialmente acordado.

A ausência de um contrato escrito pode, também, levar a situações dramáticas em que o “dito” não é cumprido. A redação de um contrato escrito poderá ser uma oportunidade de especificar que haverá descontos para a Segurança Social ou obtenção dos subsídios de Natal ou férias. Na ausência de um contrato, estas questões podem ficar incertas ou não serem, de todo, abordadas. Das entrevistas realizadas a grande maioria das trabalhadoras domésticas recebem os seus direitos. Mas existem casos em que isso não acontece:

“(…) eles nunca me pediram “cartões” [documentos] nem nada e eu pensando que tava na caixa! E eu *leve* sete anos nisso. Há três anos eu fui... precise ser operada das vistas, fui (...) o hospital mandou a carta para a segurança social fazer, pagar, e veio uma carta a casa que eu não estava coberta na segurança social. Tinham aquilo com mil e duzentos euros para pagar! (...) eu não posso fazer nada porque tou aleijada dos meus ossos, e eu só tenho 13 anos de caixa, com mais sete era vinte! Com a minha doença, já dava para a minha reforma. E ficou por aí mesmo.”. (Fátima, trabalhadora doméstica em S. Miguel, 8ED_P(A): 4).

Sentiu-se, na voz trémula de Fátima, a mágoa e pesar por ainda estar a trabalhar nesta casa; sem pronunciar a palavra *reconhecimento* era clara a revolta e frustração sentida na entoação que dá quando sublinha toda a dedicação ao trabalho. Por não ter tido os instrumentos necessários à sua liberdade de ação, por já não ser nova e porque as coisas “não estão fáceis”, não se revolta, submete-se; e sem a sua liberdade não consegue fazer-se reconhecer pelos outros. Fátima é uma *trabalhadora clássica* e deixa nas mãos da empregadora o poder de se ver reconhecida legalmente na esfera do mercado laboral.

O facto de se dar subsídios e de se contribuir para a Segurança Social é, várias vezes, mencionado como forma de desculpabilização por parte do empregador, por não realizar um contrato escrito.

“VRB: Alguma vez teve algum contrato escrito com algumas das suas empregadas?

Ermelinda: Não Sra..

VRB: Não.

Ermelinda: Não tenho contrato escrito, mass fiz questão, obviamente, de de de fazer os descontos tudo direitinho pá Segurança Social etc...ou alguma baixa, qu’ela teve uma miúda com um problema de saúde muito grave, que teve quase um ano hospitalizada... em Coimbra e portanto acompanhou a sua filha; e a questão é de de de assinar os papeis

que ela trás, ou traz...trouxe pás baixas, agora felizmente as coisas tão bem, de maneira que faço os meus descontos, pago o que devo pagar...”

(Ermelinda, empregadora em S. Miguel, 10ED_P(A): 9-10)

Por ausência de informação identifica-se, por vezes, a perceção que os empregadores têm de fazer um *favor* à trabalhadoras, quando, na realidade estão simplesmente a cumprir as suas responsabilidades. O que poderia ser evitado com a elaboração de um contrato escrito.

“VRB: Ela tem contrato escrito?

Carlos: Não.

VRB: pagas subsídios de férias e de...?

Carlos: Pago *porque eu quero*. (...) *Não por estar escrito em lado nenhum*.

VRB: De Natal e de férias?

Carlos: Sim.

VRB: Ela tem férias, também?

Carlos: Este *ano teve* férias.” (Carlos, empregador em Lisboa, 4 ED_P(L): 5-6)

Do seu lado, empregadores também experienciam situações difíceis de controlar quando as trabalhadoras acabam por ajustar elas próprias a sua atividade sem o mencionar; não é raro encontrarem-se situações em que as trabalhadoras domésticas conseguem fazer as tarefas em menos tempo, acabando por não permanecer ao serviço todas as horas acordadas inicialmente:

“Agora a nível de horário, [...]ela em principio ficava até às cinco, depois começou a sair um pouco mais cedo, cheguei já se tinha ido embora “tá bem, sai às quatro”. Depois às três, já tinha sido embora... três, quatro, cinco vezes num mês “olha, já que agora sais às três, no fim da semana, da menos X horas, da menos um dia, portanto, agora vou pagar X dias!” (Marie, empregadora em S. Miguel, 8 ED_I(A): 12)

Um contrato formal poderia provocar uma maior responsabilização por parte das trabalhadoras como por parte dos empregadores em respeitar as condições acordadas, sobretudo nos casos em que o contrato oral não existe dada a ausência de perceção do mesmo.

O cenário aqui apresentado, em relação ao horário de trabalho efetivamente realizado constitui, em si, um dos grandes problemas na gestão desta relação laboral. Não é raro ouvir-se que não existem formas de se controlar os horários das trabalhadoras, sobretudo quando os

empregadores estão ausentes (que é, neste caso, a maioria); de igual forma, a trabalhadora numa condição mais submissa em que a sua liberdade de ação encontra-se limitada poderá não ter forma de reagir face aos abusos de um empregador que acaba por “esticar” um pouco o horário de trabalho inicialmente acordado.

Mas se este espaço mestiço, constituído por esta atividade laboral, é já por si um espaço cuja sua regulamentação é complexa, mais se intensifica a complexidade quando se aposta na sua informalidade.

Mas esta informalidade, no contexto de uma esfera íntima é mais atraente e estende-se nos diversos contornos de uma relação laboral. É o caso, por exemplo, da existência ou não de um seguro de trabalho. Algumas trabalhadoras domésticas referem terem um, mais referem não ter e, por vezes, acontecem as situações inesperadas como a de Joana:

Joana: Ah... foi uma senhora ah... que ... da minha freguesia, que perguntou se eu queria. Tive lá... um ano. Fiquei grávida, caí pelas escadas abaixo dela ... (...) Aos sete meses... em vez dela me levar para o hospital, vim para casa de camioneta! Grávida de sete meses, com uma barrigona grande, e ela ainda me diz: “Se ficaste grávida foi pa ires de férias“. Casada há sete anos! (pausa)

O meu marido teve que *recorrer aos seus direitos*. Ela como tinha pessoal lá... só recebi *férias e subsídio de Natal*, não recebi indemnização, não recebi mai nada! (silencio e risos nervosos)

VRB: Mas caíste lá em casa deles?

Joana: Lá! Caí na casa dela! E tanto é que o médico que pôs um processo em cima dela porque eu não era animal nenhum e em vez de me ter mandado para casa de camioneta, a obrigação dela, era levar-me ao hospital!(...) Mas como *ela não tinha caixa nem seguro, meu, vim para casa!* (pausa) Grávida de sete meses, com a perna em gesso, até ao fim da gravidez, fiquei em casa. (Joana, trabalhadora doméstica em S. Miguel, 8ED_P(A):15)

Uma atividade que se realiza numa esfera íntima tem o agravante de poder desencaminhar uma confusão mental sobre os papéis sociais estabelecidos. O contrato escrito de trabalho poderia servir de instrumento à desmistificação do trabalho enquanto relação mais próxima de foro *amigável, afetivo ou íntimo*, concedendo-lhe a formalidade necessária para que este possa ser percecionado e vivido enquanto trabalho “real”. Este ato centraria, também, as expectativas em relação ao que se espera de uma trabalhadora e de um empregador, ultrapassando uma proximidade excessiva entre os participantes, que acaba por constranger as relações laborais.

“Às vezes até exigir ou pedir determinadas coisas porque as pessoas já, já quase que levam a mal que a gente diga “olhe aquilo não ficou bem limpo... olhe veja lá aquilo” não é? Porque depois já há tanta, já se ba...baralha um bocado os papéis, às vezes é um bocado complicado depois elas depois já sabem onde é que tão as coisas todas e...”
(Cristina, empregadora em Lisboa, 2ED_P(L): 3)

Por outro lado, a existência de um contrato formal de trabalho, com um princípio e um fim, que muitas vezes é percecionada como algo indesejável como vimos acima com o exemplo dado por Marie, poderia ajudar a estabelecer os limites desta relação de trabalho, o que acabaria por limitar, ainda mais, a liberdade dos participantes:

“[reduzir] ehh não ia mandar a pessoa embora não é? Quer dizer se tivesse mesmo de ser iria mandar não é? Mas... e depois as pessoas com muitos anos acaba por ser um bocado, um bocado complicado e começam a fazer *parte da família*, a gente começa a fazer muito, muito da história uns dos outros e acaba por ser um bocado complicado. (Cristina, empregadora em Lisboa, 2ED_P(L): 3)

A relação mais próxima, frequentemente vivida pelos participantes no trabalho doméstico, acaba por gerar condicionalismos à liberdade de ação dos mesmos. As expectativas que se criam em torno desta relação informal, “de casa”, condicionam o livre funcionamento desta atividade laboral. Por estarem circunscritos a um espaço de ação geograficamente delimitado e, sobretudo, pela inexistência de ferramentas ao dispor, estes participantes impulsionam formas de interação típicas de uma relação de intimidade.

Breve nota conclusiva

A não obrigatoriedade de um contrato escrito no trabalho doméstico vem fomentar formas de não reconhecimento desta atividade enquanto tal. A ausência de conhecimento por parte da trabalhadora e do empregador acerca dos reais benefícios do mesmo pode ser indicativo do fraco desempenho do Estado em promover formas de divulgação e informação junto dos interessados e da sociedade em geral.

Este cenário afasta, ainda mais, a trabalhadora da esfera do mercado laboral, limitando os meios jurídicos de se ver reconhecida, empurrando-a para um espaço mestiço onde os papéis sociais não estão claramente definidos, acabando por se misturar.

Não tendo os instrumentos necessários ao seu dispor, as trabalhadoras domésticas vêm reduzidas as possibilidades de se verem reconhecidas enquanto tal; o seu trabalho, socialmente não reconhecido, induz a ideia de que um contrato formal seria contrário à noção de esfera íntima, esfera onde se deve privilegiar a palavra.

Este cenário complica-se justamente pelo facto de o trabalho doméstico ser realizado na esfera privada da família, protegida por um espaço geograficamente delimitado, que deveria ser preservado da intervenção do Estado.

Na prática, a definição de direitos e deveres de ambas as partes acaba por estar limitada às normas que se aplicam nas relações de intimidade; é aqui que se deveria estabelecer espaços discursivos entre trabalhadoras e empregadores, podendo gerar experiências de um reconhecimento centrado na esfera das relações íntimas.

A ausência de contrato formal de trabalho é vista, pelas trabalhadoras domésticas *modernas* como algo *natural* à estrutura laboral em que se encontram inseridas; a informalidade que caracteriza esta atividade é experienciada como emancipadora.

Já para as trabalhadoras domésticas *tradicionais* a ausência de conhecimento e interiorização do estatuto de trabalhadoras condicionam a sua livre vontade de se ver reconhecidas formalmente na sua atividade.

Se, para as trabalhadoras *tradicionais*, a assinatura de um contrato de trabalho seria bem próximo do seu reconhecimento efetivo, para as trabalhadoras *modernas* seria acabar com os “benefícios” que encontram na informalidade do mesmo, informalidade que lhes permite distanciar-se face à atividade. Percecionando o trabalho doméstico como uma *fase* no seu percurso laboral, as trabalhadoras *modernas* que assumem ter alguma noção da proteção que um contrato escrito de trabalho pode fornecer, acabam por não interiorizar esta realidade; a necessidade de distanciamento face a este trabalho precário fomenta a necessidade de o viver como algo *temporário* implicando a permanência no campo da informalidade.

Na ausência de contrato formal é esperado que os participantes na ação realizem um contrato oral para estabelecer os pontos fulcrais desta relação laboral. Mas, mais uma vez, a ausência de consciencialização do trabalho doméstico enquanto atividade laboral dificulta a percepção do verdadeiro sentido de um contrato oral.

Não havendo mecanismos institucionais de suporte à maior consciencialização de ambas as partes, a formulação destes contratos acabam por deixar muito a desejar. As condições de trabalho, bem como tarefas a realizar são, muitas vezes, *faladas* sem o rigor que exige uma relação laboral; os “ajustes” necessários a uma atividade laboral deste género ultrapassam, por vezes, os limites do aceitável violando os direitos das trabalhadoras. Por

outro lado, empregadores ficam mais desprotegidos dada a ausência de consciencialização, por parte das trabalhadoras, de um contrato oral podendo, por vezes, agir com menor responsabilidade.

Estivemos a analisar uma das fragilidades da lei que, pela ausência de apoio institucional, limitam a liberdade jurídica das trabalhadoras e promovem formas normativas de ação que reproduzem a desvalorização do trabalho doméstico. Continuando na esfera do mercado laboral, estabelecendo um intercâmbio entre a lei e a prática da lei, interessa-nos agora olhar para as práticas salariais nesta atividade laboral.

3.3. Um salário mínimo para uma multiplicidade de tarefas

Breve nota introdutória

No seguimento do exposto e após compreensão dos efeitos da lei e conseqüente aplicação prática da mesma, debruçamo-nos, agora, sobre o ponto de vista salarial desta atividade. Com o intuito de perceber de que forma o estabelecimento de apenas uma diretiva, o patamar do Salário Mínimo Nacional, afeta uma atividade que se constitui por diversas tarefas, que pressupõe graus de autonomia e responsabilidades, delinearemos os principais desenvolvimentos e efeitos do crescimento do trabalho doméstico.

Nesta secção pretende-se abordar as conseqüências de uma base legal genérica e da ausência de maior regulamentação na prática complexa da multiplicidade de tarefas inerentes a esta atividade.

Veremos de que forma o crescimento do trabalho doméstico e a sua *modernização* sofreram a ausência de maior intervenção por parte do Estado no sentido de regulamentar uma atividade já, por si, atípica. Com isto, pretendemos, uma vez mais salientar o espaço de liberdade legal da trabalhadora doméstica e as possibilidades de se ver reconhecida na esfera do mercado laboral e, conseqüentemente, evidenciar formas de reconhecimento.

3.3.1. A febre do 3 em 1

Em 2008, a OIT avança com o número aproximativo de 100 milhões de trabalhadoras domésticas no ativo em todo o mundo (ILO, 2008); este número foi avançado como forma de sublinhar a desatenção que este *exército invisível* (Ramirez-Machado, 2003) tem sofrido, por parte dos Estados, que continua sem promover condições dignas de trabalho.

A tendência ao longo dos anos foi de acréscimo da procura deste serviço, devido às transformações sociais já mencionadas na parte I do presente trabalho. O aumento de oferta esteve intimamente ligada às sucessivas “vagas” de imigração no setor do trabalho doméstico (Baptista, 2011). Tal como em outros países, Portugal tem representado uma fonte de rendimento importante para as trabalhadoras nacionais e imigrantes (Guibentif, 2011).

Não sendo o objectivo deste trabalho concentrar-se no fenómeno migratório no trabalho doméstico, não podemos deixar de o considerar afim melhor compreender as alterações que se fizeram sentir ao longo dos anos.

A evolução do trabalho doméstico em Portugal fez-se, de forma autónoma, sem acompanhamento institucional relevante. Inicialmente considerado um *luxo*, instrumento de poder e de estatuto social, reservado a um número reduzido de pessoas, o trabalho doméstico passa a ser tido como necessário pois libertou a mulher de uma carga excessiva de tarefas e papéis sociais que veio a acumular, contrariamente ao homem, quando entrou no mercado de trabalho (Kergoat, 1998).

“...é uma ajuda grande ajuda. No dia em qu’ela vai, pronto, para já eu já eu não posso aspirar, não posso mesmo o médico proibiu-me de aspirar (...) Há pessoas que pensam que ter empregada doméstica é um luxo, não é luxo! É uma necessidade! Quem trabalha fora e passa o dia todo fora chega a casa tem tudo pra fazer, não é? portanto e ela vai fazer mesmo aquilo que não posso o mais, o mais, pronto lavar o quintal, essas coisas assim que eu já não posso. Não é um luxo! É uma necessidade que eu tenho! Portanto eu prefiro prescindir de outras coisas e continuar a manter a funcionária, a empregada...”

(Luísa, empregadora em S. Miguel, 9 EED_P(A): 14)

O discurso de Luísa reflete a necessidade de justificar a contratação deste tipo de serviços, atitude que se manifesta em outros empregadores. Hoje em dia, o trabalho doméstico é considerado como “necessário” sendo mais do que um instrumento de diferenciação de classes, passa assim a ser usufruído por mais pessoas.

(motivos que os levaram a contratar empregada) “Epá, essencialmente ter mais tempo pra nós, mais tempo pra nós. E não haver aquela crise quase... quase que uma crise conjugal séria todos os fins de semana: “Não me apetece fazer limpeza”, “É pá, mas tem que se, mas tem de ser”, e... foi, foi por aí, não é? não é que... ehh só se sempre era uma manhã ou uma tarde, percebes? Ee... o tempo é cada vez mais curto. Ee... em termos de

dinheiro não era, não era assim significativo, não tem uma expressão muito... percebes?

(Carlos, empregador em Lisboa, 4 ED_P(L): 2)

Do lado da procura deste serviço e perante o leque variado de regimes e preços que se apresentam, sem regulamentação específica, as pessoas que antes não se permitiam o luxo de contar com o apoio de uma empregada doméstica, passam a recorrer a este apoio.

Não é apenas a ausência de contrato formal de trabalho doméstico que afeta o reconhecimento efetivo desta atividade no mercado laboral mas, também, a insuficiente regulamentação em matéria salarial.

O trabalho doméstico encontra-se atualmente abrangido pelo Salário Mínimo Nacional (DL 19/2004, de 20 de janeiro), o que representa um avanço, embora tardio, na sua regulamentação. No entanto, esta norma acaba por ser demasiadamente genérica para a multiplicidade de tarefas a este associado (cozinhar, limpar, lavar, cuidar de crianças ou idosos, etc.). Uma tal abrangência deixa lugar para que, uma vez mais, o valor do seu trabalho seja estipulado de forma subjetiva e dependa de quem está a exercer a função e, sobretudo, de quem contrata o serviço.

Acresce que, conforme já mencionado na Parte I desta investigação, teoricamente, o trabalho doméstico não exige competências particulares (Suleman, 2013 e Suleman, 2014) permitindo, a entrada de mulheres sem experiência na área no mercado laboral, aumentando, assim, o leque de serviços e preços praticados.

As alterações familiares e incremento do trabalho doméstico, também referenciado na Parte I deste trabalho, acabam por aumentar a procura de um serviço que ofereça mais por menos. As famílias passam cada vez menos tempo em casa e necessitam de serviços que possam apoiar o quotidiano familiar.

Autores que se debruçam sobre os valores familiares identificam a importância que se atribui aos cuidados com crianças (Almeida, 2011; Aboim, 2010) e cuidados com pessoas idosas ou dependentes (São José e Wall, 2006); existe, de igual forma, a necessidade de manter a casa limpa e cuidada, procurando-se, para isso, a melhor oferta.

As tarefas de assistência a crianças ou idosos são frequentemente requisitadas juntamente com tarefas de limpeza e cuidado com a casa, existindo, assim uma sobreposição de tarefas (Suleman, Barbosa e Valle, 2013). É a febre do *3 em 1*, se quisermos adotar a designação dos três “c’s” definidos por Anderson (2001): *cleaning, caring and cooking*. A trabalhadora doméstica pode, assim, ser ama, cozinheira, tomar conta de idosos, limpar a casa, tratar da roupa, arrumar, cuidar de animais, fazer jardinagem, etc.

Esta situação significa, por outro lado, que tarefas muito variadas e de maior e menor grau de dificuldade e, até, de maior ou menor grau de autonomia, sejam postas no mesmo pacote e, geralmente, vendidas ao mesmo preço.

(...) começamos a ter uma empregada doméstica quando nascem... os filhos. Porque eh, aliás, inicialmente não era uma empregada doméstica era mais uma ajudante a nível de, de... cuidado que temos que dar aos filhos muitas vezes para...

VRB: Uma ama?...

Jacques: Exatamente! Era uma função um bocadinho... equívoca. (Jacques, empregador em Lisboa, 1ED_I(L):1)

A sobrecarga atribuída às mulheres, no processo de acumulação de tarefas, impulsiona uma necessidade de se libertar do trabalho de limpeza, mais do que obter um trabalho perfeito.

“(...) pronto e também ninguém é perfeito ela tem os seus defeitos e nunca fazem as coisas como nós gostámos, como nós fazemos!” (Luísa, empregadora em S. Miguel, 9ED_P(A): 6)

Na maioria dos casos em Portugal a tarefa de limpeza e cuidado com a casa passa a ser o mais procurado (Suleman, Barbosa e Valle, 2013), e a qualidade do serviço prestado deixa de estar no topo das prioridades. Deixa-se de estar atento ao perfeccionismo que anteriormente, e em outros contextos socioculturais, seria expectável.

“(...) Porque... pelo que eu me apercebi do casal eles fazem as limpezas, faziam as limpezas ao sábado, sempre! De manhã ah... o dois! Portanto, a limpeza da casa era feita pelos dois. Ah.. mas como ela mudou de trabalho, tá mais longe, ah... começou a ser um bocado... acabavam por o sábado para ser para aquilo, e então resolveram por alguém para ajudar. Por isso e que eles não são muito exigentes, porque eles querem mesmo o básico! Porque não querem tar a perder aquele tempo...” (Alina, trabalhadora doméstica portuguesa, 11 TD_P(L): 7)

Até porque com o novo ritmo das sociedades modernas, o tempo é curto e procura-se um serviço que, de certa forma, possa representar um alívio. A procura de trabalhadoras domésticas à hora ou ao dia acaba por ser uma solução recorrente; procura-se, de igual forma,

maximizar o tempo deste serviço sem que seja um acréscimo significativo ao orçamento familiar:

“Porque é assim, eu vou-te explicar, inicialmente eh nós quando pensámos que em contratar a Dinorá foi assim tudo, como já disse, foi assim de um momento pó outro (...) e disse à Andreia: “Olha, isto vai funcionar assim, assim, assim, *porque há determinadas coisas que não se justifica que a mulher faça*, não é pá e... vamos *rentabilizar o tempo*, o tempo dela”, e funciona assim e funciona muito bem! Porque há coisas que não vale a pena a mulher perder tempo a... a fazer, não é... tipo...ehh... sei lá... tipo isso, escolher, *ir escolher os lençóis*, depois está ali a olhar: “Será que eles vão gostar destes, será que vão gostar daqueles...”, deixamos-lhe logo os lençóis e tá feito, não... tipo *passar a ferro*, não se justifica, a gente, a Andreia às vezes passa, outras vezes passa a minha mãe, outras vezes passa a minha sogra... todos, menos eu. É um bocado isso. [Fala animado]” (Carlos, empregador em Lisboa; 4 ED_P(L): 9)

Na tentativa de maximizar a rentabilidade do serviço, a qualidade do serviço deixa de ser um ponto chave; prioriza-se a realização de algumas tarefas num curto período de tempo. *A febre do 3 em 1* significa, também, a rentabilização do tempo que se concretiza na escolha e na realização de algumas tarefas em detrimento de outras.

“Como eu agora, eu agora em algumas casas *se me pedissem pa fazer comer eu faço, mas o tempo não chega...!* É como aqui, aqui na menina Ana, três mei dias, como vê, eu tenho *imensa roupa de duas crianças (...)* *Limpar a casa toda*, e ainda não deixei a casa limpa *como eu gostava que estivesse!* [pausa] Ainda que esteja que...pronto, não tá muito suja mas...eu gostava de ter as coisas mais... *mais arrumadinhas, mais arranjadinhas*. Por *isso não dá tempo*. (Juliana, trabalhadora doméstica em Lisboa; 3 TD_P(L): 7)

Ao perder-se alguma exigência na qualidade do serviço, em prol da quantidade de tarefas exercidas no curto período de tempo estipulado, as trabalhadoras domésticas *tradicionais* que dedicaram grande parte da sua vida a esta atividade, sentem não estar a realizar um trabalho “perfeccionista”, mas procuram adaptar-se às novas exigências familiares.

“A Sra. faz favor”, “*se puder fazer*”, “*se tiver tempo de fazer*”. Que eu *não sou muito exigente*, agora também quero que, q’elas também reconheça isso... (Luísa, empregadora em S. Miguel; 9 ED_P(A): 4)

A febre do 3 em 1 acaba por desvalorizar a “especialização” dado que se privilegia mais por um menor custo; é o “dar o jeitinho” em prol de um serviço especializado.

“[vai lá dar um jeitinho à casa?]...”

(...) Exatamente! Que é aquela [trabalhadora] que vai duas/três/quatro horas, no máximo, por semana, porque é aquilo que...pronto, que os casais novos também não podem fazer, *não têm tempo pa fazer*, ou que elas também *não sabem fazer*, ou então que elas também *tão muito ocupadas!* (...) E também não, pr’álem de não ter tempo, porque agora a juventude, acho que a juventude, seja em que *profissão for, são escravos, são escravos!* (...) E é nesse aspeto que há mais procura da... da dita empregada doméstica! Mas eh é *mais a mulher a dias* que empregada doméstica era a interna antigamente, e *agora é a mulher a dias que lá vai três/quatro horas por semana...* (Raquel, trabalhadora doméstica em Lisboa; 4 TD_P(L): 18)

Conscientes desta nova “exigência”, as trabalhadoras adaptam o seu serviço e gerem o seu tempo consoante a disponibilidade financeira do empregador.

“é roupa, é casa, *o que me der tempo para fazer naquelas quatro horas eu faço...* quatro horas eu *vou-me embora*. (Joana, trabalhadora doméstica em S. Miguel; 8 ED_P(A): 5)

Com efeito, a externalização do trabalho doméstico trouxe alterações significativas à realização e perceção do mesmo. *A febre do 3 em 1* acabou por abrir portas à concorrência. Ganha a melhor oferta. O exemplo do primeiro dia de trabalho de Olga é exemplo de como empregadores preferem um serviço mais barato mesmo que, inicialmente, seja necessário um maior esforço de adaptação:

“Lembro muito bem, foi muito... um dia muito chocante pra mim! Porque, primeiro lugar eu... não podia falar. Ehh... não percebia muito bem o que é que eu tenho de fazer. A senhora tentava explicar e eu dizia: “Tá bem, tá bem!”, só sabia dizer “sim, sim” mas realmente não percebo nada! [riso]. Só que eu, pronto, acho que cada mulher sabe fazer oo... o trabalho doméstico em casa e, às vezes, fazia as camas não era assim, na minha

terra as camas se arrumam de outra maneira, aqui de outra maneira, mas foi...eu acho.
(Olga, trabalhadora doméstica em Lisboa, 14TD_I(L): 6)

Para Laura, os motivos pelas quais as imigrantes pedem salários mais reduzidos prendem-se com o facto de estas terem motivações diferentes do que as das trabalhadoras portuguesas...

(...) preferem trabalhar ehh *numa data de casas ao mesmo tempo* mesmo que *não gostem* da senhora, mesmo que depois em...em romeno ou não sei quê chamem tudo à senhora e mais alguma coisa, mas “*sim, sim, sim, sim*” ehh o...o que interessa é que dá *dinheiro ao fim do mês* e isso é o que lhes interessa a elas nem que...e se não funcionar aqui vamos amanhã prali, e depois as pessoas que precisam d’empregadas... acho que em relação às empregadas domésticas, perderam um bocado espaço neste aspeto, qualquer spacinho que tenham ganho, a nível de *respeito*, agora perderam-no com a imigração, acho eu.
(Laura, trabalhadora doméstica em Lisboa, 1TD_P(L): 17)

Laura sublinha aspetos negativos da entrada de imigrantes no mercado de trabalho português, sobretudo pelo retrocesso que considera haver em relação ao valor do trabalho doméstico. Laura associa este retrocesso à perda de respeito que, ao longo dos anos, as trabalhadoras nacionais conseguiram conquistar na esfera do mercado laboral; se, como sugere Honneth, o respeito está intrinsecamente ligado à certeza do valor da nossa liberdade (*in* Halpern, 2013), as trabalhadoras domésticas acabam por enfrentar, novamente, constrangimentos à perceção da sua liberdade individual.

Do lado dos empregadores, apesar da amostra, na sua maioria, ser constituída por empregadores que contratam empregadas nacionais, encontramos a recorrente perceção que, de facto, as trabalhadoras imigrantes vivem a atividade de forma diferente que as nacionais o que, por vezes, é considerado uma vantagem:

“Ehh (...) deve haver uma certa... diferença [comparando trabalhadoras imigrantes e nacionais] que... percebe-se que esta pessoa está a trabalhar porque *precisa de trabalhar* e... e sente... ap, eu eu *nunca tento abusar disso* mas, de facto, sente-se que ela tá mais... *preocupada de guardar o seu trabalho* do que... as outras.” (Jacques, empregador em Lisboa; 1 ED_I(L): 4)

Mas se Jacques sente a necessidade de sublinhar que não abusa desta situação é porque existe a noção de que esta condição de submissão coloca em risco a trabalhadora que perdura numa situação de maior vulnerabilidade.

Quando Laura refere que as trabalhadoras imigrantes vieram afetar o “respeito” conquistado, ao longo dos anos, pelas trabalhadoras nacionais é precisamente numa tentativa de frisar os perigos que a condição de submissão acarreta. Em vez de se disseminar a modernização do trabalho doméstico, existe um agravamento das condições de algumas trabalhadoras que, como Olga tentam, a qualquer preço, “manter-se no emprego”; mesmo sabendo-se mais vulneráveis, interagem de forma a que o empregador se aperceba a submissão intrínseca desta relação, o que contribui para a reprodução desta submissão.

“Mas, ehh em relação às minhas colegas ehh pronto, lá está, mas também somos nós que acho que somos um pouco culpadas disso, da falta de respeito que os patrões possam ter pa connosco! Porque anuímos um pouco, achamos que... não falo por mim, falo no geral das minhas cole... [num tom mais baixo] achamos que ehh somos menos e empregadas domésticas e temos que nos sujeitar porque a senhora é que tem razão e... não sei quê ...”
(Laura, trabalhadora doméstica em Lisboa, 1TD_P(L): 16)

A perceção de que o trabalho realizado por imigrantes é diferente do trabalho realizado por nacionais é partilhado por Olga e pelo seu marido justamente pelo facto de considerarem, tal como identificado nas opiniões anteriores, que existe a noção de que precisam de manter o emprego, que é visto como temporário, com o objetivo de concretizar planos futuros:

“Marido de Olga: Porque... eu vou explicar. Nós ehh... realmente, eles[pequeno riso], não são, não são os homens, mas as *mulheres fazem concorrência!* Ah... porque eles trabalham *mais rápido* mas ehh... eh..., como explicar? Por exemplo, uma *empregada portuguesa sabe* que vai *trabalhar toda a sua vida* [pausa]. Ela trabalha *calmo, mais sereno, devagar, com mais ehhh... com nas calmas*, vamos dizer assim. Porque ela sabe que isto vai estender pra *dezenas de anos*. Agora, nossas mulheres sabem que chegamos pra cá pra ganhar uns 5/7 anos, ehh... *manter-se no emprego*, depois sair da daqui. Se *manter-se no emprego*, trabalhamos *mais rápido* e à base de isso fazemos *concorrência*”.
(Olga, trabalhadora domestica em Lisboa, 14 TD_I (L): 14)

O facto de uma trabalhadora ter um perfil que foge um pouco à generalidade do perfil associado às trabalhadoras domésticas não é visto com desagrado; dos dados recolhidos no projeto *Trabalho doméstico e trabalhadores domésticos*, 6.1% das trabalhadoras domésticas em Portugal não tem a escolaridade obrigatória e 5,6% têm ensino superior e são, na sua maioria, originárias da Europa do Leste (Suleman, Barbosa e Valle, 2013).

Apesar de não terem experiência na área do trabalho doméstico e, sobretudo, as imigrantes provenientes dos países do Leste, têm um grau de escolaridade mais elevado o que incita uma apreciação positiva:

“[Falando da trabalhadora doméstica de uma amiga] É uma ucraniana, uma *engenheira informática ucraniana, imagina! Luxuoso*, isto de facto... [risos] qualquer dia vai pa minha casa... [risos] (Marie, empregadora em S. Miguel; 8 ED_I(A): 4).

Os empregadores em S. Miguel não têm, na generalidade dos casos recolhidos, um vasto leque de experiências com trabalhadoras imigrantes dado que o número de imigrantes em S. Miguel ainda é reduzido. O que não impede a formulação de rumores por parte de quem já viveu em Portugal Continental:

“Mas por acaso tenho ouvido *referencias muito positivas* d’algumas empregadas imigrantes. Aqui não! Mas...aa...no continente é muito normal...a... mulheres de, dos *países de leste* fazerem trabalhos de *muita qualidade* e são pessoas também muito *afetivas* com crianças e com adultos também, portanto em Lisboa isso *pratica-se muito*. (Ermelinda, empregadora em S. Miguel; 10 ED_P(A): 5-6)

Mas os dados recolhidos não nos permitem afirmar que os empregadores têm alguma preferência entre nacionais e imigrantes. Para quem já teve experiência com mais do que uma trabalhadora imigrante considera que a escolha dos empregadores não se baseia na nacionalidade da trabalhadora:

“(...) Depende. Isto não tem nada a ver com ser imigrante ou não. Eu tive eeh duas ucranianas, a primeira era *excelente... mas eraa engenheira informática!* (...)Pronto, a segunda, era *um desastre!* Eeh... De modo que... Eu acho que tem mais a ver com a *organização pessoal da pessoa*, eh, *inteligência*, para assim chamar. Não é pela primeira ter sido engenheira d’informática, qu’ela própria dizia que, como já não trabalhava na

área há dez anos, qu'hoje em dia seriaa, eeh, completamente desatualizada na sua área.
(Anne, empregadora em S. Miguel; 7 ED_I(A): 2)

Mas a flutuação dos salários referenciada já por alguns autores (Suleman, 2014; Abrantes, 2013; Baptista, 2011) é verificada sobretudo na altura em que as trabalhadoras imigrantes iniciam a sua atividade laboral, propondo preços mais atrativos face aos já praticados por trabalhadoras que exercem esta atividade há algum tempo.

Perante a falta de mecanismos que permitem uma maior regulamentação face aos preços praticados, as trabalhadoras regem-se pelos *rumores* quotidianos que lhes dão informação acerca do seu *valor* no mercado de trabalho. É desta forma que, na maior parte dos casos, as trabalhadoras propõem o seu valor de entrada.

3.3.2. O valor de entrada

Encontrar um justo valor no trabalho doméstico é não é tarefa simples dado que não se está a lidar apenas com coisas materiais mas, frequentemente, também com pessoas e, por vezes, animais. Não podendo, assim, ser avaliado com base nos mesmos critérios de uma atividade onde se lida apenas com coisas materiais (Anderson, 2001).

Para além disso, o facto de se trabalhar na esfera íntima das pessoas remete, inevitavelmente, para o campo afetivo e das emoções. A partir do momento em que não há uma descrição consensual da multiplicidade de tarefas incluídas no trabalho doméstico e do valor das mesmas, ressaltando os diversos graus de autonomia, responsabilidade e competências interligadas, o valor do trabalho será, subjetivamente, determinado na base, uma vez mais, dos *rumores* da vida quotidiana.

Em todas as entrevistas realizadas no decurso desta investigação, as trabalhadoras domésticas, imigrantes e nacionais, referiam o facto de elas próprias terem tido que propor um valor para o seu trabalho. Para isso, as trabalhadoras têm consciência de que precisam de estipular um valor que esteja dentro dos parâmetros do que se pratica nesta atividade laboral. Esta informação é sempre conseguida através da experiência de outras trabalhadoras que se encontram há mais tempo a exercer este trabalho.

“VRB: Foi a Susana que disse o preço ou foi o patrão que o fez?

Susana: Quando eu entrei eh e eu fiz o preço, depois se querem aumentar ou não, isso é com eles. Eu não...

VRB: E como é que chegou a esse preço? Foi através de informação de outras pessoas?

Susana: Sim, de outras. De outras.”

(Susana, trabalhadora doméstica em Lisboa, 13TD_I, (L): 7-8)

Susana é brasileira e vive em Lisboa. Estabeleceu a sua rede de contactos já antes de vir para a capital e é através da sua rede, constituída por pessoas da mesma nacionalidade, que consegue informação sobre o valor do seu trabalho no mercado.

Tal como Susana, Alona procurou a mesma informação. Uma vez mais, a rede de contactos de Alona cinge-se a um grupo restrito de pessoas da mesma nacionalidade, que vivem em S. Miguel, onde o valor salarial é, regra geral, menor.

“VRB: E como é que chegou a esse valor? Foi a falar com outras empregadas...

Alona: É.

VRB: A perguntar quanto é que elas ganhavam?

Alona: Sim, sim.”

(19TD_I(A), Alona, p. 12)

Esta realidade é demonstrada, também, pelo discurso dos empregadores que afirmam ser as trabalhadoras domésticas a estabelecerem o seu valor de “entrada”...

“VRB: Quem é que foi que impôs esse salário, esse preço...? Foi ela ou foste tu?

Rute: Foi ela! Foi ela que ganhava... aliás, ela ganhava vinte e cinco euros quando começou a trabalhar para mim e entretanto subi praa, pra trinta, né?, e agora tou-lhe a pagar trinta e cinco [tom de voz mais baixo].” (Rute, empregadora em S. Miguel, 6ED_P(A): 8)

“VRB: Elas é que fazem o seu preço?

Anne: Elas fazem o seu preço... que éee... É mais ou menos o preço do mercado. [tom de voz mais baixo] Eehh...” (Anne, empregadora em S. Miguel, 7ED_P(A): 9)

Quando Anne refere ser “mais ou menos o preço do mercado”, é certamente porque, tal como outros empregadores, procurou esta informação antes de contratar a trabalhadora doméstica. Sem regulamentação mais concreta por parte do Estado, o trabalho doméstico rege-se pela informação que circula entre as pessoas que intervêm neste mercado.

Uma institucionalização adequada da liberdade na esfera do mercado de trabalho capitalista requer, além da garantia de igualdade de oportunidades, o estabelecimento de

mecanismos discursivos que permitam aos trabalhadores influenciar os interesses junto dos seus empregadores (Honneth [2011] 2014). Na ausência dos mesmos, o valor do trabalho doméstico rege-se pelos *rumores* acerca do mesmo; as trabalhadoras imigrantes, ao entrar no mercado de trabalho português e para poderem conseguir entrar, propõem valores mais reduzidos dos habitualmente praticados.

A concorrência abre assim as portas a uma oferta mais diversificada; alterações que foram sentidas por diversas entrevistadas através de um decréscimo na valorização do trabalho doméstico, identificado pelas alterações salariais que, na ausência de maior regulamentação, se fizeram sentir ao longo dos anos. Estas alterações foram mencionadas por diversas trabalhadoras domésticas nacionais:

(...) Ehhh, só pra, pa ter uma ideia, que é assim, há... *há dez anos atrás já se ganhava a mil... mil e cem à hora*; hoje, memo assim, são muito poucas as pessoas que ganham esse valor. (...) todos *nós temos um valor*, e achamos que *merecemos* aquele *valor*. Se, a sociedade neste momento não é compatível com isso, então é assim, das duas uma: ou nos mantemos e temos que *baixar* o nosso valor ou temos que *mudar*, pronto! E é assim, baixar o valor eu acho que... não tem lógica, não é? Porque a ten a tendência é sempre nós *conseguirmos ser mais*. Ehh... neste momento há pessoas a ganhar cinco euros à hora! E menos! Até se formos pó caso de *imigrantes*! Não é? (Alexandra, trabalhadora doméstica em Lisboa, 2TD_P(L): 2)

Na opinião de algumas trabalhadoras domésticas nacionais, a entrada de imigrantes no mercado de trabalho português veio a “atrapalhar” o rumo ascendente, em termos de valor, que o trabalho doméstico teria estado a ganhar ao longo dos anos:

“Acho que tá a *mudar um pouco*, se bem que eu na minha opinião ache que com... há *muita imigração* ee... a nível de...dos países de *Leste*, mais praí, ehh as senhoras que vêm dos países do Leste, ehh começaram a *trabalhar por preços muito hmm...muitos baixos*.” (Laura, trabalhadora doméstica em Lisboa, 1TD_P(L):17)

No trabalho doméstico, o empregador é visto como detentor de mais amplo conhecimento sobre a regulamentação jurídica dizendo respeito a esta atividade, podendo assumir, assim, um papel mais “paternalista” na relação estabelecida; consequentemente, a trabalhadora encontra-se numa situação ainda mais submissa, e de maior vulnerabilidade.

Esta vulnerabilidade é sobretudo sentida por parte das imigrantes que, constrangidas pela situação em que se encontram quando chegam ao país, permanecem à margem de qualquer liberdade jurídica ou social e, muitas vezes por receio, se sujeitam às condições que lhes são apresentadas...

“(...) Nesta altura, as mulheres ganhavam 5 euros, nesta altura. Mas, eu, nesta casa, ganhava dois euros e quarenta, eu não sabia qual é o preço que as mulheres estão a ganhar, só que esta minha senhora que eu... eu... trabalhava pra ela, ela sabia muito bem, sabia muito bem(...)”

(Olga, empregada doméstica, 14 TD_I (L): 2)

Foi por sua iniciativa e através das suas redes de contactos informais que Olga percebeu que o seu trabalho, em Portugal, valeria mais. A lei, por si só, não protege a trabalhadora nestas condições, não apenas porque nem o valor do trabalho doméstico, nem a natureza e a quantidade de tarefas que a trabalhadora vai realizar na casa particular são determinadas.

Com efeito, devido às dificuldades em implementar mecanismos de inspeção laboral em domicílios privados, a prática da lei encontra-se em larga medida nas mãos dos empregadores que podem estar mais ou menos consciencializados do custo do trabalho realizado em suas casas.

Dentro da categoria das trabalhadoras domésticas, nacionais e imigrantes fazem circular informações paralelas que tem consequências para a esfera do mercado laboral. A diferença de remunerações entre imigrantes e nacionais é notória.

“(...) por exemplo, no no ganhar menos acho que há muita africana a ser *explorada*! Acho que há muita africana! (...) *São as mais exploradas*! Porque são a as que *não sabem ler*, quase que não sabem ler, muitas delas. Não quero com isso dizer que seja geral, mas há muita muita, muita africana que não sabe ler! E essas, os os *patrões aproveitam-se*. Porque esses patrões, se for preciso, têm gatos, têm cães, têm tudo em casa e nem sequer eh... dizem: “Olha...eh [a entrevistada engasgou-se] vê lá eu dou-te mais alguma coisa porque, olha, o cão faz cocó”, por exemplo, em casa. “

(Raquel, empregada doméstica em Lisboa, 4TD_P(L): 18)

A percepção de que trabalhadoras africanas ganham menos revela-se no discurso de trabalhadoras nacionais como Raquel. Já na opinião de Laura, as trabalhadoras imigrantes dos países do Leste são também discriminadas:

“Recebem, *muito menos, muito menos!* Muito menos então, eu sei de senhoras... é assim, a nível particular, segundo aquilo que eu ouço, as conversas que eu ouço, a nível particular, pronto, há muitas ehh senho...há muitas colegas minhas que já estão a pedir uma média de sete euros, seis euros à hora, pronto. Mas... eu sei c’há ahh...há hm...senhoras do leste - e principalmente do leste! - ahh que trabalham por dois euros ah... três euros...uma coisa do género” (Laura, trabalhadora doméstica em Lisboa, 1TD_P(L): 18)

3.3.3. Os aumentos salariais

Devido à indefinição da regulamentação no trabalho doméstico, a liberdade social destas trabalhadoras acaba por estar condicionada à relação que têm ou conseguem ter com o empregador. Se, na sua maioria, as trabalhadoras possuem liberdade para estipular um valor de partida, cabe, na generalidade dos casos, aos empregadores *reconhecer* quando chega a altura de aumentar o salário.

“VRB: Como é que chegou a esse valor? Foi o seu patrão que lhe disse: “Eu vou-lhe pagar isto”?”

Lucinda: Não. Nem, era era a que o que as outras pessoas todas levavam. Isso ainda era em escudos. Ainda era em escudos. E depois, prontos, dependia do mercado, era mais ou menos aquilo que os outros levavam e é que depois... Mas também nunca pedi aumentos, sabe?” (Lucinda, trabalhadora doméstica em Lisboa, 5TD_P(L): 12)

Tal como Lucinda, João ouviu os rumores das suas colegas em Ponta Delgada mas preferiu esperar que os seus empregadores lhe atribuíssem o privilegio de ser aumentado...

“João: (...) no início eu é que pus o preço, eu pus vinte e cinco euros ! E depois eles viram para além do meu trabalho, tudo isto, então puseram-me trinta euros por dia!

VRB: E no início, como chegou a este preço? Foi ouvindo das outras empre...

João: Ouvindo das outras empregadas! Porq... elas já tavem, tavem a mais! Porque eu já tou com o meu Manuel já faz dois anos, ah... eu tava em casa dos meus pais, portanto, eu não, não precisava assim tanto de dinheiro. Eu então fui pra lá, no início “são vinte e

cinco euros.”, as minhas amigas: “ah! A gente ta a mais! Aah... a gente ta a ser pagas a trinta euros!” eu disse: “Oh mulher! Mas eu não quero. Por enquanto vou ver a reação delas!” e então elas acabaram por subir mesmo aos trinta euros!”

(João, trabalhador doméstico em S. Miguel, 6TD_P(A): 6)

Para João, tal como para a maioria das trabalhadoras, o facto de ser aumentado pelo empregador, bem mais do que um direito enquanto trabalhador, é visto como um ato de reconhecimento pelo esforço realizado.

Com a ausência de maior regulamentação as trabalhadoras domésticas procuram ver-se reconhecidas através da sua relação com o seu empregador, é assim que normalmente se conseguiriam distinguir no grupo de pertença, a sua individualidade. Mas num trabalho pouco regulamentado, com um salário mínimo estipulado para a multiplicidade de tarefas e de responsabilidades a este associado, onde as escolhas se fazem com base em *rumores*, o valor individual tende a dissipar-se na desvalorização social global da atividade.

Esta ausência de regulamentação provoca situações de abusos identificáveis como formas de não reconhecimento.

“Fátima : ...E o engraçado é que eu entrei para lá, para essa casa, há oito anos pra essa casa, entrei para lá... foi no ano que mudou o escudo, era... ah... quatro contos, era vinte euros, quatro contos era vinte euros e ainda tou com os mesmo vinte euros!

VRB : Já tentou pedir aumento?

Fátima :Eu... ela diz que “ Ai, eu não posso, eu não posso, eu não posso! ...” e pronto.

(Fátima, trabalhadora doméstica em S. Miguel, 8TD_P(A): 5)

Não tendo liberdade nem instrumentos necessários ao dispor desta liberdade de ação na esfera do mercado laboral, algumas trabalhadoras domésticas ficam à mercê da “sorte” de serem percecionadas como trabalhadoras, com direitos e deveres.

“VRB : Sentem que o vosso trabalho é recompensado?

(pausa prolongada...)

Rute : Eu sei que ...

Alina : ... Podia ser melhor! (risos)

Rute : Não, não é isso... Eu sei que há pessoas que estão a ganhar mais... mas pronto...

foi o que... o que eu pedi, não sei se...” (Rute e Alina, trabalhadora domésticas em Lisboa,

11TD_P(L): 24)

A ausência de regulamentação específica, por parte do Estado, causou um desequilíbrio na evolução natural do valor do trabalho doméstico; a concorrência baixou os preços, os novos perfis trouxeram novas formas de exercer a atividade. Apesar do seu crescimento global, os condicionalismos sociais e institucionais fazem com que o valor do trabalho doméstico não seja sentido por quem o pratica...

“Vera: Acho... Eu trabalho tanto! Há pessoas que também estudaram para ter os cursos que têm, e têm um ótimo salário, e caramba, eu trabalhei TANTO e chego ao fim do dia e tenho aquilo, chego à loja e gasto e... eu vou mais pelo dinheiro, pelo dinheiro que se ganha. Eu comparei no, na Casa Cheia [Casa Cheia é uma loja de artigos diversos a preços reduzidos]... mas eu também acho que na Casa Cheia eu trabalhava muito menos do que aquilo que trabalho no... a limpar uma casa! Recebia menos, mas pronto, não era cansativo...” (Paula e Vera, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 10ED_P(A): 31).

Breve nota conclusiva

A modernização do trabalho doméstico fez-se, sem maior suporte institucional, através da crescente procura e oferta deste serviço. A *febre do 3 em 1* acabou por afetar a evolução valorativa de que esta atividade poderia ter beneficiado ao longo dos anos. Passado de um serviço mais perfeccionista ao “jeitinho”, o trabalho doméstico aparece como uma febre que condiciona a liberdade que estas trabalhadoras poderiam ter em valorizar a sua experiência e capacidades individuais, destacando-se do seu grupo.

É no grupo das trabalhadoras imigrantes que, uma vez mais, se denota uma maior vulnerabilidade que se traduz em discriminações face a trabalhadoras nacionais; estas últimas percecionam a chegada de trabalhadoras imigrantes como uma forte concorrência ao seu trabalho e quebra de um *respeito* pelo qual, individualmente, foram lutando ao longo dos anos.

O valor salarial acordado inicialmente é, regra geral, proposto pela trabalhadora doméstica. No entanto, cabe ao empregador decidir a quando este valor poderá ser aumentado. Visto como uma *forma de reconhecimento*, o aumento salarial, por vezes, não acontece; estando submissas à necessidade de manter o trabalho, as trabalhadoras domésticas encontram-se, por vezes, em situações precárias graves.

Em momentos de crise económica, a vulnerabilidade destas trabalhadoras agrava-se consideravelmente. É precisamente este ponto que iremos focar de seguida.

3.4. Os efeitos da crise económica no reconhecimento do trabalho doméstico

Se, até aqui, o espaço de liberdade legal das trabalhadoras domésticas parece ser reduzido, sendo um desafio a identificação de formas de reconhecimento, com a crise económica esta liberdade de ação fica ainda mais constrangida.

Assistimos a um estável crescimento do trabalho doméstico ao longo dos anos, o que não implica que em tempos de crise, o trabalho doméstico não seja o primeiro “excedente” a ser cortado do orçamento familiar. Como identificado já por alguns autores, identificou-se um aumento da procura de trabalhadoras domésticas entre 2005 e 2008, seguido de uma quebra significativa sendo espectável “que a contração dos orçamentos familiares e a insegurança ou perda de emprego entre famílias da classe média leve um número significativo destas a abdicar parcial ou integralmente do recurso a serviços domésticos” (Abrantes, 2012: 98).

Apesar de não se poder fazer afirmações definitivas acerca do decréscimo da procura deste serviço, dado que a amostra não nos permite realizar conclusões assertivas, é importante referir, no entanto, os indícios observados através da recolha de dados realizada nos dois grandes momentos de pesquisa de campo: um primeiro realizado em finais de 2008 e inícios de 2009, e um segundo momento em que os dados foram recolhidos em finais de 2011 e inícios de 2012.

As entrevistas realizadas nos dois momentos mostram uma alteração nos discursos das trabalhadoras domésticas, bem como, dos empregadores, reveladora da dificuldade sentida em se ser contratado e em contratar, ou dispensar o serviço.

“VRB : Acham que a crise económica tá afetar o vosso trabalho?

Amélia: Ah, também.

VRB : Como?

Amélia: Andei ai a espalhar papéis, valha-me Deus! (risos)

CARMO: Eu, agora ando de baixa tou... estou grávida. Quando acabar a minha maternidade e tudo, eu não sei se tenho trabalho! Eu não sei, conforme isto está!

VRB : Mas tão ver muitas pessoas a serem despedidas, neste trabalho, ou não?

Carmo: Sim, e cada vez tá mais crise...

Amélia: Pedem menos, menos.

VRB : Menos...

Carmo: Com a crise é a coisa que é dispensada.

Amélia: É a limpeza!

Carmo: É a limpeza! (Amélia e Carmo, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 12 TD_P(L): 20)

Muitos empregadores, que veem a sua própria situação económica alterar-se ficam obrigados a repensar a lista de prioridades para identificar e eliminar gastos supérfluos.

“VRB: Achas que a crise tá a afetar o trabalho doméstico aqui?

Dália: Acho que sim.

VRB: Vês à tua volta?

Dália: Acho que as pessoas são capazes... tenho o caso...só conheço uma pessoa que... que é uma tia minha que tem, que que o *meu tio ficou desempregado* e que mas que tinha uma Sra. a tempo inteiro de manhã também... (...) eee que agora *já lhe cortou metade do dia* e já começa a pensar mesmooo...

VRB: Em despedir.

Dália: ...em despedir não porque tem uma casa, pronto precisa de ajuda porque tá a trabalhar e porque tem três filhos...

VRB: Mas reduzir ainda mais o horário.

Dália: ..mas *reduzir ainda mais!* Pronto. É assim o caso que conheço, mas vai-se ouvindo dizer, é *natural que aconteça, não é? As pessoas tão a cortar em muitas coisas por isso é natural que também cortem por aí...* (...) naquilo que consideram supérfluo ou que podem elas fazer! O que podem elas fazer acabam por eliminar.” (Dália, empregadora em Lisboa, 11ED_P(L): 17-18)

Diversos empregadores partilham a opinião da Dália porque experienciam o mesmo ou sabem de alguém que se encontra nesta situação.

“Eu noto que está porque, eu no sitio onde trabalho, as manhãs, é no clube de ténis; e onde há várias atividades, há ténis, há ginástica, há ballet, há tudo! E antigamente as pessoas dirigiam-se à loja, onde eu tou, a dizer: “Ah! Se souberem de alguém que queira trabalhar! Olha, eu preciso de alguém!...” E agora não se ouve!”

(Alina, trabalhadora doméstica em Lisboa, 11TD_P(L): 29)

Empregadores confessam sentir mais dificuldades em contratar o serviço, trabalhadoras domésticas revelam ter mais dificuldade em encontrar trabalho ou experienciam casos de atrasos salariais ou de diminuição da carga horária.

“[falando do caso da irmã] Os patrões deixaram de receber subsidio de férias. Vão deixar. Foi o que eles disseram a ela: ‘eu não recebo, também não posso pagar!’ Os ordenados foram *cortaram-lhe uma parte*, também ela tava um dia e meio, *passou a tar só um dia*. Tem casos de pessoas que eu conheço que *foram muito prejudicados*. (pausa) E a gente também compreende! Se eles não têm também não têm para onde dar, não é?”

(Paula e Vera, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 10 ED_P(A):10)

Para não perderem totalmente a oportunidade de usufruir do serviço, empregadores acabam por, numa primeira fase, reduzir as horas de trabalho da trabalhadora, realizando, eles próprios algumas das tarefas que, normalmente, seriam da responsabilidade da trabalhadora:

“Eu agora... eu estou *insegura!* Porque? com a história de crise, a minha patroa *tirou duzentos e cinquenta euro do meu dinheiro...* (...) e disse que eu vou fazer agora só *quatro hora e meia!* Eu chego, *ela faz a cama dos miúdos*, eu *fico com a cama dela...* e *casa e roupa para passar*. Eu *tou insegura*, ela amanhã ela vai fazer cama dela e eu não *tenho nada para fazer!* (risos) (...)

Rosália: Há, há, *muitas críticas* na camioneta!

Jorgina: Sim, a minha irmã também, *fazia oito hora de serviço e agora só faz quatro horas*.

Rosália: É, é! Tá, tá tá!

Beatriz: Sim, as nossas colegas, *já diminuíram as horas*, também na firma onde eu estou a fazer das cinco às nove, a mim não me tiraram nada, mas há muitas colegas minhas que já... já diminuiu, uma hora... há umas que meia hora, e assim... Quem tinha oito ficou com seis..

Jorgina : E eu já disse, se a senhora já começa a fazer a maioria e a parte das camas... eu ...mais dia, olha lá!

Rosália : Esta já tá de crise. (risos)”

(Jorgina e Beatriz, trabalhadoras domésticas em Lisboa, 18 TD_I(L): 10-11)

A exploração no trabalho doméstico, atividade laboral já por si desvalorizada torna-se fácil; a informalidade do mesmo que, em 2008 e 2009, seria sentida como algo relativamente “benéfico” para o caso das trabalhadoras *modernas* que viviam o trabalho doméstico como

uma passagem para algo melhor, veem-se hoje presas ao mesmo e totalmente desprotegidas. As trabalhadoras domésticas *tradicionais* também sofrem com as consequências da crise, vivendo na inquietude de verem reduzidas horas de trabalho. Os “contratos orais” passam a ser um instrumento ao uso do empregador que se vê obrigado a fazer novos “ajustes” ao inicialmente acordado. A posição da trabalhadora e a forma como “as coisas estão” não lhe deixam escolha; o pouco que irá receber será a sua única fonte de rendimento.

“Eu há pouco tempo ouvi uma reportagem n televisão, sobre as domésticas, em que muitas delas *obrigaram-se a baixar os ordenados*, não é?, em vez de serem seis e meio para seis, ah... para terem continuidade de trabalho e para que os patrões conseguissem pagar! Porque tá muito difícil de se arranjar hoje em dia... e principalmente que se ganhe bem, não é? ...porque antigamente, se calhar, chagava-se...

Rute : E tinha-se mais regalias... também antigamente. Pagavam-se os subsídios, agora, ninguém quer pagar subsídios, ou seguros ...”

(Rute e Alina, trabalhadoras domésticas em Lisboa, 11TD_P(L): 29)

Se a crise está a afetar o trabalho doméstico, poderá estar a originar novas formas de se percecionar o trabalho que, por não existir ou não ser feito, ganha um valor diferente tornando-se visível. Empregadores que, inicialmente, estavam habituados a usufruir deste serviço passam agora a ser obrigados a realizar eles próprios as tarefas domésticas. Por outro lado, trabalhadoras já inseridas no mercado de trabalho, em outras situações laborais, vêm o trabalho doméstico como a possibilidade de obter um rendimento suplementar.

“É assim: eu no meu caso *não dá para arranjar outra coisa que seja assim...* sem ser trabalhar assim *umas horas* porque o outro trabalho que eu tenho, eu só trabalho de manhã. (pausa) Mas tenho sempre que, às vezes, fazer férias, ah... fazer uma troca de horário, uma tarde, mas *não posso ter um trabalho fixo que me ocupe de manhã...*”

(Alina, trabalhadora doméstica em Lisboa, 11 TD_P(L): 19).

Se, por um lado, a crise tende a impulsionar uma mudança de mentalidade face ao trabalho doméstico, por outro, a sua informalidade agrava-se dado que, por necessidade, as trabalhadoras procuram algo que lhes possa dar “mais umas horas” de trabalho, sem compromisso formal assumido.

“Uma hora por dia, duas... *passa por lá!* Como se fosse um *hotel* e vai lá fazer a limpeza de quartos, mas é que é mesmo isso! É empregada do meu amigo, portanto partilho-a, no fundo realmente ela não é minha empregada! Chama-se Carla, encontrou-a meu amigo.

Quantos dias por semana?

Ela vai todos os dias. *Passa por lá todos os dias um bocadinho*”. (Isabel, empregadora em Lisboa, 5 ED_P(L): 1)

Este formato reproduz constantemente a desvalorização do trabalho doméstico; se ao longo do seu crescimento assistiu-se a algum esforço de regulamentação, este esforço encontra-se agora ainda mais comprometido.

Se, por um lado, a redução do preço da mão de obra do trabalho doméstico é atrativa para muitas pessoas e, variadas vezes, a única solução encontrada, por outro lado, assiste-se a uma constante despromoção social desta atividade, como trabalho “real”.

Breve nota conclusiva

Se, até aqui, o espaço de liberdade legal destas trabalhadoras parecia ser limitado. Esta situação agrava-se, ainda mais, em contextos de crise económica como a que se vive atualmente em Portugal. Trabalhadoras domésticas ficam mais vulneráveis e presas à condição de verem reduzida a carga horária ou de perderem o emprego sem maior proteção social.

A crise no trabalho doméstico parece estar a projetar novas formas de se percecionar este trabalho. Se, por uma lado, as trabalhadoras *modernas* que, até aqui, viveram os “benefícios” encontrados numa flexibilidade do presente, vêem o *futuro* chegar mais cedo e experimentam as consequências da ausência de proteção. Trabalhadoras *tradicionais* veem, frequentemente, a sua carga horária reduzida; distante de uma maior proteção social. O receio de ficar no desemprego é uma constante, que se agrava com o facto destas trabalhadoras geralmente encontrarem-se em idade avançada. Empregadores, por outro lado, veem-se confrontados com a impossibilidade de usufruir deste serviço.

Verificam-se receios não antes identificados com preocupação constante com o que irá *acontecer no futuro*, o que tem consequências não apenas para a vida privada, saúde física e mental individual, como também na sociedade. A insegurança é sentida no trabalho doméstico como em qualquer outra atividade laboral e é influenciada pelo medo de perder o emprego e pelas repercussões desta perda. (Ferreira, 2012).

É assim que a crise no trabalho doméstico fomenta, mais ainda, a informalidade desta atividade; trabalhadoras que estiveram em cargos mais elevados na pirâmide do trabalho, experimentam agora esta atividade como forma de compensar uma queda salarial acentuada.

Mas, para conclusões mais assertivas em relação a este tema seria necessário um aprofundamento da questão com uma recolha de dados mais intensiva. Não foi este o objetivo da presente investigação que apenas deixa, aqui, algumas pistas para futuros projetos.

Importa salientar o facto de deste cenário ter revelado os limites à liberdade destas trabalhadoras na esfera do mercado laboral; limites que são relacionados, fundamentalmente, com a ausência de valorização desta atividade. Esta realidade merece ser aprofundada de seguida para melhor compreender a queda acentuada de valor a que se assistiu ao longo dos anos, apesar da evolução natural do trabalho doméstico.

Para percebermos melhor os efeitos da reprodução da desvalorização social associada ao trabalho doméstico devemos ter em conta a forma como este foi sendo percecionado ao longo dos anos. Esta perceção tem origem no facto de nunca se ter materializado um processo de profissionalização desta atividade; assim, as experiências vividas pelas trabalhadoras domésticas *tradicionais*, que ao longo dos anos interiorizaram a sua *expertise* na matéria, acabaram por não resistir às consequências de uma avalanche de mão de obra sem experiência no ramo.

A perceção de que este trabalho *pode ser realizado por qualquer pessoa* será, de seguida, discutida como limite à valorização individual destas trabalhadoras.

3.5. Um trabalho para qualquer pessoa

Breve nota introdutória

Como vimos na Parte I desta investigação, o trabalho doméstico não requer, teórica e formalmente, competências específicas, considerando-se que esta atividade é uma atividade não qualificada e indiferenciada, o que, na prática, está longe de o ser (Suleman, Barbosa e Valle, 2013).

A formação para trabalhadoras domésticas, que apenas existiu em Portugal de forma muito subtil e desencorajada (conforme referido anteriormente) poderia ajudar a promover uma maior consciencialização das reais implicações deste tipo de trabalho, bem como do esforço que este exige, considerando a dimensão afetiva e relacional que o envolve. Mas as formações nesta área parecem ser desvalorizadas pela maior parte dos intervenientes na ação;

trabalhadoras e empregadores consideram, geralmente, que o trabalho doméstico não exige este acompanhamento, dada a facilidade e simplicidade das tarefas; tarefas, estas, que foram muito tempo percebidas como “naturais” ao gênero feminino.

Parte-se assim do princípio de que qualquer pessoa pode exercer este tipo de trabalho. Embora seja esta a percepção geral que se tem do trabalho doméstico, algumas trabalhadoras defendem o seu valor evidenciando, justamente, as razões pelas quais nem todos têm a capacidade de exercer este tipo de trabalho. Estas trabalhadoras são, na sua maioria, trabalhadoras *tradicionais*.

“VRB: Vocês acham que o vosso trabalho podia ser feito por qualquer pessoa?

Paula: Não!

Vera: Eu também acho que não! (risos)

(...) Paula: Tu fazes! ... da maneira que eu faço. Mas, eh... *há pessoas que não!*

VRB: Mas porquê ?

Vera: não vão aos cantos! Eu acho que *não vão aos cantos da casa!*

Paula: (...) Por isso é que *não é qualquer pessoa que faz o que a gente faz!* Há muitas pessoas que *não sabem...* (eleva o tom de voz)

VRB: Mas é preciso o quê, então? Se fosse dar conselhos a alguém que quisesse ser empregada doméstica , o que é que diriam.

Vera: *Olha não limpes tudo com pano, não vai os cantos. Usa um pincel, desvia as coisas para limpar... há muito ... não é ?*

Paula: *Há muita maneira.*

(Vera e Paula, empregadoras em S. Miguel, 10ED_P(A): 35-36).

Mas se este é o argumento para a generalidade das trabalhadoras domésticas *tradicionais*, não o é para as trabalhadoras domésticas *modernas*. Entrando no mercado do trabalho doméstico com pouca experiência (e, por vezes, nenhuma) na elaboração destas tarefas geralmente realizadas nas suas próprias casas, acabam por ver este argumento como um instrumento a seu favor para vender o seu trabalho:

“Alina: Acho que sim porque qualquer pessoa sabe fazer na sua casa sabe fazer na casa dos outros!

Rute: É isso! Era o que eu dizia quando nós começamos ah... neste, neste trabalho, se não tivermos experiência as pessoas ficam assim...

VRB: Reticentes?

Rute : Mas... eu disse, a primeira vez: “é assim, eu sei e sei fazer na minha casa também sei fazer na casa das outras pessoas. Não é?” E então ...”

(Rute e Alina, trabalhadoras domésticas em Lisboa, 11TD_P(L): 26)

De certa forma, o espaço de liberdade conquistado, ao longo dos anos, pelo perfil das trabalhadoras domésticas *tradicionais*, acaba por estar, agora, limitado às novas necessidades da vida moderna: são muitos os casos de trabalhadoras que apenas fazem algumas horas por dia numa casa, deixando de ter tempo para os detalhes que cada tarefa poderia implicar.

A prioridade das famílias é libertar-se das tarefas domésticas a um preço acessível, bem mais do que esperar ou valorizar a perfeição do trabalho desenvolvido.

Ao haver uma generalização da capacidade de se realizar este tipo de trabalho, a liberdade individual das trabalhadoras domésticas fica limitada por não haver espaço para se demarcarem, de uma forma ou de outra, do seu grupo de pertença; perdem, assim, a oportunidade de se verem reconhecidas pelo seu *valor individual* conseguido através de competências específicas. A percepção de que o trabalho doméstico pode ser feito por qualquer pessoa também é válida aos olhos dos empregadores:

“VRB: Acha que o trabalho doméstico pode ser feito por qualquer pessoa?

Dora: Eu penso que sim! Acho que *não é nada também de especial!*” (Dora, empregadora em Lisboa, 12ED_P(L):14)

Para Dora, tal como para Dália, este tipo de trabalho não requer algum tipo de competência específica.

“VRB: Achas que o trabalho doméstico pode ser feito por qualquer pessoa?

Dália: Nunca pensei sobre isso. (Risos)

(...)Ahh na *na teoria pode ser feito por qualquer pessoa* mass... ahh... não há é muita gente que queira, *que o queira efetivamente fazer*. Ahh... há coisas que de facto nã... eu por exemplo *não sei passar a ferro* e não sei mesmo (Risos) nunca me fica bem por mais que me esforce, e já o fiz várias vezes e já me esforcei várias vezes... (...) mas devo ter um problema, já mudei de ferro, já mudei de tudo (Risos) mas devo ter um problema qualquer, não sei, força no braço, qualquer coisa, não sei. (Risos) Mas ah... mas sim, acho que *pode ser feito por qualquer pessoa*.” (Dália, empregadora em Lisboa, 11 ED_P(L): 12-13)

Apesar de existir a perceção generalizada de que o trabalho doméstico pode ser feito por qualquer um, quando os nossos entrevistados são confrontados com a questão e após uma segunda reflexão identifica-se que, na prática, este tipo de serviço parece implicar determinadas capacidades que nem todos terão, tal como Dália exemplifica com o ato de passar a ferro, ou outro tipo de tarefas, como as que Rosália sugere:

“VRB: Acham que o vosso trabalho poderia ser feito por qualquer pessoa ?

(...) Rosália: Quer perceber uma coisa? Tenho uma... ela disse que não... Posso falar, né? ela disse que *não apanha calcinha de patroa, com mão, para lavar. Ela não pode fazer isso!* (pausa) Se ela tá a trabalhar, uma empregada, tudo o que ela vir *ela tem que fazer!* E ela “não! Isso não poder ser!”... *Somos trabalhadoras, tamos numa casa, pronto!* O que a gente pode fazer? A gente tem para fazer tem que fazer! É porque ela não, não faz isso que nós fazemos!

Jorgina: Pois...

Rosália: Não faz... não faz...

Beatriz: Pois...nem toda a gente é igual...

Rosália: Quer ouvir outra ? Ela disse: “Eu vou pó trabalho, fui pa... casa de banho”, viu o tampo da pia tapado, abriu para lavar, a pessoa que foi à casa de banho, não sei se é marido ou o que é, *não pôs água e ela não pôs!* O que é que ela fez ? *Fez uma limpeza por cima, e foi embora! Como é que é isso?!* (tom mais elevado e revoltado)

Eu própria, eu não consigo fazer isso! Pelo amo... como é que ela fe, mesmo que ela fez a limpeza por cima... ela vai ficar em casa, com... tapado! Xi! Ohhh!!!

Beatriz: *Se eu fosse patroa, se eu fosse patroa, mandava ela embora no mesmo dia!*

Rosália: Então! Mas ela percebeu e não fez mais...Ela não consegue trabalhar aquilo que nós trabalhamos.

VRB: Então, nem todas as pessoas conseguem!

Rosália: Não!

Jorgina: não conseguem.” (Jorgina, Rosália e Beatriz, trabalhadoras domésticas em Lisboa, 18 TD_I(L): 45-46)

O trabalho doméstico revela, desta forma, que existe alguma capacidade de “encaixe” por parte da trabalhadora que se deve sujeitar a tarefas menos agradáveis e é, aliás, através da realização destas tarefas que tomam consciência da sua própria invisibilidade social “(...) En contact avec des éléments sales et impurs, la femme de ménage est assimilée, en tant que personne, à l’activité qu’elle effectue.” (Angeloff in Devetter e Rousseau, 2011: 74).

O trabalho doméstico sugere, assim, que para além de uma contratação de serviços contrata-se uma pessoa (Anderson, 2001b):

(...) Isso. *Ela tá-me recompensando pelo meu trabalho! Né?* Eu acho, na minha maneira de pensar, é isso!

Vera: Ou como *pessoa! Recompensa pelo trabalho que faz e na relação que tem com ela!*

(Paula e Vera, trabalhadoras domésticas em S. Miguel; 10 ED_P(A): 32)

Algo que Vera parece estar consciente. Mas na teoria, estas competências individuais são invisíveis, não fazendo parte da lista de competências exigidas.

A percepção de que esta atividade pode ser realizada por qualquer pessoa provém justamente da desvalorização associada ao mesmo; desvalorização esta que se encontra inerente ao facto de se percecionarem estas tarefas como “naturais” ao género feminino.

Apesar de nenhum dos entrevistados ter referenciado explicitamente que para exercer esta atividade a *pessoa* deverá, no entanto, ser mulher, foram inúmeras as pistas que indicam que esta percepção ainda existe (como veremos, mais aprofundadamente no capítulo destinado à *estima social*).

O ato de limpar o que outros sujam impõe, por si só, um esforço quotidiano de adaptação por parte da trabalhadora às práticas quotidianas das famílias (Douglas, 1966); por outro lado, as tarefas domésticas implicam, por vezes, uma maior afetividade para com determinados membros do núcleo familiar; uma dedicação social e culturalmente consagrada à mulher.

Em quase todos os casos, as trabalhadoras domésticas, trabalham com objetos íntimos dos membros familiares sendo estas tarefas vistas como um obstáculo à contratação de homens para o desempenho destas funções.

“[em relação a homens trabalhadores domésticos]

Jorgina: ãã, eu já vi um na televisão!

Rosália: eu vi na televisão! hii...

VRB: na televisão.

Rosália: não, mas aqui não pega!

VRB: não? porquê?

Rosália: acho que não!

Jorgina: ó! marido não deixar... (imperceptível devido a risos)

(...)

Rosália: aqui não pega, não pega, nem em São Tomé. nesses países lá é que pega essas coisas...

Jorgina: não ... vai tar em cima de coisa, coisa, não, ele vai lá para a obra ... (risos)

(...)

Rosália: trabalho que nós fazemos em casa de patroa. acabamos de falar agora ... *que não sei o quê, cueca*, não sei o quê, *os homens vão fazer isso ? acho que não! aqui não!*

(...) Jorgina: casa de patroa não, ele não quer...

Beatriz: esse nunca vi!

(risos)

Jorgina: eu *não acho ele boa coisa em casa de patroa.*”

(Jorgina, Beatriz e Rosália, trabalhadoras domésticas em Lisboa; 18 TD_I(L): 52-53).

É na análise dos discursos dos entrevistados que identificamos a realidade do trabalho doméstico: este não apenas não pode ser feito por qualquer pessoa como deverá ser exercido por uma mulher.

[em relação a homens trabalhadores domésticos] “Não. Eu acho que não! [risos] Não! Acho que ainda temos *que passar muitos anos pra para as pessoas começarem a aceitar o homem como empregado de limpeza*. Para os trabalhos duros, assim vidros e não sei quê, as pessoas até já chamam os homens para fazerem isso. Mas *assim trabalhos de... trabalhinhos de casa, de limpar pó e essas coisinhas assim, não!* [riso] Acho que as pessoas ainda *não estão preparadas para isso*. (Lucinda, trabalhadora doméstica em Lisboa; 5TD_P(L): 15).

E “não estão preparadas para isso” por existir a percepção de que “estes trabalhinhos” apenas compete à mulher realizar. Existe, ainda, a percepção de que o trabalho do homem deverá ser sinónimo de virilidade, algo que o trabalho doméstico, pela carga simbólica associada a este, não pode oferecer.

Se a força física, por vezes, é vista como algo benéfico para a execução de determinadas tarefas (pouco interessantes) na esfera doméstica, esta pode ser, de igual forma, vista como um obstáculo à entrada de homens neste domínio laboral.

“[Se fosse um trabalhador doméstico...] Não, *não era igual. Era homem*. Ehh não era igual ehh... é pá ehh... há sempre aquela sensação de que *um homem é capaz de fazer... fazer... se quiser fazer mal..., percebes?* está mais à vontade, não é? Há sempre essa percepção. Eu, pelo menos, sinto isso. Ehh *não me sentiria tão confortável* a conf ehh a

contratar um homem enquanto... pra este tipo de trabalho. [pausa] (Carlos, empregador em Lisboa; 4ED_P(L): 8)

O trabalho doméstico é, assim, percebido, como algo trabalho desinteressante, rotineiro e “natural” nas mulheres. O trabalho doméstico é visto e projetado como não qualificado, não especializado e omite, por isso, as reais implicações que este tipo de tarefas exige de uma trabalhadora.

Se existem trabalhadoras que tentam valorizar a sua atividade projetando a dificuldade sentida na aceitação da realização de algumas tarefas, a maioria não vê, no entanto, nenhum benefício na existência de uma formação nesta área.

3.5.1. Limpando a casa do outro

O que, de facto, parece ser comum na opinião das trabalhadoras *tradicionais e modernas* é que, apesar do trabalho doméstico *poder ser feito por qualquer pessoa*, há que saber distinguir a realização deste enquanto atividade laboral. É neste momento da entrevista que se identifica claramente a noção de que estão a realizar um trabalho formalmente enquadrado na esfera do mercado laboral. É na entoação da voz, no timbre mais assertivo, que conseguimos identificar o sentimento de responsabilidade face ao desempenho de uma atividade assalariada:

“A dona de casa faz quando quer e lhe apetece, e senta-se! A empregada de limpeza não! (risos) Tão- lhe a pagar e ela tem que trabalhar para ser durante as oito horas! É verdade!! Eu vejo pelo meu caso agora, né? Como empregada de limpeza, tinha que trabalhar ali... sem parar, não é?! Se não cliente chega a casa tá a ligar para a patroa reclamar. Na minha casa, eu faço a cama, se me apetecer se me apetecer sentar, sento depois vou fazer outra coisa ... tenho tempo! É ou não é?”

(Carmo, trabalhadora em empresa de limpeza, em Lisboa, 12TD_P(L) Carmo, p. 18)

Tal como Carmo, todas as entrevistadas têm consciência que limpar a casa de outras pessoas envolve uma série de constrangimentos que não se fazem sentir quando se limpa a própria casa:

“É a tal coisa que eu tava a dizer... ah... *temos que nos esforçar mais fora de casa!* Porque na nossa “Ah! Isto *fica assim mais aldrabado e depois, na próxima faço melhor*”...e na casa dos patrões já não pode ser assim... (risos)

Alina : *Temos que nos esmerar ao máximo!* (Rute e Alina, trabalhadoras domésticas em Lisboa, 11TD_P(L): 26)

É um facto que as trabalhadoras domésticas, para manter o emprego, sobretudo numa fase inicial, tal como em todos os locais de trabalho, esforçam-se por mostrar o seu valor. Um valor que poderia ser instituído através de canais formais que promovessem esta atividade laboral enquanto tal; verifica-se que este trabalho não qualificado está longe de se profissionalizar, até porque a perceção não é apenas que esta atividade não necessita de pessoas qualificadas na áreas, como também, não se valorizam formações a esse nível.

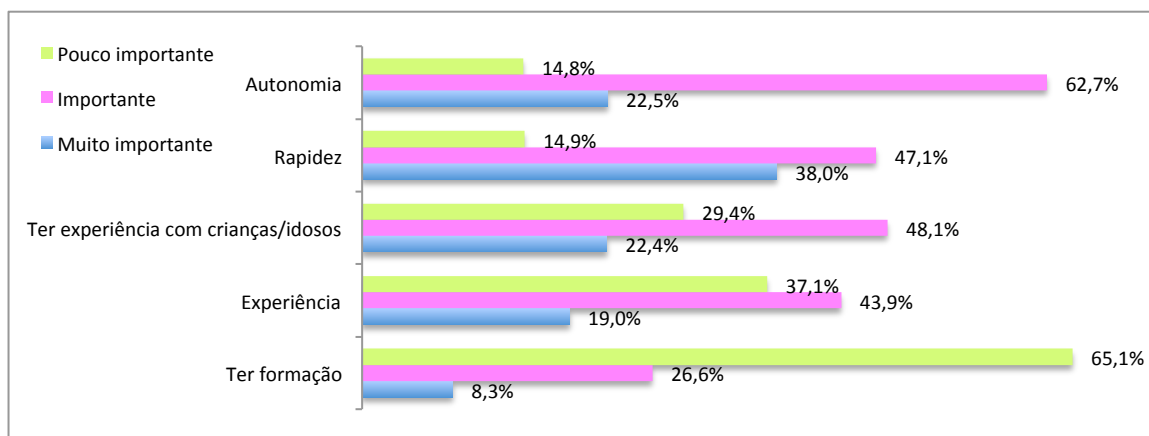
3.5.2. *A possibilidade de formação*

Ao ser uma atividade laboral definida teórica e institucionalmente através da lei, o trabalho doméstico garante assim o seu *espaço*. Mas este espaço é, na prática, limitado por não oferecer os instrumentos necessários para que esta atividade laboral seja reconhecida enquanto tal.

Se a perceção é que o trabalho doméstico pode ser *feito por qualquer pessoa*, esta ideia acaba por se dissipar na realidade da necessidade de se ter um determinado perfil, mas quando se discute a possibilidade de formação no trabalho doméstico parece ser unânime, do lado das trabalhadoras domésticas, que tal formação é dispensável.

No âmbito do projeto *Trabalho doméstico e trabalhadores domésticos* realizou-se um inquérito por questionário, tal como anteriormente referido; uma das questões procurávamos saber quais as características que as próprias trabalhadoras domésticas mais valorizavam, no perfil de uma trabalhadora, se tivessem oportunidade de usufruir este tipo de serviço.

Salientando as principais variáveis associadas a esta questão verifica-se claramente que a formação e a própria experiência na área são características de segundo plano. As trabalhadoras domésticas, se pudessem contratar alguém para cuidar do seu lar, valorizariam a habilidade para efetuar as tarefas de forma rápida; consideram igualmente importante que a trabalhadora doméstica tivesse gozasse de autonomia na execução das suas tarefas.



3.1 Inquérito que valoriza os fatores que caracterizam o perfil de uma trabalhadora doméstica - Dados recolhidos em 2010 no âmbito do projeto de investigação *Trabalho doméstico e Trabalhadores domésticos*

Este gráfico demonstra não apenas o facto de se desvalorizar a formação no trabalho doméstico mas, também, a clara adaptação das trabalhadoras domésticas ao “novo trabalho doméstico”; um trabalho doméstico que se quer mais “rápido” e onde a experiência passa para um plano secundário.

Das entrevistas realizadas no âmbito deste trabalho, verificamos a mesma perceção em relação à formação nesta área:

“Margarida: Ah querida! Isso hoje em dia, como faz, olha, *elas têm tanta formação*, eu meto uma, olha uma formação no coisa, outra formação doutra, e eles *nunca têm empregos, para que é mais um...? A gente já sabe trabalhar para que é ter mais formação???*” (Margarida, Maria e Ana, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 9ED_P(A): 39).

As trabalhadoras domésticas *tradicionais*, que vivem a sua atividade como parte da sua identidade, interiorizam o seu valor na sua própria capacidade em ter aprendido a limpar uma casa sem necessidade de formação formal. É assim que colmatam o sentimento da ausência de reconhecimento no mercado laboral; por não terem estudado não poderiam ser outra coisa e, individualmente, ganharam a capacidade de fazer as coisas como poucas pessoas conseguem, demonstrando, assim, a sua especialidade. É o caso de Carmo quando confrontada com a questão de como deveria ser a sua trabalhadora doméstica se pudesse ter uma:

“VRB: Então, se pudessem ter uma empregada doméstica em casa, como é que gostariam que ela fosse?

Carmo: Eu tinha que *a moldar ao meu jeito!* (risos) Tinha que ser!

(risos)

Carmo: Não... a falar a sério. *Não é qualquer uma!*

Amélia: Tinha que ganhar a confiança dela!

VRB: E o que é que isso significa: “Moldar ao teu jeito?”

Carmo: Porque há muita maneira de limpar!

VRB: Então, ias ensinar?

Carmo: *Ia! Sou empregada de limpeza, tinha que a ensinar!* (risos) *Ao meu jeito.* Ou era como eu queria ou então, santa paciência. Vinha outra! É como na firma. Não serve? Segue! É o Elo... na nossa firma é o “Elo mais Fraco”. (Carmo, trabalhadora em empresa de limpeza em Lisboa, 12 TD_P(L): 19)

Esta forma defensiva reflete um exercício de reforço da *autoestima* como forma de ultrapassar a ausência de *estima social*. A ideia de uma formação nesta área acaba por retirar o único mérito que estas trabalhadoras se atribuem; por outro lado, é fácil deduzir-se que, tanto para as trabalhadoras *modernas* como para as trabalhadoras *tradicionais*, uma formação nesta área seria um impedimento à concretização deste trabalho, da forma como quer ser vivido.

Se, para a maioria dos empregadores entrevistados, uma formação na área não seria uma mais-valia, para alguns, sobretudo em S. Miguel, poderia trazer algum benefício.

“VRB: Acha que seria importante haver uma formação para empregadas domésticas?”

Luísa: Sim,...

VRB: Sim.

Luísa:...acho que sim. *Porque algumas não sabem trabalhar.*”

(Luísa, empregadora em S. Miguel, 9 ED_P(A): 12-13)

Se para Luísa seria importante alguma formação por haver *quem não saiba trabalhar*, Ermelinda sugere que seria benéfico que as trabalhadoras pudessem ter ao seu alcance alguma formação capaz de lhes oferecer instrumentos para saberem *lidar* com pessoas:

Ermelinda: (Afina a garganta; pausa prolongada) Como lidar com os empregadores... eu, eu iria um pouco mais atrás... é: como é que se *deve lidar com as pessoas?* Uma empregada doméstica ou qualquer pessoa (tom de voz mais baixo) *noções, conhecimentos de cidadania, que é o que é acho que falta muito!* Não é só as empregadas domésticas. Elas até co... co a pouca instrução que têm normalmente, acho que até desempenham bem melhor a sua função nesse aspeto do que muitos meninos que andam aqui na universidade.

(...) Mas se calhar uma for, uma formação, *uma coisa pequena...* eu, eu *acho que sim!*
 (Pausa) *Sem muito esforço poderia ainda cumprir melhor o seu papel.* Porque eu acho que essas pessoas também têm... pelo menos algumas! (Pausa) *Não gostam de ser ah... ensinadas ou corrigidas!*

(Ermelinda, empregadora em S. Miguel, 10ED_P(A): 13)

Ermelinda acaba por falar de “noções de cidadania”, noções estas que as trabalhadoras terão dificuldade em adquirir no seio da liberdade jurídica que lhes é conferida; noções que se enquadram na esfera do mercado laboral e que não são indicadores de um espaço doméstico; noções que se pretendem inculcar às trabalhadoras domésticas que sofrem com as limitações do espaço jurídico, onde os seus direitos e responsabilidades não são promovidos de forma igualitária quando comparado com outras atividades inseridas na esfera do mercado laboral.

Mesmo que Ermelinda considere que esta formação deveria ou poderia existir, embora devesse ser “algo pequeno” por forma a que as trabalhadoras possam melhorar o seu desempenho; um desempenho que se quer “moldável” e “ajustável” à medida das expectativas de quem contrata este serviço.

Sendo o trabalho doméstico percecionado como uma atividade que pode ser realizada por qualquer pessoa, a escolha da trabalhadora doméstica não irá ser efetuada através de um rigoroso sistema de seleção onde se privilegiam competências individuais (exceto se contratada para tarefas que exigem alguma aptidão adicional, tal como, cuidar de crianças ou idosos). Pelo contrário, o valor individual de uma trabalhadora reduz-se a uma única condição efetivamente necessária: a confiança.

É neste contexto que a *confiança* aparece como forma de simplificação da realidade do trabalho doméstico (Luhman, 2006). É na *confiança* que se rege esta relação laboral. Uma confiança que deve existir tanto do lado do empregador, para que este abra as portas da sua intimidade a um *outsider*, como do lado da trabalhadora doméstica que se submete à crença de que o empregador irá dirigir esta relação e respeitar os seus direitos enquanto trabalhadora.

Partindo deste cenário, e mas antes mesmo de entrar pela porta de entrada das casas de quem emprega estas trabalhadoras domésticas, procuraremos perceber em que situações a *confiança* dá origem as expectativas que vão determinar esta relação laboral.

Breves notas conclusivas

A desvalorização social do trabalho doméstico, herança da divisão sexual do trabalho, impõe a percepção de que esta atividade pode ser realizada por qualquer pessoa. Trabalhadoras domésticas *tradicionais*, que dedicaram grande parte da sua vida ao exercício desta atividade, tendem a discordar; existem determinadas tarefas que exigem maior rigor e, por outro lado, um determinado perfil que permite superar as dificuldades sentidas.

Apesar da maioria das trabalhadoras não interiorizar a plenitude do seu papel enquanto *trabalhadoras*, a verdade é que sentem a responsabilidade do exercício destas tarefas em casa de particulares. A gestão do tempo e responsabilidade inerentes a estas são sempre referidas.

Embora a maioria dos entrevistados menosprezem a possibilidade de formação nesta atividade laboral, alguns consideram que seria benéfico alguma “instrução” para determinadas tarefas e, sobretudo, para melhorar a gestão da relação laboral.

Existe um fator em comum entre os entrevistados: considerarem que a confiança é uma condição essencial à contratação da trabalhadora. Neste contexto, é este ponto em particular que procuraremos, de seguida, aprofundar.

3.6. A confiança simplifica

Breve nota introdutória

A confiança no trabalho doméstico é, tal como esta atividade em si, atípica. Pressupõe um grau de confiança tal que consente um abrir de portas à esfera das relações. É nesta confiança que nos vamos debruçar, procurando aprofundar os contornos da relação que constitui este *espaço mestiço*.

Se existe a percepção de que o trabalho doméstico pode *ser feito por qualquer pessoa*, fica claro, nos discursos dos nossos entrevistados, que apesar disso a pessoa *tem que ser de confiança* limitando-se, desta forma, o leque de escolha. Esta confiança é cega, na medida em que não existem certezas mas sim a esperança de que esta confiança não será traída (Luhmann, 2006).

É precisamente pela confiança ser cega que os sujeitos se libertam um pouco dos constrangimentos sociais e psicológicos que os impedem de agir livremente. É pelo facto da realidade social ser complexa que a confiança existe para simplificar a liberdade de ação no

quotidiano das sociedades. Para Luhmman (2000) é esta confiança que fornece a capacidade de um sujeito se *levantar da cama*. É por esta que *escolhe* agir ou não.

3.6.1. A contratação

A decisão de ter ou não ter uma trabalhadora doméstica é, por vezes, considerada como uma decisão *difícil*. Abrir as portas a uma pessoa exterior ao casulo familiar, dar-lhe a conhecer a rotina íntima da família, pedir para que limpe o que se suja, acaba por parecer, por vezes, um cenário de apreensão.

“Isabel : (...) *Foi muito difícil! É muito complicado!* Tanto que agora, desde que os meus filhos cresceram, estive muito tempo sem ninguém e *resisti, resisti, resisti* até não aguentar mais, há pouco tempo que esse tal amigo me, me impôs a dele. Foi mesmo assim! [risos] Outra quis-me impor a dela também, eu resisti, depois outro amigo – digo amigo porque é um casal amigo que se divorciou – ela ficou com a empregada e ele tanto insistiu que a rapariga vai lá a casa. [risos] (Isabel, empregadora em Lisboa, 5ED_P(L): 3).

É na confiança que reside a chave desta relação laboral e é esta que designa quem estará ao serviço de quem. O trabalho doméstico rege-se por esta única fonte que delimita as fronteiras desta relação em todos os seus domínios.

A externalização do trabalho doméstico não impôs novas formas de contratação de trabalhadoras, prevalecendo para estas, a via informal de contratação. Não obstante, alguns esforços foram realizados por associações, tais como a Solidariedade Imigrante que instituiu na chamada “bolsa de emprego seguro”¹² cujo o objetivo primordial é fornecer uma base de dados ao serviço dos empregadores e das suas necessidades, e das trabalhadoras domésticas para que estas possam usufruir de alguma proteção.

Não havendo mecanismos de suporte institucional ao serviço dos participantes no trabalho doméstico, delimita-se, uma vez mais a liberdade na esfera do mercado laboral. Os seus participantes ficam dependentes das suas redes de contacto e da “sorte” para se encontrarem.

A estratégia adotada para a contratação das trabalhadoras domésticas cinge-se assim, à rede de contactos próximos do empregador e da trabalhadora, em que o factor *sorte* designa

¹² A “bolsa de emprego seguro” fez parte de uma proposta de trabalho realizado com base na parceria GAMI e projecto de investigação da equipa do DINÂMIA-CET.

os acontecimentos futuros. Os empregadores acreditam na experiência prática e opiniões subjetivas do seu grupo de pertença; as trabalhadoras descansam na “cunha” que alguma das suas colegas possa introduzir.

Se esta é a forma mais usual que as trabalhadoras domésticas têm de encontrar trabalho, existe um sentimento de responsabilização que limita por vezes este ato, sobretudo nos meios mais pequeno, tal como em S. Miguel. As trabalhadoras domésticas tendem a seleccionar as suas recomendações como forma de manter a sua imagem junto dos empregadores. Foi frequente, nas entrevistas de grupo, verificar que algumas das participantes foram “recomendadas” por outras ali presentes.

“Maria: Sim, perguntam se a gente sabe de alguma casa, de alguma Senhora para trabalhar...

Ana: Mas a gente tem *medo de arranjar*.

Margarida: (...) Porque isso é uma *responsabilidade*”,

Maria: Tem que ser alguém que a gente conhece muito bem, ou um familiar.

Margarida: Que ao fim ao cabo ...

VRB: Têm medo, não é?

Margarida: Temos *medo*, querida porque é...

Maria: Porque aquilo é umas *casas qu'a gente deixa*...

Margarida: é umas casas (impercetível, vozes cruzadas) temos *muito medo querida!*

Maria: As patroas *confiam na gente* e é uma *responsabilidade* de uma pessoa...” (Maria, Ana e Margarida, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 9 ED_P(A): 7).

A grande maioria dos entrevistados, empregadores e trabalhadoras domésticas, referem ter sido através das suas redes de contactos que se conseguiram encontrar. Mas, ainda assim, consegue-se identificar duas outras formas, menos usuais da procura e oferta deste serviço, referenciados por imigrantes:

“Tive pedidos malucos, deeh... [pausa] Uma jovem que, e era através, pronto, se queria fazer isto tudo bem feito, fui ao fundo de desemprego disse: “Olha, tou a precisar de um... de uma empregada doméstica...”, deram-me uma lista de nomes coom... raparigas e senhoras inscritas eee que viviam na minha zona e fui telefonando. Eee... descobri que só *tão inscritas por tarem inscritas, não porque querem trabalhar*. Tão, os pedidos eram de tal maneiraaa... loucos... como uma que queria ganhar, eeeh, sete horas, sete euros à hora..., e queee... *não tratava de roupa, não tratava de crianças, não tratava de velhos e*

não cozinhava... (...) Faz com quee... se uma pessoa vai pelos caminhos oficiais, não arranja ninguém.” (Anne, empregadora em S. Miguel, 7ED_I(A): 10)

Anne não foi bem sucedida ao procurar uma trabalhadora doméstica através do apoio institucional que o Governo Regional lhe concedeu. Já Olga, quando chegou a Almada, não tinha uma rede de contactos à qual pudesse recorrer para encontrar trabalho. Com ajuda do marido, que estava no país há mais tempo, tentou outra forma de contacto com potenciais empregadores:

“Nós fizemos publicidade na rua e escrevemos num papel: “Senhora Moldava procura trabalho, *legalizada*, responsável e com experiência eh... part-time... horário a combinar.” Ee... o número de telefone, ee... nós...ehh...colocámos noo... num prédio onde há ca campainhas.

(...)Nós pusemos publicidade na rua e foi muito... esta *publicidade resultou muito bem*. Durante um mês, eu arranjei todo o meu trabalho. Cada dia 8 horas.” (Olga, trabalhadora doméstica em Almada, 14 TD_I(L): 1)

Olga já se encontrava *legalizada* através do seu marido que tinha chegado há mais tempo ao país; este contexto pode ter influenciado o facto de ter sido bem sucedida na sua procura, visto não ter sido necessária a celebração de um contrato formal. Para além disso, Olga quando iniciou a sua atividade propôs, por ausência de conhecimento, um preço bastante atrativo pelo seu serviço.

Apesar da existência de outras estratégias como as expostas acima, a mais recorrente será o dito *boca a boca*; é , uma vez mais, através de redes de contactos informais que são delineados os contornos desta relação laboral, estabelecendo um intercâmbio de informação entre o exterior e o interior da esfera privada.

Em simultâneo, e enquanto os empregadores ganham alguma liberdade de agir, ao basear a sua escolha no critério da *confiança*, o desenvolvimento da relação pode acabar por aprisionar os intervenientes. O receio acrescido em não encontrar mais nenhuma trabalhadora que seja merecedora da sua confiança ou, o simples facto de se pensar no desgaste que provoca uma readaptação, acaba por produzir um efeito limitador das escolhas individuais dos empregadores.

“VRB: foi difícil por uma empregada, tomar a decisão de, de ter uma empregada dentro de casa?...”

Luísa: Ah é!

(...) E *cada vez mais, cada vez mais*. Por isso é que eu *dou muito valor a esta* e não penso nunca despedi-la, *acho que vou tê-la até morrer.*” (Luísa, empregadora em S. Miguel, 9 ED_P(A): 3-4)

Este sentimento de Luísa é sentido pela maioria dos empregadores entrevistados; para além de inseridas na esfera privada da família, estas trabalhadoras possuem, na maioria dos casos, a chave do lar.

3.6.2. *A chave de casa*

A materialização desta confiança é, por entre outras expressões, materializada através do ato de se dar a chave de casa. Este ato, carregado de valor simbólico, confere à trabalhadora doméstica uma das formas de reconhecimento; é a sua capacidade de se fazer sentir “confiável”, simbolicamente demonstrada através da entrega da chave da esfera íntima.

“(…) Olhe, depois da habituação não custa nada! É *o primeiro contacto*, não se *conhece* ehh... e dispor ah.. e pôr à disposição dos outros, porque no fundo ela é uma parte... [impercetível] completa da casa! Alguém, não é? Alguém que tem a *chave*, que entra, que sai... a minha é *quando quer*, não tem *sequer horário*. Até a conhecer bem isso incomodava-me! E, e cada vez que mudo de empregada isso incomoda-me muito!

VRB : Todas as suas empregadas tiveram a chave da sua casa?

Isabel : Pois, sempre. Porque eu não estou em casa, de facto, de manhã à noite, como pode imaginar, como calcula... [risos]” (Isabel, empregadora em Lisboa, 5ED_P(L): 3)

É no ato da entrega da chave de casa que se identifica a presença da confiança projetada; a esperança de que o voto de confiança depositado não venha a ser quebrado. A esperança de que esta decisão, de entrega da chave de casa, seja acertada reduz a racionalidade que se esperaria de um ato que, afinal, acarreta acentuados riscos.

Mas existem casos, em que o ato de se entregar a chave de casa a uma trabalhadora não chega a ser uma decisão livre por parte do empregador que, condicionado à rotina da vida quotidiana fica limitado a esta escolha. Outras vezes, o ato da entrega da chave acaba por aliviar o empregador que fica menos constrangido no seu dia a dia. Colocando estes aspetos na balança de prós e contras, a decisão é facilitada.

Nos casos em que existe não existe possibilidade de escolha este ato de entrega é geralmente realizado após algum tempo. O tempo necessário para que a esperança, que persiste, possa ser reforçada por sucessivos indícios positivos por parte da performance da trabalhadora.

“(...) já me sinto à *vontade* para lhe dar a chave, aliás já houve momentos em que o fiz e depois ela devolve outra vez, ah pronto. Mas ainda tive paí um ano e meio sem, ela só ia quando eu estava... quando eu lhe abria a porta, depois ficava em casa porque eu vinha trabalhar mas era eu que lhe abria a porta depois pronto não tinha a chave da casa porque essa situação de, de quando eu não estou e quando eu não sei que ela lá está ela poder lá ir, *custava-me um bocadinho* porque depois também é, euuu... eu tornava-se muito mais *flexível*, eu não posso ir ou eu chego mais tarde, tenho chave entro em casa,...” (Dália, 11 ED_P(L): 3)

O ato da entrega da chave é visto, por vários empregadores, como um gesto difícil que pressupõe algum tempo de adaptação. Privilegia-se, a forma como que a trabalhadora demonstra ser merecedora de confiança e quando é encontrada esta segurança tenta-se manter a trabalhadora ao serviço. É na relação com o empregador que a trabalhadora consegue, ou não, transmitir a segurança necessária; muitas vezes, o tempo disponível para o fazer é curto dado que os empregadores não estão sempre em casa. A trabalhadora terá, por isso, que conseguir perceber a melhor forma de transmitir uma mensagem de confiança.

Sendo que todos os empregadores valorizam, em primeiro lugar, a confiança, a trabalhadora que adquire a confiança do empregador acrescenta valor ao seu desempenho, mesmo que a qualidade do seu trabalho seja mais reduzida.

“Tem a chave da minha casa que foi...é uma coisa que eu tive *muita dificuldade em disponibilizar*, mas... mereceu-me efetivamente, qué, que ser uma pessoa de *confiança*, e tenho a maior *confiança* nela, que é no fundo aquilo que... me interessa mais! Eu prefiro que *não faça, às vezes, o trabalho tão bem feito, mas a relação de confiança acho que é fundamental!*

Vários empregadores mencionam o facto de preferirem não estar presentes quando a trabalhadora doméstica se encontra ao serviço; por não *se sentirem à vontade* ou por *deixarem a trabalhadora mais à vontade*, acabam por tomar a iniciativa de lhe atribuir a chave de casa.

“(…) que eu faço questão... é que seja alguém em quem eu possa ter *confiança*, porque eu ainda por cima eu *não gosto de estar* ah... *presente* quando elas estão a limpar e tudo porque acho que não estão tanto à vontade, portanto, tenho mesmo que ter uma pessoa de *confiança* porque é uma casa grande, e tem montes de coisa que, às vezes, nem sei se ainda tenho ou se não tenho e preciso de uma pessoa em quem possa *confiar!*” (Dora, empregadora em Lisboa, 12 ED_P(L): 1)

Estes casos, são ainda diferentes dos casos em que o empregador está condicionado a fazê-lo. A chave de casa torna-se mais do que um símbolo. É um ato de reconhecimento da confiança que o empregador deposita na trabalhadora e é assim interiorizado. É com orgulho que as trabalhadoras domésticas salientam o facto de terem a chave de casa dos empregadores.

“Ah! (...)eu tenho a chave delas todas! Portanto... eu entro, eu entro, faço aquilo que eu tenho!” (Paula, trabalhadora doméstica em S. Miguel, 10 ED_P(A): 10)

É a confiança que abre portas a esta relação laboral e é esta que medeia o relacionamento. É por esta que faz sentido a prevalência dos contratos orais pois é ela que encurta as distâncias de uma relação pura de trabalho, precisamente por promover expectativas diferentes das que “normalmente” são esperadas numa qualquer relação laboral.

Mas o risco que se corre ao confiar está sempre presente e, por vezes, impulsiona atos de defesa na tentativa de minimizar os mesmos; atos provocados na procura de indícios que possam servir, de alguma forma, para apaziguar o receio de vir a sofrer danos de uma confiança traída.

É neste sentido que alguns dos discursos ouvidos ao longo desta investigação nos informam acerca de estratégias adoptadas pelos empregadores. Estratégias, estas, interpretadas como “testes” em que se colocam as trabalhadoras domésticas à prova.

3.6.3. *Confiança à prova*

Quando analisamos as estratégias adotadas como forma de minimizar os riscos associados ao facto de se depositar confiança *no outro*, não podemos deixar de ter em conta algumas das características comuns ao perfil das trabalhadoras domésticas.

Conforme referido anteriormente, as trabalhadoras domésticas têm, na sua maioria, baixa escolaridade, provêm das classes sociais mais baixas e aí permanecem ao exercerem

esta atividade laboral. No caso das trabalhadoras domésticas mais escolarizadas encontram-se, de igual forma, numa posição mais vulnerável e sentem, por vezes, o trabalho doméstico como um retrocesso no seu percurso laboral.

As trabalhadoras domésticas sentem, quotidianamente, os efeitos de exercer uma atividade socialmente desvalorizada; sendo que a atividade laboral é, ainda hoje, o primeiro indicador de caracterização dos sujeitos na sociedade, existe uma relação estreita entre a atividade que se exerce e a autoestima. As trabalhadoras domésticas não apenas sofrem de uma reduzida de autoestima, como de uma ausência de estima social sendo, aliás, esta última que alimenta a primeira.

Em termos práticos da vida quotidiana, e como veremos ao longo desta investigação, os efeitos desta ausência de valor é colmatada por diversas formas; mas o que se torna relevante referenciar aqui, é o facto destes efeitos estarem no âmago das interpretações que as trabalhadoras domésticas fazem sobre as ações dos empregadores.

Ao longo das entrevistas muitas trabalhadoras domésticas falaram, sobretudo, de uma estratégia que, na sua óptica, seria utilizada pelos empregadores. A estratégia tem por objetivo “testar” a honestidade da trabalhadora doméstica por forma a apaziguar a insegurança sentida por confiar-lhe casa, os objetos íntimos e os membros da família.

Referido pela maioria das trabalhadoras domésticas *tradicionais e modernas*, a forma frequentemente utilizada pelos empregadores acontece quando a trabalhadora inicia a sua atividade e tem por instrumento o dinheiro.

“(…) Foi nessa casa onde eu deixei de trabalhar. O senhor... logo no primeiro dia, que eu comecei a trabalhar lá, foi encontrar comigo e fomos, e me mostrou a casa, e a roupa, ferro, me mostrou tudo! A casa toda. Depois, as casas de banho... Passado mais um bocado, aspirei a casa toda, limpei o pó da sala, limpei a cozinha, a última coisa deixei a cozinha, ah as casas de banho. Fui para a casa de banho, *ele tava lá, ele entrou, fechou a porta, nem demorou. Saiu, eu entrei na casa de banho e encontrei uma nota de cinco conto! Era contos! No chão! Não tava detrás da sanita nem nada, tava mesmo, mesmo, mesmo na entrada! Cinco conto! Apanhei, e chamei, eu disse: “Oh, oh Senhor Aníbal! Tá aqui essa nota no chão.”, “Oh! Olha, nem sei como caiu, nem de por isso!”* Depois... *fiquei a pensar sozinha... Não era nada verdade!* Ele nem tinha carteira na casa de banho, nem chegou a tirar a roupa, que ele não tinha carteira nem nada... *foi mesmo de propósito!*” (Beatriz, trabalhadora doméstica em Lisboa, 18 TD_I(L): 40)

Quando Beatriz encontra a nota no chão não se apercebe imediatamente que, eventualmente, poderia ser uma estratégia propositada para “testar” a sua honestidade. Apesar de não se aperceber foi a estranheza de encontrar dinheiro no chão que provocou a reflexão sobre o assunto. A conclusão a que chegou foi, no entanto, a mesma a que chegam muitas trabalhadoras domésticas e que garantem ser uma estratégia frequente.

“(…) e a gente, já se sabe, no início... porque há patrões que experimentam... (tom mais baixo)

Maria: Há...

VRB : Isso já vos aconteceu?

Ana: No ini... *nos primeiros dias...*

(...) por acaso, eu fui ah... podia até ter caído até, podia ter caído no tapete ou qualquer coisa, eram *uns trocos!* E eu juntei os trocos e cheguei lá abaixo e disse: “Oh, Senhor e Senhora: isto que está aqui se é para *me experimentar*, a Senhora toma lá o seu dinheiro, que eu *pego em mim e vou para casa*”. (pausa)

VRB : Mas pensou logo que fosse para isso?

Margarida: É porque eu já... não, ah, eu c, eu costuma-se a dizer, a escuta dos outros, é... é muito raro uns, uns patrões que peguem numa empregada nova e que não façam isso!”

(Maria, Ana e Margarida, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 9 ED_P(A): 25-26)

O facto de Margarida, tal como outras trabalhadoras, percecionarem este ato como um “teste” à sua honestidade salienta a forma como estas trabalhadoras encaram o seu trabalho, o peso da responsabilidade que sentem por, quotidianamente, lidar com objetos íntimos dos empregadores.

“...debaixo da mesinha de centro estava uma nota de cinco euros. Agora repare, isto pode levar a: eu não acredito que qualquer pessoa deixe cair uma nota e não dê conta que deixou cair a nota, por mais dinheiro que tenha. Não acredito, não acredito! É daquelas coisas... E depois, isto é é assim, nós depois fizemos assim: eu deixei passar a manhã toda, até que chegou a hora de ir embora, aliás, eu pousei, a nota depois assim ehh... num aparadorzinho e continuei as minhas coisas. Entretanto o senhor [riso] virou-se, por que ele trata a esposa por Rosinha “Ai Rosinha esta nota é tua?” [tom de voz muito agudo] e ela “Que nota?” [tom de voz muito agudo]. “Ah não, esta nota eu encontrei-a debaixo dessa mesinha pequena”, “Ai foi? Ai que bom e não sei quê!” [tom de voz agudo]. Se fosse, se fosse no momento quando a pessoa, e eu disse, “Olhe, foi uma sorte”, porque

aquilo tem aspiração central. Foi uma sorte. Porque se a nota tivesse entupido... Eu nem tinha visto!” (Alexandra, trabalhadora doméstica em Lisboa, 2 TD_P(L): 18).

Ana e Maria falam das histórias que ouvem como forma de se destacar deste perfil, de um perfil cuja a confiança depositada é traída. Não apenas distinguem-se das trabalhadoras que cometem atos desonestos para com empregadores, como gabam-se de não o fazer.

Maria: Mas elas podem ter muito, mas elas sabem tudo o que têm! As patroas sabem tudo.

Margarida: Tudo, tudo.

(...)

Ana: Nada como a gente ser lisinhas de mãos...(Ana e Margarida, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 9 ED_P(A): 26-27).

Ana e Maria salientam a “quantidade de coisas” que os empregadores possuem, indicando a própria gestão de que, a maior parte das trabalhadoras domésticas precisa de fazer, ao cuidar e limpar cenários demonstrativos da distancia socioeconómica que existe entre quem exerce a função, e quem contrata o serviço. É no limiar desta fronteira que empregadores gerem os seus receios em relação ao ato de confiar, calculando os riscos associados ao mesmo; é, também esta fronteira que provoca uma gestão interior diária da trabalhadora doméstica que se vê confrontada com a comparação que exerce entre os dois patamares.

É nesta comparação que a trabalhadora doméstica toma, uma vez mais, consciência da sua posição e que fomenta a perceção de como *o outro me vê*, afetando a sua própria autoestima. Existe, com isso, uma sensibilidade extrema intimamente ligada à reduzida autoestima, levando a que, por vezes, trabalhadoras domésticas (como qualquer outro sujeito em condições semelhantes) interpretem atos de forma deturpada, percecionam intenções que, por vezes, não existem.

Se empregadores poderão ter, de facto, a intenção de testar a trabalhadora doméstica desta forma, nenhum dos entrevistados o revelou. A forma como algumas das nossas entrevistadas revelam os acontecimentos deixa, por vezes, indícios de que poderá ser apenas a sua forma como estas percecionam a realidade, condicionada pela reduzida autoestima:

“E eu, *no fazer da cama!* No fazer da cama, por acaso no chão, no chão, em cima do tapete, *sentia aquilo debaixo do tapete*, e fiquei com os olhos meio emprenhados, e fui me terminar para dentro, sacudir as roupas e tudo mais! (...) sacudia as roupinhas, fazia a

caminha, e na altura em que eu fui pra ah... pra varrer, sacudir o tapete na janela, e, e caí (ruído simulado): E eu disse: “O que é isso?” *E vejo uns troquinhos*. Eu não sei o que... (...) naquele tempo era escudos, naquele tempo era escudos, *eu não sei se era uma nota de vinte cêntimos, ou era um escudo, ou eram dez centavos! Que eram uns dinheirinhos pretos*. E eu disse cá para mim (reduz muito o tom de voz): “*Quem sabe se isso é para me experimentar?*” Eu fui lá abaixo e disse: “Senhora! Eu encontrei esse dinheiro no tapete”, “Ah querida, isso deve ter caído ou qualquer coisa.” (Ana e Margarida, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 9 ED_P(A): 25-26).

Uns “dinheirinhos pretos” que estavam caídos no tapete poderiam, de facto, fazer parte de uma estratégia do empregador, representar a forma encontrada para “testar” a honestidade de Margarida; no entanto, não é descabido pensar-se que estes “dinheirinhos pretos” tivessem caído, por acaso, no chão.

Mas a interpretação que as trabalhadoras domésticas geralmente fazem destas situações é uma interpretação segura e a única que lhes parece fazer sentido; porque é “normal” quererem testar a confiança de alguém que é exterior ao núcleo familiar e que se encontra numa posição socioeconómica desfavorável e socialmente desvalorizada.

A consequência deste raciocínio pode ser interpretada na forma como este é gerido. Se, numa primeira fase a trabalhadora sofre ao ser confrontada com a situação, a sua tentativa de ultrapassar o desconforto é aceitar a ideia de que o empregador não a conhece, e precisa de a conhecer, legitimando o seu ato. Deixa, desta forma, de se sentir o alvo do empregador, despersonaliza a agressão e procura atribuir ao ato uma explicação geral e comum.

“E é assim... *Há muitos roubos!* É assim: eu tenho a chave dos meus patrões, eles têm confiança em mim, um por exemplo, a senhora não, um exemplo: *a senhora não me conhece de parte nenhuma*; vou para a casa da senhora; *a senhora tem confiança para dar a chave da sua casa sem saber se eu sou honesta, se eu sou limpa?...*” (Joana, trabalhadora doméstica em S. Miguel; 8 ED_P(A): 19)

As histórias ouvidas pelas trabalhadoras domésticas servem de escudo protetor e permite gerir emocionalmente o sofrimento provocado pelo ato do empregador; ato este que não deixa de ser demonstrativo da sua *desconfiança* inicial.

“Ana: Não, não... E há muitas pessoas que levam coisas. Compras e tudo! Eu não... (vozes cruzadas, falam entre si)

Maria: Eu também, com a minha patroa, tá tudo aberto...

(...)

Ana: Conheci uma amiga que até o arroz ela levava da patroa!

Maria: Credo!

Ana: Minha irmã Susana! Ela tinha uma amiga, ela foi para a casa dessa Senhora trabalhar, e ela diz, que até o arroz ela levava! ...(Ana e Margarida, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 9 ED_P(A): 26-27)

É no peso da responsabilidade de se estar a limpar uma casa que não é a sua, tocar em objetos pessoais de outras pessoas, que podem nascer emoções e receios que acabam por traçar os contornos de uma realidade percebida pela trabalhadora.

“Senti-me muito mal! (Pausa) Eu digo verdade. Fiquei muito triste! Porque... eu disse, pronto, se calhar... ele não me conhece, e ah.... deixou essa nota no chão para eu ver, para ele ver, quem eu sou, se eu sou capaz de apanhar esta nota para levar comigo! Mas também pronto, entreguei logo, na altura...” (Beatriz, trabalhadora doméstica em Lisboa, 18 TD_I(L): 40)

A trabalhadoras não deixam de *sofrer* porque, na realidade, o que está a ser equacionado é mais do que a sua *performance* enquanto trabalhadora, mas é a sua identidade pessoal (Anderson, 2001b). É este esforço de adaptação, que pede um significativo *reajuste emocional*, por parte das trabalhadoras domésticas para que possam conquistar a confiança dos seus empregadores. A percepção de que o empregador possa estar a “testar” acaba por ser intrínseco às expectativas que as trabalhadoras domésticas acreditam dever corresponder.

Como referido anteriormente, da parte dos empregadores nunca se ouviram referências que pudessem evidenciar esta prática. No entanto, ouviram-se outras estratégias adotadas quer para controlar a atividade, quer para tentar conhecer mais um pouco melhor a trabalhadora. É o caso de Eduarda que se viu na obrigação de invadir a privacidade da trabalhadora que estava a contratar:

“(...) Quando ela chegou a minha casa ao final do dia vinha só com uma *malinha pequenina*, porque eu disse que aparecesse lá em minha casa... com uma malinha pequenina e de repente disse: “Ai! Tá a chover tanto e eu esqueci-me do guarda-chuva! Vou a correr a ver se apanho o autocarro!”. Foi a correr a ver se apanhava o autocarro para recuperar o guarda-chuva e eu *proveitei p’abrir a mala para ver o que tinha na*

mala. Vinha então na mala ehh... duas ou três peças de roupa, não mais, ee... *o impresso que... dizia "Penhores"*. Um penhor numa, numa loja de penhores na Avenida de Roma, uma pulseira, uma coisa qualquer. Pronto. *Fiquei... em pânico!* O que é que isto se passa? E tal. *Tirei as referências todas*, para ela não perceber o que eu tava a fazer, tirei, escrevi e tal. E... *vi a Cédula Pessoal dela*. Aquela cédula, não sei se conhecem que é um livrinho preto, com capas pretas?" (Eduarda, empregadora em Lisboa, 3ED_P(L): 3)

Eduarda ficou a saber que não havia razões para suspeitar; o impresso dos Penhores revelou ser de uma pulseira da trabalhadora que, para ajudar um tio em dificuldades, decidiu penhorar. As suspeitas de Eduarda, que acabaram por levar a um ato de violação da privacidade da trabalhadora, manifestam ser fruto de um preconceito e estereótipo frequentemente formulado em relação às trabalhadoras domésticas. Muitos empregadores agem e interpretam a realidade de acordo com as pré-noções socialmente existentes face às trabalhadoras. Eduarda acabou por dar trabalho a esta mulher que ficou muitos anos na sua casa.

Mas muitas "intervenções" dos empregadores não se prendem com dúvidas acerca da honestidade da trabalhadora mas com a necessidade que sentem de controlar os horários de trabalho:

"Inicialmente (tom de voz mais elevado), há uma coisa que ê faço, *ê não gosto que me roubem!* (...) Mas eu vou-lhe dizer em que termos, não é a propriamente a oh roubar objetos, porque isso ê confiei! (Pausa), *mas... a nível de tempo!* Eu acho que as pessoas também, *devem ser responsabilizadas* e eu disse no primeiro dia que devia fazer aquele horário assim, assim...(.) não sei quanto tempo antes da hora ela viu que as suas atividades estavam prontas e vestiu-se, aprontou-se, até amanhã e eu disse: "– Olha! Vai fazer-me um favor... *mesmo que falte vinte minutos* ou não sei quanto tempo você sabe que *há sempre imensas coisas pa fazer* só se vai embora, quando acabar o seu horário. E!...*Se o serviço não tiver pronto vai-se embora na mesma...*

(...) faz o horário das x às y. E então é engraçado, que eu acho que ela tem cumprido isso *mas eu fiz o teste pelo telefone se ela estava se não estava o que é que já tinha feito, qualquer coisa.*" (Ermelinda, empregadora em S. Miguel, 10 ED_P(A): 9)

Controlar os horários das trabalhadoras domésticas foi referenciado por alguns empregadores, sobretudo em S. Miguel. Frequentemente, os empregadores deparam-se com situações em que a trabalhadora tenta fazer tudo em menos tempo o que não legitima,

segundo estes, o pagamento de todas as horas de serviço acordadas inicialmente, por haver “sempre coisas para fazer”.

Mas numa relação de confiança corre-se sempre o risco de experiências em que as coisas correm menos bem; o sentimento de *traição* muitas vezes pode não ser evitado. Aquele que deposita confiança *no outro* toma consciência de que essas situações podem acontecer; o ato de se fazer confiança está sempre ligado às consequências de uma desilusão, sendo estas consequências superiores às vantagens que se podem obter quando em se fazer confiança. Existe sempre a esperança de que estas situações não ocorram, o ato de confiar impulsiona o raciocínio face às consequências de uma desilusão, a esperança elimina essa racionalidade (Luhmann, 2006).

3.6.4. Quando a confiança é traída

Na relação laboral estabelecida neste *espaço mestiço* proporcionado pelo trabalho doméstico, a confiança é por vezes traída. E por ser uma atividade realizada numa esfera íntima das relações, as consequências desta traição são fortemente sentidas. O espaço é violado, espaço em que a intimidade e a privacidade predominam e que, por isso, a confiança estabelecida é maior, mais íntima quando comparada com a confiança que qualquer contrato laboral implica.

Os casos em que há usurpação de bens foram os que mais se identificaram nos discursos dos nossos entrevistados, sobretudo em S. Miguel:

“É muito complicado e tive, esta por exemplo que me *roubou* eu quando fui oh, oh, à cozinha buscar os pratos, *abri o armário eu tinha um monte de pratos quando dê p’la metade de pratos...*” (Luísa, empregadora em S. Miguel, 9 ED_P(A): 3-4)

Situações de conflito relacional que podem dar origem a que a trabalhadora *desapareça* com a chave do empregador...

“Foi, foi. Porque eu já tinha tido uma experiencia... não cá mas em Lisboa porque eu vivi vinte anos em Lisboa, e por acaso era uma pessoa conhecida mas q’um dia se lembrou que *não ia mais trabalhar e também não me devolvia a minha chave* (Riso), (...) e não só! Porque ouvi-se muitas histórias, não é?” (Ermelinda, empregadora em S. Miguel, 10ED_P(A): 4)

E, de facto, as histórias de roubo são, por vezes, mencionadas pelas próprias trabalhadoras que, distanciando-se destas situações, enaltecem o seu próprio valor e a sua honestidade na atividade laboral, como verificamos mais acima.

Mas a confiança pode ser traída através de outros atos. Por lei, um dos deveres da trabalhadora doméstica é manter o sigilo no exercício das suas funções. Esta parece ser uma condição interiorizada pelas mesmas por terem consciência da sua presença neste *espaço mestiço*, por se aperceberem de que se trata da intimidade e privacidade de outras pessoas; acabam, assim, por interiorizar este dever como parte do papel social que desempenham e não propriamente por terem conhecimento dos seus direitos e deveres (tal como vimos anteriormente que isso não acontece).

Apesar da ausência de conhecimento mais aprofundado da lei, dos seus direitos e responsabilidades, a generalidade das trabalhadoras interiorizam normas éticas inerentes à sua atividade, percebem o significado da confiança e garantem que um dos critérios mais importantes, aliás consagrado pela legislação e que pode levar a despedimento por justa causa: *“Quebra de sigilo sobre qualquer assunto de que tenha conhecimento em virtude da convivência decorrente da natureza do contrato e de cuja revelação possa resultar prejuízo para a honra, bom nome ou património do agregado familiar”*¹³.

Quando questionadas acerca das qualidades que uma boa trabalhadora doméstica deve ter, a discrição é apontada como fator chave:

“É assim... Uma empregada tem que ser é ah... (pausa) primeira coisa, quando trabalha em várias casas, como eu Sílvia, trabalho, é... o que acontece em casa de uma senhora e uma boa empregada deve ser é assim, no meu ponto de vista, o que acontece e o que a gente fala ah... *mesmo o que a gente fale com elas, ahhhh, portanto, fica aqui nessa casa! Se eu vou trabalhar para casa da outra, tem que ficar ali, não poss..., ah... acho que não fica bem a gente contar coisas que se passou, mesmo bonitas em casa uma das outras porque isso fica tipo uma empregada “fafuquice “ e acho que fica muito mal, de... embora, ou que conhecem ou que não conhecem (...) acho que é uma coisa que fica muito mal principalmente entre empregadas.*

Elisabete: (...) Pois, também acho o mesmo, né? Agora que a gente tá a falar, a falar com uma patroa e falar com uma ahh..., por exemplo, com uma amiga, a gente não vai descobrir, ah, por exemplo a patroa vai dizer “eu vou-te pedir um segredo “, *já se sabe que a gente não vai contar a outra, nem que seja a nossa melhor amiga, a gente não vai*

¹³ Decreto-lei 235/92, alínea J, artigo 30.º

contar, aquilo é só para a gente! (Sílvia e Elisabete, trabalhadoras domésticas em S. Miguel 7 ED_P(A): 15-16).

Este “sigilo profissional” acaba por ser mencionado por várias trabalhadoras domésticas. Mesmo não tendo essa consciência, acabam por assumi-lo como uma das suas responsabilidades, enquanto trabalhadoras, inscritas na lei do trabalho doméstico. Mas dado que o trabalho doméstico constitui, em si, um *espaço mestiço* pela sobreposição da esfera do mercado laboral e a esfera das relações íntimas, a confiança assume contornos diferentes. Existe sempre uma relação de confiança implícita nas relações de trabalho e também na esfera do mercado laboral, espera-se que o voto de confiança não seja quebrado, mas sendo o trabalho doméstico uma atividade *atípica* o valor da confiança também assume contornos diferentes; por ser praticado na esfera íntima das relações, espera-se, também que a trabalhadora corresponda a uma confiança de grau superior.

Esta relação é bilateral, já que a própria trabalhadora doméstica, ao iniciar a sua atividade sente, de igual forma, o receio do desconhecido...

“Ah... pronto, difícil, não é bem difícil, só que, pronto, *a gente vai para uma casa que a gente não conhece! A gente não sabe nada*, agente não sabe onde é que tá as coisas!” (Margarida, trabalhadora doméstica em S. Miguel; 9 ED_P(A): 8).

...confiando que ao entrar em casa do empregador as coisas se passem bem, o que nem sempre acontece...

“Foi um senhor que respondeu à nossa publicidade e perguntou-me se eu podia trabalhar em casa dele como empregada doméstica. Eu disse que sim e vamos combinar um encontro. (...) Eu depois toquei na campainha, foi numa vivenda grande, o senhor abriu, um senhor com 80 anos, abriu-me a porta, *nós entramos em casa ele fechou a porta da rua*, entramos em casa, *fechou a porta de da casa! Pra mim foi...* mas tava um bocadinho calma porque eu tava com a minha cunhada, não tive medo porque... mas podia acontecer muitas coisas... podia acontecer! E nós, e ele, e ele disse: “Olha, sente-se vamos conversar”. Ele disse logo: “É assim, eu sou um senhor com oiten 80 anos, eu estou muito doente, tenho diabete, mas você não pensa que eu não posso fazer ehh... não posso cuidar de mim, *eu sou um homem muito forte...*”, estas coisas, e eu disse: “Peço imensa desculpa mas acho que nós não vamos ehh... ehh... (...) Eu não, não tou a perceber. O que é que o senhor quer?”, “*É assim, eu não quero limpezas, não quero nada!* Eu só

quero que alguém *vai cuida cuidar de mim, de mim.*”, “Mas cuidar como?”, “*Fazer massagem, fazer sexo, fazer isto*”(Olga, trabalhadora doméstica em Lisboa; 14 TD_I(L): 17).

Mas se é um facto que deva existir uma relação de mútua confiança, a preocupação é mais evidenciada pelo empregador. Ao realizar o seu trabalho, a trabalhadora doméstica conhece toda a rotina diária dos empregadores e todos os meandros da esfera privada de uma família, onde inevitavelmente acaba por fazer parte desta rotina familiar. (Rollins, 1985; Dill, 1994; Kousha, 1995). A confiança assume contornos diferentes nas tarefas que requerem cuidados com membros da família, e o simples facto de se confeccionar refeições é tido como um ato que exige extrema confiança.

Por estar a exercer a atividade na esfera doméstica do empregador, as trabalhadoras domésticas conhecem a privacidade dos mesmos...

“[conhecem já os hábitos...] *Todos, todos. Os defeitos ...*

(...) Olha, eu vou dizer uma coisa... Eu tenho um patrão, que eu tou lá há cinco anos, e já conheci três namoradas!” (Joana, trabalhadora doméstica em S. Miguel, 8ED_P(A): 41).

...e como confessam as próprias trabalhadoras, acabam por saber mais da vida dos empregadores do que eles das delas:

“É, a mim é! Eu sei mais da vida deles do que eles da minha.

Margarida: Ai, isto também é verdade!”

(Maria e Margarida, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 9 TD_P(A): 22).

O risco de depositar esta confiança de contornos muito particular é que, por vezes, o grau de proximidade que ela proporciona impede que se olhe para a relação como uma relação de trabalho. João, por exemplo, sente-se bem e feliz por ter este papel na família:

“Ah... coisas que já passaram da vida deles e eu... normalmente sempre tive lá presente ne...nestas questões. Ah... e eles sintem-se mesmo como... *amigo* e não como *empregado*! Isto pra mim é *muito bom*! (João, trabalhador doméstico em S. Miguel, 6TD, P(A): 6)

Já Juliana prefere manter alguma distância mas não esconde o facto de saber o que se passa lá por casa:

“Não é bem distância! Num é bem distância. É assim, certos eheh problemas nunca, também nunca atraí muito nesses pormenores porque...a... vida é deles e eu não tenho que, *nem gosto!* Vou ser honesta, não gosto! Cada qual tem a sua vida e há que *respeitar*, nada mais! [pausa] É assim, eu costumo dizer: “Nas horas dos meus patrões eu tenho que respeitar o tempo que eles me estão a pagar!”. (...) Fora daí... *não tenho mais nada a ver*. A única coisa que me *preocupa é se eles tão bem ou que estão mal*, ou eles ou as *crianças*. *Isso aí, sim!* É *a única preocupação* que eu tenho. Tirante o resto... [pausa] a *vi a vida é deles só le dá lhe dizem respeito*. [pausa] Se eu *vir que...as coisas um bocado*, e *se sa pessoa me vai pedir* (Juliana, trabalhadora doméstica em Lisboa, 3TD_P(L): 15-16)

Juliana espera que seja o empregador a solicitar “opiniões” se necessário; prefere manter-se no *seu lugar*. Apesar disso não esconde uma maior preocupação com os membros da família. À Juliana não lhe cabe a tarefa de cuidar de algum membro da família em particular, apenas de cuidar do lar, da limpeza da casa; mas mesmo assim, sente um certo *afeto* que lhe induz alguma preocupação por quem a emprega.

Apesar de existir a noção da importância do respeito à privacidade dos empregadores e apesar de se considerar a discrição como característica essencial da personalidade de uma trabalhadora doméstica, no decorrer das entrevistas ficamos a saber muito da vida privada dos empregadores. Muitas vezes, em S. Miguel, foi mesmo solicitado não mencionarem os nomes dos empregadores para preservar a identidade destes.

As trabalhadoras entrevistadas sublinhavam a sua descrição e nunca mencionaram violar a confidencialidade exigida na atividade; no entanto, a frustração sentida na ausência de reconhecimento e valorização pode levar a que “pequenas vinganças” sejam frequentemente realizadas, ainda que, por vezes, de forma inconsciente.

É neste sentido que Cohen (Cohen, 1991) nos fala de estratégias internas que as trabalhadoras domésticas formulam na tentativa de ultrapassar um sentimento de inferioridade face aos empregadores. Faz parte de uma das estratégias do processo interior que a autora nomeia de “*Internal power resources*”; o humor implícito nas narrações de pequenos episódios da vida dos empregadores, também identificado na realização das entrevistas, é visto como um ato de distanciamento, uma defesa psicológica que tende a minimizar o

sentimento de inferioridade. Poderíamos, dizer até, a frustração da ausência de reconhecimento.

Numa atividade que se desenrola na esfera privada da família, a linha que separa a confiança de uma relação de trabalho *normal*, de um grau de confiança mais elevado, mais próximo, típico de relações íntimas, é ténue e, facilmente, se confundem os diferentes tipos de relação. Na gestão da confiança, será determinante a forma como se desenvolveu a relação laboral instituída no trabalho doméstico.

E se as trabalhadoras domésticas têm consciência disso, os empregadores também têm. Existe algum contrassenso entre a precariedade desta atividade laboral e o grau de confiança que lhe é exigido.

É neste cenário, em que a ausência de reconhecimento é tão evidenciado na esfera do mercado laboral, que faz sentido procurar onde estão as formas que permitem ultrapassar esta ausência de reconhecimento, sendo esta uma necessidade social básica.

3.6.5. O preço da confiança

Na tentativa de melhor compreender os contornos desta confiança, devemos salientar outros aspetos que se encontram nesta relação laboral.

Como vimos, a confiança no trabalho doméstico manifesta-se de várias maneiras e acaba por sobrepor-se à qualidade do trabalho realizado.

(comparando a limpeza no escritório com a limpeza em casa) “É diferente! De qualquer maneira aqui o que me interessa mais, é um trabalho ah... mais, mais perfeito... de limpeza. Em casa... claro, também quero um trabalho perfeito de limpeza (riso), mas, cima de tudo, quero confiar na pessoa que tenho lá!” (Dora, empregadora em Lisboa, 12 ED_P: 2)

A confiança é de tal forma valorizada que acaba por ser tida como um instrumento de poder ao uso das trabalhadoras domésticas:

“Ee... tinha uma casa eh que eu... ela teve problemas com dinheiro, ee... eu também tava na altura para eu dizer que... as mulheres estão a ganhar 6 euros, na altura eu ganhava 5, ahh... e explicar que era bom que ela já... e eu sabia que ela não ia concordar, e eu comecei assim uma conversa com ela que...: “*Eu vou deixar de trabalhar, que é muito pesado para mim, não sei quê*” e ela disse: “*Oh Olga, o problema é dinheiro, não é?*”, e

eu disse que sim, “*Não há problema, vamos, vamos arranjar dinheiro!*”. Ela, já tava a trabalhar há quatro anos, ela não queria... arranjar outra pessoa, porque eu já tinha as chaves da casa, já tinha toda a confiança e...(Olga 14 TD_I(L): 12)

Tal como Olga, Maria também sentiu o quanto o seu empregador desejava manter a relação laboral:

Ele aumentou, na, na altura ele aumentou-me quinze contos de uma vez! Para ele não me perder! Porque ele disse: “Oh, vais sair, como é? A gente vai dar a chave da nossa casa a quem é? A nossa casa é essa, mas é a nossa casa!” Já tinham confiança, então aumentaram-me. (Maria, 9 ED_P(A): 41)

A confiança pode ser, desta forma, uma ferramenta nas mãos das trabalhadoras permitindo-lhes ganhar alguma liberdade de ação para negociar aumentos salariais ou redefinição de tarefas. Este “poder” confere a possibilidade de se *sentir* reconhecidas pelo facto de terem conquistado a confiança dos seus empregadores.

Os empregadores têm consciência do grau de confiança exigido. Sentem que, de alguma forma, esta confiança deverá ser preservada, e para isso promovem outras estratégias que permitem, de alguma forma, compensar a precariedade sentida nesta atividade laboral:

“(...) Ai, subsídios sim porque, *não com o nome de subsídios mas gratifico-a. Gratifico-a* no correspondente. [pausa] *E arredondo-lhe as horas*, ela regista as horas que faz, e pode registar como ela quer, e *eu arredondo-lhe sempre a mais como é óbvio*. Como é óbvio não! Como *entenda que devo fazer. Como entenda que devo fazer*. Ela é muito despachada.” (Isabel, empregadora em Lisboa, 5 ED_P(L): 6)

Isabel tem a trabalhadora apenas de vez em quando, para “lhe dar um jeitinho”. Nem sequer a considera como *sua* trabalhadora mas sim, *emprestada* de um amigo. Isabel sente a necessidade de *arredondar as horas*. A este arredondamento atribui o nome espécie de *subsídios*. A trabalhadora doméstica tem a chave de casa da Isabel, não tem horário fixo e entra e sai quando quer.

O que pode acontecer, por vezes – daí a complexidade desta realidade social – é que as estratégias dos empregadores podem contribuir para dois aspetos distintos: colmatam a inefetividade do que, na realidade, são direitos das trabalhadoras e, por outro, colmatam uma

ausência de reconhecimento na esfera do mercado laboral, que está relacionada à ausência do reconhecimento na esfera social, provocado pela desvalorização social.

Seja como for, nestas situações existe uma certa necessidade de contribuir, de alguma forma para o *bem estar* e, até, *felicidade* da trabalhadora.

João tem sete empregadores, um para cada dia de semana, e considera ter sorte com todos eles. É frequente oferecerem-lhe “prendas”; considera-os verdadeiros “amigos”. João tem horário de entrada mas não tem de saída; passa, por vezes, mais de dez horas a trabalhar numa casa. Deixa tudo a brilhar e sai com o desejo de entrar na sua casa e poder ver o mesmo.

Cohen (Cohen, 1991) analisou o frequente ato de oferecer prendas a trabalhadoras domésticas; traduzindo, desta vez, esta prática ao que designa de “*External power resources*” e sublinhando a sua função de compensação pela baixa remuneração. A oferta de bens materiais é frequentemente mencionada e tem, de facto, um papel extremamente importante no estudo do reconhecimento desta relação. Se, por um lado, pode ser sentida (e é) como uma forma de reconhecimento pelo trabalho exercido (tal como será analisado mais à frente, na esfera íntima das relações) por outro, não deixa de ser uma forma de colmatar a ausência de reconhecimento numa esfera do mercado de trabalho.

Para Todorov (2013: 18-29), o ato de se ser reconhecido numa esfera não compensa a ausência de reconhecimento numa outra esfera e, teoricamente, não compensa; mas quando confrontados com discursos como o de Paula verificamos que na prática os sujeitos não o *sentem* desta forma.

Paula, tal como outras trabalhadoras, que garantem ter uma relação próxima de amizade com a empregadora, acabam por minimizar interiormente os danos de uma ausência de reconhecimento que se manifesta pela violação dos seus direitos ou pela omissão dos mesmos.

“Agora de repente, ela pronto, mas como *ela não... como não paga*, a minha maneira de ver o meu trabalho recompensado, é nisso, Vera... *É, quando ela me dá os champôs*, na ... as coisinhas que ela me dá!

(...) Isso. Ela *tá-me recompensando pelo meu trabalho! Né?* Eu acho, na minha maneira de pensar, é isso!”

(Paula e Vera, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 10 ED_P(A): 32)

Paula considera que ao receber ofertas está a ser recompensada pela empregadora assim como este ato compensa o facto de não receber subsídios. Paula é uma trabalhadora

doméstica *tradicional* que não está consciente do seu trabalho e do seu papel na esfera do mercado laboral, sendo que este é apenas vivido e experienciado na esfera privada da família, enquanto “parte desta”.

3.7. O universo mestiço do trabalho doméstico

Breve nota introdutória

À procura de formas de reconhecimento na esfera do mercado laboral evidenciamos aspetos muito particulares do trabalho doméstico. Ao longo dos excertos analisados verificamos que trabalhadoras e empregadores vivem e gerem esta atividade onde as dimensões *afetivas* e *emocionais* esboçam particularidades que devem de ser analisada. O que se tem vindo aqui a evidenciar não são mais do que traços do “universo mestiço” do trabalho doméstico. Um espaço em que uma relação de trabalho, apoiado juridicamente na esfera do mercado laboral se executa na esfera privada das relações íntimas.

É este universo que queremos colocar em evidência na tentativa de traçar alguns dos seus contornos. Considerando as pistas levantadas através da análise do fator confiança nesta relação laboral, pretende-se encontrar sinais que nos possam ser demonstrativos das formas de reconhecimento nesta esfera laboral.

A proximidade das relações laborais que se estabelecem no trabalho doméstico contribuem para a criação de laços de amizade num universo no qual se esperaria a formalidade característica de uma relação de trabalho. Consequentemente, numa posição de submissão e informalidade, a trabalhadora acaba por “esquecer” ou “perdoar” atrasos salariais, o não pagamento de subsídios ou de outros atropelos aos seus direitos.

Um contrato escrito de trabalho pode ser um instrumento ao serviço de uma ressocialização e interiorização do papel de trabalhadora; clarificando noções sobre os direitos e responsabilidades que lhes são conferidos juridicamente, evitando formas de não reconhecimento e alargando, assim, o campo de liberdade legal nesta esfera.

O ato de oferecer prendas a trabalhadoras domésticas faz parte da cultura do trabalho doméstico; o simbolismo associado a este ato está intrinsecamente ligado ao reconhecimento de uma atividade precária e da posição submissa da trabalhadora face à posição e estatuto do empregador. Na esfera do mercado laboral, a oferta de bens materiais é, frequentemente, utilizada como forma de substituição de regalias ou, até mesmo, dos próprios direitos das trabalhadoras. Assim, as “prendas” oferecidas às trabalhadoras domésticas acabam por ser,

por vezes, um instrumento a favor do empregador na gestão da relação laboral. Um *preço a pagar* pela confiança.

É nos braços da privacidade que a confiança ganha outros contornos que não se encontram em outras relações laborais. É na intimidade que a confiança é levada por caminhos do foro emocional e afetivo, envolvendo os participantes em algo mais profundo que uma mera confiança laboral.

Se a confiança tem um preço é, também, porque no trabalho doméstico existem tarefas de elevada responsabilidade, envolvendo contacto físico e que reclamam um esforço adicional da trabalhadora doméstica. É nos cuidados que encontramos o peso da responsabilidade e o envolvimento afetivo que a trabalhadora doméstica acaba por viver:

[contando sua experiência a cuidar de uma pessoa idosa] “(...) trabalhar *com uma senhora já de idade, eu nunca tinha tomado conta de pessoa velha*, e primeiro dia, quando vi a senhora, bem velhinha, disse: “Ai meu deus! Será que quando levantar vou encontrar essa senhora na cama ou a senhora vai morrer à minha frente?” *Fiquei com medo*, a Senhora *tava mesmo velhinha!* (Com entoação); *fiquei com medo (...)*” (Jorgina, trabalhadora doméstica em Lisboa; 18 TD_I(L): 13).

Jorgina ficou com medo; era a primeira vez que cuidava de uma pessoa de idade, não tinha experiência e sentiu uma responsabilidade acrescida. Não podendo recusar o trabalho, percebeu que a única solução seria fazer o seu trabalho com *afeto*...

“(...) Foi o que eu disse para a minha irmã: “É velhinha, *vou tratá-la como se fosse minha avó!*” O primeiro dia eu fiquei a ver, mas todos os dias eu tinha tanto cuidado... deitava ela na cama, de noite, primeiro dia, *levantei-me da cama não sei quantas vezes para vê-la*, que eu pensei que ela ia morrer, ela tava tão velhinha, tão velhinha, gastada! Mas ficou... dois meses! Que eu trabalhei com ela... *depois ela acabou de morrer à minha frente*, e pronto. (...) E eu: “O quê? *Ainda tá dormindo, meu Deus? Dona Laura! Dona...* (pausa) *Dona Laura! Já foi!* (com entoação) *Chorei taaaanto* (ênfase), porque eu fiquei... “*Será que vão dizer que eu é que matei a Senhora?*” (Jorgina, trabalhadora doméstica em Lisboa; 18 TD_I(L): 14)

E porque por mais que a sociedade não consiga perceber, o trabalho doméstico não é uma mera contratação de serviços. A dimensão afetiva e relacional a ele associada, é o cerne desta atividade (Suleman, Barbosa e Valle, 2013). No trabalho doméstico existem

peessoas que muitas vezes cuidam de pessoas e que o fazem com muito afeto e carinho. Jorgina não chorou apenas graças à relação que se estabeleceu ao cuidar da sua “avó” emprestada durante dois meses, mas pela responsabilidade que sentia em mantê-la viva, cuidada e com saúde. Não se evidenciou, no discurso de Jorgina, a forma como a confiança foi paga; Jorgina acabou o seu trabalho na casa no momento em que a sua “avó” emprestada morreu nos seus braços.

Mas tal como esta tarefa, existem outras que exigem confiança, como verificamos ao longo desta secção. Uma confiança que exige um duplo esforço de parte a parte, mas sobretudo do empregador consciencializado de que a atividade, em si, não traz o devido reconhecimento.

Se os empregadores têm, por vezes, o hábito de oferecer prendas, as trabalhadoras também o fazem, caindo numa relação onde a *amizade* ultrapassa a relação laboral:

“E agora vou láa... Porque precisam sempre de uma limpeza. Ou, de vez em quando, eu ligo-lhes ou tenho um tempo livre... (...) Então vou lá a casa passar a ferro, mas aí o passar a ferro já não tem nada a ver com o pagamento, tem mesmo sóoo, sóo...”

VRB: É uma prenda...

Alexandra: Éee... [risos] É um *miminho*.” (Alexandra, trabalhadora doméstica em Lisboa, 2 TD_P(L): 14)

A confiança nesta relação laboral do trabalho doméstico prende-se com um *exercício emocional* de uma natureza diferente do que seria esperado numa relação de trabalho. Quando as expectativas se regem por afetividades, os *sentimentos negativos* mais profundos se fazem sentir quando estas expectativas não são correspondidas:

“Um bocadinho, pois, porque às vezes as pessoas *não, não, não mereciam tanta, tanta confiança* não é? Às vezes as pessoas *desiludem-me* um bocadinho, porque fazem coisas, por exemplo, esta última que teve lá dezassete anos... em casa não teve a coragem de me *dizer* que se queria ir embora! Que, quia pa outro lado, portanto mandou uma *carta registada* quer dizer... não teve coragem de me di... portanto isto, uma pessoa que está na minha casa com a chave... não é? Que fica com a chave, tem a chave, tá lá dezassete anos... ehh... a mim faz-me um bocado de confusão e depois quando, depois falei com ela e disse-lhe “desculpe mas há alguma coisa...tá aborrecida com alguma?” ”ai não, eu não quero, mas eu não tinha coragem de lhe dizer”. Portanto, foi uma forma que ela encontrou, mas eu acho que, que não é muito... (...) desvantagem que eu vejo, que eu

tenho sentido é como digo, como disse à bocadinho a confiança, o *excesso de confiança*, mas eu no...eu, eu digo que posso ser eu a culpada. (Cristina, empregadora em Lisboa, 2 ED_P(L): 5)

Cristina não compreendeu a reação da sua trabalhadora doméstica. Entendeu que os longos anos de relação e proximidade dariam lugar a que as coisas *fossem faladas* sem a necessidade de tanto formalismo. Cristina afastou-se do seu papel de empregadora para mergulhar numa relação mais íntima e, por isso, sofreu uma desilusão. Por outro lado, não se sabem ao certo, os motivos pelos quais a sua trabalhadora decidiu agir formalmente, mas poderão levantar-se algumas considerações em relação a este ato, tal como as que se descrevem, aqui, em nota de diário de campo.

A minha experiência enquanto membro do GAMI foi muito enriquecedora. Tive a oportunidade de participar em algumas reuniões e observar o funcionamento da SOLIM (Solidariedade Imigrante). Consegui perceber a sede que as trabalhadoras domésticas tinham em saber os seus direitos, colocar questões acerca de atitudes que lhes pareciam questionáveis, como se de um mero instinto se tratasse pois a ausência de conhecimento não lhes permitia tirar conclusões assertivas.

Com isto, consegui também perceber a forma como a associação respondia às questões e os procedimentos adotados. Não raras vezes, a associação guiava-se por estratégias mais formais, tentando fazer com que a trabalhadora interiorizasse o seu papel enquanto tal, dando-lhes instrumentos à sua própria emancipação, retirando-a de um papel submisso.

O apoio jurídico era constante, advogados era consultados e dependendo dos casos recorria-se ao tribunal; as trabalhadoras encontravam um apoio, sentiam-se amparadas. (página de *diário de campo*, apêndice)

No caso de Cristina é expectável que a sua trabalhadora tivesse tido “recomendações” externas para proceder desta forma, tal como se espera numa “real” relação de trabalho.

Afunilando a análise empírica da relação laboral no trabalho doméstico, esgotaram-se as diretrizes que nos levavam a analisar esta atividade laboral na esfera do mercado social. Empregadores e trabalhadoras domésticas falam de uma relação atípica, mencionam *emoções* vividas e promovem outras formas de reconhecimento no interior de uma esfera que não se vive do lado de fora da porta.

A nossa procura insipiente de formas de reconhecimento e a quase inexistente identificação das mesmas num espaço do mercado laboral, leva-nos a querer entrar *em casa*, para explorar a esfera doméstica e perceber a relação laboral que ali se desenvolve.

A liberdade das trabalhadoras domésticas será, agora, analisada numa perspetiva *social*, evidenciando o seu *papel* e contributo na esfera das relações íntimas; um papel que foi interiorizado de formas diferentes, e por vezes divergentes, como já foi aqui analisado, e que agora será intensivamente analisado na relação que estabelece com a esfera íntima, uma esfera que conhece bem, uma esfera onde o seu *eu individual* se faz evidenciar, não na tentativa de se *ver*, mas de se *sentir* reconhecida.

Breve nota conclusiva

A esfera do mercado laboral apresenta-se, desta forma, como prioritária no estudo do reconhecimento do trabalho doméstico. O espaço de liberdade legal das trabalhadoras domésticas foi discutido ao longo de todo este capítulo. Ficaram claras as limitações legais com as quais se debatem estas trabalhadoras e, sobretudo, a ausência de mecanismos que promovam e ampliam o seu espaço de ação, legitimando-as enquanto trabalhadoras de uma esfera de mercado laboral.

O trabalho doméstico evoluiu sem maior proteção institucional. Os efeitos da crise, fortemente debatidos por diversos autores de diversas áreas, e já são bem conhecidos e divulgados, nomeadamente pela OIT (Ferreira, 2012; OIT, 2013), foram discutidos tendo em conta os efeitos destes no trabalho doméstico.

No sentido de identificar formas de reconhecimento na esfera do mercado laboral, consideramos dois perfis diferentes de trabalhadoras domésticas: as trabalhadoras *tradicionais* e as trabalhadoras *modernas*.

Salientado as particularidades inerentes a um e a outro perfil, analisou-se o grau de liberdade legal das trabalhadoras domésticas nesta esfera. Se a liberdade legal é o caminho para que estas trabalhadoras possam satisfazer a necessidade, básica e social, de se ver reconhecida interessou-nos identificar formas de reconhecimento ou dar conta da ausência das mesmas.

Na esfera do mercado laboral identificaram-se as particularidades de uma lei que não oferece ampla proteção à trabalhadora doméstica. Referenciaram-se os aspetos mais desfavoráveis à ausência de um contrato formal considerando que a sua celebração poderia promover um maior reconhecimento da atividade laboral, enquanto tal. Se, na versão de

Tonnies (in Dores, 2009: 302-303), o conceito de subordinação se distingue do conceito de submissão pela sua expressão simbólica e institucional garantida através da sua contratualização, no trabalho doméstico prevalece a submissão que é naturalizada e confirmada pelos modos de produção vida quotidiana nesta atividade. Esta submissão é visível através da identificação de formas de não reconhecimento que poderiam ser reduzidas com a elaboração de um contrato formal, garantindo a passagem para uma forma de subordinação, institucionalmente legitimada, como em qualquer atividade laboral.

Na ausência destes contratos, verificamos que se estabelece uma relação entre empregadores impreparados para perceber o trabalho doméstico enquanto atividade “real” e trabalhadoras domésticas que não possuem todos os instrumentos para que possam, de facto, gozar do seu espaço legal, teoricamente instituído.

Os contratos orais prevalecem nesta atividade laboral mas a incapacidade de os perceber enquanto tais ainda é visível. Os contornos desta relação laboral, tarefas inerentes, horários estipulados, pausas e férias, subsídios e seguros são meramente falados e raramente discutidos entre as partes; levando, assim, a frequentes violações dos direitos das trabalhadoras domésticas.

Analisamos, ainda, de que forma a estipulação de um Salário Mínimo como medida retributiva justa pode ser insuficiente para a multiplicidade de tarefas e complexidade dos trabalhos realizados. Ignorando as competências que na prática são exigidas às trabalhadoras domésticas, todas as funções e responsabilidades são colocadas no mesmo patamar e vendidas ao mesmo preço.

É esta sobreposição de tarefas que torna a relação laboral ainda mais complexa e diversificada. Na ausência da exigência de qualificações, as trabalhadoras domésticas perdem a liberdade para se distinguirem do seu grupo; a competitividade no trabalho doméstico fica reduzida e a desvalorização da atividade laboral é reforçada pela *febre do 3 em 1*. Com a externalização da atividade e possibilidade de cada vez mais pessoas adquirirem este tipo de serviço ganha quem oferece mais por um preço menor, eliminando-se o carácter, antes apreciado, da qualidade do trabalho desenvolvido.

Com a crise económica refletida, também, no trabalho doméstico as trabalhadoras receiam perder o seu trabalho. A redução da carga horária e a menor procura deste serviço conduz a situações de insegurança e à consciencialização de que se vive uma atividade precária, sem significativa proteção social.

A desvalorização social do trabalho doméstico é identificada pela percepção de que esta atividade pode ser *realizada por qualquer pessoa*. Foi na procura de formas de

reconhecimento que identificamos que, na realidade, a atividade carece de traços de personalidade e de competências específicas na elaboração das tarefas. Apesar de ser esta a percepção geral do trabalho doméstico identificou-se a importância de uma característica fundamental na contratação deste serviço: a confiança.

Mais do que noutras atividades laborais e possivelmente pela complexidade inerente a esta, a confiança no trabalho doméstico assume um carácter atípico e abrange todas as dimensões da execução deste trabalho, desde a sua contratação até à posse da chave de casa do empregador.

Esmiuçamos as características desta confiança, as estratégias utilizadas para a “testar” a honestidade das trabalhadoras domésticas, o preço que se paga por exercer este grau de confiança que exige, muitas vezes, o contacto físico, emocional e afetivo dos participantes na ação.

Foi então necessário voltar a observar os traços gerais do *espaço mestiço* que o trabalho doméstico desenvolve, e na procura de formas de reconhecimento verificamos que não seria na esfera do mercado laboral que estas se poderiam evidenciar.

Identificámos a importância das dimensões afetivas e emocionais que regem esta relação laboral. Na procura de perceber mais sobre a atipicidade do trabalho doméstico, e considerando as constantes limitações da liberdade jurídica da trabalhadora doméstica no espaço do mercado laboral, procuramos, então, entrar em casa.

É na esfera das relações íntimas que devemos continuar a nossa viagem rumo ao reconhecimento. É na intensificação da análise deste *espaço mestiço* que vamos à procura de pistas para o reconhecimento no trabalho doméstico.

Focalizando o nosso olhar nas trabalhadoras domésticas *modernas e tradicionais* que nos acompanham, queremos perceber, então, de que forma se *sentem* reconhecidas num panorama limitado e desvalorizado. Procuramos encontrar formas de reconhecimento dentro deste espaço atípico, dando contudo primazia à esfera do mercado laboral considerando a importância que o trabalho efetivamente tem na percepção da identidade pessoal e, conseqüentemente, na formulação da *autoestima e estima social*.

CAPÍTULO 4 – O TRABALHO NA ESFERA ÍNTIMA

Breves notas introdutórias

A nossa viagem rumo às formas de reconhecimento no trabalho doméstico teve início na esfera do mercado laboral. Na esfera do mercado laboral, a trabalhadora doméstica não se *vé* reconhecida. Esta ausência de reconhecimento é primeiramente identificada pela própria lei que, quando comparado com outras atividades, acaba por não oferecer maior proteção à trabalhadora doméstica; pela ausência de mecanismos que promovam o conhecimento da lei, dos direitos e deveres no trabalho doméstico, por parte das trabalhadoras e empregadores; pela ausência de um espaço discursivo que acaba por limitar a liberdade legal da trabalhadora e a sua capacidade de se fazer “*ver*” e ouvir. Assiste-se aquilo a que podemos chamar, na perspetiva de Honneth, um *desenvolvimento errado*, ou *misdevelopment* (Honneth [2011] 2014: 86) que impede o trabalho doméstico de ser reconhecido enquanto atividade laboral.

As trabalhadoras domésticas não possuem as condições para exercer uma liberdade reflexiva dado que as circunstâncias institucionais não possibilitam um processo de reflexão sobre a sua atividade laboral e o seu papel na sociedade.

Foi na esfera do mercado laboral que procuramos evidenciar a ausência de liberdade legal como obstáculo à procura de reconhecimento por parte destas trabalhadoras; foi na mesma esfera que se discutiram os pontos fulcrais da prática da lei do trabalho doméstico. De igual forma, nesta esfera traçamos os principais obstáculos que a trabalhadora doméstica encontra na tentativa de se *ver* reconhecida enquanto trabalhadora, com os mesmos direitos e deveres que qualquer outro trabalhador e foi na mesma que se esgotaram as possibilidades de aprofundar a análise do reconhecimento desta categoria laboral.

Mas partindo do pressuposto de que as relações humanas se baseiam na expectativa de se *ser* reconhecido, acreditamos que apesar das reduzidas possibilidades de se *ver* reconhecida numa esfera laboral, e talvez por isso, a trabalhadora doméstica tenta encontrar formas de reconhecimento na esfera onde efetivamente realiza o seu trabalho.

É com base na reconstrução normativa de Honneth que iremos discutir as formas de reconhecimento do trabalho doméstico nesta esfera específica em que a liberdade social aparece institucionalizada através da *amizade, relações íntimas e família*. Como vimos na *Parte II* da presente investigação, o autor procura nesta esfera, como em todas as outras, identificar *instituições relacionais*, filtrar o *padrão específico de reconhecimento mútuo* e

analisar o papel complementar das *obrigações* nas quais os sujeitos podem exercer formas de *liberdade social* no quadro das condições sociais existentes.

São estas que, inevitavelmente, vão estar em jogo dado que as trabalhadoras domésticas, através do seu papel social e da realização das suas tarefas, percorrem os espaços desta liberdade, deixando um pouco de si na procura do seu reconhecimento.

No *espaço mestiço* do trabalho doméstico misturam-se relações de trabalho com relações íntimas; é este que promove o cenário perfeito para a identificação de novas formas de reconhecimento. Novas formas porque, de certa maneira, contribuem para ultrapassar a *invisibilidade* social e desvalorização interiorizada pelos participantes na ação.

É de igual forma neste espaço que se identificam as formas de desrespeito mais preponderantes com maior impacto no processo evolutivo do eu individual e *amor próprio*. É no âmago da *privacidade* dos outros que iremos identificar os padrões de *reconhecimento mútuo*; tendo por base a relação laboral estabelecida no cerne da esfera doméstica, *privada* e *íntima*, acompanharemos as nossas trabalhadoras domésticas, *modernas* e *tradicionais*, na sua procura de reconhecimento.

4.1. Fadas no lar

*“Reproductive work – mental, physical and emotional labour –
creates not simply labour units, but people”
Anderson (2000)*

4.1.1. Quando a porta de casa se abre

A pessoa que se apresenta ao serviço do trabalho doméstico tenta, por tudo, corresponder às expectativas do empregador. Tendo por base um quadro comum de valores, vai reflexivamente, agir de acordo com a imagem que lhe é refletida pelo outro.

Interioriza-se um papel para corresponder às expectativas de um público, neste caso, dos empregadores. A trabalhadora doméstica constrói a sua *fachada* (Goffman, [1967] 2011) munida de equipamentos expressivos facilmente identificáveis através do quadro ideológico comum. Esta *fachada* será composta pela *aparência* que deverá estar de acordo com o estatuto social da trabalhadora e *modos ou maneiras* de estar que vão transmitir *energia, emoções* e outras expressões. É com esta *fachada* que as trabalhadoras domésticas se apresentam ao serviço e se tentam *adaptar*.

A *capacidade de adaptação* é percecionada como uma das características mais importantes no trabalho doméstico. Dados recolhidos através do inquérito realizado às trabalhadoras domésticas em Portugal¹⁴ indicam que esta é uma das características que as trabalhadoras domésticas mais valorizam se pudessem ter uma trabalhadora ao seu serviço (32,5% considera ser *muito importante* e 63,5% considera ser *importante*).

Esta realidade foi apontada, de igual forma, ao longo das entrevistas realizadas sublinhando-se a necessidade de realizar um esforço capaz de ultrapassar *medos* provocados não apenas por se entrar em casa de um desconhecido, como também porque é necessário estar à altura do que é esperado.

Na esfera do mercado laboral vimos a dificuldade sentida, por alguns empregadores, em tomar a decisão de contratar uma trabalhadora doméstica. Abrir portas da privacidade a uma pessoa desconhecida exige mais do que *confiança*, pressupõe a esperança de não vir a sofrer com esta decisão.

¹⁴ Inquérito realizado em 2010 no âmbito do projeto de investigação *Trabalho doméstico e trabalhadores domésticos*.

Muito mais do que a confiança depositada por um empregador numa empresa, aqui trata-se de abrir as portas para o espaço que os sujeitos procuram preservar do olhar “público”; uma espécie de *bastidores*. É com consciência deste facto, que as trabalhadoras domésticas se apresentam ao serviço. Com a necessidade de obter o trabalho, estas mulheres vestem a camisola que a sociedade lhes atribui, um rótulo que conhecem bem e que interiorizam para melhor representar e corresponder às expectativas normativamente instituídas.

Se no mercado laboral de trabalho esta fase de adaptação é complexa, na esfera íntima das relações, é ainda mais. Se, na esfera do mercado laboral, um sujeito necessita de se adaptar a um espaço, aqui, a trabalhadora necessita de se adaptar ao *espaço doméstico* caracterizado pela *privacidade e intimidade*.

Com o passar do tempo e a aquisição de experiência, este processo de adaptação passa a ser tido como *natural* para a trabalhadora doméstica, fazendo parte das suas “competências”. São os primeiros dias de trabalho, enquanto trabalhadoras, que se revelam mais complicados.

Quando questionadas acerca do mesmo, a reação foi, na grande maioria dos casos, de surpresa, uma vez que não esperavam ter que regressar ao passado. A surpresa resultou, em muitos casos, numa pausa para pensar, seguida de um sorriso. Fosse uma boa ou má experiência, o exercício de reflexão projetou, de certa forma, um certo reconforto por já se ter ultrapassado aquela fase e por se encontrar, hoje, numa posição diferente.

As trabalhadoras domésticas relatam, assim, situações divergentes. Por vezes, os momentos são recordados com *humor*:

“Foi *muito giro*. [risos] Agora *fez-me lembrar*... [risos]. Não, porque, o primeiro dia, então quando tamos no início é *mais complicado, não é?* Ainda por cima foi *como um teste*; (...) E... felizmente, eu lembra-me – eu raramente parto alguma coisa – e *lembra-me que parti uma peça, caríssima!* [risos] (...) Agora imagina o que é eu *ter partido uma garrafa de cristal, felizmente foi só a parte de cima* da garrafa [risos], como é que eu *vou dizer uma coisa destas, não é?* (...) correu melhor do que eu tava à espera, (...) então qual é o meu espanto passado alguns dias, a garrafa estava lá com um gargalo de prata! Impressionante, não é?” (Alexandra, trabalhadora doméstica em Lisboa, 1 TD_P(L): 4-5)

Alexandra relata o episódio com humor, rindo do seu próprio nervosismo. A primeira vez é sempre relatada com um sorriso mas as entoações no discurso das entrevistadas

exprimem bem que os *receios, nervosismos, ânsias* que acompanharam este primeiro dia de trabalho.

“Ohh, sim! *Tenho medo!!! Não quero ir!*[risos] (...) Sim, *porque eu não sei... quatro pessoas*, Doutora Sara, Mafalda, Joantina, *nome era mais ou menos igual*, este é pa Doutora Sara, ou pa Joantina, ou pa Mafalda? *Oh, meu Deus! Muito nome! Eu não sei.* Agora não, agora já sim, primeiro dia: *Ah! Tempo, tempo! Precisa de 5 horas pa fazer muito trabalho! Ah! Eu não sei o que é preciso aprender!* Depois... *tem medo.* (Irina, trabalhadora doméstica em Lisboa, 17 TD_I(L): 2)

Para trabalhadoras domésticas *modernas*, o processo de adaptação parece ser mais complicado; algumas referem a *solidão* como um estado de *sofrimento* que é necessário ultrapassar:

“Ai, foi horrível! Foi horrível! Eu não estava habituada a trabalhar assim! (...) O trabalho em si foi duro! Percebe? Foi duro porque eu não estava habituada! Era uma coisa muito estranha pra mim! Todo o dia sozinha! Nunca tinha trabalhado sozinha! Trabalhei numa fábrica, num monte de mulheres... e e depois na loja, entrava sempre pessoas, e depois sozinha foi assim muito duro para, eu fiquei muito... tive dificuldade em habituar-me. (...) Eh s, sofri imenso, sabe?! Ou ou por tar a fazer aquelas coisas... foi difícil mesmo! Para mim, começar assim. (Lucinda, trabalhadora doméstica em Lisboa, 5 TD_P(L): 4)

O facto de estar *sozinha* e de ter que estar *a fazer aquelas coisas* parecem ser fatores que impulsionam um maior esforço por parte das trabalhadoras que iniciaram esta atividade laboral tardiamente e depois de ter já tido experiência em outros ambientes da esfera do mercado laboral. Esta solidão faz parte da constituição da esfera doméstica que, uma vez mais, se diferencia da grande esfera laboral onde, na maioria dos casos, existe maior divisão de trabalho, mais trabalhadores, mais instancias de controlo.

A solidão inerente à prática desta atividade é característica deste *espaço mestiço* onde a trabalhadora vai participar na construção de um espaço privado onde não entra ninguém a não ser o “dono” deste espaço ou pessoas que estabelecem uma relação íntima com o dono.

Estas situações são raramente mencionadas no caso das trabalhadoras domésticas *tradicionais* que por se terem iniciado desde crianças nesta atividade percecionam a realidade de outra forma.

Sílvia iniciou a sua atividade quando ainda era criança. Aos 14 anos de idade trocou a brincadeira pelo mundo do trabalho...

“Por acaso eu não tinha medo. Ah... eu tava muito contente e orgulhosa porque, pronto, com 14 anos, tão novinha, e... ahh... (pausa) eu parecia ser uma senhora... já grande! Portanto, muito mais crescida! Ah... porque via-se pessoas mais velhas a fazer estes serviços e eu senti-me, uma pessoa ah, neste aspeto, madura a, a fazer um serviço... que pronto... realmente era muito nova na idade, e fazer então esse serviço era uma responsabilidade muito grande... a fazer limpeza, a... a cuidar de casa, e do almoço e jantares.... (Elisabete e Sílvia, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 7 ED_P(A): 6).

Tanto para trabalhadoras *tradicionais* como para trabalhadoras *modernas*, existe o facto de cada casa ser diferente e, por isso, exigir um maior esforço de adaptação. Um esforço que se prende com o “reconhecimento do terreno”, verificar o espaço, os instrumentos de trabalho, as tarefas a desempenhar.

“Ah... pronto, difícil, não é bem difícil, só que, pronto, a gente vai para uma casa que a gente não conhece! A gente não sabe nada, agente não sabe onde é que tá as coisas!
Margarida: Não sabe onde é que está o balde, não sabe onde é que está a vassoura, a gente tem que saber isso.

Ana: Aquela do hambúrguer que eu lhe falei, eu cheguei lá e perguntei e ela : “Ah! Ainda não parou de me chatear!”. E eu disse cá para comigo: “pois é! *Queres que te limpe a casa e onde é que eu vou saber onde é que tá as coisas!??*”. (Ana e Margarida, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 9ED_P(A): 8-9).

É nesta fase que referem, de igual forma, o receio sentido por não saber quem se encontra por detrás da porta e para além da adaptação impulsionada ao reconhecimento do terreno, há também a adaptação necessária ao perfil de cada empregador.

“ Pois, é. *Receio a gente sempre...né, como que é a pessoa, té acostumar ahh né, eh c’o feito, com tudo!*” (Rafaela, trabalhadora doméstica em Lisboa, 16TD_I(L): 2).

A trabalhadora doméstica deve, assim, ter a capacidade de se adaptar não a um mas a um conjunto de empregadores e formas de viver. É assim que se começa a exigir mais do que

uma função, um esforço individual maior por parte de empregadores e trabalhadoras, para se iniciar esta relação atípica de trabalho.

“O meu primeiro dia também, como trabalho ... como empregada doméstica... eu comecei a trabalhar em casa de um francês, pronto. Eu *nunca tinha trabalhado como empregada doméstica*, “fui, fiquei *um pouco estranha, o que é que eu faço aí?*” Primeiro dia correu tão mal! (risos) *Correu bem mal!* Pronto... Mas ao segundo dia melhorei!...

VRB: Mas porque é que corre mal?

Jorgina: Tou numa casa estranha, eu não sei...

Beatriz: é verdade...

(risos)

Jorgina: ...isso é *para por onde*, isso é *para por ali*, e *porquê, tou lá* ... eh! (risos)

Beatriz: Esta de vinte e dois anos, essa de vinte e dois anos, que foi o meu primeiro... se visses... (...) no meu primeiro dia eu fiquei assim *um pouco atrapalhada*, (...) olha, *foi simpática e me ajudou muito*”. (Jorgina e Beatriz, trabalhadoras domésticas em Lisboa, 18 TD_I(L): 12)

E a adaptação faz-se tanto do lado das trabalhadoras como do lado dos empregadores:

“...no início ah eu dizia-lhe para a roupa que passava a ferro pôr sempre em cima da minha cama e *depois eu é que arrumava* nas gavetas e eu é que punha tudo nos armários. *Os lençóis para mudar a cama era eu que punha numa cadeira* ao pé da cama pra *ela não ter que ir às gavetas buscar os lençóis* (Risos), pronto, eu punha assim...*no fundo eu no dia anterior arrumava a casa* (Risos) pra ela, pra ela poder ir...

VRB: Organizavas tudo.

Dália: ...*organizava tudo* e deixava as coisas minimamente pa *ela também não achar que eu era muito desorganizada* e ver que *eu era uma pessoa organizada* e gostava de ver as coisas no sítio. (Dália, empregadora em Lisboa, 11 ED_P(L): 4).

No fundo, Dália, procurava a dar tempo a si própria para se adaptar à ideia de ter uma trabalhadora em casa tendo mesmo receio da imagem que poderia passar. Utilizava esta estratégia como forma de comunicar com a trabalhadora, querendo mostrar que valorizava a organização.

A necessidade de adaptação corresponde às características da intimidade moderna: cada um instala-se como entender no seu espaço privado; a originalidade de cada espaço íntimo corresponde a uma noção de subjetividade livre e criativa. Num espaço assim definido,

não pode haver definições estandardizadas dos lugares das coisas por serem diferentes em cada espaço, cada casa.

Uma vez que a adaptação se realize a trabalhadora já sabe, já cria rotinas e gere a sua atividade onde apenas os pedidos “extra” dos empregadores alteram um quotidiano rotineiro e cansativo.

Sendo o reconhecimento uma procura constante nas interações sociais, olhemos para a interação específica que se estabelece nesta esfera no quadro desta relação laboral, como forma de perceber de que modo as trabalhadoras domésticas lutam pela procura do seu reconhecimento.

4.1.2. As “falsas” expectativas

Um dos problemas desta relação atípica encontra-se no desajuste de expectativas que existe na interação desta atividade, tão atípica. A ausência de mecanismos que, de forma satisfatória, acompanhe a externalização do trabalho doméstico reflete-se nas interações sociais que decorrem desta prática laboral.

Como vimos já na Parte I desta investigação, a descrição formal das tarefas associadas a esta atividade laboral não segue um padrão único. Excluem-se e incluem-se tarefas nas diferentes versões formais que constituem o espaço legal do trabalho doméstico. Já na *esfera do mercado laboral*, discutimos de que forma a ausência formal de competências e a própria percepção de que estas não são necessárias para a execução deste tipo de trabalho acabam por fomentar a desvalorização desta atividade laboral. Mas não só. É no âmbito das interações sociais que identificamos um misto de expectativas em redor do papel da trabalhadora e da execução do seu trabalho.

O facto de ser praticado numa esfera privada e das relações íntimas e de, como vimos na Parte II desta investigação, as famílias modernas serem cada vez mais os seus próprios legisladores, definindo as suas normas vividas num quotidiano (Beck e Beck-Gernsheim, 2004), tem como consequência que a prática deste tipo de serviço, realizado por uma pessoa exterior a esse núcleo, exija maior adaptação às práticas inerentes a cada núcleo familiar, e esta adaptação é fundamental para satisfazer as expectativas em relação à execução do trabalho.

“Cada patrão de uma maneira diferente de querer as coisas. Nós somos só uma!

VRB: Pois é ... Vocês têm que se adaptar a cada patrão...

Joana: *A cabeça tem que ser como um computador. Em vez de saber números tem que saber sítios, tem que saber feitos*

Fátima: Ah! ... É! E nomes...

Joana: ... tem que saber as *qualidades*... Tem que saber as *manias*, as *regras*, as ... tanta coisa!...” (Joana e Fátima, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 8ED_P(A): 1)

É utilizando uma metáfora que Joana tenta explicar de que forma vive o seu trabalho. O facto de trabalharem para mais do que uma casa particular implica já um esforço acrescido. Não apenas devem memorizar “nomes” mas, também, “manias” ou “feitos” tudo para garantir que o empregador possa ver as suas expectativas correspondidas. Competências que ficam ocultas numa definição formal desta categoria laboral.

Mas de que expectativas falamos aqui? O que realmente se pretende com a aquisição deste tipo de serviço? Estarão as famílias preparadas para acolher uma atividade laboral e ver a sua casa privada? Se o empregador detém o poder de gerir esta relação, qual o seu papel no reconhecimento desta atividade laboral?

Apesar do trabalho doméstico sugerir a existência de um leque de práticas e hábitos diferentes, e apesar de haver, de facto, a necessidade de uma adaptação de parte a parte, a verdade é que de uma forma geral as tarefas inerentes ao trabalho doméstico obedecem a um padrão: trata-se de limpar, trata-se de cuidar, trata-se de cozinhar, de lidar com pessoas. É um trabalho. Mas a forma com que este é gerido varia consoante a perceção que o empregador terá, e das suas expectativas em relação à trabalhadora e ao trabalho por ela executado.

A ausência de mecanismos institucionais que promovessem a consciencialização do trabalho doméstico enquanto atividade laboral “real” e que acompanhassem a sua a externalização dificulta um desenvolvimento correto das expectativas.

Entramos numa esfera composta por relações e interações sociais em que os sujeitos procuram exercer a sua liberdade social e procuram encontrar o lugar do trabalho no centro da esfera das relações íntimas. A sua liberdade encontra-se identificada nas suas variantes que são construídas através de práticas normativas e institucionalizadas através de ações que fomentam um quadro comum de valores onde expectativas são cultivadas (Honneth, [2011] 2014). É aqui que se encontra o cerne do *espaço mestiço* do trabalho doméstico.

4.1.2.1. Uma nova amizade ou Um novo “membro na família”?

Entramos nas casas de particulares onde se estabelece a relação laboral. E aqui permaneceremos com o intuito de compreender de que forma a trabalhadora doméstica se

movimenta nesta esfera constituída por relações íntimas, e onde, apesar disso, procura reconhecimento. Tendo por base o enquadramento teórico de Honneth, dedicado à esfera das relações íntimas, conseguimos compreender melhor a articulação das duas esferas e a constituição de um *espaço mestiço*.

Percorrendo as variantes de liberdade social identificadas pelo autor, tentaremos compreender de que forma as trabalhadoras interagem no espaço, deixando um pouco de si, procurando o seu reconhecimento.

Para Honneth, a amizade é a primeira variante da liberdade social na esfera íntima das relações; e é a primeira justamente pelo facto de ser a menos institucionalizada. Apesar de poder ser menos institucionalizada que outras, a verdade é que não deixa de o ser, visto que se podem identificar os diferentes graus de amizade: “os verdadeiros amigos”, “os apenas amigos”, etc. e até poderíamos supor uma nova forma de amizade que nasce da relação laboral estabelecida no trabalho doméstico pela especificidade que esta relação acarreta.

A amizade é assim definida pelo grau de envolvimento sendo que este grau é baseado tanto nas práticas e experiências dos seus participantes, como no autoconhecimento que formula um critério comum e que serve de instrumento para julgar a qualidade da amizade. Existe um corpo partilhado de conhecimento sobre as práticas que, no seu conjunto, descrevem as características essenciais e apropriadas da realização da amizade, ou seja: expectativas normativas em relação a esta (Honneth, [2011] 2014: 139).

Para Honneth, a amizade moderna é uma forma de experimentar a nossa vontade como algo cuja articulação é desejada por um outro e, por isso, não pode ser fechada internamente. O papel complementar das obrigações, inerentes à amizade, permite contracenar emoções, atitudes e intenções que não seriam possíveis sem a existência de um outro e, por isso, não poderia ser experimentado como algo capaz de ser expresso. No fundo, existe um leque de expectativas mútuas que amigos têm face a outros, sendo que este leque de expectativas provém de um quadro comum.

Falamos neste contexto de amizade porque esta palavra foi proferida pelas trabalhadoras domésticas de forma reiterada. É justamente no âmbito das suas funções que encontramos a origem para a degeneração da relação laboral em algo mais íntimo, onde são geradas diferentes expectativas, tal como numa relação de amizade.

Mesmo que as tarefas não estejam associadas a “cuidados pessoais”, existe sempre um “cuidar” de qualquer coisa que pertence à esfera privada do *outro* (cuidar da casa, da roupa, das pessoas) reproduzindo-se, desta forma, um ambiente de bem-estar para quem usufrui deste serviço.

Com a externalização desta atividade e tendo em conta a herança da divisão sexual do trabalho, a relação gerada neste tipo de serviço acaba por misturar expectativas típicas de uma relação laboral com as que podem ser identificadas nas interações da esfera íntima das relações.

As trabalhadoras domésticas *modernas* têm um perfil diferente das *tradicionais* e a maioria evoca a sua relação com o empregador de forma mais distanciada, deixando clara a necessidade de preservar a sua própria (da trabalhadora) privacidade.

Estas trabalhadoras, como temos vindo a ver, têm tendência para se afastar do seu grupo de pertença, sublinhando, através do seu discurso, divergências face ao estereótipo associado à “empregada doméstica”. Para além disso, a maior parte destas trabalhadoras iniciaram recentemente esta atividade ou, em alguns casos, possuem um grau de escolaridade mais elevado; existe, no seu discurso, uma consciencialização distinta do seu papel, direitos e deveres, quando comparado com trabalhadoras domésticas *tradicionais*.

As trabalhadoras domésticas modernas entrevistadas, em regra, não trabalham quando os empregadores estão em casa, o que contribuiu para a manutenção de uma relação mais distanciada, onde conversas de circunstância substituem os “desabafos” tão frequentemente mencionados pelas trabalhadoras domésticas *tradicionais*.

No caso das trabalhadoras domésticas *tradicionais*, como teremos oportunidade de verificar, a metáfora da família reforça o sentido de uma relação de *amizade* em que, como em qualquer outra relação do género, existe um desejo de se *apoiar* uns aos outros em situações existenciais extremas, dando *conselhos* ou disfrutando do prazer de partilhar *interesses*. Uma forma especial de liberdade subjetiva em que o *outro* nunca irá ser uma limitação à liberdade do sujeito mas sim a sua condição; tal como no amor, a amizade oferece liberdade quando esta está livre de considerações instrumentais. Mas a “amizade” no trabalho doméstico acaba por estar sempre condicionada pelo contexto em que é vivida: uma relação de trabalho.

Se se criam estas expectativas quando a relação laboral está mais próxima, mais familiar, a “relação de amizade” acaba por ficar estrangida pelo papel principal de empregador e trabalhadora que acabará sempre por sobrepor-se.

“Ele, aliás, era raro ele vir almoçar, mas... depois quando se ..., quando acabou por ficar sozinho, acabou por se desenrascar não é? Lá comprava aquelas comidas lá...de à maneira dele e lá as fazia e ehh e fazia questão de mostrar que sabia cozinhar e acabou por ehh ahh caber...ehh acabou por ehh haver uma relação de *amizade* mais...

VRB : Mais próxima?

Laura : Isso! Era um bocado isso. Se bem *que ehh há poucas, poucas dentro daquilo que eu ouço das minhas colegas. Que poucas coleg...ehh colegas minhas que não chegam a esse...* [mantêm] uma distância. (Laura, trabalhadora doméstica em Lisboa; 1 TD_P(L): 8)

Das trabalhadoras *modernas* apenas três referem ter tido uma relação de “amizade”; duas evocam-na com algum orgulho, o que não acontece na maioria dos casos.

“É mesmo! Cada vez que lá vou, “Eh tiaa!”. Pronto, já o... outro, o mais velhinho também, sei que é uma festa... Portanto, é assim, *cria-se sempre uma relação d’amizade*, porque *a pessoa vai todos os dias...* Por isso é que eu digo, eu felizmente... *se calhar um bocadinho diferente da maior parte das pessoas*, estabeleci uma *relação d’amizade com a maior parte.*” (Alexandra, trabalhadora doméstica em Lisboa; 2 TD_P(L): 7-8)

Mas apesar de haver alguns poucos discursos das trabalhadoras domésticas *modernas* onde aparece a palavra “amizade”, esta não assume o mesmo significado que no caso das trabalhadoras *tradicionais*, como veremos mais à frente.

Apesar de acima, no discurso de Laura, termos visto que acabou por haver uma relação mais próxima entre esta e o seu empregador, a verdade é que identificamos, mais à frente no seu discurso, a consciência de que se trata de uma relação desigualitária, logo, onde o conceito de *amizade* perde o seu valor.

“[falando das colegas e da forma como veem o empregador] É... a *senhora lá em cima, elas cá em baixo...* eu nunca, eu não vejo as coisas assim, *eu vejo cada um tem a sua, o seu pouso, vá!* [pausa] As pessoas têm a casa pa limpar não o querem fazer, *contratam uma pessoa pó fazer*, eu ofereço-me se o quero fazer, a minha *função é essa, é chegar lá fazer.* [pausa] Pronto, não, não me sinto *diminuída* por isso nem sinto qu’há alguém *acima* de mim por isso. Penso que *cada um faz a sua função!* Eu faço a minha e a pessoa que lá está, a função dela é: “olhe quero isto assim, quero isto assado”, tudo bem, *estão na casa deles*, e depois *pagarem-me o dinheiro que têm de me pagar* e então é... acho que é tão simples quanto isso! Só se puder existir uma... *relação cordial, óptimo!* Ainda melhor. (Laura, trabalhadora doméstica em Lisboa; 1 TD_P(L): 8).

Trabalhadoras *modernas* estão mais conscientes do seu papel enquanto trabalhadora; em vez de *relação de amizade* ouvem-se palavras como “cordial” para qualificar o tipo de relação existente.

As poucas trabalhadoras domésticas *modernas* que utilizaram a palavra “amizade” pensam que esta relação é pouco frequente no trabalho doméstico, fazendo assim ressaltar uma capacidade individual, valorizando-se na relação com os empregadores. E, de facto, decorrente dos dados recolhidos em Lisboa podemos considerar que são poucas as trabalhadoras domésticas *modernas* que ainda possuem uma relação de proximidade com o empregador. Fator que deve ser tido em conta, também, pela rara presença dos empregadores em casa.

Se “amizade” é uma palavra pouco utilizada por trabalhadoras *modernas*, aparece quase sempre e insistentemente nas trabalhadoras *tradicionais*. Para tentarmos perceber o desencadeamento de uma relação mais próxima, e sem falar de tarefas inerentes a “cuidados pessoais”, devemos ter em conta o ambiente em que decorre a interação.

É na relação de trabalho que se constroem dois mundos, o mundo de quem executa este trabalho e o mundo de quem usufrui dos resultados deste trabalho, sendo que este segundo mundo acaba por ser o “grupo de referência” do primeiro (Berger e Luckmann, 1973). Como tal, é inevitável que a trabalhadora doméstica se depare quotidianamente com esta realidade, a realidade do seu estatuto quando comparado com o estatuto do seu empregador. A consciencialização desta dissonância acaba por fomentar o desejo em fazer parte deste mundo, de um mundo distante mas tão perto da realidade destas trabalhadoras; perto ao ponto de serem estas, também, a contribuir para a reprodução do mesmo.

“Ah... pronto, a primeira, a primeira... fase, pronto... n, *eu gostei!* Não digo que não vou gostar, porque num sentido, *eu gostei*, porque *eu tinha tudo!* Tinha a *minha casa de banho!*... que era só *minha*... Isso para mim era, era u, era bastante porque na casa dos meus pais eu não tinha. Tinha o *meu quarto, só para mim*, que também não tinha! Pronto, ah... mais distante era... a família em si não me preocupava porque eu também não, não era muito... ah... tinha, tinha as minhas irmãs mas a gente unidos mas não era aquela união... de fazer serão, brincava-se... antes de trabalhar...” (Paula, trabalhadora doméstica em S. Miguel; 10 ED_P(A): 2-3).

Paula fala com saudade do tempo em que era interna. Tinha apenas 11 anos, as saudades da família eram colmatadas pelo facto de se encontrar num mundo diferente do seu,

um mundo de “referência” em que proporcionava um conforto que não conhecia e o acesso a um status social que não era o seu:

“...eu, p... eu... eu tava sempre na sala, porque a outra senhora não tava (referindo-se à outra empregada). Tinha-se, então, as minhas luvas brancas, o meu vestido preto, a minha “sapatinha” preta, o meu avental branco, o meu “capuchinho” branco na cabeça, e mãos atrás das costas *sempre ouvindo as conversas das me... das senhoras do chá*, quando elas precisassem de uma bolinha ou qualquer coisinha eu ia servindo. Eu *adorei essa experiencia!*

(...) Eu *adorei!* Eu *adorei* porque *nunca tinha...* visto o que é que eles falavam ou comentavam (...)” (Paula, trabalhadora doméstica em S. Miguel; 10 ED_P(A): 3).

Paula repete o quanto “adorou” essa experiência, repete também o desgosto que sentiu quando teve que sair daquela casa.

“Mas eu gostava, eu gostei! Daquela experiencia, eu gostei. Pronto, tinha onze anos, na altura, tive lá coisa de dois meses só, foi pouco tempo, lá se foi o meu quarto de cama, lá se foi a minha casa de banho. Há! Lá se foi os meus pensos higiénicos...

(risos) (...) Os meus pensos higiénicos porque... na altura a agente não usava pensos higiénicos, não é? A menina sabe *como é vida de pobre* como é que é, era os toalhetes, na altura... e ah... *lá se foi a minha vida de rica que eu tinha. Lá se foi por água abaixo...*”

(Paula, trabalhadora doméstica em S. Miguel; 10 ED_P(A): 3-4).

Paula refere que a “vida de rica” acabou; beneficia do estatuto do seu empregador. Usufriui de um espaço, modos de vida que não fizeram parte da sua vida mas que foram sempre vistos como algo desejável.

É justamente a discrepância de estatutos que impulsiona o desejo de ser “mais próxima” e “amiga” dos empregadores, por parte das trabalhadoras *tradicionais*; em contrapartida, é por este que as trabalhadoras *modernas* sentem a necessidade de mostrar a sua independência, a sua dignidade, sentindo a necessidade de se valorizar para que se dissipe a ideia de que limpam a sujidade de uma “elite”.

Do lado dos empregadores, a “amizade” não é mencionada com tanta frequência e nas situações em que, de alguma forma, o empregador se encontra numa certa posição de maior dependência do serviço contratado, ou melhor, da pessoa contratada. É o exemplo de Rute.

Rute tem atualmente uma trabalhadora doméstica cuja relação é mais distante; sabe mais da vida da trabalhadora do que ao contrário. Mas nem sempre foi assim.

Quando Rute morava em Lisboa era mais nova; morava com as irmãs e todas eram estudantes. Viram na sua trabalhadora doméstica, uma pessoa já com uma certa idade, alguém que cuidava delas.

“foram muitos anos com a Dona Maria! Portanto, a Dona Maria jáa, já, já era *uma pessoa da família*. Aliás, ela conhecia os *nossos hábitos*, quando nós éramos estudantes ela conhecia os nossos hábitos e ela até conhecia *os nossos namorados* que eu lembro-me duma vez... de, de o meu pai ir lá a casa e nós dizermos “Dona Maria, caladinha!” [risos]. Porque aquilo já era uma relação de *grande proximidade* e tudo e *comentários sobre os nossos namorados* “Aai, o namorado da Susana é mais giro, aai o namorado...”, portanto já havia ali uma *familiaridade* e quando me vim embora para cá tive imenso pesar, mas muito muito pesar de a deixar. (...) Portanto chegou aí, chegou aí uma altura, Vanessa, que era de facto uma amizade, não era pelo dinheiro. (6ED_P(A); Rute: 6-9).

Mais nova, Rute apreciava os conselhos de D. Maria, a guardiã de muitos segredos. Algo que deixou de ter quando casou e veio morar para S. Miguel, numa fase da vida em que Rute era mais “independente”, mais amadurecida e cuja relação com a atual trabalhadora sugere com mais evidência uma relação empregador/trabalhadora.

Luísa não apenas conta com um serviço de limpeza mas com uma “confidente”...

“...porque eu a trato, ela ela para mim é quase *como uma pessoa de família*, eu até, até... até às vezes eu digo a minha mãe já está muito velhinha, infelizmente já está com Alzheimer e *ê já não posso falar com ela. Ela [a trabalhadora] é a minha confidente!* Eu *desabafo, converso* muito com *ela da minha vida íntima*, porque é da privada, *ela é muito minha amiga, somos muito amigas!* Pronto e *é assim, estou satisfeita.*” (Luísa, empregadora em S. Miguel; 9 ED_P(A): 4).

Luísa parece estar satisfeita com o trabalho da sua trabalhadora, embora ao longo da entrevista refira que em termos de qualidade de trabalho executado existem algumas falhas; o que parece realmente importante nesta relação é que Luísa encontrou uma confidente, que de alguma forma substituiu a mãe nos desabafos da sua vida privada.

Uma das grandes problemáticas no trabalho doméstico é justamente a necessidade que os empregadores parecem ter em considerar ou projetar a ideia de que a trabalhadora

doméstica é “parte da família”. Se, por um lado, existe uma necessidade do empregador projetar essa ideia, por outro, não deixa de ser um ato de manipulação face ao que se deveria esperar de uma relação de trabalho.

Esta metáfora não é exclusivamente portuguesa mas universal no trabalho doméstico e é apontada pela OIT (2010) como obstáculo à dignificação do mesmo enquanto atividade laboral.

Um trabalho realizado na esfera privada, que se traduz na realização de tarefas que lidam com a intimidade e, por vezes, a afetividade gerada entre as partes envolvidas promovem barreiras à perceção desta atividade como uma atividade laboral.

Kontos (Kontos, 2013) sugere que do ponto de vista das trabalhadoras esta metáfora poderá servir como *estratégia intuitiva de profissionalização*; nos casos em que uma das tarefas da trabalhadora é cuidar de um membro da família, o empregador procura alguém que mais se aproxime do perfil do membro da família. Estando consciente de que pode melhorar a qualidade no trabalho ao fazer com que a trabalhadora se sinta como pertencente ao grupo de quem está a cuidar, a metáfora tem o objetivo de maximizar a qualidade do trabalho exercido.

Ao estudar as rotinas das trabalhadoras internas, a autora sugere que quando a trabalhadora doméstica assume o seu papel como membro da família, e sendo que as suas funções estão ligadas aos cuidados pessoais, vai adquirir conhecimento sobre os métodos mais apropriados de cuidados como uma parte intuitiva de um processo de auto-profissionalização.

Os dados recolhidos no âmbito desta investigação não nos permitem aprofundar a questão dado que a amostra é constituída, na sua maioria, por trabalhadoras externas que têm muitas vezes mais do que um empregador e que ficam poucas horas semanais na casa onde trabalham. No entanto, diversas vezes a metáfora foi reafirmada por trabalhadoras *tradicionais*.

A metáfora acaba por marcar a reconstrução da realidade social do trabalho doméstico e poderosíssima sob o ponto de vista do reconhecimento.

Tal como vimos, a metáfora do “membro da família” pode esconder a intenção e expectativa que o empregador tem em relação à trabalhadora, procurando um perfil que se aproxime do perfil de quem iria desempenhar esta função na família.

Mas esta metáfora é perigosa por gerar uma frequente confusão, potencializando expectativas de parte a parte; expectativas que nada têm a ver com o que se espera de um empregador nem de uma trabalhadora. Kontos (Kontos, 2013), refere que a metáfora do “ser membro da família” é, ainda, uma forma de ultrapassar a presença de um estranho no núcleo

familiar e de ultrapassar a relação económica que o trabalho sugere; sugerindo que, desta forma, o papel de empregador seja colocado num segundo plano.

“porque era muito nova e tudo isso era capaz de ... de destrambelhar um pouco (...) quando casei não sabia fazer comer portanto sabia fazer dois ou três pratos, c’ a minha mãe não me deixava mexer no fogão, tinha medo que me queimasse tanto, entretanto decidi casar-me e portanto aquilo também... foi uma situação um bocado delicada, não é? (...) Parecendo que não, ter uma pessoa mais velha, uma pessoa pronto que também foi importante, aquela pessoa que já conhecia o meu marido de pequenino, era uma senhora já com s...sessenta e tal, sessenta e tal anos, setenta anos, portanto aquele papel de, de, *de, d’avó ali* por casa, não é? (Cristina, empregadora em Lisboa; 2 ED_P(L): 11)

Aqui encontramos uma vez mais uma situação em que a empregadora, de certa forma, se encontra numa situação de maior dependência face à trabalhadora. Cristina casou quando tinha apenas 15 anos de idade. Quando o casal começa a morar junto ficaram com a trabalhadora que já lá estava e que tinha participado na educação do seu marido. Chamava-lhe “menino Huguinho”. Cristina viu na sua trabalhadora doméstica uma “avó”, a que lhe faltava para ajudar a cuidar da casa, do marido, do bebé e dela própria.

Mesmo quando a metáfora não é utilizada, o apego e afetividade que determinadas funções podem promover são obstáculos ao desenvolvimento de expectativas que se confundem com papéis na família: frequentemente os empregadores falham ao não assimilar o seu papel de *empregador*, vendo a trabalhadora doméstica como uma extensão da “dona de casa” e não como trabalhadora (Romero, 2002).

Dos poucos empregadores com quem falamos que tinham trabalhadoras domésticas que cuidavam de crianças, reafirmavam a importância que atribuíam a esta função; mais do que a realização de uma tarefa, os empregadores procuram colmatar ao máximo a sua própria ausência.

“Era o relacionamento porque, pra nós, *é muito importante e conseguir assegurar a nossa hmmm... a nossa profissão* e toda aquela... dificuldade de horário que nós tínhamos mas, [pausa maior] também *não descalçar* ooo... não é o *laço afetivo* mas, quer dizer, *não criar uma grande... perda* [!] pra os nossos filhos.” (Jacques, empregador em Lisboa; 1 ED_I(L): 2)

Para que não se crie uma “grande perda”, exige-se um esforço adicional por parte da trabalhadora; um esforço que muitas vezes vem naturalmente e não pela experiência da trabalhadora. Há necessidade de se “criar uma empatia”, uma certa “amizade”, um determinado “apego”, uma relação mais próxima que se traduz na conquista do emprego e, mais tarde, na sua manutenção.

“Ehh mas como eu lhe disse é uma questão de adaptação das duas partes. Ehh eu tou satisfeito, pra mim ehh especialmente no princípio do trabalho é perceber se os meus filhos estavam a dar bem com ela. Ehh e... se verificar quando fala com as crianças: “Ahh, *como é que tá a se portar?*”, “Ah, tá tudo bem! É *super amiga...*”, já *ensinou a dançar a minha filha*, a dançar *danças crioulas* é... muito giro, ehhh *ensinou crioulo ao meu filho...* bom! Há muitas coisas que eu acho que foram *muito ricas e muito importante* e ehhh... eu fiquei satisfeito, muito satisfeito (Jacques, empregador em Lisboa; 1 ED_I(L): 3).

É desta forma que as trabalhadoras domésticas acabam por oferecer sempre um pouco mais de si. Inevitavelmente, a relação reforça-se, desenvolve-se, e com ela crescem novas expectativas que dão origem a novas procuras de reconhecimento mútuo: reconhecimento pelo carinho dado, reconhecimento pelo afeto e amizade estabelecida, reconhecimento que, muitas vezes embebidos de *amor*, oferecem maior liberdade quando ambos os participantes na ação se reconhecem como pessoas com necessidades próprias.

“[falando da trabalhadora doméstica que cuidou do seu avô] convidada pela minha bisavó para ir cuidar do meu avô quando era pequenino, p’ajudar ela, ela era pouco mais velha que ele! E acabou por ficar lá em casa até morrer. *Deixou de ir à família, à casa da família d’ela*, porque de facto houve uma *relação afetiva muito intensa* que *aquela passou a ser a família dela e ela faleceu lá com oitenta e muitos anos*, e isto eu lembro-me perfeitamente.” (Ermelinda, empregadora em S. Miguel; 10 ED_P(A): 7).

A família deixa de ser a família da trabalhadora para ser a família do empregador. Este cenário é sobretudo vivido pelas trabalhadoras internas, “antigas criadas”, mas também se verifica, hoje, no perfil das trabalhadoras *tradicionais*.

“VRB: Eu já percebi que tem uma muito boa relação com os seus patrões...

Margarida: Ai tenho muito, querida! Aquilo já tá como uma família! Já é uma família!

VRB: Consigo também?

Ana: Ai sim. Tenho a chave de casa...

VRB: Eles costumam desabafar convosco?

Margarida: Ai sim! Sim Senhora!

Maria: A minha desabafa muito comigo!

Margarida: E pedem conselhos! Que é a coisa mais bonita!

Ana: A minha também, *é gosta muito de falar comigo...* (...) Por exemplo, a minha patroa é assim: faz-me queixa do meu patrão e o meu patrão faz-me queixa dela!

(risos)

Margarida: Eu ponho é assim... “Eu já vi pelas suas carinhas, que dormiram com os pés de fora. Qual foi de vocês os dois?” sou assim mesmo: “*Qual foi de vocês que dormiu com os pés de fora?*” e eu assim pá minha patroa (pausa) “ Pois é... ai, isso *logo passa tudo, não se faz caso disso. Vamos embora a virar a página. Vamos lá, vamos lá aqui rir para a gente passar o resto...*” é sempre assim! (Maria, Margarida e Ana, trabalhadoras domésticas em S. Miguel; 9 ED_P(A): 9)

Do conjunto das entrevistas realizadas identificam-se trabalhadoras cuja missão acumula as duas tarefas: limpeza e cuidados pessoais, e as que apenas são contratadas para as limpezas da casa (podendo, contudo, uma vez ou outra fazer uma refeição para a família). Apesar de encontrarmos ambas as situações, a maioria das trabalhadoras entrevistadas referem que a sua principal função é limpar e cuidar da casa. Apenas uma minoria de trabalhadoras exercem as duas funções. O mesmo se verifica no caso dos empregadores entrevistados que referem, na sua maioria, ter apenas uma trabalhadora para estas mesmas funções.

Salvaguardando-se o facto de não se poder retirar conclusões assertivas dos dados recolhidos importa, no entanto, realçar que não se encontra uma relação entre as tarefas exercidas pelas trabalhadoras e o uso da metáfora “ser membro da família”.

Trabalhadoras domésticas *tradicionais* referem constantemente o facto de se “sentirem como parte da família”, mesmo que não lhes seja atribuída a função de *cuidar* de alguém.

Apesar de se assistir a uma forma de reconhecimento, bem mais afetivo, carregado de emoções e, por isso, tão intensamente vivido, não significa que estamos perante um reconhecimento da trabalhadora doméstica. Faz-se sentir que se reconhece um “membro da família” que, na verdade não o é. E, mesmo que tendem a não agir conscientemente face a isto, ambas as partes conhecem esta realidade.

“É um papel *muito importante* porque nós já, já ah... estamos consideradas ali, já não é tanto como uma empregada! Já, já, já com... nós fazemos já *parte da família!*”

Maria: É da *mobília*...

[risos]

Maria: É como uma *cómoda*...

[risos]

Margarida: A gente já faz é parte, isso é verdade!

[risos]

Margarida: A gente já faz parte daquela *família!*

Maria : É, é... (Maria, Margarida e Ana, trabalhadoras domésticas em S. Miguel; 9

ED_P(A): 28-29)

Não se fala aqui de *pessoa* mas sim de *mobília*; enquanto que membros da família distinguem-se claramente de objetos, as trabalhadoras fazem parte de um decore, parte da casa, do ambiente doméstico. Apesar de Maria considerar-se “parte da família” deixa no ar a ideia da consciencialização da diferenciação social existente e que delimita o seu lugar e o lugar do empregador.

A metáfora da família é uma tentativa frustrada de esconder as divergências sociais e desigualdades intrínsecas nesta relação de trabalho.

Assim como Maria, muitas trabalhadoras domésticas veem-se como parte daquele espaço doméstico, como parte do cenário.

É que *eu sinto... aquilo é as minhas casas!* Eu trabalho lá, não sinto que é a casa de uma patroa. *Sinto que é a minha casa!* (Paula, trabalhadora doméstica em Lisboa; 10 ED_P(A): 28)

Existe uma certa “apropriação” daquele espaço. Este sentimento de “pertença” é muitas vezes proferido pelas trabalhadoras domésticas *tradicionais* “são as *minhas* crianças”, “são as *minhas* casas”, “é o *meu* menino”, etc. e se, de facto, sentem um envolvimento na família é essencialmente porque a maioria dos empregadores estão em casa no momento em que exercem as suas funções, criando-se, assim, uma relação mais *íntima*, que se desenrola sob a gestão do empregador. Maria trabalha há anos em casa deste empregador que a considera como membro da família: “preocupa-se”, “ajuda”, “telefona”, “desabafa”:

“Olha, o meu patrão hoje até foi pá *garagem, quando foi pá garagem*, procurou uma cadeira qu’ele tá doente de uma perna, foi-se sentar (...) Ele sentou-se na cadeira “*Maria, venho conversar contigo!*”, *ele conversa muito!*” (Maria, trabalhadora doméstica em S. Miguel; 9ED_P(A): 11)

O caso de Maria parece descrever o perfil do “bom empregador” (Gallotti, 2009), um empregador que pode “pagar bem” ou que ajuda a trabalhadora quando precisa, preocupa-se com esta e com a sua família; no fundo reconhece a trabalhadora enquanto pessoa com necessidades.

O facto de as trabalhadoras domésticas trabalharem para várias casas permite comparações entre empregadores. Um “bom empregador” aparece como uma referência em detrimento de outros.

No âmbito das entrevistas coletivas algumas interações fizeram-se destacar pela discrepância das relações estabelecidas. Foi o caso de Joana e Julieta; enquanto que Joana descreveu uma clara situação em que sente-se membro da família e caracteriza o “bom empregador”, Julieta aproveita para desabafar a sua situação.

“Joana: (...) por exemplo... acontecer alguma coisa na minha vida, por exemplo o meu marido ficou sem trabalho! E *elas me adiantaram subsidio de Natal e subsidio de férias para mim endireitar as minhas contas! E eu não pedi!* Simplesmente tava...

VRB : Pois... triste.

Joana: Sim, e ela disse: “ Aconteceu-te alguma coisa? “ E eu disse e: “Ah! Não há problema“ *Passou-me o cheque e entregou-me! Sem eu pedir nada.* Também já me aconteceu isso.

Julieta: Esta da rua de Lisboa, quando eu tive mal deste pé, *eu não tinha... eu tinha a renda para pagar... dois meses!* Eu paguei. O dinheiro que ela me deu, os trezentos euros, eu paguei a renda da casa. *Fiquei sem nada.* E elas disseram-me que *me ajudavam o que eu precisasse, para comer! Tu viste ajudar?! NADA!*” (8 ED_P(A): 30-31)

Julieta acabou por ter apoio de vizinhas para sobreviver. Quando se vê confrontada com situações em que as trabalhadoras domésticas falam de “ser membro da família”, de “serem ajudadas”, de se sentirem valorizadas, sentem-se mais injustiçadas. No decorrer da interação do grupo as emoções expressam-se com maior nitidez, o que facilita a análise.

Mas o ser membro da família é um mito que não deveria ter lugar numa relação de trabalho. Os problemas pessoais das trabalhadoras tendem a misturar-se na relação que

estabelecem com o empregador; expectativas de uma relação de trabalho ficam ofuscadas em benefício de outras, de nível pessoal. No caso concreto de Julieta, nesta casa em particular, não é respeitada nem como trabalhadora nem como pessoa, como veremos mais à frente neste capítulo.

Sílvia, como várias trabalhadoras domésticas com o mesmo perfil *tradicional*, refere inúmeras vezes que sente ser “membro da família”:

“Ah.. eu vejo que é com *carinho, amor*, vejo que aquela pessoa como seja uma *pessoa de família*, ah... não sou... vejo que sou tratada por ser “és empregada vais ser...” assim, *excluída, por ser empregada*. Não, não vejo isso.” (Sílvia, trabalhadora doméstica em S. Miguel; 7 ED_P(A): 8).

Sílvia acaba por sentir que ser vista como trabalhadora doméstica seria uma forma de “exclusão”. Não interiorizando o seu papel enquanto trabalhadora, sente necessidade de ser “acolhida” no núcleo familiar.

Nos discursos proferidos pelas trabalhadoras verificamos que palavras como “amor”, “família” e “amizade” são frequentes e se transmitem, por vezes, com uma entoação emocional pronunciada.

Como temos vindo a ver, o empregador é o gestor desta relação. Se existe, por parte de algumas trabalhadoras, o desejo de se sentir desejada e integrada naquele ambiente familiar, do lado dos empregadores persiste a ideia de um envolvimento menor, mais distanciado.

“e dedicavam-se a nós...dormiam, algumas dormiam. Criavam-se connosco e à ao serão às vezes brincávamos todas juntas que... elas *tinham muita paciência* e e *gostavam de nós quase como se fossem irmãs* porque viviam sempre ali, dia e de noite! E iam então ao fim de semana pra casa..” (Ermelinda, empregadora em S. Miguel; 9 ED_P(A)).

Eram as trabalhadoras que “gostavam de nós quase como se fossem irmãs” e não o oposto. Vimos acima discursos em que os empregadores, de facto, falam com emotividade da trabalhadora e referem o seu importante papel nas suas vidas, no seu próprio desenvolvimento pessoal; empregadores, estes, que se encontravam em situações de maior dependência de uma relação mais *íntima ou emocional*.

“Mas a que mais me marcou, que eu digo que foi *a minha segunda mãe* que me *ajudou muito a criar o meu filho mais novo*, foi uma *Sra. que já faleceu*, que foi pá minha casa já com sessenta eee...com sessenta anos. E *ajudou-me a criar o meu filho*. (Pausa) Aaa foi...foi *uma pessoa que eu me dediquei muito, qu’eu... qu’eu, eu gostava mesmo dela*. (Luísa, empregadora em S. Miguel; 9 ED_(A): 2)

Mas, nos casos em que isso não acontece é patente a ideia de maior distanciamento. Identifica-se por vezes uma certa “obrigação” que se instituiu no trabalho doméstico face a esta atitude que é a de fazer sentir que a trabalhadora é “membro da família”.

“ Uma *pessoa da família*. Para estar lá em casa, pois é isso. *Tinha que ser* porque uma *casa que não tem espaço pa ter uma empregada tem que ser* considerado como de família. *É sempre assim.*” (Empregadora em Lisboa; 5 ED_P(L): 8).

“Uma casa não tem espaço para ter uma empregada” e, por isso, tem que ser considerado como da família. O “ter que ser” traduz a forma como o empregador acaba por se sentir na obrigação de acolher esse novo membro para minimizar os riscos de ver a sua confiança traída. A metáfora “membro da família” nasce da necessidade de se tentar ultrapassar a desvalorização que esta atividade tem na esfera social e que se contrapõe face à importância da mesma numa esfera íntima; ser considerado como “membro da família” é uma forma de ocultar a relação económica e de exploração da trabalhadora doméstica (Anderson, 2000; Parrenas, 2001, Romero, 2002).

O facto de, por vezes, existir um esforço por parte do empregador em acolher a trabalhadora como parte “parte da família”, pode traduzir a necessidade que este tem em encurtar a distância que sabe existir, tal como a trabalhadora, entre o seu estatuto e ao estatuto da mesma.

Numa relação do tipo *familiar* deixa de haver tanto lugar para se esconder coisas como *emoções*. O *trabalho emocional* (Hochschild, 1983), quando a trabalhadora doméstica se “sente parte da família”, acaba por ser limitado ou estar num segundo plano, a trabalhadora já não necessita realizar um trabalho maior de gestão das suas próprias emoções...

“[Acham que esse trabalho exige esconder os vossos sentimentos, não estar...]

Margarida: Não porque uma coisa, eu vou-te dizer querida...

(...)

Ana: (vozes cruzadas, impercetível) a Senhora da sexta-feira, eu chego a ela e ela diz-me “*Oh Ana, passa-se alguma coisa contigo?*” e ela já me conhece... pronto, às vezes, eu tou... não durmo bem ou estou mal disposta, pronto, nada de mal ela diz: “*Ah mas tás mais triste!*” e eu: “*Ah, não é nada*”, pronto.” (Ana, Margarida e Maria, trabalhadoras domésticas em S. Miguel; 9 ED_P(A): 38).

O que já não acontece com as trabalhadoras *modernas*. Contrariamente ao perfil das trabalhadoras *tradicionais* em que a relação de maior proximidade não conduz à realização de um *trabalho emocional*, as trabalhadoras *modernas*, por sentirem a necessidade de preservar a sua identidade e privacidade, no fundo, por separar as duas esferas, desenvolvem uma gestão emocional trabalho emocional significativo.

“Ah... a questão... de saúde, já me aconteceu, a senhora ver que eu tava, não tava bem, até foi com a D. Vera, ah... e eu queria dizer-lhe que “Não. Que tava bem!”. E a senhora viu que eu não estava, e nesse dia o rendimento... e até no outro dia, que fui, até lhe disse “*Hoje fico mais um bocadinho, porque eu realmente não tava nada bem e, e não... pronto, não fiz o trabalho que devia de fazer*”.

(...) E a senhora até disse “Olhe , eu por acaso não notei nada!”. Mas pronto, eu achei que não tinha dado o rendimento que devia ter dado...

Alina: Isso também acontece muito com a minha irmã! Ela... tem muitas dores. De coluna... de tudo quanto é ossos e, às vezes, tá quase sem respirar de tanta dor, mas não dá a ver. Às vezes, os próprios patrões como tão habituados a ela, olha: “*Hoje não tá bem!*”, “*Tou, tou...*”. Mas... ela trabalha, e, e, e parece que dá sempre ali, o litro, sempre com doença ou sem doença, mas... é muito doloroso... mas trabalha! (Rute e Alina, trabalhadoras domésticas em Lisboa; 11 TD_P(L): 30).

Trabalhadoras *modernas* preservam a sua identidade na execução das suas tarefas, enquanto as *tradicionais* parecem ter mais dificuldade em determinar os limites de uma relação laboral e os de uma relação íntima.

No entanto, o trabalho emocional é também realizado pelas *trabalhadoras tradicionais*. Mas falamos, aqui, de uma gestão divergente. A gestão que implica *limpar o sujo* e que se ultrapassa quando a relação é mais próxima.

Quando não o é, o trabalho interno é bem maior. Mas o esforço estará centrado na imaginação da trabalhadora em visualizar esta relação mais próxima.

“[Jorgina conta o episódio em que teve que lavar a cueca da empregadora à mão...] Jorgina, essa minha cueca não dá para meter na máquina, é para lavar na mão! “ Eu disse: “Oh, meu Deus! Eu lavo para ti... *faz de conta que é de minha irmã ou minha mãe* que eu tou... a lavar, mas isso não se deve fazer! Mas eu nunca disse a ela nada! *Mas eu não gosto!* (continua com tom revoltado). (Jorgina, e Beatriz trabalhadoras domésticas em Lisboa; 18 TD_I(L): 47-48).

Jorgina não se revolta a não ser dentro dela e nos desabafos com colegas ou em momentos como este que se proporcionou sob a forma de entrevista. E Jorgina não se revolta nem contesta porque a sua posição submissa não lhe permite; gere internamente o desagrado que esta tarefa lhe provoca, por sentir-se desrespeitada. A forma de ultrapassar é justamente imaginar que está a fazê-lo pela irmã ou pela mãe; se tivesse uma relação mais próxima com a empregadora, esta gestão seria menos intensa.

Pela mãe ou pela irmã, Jorgina sente *amor*, um amor que lhe dá a liberdade de realizar a tarefa sem sentir que seja uma falta de respeito; porque certamente o *amor* aqui será uma forma de reconhecimento mútuo em que sua mãe e Jorgina se reconhecessem como pessoas com necessidades e vêm no outro o reflexo do seu valor.

Do lado do empregador, a necessidade de encurtar distâncias pode ser vista como um mecanismo de controlo por necessidade de se preservar contra determinadas “transgressões” por parte da trabalhadora, na sua esfera privada.

O trabalho doméstico produz um *espaço mestiço* que altera o grau de confiança normalmente tida nos contextos locais *normais* como o trabalho ou, até mesmo, a própria família; é um tipo de confiança que cresceu com a modernidade e que se emancipou, neste caso, com a externalização do trabalho doméstico, por outras palavras, uma confiança que se exprime nos espaços abstratos (Giddens, 2004). A metáfora do “ser da família” pode também ser tida como uma forma de proteção do empregador, um instrumento que eleva a sua confiança na trabalhadora dando-lhe a possibilidade de se sentir como membro da família.

Tal como a *confiança* serve para simplificar a realidade social do trabalho doméstico, com a metáfora do “ser da família” o empregador consegue proteger-se ao acolher alguém do exterior como “parte da família”, simplificando a forma como percebe esta relação laboral. Existe, então, outro “à vontade”, uma liberdade maior, por parte do empregador, que o incentiva a *pedir* mais tarefas, ou a *alterar* o que inicialmente terá sido acordado.

Ao usar esta metáfora, a trabalhadora doméstica sente-se enquadrada no grupo familiar onde trabalha e sente uma relação mais íntima próxima, o que não quer dizer que esteja mais próxima de um reconhecimento pelo trabalho que realiza.

A metáfora “ser da família” acaba por formular, em si, a inclusão e exclusão da trabalhadora no espaço doméstico. Nos discursos proferidos pelas entrevistadas identifica-se que existe a noção de que ser parte da família é ilusório.

No discurso de Paula é evidente a necessidade que tem de se sentir parte das famílias para quem trabalha e de, tal como outras trabalhadoras domésticas *tradicionais*, sentir que os empregadores “gostam” dela e “desabafam” com ela pois é desta forma que se sente inserida no grupo. Ser confidente dos empregadores oferece-lhe um novo estatuto, valoriza-a enquanto pessoa.

Mas mesmo tendo este sentimento Paula compreende, como outras trabalhadoras, que esta realidade é provisória e que pode acabar a qualquer momento. Que o seu papel principal não é o de confidente mas sim de trabalhadora doméstica e que por mais que se sinta *em casa* esta não é, de facto, a sua casa. Esta situação pode ser identificada através do discurso de várias trabalhadoras quando respondem à questão do cenário apresentado (por exemplo, quando se conta a história da trabalhadora que encontrou uma caixa com um papel a dizer “não mexer”).

[respondendo à questão sobre a situação/cenário contada pela entrevistadora] sinto... sei porque ela sentiu-se *ofendida*, porque *sendo uma pessoa de fora*... Já... se já *tava na família há muitos anos*... (...) Para ela. Claro! Não porque, por... supúnhamos: se quisesse dizer, diretamente, assim: “não mexer!” *Não pôs o nome para quem era!* (...) “Não Mexer!” *Tá dizendo a todos!* Compreende? E ela *como empregada doméstica*, como era uma pessoa que fazia... (*pausa*) *era fora da família*, levou, pensando que era para ela! É verdade ou mentira? (Paula, trabalhadora doméstica em Lisboa; 10 ED_P(A): 28).

É interessante verificar que ao longo da entrevista foi sempre, no caso das trabalhadoras *tradicionais*, sublinhada a importância do seu papel na família, um papel que vai bem mais além do de limpar a casa, mas que se altera quando algo acontece surge em casa do empregador. Em circunstâncias que alteram o normal funcionamento da casa, este discurso de “membro da família” dissipa-se dá lugar a outro tipo de postura em que se reafirma-se o facto de ser “uma pessoa de fora” e como tal, sendo naturalmente alguém sujeito a desconfiança.

“Porque lá está, empregada é sempre empregada! E alguma coisa que aconteça... não vão culpar o irmão ou o pai, ou a mãe, ou uma prima ou até mesmo um amigo que lá entre, mas sim a empregada, que mexe na casa toda, por ah... no geral, não é?” (Alina, trabalhadora doméstica em Lisboa; 11 TD_P(L): 23)

As trabalhadoras têm consciência de que esse papel é provisório. Também têm consciência que a sua exclusão é automática e efetiva no momento em que empregadores já não precisarão dos seus serviços; assim como assumem que a sua seriedade e honestidade está, por inerência da sua condição, sob suspeita.

“Ela estava tão habituada... a ti, e tu a ela, que interpretou aquilo como uma desconfiança... (...) Porque... era *ela que fazia a limpeza, não é?* Era ela que *estava lá em casa, não é?* *Mexia nas coisas...* “não mexer”, *quer dizer que é para ela.* (Carmo e Amélia, trabalhadoras domésticas em Lisboa; 12 TD_P(L): 15-16)

A trabalhadora doméstica agarra-se a esta metáfora porque assegura-lhe um sentimento agradável de “pertença ao grupo”, um grupo em que na vida social é um grupo de distanciamento, pelo estatuto que o titulariza. Um grupo ao qual, enquanto trabalhadora e, sobretudo, *tradicional*, nunca chegou a fazer parte. É um *falso* reconhecimento.

Se existe, de facto, um sentimento feliz por se sentir “acolhida” no quotidiano, como um membro da família, esta sensação é momentânea no que respeita às trabalhadoras externas (no caso das trabalhadoras internas este sentimento deverá ser analisado de outra forma dado que as implicações deste tipo de situação são bem divergentes). Quando a trabalhadora doméstica chega a casa ou se encontra com colegas, fala dos empregadores enquanto empregadores, com os desabafos normais de um dia de trabalho ou através de comentários acerca de episódios do dia. É neste contexto, na reprodução social dos rumores do trabalho doméstico que o membro da família passa a ser a pessoa externa que limpa a casa.

A metáfora é apenas “um mito” e produz um leque de expectativas que não são adequadas às expectativas que um empregador deve ter face à trabalhadora e vice-versa. Porque, na realidade, o trabalhador não é um membro da família.

Não me recordo nunca de a ter visto como trabalhadora, embora, tivesse a consciência de que não a via como membro da nossa família, era alguém que arrumava e tratava da nossa casa, das nossas roupas e que aturava os nossos cães quando estes passavam pelo chão já lavado. Eu categorizava a Julieta e colocava-a numa gaveta distinta da minha, embora na mesma prateleira. Julieta fazia parte do decore da nossa casa e tinha funções que lhe eram atribuídas (na minha cabeça, uma delas seria pentear-me e passar algum tempo comigo), e estas funções eram diferentes das minhas, enquanto filha ou irmã. (Diário de campo).

Este “falso” papel promove expectativas que geralmente não são esperadas numa relação laboral “normal”. O facto de se realizar o trabalho na esfera privada de *outro* oferece um quadro propício a que a relação não seja somente vista como relação laboral, mesmo que a trabalhadora não se sinta, nem faça questão de se sentir, como “parte da família”.

Mas esta metáfora que continua a existir um pouco em todo o mundo origina um efeito perverso no reconhecimento. Quando “se faz parte da família” existe uma propensão natural para prestar favores, numa espécie de retribuição pelo carinho e pelo afeto que normalmente se sente quando se partilha o quotidiano familiar.

E neste contexto de proximidade criam-se expectativas, prestam-se “favores”, que se retribuem por intermédio de “prendas”, na tentativa de colmatar a desigualdade social que persiste; mas esta persiste e acaba por ser reforçada quando a trabalhadora, por afeto e “amizade”, deseja retribuir estes atos de bondade ao empregador. Por se encontrar numa situação menos favorável fá-lo com o que pode através de horas extras de trabalho sem usufruir do pagamento ou, como identificado várias vezes nas entrevistas, através da oferta de prendas aos empregadores.

“Olha, tem... ti, tínhamos um peixe, um casal de peixe, *por acaso fui eu que ofereci aos miúdos* mas acabaram, acabaram por morrer.” (Cesária, trabalhadora doméstica em Lisboa; 15 TD_P(L): 3)

É esta “amizade”, que estimula um “falso” reconhecimento da trabalhadora enquanto pessoa carente de ver reconhecidos os seus direitos e deveres no âmbito da sua atividade; são estas ações que tendem a colmatar a desigualdade social que persiste. Mas apenas é uma tentativa já que a ausência de reconhecimento nas outras duas esferas não permite que seja de outra forma.

“É recompensado porque é assim, a nível de, fala-se nesta questão de..., como a menina tá dizendo... Eu quando trabalho em casa da Sra. Fernanda, se ela ah... se eu fico mais tempo, né? E ela diz: “*D. Paula não posso pagar, não sei quê*”, mas ela , pronto ... *ela o que ela me dá...* eu digo a ela: “*Eu não tou pedindo dinheiro! Eu fico porque eu quero! Porque eu gosto de tar aqui!*” (...) E ela, num sentido, *de recompensar....* Ela, por exemplo... *não há subsídios de Natal, não há subsídios de férias , não há esse subsídios, não há nada dessas coisas ...* Nem me interessa saber! Sou muito sincera!” (Paula, trabalhadora doméstica em Lisboa; 10 ED_P(A): 28).

Paula acredita estar a ser sincera quando diz que “não quer saber” do facto de a empregadora não lhe pagar horas extras, nem os subsídios a que tem direito, tal como a outras trabalhadoras. Ao pressupor que quanto mais as relações laborais forem libertas de pressões externas e de tarefas sociais, mais se aproximam do núcleo das emoções dos sujeitos envolvidos na ação (Honneth, [2011] 2014: 133), podemos concluir que quanto mais as trabalhadoras domésticas estiverem inseridas na família, ampliando o sentimento de fazer parte desta, mais se distanciam do seu papel social de trabalhadoras e, conseqüentemente, do seu verdadeiro reconhecimento. Um reconhecimento que deveria estar instituído na esfera do mercado laboral.

Encontramo-nos, então, no cerne das interações sociais deste *espaço mestiço* onde continuamos à procura de formas de reconhecimento do trabalho doméstico. A metáfora familiar desvia-nos deste caminho, promove um leque de expectativas que não são típicas de uma relação laboral e que acabam por se sobrepor a esta.

Mas de que forma as trabalhadoras se sentem então reconhecidas?

Quer trabalhadoras *modernas* quer trabalhadoras *tradicionais* parecem procurar o seu reconhecimento através das interações que decorrem no seu trabalho, mesmo que estas não sejam frequentes. Existe algo em comum quando se fala de reconhecimento; é na linguagem que se estabelece o fio condutor que poderá indicar novas formas de reconhecimento, um reconhecimento em que a trabalhadora é valorizada pelo seu trabalho e em que se sente reconhecida.

4.2. O papel da linguagem no reconhecimento

Vimos, na parte II deste trabalho, as principais características do *amor* na era moderna. Identificamos a importância que este tem na realização pessoal e os seus efeitos na personalidade de cada um. Demos conta da forma como este é vivido num espaço de maior

intimidade e sublinhamos o sofrimento que provoca quando as expectativas face ao reconhecimento não são cumpridas.

Interessou-nos aprofundar a questão do *amor* para conseguirmos dar conta das nuances de uma relação laboral estabelecida na esfera doméstica; não apenas porque se trata de tarefas que se relacionam com a conjuntura íntima e privada mas porque afeta, de alguma forma, a trabalhadora. Interessou-nos, também, perceber este “novo” amor para compreender o individualismo das sociedades modernas e a crescente procura de valor individual ou, do reconhecimento deste mesmo valor.

Existe uma nova cultura que coloca cada vez mais a responsabilidade dos sujeitos por si mesmos, responsabilidade não apenas pelas suas ações mas também sobre o que sentem. Este retorno ao “eu” promove maior pressão para constantemente se provar o seu valor; quando o valor não é reconhecido, a responsabilidade será atribuída ao sujeito que viverá a situação sentindo como um falhanço pessoal.

Numa atividade socialmente desvalorizada, a trabalhadora doméstica irá tentar fazer-se valorizar nas interações com o seu empregador, mesmo que este esteja ausente, acarinhando o seu lar, cuidando da sua esfera privada; a intencionalidade da ação será emotiva e terá como objetivo fazer com que o empregador se sintam bem em sua casa. Em troca, a trabalhadora doméstica espera poder receber algum sinal de reconhecimento.

A comunicação no trabalho doméstico é a chave da gestão desta relação. Na ausência de um contrato formal, a comunicação tem a potencialidade de promover formas de reconhecimento: através da elaboração de um contrato oral quando aplicado corretamente (reconhecimento da trabalhadora enquanto tal) e reconhecimento da trabalhadora enquanto pessoa com necessidades próprias.

É na análise da comunicação que pretendemos evidenciar formas de reconhecimento. Registada a ausência de um espaço comunicativo na esfera do mercado laboral, é na esfera das relações íntimas que este se vai transformar em algo verdadeiramente importante do ponto de vista do reconhecimento. É neste espaço que pretendemos analisar de que forma a trabalhadora luta pelo seu reconhecimento, quais os instrumentos que tem ao seu dispor. É nesta esfera que vamos identificar de que forma se “dizem” ser pessoas com as suas necessidades (Guibentif, 2011a).

Houve necessidade de perguntar às trabalhadoras domésticas se sentiam que o seu trabalho era reconhecido, tendo o cuidado de deixar que interpretassem o conceito de “reconhecimento” da forma que o entendessem. Apesar de algumas terem tido alguma dificuldade com o conceito todas conseguiram responder.

Uma vez mais não se perguntou se o trabalho seria reconhecido pelos empregadores, mas sim em geral deixando que as entrevistadas decidissem quem de facto reconhecia este trabalho.

Todas as respostas levaram ao empregador e à comunicação deste, sugerindo a importância da comunicação no sentir-se reconhecido em que o desenvolvimento de *energias emocionais* é constante. Conjugando as visões de Durkheim e Goffman, Collins (Collins [1981] in Illouz, [2011] 2012) afirma que as interações sociais funcionam como rituais onde nascem energias afetivas que ligam ou afastam os sujeitos. Enquanto o reconhecimento numa esfera do mercado laboral é suportado pela lei, permitindo que os sujeitos se reconheçam enquanto sujeitos legais com os mesmos direitos e deveres, na esfera íntima das relações este reconhecimento é intrínseco às interações sociais e formas mútuas de se reconhecerem como pessoas.

É numa espécie de mercado onde se negociam emoções; para este autor é neste mercado que se encontra uma espécie de fonte energética que pode ser capitalizada por forma a dominar outros e acumular capital social.

A *energia emocional* é assim a fonte dos rituais de interação positiva que podem ser transpostos para outras esferas de ação. O que, no fundo, Collins denomina de *energia emocional* não é mais do que um efeito do *reconhecimento corretamente transferido*, um reconhecimento acumulado numa esfera é transferida para outra.

É na esfera das relações íntimas e através da comunicação e interações dos participantes no trabalho doméstico que trabalhadoras sentem a energia positiva de ser reconhecidas.

Ao falarem do seu reconhecimento no âmbito das interações com empregadores foi extremamente vincada a forma como o expressaram, o sentimento de realização pessoal, encontrando um valor para o seu “eu”. Esta *energia emocional* é sentida justamente pelo facto de quando se fala em reconhecimento irem buscar situações do quotidiano com o empregador, fazendo passar a noção de um reconhecimento corretamente transferido por, de certa forma, se sobrepor ao sofrimento provocado pelo não reconhecimento que sofrem na esfera do mercado laboral e na esfera pública.

Para Illouz (Illouz, [2011] 2012: 202) o que Collins não menciona é que certos rituais de interação são mais importantes do que outros e o amor é um elo essencial. Na sociedade moderna a estima de si, o amor próprio ganha um primeiro plano o que, segundo a autora, traduz a dificuldade sentida pelo “eu” a encontrar âncoras firmes do seu valor social que lhe permite assegurar o reconhecimento do outro.

Para Vera, o simples facto da empregadora mencionar a “falta” que sente quando a trabalhadora não se pode apresentar ao trabalho já significa que valoriza o mesmo e ao valorizá-lo, reconhece-o; está visível.

VRB : Nas casas onde trabalham. Sentem-se reconhecidas pelo vosso trabalho?

Margarida: Eu sinto.

Ana : Eu também sinto.

Maria : Sim Senhora.

VRB : De que forma? Como é que sentem isso?

Margarida: Por forma ah... porque ela põe-se assim: “Ai, ah... *ai consola*, a... *a nossa casa*, *Senhora Margarida*, *consola a ver*, *a gente nota quando a Senhora Margarida está aqui e quando a Senhora Margarida não tá aqui!*” (Margarida, Ana e Maria, trabalhadoras domésticas em S. Miguel; 9 ED_P(A): 13)

Deparamo-nos aqui com a visibilidade do trabalho realizado; um trabalho que por ser desvalorizado, por ser realizado numa esfera doméstica fica à margem de maior visibilidade e com isso, aqui ficou reconhecido. É na comunicação e no facto do empregador *ver* e *gostar* do trabalho realizado, que a trabalhadora sente reconhecido o seu esforço e valorizado o seu contributo.

É com emotividade e satisfação que as trabalhadoras domésticas mostram como se sentem reconhecidas; não se veem reconhecidas na lei mas sentem-no na esfera doméstica. Mas nem sempre acontece e este facto chega até a ser comentado por uma das empregadoras em S. Miguel:

Luisa: Tenho a impressão, acho que, *acho que ainda não muito*, acho que não são muito reconhecidas. Acho que ainda são um bocado...bem, não sei estou a falar por pessoas, conheço casos que são reconhecidas e conheço outros também que não são, que não são reconhecidas,(...) ainda há pessoas que têm aquela *mentalidade que as empregadas devem ser tratadas de uma forma diferente* ee...

VRB: Ainda há muito essa mentalidade?

Luísa:...e *quase marginalizadas*, há aqui na, no mei...*nas ilhas ainda há muito*, um bocado essa mentalidade, infelizmente! Ainda há muitas pessoas que têm aquela mania que... que uma empregada doméstica é inferior. Eu, embora eu... não... eu não acho isso certo. Mas eu sou eu! (Luísa, empregadora em S. Miguel; 9 ED_P(A): 11).

Ao longo das interações de grupo conseguiu-se identificar diferentes graus de energia emocional ou, melhor, da forma com que esta se fazia sentir nos discursos das trabalhadoras.

VRB : Não se sente reconhecida pelo seu trabalho, pelo trabalho que faz em casa dos seus patrões?

Julieta: Não eles... nunca me... nunca disseram nada disso... às vezes...

Joana : (interrompe) Nunca te disseram : Obrigada por aquilo que fizeste?

Julieta : Ah??!! Ah... pô...

Joana : Os meus dizem... os meus dizem! ...

Julieta : Agora! NADA! (com o tom de voz alterado)” (Julieta e Joana, trabalhadoras domésticas em S. Miguel; 8 ED_P(A): 35).

Julieta tem uma relação complicada com um dos empregadores, “a da R. de Lisboa”; nesta interação de grupo que apenas se realiza quase no final da entrevista, identifica-se de que forma Julieta foi “contagiada” pelas respostas. Se, numa primeira abordagem diz claramente, e expressivamente, que não se sente reconhecida, após alguma insistência acaba por pronunciar as palavras que supostamente ouviu de outro empregador.

“VRB : Que tá muito limpo ou que está muito bem feito?...

Julieta : Não, não, não, o que ele diz muita vez, esta da Calheta, é que me diz assim: “Tá bom Julieta, tá, tá muito bonito! Eu quero que tu vás devagarinho, nã correr...”

Joana: (risos) isso é como a minha de Sábado: “Tou tão cansada de te ver trabalhar, vamos tomar café!” (risos)

Julieta: Diz é assim: “Julieta, tá bom... vai devagarinho...não partir nada...”, porque eu já parti muita coisa! (Julieta e Joana, trabalhadoras domésticas em S. Miguel; 8 ED_P(A): 35).

Julieta acaba por proferir as palavras de um dos seus empregadores mas, na verdade, a entoação da voz não suscita maior emotividade nem expressividade quando comparado com os discursos proferidos pelas restantes participantes.

O mesmo se verifica com algumas trabalhadoras *modernas* que chegam, até, a duvidar do que dizem;

VRB: Sentem que as pessoas reconhecem o vosso trabalho?

Rute: Sim.

Alina: Penso que sim... (tom mais baixo) (Rute e Alina, trabalhadoras domésticas em Lisboa; 11 TD_P(L): 24).

São as trabalhadoras *tradicionais* que mais expressam o reconhecimento sentido, talvez pela relação mais próxima que estabelecem com o empregador. Do lado destes, algumas considerações são importantes de serem tidas aqui em conta; sendo estes os gestores desta relação são também eles que definem os rituais de interação e seus limites à produção de uma energia emocional positiva.

VRB: Ahh achas que o trabalho doméstico em Portugal é reconhecido?

Dália: Acho.

VRB: E de que forma é que é?

Dália: Ammm...ahhh re...em termos pessoais acho que as pessoas *são agradecidas às pessoas que que as ajudam em casa* e que, acho que sim, acho que não há, pode haver casos em que realmente as pessoas até são maltratadas e são pronto, pessoas que são patroas, verdadeiras (Risos), não é? Aquele sentido mais antiquado do termo pronto. Mass, mas acho que de forma geral as pessoas *reconhecem que são uma ajuda muito grande, em casa*.

(...) Ahh pronto eu, eu a minha *tendência é agradecer-lhe sempre*, pronto *agradecer-lhe* muitooo, pronto *agradecer-lhe*, ahh nãoo se *calhar posso fazer mais qualquer coisa pronto pralém de lhe dar a prendinha no Natal*, que também faço (Risos) mas, mas pronto é também *me mostrar disponível* quando noto que ela precisa no fundo, no fundo *funcionar mesmo comooo como uma amiga,...(...)*” (Dália, empregadora em Lisboa; 11 ED_P(L): 14-15).

O discurso de Dália é extremamente elucidativo do que temos vindo a verificar e da forma como as duas esferas de sobrepõem neste *espaço mestiço*. O agradecimento é sentido como algo positivo para a trabalhadora doméstica que através deste se sente reconhecida.

Por outro lado, a questão sobre a forma como Dália poderia reconhecer a sua trabalhadora fomenta um exercício reflexivo que acaba por ser projetado com um certo tom de culpabilidade. Dália sugere que se sente na obrigação de ser “amiga” da sua empregada para que esta se sinta reconhecida; o que, mais tarde contrapõe:

“...*não não sou amiga* dela mas e não quero que as coisas também se *confundam* por um lado mas não me importando...(...) Mas *mostrar atenção* e quando falo com ela eee também *não me fecho muito* vou-lhe falando algumas coisas de mim que também mostro

que estou aberta a a à partida...(...). Pronto eu não, por acaso não faço muito que é ne...como não tou com ela no final também podia na semana seguinte dizer: "Olha na semana passada tava tudo bem...", mas depois também uma pessoa cai na rotina, não é? (...) não vou tar sempre a dizer: "Estava tudo ótimo na semana passada." (Dália, empregadora em Lisboa; 11 ED_P(L): 14-15).

Por cair na rotina Dália quer dizer que não tem nada de especial que possa dizer do trabalho executado.

VRB: Acha que o trabalho doméstico, aqui em Portugal, é reconhecido?

Dora: Eu *reconheço*, agora não sei como é que as *outras pessoas fazem!* (risos) Mas eu acho que sim! Não é? É *uma ajuda boa para as pessoas*. Não é? Se é *uma ajuda, a gente deve reconhecê-la!* (...)

VRB: E como é que se dá esse valor ao trabalho?

Dora: Não sei... (pausa) Eu dou *sabendo... porque já o fiz* (tom mais alto), *sabendo que custa a fazê-lo* (risos), e que... que no fundo é uma responsabilidade também! Uma pessoa fíc, eu entrego a chave a minha casa àquela moça, que fica... na minha casa, que se há uma coisa qualquer ela é responsável! Durante aquele tempo... portanto é.... Acho que tem que pensar nisso também!

VRB: E acha que há momentos em que a sua empregada sente que reconhece o seu trabalho? Por exemplo, disse-me há bocado que ...

Dora : Eu tou convencida que sim, aue ela que... ah... reconhece. Não sei, nunca, nunca falei no assunto... (risos)

Dora: Mas eu acho que sim, ela é *simpática comigo*. Eu peço para ela fazer qualquer outra coisa (...) eu... peço-lhe desculpa "Olhe, desculpe mas isto agora é um bocado assim...". E eu *penso que ela compreende que eu sei* que ela está a fazer uma coisa a mais, não é?! Sim. (pausa) Não sei de que outra forma poderia *mostrar-lhe que reconheço o trabalho dela!* Também... tem que ser assim... (Dora, empregadora em Lisboa; 12 ED_P(L): 13).

Alguns empregadores parecem estar consciencializados de que a comunicação é importante e que é, possivelmente, a única forma de se fazer sentir o reconhecimento pelo trabalho efetuado.

VRB: Acha que o trabalho doméstico em Portugal é reconhecido?

Ermelinda: (inspira) Aaa...eu acho que é *pouco reconhecido*. Deveria ser muito mais! (Dito pausadamente) Porque são pessoas que, que fazem coisas que *ninguém quer fazer, não é?* eu acho que elas deviam ser mais reconhecidas por isso enquanto *são pessoas sérias, competentes, de confiança*, eu acho que mereciam mais *respeito* (Pausa) do trabalho delas.

(...) Para já eu acho que a maioria dos empregadores, que empreguem empregadas domésticas...aa...*quase que não as veem!*... Portanto, quando não se veem e não se *conhece de facto as pessoas, é difícil* ...a...pode-se reconhecer...a...mas não há...uma, uma...como é que hei de dizer? Uma relação propriamente dita...a...e quando não se *conhece acho que é difícil reconhecer*, eu acho que a relação...a...os laços sociais...aa...são essenciais para isso, e quando se conhece eu acho que toda a postura é diferente, valoriza-se mais, dignifica-se mais, quando não se conhece deixa-se o dinheiro, deixa-se o bilhete, ou faz-se um telefonema, faz isso, faz aquilo (pausa) e o coisa (pequena inspiração) esvazia-se muito do, do sentido de... de *humanidade!* (...) Se eu não disser nada à minha empregada e é já não lhe vir à uma semana ou duas e só lhe deixar o bilhete (pausa) ela me mandar uma pen... uma mensagem a dizer “A Sra gostou do jantar? Gostou de nã sê quê? Sabe como é que é resolvi aquele problema?” (Ermelinda, empregadora em S. Miguel; 10 ED_P(A): 6-7).

É justamente nesta ânsia de procurar saber a opinião do empregador acerca do trabalho realizado, que as trabalhadoras procuram reconhecimento. Apesar de raramente se cruzarem com os empregadores confessam a necessidade de um “feedback”, como sendo o único veículo ao reconhecimento encontrado.

A maioria das nossas entrevistadas, senão todas, referem a importância de se saber se as expectativas estão a ser correspondidas.

Rosália: Não, não eu sempre também, também diz! “tem... ou isso ta mal...” não tem problema: “Que tá sujo”... eu limpo! E ta mal, eu gosto, sabia? Que me chamem...

Beatriz: ...também gosto que me chamem a atenção!

Rosália:(etc.) Gosto muito! Sabe porquê? Assim é mais ... (impercetível)

Beatriz: Pois ...

Rosália: Eu gosto, gosto... não chateia comigo...

(...) E ganho mais atenção.

Beatriz: Eu também, gosto que me chamem a atenção!

Jorgina: Do que a patroa vê uma coisa e não me falar!

Beatriz: *Não falar! Não falar é pior...*

Jorgina:...não falar e tu vês *ela vai aqui e fazer isso...* [fazendo gestos da patroa ir atrás do que esta feito para voltar a fazer]

Beatriz : Não é só fazer, *é não falar connosco!* Em vez de nos chamar a atenção, e ela pode... não falar connosco e falar com uma outra pessoa...

Jorgina: É...

Beatriz: “Ah, a minha empregada fez mal...”, eu nao gosto nada disso!

Rosália: Quando, quando ah... quando é mal, não chama. Eu, é o meu caso. Eles passam para trás e faz, *você já não tá nessa casa segura!*

Jorgina: Pois...

Beatriz: Pois não.

Rosália: *tua cabeça já tá...* (Rosália, Beatriz e Jorgina, trabalhadoras domésticas em Lisboa; 18 TD_I(L): 9-10).

A ausência de confiança em si faz parte da caracterização destas trabalhadoras e é percebida através da desvalorização social desta categoria laboral. Por outro lado, essa ausência de confiança, que é frequentemente reproduzida na interação social, através do reflexo da desvalorização no outro, aumenta a sensibilidade destas trabalhadoras. Como resultado, a comunicação fica, por vezes, perturbada por ser mal interpretada pela trabalhadora.

Mas quando a valorização é corretamente transmitida, o reconhecimento faz-se sentir. Fala-se de valorização que, no fundo, significa aqui respeito. É o respeito pelo corpo físico da trabalhadora, é ter em consideração de que se trata de uma pessoa com necessidades próprias e com limites físicos.

“Rute: É uma pessoa que dá muito valor ao meu trabalho, é ...(...) o último dia que fui, na terça-feira, me *perguntou se eu estava a achar que era muito trabalho,* (...) Pronto, é uma pessoa que está *sempre preocupada...* ah... *até com o meu bem-estar!* Quando eu acabo o meu trabalho diz : “Ah! Agora já pode ir para casa. *Descanse!* E descanse! *E dorme bem!*” é uma pessoa que *tá sempre... preocupada.*” (Rute, trabalhadora doméstica em Lisboa; 11 TD_P(L): 4).

É o respeito pela pessoa em si, reconhecendo-se, desta forma a pessoa que tem as suas necessidades, a sua vida, a sua saúde.

Joana: E tive outro que... na na Loja do Cidadão entrou e tava uma senhora a dizer assim ah... à empregada: “Ah, a minha empregada faltou-me dois dias, tou contando com ela,

faltou-me dois, dias, não pode ser que eu tou pagando é para isso!” E o meu patrão disse: “Não! *A empregada da senhora é humana* como a senhora! Porque a senhora não fez o serviço dela! Apesar da senhora tar pagando, *ela também tem filhos!* Olha, a minha empregada quando telefona a dizer que não pode vir, eu não digo nada, mas pago-lhe o dia...”

Julieta : *O meu não faz isso, poça!* ... (...). (Julieta e Joana, trabalhadoras domésticas em S. Miguel; 8 ED_P(A): 37).

Se o facto de se fomentar uma relação de trabalho com base na metáfora da família em nada contribui para o reconhecimento da atividade, antes pelo contrário afasta a trabalhadora do seu papel social, criando-se falsas expectativas, confundindo-se cenários, o facto de se reconhecer a pessoa é bem diferente.

E é justamente o reconhecimento que as trabalhadoras procuram na sua interação social mesmo que não se identifique com o seu trabalho, como no caso das trabalhadoras *modernas*. Mas a procura de reconhecimento acontece sempre no quotidiano destas trabalhadoras. Porque se executa um trabalho e por este existe a necessidade de se ser reconhecido.

[ainda em relação à valorização] “Paula : o meu é!

Vera: sim, sim. eu acho.

VRB: porquê ?

Vera: porque é assim... eu não vou um dia e ela diz-me: “Vera, *fizeste-me tanta falta!*”

(tom exclamativo acentuado)

(...)

VRB: vocês acham que as pessoas reconhecem o vosso trabalho.

Paula: as minhas reconhecem.

Vera: sim, sim.

VRB: como é que vêm isso ?

Vera: tão *valorizando, para mim, tão reconhecendo.*

VRB: é ?

Paula: é, é. (Paula e Vera, trabalhadoras domésticas em S. Miguel; 10 ED_P(A): 31).

Frequentemente empregadores referem o facto de “não se poder dizer nada” sem ferir a susceptibilidade. Se a comunicação é um ponto chave e único ao reconhecimento nesta esfera em que a trabalhadora possui o seu único espaço discursivo e se esta comunicação é,

ainda assim, problemática, as formas de reconhecimento são cada vez mais limitadas e mais complexas.

Mas se existem algumas formas de reconhecimento que são identificadas sobretudo através da linguagem e, sobretudo da comunicação verbal, na esfera doméstica existem, também, formas de não reconhecimento. Estas formas provocam, como já referido anteriormente, um sofrimento maior por estar em causa a dignidade e o respeito pela pessoa.

4.2.1. O poder do desrespeito

A esfera das relações íntimas promove, como temos vindo a verificar, formas de reconhecimento ligadas ao *amor*, aos afetos, onde a amizade, a família e as relações íntimas se identificam como variantes de liberdade social. A trabalhadora move-se no espaço doméstico que se constitui pela intimidade e privacidade e reproduz este espaço com a sua força de trabalho, bem como, com as suas qualidades enquanto pessoa.

Deixando um pouco de si nesta esfera das relações íntimas, a trabalhadora fica mais vulnerável a formas de não reconhecimento que acabam por ferir a sua autoestima; são as formas mais severas de desrespeito que afetam o seu percurso enquanto sujeito.

As relações íntimas são uma das variantes da liberdade social que Honneth identifica nesta esfera. São relações intersubjetivas baseadas em motivos sexuais e emocionais bem demarcados do complexo institucional da vida familiar. Representam um sistema social inteiramente independente mas que se produz no espaço doméstico, fisicamente delimitado, em que a trabalhadora age mas não participa. Apesar da trabalhadora não interferir diretamente com a intimidade dos empregadores, atua no espaço de intimidade.

Formas de não reconhecimento são facilmente detetadas na ausência de respeito que alguns trabalhadores têm pela trabalhadora, enquanto trabalhadora e enquanto pessoa. A obrigação em realizar determinadas tarefas, não acordadas inicialmente, pode suscitar o sofrimento associado porque é associado à falta de respeito.

“Ou, uma pessoa tira cueca, sabe já que tem empregada para lavar, já, já vamos fazer esse favor de cueca de uma senhora, na minha terra, não é admissível para deixar (pausa) a empregada lavar! ... Não é! Eu já trabalhei com francês, já trabalhei com Búlgaro, e essas senhoras receberam uma boa educação! Durante o tempo que eu trabalhei com essa gente, *nunca lavei uma cueca da minha patroa! Nem do marido dela.* Ela é que lava aos fins de

semana, e quando venho encontro tudo no fio. Mas aqui, *a minha patroa traz cueca na mão*: “*Jorgina, essa é para lavar na mão!*”.

Tu não tens mão para lavar tua cueca na mão? (pausa) *Não é possível! Isso não se faz!* Eu já aconteceu. *Vem com cueca na mão!* (Jorgina, e Beatriz trabalhadoras domésticas em Lisboa; 18 TD_I(L): 47-48).

Sente-se claramente o tom de revolta de Jorgina quando conta este episódio. Jorgina considera uma falta de respeito pedir que se lave uma cueca à mão. Quando as tarefas não estão claramente definidas à partida, e quando as expectativas em relação a este serviço estão intrinsecamente ligadas a um estereótipo, as formas de não reconhecimento agravam-se.

“Jorgina: *É! É abusar de pessoa!* (Pausa) A minha irmã teve problema com a patroa porque foi para casa e encontrou... *camisa em cima de coiso e papel*. Ela não tirou e patroa *despediu ela*. Xi, Então? Pelo amor de deus! Como é possível?” (Jorgina, trabalhadora doméstica em Lisboa; 18 TD_I(L): 48).

Jorgina conta a experiência da sua irmã, que foi despedida por não ter limpo o preservativo deixado pela sua empregadora. É com base em histórias como estas que as trabalhadoras, com receio de serem despedidas, submetem-se a tarefas que desrespeitam a sua pessoa. Já no caso de Beatriz, apesar de não ter confrontado a empregadora, deixou tudo como estava para lhe fazer ver que apesar de estar ao serviço da mesma havia limites que gostaria de ver respeitados.

“Beatriz: Isso já fiz porque já... fiz a mesma coisa...olha, deixei no mesmo sítio. Ah... numa casa, também, eu fui para fazer a cama e encontrei lá camisinha em cima da cama, por baixo do, dos cobertores, e em cima do lençol, uns papéis... um nojo! Olha, eu deixei a cama, nem fiz, nem nada! Deixei a cama da maneira que tava. (...)...deixei no mesmo sítio, aspirei o quarto, limpei o pó, lavei o chão, não fiz a cama. Ela chegou a casa, eu ainda não tinha saído: “Boa tarde Beatriz.”, “Boa tarde.”, “Tá tudo Bem?”, “Tá tudo bem, Doutora!”. E ah... ela foi para o quarto dela, viu que eu deixei a cama assim não me disse nada! Fez a caminha dela! E mais nada!” (Beatriz, trabalhadora doméstica em Lisboa; 18 TD_I(L): 48).

Enquanto Jorgina tenta ultrapassar a ausência de respeito através de um processo psicológico e de gestão emocional, transpondo a primeira forma de reconhecimento para a atividade que está a exercer, Beatriz usa outros mecanismos para comunicar à sua

empregadora os limites do seu trabalho, o respeito pela sua pessoa. A empregadora não comunicou oralmente que reconhece o facto de ter ultrapassado limites mas respondeu da mesma forma que Beatriz, fazendo a sua própria cama.

Mas se as ações são poderosas formas de comunicação, as palavras também o são, sobretudo numa esfera em que tudo é permitido. É aqui que trabalhadoras se deparam com situações que provocam intenso sofrimento porque atingem a sua autoestima o seu amor próprio.

“Julieta: Ele até já me mandou... pó... eu posso dizer aqui? ...(...) Os meus mandaram-me para o “caralho” e para a “porra”. E olhe, *nesse dia chorei... eu tive muito mal da minha cabeça*, que parecia que a minha cabeça ia... (tom de voz mais baixo) (...) Deu-me umas tonturas no chão. Ia dando, *não sei como é que me agarrei*, a parede ... porque e assim [fazendo um gesto] no lugar de eu responder, eu não respondi, eu *engoli...* e ele era assim [fez um gesto]. E eu disse à senhora, *a senhora começa a rir e a fazer escarne de mim... como as cadelas!* (Julieta, trabalhadora doméstica em S. Miguel; 8 ED_P(A): 18).

Julieta chorou, sentiu o desrespeito fisicamente. O seu corpo quase cedeu. Um corpo gasto pelos anos que já soma ; uma idade que lhe confere legitimidade e direito de ser respeitada enquanto mulher, enquanto pessoa. Julieta calou-se e sentiu a dor, gerindo-a como pôde. O recurso à empregadora apenas serviu para aumentar o sofrimento. Chamou-a de “cadela” na entrevista, uma forma de aliviar o sofrimento que voltou a reviver no momento em que recorda esta triste situação.

Julieta, nesta casa, não é reconhecida como trabalhadora como não se sente pessoa: é uma “empregada” à qual se pode dizer tudo. Julieta “engole” as condições a que esta casa obriga porque em outras sente-se reconhecida, valorizada e acarinhada não apenas enquanto pessoa mas enquanto trabalhadora. São precisamente nestas formas de humilhação que identificamos o desprezo pela trabalhadora, da mulher, da pessoa.

Mas existem, também, empregadores que respeitam o trabalho das trabalhadoras, dando-lhes o espaço necessário para execução das suas tarefas...

“Eh mas porventura que, a família toda, um feriado, por exemplo, ela está lá, enquanto ela tem que trabalhar *vamos levantar mais cedo* para... para permitir *ter acesso* e pronto. É evidente que tamos a criar, *já não é uma vida tão íntima como quando é a família sozinha*, pronto, ehh *temos que respeitar a pessoa que vem trabalhar dentro da casa* e,

pronto, a gente tem que estar vestido, tem que tar... lavado e comido e *eventualmente vamos sair para não...*” (Jacques, empregador em Lisboa; 1 ED_P(L): 11).

... ou simplesmente mostrando-se conscientes de que o trabalho é duro e que o dinheiro não paga tudo...

“Mas faço, *tenho o cuidado de fazer uma certa arrumação!* Por exemplo, nos dias em que... em que ela não vem, eu... almoço, lavo a loiça, porque lavo sempre (levantando o tom de voz) a minha loiça e deixo-a a escorrer e venho-me embora aqui para o escritório. Nos dias em que ela vai, *eu lavo a loiça, limpo-a a arrumo no lugar!* Porque acho que, que não, quer dizer ah... *não tem que tar a arrumar a loiça que eu tive a.... Fazer a cama, a mesma coisa! Já me está, inclusivamente, e custar um bocadinho, a fazer sozinha, meter o édredon, de meter e tudo, e sozinha uma cama de casal, custa-me um bocado mais já me está a custar um bocadinho e eu tenho que começar a pensar que, se calhar, tenho que lhe pedir ajuda e passar a fazer a cama de lavado num dia em que ela vai!* Mas ah... por enquanto, não!

VRB: O que é que a faz resistir tanto? Porque, supostamente está a pagar um serviço, não?

Dora: É mas acho que há coisas que... *eu acho um bocado exagero a gente pedir para fazerem, percebe? Enquanto a gente pode fazer,* e, e... quer dizer... *não me sinto muito à vontade,* apesar de estar a pagar... acho que... *isto também o pagar também não paga tudo!* Faz uma certa... (pausa) confusão (riso) (Dora, empregadora em Lisboa; 12 ED_P(L): 11).

Para Illouiz (Illouiz, [2011] 2012) um dos grandes desafios da modernidade está na dificuldade em se atribuir um valor a si próprio, sendo o sentimento do valor pessoal extremamente importante para as interações sociais. No trabalho doméstico esta ausência de valor próprio é fortemente sentida e projetada pelo reflexo dos comportamentos dos empregadores e da sociedade em geral, face à trabalhadora doméstica; interioriza-se e reproduz-se constantemente a desvalorização do trabalho doméstico.

Foi fulcral para esta investigação perceber o que as próprias trabalhadoras domésticas tinham a dizer acerca do seu valor e da forma como sentiam a projeção do seu valor por parte do *outro*.

O primeiro ponto a referenciar é o facto de apesar do trabalho doméstico ser desvalorizado socialmente e das trabalhadoras domésticas sentirem os seus efeitos na esfera

“pública”, quando se fala do seu “valor” a maioria associa automaticamente à relação com o empregador, sem falar da desvalorização social. É nesta que tentam encontrar o seu valor pessoal.

“Lucinda: ah, completamente! ehh... como todas, as pessoas domésticas é como se fossem mesmo “pano de pó”! [riso] não servem para nada! não...

VRB: já sentiu isso?

Lucinda: eh eh... não senti...(...) quer dizer... [vozes cruzadas] *sentir dentro da casa das pessoas não!*” (Lucinda, trabalhadora doméstica em Lisboa; 5 TD_P(L): 14).

O que foi frequentemente relatado foi o facto deste valor estar associado à própria experiência do empregador no desempenho destas tarefas:

“Alina: É assim: a pessoa qu... ah... no meu caso, eu acho que sim. Porque *eram os patrões que limpavam!* (pausa) Não é? E *como limpavam eles sabiam* o tempo que levavam, e aquilo que limpavam... não é? E o tempo que não tinham para eles por limpar! Agora quem sempre teve empregadas, não sei até que é que ... pronto ...” (Alina, trabalhadora doméstica em Lisboa; 11 TD_P(L): 24).

O que, frequentemente, não acontece. Até porque se alguém se propõe a usufruir deste serviço é porque não tem tempo, não gosta ou não sabe fazer.

“Ela como *não sabe fazer...* (...), *ela não dá valor*, por exemplo, o que é uma *uma pessoa andar de joelhos a limpar um chão!* Ou tar a *limpar um móvel com óleo de cedro.* (...) e aquilo *custa!*” (Raquel, trabalhadora doméstica em Lisboa; 4 TD_P(L): 14).

O esforço físico é constantemente referido pelas trabalhadoras domésticas na tentativa de se fazerem valorizar. “Cansaço” é a palavra que mais aparece ao longo das entrevistas de ambos os perfis.

“é assim, eu tenho uma senhora, que por acaso eu tou com ela há 11 anos e lá *não dá valor a isso!* é ela a própria que *não dá valor!* (...) porque chega prá i às cinco horas, eu já estou *estafadíssima*, com *dores no corpo*, às vezes, pronto. e ela diz para mim, olha, “antes de ires te embora vais lá acima fechar a janela, a persiana, não sei quê, não sei que mais”... e a semana passada, eu por acaso agradei ao marido dela porque o marido foi

fechar as janelas e eu disse: “olha! eu agradeço muito pela sua saúde!”, e ela disse: “ah, mas porquê?”, eu: “porque eu estou tão cansada que eu já tenho dores de rins, (...) e ela ainda diz foi que, que *não é o subir de escadas que me ia dar dores de rins!* e eu disse a ela que eu *já não tenho a idade que eu tinha quando fui para lá!* (Sílvia, trabalhadora doméstica em S. Miguel; 7 ED_P(A): 20).

As trabalhadoras parecem associar o valor do seu trabalho às formas de o executar. São frequentes os sentimentos de ausência de valorização sobretudo por não se ter em consideração a pessoa e seu corpo físico.

“Joana: Por exemplo, eu tenho patrões que é tudo de joelhos! A senhora que experimente a estar de joelhos todo o dia, como é que chega ao fim do dia!” (Joana, trabalhadora doméstica em S. Miguel; 8 ED_P(A): 45).

Lavar o chão de joelhos, lavar o quintal descalço, são hábitos frequentes na execução do trabalho doméstico em S. Miguel. Se algumas trabalhadoras insistem em fazê-lo mesmo que o empregador não esteja de acordo, identificamos ainda hoje muitos empregadores que o pedem. O lavar o chão de joelhos não deixa de ser a representação física de uma submissão.

Se trabalhadoras *tradicionais* se sentem desvalorizadas por não se reconhecerem o esforço exercido, pelo desgaste físico e mental e por serem obrigadas a fazer tarefas de uma forma que, por vezes, fere a dignidade das trabalhadoras, as *modernas* confrontam-se com queixas que consideram “abusivas”:

“Carmo: O nosso trabalho *não tem valor!*

Carmo: Há clientes [Carmo fala em clientes por estar a trabalhar numa firma de limpeza] que se tu deixares *um cabelo* atrás da porta, porque caiu, porque tu entraste lá pa fazer qualquer coisa, mas já tava limpo, e caiu, é capaz de *ligar para a patroa para dizer que a casa de banho não foi limpa!* Porque tinha *UM cabelo atrás da porta!*

(Risos)

Carmo: É! É desse género!

Amélia: É...

Carmo: Onde há clientes que também entram, tá tudo bem, mas tão desconfiados, e *baixam-se assim, pa ver se há o nível do pó* ou... *passam o dedo*. Isso são... *absurdos!*

Mas ...

Amélia: É...

Carmo: É mentira o que eu tou a dizer?

Amélia: Não, não é ... (Amélia e Carmo, trabalhadoras domésticas em Lisboa; 12 TD_P(L): 7).

Tal como Carmo e Amélia, Alexandra também sofreu com situações parecidas:

“Não, houve uma casa, por exemplo, foi a primeira e acho que toda a minha vida nunca me tinha aborrecido com alguém. Ehh... porque *uma coisa é nós termos a noção do que não está limpo, ou que não está... tão bem! Outra coisa é nós sabermos que está!* Agora é assim, nós não podemos ser exigentes, por exemplo, *uma carpete só porque o pêlo é todo para aquele lado e que se nota que o pêlo não ficou todo para aquele lado! Por amor de Deus!* É assim, também... [risos] Porquê? [impercetível devido a ruído de fundo] [risos] *Não pode ser!* [risos] Aí, cheguei a um ponto em que... em que me chatee, cheguei a um ponto que eu disse “Não quero trabalhar mais.” [impercetível devido a ruído de fundo]. “Desculpe, ehh ok, tchau, ehh, fazemos contas...” E notei que... a pessoa que ficou zangada! Pronto, ficou zangada...” (Alexandra, trabalhadora doméstica em Lisboa; 2 TD_P(L): 14).

A diferença é que as trabalhadoras domésticas *modernas* estão mais “emancipadas”, mais confiantes do seu valor e, geralmente, não toleram faltas de respeito. O que já não acontece com as *tradicionais* cuja ausência de valorização é fortemente interiorizada; o receio de ficar sem emprego constrange a sua liberdade de ação; submetem-se em silêncio ao sofrimento.

Os instrumentos de trabalho, para algumas trabalhadoras, são tidos como algo que poderia levar a que se sentissem mais valorizadas pelo esforço físico exercido na tarefa de limpar.

“VRB: O que é que acham que podiam mudar para serem mais valorizadas?”

Joana: Olha, senhora, *ter produtos que fosse melhor para a gente; não fizesse mal à pele* porque a gente em as peles todas estragadas, *não lavar os chãos de joelhos;* não sermos muitas vezes *obrigadas a lavar as janelas com tanto frio* como tava agora, porque é assim...

Julieta: Descalças!

Joana: Porque é assim.... Muitas vezes descalças! Agora não mas ...

Julieta: Com doenças da bexiga, que já me aconteceu ...

Joana: Já me aconteceu ser descalças. Porque muita gente diz assim: Ah! A lixívia não tira ... É o sabão e, esfregar! “

Julieta: É ...

Joana: Os *nossos braços... também doem!*” (Julieta e Joana, trabalhadoras domésticas em S. Miguel; 8 ED_P(A): 39).

Os “braços também doem” porque se tratam de pessoas. Chamamos *fadas* às trabalhadoras domésticas que quotidianamente entram nos lares com a missão de melhorar a qualidade de vida, *preservando os aspetos físicos* subjacentes aos *aspetos emocionais íntimos*. São *fadas* por conseguirem gerir o peso emocional sentido em consequência da desvalorização social e que as acompanha em todas as esferas sociais, numa contínua reaprendizagem da relação do seu “eu” com o mundo que as envolve.

São estas *fadas* que, por serem pessoas que passeiam no espaço doméstico, contribuem para a produção de valores culturais e representações sociais, o que as distingue de outras categorias laborais, encarregues da mera produção de comodidades para a vivência do ser humano.

Breves notas conclusivas

Um dos obstáculos que se impõem ao reconhecimento do trabalho doméstico é o amplo leque de expectativas que se desenvolvem em relação ao desempenho deste tipo de serviço. Não estando claramente definido na esfera do mercado laboral, o trabalho doméstico será realizado de acordo com as vontades individuais de cada empregador. É uma situação que acaba por expor a trabalhadora doméstica ao risco de vir a ser explorada ou desrespeitada; estando mais isolada do que em qualquer outra atividade laboral, e à margem de maior proteção. Submete-se, perante este cenário, às condições que lhe são impostas.

A desigualdade é gerada na recusa da implementação de formas de reconhecimento social que ajudam a promover a dignidade e estabilidade emocional das trabalhadoras domésticas (Ehrenreich e Hochschild, 2002).

A ausência de maior consciencialização materializa-se em práticas sociais que empurram o trabalho doméstico para o domínio privado; o facto desta atividade laboral se realizar na esfera privada das relações íntimas, que deve ser preservada, serve de justificação ao Estado para se desresponsabilizar da incumbência em encontrar mecanismos que promovam esta atividade.

Ao reproduzir-se esta realidade, fomenta-se a herança dos valores instituídos na divisão sexual do trabalho. A ausência de mecanismos de apoio ao trabalho doméstico reflete-se na reprodução social da percepção de que estas duas esferas, das relações íntimas e do mercado laboral, são distintas e não se cruzam.

Esta rigidez conceptual acaba por fomentar obstáculos ao reconhecimento efetivo das trabalhadoras domésticas. Como consequência da necessidade básica de se verem, e se sentirem, reconhecidas e valorizadas, depositam no outro a esperança que este confirme o seu valor social, o seu “eu”, definido como entidade única, privada, pessoal e institucional (Illouz, 2012).

É através do ritual das interações sociais interiorizando o seu papel e *lugar* na família, que estas trabalhadoras desencadeiam processos para se verem, e se sentirem, reconhecidas. É na relação com o empregador que desenvolvem *energias emocionais*, que, quando corretamente direcionadas, apaziguam o sofrimento causado pela ausência de reconhecimento nas outras esferas de ação.

CAPÍTULO 5 – NA ESFERA PÚBLICA

Breves notas introdutórias

Como temos vindo a discutir, Honneth fala-nos de três necessidades básicas individuais: o amor (identificável numa esfera das relações íntimas), o respeito (associado à lei e a uma esfera do mercado laboral) e a estima (característica numa esfera pública). Estas três necessidades básicas são três formas de reconhecimento mútuo que se podem identificar em cada uma das esferas de ação.

Tal como referido ao longo da *esfera do mercado laboral*, as trabalhadoras domésticas sofrem as consequências da ausência de um suporte institucional capaz de favorecer um reconhecimento desta categoria laboral e que influencia, de igual forma, a maneira com que esta atividade é vivida no cerne da esfera doméstica.

Quando analisamos esta realidade social com base no quadro teórico proposto por Honneth, verificamos que estamos perante um *desenvolvimento* institucional *errado* (Honneth [2011] 2014: 86) que impede o trabalho doméstico de ser reconhecido enquanto atividade laboral.

Na procura de satisfazer as suas necessidades básicas, os sujeitos correm o risco de não o conseguir; mas este desenvolvimento, como qualquer outro, pode ainda tomar uma direção oposta à que deveria seguir, devendo, desta forma, ser considerado como um *desenvolvimento errado (misdevelopment)*. Para que a satisfação das suas necessidades básicas sejam cumpridas, os sujeitos precisam de instituições políticas e sociais que possam assegurar um desenvolvimento correto. Quando isto não acontece estamos, na ótica de Honneth, perante uma patologia social.

Estas patologias sociais resultam numa incapacidade em realizar práticas conclusivas acerca da vida, manifestam-se através de diversos processos psicológicos (tais como os estados depressivos) e são, também, um reflexo de uma ausência de liberdade social.

A liberdade social fica condicionada a partir do momento em que não existem condições para se adquirir nem exercer a autonomia, que apenas pode ser exercida estando em determinadas relações com os outros.

É precisamente na relação com os outros que queremos centrar a nossa atenção neste capítulo. É na “esfera pública-democrática” que Honneth aborda a liberdade social na democracia, sublinhando as formas de participação individual na mesma.

É no âmbito desta esfera que iremos analisar as principais componentes da total ausência de reconhecimento, onde a *honra* e *dignidade* das trabalhadoras domésticas são severamente afetadas. Tendo por base os seus próprios discursos, analisaremos as percepções que têm face ao que os outros pensam delas; no fundo, de que forma é entendido o reflexo de si no outro. É no discurso refletido das trabalhadoras domésticas que analisaremos as representações e imagens do trabalho doméstico (5.1.). Focando a forma como esta imagem é pensada, incorporada e reproduzida pelas próprias trabalhadoras nos seus discursos (5.1.1.) e práticas (5.1.2.), e como é sentida a *ausência de estima social*.

Igualmente nesta esfera assiste-se aos mecanismos discursivos que representam a formação da *vontade discursiva* e a estrutura da liberdade institucionalizada na mesma. Veremos como discursos informais prevalecem e são responsáveis pela reprodução da desvalorização desta atividade, contrapondo com o *desenvolvimento errado* ao qual se assiste no âmbito dos discursos mais refletidos e institucionais que, embora existam, são ainda insuficientes e, por isso, incapazes de se sobreporem aos discursos informais. Analisaremos como os efeitos deste *desenvolvimento errado* das instituições sociais e políticas afeta a emergência de um grupo, coeso, solidário e consciente dos seus direitos e deveres (5.2).

É no conjunto destas duas componentes que identificaremos os principais contornos de uma patologia social que, através da ausência da estima, provoca nas trabalhadoras domésticas o sofrimento de não ser reconhecida.

5.1. Esta é a imagem que refletetes de mim

A contribuição do trabalho doméstico para a reprodução social é desproporcional ao grau de estima social e remuneração atribuídas, levando a que as trabalhadoras sofram por não ver refletido nos outros a sua contribuição na sociedade, o seu valor individual. Assim se explica, em parte, a reduzida autoestima que sentem estas trabalhadoras e que está patente nos seus discursos e na forma como vêm a sua imagem no outro.

Para que a contribuição de um indivíduo possa ser reconhecida por outros deve, em primeiro lugar, a sua atividade estar de acordo com o que socialmente se define por trabalho para lhe que possa estar associado um valor. No caso do trabalho doméstico a perceção de este fazer *naturalmente* parte das tarefas femininas não contribui para a promoção da ideia de que existe um real contributo à reprodução da sociedade (Fraser e Honneth, 2003). Persiste, assim, a noção dominante de que o trabalho doméstico não constitui algo que valha a pena reconhecer.

Para além de ser uma atividade não qualificada e à margem de qualquer processo de profissionalização, o trabalho doméstico é quase a antítese da ideia cultural que se estabelece em torno do *profissional*. Como tal, não é esperado que a trabalhadora doméstica se comporte como profissional, mas sim que se mantenha na sua posição submissa, com grau de autonomia reduzido e sob a gestão de empregador. Até porque não se concebe a ideia de que haja uma autonomia e competência específica para a realização desta atividade.

Em momento algum é atribuída à trabalhadora doméstica a oportunidade de melhorar as suas competências a não ser por iniciativa própria; a sua atividade não é vista como um trabalho “real” por não haver uma noção da atividade em si, mas apenas do seu resultado.

A atividade laboral é como um prolongamento da identidade da trabalhadora. Se, para um profissional, os benefícios de exercer a sua profissão se estendem para além do mero espaço do trabalho, no trabalho doméstico os efeitos da sua desvalorização vão acompanhar em tudo o percurso desta trabalhadora, desta pessoa.

E, justamente, encontra-se refletido no discurso das trabalhadoras a perceção de que esta atividade não é uma profissão:

“Já. Já pensei em desistir. Pensei em desistir porquê? Eu sentia que isto, *eu sinto, não é uma profissão!* Na verdade é ... é uma coisa feita... no meu caso. No meu caso, *pa juntar algum dinheiro pa fazer o que você quer fazer*. Entendeu? *Fazer um curso, não é?* (Susana, trabalhadora doméstica em Lisboa; 13 TD_I(L): 4).

Sobretudo para as trabalhadoras domésticas *modernas*, assiste-se a uma tendência de, como já referido em capítulos anteriores, se destacar do grupo de pertença e viver o trabalho doméstico como uma atividade passageira, um passaporte para um mundo melhor, uma profissão, um trabalho digno e reconhecido.

Este discurso está não apenas associado ao fato de não considerarem esta atividade uma profissão mas à desvalorização sentida através do reflexo que o outro projeta delas em si mesmas. A desvalorização da atividade social está visivelmente interiorizada e pode ser identificada através dos discursos destas trabalhadoras, discursos que demonstram o que pensam acerca da imagem que o outro tem delas.

“Eu *acho que as pessoas pensam* que por ser ah... *doméstica ah... são aquelas pessoas baixas!* Só vai pa doméstica ...

Carmo: Não temos estudos, *não temos nada...*

VRB: Mas as pessoas é o quê? À vossa volta? ...

Carmo: A maior parte dos clientes que a gente tem são...

Amélia: ... a maior parte...

Carmo: ...tratam a gente assim um boca... Alguns *têm consideração e dão valor! Poucos ... poucos...*

Amélia: É... pensam que...

Carmo: ...mas a maior parte

Amélia: Pensam que empregada doméstica n... *é aquela pessoa que não tem estudos, que não tem... pessoas baixas...* (tom de voz baixa)

(Amélia e Carmo, trabalhadoras domésticas em Lisboa; 12 TD_P(L): 7).

Esta desvalorização é tão fortemente interiorizada que, emocionalmente, provoca uma sensibilidade maior; ou seja, a trabalhadora estará sempre mais vulnerável a “ataques” comunicativos por parte de empregadores mesmo que estes possam não surgir intencionalmente. Porque a sensibilidade de quem usufrui destes trabalho é diferente da de quem o realiza, dada a desvalorização associada ao mesmo.

Logicamente, as ações, interações e formas comunicativas dos empregadores e da sociedade em geral são interpretadas de acordo com as convicções pessoais destas trabalhadoras. Quando identificamos que, no seu discurso, estas convicções estão inerentes à imagem pejorativa que acreditam que o outro tem delas, a interpretação das mensagens será sempre realizada à luz de uma autoestima ausente ou reduzida. Sendo que partem de um quadro de valores comum, pode-se depreender que a estima social é irrisória. De facto, a

natureza das palavras utilizadas quando relatam a ausência de valor projetada pelo outro, demonstra o sofrimento provocado por esta ausência de estima.

O sofrimento é causado por processos comunicativos decorrendo nas interações com o outro e demonstrado nas mais diversas formas.

(...) “ainda há um tempo, eu tive com uma amiga minha, que já não a via há... há uns anos e eu tava a perguntar se ela inda tava... no mesmo emprego ... “Ah! Então e tu? Ainda tás no cabeleireiro?”, eu disse: “Não, olha... aquilo fechou (pausa) agora... *sou empregada doméstica!*”. *E ela fez uma cara...*” (Rute, trabalhadora doméstica em Lisboa; 11 TD_P(L): 18).

Rute trabalhou mais de vinte anos num cabeleireiro; era rececionista. Rute sentiu a reprovação da amiga; esta reprovação foi transmitida pela expressão facial da amiga que “*fez uma cara...*” de reprovação. Para se sentir a ausência de reconhecimento não é necessário ouvirem-se palavras; para se sentir o sofrimento provocado pela ausência de valor não é necessário ser apontada, basta ser “invisível”.

Na mesma entrevista, Alina pronuncia-se:

“Há pessoas, há *pessoas cruéis!* Eu, por exemplo, tive há pouco tempo uma... uma amiga minha, que ela é professora de ballet, lá no ténis. E... ela também, pronto, nem sempre os ordenados dão para aquilo que a gente quer, e o pai precisava de uma pessoa para limpar a casa, porque os pais são separados, e ela disse-lhe : “Olha! Eu a quarta-feira tenho livre. Eu posso ir!”. E uma amiga ligou-lhe nesse mesmo dia para tomar um café e ela disse-lhe : “Olha, eu hoje não posso que eu tenho que ir trabalhar lá a casa do meu pai, fazer umas limpezas...”, “*umas limpezas? Que horror!*” . Ela diz que... *só não lhe desligou o telefone na cara, mas foi mesmo assim: “Que horror!”*. (Alina, trabalhadora doméstica em Lisboa; 11 TD_P(L): 18).

É considerado um *horror* limpar a sujidade do outro e esta horrorosidade é bem conhecida, interpretada e incorporada pela trabalhadora doméstica. Sobretudo para quem já teve outras atividades na esfera do mercado social, como é o caso da maioria das trabalhadoras domésticas *modernas*, a mudança de atividade laboral provoca um desconforto dado que a expectativa da reação das outras pessoas é sempre a pior, por já terem a consciência da desvalorização associada a esta atividade.

Por outro lado, sentem muito mais o efeito de um *disempowerment*, dado que experienciaram, já, outras atividades, onde se encontravam visíveis não só fisicamente por serem desempenhadas em público, mas também socialmente por serem consideradas atividades de maior *respeito e dignidade*.

“Porque é assim: as pessoas acham que... sei lá, no meu caso, no caso dela [falando de Rute] que trabalhou *muitos anos como rececionista*, eu trabalho... a *atender o público*, numa loja, mas é um trabalho... *que somos mais bem vistas!* Se a gente disser que trabalha a dias somos... *parece que somos assim, escumalha!* (risos) E não... não... é um bocado é, apesar de hoje em dia haver *muito boa gente com que já tiveram bons empregos acabam por ter que fazer o mesmo, porque isto está mau!* Mas ah... é visto ainda um bocado assim.” (Alina, trabalhadora doméstica em Lisboa; 11 TD_P(L): 19).

O ser-se *rececionista* numa esfera pública, estando em contacto com pessoas, sendo vista por essas pessoas formula, aqui, a distinção face a um trabalho oculto, no qual se lida com a *sujidade* das pessoas, onde se é invisível numa esfera pública e, por isso, não se tem valor.

No exercício das suas funções, a trabalhadora doméstica necessita de realizar um esforço maior para ultrapassar a conotação negativa que tem o facto de *se limpar o sujo*. Mais difícil é quando se consciencializa que, pela invisibilidade social, o outro deixa de a ver, passando a ver apenas alguém que *limpa o sujo*, um prolongamento do *sujo*.

[respondendo à questão: sentem que o vosso trabalho é valorizado?]

Jorgina: Para mim não é.

VRB : Não ? Porquê?

Jorgina: Porquêêê? Eu não sei! Porque não nos dá valor mesmo! *Empregada doméstica, pra eles é lixo!* Eles não é... *não é só aqui em Portugal*, é de um modo geral! (...)

Rosália: Não ligam... *não ligam à empregada*.

Jorgina: É tudo, *é tudo a mesma coisa*. (Rosália e Jorgina, trabalhadoras domésticas em Lisboa; 18 TD_I(L): 42).

Para Jorgina a imagem que o outro tem dela assemelha-se a “lixo”, fazendo-a sentir-se como tal. Na procura de reconhecimento encontra apenas formas de humilhação que inviabilizam qualquer possibilidade de se ver valorizada pelo que faz. Jorgina, Beatriz e

Rosália não aprofundam o tema do reconhecimento mas *sentem* que este está associado ao valor da contribuição de uma pessoa para a sociedade, mediante a sua força de trabalho.

“VRB: Acham que o vosso trabalho é reconhecido?”

Jorgina: Reconhecido não é !

Beatriz: Não, isso não é!

Rosália: eu não!

(...)

Beatriz: Porque ... *Se ninguém nos dá valor?!*

Jorgina: *Não, não. Não nos dá valor no nosso trabalho!*” (Jorgina, Beatriz e Rosália, trabalhadoras domésticas em Lisboa; 18 TD_I(L): 43-44).

Sendo a estima social imprescindível à perceção positiva que uma pessoa tem de si mesma, ou seja, ao seu autorrespeito, facilmente podemos compreender de que forma este fenómeno afeta a pessoa que desempenha esta atividade (Fraser e Honneth, 2003). A valorização social que deveria servir como um *médium social* para a auto-compreensão cultural de uma sociedade (Honneth, 1992 [2011]: 166) é, neste caso, inexistente.

Estes discursos são apenas exemplos do que nos foi revelado nas entrevistas, cenários em que a trabalhadora é não é vista nem valorizada pelo seu trabalho, mas sim considerada como “pessoa baixa”, “lixo”, “escumalha”. É assim que as trabalhadoras veem o reflexo da sua desvalorização no outro; embora sejam discursos bem diferentes dos que frequentemente ouvimos quando as trabalhadoras falam da sua relação com os empregadores, uma relação mais próxima que lhes confere maior liberdade de ação para se sentirem reconhecidas. Mas esta liberdade de ação acaba por estar limitada à esfera doméstica e não prevalece na esfera pública; pelo contrário, nesta esfera a tendência é para esconder, refugiar-se, fechar-se sobre si mesma protegendo-se de eventuais agressões.

5.1.1. A mesma imagem que reproduzo nos meus discursos

5.1.1.1. Homens trabalhadores domésticos

Um dos grandes entraves ao reconhecimento do trabalho doméstico é justamente o facto de este continuar a promover a desigualdade de género. Como já foi referenciado ao longo deste trabalho de investigação, o trabalho doméstico foi, e continua a ser, maioritariamente realizado por mulheres. Isto verifica-se nas várias esferas onde o trabalho doméstico pode ser

analisado. Como podemos ver na Parte I desta investigação, a sua própria designação formal encontrava-se, até há muito pouco tempo, no feminino.

O facto de ainda ser hoje considerado como uma atividade *tipicamente feminina* não favorece o seu reconhecimento social. No contexto de uma estrutura patriarcal, em que se atribui um baixo estatuto aos cuidados com o lar e a família, a mulher encontra-se numa situação desigual face ao homem na procura da sua estima social. Ao considerar o sistema de valores comuns atribuídos ao trabalho doméstico, tendo em conta as pré-noções ou categorizações da divisão social do trabalho, compreendem-se bem as barreiras que impedem os homens em participar nesta atividade, bem como a resistência destes em participar na mesma.

O homem trabalhador doméstico poderá ter dificuldade em ser reconhecido por contrariar um quadro comum de valores e por se expor, assim, a “formas de desrespeito” como, no exemplo sugerido por Honneth, o insulto.

“VRB: E homens empregados domésticos, conhece algum?

Susana: Já conheci.(...) Já. Ele fazia sopa, fa...Mas é uma... *muito discriminado, coitado!* (...) Muito discriminado, né? E depois a as *senhoras exploram mais: “Vai às compras, tem que trazer muita coisa!”*, Tem que *fazer outras coisas que não é da empregada doméstica!* [risos] Homem, não, não, não. Homem não não é bom, coitado. Eu conheci mas não, ele foi mesmo...” (Susana, trabalhadora doméstica em Lisboa; 13 TD_P(L): 11).

Para as trabalhadoras domésticas em S. Miguel, um homem trabalhador doméstico só pode ser homossexual.

“VRB: acham que se houvesse mais homens empregados domésticos ...

Margarida: ah que...! [alarmada; risos]

Maria: ainda há!

[risos]

Margarida: ainda há, então não há, querida? em frente ao prédio donde eu tava trabalhando, um, um hom, um hom, eu *julgava que era uma moça!...* (risos) *se tu visses o cabelo!* (...)

Ana: há pess... há homens mais engraçados que as mulheres!

Margarida: mas que cabel... *mas tinha graça, querida, com aquelas botas, louro, com aquele carrapito, ele tava ali no canto encostado, de frente para a rua, e ele tava aqui*

encostado (...) e ele toda bem-disposta!” (Margarida, Maria e Ana, trabalhadoras domésticas em S. Miguel; 9 ED_P(A): 34-35).

Tal como Margarida, Ana e Maria, Paula e Vera também conhecem homens trabalhadores domésticos em S. Miguel e todos são homossexuais:

“VRB: então e o que é que acham de homens, empregados domésticos ?

Paula: ótimo!

VRB: é?

Vera: eu também acho ! eu também acho !

Paula: porque eu fui responder a um anuncio de jornal e quando eu cheguei à casa já estava lá, *já estava lá um rapaz ah ... empregado doméstico.*

(...)

Vera: eu também conheço! conheço homens a limpar a casa! eu também conheço! eu conheço ...

VRB: e os patrões recebem bem os homens ?

Vera: eles *gostam! eles gostam muito de trabalhar lá ...*

Paula: mas também... é assim, *vendo bem o ponto de vista, vendo bem o ponto de vista, não é qualquer homem!*

[risos]

Vera: homem, homem, propriamente dito ... são, *são homens que gostam de homens ...*

VRB: homossexuais?

Vera: isso mesmo, é, é isso.” (Vera e Paula, trabalhadoras domésticas em S. Miguel: 10 ED_P(A): 38).

Estas trabalhadoras *tradicionais* acreditam que apenas pelo facto de serem homossexuais estes trabalhadores conseguem empregos das casas; ou melhor, acreditam e reproduzem a ideia de que o trabalho doméstico é uma atividade feminina de tal forma que ser homossexual é a única possibilidade de um homem realizar esta atividade. De facto, João, o único trabalhador doméstico com quem falamos em S. Miguel, é homossexual. João tem imenso sucesso com empregadores, conta com sete, um para cada dia da semana; esforça-se ao máximo, trabalha mais horas do que devia apenas para deixar tudo a brilhar. Necessita de se sentir integrado na família, sente-se no seu discurso uma procura constante de reconhecimento.

[Houve algum constrangimento por parte do empregador por ser homem?] “Alguns! Alguns! Portanto alguns eh, portanto, *especialmente as esposas deles* “um rapaz que é de uma amiga que trabalha, não sei quê... ele vem pra cá trabalhar”, e então eles *ficavam ehh... pronto, sem saber como é... um rapaz... Mas não é isso! Não é a questão de ser rapaz! É, como hoje em dia cá em São Miguel, pronto falo de cá, há muitos homossexuais que... não são bem aqueles homossexuais de respeito... ehh saber estar nos seus sítios, tudo isto. Talvez seja isso que eles também ficam com um pouco de pé atrás com os...*” (João, trabalhador doméstico em S. Miguel; 6 ED_P(A): 3)

Ermelinda conta episódios de quando recorria ao transporte público utilizado para deslocções em Ponta Delgada. Ermelinda não teria qualquer tipo de problema em contratar um homem empregador doméstico embora se note algum distanciamento na forma como fala dos trabalhadores:

“VRB: acha que seria capaz de contratar um homem empregado doméstico?

Ermelinda: não ponho isso fora de hipótese! eventualmente (tom de voz mais baixo), poderia. se calhar se dessem uma boa referencia, se calhar faria isso.

(...) eu quando vim de Lisboa para cá, não tinha carro e utilizava muito o mini bus, e então... muitas vezes andava *nos horários que qu’essas pessoas andam* e às vezes *ouvia conversas de homens* que me apercebiam que era de facto a profissão deles era, era ser *empregado doméstico* (pausa). já ouvi, já ouvi as pessoas dizerem que são bons trabalhadores e pessoas de confiança!

VRB: sim eu acabei, eu acabei por entrevistar um há... logo no inicio da tese... homossexual...

Ermelinda: sim. eu penso que... *está normalmente associado*, p’lo menos os casos que eu me apercebi que seriam.

VRB: e também já falei com empregadoras que me diziam que não seriam capazes de recrutar um homem porque não, não via por exemplo estarem a cuidar da roupa interior delas sendo um homem. O que acha disso?

Ermelinda: então *quando vão pás lavandarias como é que é?...não sabemos se é homem se é mulher, não é?* (Ermelinda, empregadora em S. Miguel; 10 ED_P(A): 11).

Diferenciando-se deste grupo, pela entoação com que se refere a “estas pessoas”, Ermelinda também faz, através do seu discurso, a associação entre homossexual e esta atividade; frisa que o rumor é de que são de “confiança” e fazem um bom trabalho.

Utiliza, por outro lado, o exemplo das lavandarias para justificar o facto de não se importar que um homem execute tarefas, como cuidar da sua roupa íntima. De facto, poderá ser um homem a executar esta tarefa; mas sendo uma lavandaria, fisicamente visível através de um espaço geograficamente delimitado, inserida numa esfera do mercado laboral, garante um novo estatuto que não o de um trabalhador doméstico.

A associação entre trabalhador doméstico e homossexualidade continua a estar bem evidente neste discurso, o que já não acontece tanto nas entrevistas realizadas em Lisboa.

O trabalho doméstico parece fazer sombra à virilidade do homem. Embora, por vezes, a força física masculina seja vista como uma vantagem para determinadas tarefas tais como deslocar móveis, carregar pesos, mudar lâmpadas, etc. factos referidos tanto por trabalhadoras como por empregadores em Lisboa. Por outro lado, a ideia de força física masculina pode ser considerada um risco à família, tal como descrito por Carlos. Citação já referida mas que merece, novamente, a nossa atenção:

“não, não era igual. era homem. ehh não era igual ehh... é pá ehh... há sempre aquela sensação de que *um homem é capaz de fazer... fazer... se quiser fazer mal..., percebes? está mais à vontade, não é?* há sempre essa perceção. eu, pelo menos, sinto isso. ehh *não me sentiria tão confortável a conf ehh a contratar um homem enquanto... pra este tipo de de de de trabalho.* [pausa] *uma empresa* ou uma coisa desse género é completamente indiferente, mas para ter a trabalhar em casa, nesse sentido, e apesar de saber que... e neste tipo de contrato também, porque *se fosse através de uma empresa de prestação de serviços não teria qualquer problema.* mas assim nestes moldes de... de cidadão... estrangeiro ou, sei lá, mas *é um perfeito desconhecido até chegar, até entrar em tua casa e tu... tu...*

VRB: estás a dizer que se houvesse um mediador isso não seria tão...

Carlos: sim, porque isso, sim porque não seria tão... não seria tão difícil porquê? porque há *responsabilidades assumidas* e... e... *há contratos*, não é, com uma empresa e uma entidade que têm, que tem uma firma, tem uma sede, não é, *e tem uma responsabilidade social* também... e tem, *não só a responsabilidade social mas tem uma responsabilidade para com os seus, os seus, os seus clientes*, não é, e as coisas *estão reduzidas a escrito*. se, se desaparecer alguma coisa quem é que se responsabiliza, se estragar alguma coisa quem é que se responsabiliza...” (Carlos, empregador em Lisboa; 4 EED_P(L): 8).

A mulher no trabalho doméstico, ou fora dele, parece ser percecionada como mais fiável, frágil, inofensiva quando comparada ao homem.

Carlos aceitaria um homem trabalhador doméstico se este estivesse vinculado a uma empresa, uma instituição física, que o obrigasse a ter “tudo por escrito” e saber a quem pedir responsabilidades no caso de alguma coisa acontecer. Algo que dispensou fazer na contratação da sua trabalhadora doméstica. A empresa aparece aqui com um papel importante de promoção de uma responsabilidade acrescida para com os seus clientes, atribuindo uma confiança diferente da confiança estabelecida numa relação informal.

Por outro lado, poderíamos levantar outras hipóteses que poderiam dar resposta ao facto de o homem poder resistir em ter outro homem na sua esfera doméstica; a cultura patriarcal, a dominação ou apropriação do homem pela sua família poderão ser pistas para esta interpretação. O que é certo é que nenhuma das empregadoras em Lisboa levantou objeções maiores à contratação de um homem empregado doméstico.

Quanto às trabalhadoras domésticas em Lisboa, a maioria considera ser uma boa ideia o desempenho de trabalho doméstico por homens, salientando até que muitos homens seriam melhores em algumas tarefas do que as mulheres, e poucas dizem o contrário, sublinhando características estereotipadas: homens não vão ao detalhe, não conseguem gerir várias coisas ao mesmo tempo, etc. Jorgina e Rosália preferem nem ouvir falar em tal possibilidade:

“VRB: O que é que vocês acham de homens empregados domésticos?

Jorgina: *Eh não é para tirar nosso emprego, não! Ele vai para obra!*

(risos)

Rosália: *Claro que ele vai para obras, sim!*

Jorgina: *O lugar dele é obra!*” (Jorgina e Rosália, trabalhadoras domésticas em Lisboa;

18 TD_I(L): 51)

Ao analisar as perceções que os entrevistados têm em relação ao homem e ao trabalho doméstico, torna-se ainda mais clara a imagem desvalorizada que encontramos nesta atividade laboral e compreende-se melhor o reduzido grau de reconhecimento que esta atividade proporciona a quem a exerce.

Se mais homens entrassem no mercado do trabalho doméstico as diferenças sociais seriam significativas mas, por enquanto, em Portugal esta realidade ainda não se impõe. Apesar da maioria dos empregadores referirem não terem objeções na contratação de um trabalhador doméstico, a realidade não nos permite aferir se, de facto, optariam pela contratação de um homem em detrimento de uma mulher.

Para além disso, as próprias trabalhadoras domésticas e, sobretudo as *tradicionais*, ainda resistem à ideia da entrada de homens na sua esfera de trabalho; reproduzem nos discursos um estereótipo. Estereótipo assimilado, interiorizado e bem conhecido por fazer parte do que as trabalhadoras domésticas julgam ser a imagem que o outro tem delas.

Apesar da trabalhadora doméstica na esfera “pública” ser identificada através do seu grupo, a realidade é que não existe um grupo coeso e solidário. Existe um exército de mulheres que individualmente lutam pelo seu reconhecimento; uma nuvem de individualidades. E não só são individualistas como muitas vezes, com a competição cada vez mais tensa entre estas trabalhadoras, são rivais e propensas a formular pré-noções em relação a comportamentos e perfis das outras. Este fenómeno é identificado na esfera pública e com ele compreende-se os efeitos de um fechamento para a reprodução da desvalorização; por estar visível nos discursos e práticas do grupo em questão e por ser um aspeto de extrema importância no estudo do reconhecimento retomaremos este tema mais à frente neste capítulo. Para já é importante acentuar de que forma este fenómeno faz-se sentir nos discursos das nossas entrevistadas.

Estes discursos identificam-se quando trabalhadoras domésticas nacionais falam das imigrantes:

“Raquel: Tratam melhor as imigrantes.

(...) São mais bem tratadas as *brasileiras* e as *ucranianas* do que as *portuguesas*. *Isso tenho a certeza absoluta!* (...) Porque elas, por exemplo, o caso da *brasileira*, tem *uma maneira de de... pela f pela fala, pelo falar cativa mais a patroa*. E e ela *cativa e depois quando já está tudo bem*, já não a pode nem sequer pôr na rua. (...) Porque os *brasileiros* são... *muito falsos. Muito!* Então *elas deixam deixam andar... e depois quando têm oportunidade, então aí é que elas se mostram*, mostram mesmo aquilo que são. E as ucranianas também não... as ucranianas, quer dizer, eu conheci uma que era ucraniana, *também não... não são, não são tão sérias ou tão...tão dedicadas aos patrões como aparentam quando começam. Depois, não são nada disso.*” (Raquel, trabalhadora doméstica em Lisboa; 4 TD_P(L): 17).

Para Raquel, os empregadores tratam melhor as imigrantes. As trabalhadoras brasileiras, bem como as trabalhadoras imigrantes oriundas dos países do Leste são percecionadas como “falsas”. Raquel fala de como as brasileiras “cativam” os empregadores e as imigrantes do Leste “parecem ser dedicadas”. Já para Juliana, o problema das trabalhadoras brasileiras é o facto de se comportarem de uma determinada forma que potencia abusos por

parte dos empregadores. Por outras palavras, as violações que podem ser cometidas pelos empregadores são, quase sempre, culpa das trabalhadoras:

“Agora porque a casa é dele, ele ir abusar de mim? Ah, não! Eh! Ai amigo que vais ver para onde vais! [riso]

VRB: Acha que acontece aqui no país?

Juliana: Acontece. Acontece. Ainda há pouco tempo eu ouvi, por acaso, até *vinha nos transportes* e ouvi eh ehe... *vários casos desses*.(...)

Eh... eu acho que agora tá na berra é as brasileiras. [pausa mais longa] Mas eu acho, que também não sei se a culpa é dos patrões se é delas, não é? A gente não... eu acho que a culpa é dos dois. Pra mim.

VRB: Porque diz que acha que as brasileiras é que estão na berra?

Juliana: Porque é aquilo que eu oiço! Agora, com verdade ou não, não sei.

Eu, fui muito novinha, trabalhei em várias casas, com patrões novos, com filhos já adultos dentro de casa... nunca tive problemas! Nunca! Por isso eu digo: A culpa é dos dois. Quando isso acontece, dentro duma casa, a culpa é dos dois. Mas eu inda deito mais as culpas eh à pessoa em si de que ao patrão. (Juliana, trabalhadora doméstica em Lisboa; 3 TD_P(L): 21-22).

Ao longo da análise dos discursos proferidos, foi possível identificar um principal sector do espaço público: “os transportes”. Mas não será o único, identifica-se no espaço público mais espaços discursivos informais sobre o trabalho doméstico. São neles que se *ouve dizer*, são eles o motor da reprodução social de uma imagem construída.

Não apenas Raquel, também outras trabalhadoras acreditam que as trabalhadoras oriundas dos países africanos são mais exploradas. As próprias relatam episódios que o demonstram.

“Mas, por exemplo, no no ganhar menos acho que há muita africana a ser explorada! Acho que há muita africana! (...) São as mais exploradas! *Porque são as que não sabem ler, quase que não sabem ler, muitas delas.* (...) E essas, os os patrões aproveitam-se. Porque esses patrões, se for preciso, têm gatos, têm cães, têm tudo em casa e nem sequer eh... dizem: “*Olha...eh vê lá eu dou-te mais alguma coisa porque, olha, o cão faz cocó*”, por exemplo, em casa. Olhe, o caso desta, desta que eu conheço... ía a uma casa que eu...era era pêlo de gato, era pêlo de cão, era isto, era aquilo... e nunca disseram à mulher: “Toma lá mais 1000\$00”, na altura, “*Toma lá mais 1000\$00 porque tu realmente*

limpas muita porcaria do cão, ou do gato, ou disto ou daquilo...” (Raquel, trabalhadora doméstica em Lisboa; 4 TD_P(L): 17

Para Laura, as trabalhadoras também são, de alguma forma, culpadas pelas violações e humilhações de que possam ser alvo por parte de empregadores. A interiorização do papel submisso e a ausência de autoestima são apontados como fatores condicionantes para que as trabalhadoras se “deixem” tratar desta forma. Interiorização de uma imagem desvalorizada, com a qual se aprende a corresponder às expectativas para se manter um trabalho, para se ser considerada “boa trabalhadora”, para interagir da melhor forma com o empregador que, também munido deste quadro de valores, age de acordo com as suas convicções.

O que é certo, é que apesar de não podermos tirar conclusões assertivas a partir dos dados recolhidos, Jorgina e Beatriz já sofreram algumas violações por parte dos empregadores:

“... Porque... eu se faço desde as *seis da manhã, até 22 horas 23 horas todos os dias*, não tenho direito de ganhar vencimento mínimo não! É máximo! Então? Como é que é isso? Mas não! Vencimento mínimo! Ah! Não! Porque aqui em casa tem tudo, tudo ... no fim, não tem ! *Há momentos que vais para a cama sem comer!* Eu, pelo menos eu falo por mim, quando fui... coiso, empregada interna a trabalhar, *há momento em que fui para a cama sem comer porque já passou da hora, vinte e duas hora, vinte e três hora é que eu tou a ir a jantar? Eu vou para a cama sem comer! Só tomo um copo de leite e vou para a cama. Então ?!* (Jorgina, trabalhadora doméstica em Lisboa; 18 ED_I(L): 43).

Inclusive situações de racismo foram mencionadas:

“A minha patroa teve problema de racismo. Ela fez uma coisa comigo que eu não gostei. (...) É... e pronto! Ela... já é uma pessoa de idade. Tou lá para tomar conta dela e de marido, e fazer comer para toda a gente. É ela, marido, mais filho, e esposa de filho, mais três crianças. Fazia comida, limpava a casa, tomava conta dela mais, e marido. Então, ela tava doente, tava na cama, ela diz para a outra moça que é brasileira, que quando médica chega, pa moça me dizer pa não ir para quarto! Pa a médica não ficar a saber que ela tem empregada preta!

Beatriz: Ah!

Jorgina: Eu ouvi isso e eu não gostei!” (Jorgina e Beatriz, trabalhadoras domésticas em Lisboa; 18 ED_I(L): 27).

Estereótipos e racismo nas relações interpessoais foram apontados por autores como indicadores da postura do empregador face às trabalhadoras; quase um sentimento de aversão ao outro que se formula com a depreciação do trabalho realizado.

São os canais informais de comunicação que mais reproduzem a desvalorização social. Uma desvalorização acompanhada por uma ausência de estima social que provoca a necessidade de se refugiar dos olhos de uma esfera pública. São os mesmos canais que dão forma aos comportamentos dentro e fora da relação laboral estabelecida.

A imagem que as trabalhadoras domésticas julgam que os outros têm de si impulsiona ações, modela comportamentos que mais não fazem do que reproduzir o mesmo quadro de valores, a mesma desvalorização, a mesma imagem.

5.1.1.2. Uma imagem que reproduzo nas minhas práticas e atitudes

A desvalorização social provoca, muitas vezes, vergonha social. Esta foi identificada através de alguns discursos que revelam algumas estratégias de proteção. Estratégias que são mecanismos de defesa que se traduzem em práticas.

“Maria: Ai, muita gente tem *vergonha* de dizer que é empregada doméstica!

Margarida: Ai, eu não tenho vergonha! [exaltada]

Maria: É, eu conheço pessoas que saem com a “malinha” e ... são empregadas domesticas e dizem que vão para aqui e para ali, pró emprego.

VRB: Ai é? E escondem?

Maria: Ai, escondem! Há muita gente que esconde!

VRB: Porque é que acha que é assim?

Maria: Porque é limpezas... querida...” (Maria e Margarida, trabalhadoras domésticas na ilha de S. Miguel, 9 EDP(A): 14).

Para algumas trabalhadoras domésticas, como aliás referido atrás, o mecanismo de defesa será o de distanciar do grupo de pertença. Neste caso, o facto de a trabalhadora doméstica usar a “malinha” determina, também, a forma como faz a diferenciação entre o seu trabalho e uma “verdadeira profissão”. Uma profissão, para ser visível socialmente, pode usar adereços que a identificam; a “malinha” é um adereço que não é necessário num trabalho

realizado na esfera privada, onde ninguém a vê. Este fenômeno não é mais do que uma representação da diferenciação entre os dois espaços público/privado.

As trabalhadoras que querem mostrar ter outra atividade, mostrar ser outra coisa que uma trabalhadora doméstica, pretendem fugir ao estigma, agem por vergonha social.

O papel social da trabalhadora doméstica é apreendido ou interiorizado pelo indivíduo da forma como lhe foi transmitido. As tarefas *naturalmente femininas* são aprendidas informalmente, através de um processo de socialização. Como vimos já na esfera das relações íntimas, a trabalhadora doméstica interioriza um papel social para corresponder às expectativas do empregador; este papel social pode ser interiorizado desde cedo, na infância (muitas mães das nossas entrevistadas eram elas mesmas trabalhadoras domésticas) ou aprendidas ao longo do tempo e com ajuda das dicas das colegas.

Mas que mais características ou comportamentos as trabalhadoras domésticas pensam que devem possuir para ser bem-sucedidas no seu trabalho?

Na investigação *Trabalho doméstico e trabalhadoras domésticas*, perguntou-se às trabalhadoras domésticas que características valorizariam na sua própria empregada doméstica, caso pudessem ter uma. No conjunto dos dados recolhidos podemos verificar que existem algumas características que são, globalmente, valorizadas. Apesar de parecer não haver maior consciência de que, para além de um trabalho, se contrata uma *pessoa*, a verdade é que tanto empregadores como empregadas têm, de forma geral, a percepção de que uma boa empregada doméstica deve possuir algumas qualidades específicas.

Tal como já mostrado na esfera do *mercado laboral*, as trabalhadoras domésticas não atribuem maior importância à *formação* ou *experiência*, preferindo uma trabalhadora que seja *rápida* na execução das suas tarefas. O que não deixa, por um lado, de ser indicador da adaptação à vida moderna, acelerada, onde se valoriza por vezes mais a quantidade de tarefas realizadas do que propriamente a qualidade.

Se as trabalhadoras domésticas pudessem, elas mesmas, usufruir deste tipo de serviço, privilegiariam de igual forma alguém que soubesse *lidar com pessoas*, que fosse *humilde*, que tivesse a capacidade de *resolver problemas*, capacidade de *adaptação* e que, como já referido na esfera do mercado laboral, seja *discreta*.

“acham que se houvesse formação para empregadas domésticas, escolas para empregadas domésticas, isso ajudava a valorizar mais a profissão?

Sílvia: (Pausa) Não, eu acho que não! Porque e assim ... [...] eu acho que não ...

VRB: Não ... E tu Elisabete?

Sílvia: Porque é assim ...

VRB: Se houvesse escolas para empregadas domésticas?

Elisabete: Não ...

VRB: Porque é que vocês acham que não?

Elisabete: Eu *acho que não vale a pena!*

VRB: Não vale a pena?

Sílvia: É assim, *não vale a pena porque... a pessoa sabe o que é que vai fazer!* E à depois é assim, tá *nos patrões quando mandem a gente “olha, tens aqui a minha casa para “limpar”,* eles já “sabem” pela área da casa, p’lo ... pelos móveis que “têm”, pronto, que é serviço que “amaduro” um bocadinho a limpar.

Sílvia: *Tá nas pessoas valorizarem o nosso serviço não...*

(Sílvia e Elisabete, trabalhadoras domésticas em S. Miguel, 7 ED_P(A): 22).

Por estar nas mãos das pessoas valorizar este serviço, a missão de se ver reconhecida ainda se torna mais complicada; a sociedade em vez de valorizar tende a ignorar. Incorporando esta invisibilidade, as próprias trabalhadoras reproduzem esta mesma realidade social. A imagem de como se deve comportar uma trabalhadora doméstica não é apenas interiorizada mas reproduzida. É uma imagem que corre o *boca a boca* e que consolida aspetos intrínsecos à sua desvalorização social.

Dos dados recolhidos foram identificados alguns “conselhos” transmitidos às trabalhadoras domésticas ao iniciarem a sua atividade laboral. Estes conselhos transmitiam orientações ou “dicas” no sentido de ajustarem a sua postura à imagem coletiva de como uma trabalhadora se deve comportar para corresponder às expectativas projetadas.

“Ah, não! A primeira vez, a primeira pessoa, onde e fui, a uma entrevista... ah... eu *acho que não ficou porque... é isso que eu também acho... e que já me, que já me avisaram... ou avisaram na altura! Para a pessoa nunca ir muito bem arranjada!* [risos] (...) Foi, foi. E eu, por acaso, nesse *dia tinha ido ao cabeleireiro...* (risos) ...mas não fui para ...

Alina: ... Pa causar boa impressão!

Rute: ... porque ia lá! pronto fui ...(...) E a unha pintada de vermelho, e ah... pronto e acho que não... a senhora não ficou assim muito convencida. (...) Pois é. E, e *depois disseram-me “Mas é assim: quando fores nunca vás muito bem arranjada!”*

Alina: Porque, lá está, é a ideia do que é uma doméstica! A doméstica, pra ser doméstica... não tem... qualidade!...

Rute: É...

Alina: ...não tem que ter aspeto, não tem que ser como as outras pessoas...

Rute: Não tem que andar arranjada...

Alina: A gente... tem que andar com *uma bata a dizer “domésticas”* (risos)

Rute: É! O que me aconteceu... de andar... pronto, de andar a... nisto, nisto... de ser empregada doméstica! Por exemplo, durante a semana não ando tão bem arranjada como se... (...)

VRB: Se fossem dar conselhos a alguém que quisesse ser empregada doméstica, o que é que diriam?

Rute: Neste caso, não ir arranjada! (risos)

Alina: Sim...” (Alina e Rute, trabalhadoras domésticas em Lisboa; 11 TD_P(L): 27-28).

Os espaços discursivos sobre trabalho doméstico existem no *boca a boca* informal que se realiza em espaços públicos variados. É através destes espaços que se fazem aprendizagens sobre como se comportar ou não, como se mostrar, como atuar de acordo às expectativas de uma imagem socialmente construída.

Se a primeira impressão conta em qualquer ambiente de trabalho na esfera do mercado laboral, também conta para no trabalho doméstico, realizado em casas de particulares. Mas no sentido oposto. Aparentemente, o estereótipo da trabalhadora doméstica não corresponde ao aspeto “cuidado”, “arranjado”, mas sim, nas palavras de Alina, mais à frente na entrevista, um aspeto “trapeira”.

Fala-se, aqui, da experiência e da construção social de um espaço específico, que não é público, nem laboral no sentido usual, nem é exclusivamente íntimo, é um *espaço mestiço*, o espaço doméstico.

O facto de a trabalhadora não ter que se “arranjar” contribui para a construção deste espaço por diferenciação em relação a outros: no espaço público onde se tem outro tipo de cuidados para se mostrar quem é, tal como no espaço íntimo de outra forma ainda.

A trabalhadora vê, assim, condicionada a sua liberdade individual ao ser-lhe imposto que se apresente de determinada forma. Diferente, ainda da época em que as trabalhadoras seriam obrigadas a vestir determinadas “fardas” para se identificarem, também, numa esfera pública.

“VRB : Nunca teve que usar farda?

Juliana : Já. Mas não agora. [pausa] Não agora.

VRB : E como é que se sentia ao usar a farda?

Juliana : Bem! [vozes sobrepostas]

VRB : Gostava?

Juliana : Quer dizer, eu não me importava porque era assim, eu vou-lhe explicar. Mas primeiro *vou ter que falar alguma coisa muito séria, hã?* [risos] Houve uma senhora, ela era até era brasileira... mas já cá estava há muitos anos... e... n'altura em que em que eu fui contactar com ela *exigiu-me eu usar farda, e acompanhá-la na rua de farda.*

(...) VRB : Mas era com a farda que tinham em casa?

Juliana : *É, não, era uma farda especial. Era uma farda...de sair!* Era... uma *bata preta, [pausa] avental branco, [pausa] punhos brancos, [pausa] era a farda ca que nós tínhamos c'acompanhar c'os patrões.* E olhei pa cara dela e disse assim, ai: *“Dona Luísa [pausa] não me convence!”* [gargalhadas] *Foi logo assim!”* (Juliana, trabalhadora doméstica em Lisboa; 3 TD_P(L): 9)

Hoje em dia, já não se usam estas fardas numa esfera pública, embora nalguns casos ainda se usam na esfera doméstica, justamente para desenhar as limitações da trabalhadora no espaço doméstico.

Por perceberem o estereótipo associado ao seu papel social criam-se dois mundos: e isso é particularmente sentido pelas *trabalhadoras modernas* que vivem a atividade de forma distanciada, uma vez que não se identificam com o estereótipo associado a este papel social. Em casa dos empregadores, são “trapeiras” e se têm veículo próprio nem chegam a mudar de roupa. Se usam transportes públicos, mudam de roupa para prosseguir o seu caminho na “esfera pública”.

Mas não é apenas a imagem da trabalhadora doméstica que deve corresponder à imagem coletiva que se formou em torno desta, como também são esperados determinados comportamentos.

A interiorização do papel social circula num *boca a boca* entre as trabalhadoras domésticas que aconselham umas às outras a forma como se devem comportar em casa dos empregadores.

“Mas há uma coisa que eu lhe quero dizer que isto foi um olhe, *um ensinamento* duma senhora que trabalhava trabalha há muuitos anos como mulher a dias, e é de cor. [pausa] (...) e ela dizia-me: *“Em casa das patroas nem a nem a fruta podre se deve tirar da fruteira! Porque senão pensam que nós a comemos”.* [pausa mais longa] *Isto é verdade! E eu, aquilo ficou-me sempre... (...)* marcado. [pausa] *Verdade! Isto foi de uma angolana que não sabe ler! Não sabe não não não sabe nem uma letra!* (Raquel, trabalhadora doméstica em Lisboa; 4 TD_P(L): 9-10).

O *boca a boca* é a fonte de informação fidedigna por ser quase a única; mesmo que não se tenha conhecimentos sobre a lei, tem-se experiência que, no meio do nada, vale tudo. Sabe-se que uma das características mais importantes é “ser-se limpa”, “asseada”, bem diferente do “cuidar” da sua imagem; ser-se limpa e asseada pela associação que se faz da atividade *limpar o sujo* com a pessoa em questão. Uma imagem cuidada não é necessária; até é antagónica às funções; é apenas a imagem que se quer mostrar em “público” para se diferenciar de um grupo que lida com coisas *sujas*.

Este distanciamento reforça o individualismo do grupo que, pela natureza da sua atividade, já se encontra bastante disperso. O trabalho doméstico, por si só, já é um trabalho solitário cuja desvalorização apela, ainda mais, à individualidade.

Várias vezes, os discursos das entrevistadas revelaram o peso da solidão no exercício das suas funções. Tal como Amélia que, através do telemóvel se conecta ao mundo exterior, ao mundo público em que as coisas acontecem.

“Amélia : Agora que *ando sozinha*, é diferente.

(...)

Amélia : É o que eu digo. *Fogo! Passo o dia a ligar para a Carmo tarara* (uso de interjeição). *Até os auriculares, já sei usar os auriculares!* (risos)

Carmo: Tu até na firma passas o dia inteiro ao telefone, mulher! Cala-te!

Amélia : Eu agora ando ali *com os auriculares... trarara, tarara, tarara... Ó pá, ninguém me faz caso!* (risos)

Carmo : Ai Amélia, Amélia...

Amélia : Quando a Carmo não me atende... olha, isso fui eu na, na sexta-feira (...) mandei-lhe uma mensagem e escrevi: “Morri!”, que eu tava-lhe a ligar, ela não me atendia: “Morri! Vê-la se arranjas tempo para ir, pelo menos, ao meu funeral!” (Carmo e Amélia trabalhadoras domésticas em Lisboa; 12 ED_P(L): 12).

Carmo troça com o tom de lamentação de Amélia quando pretende expor a lamentação que sente em estar só; relembra os dias em que Amélia trabalhava na “firma” que é a empresa de limpezas e onde, contrariamente com o que acontece agora, tinha colegas com quem falar e, mesmo assim, não largava o telefone.

Mas mais trabalhadoras como Amélia referiram a solidão como um dos aspetos negativos da sua atividade, outras acostumaram-se ou, ainda, veem nela uma espécie de proteção das agressões sociais provocadas pelo não reconhecimento.

Se existe solidão por um lado, por outro ressalta-se um certo individualismo que deve ser analisado no contexto da externalização do trabalho doméstico (quando passa a ser uma atividade requisitada no exterior do núcleo familiar) que se fez na transição para a sociedade moderna, uma sociedade que se constrói através de ideais individualistas e centrados no “eu” e na procura de realização pessoal. Um constante apelo que leva a que as trabalhadoras domésticas se questionem acerca do seu valor e que o procurem mesmo na invisibilidade a que estão remetidas.

Para além do trabalho doméstico ser uma atividade solitária, esta solidão é continuamente reproduzida mesmo nas outras esferas. A trabalhadora doméstica interioriza a sua desvalorização social e gere a sua reduzida autoestima individualmente. É na esfera íntima das relações que, ao ter uma relação mais próxima com o empregador pode, por vezes, haver mais liberdade para que se veja reconhecida como pessoa e como trabalhadora.

Mas o oposto também acontece. E sendo que o empregador partilha do quadro comum de valores estabelecido socialmente, reproduz as suas ações de acordo com o que percebe.

Já vimos que a solidão e o individualismo caracteriza este grupo laboral. Se o individualismo é visível no grupo das trabalhadoras domésticas em casas particulares, poder-se-ia deduzir que num ambiente “mais público” onde existe mais interação entre estas trabalhadoras, no âmbito das suas funções, seria diferente. Não aparenta ser.

5.1.1.3. Breve nota sobre as empresas de limpeza

Ao longo das entrevistas identificaram-se alguns aspetos relativamente às empresas de limpeza. De uma forma geral, a maior parte das nossas entrevistadas não trocavam o seu trabalho para integrar uma empresa; algumas das entrevistadas já tinham trabalhado em empresas e poucas mantinham este vínculo laboral¹⁵.

Estas empresas oferecem serviços em casa de particulares ou em locais públicos; a trabalhadora acaba por estar “mais visível” e exposta aos olhares do que uma trabalhadora doméstica. Não obstante, esta maior visibilidade e exposição não acarreta maior valorização.

É, aliás, nos discursos das trabalhadoras que executam, em simultâneo, tarefas em empresas e noutros locais públicos, que mais se identifica a “invisibilidade social” das mesmas. Uma invisibilidade que resulta do facto de se ver *através* da pessoa e, com isso, não se ver a pessoa.

¹⁵ Dado que se pretendeu recolher dados de trabalhadoras domésticas, excluíram-se trabalhadoras contratadas por empresas

“[em relação a sentir-se desvalorizada] Dentro do local de trabalho, só! Lógico que eu aqui sinto isso em relação, isto depois também já tá na nossa...eh já eh eu penso que isso está também *um pouco na nossa autoestima*. Eu *sinto perfeitamente* aqui dentro que há professores, pronto, falemos dos professores, eu sinto que há professores aqui dentro que nos consideram... a “mulher da limpeza”! A “mulher da limpeza”. Mas essas pessoas a mim não... *não me afetam de maneira nenhuma, porque eu não me sinto a “mulher da limpeza”!*” (Laura, trabalhadora doméstica em Lisboa; 1 ED_P(L): 28-29).

Laura diz que *sente* que certos professores não a vêem enquanto mulher, trabalhadora, pessoa, mas apenas enquanto “mulher da limpeza”, uma categoria socialmente desvalorizada, estigmatizada, discriminada. Apesar de Laura dizer que “não a afeta”, o seu discurso reflete o oposto. Laura *sente e sente* na sua *autoestima*. Para Honneth, a invisibilidade social pode ser transmitida pelas ações e através das expressões do outro; Laura *sente*, sente de alguma forma, sem que seja necessário que alguém verbalize. Muitas vezes, é justamente na ausência de comunicação que a invisibilidade social é transmitida.

Apesar da maior visibilidade que uma empresa de limpeza traz à trabalhadora, parecem existir fortes indícios de que o grau de reconhecimento sentido é ainda menor. O facto de ser uma empresa poderia projetar uma imagem mais “séria” de trabalho “real”. O que de certa forma acontece. No entanto, não é um garante de valorização. Muito pelo contrário. A maioria das entrevistadas concordam que numa empresa se sentem mais “seguras” por terem contratos, subsídios, “tudo direitinho”, mas queixam-se do salário, sobretudo tendo em conta a quantidade de trabalho exigido.

Jorgina: dois euro e oitenta.

Beatriz: quando eu saí de lá, ainda não chegamos aos 3 euros!

Jorgina: sim.

Beatriz: uma exploração... completamente.

Jorgina: depois exigem tudo: “tem que limpá aí, tem que esfregá aí!”..

Beatriz: é...” (Beatriz e Jorgina, trabalhadoras domésticas em Lisboa; 18 TD_I(L): 34).

Para além disso, as empresas de limpeza, por serem empresas, fornecem um espaço comum onde a interação com colegas é constante. O facto de estarem a partilhar o trabalho com outras colegas poderia, à partida, ser um incentivo à solidariedade e maior integração

destas trabalhadoras, mas tudo indica que não. Apesar de não se poder retirar conclusões dos dados recolhidos, identificam-se algumas similitudes nas respostas de algumas entrevistadas.

“Rute: eu também fui para ali porque calhou ir fazer umas férias, e depois , na altura, entrou outra firma, e eu fiquei. Mas tava só a fazer o turno da tarde... era das 3 às 8. Ah... e o ambiente é horrível... [tom de acentuado]

VRB: A sério... Mas em que aspeto? Entre os colegas?

Rute: Sim, sim... (pausa) Muitas... ah... pronto... não tem nada a ver... não é? Se calhar... (riso) não sei... muitas ah... *peessoas de cor*, e então aquilo quando *há qualquer coisa, é logo à estalada!* (...) Aquilo nós temos que ter... *ali não há colegas!... não, não se pode criar amizades!* (...) e *é sempre a tramar o próximo!* (pausa) *É horrível, horrível, e eu enquanto não saí, não descansei!*”

(Rute e Alina, trabalhadoras domésticas em Lisboa; 11 TD_P(L): 11)

Rute fala de um mundo “horrível” em que não existe companheirismo e que é “sempre a tramar o próximo”, muito semelhante às afirmações de Laura...

“Pronto, lá está, eh talvez tenha sido o ter eh depois ehh uma... avançado dentro disto, criei uma certa individualidade, tive que criar um mundo meu pa fugir um bocado deste mundo, porque ehh... pronto, não... não é fácil conviver depois com determinadas pessoas que estão ligadas a isto não é? (...)

Tornam-se mesquinhas, ah faltam ao respeito às pessoas pa quem trabalham! E eu assim não era capaz de funcionar!” (Laura, trabalhadora doméstica em Lisboa; 1 TD_P(L)).

Se Rute não descansou enquanto não saiu da empresa de limpeza, Laura manteve-se e criou um mundo só seu para se preservar do ambiente que ali se vive, aposta na subjetividade para se defender de uma cultura organizacional com a qual não se identifica.

“É, é o mundo delas, ah é um mundo qu’elas têm, não deixam entrar no mundo delas, não saem do, daquele mundo, *não se adaptam às pessoas que as rodeiam*, porque..., que pa não deixar ninguém entrar no mundo delas! Lá tá, é um mundo às vezes um *bocadinho mesquinho*. Lá está aquilo que eu digo, podem na cara da, da pessoa pa quem trabalham “ah sim senhora!” e depois viram e: “ah” sei lá... “parva da mulher não sei..” é assim! *Eu não funciono assim.*” (Laura, trabalhadora doméstica em Lisboa; 1 TD_P(L): 27)

O *mundo d'elas* é caracterizado por ser *mesquinho e cínico*. O que faz Laura querer se diferenciar deste grupo é o facto de identificar neste comportamentos aos quais não se identifica. Na sua opinião, a maioria das suas colegas submete-se, aceita tudo, finge ser algo que não são para responder às expectativas de uma imagem coletiva.

A desvalorização social é sentida através do *olhar do outro* sobre si. Este olhar é o construtor da autoestima destas trabalhadoras que procuram através da gestão das suas próprias emoções ultrapassar as formas de humilhação e desrespeito.

Este afastamento do grupo de pertença revela, também, uma necessidade de se fazer valorizar, de procurar o seu reconhecimento, um reconhecimento que não é atingido quando se é identificado por pertencer a uma categoria laboral socialmente desvalorizada.

Não se fala apenas de uma ausência de reconhecimento por parte da empresa que tende a “explorar” a trabalhadora, mas também de um ambiente pouco saudável no qual não existe solidariedade entre colegas. Um grupo não solidário mas aparentemente fechado sobre si mesmo, que reproduz práticas normativas de acordo com um estereótipo interiorizado. É na submissão que a trabalhadora anula a sua própria identidade e procura corresponder às expectativas ligadas a uma atividade sem valor.

“Ahh houve um dia que eu entrei aqui dentro e... a professora tinha o chapéu de chuva no caixote e eu já tinha percebido que, que se eu lhe falasse talvez em português, ela talvez não me fosse (...) talvez ela não me fosse perceber! E eu como sabia falar em inglês ehh... perguntei-lhe em inglês se o chapéu era po lixo! (...) *A minha colega... ficou, achou aquilo a maior coisa mais descabida que podia haver!*(...) Ela disse: “*mas que palermice!*”, e eu disse: “então mas se eu sei falar inglês por que carga d’água é que eu não podia falar inglês à professora?” e ela: “ah mas isso...” *considerou uma exibição da minha parte...depois é um bocado assim. Só que neste momento estou-me borrifando para isso. Não temos...* (...) Achou que *eu estava a querer sobrepor-me a ela*, um pouco isso. Porque *achou que era descabido* ehh..., sei lá, “ai ehh...” hmm...ehh mas pra mim não é porque eu ada, eu... *funciono naturalmente assim com as coisas, não consigo... não faço barreiras!*” (Laura, trabalhadora doméstica em Lisboa; 1 TD_P(L): 27).

O facto de Laura ter tido um conflito com a sua colega pela forma como se *comportou* face à Professora está relacionado com o que já vimos na *esfera das relações íntimas* e na forma como a trabalhadora se deve apresentar face aos empregadores. É interessante verificar que em ambos os casos são as próprias trabalhadoras que chamam à atenção das outras para os comportamentos que se deve ou não ter.

Esta breve nota sobre as empresas de limpeza procura mostrar como esta atividade é socialmente desvalorizada, independentemente do seu enquadramento num contexto empresarial onde uma maior proteção legal poderia contribuir para um maior reconhecimento. Mas na realidade esta ligação não se verifica. Pior do que isso, e embora os dados recolhidos não sejam conclusivo sobre esta matéria, tudo indica que a cultura empresarial fomenta ou reforça a precariedade e exploração das trabalhadoras, agudiza a ausência de um sentimento de pertença ao grupo e intensifica a falta de solidariedade entre as pessoas que o constituem.

A invisibilidade social parece agravar-se neste contexto dado que a trabalhadora se encontra na esfera pública em que situações de desrespeito e humilhação ferem, de forma profunda, a sua dignidade.

O espaço público requer limpeza de maneira análoga ao espaço doméstico. No espaço público, as trabalhadoras das limpezas circulam no seu espaço laboral como as trabalhadoras domésticas no espaço privado, são invisíveis.

Quando comparado com alguns dos discursos de trabalhadoras que exercem atividade em casas particulares, identifica-se maior probabilidade de reconhecimento quando existe uma interação mais próxima com o empregador, em suma, quando se *humaniza* a relação laboral.

5.2. Onde param as instituições?

A patologia social reside, no trabalho doméstico em Portugal, no *desenvolvimento errado* das instituições políticas e sociais, que não souberam acompanhar a exteriorização do trabalho doméstico.

Os mecanismos institucionais, na esfera pública, que poderiam facilitar a *formação discursiva da vontade* (Honneth [2011] 2014) são, ainda, irrisórios. Sem *formação discursiva das vontades* as trabalhadoras não podem gozar da sua autonomia; não conseguem, através das relações estabelecidas, os instrumentos e a liberdade para conseguirem satisfazer a sua necessidade de ser reconhecida.

Apesar de ainda ser mínimo um espaço discursivo sobre o trabalho doméstico, mais refletido e institucionalizado em Portugal, os esforços internacionais promovidos pela OIT para lutar por um trabalho doméstico digno impulsionaram ações importantes. A adoção da Convenção Internacional nº 189, em 2011 foi, sem dúvida, um marco importante na história

do trabalho doméstico. A partir desta adoção países sentiram-se pressionados a olhar para as suas próprias políticas internas de promoção do um trabalho doméstico digno.

Para além disso, esta adoção fez-se sentir localmente através dos meios de comunicação social, que rapidamente se debruçaram sobre o assunto lançando reportagens cujo tema seria o do trabalho doméstico, havendo, assim maior visibilidade de uma atividade até então ausente de qualquer espaço discursivo. Ou melhor, que neste âmbito de promoção de um trabalho digno estiveram excluídas de qualquer atenção. Porque, na verdade, os meios de comunicação social sempre reproduziram uma imagem da trabalhadora doméstica que, certamente contribuiu para as práticas inerentes a esta atividade.

No estudo realizado por Cohen (Cohen, 1991) identificou-se que, ao iniciar a atividade laboral, as trabalhadoras utilizam uma “máscara” com o objetivo de esconder características que possa ser prejudiciais na fase de seleção. Geralmente são traços de personalidade que, de alguma forma, não subscrevem o ideal-tipo da trabalhadora doméstica.

Este “tipo-ideal” não é mais do que o resultado da interiorização de um papel social que provém da imagem colectiva que se criou em torno desta categoria laboral. É, também, aqui que se exemplifica a ligação estreita entre as três esferas de ação que, neste caso, é identificado pela influência de um quadro comum de valores nas performances individuais e interações sociais.

Hill Collins (Collins *in* Beck, 2001) fala da associação que a dada altura se estabeleceu em torno das amas, imagem etiquetada por *bondade e obediência*, encenada no filme “Música no Coração” que teve grande impacto em vários países. Esta associação acabou por dar origem a uma noção do que seria um tipo ideal de trabalhadora doméstica, enquanto pessoa responsável e perfeita no desempenho das suas tarefas, noção que contribuiu para a criação de expectativas elevadas face a esta categoria profissional.

Mas para além deste, existem outros exemplos. Toda a produção fictícia que, ao longo do séc. XX, tem invadido o espaço público da produção e do consumo de obras literárias transmite representações de um espaço particular, o espaço doméstico. Estas produções retratam bem o perfil das trabalhadoras domésticas, contribuindo para a reprodução social deste estereótipo. Um exemplo de fonte literária deste tipo é a produção literária de Eça de Queiroz, em particular a sua obra *O Primo Basílio*, de 1878.

Hoje em dia, a par e passo, o tema quer-se visível por outros motivos ou reforçando outras perspetivas: as condições laborais. Na internet, acumularam-se as discussões sobre a situação das trabalhadoras domésticas em Portugal; situação reforçada com a agravada crise

económica. Um espaço discursivo virtual público, aberto a qualquer pessoa que tenha acesso a este meio de comunicação.

Os debates académicos fizeram-se sentir; várias investigações foram realizadas nos últimos anos com o principal objetivo de estudar esta atividade socialmente desvalorizada. Contam-se, já em Portugal, com algumas teses sobre o assunto desde 2010 (a presente investigação inclui-se neste debate).

Mas o que é certo é que este espaço discursivo só recentemente foi introduzido, e os seus efeitos na vida das trabalhadoras domésticas ainda são mínimos. Estas permanecem fechadas, ainda, sobre si mesmas sem procurarem aceder a esses debates públicos. Aproveitam o tempo que passam nos transportes (quando não possuem carro próprio) para levantar questões, reproduzir imagens, desabafar, trocar informação, mas permanecem isoladas de um verdadeiro contato com instituições que possam oferecer a autonomia de que necessitam para concretizar as suas necessidades básicas. É um caminho que parece ter ficado pela metade...

“[Como consegue ter acesso à informação de que necessita?] É, mais através dos *meus amigos*. E a minha irmã também, [...] ela sempre me falava como que era as coisa, me explicava... tudo... [...] e ela *comprou até um livro* lá no... *loja do cidadão*, ela deixou até comigo. Aí tem um monte de coisa. E...eu tenho, eu tenho *mais informação também por causa dos meus amigos*. Quando tenho alguma novidade eles logo me liga que tou aqui longe!

VRB: Nunca se aproximou muito de associações de emigrantes ou de...?

Rafaela: Não, não, não, não.” (Rafela, trabalhadora doméstica imigrante em Lisboa, 16TD_I(L): 10).

O apelo da OIT ainda não foi suficiente para mover políticas em Portugal no reforço da capacidade das associações para as trabalhadoras domésticas.

“Então, e se tivessem algum problema mais sério no trabalho, a quem é que vocês iam recorrer para resolver o problema?

Amélia: Eu neste caso...

Carmo: Teria que ser com a patroa. Teria que ser.

VRB : E fora do trabalho, a quem é que recorrem?

Carmo: Eu desabafo com o meu marido.

Amélia: E eu com as minhas amigas... [risos] As que me ouvem..." (Carmo e Amélia, trabalhadoras domésticas em Lisboa, 12ED_P(L):9-10).

Na ausência de um maior suporte institucional, na ausência de um espaço discursivo, Carmo e Amélia refugiam-se, também, no seu leque de relações íntimas. Como verificamos acima, não existe, em Portugal, uma cultura de grupo no âmbito desta categoria laboral, não há uma pertença de grupo apesar de as trabalhadoras, numa esfera pública, serem identificadas como uma categoria social. As trabalhadoras imigrantes, mais vulneráveis, fecham-se no seu grupo de pertença constituído por pessoas da sua nacionalidade. As trabalhadoras nacionais fecham-se sobre si mesmas.

Apesar disso, os dados da investigação sublinham a importância que as trabalhadoras domésticas deram à oportunidade de "falar", de se "fazer ouvir", de fazer parte de uma conversa num grupo de pessoas que têm a mesma atividade; por outro lado, foi fortemente sublinhada a utilidade de haver um espaço reservado e de apoio para esta categoria laboral, algo referenciado sobretudo por trabalhadoras mais vulneráveis.

Existem, de facto, instituições que podem apoiar estas trabalhadoras; não existe, no entanto, maior adesão. E porquê? Os dados revelam duas razões essenciais: o desconhecimento destas instituições e o descrédito quanto à sua capacidade de responder aos problemas das trabalhadoras domésticas. Não conseguem perceber uma instituição que as acolha e que as ajude; veem-se totalmente excluídas do sistema. Aqui entra, novamente, o peso do estigma que carregam em si. A ausência de estima social provoca a atitude de se resignar e não de lutar como poderia supor Honneth; como já mencionado anteriormente, este autor identificou as lutas pelo reconhecimento através de movimentos sociais visíveis em determinados momentos históricos. Em Portugal, estas lutas pelo reconhecimento, no âmbito do trabalho doméstico, têm permanecido invisíveis numa esfera pública.

"Então? Ela tinha direito [querendo dizer dever] pa mim pagar, pelo menos! Não pagou nada! Eih? "Jorgina, vou ter uma conversa contigo, já que não queres interna preciso de empregada interna", eu disse: "Tá Bem! Se a senhora quer interna, mas eu é que não quero interna, mais!" Quero trabalhar e vir embora para casa! Eu arranjei pessoa, pus lá para ela e saí. Nem.. a Rosália até é que me disse: "Ah! Vai pa coiso..." (pausa) sei lá, aquilo de trabalhador, eu disse, eu vou lá e fazer o que? Vou me cansar? Meus direitos Deus vai-me dar! Eu não tou a ir pa nenhum sitio que eu... Não vou me cansar a ir... se ela sabe os meus direitos devia-me dar." (Jorgina, trabalhadora doméstica em Lisboa; 18 ED_I(L): 45).

Jorgina prefere deixar os seus direitos nas mãos de Deus. A desvalorização social que produz efeitos ao nível do “eu” individual das trabalhadoras e da sua própria autoestima, anula qualquer tipo de confiança que poderiam ter em si ou nos outros.

Mesmo que tenham alguma noção da existência de instituições que possam ajudar os trabalhadores, não depositam qualquer esperança nos mecanismos disponíveis. Apesar de algum conhecimento que parte fundamentalmente de trabalhadoras que já tiveram experiência noutras atividades, em nenhum momento se ouviu dizer que já tinham recorrido a ajuda que não estivesse ligada à sua própria esfera de relações íntimas.

Jorgina, tal como Beatriz ou Rosália e ainda trabalhadoras nacionais em S. Miguel e Lisboa, embora de formas diferentes, acreditam que não vale a pena lutar porque sentem que em nenhuma parte da sociedade podem encontrar apoio.

“Rosália: Como é que eu digo...porque nós não temos alguém que ... pronto... [explica] “Aí! Eu vim para aqui !Ah! Eu sou empregada doméstica”, “Ah! Tá Bem, eu vou resolver isso para ti”... [na opinião de Rosália, não existem pessoas para atender empregadas domésticas, estas são discriminadas].

Jorgina: Ah! Pois é, é mesmo isso! Não temos onde chegar para pôr o problema de empregada doméstica. *Não temos isso!*... Pelo menos que eu conheço. *Já tou cá vai fazer cinco anos e não conheço.*

Beatriz: Eu também não conheço. Se alguma coisa não correr bem eu fico calada, ou não falo...” (Rosália, Jorgina e Beatriz, trabalhadoras domésticas em Lisboa; 18 ED_I(L): 44)

Depois, existe sempre o desconhecimento face às instituições existentes, o que revela uma incapacidade que estas têm de se fazer chegar ao público-alvo. Parece ser evidente que a divulgação, a comunicação de informação por parte das associações que lutam pela promoção de direitos e deveres destas trabalhadoras, são claramente insuficientes. Foi visível, nas entrevistas realizadas, pelo valor atribuído pelas entrevistadas ao facto de termos organizado – pelas próprias entrevistas de grupo – um espaço informal de discussão, disponibilizando algum tempo para falarem de si e, sobretudo, ter alguém disposto a ouvir o que queriam transmitir.

Os espaços discursivos são insuficientes e resumem-se a canais informais onde a desvalorização é socialmente reproduzida. Apesar dos apelos da OIT, a organização de trabalhadoras domésticas em Portugal continua insignificante; não existe uma coesão, um

grupo, não se luta por objetivos comuns mas sim individuais de busca constante pela satisfação das necessidades básicas. O trabalho doméstico, neste âmbito, é a imagem do mundo moderno.

A desvalorização da atividade provoca, mais ainda, um afastamento dos membros que nela se encontram enquadrados. O *desenvolvimento errado* apenas favorece esta condição. Enquanto o direito moderno representa “*um meio de reconhecimento que exprime propriedades gerais de sujeitos humanos de um modo diferenciado, aquela segunda forma de reconhecimento [valorização social] exige por isso um médium social que deverá conseguir exprimir diferenças de propriedades entre sujeitos humanos de um modo geral, ou seja, intersubjetivamente vinculativo*” (Honneth, 1992 [2011]: 166). Tal como a relação jurídica, a valorização social desenvolveu-se a partir das condições contextuais das sociedades *articuladas por ordens*. A história da ideias substituiu o conceito de honra pelas categorias da “reputação social” ou “prestígio”; a reputação social consegue ser atingida quando um sujeito cumpre com o que é esperado do grupo a que pertence (Honneth, 1992 [2011]: 167-168).

É desta forma que se pode compreender a ausência de reconhecimento proveniente da (inexistente) valorização social no trabalho doméstico. De que forma se reflete, no outro, a imagem de uma pessoa que exerce uma atividade *tipicamente feminina*, não qualificada, com reduzida compensação salarial e baixo estatuto. Sendo esta atividade vista como um prolongamento da própria trabalhadora doméstica, atribui-se-lhe um rótulo ficando, assim, com pouca margem de liberdade social para se fazer valer pelas suas competências e qualidades individuais.

Breves notas conclusivas

Discutimos ao longo deste capítulo, as características do trabalho doméstico que originaram a formação da sua imagem coletiva e consequente desvalorização social associada a esta atividade. Verificamos de que forma esta imagem é interiorizada e socialmente reproduzida por praticas normativas que se instituem na realidade social. Identificámos a consciencialização que a trabalhadora tem de como o outro a percebe, refletindo-se uma imagem que em nada retransmite o seu valor na sociedade.

É desta forma que interiormente a trabalhadora gere as suas emoções e caminha num espaço em que a sua liberdade está estrangida pelo rótulo que lhe foi atribuído. Por haver esta consciencialização, existe maior sensibilidade que se identifica na forma como esta trabalhadora vai interpretar as atitudes dos empregadores, e da sociedade em geral, face a ela.

A sociedade não apenas não as apoia, como não as valoriza, tornando invisível a sua realidade e restringindo o espaço onde pudessem exercer a sua liberdade social. Uma liberdade, já por si fragilizada, e quase inexistente graças aos condicionalismos criados por um estigma que as coloca à margem de tudo.

É nesta marginalidade que vivem estas trabalhadoras e é nela que permanecem. A ausência de autoestima, que se acentua na realização de um trabalho não valorizado, atravessa as três esferas, do seu percurso e da sua vida. As trabalhadoras ficam, assim, distanciadas de um maior envolvimento social, e não usufruem dos valores e oportunidades que teoricamente poderiam usufruir nesta esfera pública.

Não reconhecem o seu valor na sociedade, não conseguem visualizar um mapa que reflita a importância da sua atividade em casa de particulares para a produção da vida social e na esfera pública até porque a imagem refletida não é esta. Apenas conseguem perceber este reflexo, projetado pelos parâmetros socialmente construídos. Uma imagem que as exclui e distancia das instituições que também têm direito de usufruir; imagem refletida que se reproduz através dos seus discursos e práticas com o objetivo de corresponder ao que é esperado. Que se reproduz nos seus discursos e práticas protegendo-se das agressões sociais que lhes são transmitidas.

Conseguem perceber o preço que têm a pagar por “não terem estudos”, “não saberem fazer mais nada” e “serem mulheres” e é neste panorama que se escondem. Preferem calar-se e lutar em silêncio. Lutar para consigo mesmas na tentativa de ultrapassar o sofrimento das humilhações e violações a que estão sujeitas. É no seu íntimo que procuram acreditar e convencer-se de que desenvolvem uma atividade digna, da qual não se devem envergonhar. É enquanto pessoas que tentam aproximar-se dos empregadores, mostrando um pouco mais de si, para receber em troca alguma forma de reconhecimento. E quando isso acontece, não será este reconhecimento entendido como uma espécie de amor?

A desconsideração sofrida na esfera pública acaba por ser compensada por uma ilusória compensação emocional na esfera doméstica. Ilusória por, muitas vezes, não ser um reconhecimento efetivo da trabalhadora e do valor do seu trabalho; ilusória por construir emoções que apenas servem para apaziguar o sofrimento causado pela frustração de se ser “invisível” mas que, na verdade, não altera a ausência de reconhecimento sofrida nas outras esferas de ação.

Uma forma de reconhecimento sentida intensivamente na esfera privada tem um efeito indiscutível na autoestima destas trabalhadoras mas não elimina o sofrimento de uma ausência de estima social.

CAPÍTULO 6 – UM RUMO AO RECONHECIMENTO

Breves notas introdutórias

Ao longo de cerca de sete anos de investigação olhámos para o trabalho doméstico sob a perspetiva do seu reconhecimento. Um reconhecimento que, à partida, aparenta ser ilusório face aos inúmeros constrangimentos sociais que o empurram para a invisibilidade social.

Estes constrangimentos sociais foram ilustrados ao longo desta investigação. Uma ilustração que se pretendeu breve mas decisiva para desenhar as características do trabalho doméstico e a forma como estas impedem o efetivo reconhecimento. Foi neste panorama que se revelou indispensável um olhar mais atento sobre as emoções; não apenas através dos efeitos emocionais que nascem da ausência de reconhecimento, como também a forma como estes assumem um papel de relevo nas interações laborais desta relação de trabalho atípica, suscitando, por vezes, o sentimento de se ser reconhecido como pessoa no contexto de uma atividade que, por sua vez, não o é.

Foi o olhar sobre as emoções que ofereceu, de igual forma, uma nova perspetiva sobre o reconhecimento, valorizando-o no panorama das relações laborais, apostando numa perspetiva mais humanista que, cada vez mais, tende a desaparecer por deixar de ser uma prioridade no cerne das relações de trabalho.

Partiu-se do estudo desta atividade laboral justamente pela invisibilidade que a afeta desde que existe, por saber que os constrangimentos ao reconhecimento seriam variados, sublinhando-se, desta forma, a real importância de se ser reconhecido. Foi nesta procura pelo valor do reconhecimento que se evidenciaram os aspetos importantes que aqui se defendem, procurando nas interações sociais as formas de luta que refletem a necessidade de se ser reconhecido.

Chega-se aqui a uma nova etapa da investigação, uma etapa que remata as lições aprendidas aproveitando-as para projetar uma visão positiva, baseada nas oportunidades que existem e que devem ser tomadas em conta para um futuro reconhecimento.

Abandonando agora um olhar centrado na listagem das condicionantes que existem para o não reconhecimento, investe-se num plano estratégico, baseado nas oportunidades de reconhecimento. Um plano que visa, modestamente, expor as potencialidades existentes no terreno e que deverão ser aproveitadas, dedicando-lhes particular atenção para que possam garantir que sejam dados os primeiros passos rumo ao reconhecimento do trabalho doméstico.

Estas sugestões deverão ter sempre em conta o principal objetivo de promover o reconhecimento no trabalho doméstico e, para isso, o primeiro passo deverá estar focalizado no entendimento e compreensão deste conceito. Desta forma, numa primeira parte deste capítulo pretende-se resumir as questões que foram debatidas acerca do reconhecimento, sublinhando os aspetos que se evidenciaram ao longo desta investigação e que constituirão a base das sugestões estratégicas expostas a seguir (6.1).

De seguida teremos terreno para avançar com novas ideias para um futuro reconhecimento; adotando uma estrutura em forma de “Plano de Ação” propomos olhar para as oportunidades que nos aparecem ao longo desta investigação e que podem ser canalizadas para um futuro melhor, no quadro do que se esteve a analisar (6.2).

6.1. Reconhecer

Como temos vindo a defender ao longo da investigação, o reconhecimento é uma constante busca individual que emerge no contexto das interações sociais. É no reconhecimento que o sujeito percebe o seu valor e consegue, desta forma, instituir a base necessária de autoconfiança, instrumento essencial para a concretização de um caminho que leva à satisfação das suas necessidades básicas e secundárias.

Sentir-se reconhecido pode ser traduzido por uma sensação apaziguadora de satisfação sentida através da confiança de se ter um valor, de se ser e se produzir algo útil para o conjunto da sociedade. Tendo esta consciência, refletida através do outro (onde a linguagem, corporal, oral, escrita terá um papel primordial) o indivíduo interioriza o seu valor, encontra um motivo para a sua existência.

O reconhecimento foi, aqui, estudado com base no quadro teórico proposto por Honneth (1992 [2011], 2011 [2014]), onde três esferas da vida social são identificadas: a esfera do mercado laboral, a esfera das relações íntimas e a esfera social. Foi no contexto destas três esferas que se estudou o caso específico do trabalho doméstico, uma atividade tipicamente não reconhecida que oferecia um desafio maior na identificação de formas de reconhecimento.

Foi neste sentido que o papel das emoções revelou ter uma importância maior; foi a partir do estudo de caso do trabalho doméstico que se compreendeu que através das interações

sociais e da exposição de *energias emocionais*¹⁶ se poderiam encontrar formas de um reconhecimento aparentemente inexistente para esta categoria laboral.

Ao reconhecer-se o trabalho realizado pela trabalhadora que se encontra numa casa particular, reconhece-se o valor da pessoa que ali se encontra presente. Distingue-se, desta forma, a trabalhadora do grupo em que se encontra categorizada e, neste caso, estigmatizada. O seu valor deixa de estar associado ao estigma que afeta a sua atividade; o “limpar o sujo” pode passar a ser valorizado e respeitado neste enquadramento micro social, onde as interações são mais pessoais. Logicamente, que este tipo de reconhecimento nem sempre acontece e depende das disposições psicossociais existentes em cada caso, em cada lar. Mas acontece.

Se a trabalhadora não tem hipótese de ser reconhecida na esfera do mercado laboral nem na esfera social, tem oportunidade de, numa esfera privada, se fazer abstrair das categorizações que lhes são atribuídas.

Por outro lado, verificou-se que a intensidade deste reconhecimento – sobretudo no caso de uma categoria laboral onde o conhecimento dos direitos e deveres é extremamente limitado – é maior, acabando por apaziguar as frustrações de não se ser reconhecido nas outras esferas. Chega-se, assim, à conclusão de que para se *ser reconhecido* não basta *ver-se reconhecido*, mas sobretudo, *sentir-se reconhecido*.

Este ponto é essencialmente pertinente quando pensamos no conceito de reconhecimento e na forma como este é *incorporado* pelo sujeito. Faz-nos pensar na forma como trabalhadoras domésticas conseguem, por vezes, num contexto de desvalorização e de ausência de reconhecimento em que se encontram inseridas, sentirem-se reconhecidas mesmo que, efetivamente, não o sejam (tendo em conta o quadro teórico proposto por Honneth). Ao refletir-se sobre este ponto, pode-se, em paralelo, pensar em outros contextos cujo reconhecimento não é posto em causa pela igualdade de direitos nem pelo estatuto que o acompanha mas onde existe, contudo, um sentimento de ausência de reconhecimento nas relações laborais (aliás, nos nossos dias e sobretudo devido aos efeitos da crise económica, o “não se ser reconhecido” faz parte do discurso quotidiano das nossas sociedades).

Foram pistas provenientes do estudo de caso em questão que nos fizeram reconsiderar a importância das relações laborais e da *energia emocional* que daí pode nascer e que afeta o *sentimento* de se ser reconhecido. Foi pela associação direta que as trabalhadoras domésticas

¹⁶ Para usar a expressão de Illouz ao conjugar as visões de Durkheim e Goffman, Collins (Collins [1981] in Illouz, [2011] 2012); tal como vimos no Capítulo 4 deste trabalho, as interações sociais funcionam como rituais onde nascem *energias afetivas* que ligam ou afastam os sujeitos.

faziam, de forma espontânea, entre reconhecimento e empregador (e não entre reconhecimento e sua condição enquanto trabalhadora, seus direitos e deveres, também por estarem mais longe desta realidade) que se levantaram pistas à intensidade do conceito de reconhecimento, ao seu significado individual e à sua importância nas interações laborais.

O reconhecimento perdeu-se numa sociedade onde a variedade de escolhas e de informação e produtos aumentou, onde a procura pela realização pessoal passaria a estar ligada à constante obtenção de bens materiais ou de um estatuto mais elevado. Na esfera do mercado laboral o salário e os benefícios estariam associados ao melhor reconhecimento.

As instituições no mercado laboral visam a defesa, essencialmente, do salário e das condições de trabalho, sem ter o reconhecimento em conta; salário e condições de trabalho são, sem dúvida, uma condição para o reconhecimento mas não garantem por si que os sujeitos se possam, de facto, sentir-se reconhecidos. Ao estarem enquadrados numa categoria laboral que usufrui daqueles direitos, daqueles estatuto, porque se encontram devidamente instituídos, perde-se o valor individual que, hoje em dia, um sujeito moderno gostaria de se ver atribuído.

Se tivermos em conta as alterações verificadas ao nível do amor moderno e indicadas pelos autores referidos neste trabalho (ver, por exemplo, Beck e Beck-Gernsheim; [1995] 2004, Ollouz, 2006 e Ollouz [2011] 2012), verificamos que a procura por um novo reconhecimento faz todo o sentido neste novo contexto. Como vimos anteriormente no capítulo *no espaço doméstico*, dedicado às emoções, assiste-se a uma era de regresso ao eu individual, à necessidade de se colocar questões sobre a sua existência, felicidade, realização pessoal e profissional, à procura de sinais que possam indicar quem somos. É justamente numa altura em que se questiona o eu individual que floresce a necessidade ainda maior de ver e sentir o seu reflexo no outro, através do reconhecimento. A procura deste reconhecimento passa a estar centrada no eu, e no valor pessoal, bem mais do que na categoria à qual a pessoa pertence.

Esta procura de reconhecimento ficou patente na análise das entrevistas e, sobretudo, por se tratar de uma relação em que, maioritariamente, jogam duas partes e não mais; mas é nesta micro relação laboral que se compreendem os efeitos do facto de se sentir reconhecido e, mais ainda, a real importância deste facto no mundo laboral e social. É, também, a intensidade deste reconhecimento que faz com que não haja uma luta visível, na esfera social, tal como seria de esperar pela ausência de reconhecimento provocado pelas outras esferas.

A intensidade com que este pode ser sentido reflete-se, também, numa melhor contribuição individual, na procura de melhores resultados, na constante procura de se ser (ou continuar a ser) reconhecido.

É um novo olhar sobre o reconhecimento no âmbito das relações laborais que não deverá ser desprezado; um novo caminho rumo à humanização das relações que foi, ao longo do tempo, dissipada num contexto em que a concorrência descontrolada toma conta do mercado. A gestão das relações laborais não deverá perder de vista a gestão das pessoas em primeiro lugar, permitindo-lhes distinguir-se do grupo em que estão inseridas, dando-lhes autonomia para procurarem ser reconhecidas, valorizando o facto de estas necessitarem de um retorno, de uma linguagem que exprima o reconhecimento do seu esforço e dedicação; algo mais pessoal do que um salário ou um estatuto.

O reconhecimento é um conceito poderoso pela forma com que consegue mover os sujeitos; é desencadeador de uma energia que permite a um sujeito, no meio dos outros, encontrar o seu lugar, reconhecer-se a si próprio, através do outro, como detentor de um valor. O reconhecimento é essencial para a realização individual dos sujeitos e para o seu melhor contributo na sociedade.

6.2. Oportunidades de um futuro reconhecimento – breves reflexões

Ao longo da investigação identificaram-se algumas pistas importantes de se ter em conta quando nos debruçarmos sobre os caminhos a adotar para um futuro reconhecimento do trabalho doméstico.

Para melhor exemplificar estas pistas iremos desenhar um plano de ação que irá focalizar dois níveis primordiais: um nível ao qual iremos chamar *estratégias essenciais* que incidirão nos pontos primordiais da lei no contexto dos desenvolvimentos recentes da OIT, neste campo específico. Neste ponto também iremos sublinhar a importância da negociação coletiva neste setor e a forma como poderá ser utilizada para um reconhecimento efetivo de ambas as partes – empregadores e trabalhadoras domésticas.

Um segundo nível, *estratégias complementares*, focalizar-se-à algumas das iniciativas já tomadas e que desenvolvem um espaço discursivo que se faz ouvir intermitentemente. Neste nível pretendemos reforçar a importância da sincronização de sinergias entre as diversas instituições para a concretização do objetivo da promoção do reconhecimento do

trabalho doméstico. Aproveitando as oportunidades já existentes, irão ser expostas algumas estratégias de ação que poderão ajudar a implementar este reconhecimento.

6.2.1. Estratégias essenciais

6.2.1.1. Vamos ratificar e alterar

De uma forma geral, a Convenção Internacional nº 189 vem reconhecer a contribuição significativa das trabalhadoras domésticas na economia global. Veio para promover um trabalho digno para estes trabalhadores que, apesar do seu importante contributo, não são valorizados nem visíveis.

A Convenção Internacional nº 189 foi adotada em 2011 e foi ratificada por apenas 16 países até hoje; Portugal ainda não deu este passo. Apesar de ser um exemplo para muitos países no que toca à lei específica para trabalhadoras domésticas, não se deve desprezar as lacunas que persistem neste país e que dificultam um reconhecimento efetivo destas trabalhadoras.

As lacunas foram já identificadas ao longo desta investigação, mais vincadamente ao longo do capítulo dedicado à *esfera do mercado laboral*, onde se pretendeu demonstrar de que forma estas afetam a prática do reconhecimento desta categoria laboral.

As principais lacunas na lei tinham sido já identificadas pelo grupo de trabalho do GAMI que, em colaboração com a equipe de investigação do DINÂMIA-CET: *Trabalho doméstico e trabalhadores domésticos*, financiado pela FCT, desenvolveu um manual para trabalhadoras domésticas e empregadores com uma introdução à lei e às suas principais componentes:

“Com efeito, o Decreto-lei nº. 235/92 de 24 de outubro de 1992, que regula o trabalho doméstico, criou para este sector um regime especial que desprotege as suas trabalhadoras em relação a quem trabalha noutros sectores:

- *Quer através do estabelecimento de um tratamento mais desfavorável numas questões (exemplo: número de horas de trabalho por semana; horário de trabalho e subsídio de natal, etc.);*
- *Quer através da não regulação de questões essenciais (exemplo: periodicidade e duração dos descansos; forma de contabilizar as horas de trabalho das trabalhadoras alojadas; condições de alojamento destas trabalhadoras, etc.), deixando-as ao arbítrio das entidades empregadoras.”* (GAMI, 2012:6).

Estes são, de facto, os principais pontos identificados nos discursos das trabalhadoras domésticas e que mais suscitam desacordos entre empregadores e trabalhadoras, colocando a trabalhadora numa posição mais vulnerável.

A atipicidade desta atividade laboral dificulta a tarefa da sua regulamentação e tem servido de argumento para uma ausência de energia, por parte do Estado em disponibilizar meios que possam impulsionar o reconhecimento desta atividade. Por outras palavras, assistiu-se a um *desenvolvimento errado* dos mecanismos institucionais de acompanhamento desta atividade laboral e da sua passagem para uma atividade remunerada.

A especificidade do trabalho doméstico deveria ser motivo para que haja maior esforço na promoção e divulgação da lei, assim como num processo de ressocialização para uma nova perceção sobre o trabalho doméstico – a perceção de que se trata de um verdadeiro trabalho.

Torna-se evidente que a própria definição de trabalho doméstico acaba por ser demasiado vaga por nunca ter havido uma delimitação concreta das tarefas que inclui: é tudo o que uma “dona de casa” faz; esta generalização faz com que apareçam definições diferentes de acordo com as tarefas que lhe estão inerentes.

O facto de institucionalmente haver divergências na própria definição dificulta a forma como este trabalho é encarado o que não pode favorecer a gestão desta atividade. A generalização promovida pelas definições formais favorece a perceção de que se pode esperar que a trabalhadora faça tudo numa casa, sendo esta gestão exclusivamente da responsabilidade do proprietário do lar. Este facto vem agravar a posição vulnerável da trabalhadora bem como dificultar o reconhecimento desta atividade laboral.

Íntimamente ligado com este fator está o facto de a lei não estipular com clareza uma distinção de valores salariais associados a cada tarefa. Justamente, o facto de existir uma diversidade de tarefas assimiladas às tarefas do lar, assume-se claramente que todas exigem o mesmo grau de competência e de responsabilidade por parte de quem as executa. Assim sendo, todas assumem o mesmo valor que tem como única referência o patamar mínimo do Salário Mínimo Nacional.

6.2.1.2. *Cada coisa no seu lugar*

Seria não apenas recomendável mas extremamente importante que as tarefas de maior responsabilidade e competências específicas fossem tabeladas com valores diferentes; esta medida fortaleceria não apenas a perceção de que este trabalho exige, de facto, algumas

competências que até aqui permanecem ocultas, como ajudaria a promoção de um trabalho doméstico digno.

Como referido nesta investigação e sublinhado por outros autores (Suleman, 2013, 2014), as competências no trabalho doméstico ficam omitidas. Esta omissão deve-se, em parte, à definição extremamente abrangente, identificada como atividade não qualificada que não exige maiores competências por parte da trabalhadora. Mas, na prática, quando se olha para as tarefas que o caracterizam, tais como: cozinhar, limpar, tratar da roupa, cuidar de pessoas, crianças ou animais, indiscutivelmente estamos a falar de tarefas divergentes, de responsabilidades diferentes e de competências específicas necessárias para a realização da função.

Esta situação deve-se à ausência de maior suporte institucional na externalização do trabalho doméstico; uma atividade anteriormente realizada pela mulher, na sua própria casa, passa a ser usufruída como um serviço externo através da contratação de outra pessoa, externa ao núcleo privado. Mas sem o suporte institucional necessário à promoção deste serviço enquanto tal, e sem se definir concretamente as tarefas e responsabilidades associadas a este tipo de serviço, os limites à atividade passam a ser uma circunstância de risco ao exercício de um trabalho digno. A trabalhadora passa a estar numa posição de maior vulnerabilidade no sentido em que os seus direitos são frequentemente violados, o que equivale a formas de não reconhecimento.

Para que o trabalho doméstico possa ser reconhecido como atividade laboral, deverão ser melhor definidos os contornos da mesma, repensar as tarefas inerentes a este, re-questionar o valor que se deve atribuir à cada tarefa de acordo com o grau de autonomia, responsabilidade e competências requeridas.

Por outro lado, o facto de não se dar visibilidade às competências que, de facto, existem e que são, também, exigidas pelos empregadores que solicitam este serviço, estamos, uma vez mais, a reproduzir a desvalorização desta categoria laboral.

Chegamos a um ponto em que estamos a propor caminhar para um processo onde cada tarefa ganha maior relevância de acordo com as necessidades familiares. O que faz sentido tendo em conta o panorama geral da vida quotidiana nos tempos modernos. Cada vez mais, o usufruto deste serviço passa a estar condicionado ao número de horas que o orçamento familiar permite pagar; para maior proteção da trabalhadora (para que não esteja condicionada a um volume insustentável de trabalho a realizar em poucas horas e por um preço irrisório) a tabulação das diferentes tarefas será essencial. Esta tabulação poderá ser feita tendo em conta os três grandes conjuntos de tarefas inerentes ao trabalho doméstico: cozinhar, limpar e cuidar

que são os três conjuntos que mais se diferem em termos de responsabilidade, competência e autonomia.

Organizar as tarefas inerentes ao trabalho doméstico significa reconhecer que cada tarefa exige um grau de autonomia, responsabilidade e competências diferente e que estas deverão ser, de igual forma, valorizadas de acordo com o que as caracteriza.

Ao *colocar tudo no seu lugar*, estamos a limpar a casa e deixar claro as competências de que se exige desta atividade, mas não só; estamos, também, a tecer um caminho mais viável a que sejam criadas expectativas realistas a estas tarefas e ao que se pretende quando se contrata este tipo de serviço.

Expectativas estas que, da forma como estão hoje, Um espaço que exige uma adaptação superior da trabalhadora doméstica no sentido em que nada é estandardizado e tudo muda de casa em casa. O trabalho doméstico hoje, apresenta-se como um trabalho não estandardizado no sentido em que apesar de haver uma noção genérica do que se pratica nesta atividade, a forma como é praticada e as expectativas em relação às praticas vão variar de casa em casa, obrigando a trabalhadora a um esforço adicional de adaptação.

Estes esforços poderiam levar a que, a passo e passo, se pudesse caminhar para um processo de profissionalização do trabalho doméstico. Um processo que dignificaria esta atividade e que contribuiria ao seu reconhecimento. Um processo que poderia ajudar as trabalhadoras a serem reconhecidas, e ajudaria os empregadores a cada vez mais terem um serviço adequado às suas exigências, para além de ajudar a *formalizar* uma confiança, base da relação de trabalho.

6.2.1.3. *Vamos organizar*

As recentes ações da OIT provocam alterações políticas e sociais em todos os países. Os sindicatos já existentes para esta categoria de trabalhadoras aproveitam as vantagens destas ações para reforçar as suas atividades. Outras associações não formais tendem, de igual forma, a promover mais ações e, por vezes, tomam o lugar dos sindicatos não existentes para a categoria em estudo.

Esta nova vaga de ações pode provocar um sentimento de insegurança do lado dos empregadores¹⁷ e isto por dois motivos essenciais: por um lado, sentem-se ameaçados com o

¹⁷ Impressões pessoais fruto de diversas observações realizadas, em diferentes países.

facto de mais trabalhadoras conhecerem os seus direitos, sendo mais difícil ter uma relação laboral do tipo “informal” e “amigável”, como frequentemente é desejável; por outro lado, o facto de trabalhadoras domésticas terem, tal como em Portugal, sindicatos ou associações que promovem e defendem os seus direitos, enquanto os empregadores, por seu turno, não o têm provoca um desequilíbrio incomfortável.

As entrevistas realizadas não apresentam discursos relevantes no que foca a sindicalização das trabalhadoras. Muito pelo contrário, existe um desconhecimento e uma certa desconfiança face a estas instituições. Mas, apesar disso e sobretudo em Lisboa, as trabalhadoras domésticas tendem a estar um pouco mais informadas sobre os seus direitos e deveres.

Do lado dos empregadores nota-se, várias vezes, um discurso defensivo face ao recurso ao trabalho doméstico; uma certa tendência para se desculpar de estar a adquirir um serviço que, anteriormente, seria considerado um luxo. Existe, assim, uma tendência para se demarcar do passado e da submissa “antiga criada”.

O trabalho doméstico é uma atividade extremamente complexa por ser realizada na esfera privada do outro. O outro irá ter as suas próprias perceções, ideias, valores em relação ao serviço prestado que irá afetar as suas expectativas face ao mesmo. A trabalhadora doméstica, que geralmente, e cada vez mais, vai ser contratada em mais do que uma casa, terá que fazer um esforço maior para corresponder às diferentes expectativas; o seu reconhecimento não apenas dependerá da sua performance e capacidade de corresponder às expectativas de cada lar como, também, do quadro comum de valores de onde estas ideias, perceções, valores nascem (um quadro, neste caso, bastante adverso e de pouco ou nenhum reconhecimento nas esferas do mercado laboral e esfera social).

Para que haja uma efetiva alteração no reconhecimento do trabalho doméstico e que este seja sentido nas três esferas de ação, seria extremamente importante que empregadores e trabalhadoras estivessem, de facto, representados(as) nacionalmente. Não apenas os discursos seriam tripartidos (Governo, Representantes dos Empregadores e Sindicatos), garantindo, desta forma, uma maior democracia na tomada de decisões (alterações salariais, horários de trabalho, pausas, férias, etc.) como todos os agentes teriam o importante sentimento de estar a fazer parte desta alteração.

Os espaços discursivos aumentariam. Os empregadores saberiam que, também, poderiam contar com uma organização formada por eles e para eles, aceitando melhor as alterações realizadas no trabalho doméstico sem sentirem de que se trata de uma intrusão nas

suas vidas privadas. Para que os empregadores possam assimilar este “novo” conceito de trabalho doméstico é necessário que se sintam incluídos no processo.

A uma escala mais microssociológica, nas relações laborais, isto significaria que empregadores e trabalhadoras poderiam estar melhor informados sobre os seus direitos e deveres. Existindo associações para os representar, aceitariam melhor as condições em que este tipo de serviço deverá ser realizado nas suas casas privadas, em prol de um maior reconhecimento.

6.2.2. Estratégias complementares

6.2.2.1. Vamos unir

A um nível intermédio apostamos na observação das atividades já realizadas ao longo dos anos por associações, tais como a SOLIM, o GAMI ou a ComuniDÁRIA. Assistiu-se, fundamentalmente, nos últimos três anos a um esforço maior por parte de ONG's e outras associações a chegar mais perto das trabalhadoras domésticas.

Das atividades mais visíveis listam-se conferências, debates e realização de documentos acessíveis às trabalhadoras domésticas para que tenham mais alguma informação sobre a sua condição de trabalhadoras.

A estratégia a adotar nesse campo seria o de reforçar a capacidade destas associações, apoiando a divulgação de informação. O mais importante seria, de igual forma, chegar aos empregadores e não restringir esta estratégia unicamente às trabalhadoras.

É extremamente importante, da mesma forma que o é para o lado das trabalhadoras, desenvolver ações de informação para empregadores para que sejam, eles também, capazes de levar a cabo uma relação laboral no seu domicílio. Para que haja uma alteração da perceção face ao trabalho doméstico é necessário que ambas as partes adiram a este fim.

Para uma maior eficácia, com resultados a curto prazo, seria pensável imaginar um plano de ação geral que contasse com a colaboração das associações que já, por elas próprias, desenvolvem atividades junto deste público-alvo.

Este processo poderia contemplar formações adaptadas às trabalhadoras domésticas; conhecimentos básicos sobre os seus direitos e deveres deveriam ser a prioridade. Juntamente com este pacote seriam indispensáveis atividades de promoção da sua autoconfiança dado que anos de desvalorização e estigmatização afetaram, por certo, a confiança básica de que

necessitam para desempenhar as suas funções de forma digna e segura, bem como para prosseguir o seu percurso pessoal.

Formações que seriam, também, dedicadas a assuntos mais específicos diretamente ligados às funções a executar. Formações de curta duração mas que, realmente, promovessem os instrumentos de que estas trabalhadoras necessitam. Este quadro de formações deveria, de igual forma, chegar às casas particulares, com sessões de esclarecimento para empregadores.

Este plano poderia, ainda, incluir estratégias que pudessem chamar à participação dos empregadores para que um verdadeiro diálogo e troca de impressões pudessem ser gerados. Um plano que, de igual forma, envolvesse debates e investigações académicas como fonte de suporte à constituição de uma nova perceção sobre o trabalho doméstico. Um plano que, por fim, responsabilizasse ambas as partes e que ajudasse a gerir as expectativas face ao trabalho realizado.

6.2.2.2. Vamos divulgar

Um dos obstáculos identificados é justamente a invisibilidade das associações já existentes na perspetiva das próprias trabalhadoras domésticas. Apesar dos esforços, parece que a informação não está a chegar.

A divulgação dos direitos e deveres no trabalho doméstico é um ponto essencial para o reconhecimento desta atividade. Haveria algumas vantagens em apostar nas rádios e canais de televisão, para que a informação pudesse ser mais rapidamente espalhada. Programas de rádio destinados a perguntas e respostas dos ouvintes (empregadores como trabalhadoras) poderia ser uma estratégia; tal como aproveitar as “novelas” para que nelas haja um pouco mais de informação educativa face aos direitos e deveres no trabalho doméstico.

Para se conseguir uma alteração na perceção face ao trabalho doméstico nada melhor do que começar nos mais jovens, na forma como as crianças percecionam o trabalho doméstico, nos estereótipos que interiorizam. O tema do trabalho doméstico, como outras atividades laborais estigmatizadas, deveria servir de cenário em manuais escolares, de tema de discussões nas escolas, de motor para se derrubar as ideias pré-construídas.

6.2.2.3. *Vamos desenvolver*

O que também poderá ser uma estratégia de impulso ao reconhecimento do trabalho doméstico é a criação de um mecanismo independente que pudesse apoiar trabalhadoras e empregadores a encontrarem-se e iniciarem esta relação laboral.

Seria pensável imaginar um mecanismo que, conjugado com outros já existentes (entre os quais os centros de emprego), desenvolvesse uma base de dados com contactos de trabalhadoras disponíveis para o serviço e empregadores que quisessem usufruir deste serviço. Esta base de dados poderia circular pelas diversas associações que acolhem trabalhadoras domésticas.

A mesma instituição deveria ser responsável pelas entrevistas das trabalhadoras, fornecendo-lhes alguma formação complementar que fosse necessário e capacitando-as através de sessões de esclarecimento sobre os seus direitos e deveres; trabalho, este, que poderia ser realizado em colaboração com outras associações.

Por outro lado, esta instituição ficaria encarregue de acompanhar o empregador e a trabalhadora na fase inicial de contratação para se certificar do cumprimento de ambas as partes de acordo com as expectativas face ao trabalho.

Os empregadores teriam a oportunidade de usufruir de um serviço tendo a segurança de que a pessoa contratada para as tarefas destinadas estaria capacitada para o realizar. Para isso, este mecanismo deveria estar acreditado para que possam ser reconhecidas as suas competências.

Um dos problemas identificados na relação laboral é justamente o de conflito de expectativas que se gera justamente por, na fase inicial, não se focar todos os pontos essenciais (e, sobretudo, as tarefas a desempenhar). Esta poderia ser uma solução que agradaria ambas as partes por se sentirem mais “seguras”, evitando-se futuros conflitos.

Por outro lado, e tendo em conta a dificuldade que existe em “fiscalizar” esta atividade dado que se realiza no domínio privado, um mecanismo que apostasse na fase inicial poderia trazer vantagens; trabalhadoras tal como empregadores, por estarem acompanhados na fase inicial teriam menos receio em recorrer a um serviço externo para resolução de eventuais conflitos laborais. Se o trabalho de um inspetor de trabalho não pode ser realizado no local de trabalho, há que estabelecer mecanismos exteriores para que não deixe de existir um apoio.

Apesar de no trabalho doméstico ser recorrente o “boca a boca” para se encontrar uma trabalhadora “de confiança”, o que é certo é que hoje em dia e com a globalização este

procedimento nem sempre é praticável. A criação de uma instituição que oferecesse este apoio poderia ser vista como uma boa solução. Empregadores sentir-se-iam mais seguros por obter o serviço que pretendem, que possa corresponder às suas expectativas, com a qualidade que exigem e pelo preço que estão dispostos a pagar; trabalhadoras ficariam mais seguras por estarem aptas a corresponder às expectativas do empregador, terem sido escolhidas de acordo com o seu perfil individual, apontando-se, desta forma, numa seleção mais personalizada que possa garantir uma maior abertura ao reconhecimento.

6.3. Vamos fazer melhor

O reconhecimento é possível sobretudo quando o leque de expectativas entre os diferentes papéis sociais envolvidos na ação são devidamente delineados. Quando, por exemplo, empregadores se servem da metáfora do *membro da família* como forma de minimizar as desigualdades e efeitos da violação dos direitos das trabalhadoras, este é um *falso reconhecimento*. Trata-se de um falso reconhecimento por se manipularem emoções com o objetivo de se reconhecer aquilo que, na verdade, não pode ser reconhecido: a qualidade de membro efetivo daquela família. Com isso, o reconhecimento efetivo da trabalhadora fica cada vez mais distante, e esta distância manifesta-se facilmente através de formas de violação dos direitos da trabalhadora.

Estas situações são provocadas, inúmeras vezes, pela não existência de um padrão claramente estipulado de expectativas em torno da trabalhadora doméstica e pela óbvia dificuldade em percecionar o trabalho doméstico enquanto atividade laboral. Um empregador que use a metáfora da família claramente não está a olhar para a trabalhadora enquanto trabalhadora.

Do lado da trabalhadora, até que ponto sentir-se parte da família não fomenta ainda mais os efeitos negativos das desigualdades sociais? Apesar de se sentir feliz por estar “incluída” na família, esta inclusão não é uma verdadeira inclusão: a trabalhadora arruma uma casa que não é a dela, cuida de crianças que não são as suas.

É no leque de expectativas que deveríamos poder projetar a nossa atenção. Promover o trabalho doméstico enquanto tal é, em primeiro lugar, olhar para este enquanto um trabalho que, apesar de ser realizado na esfera íntima e privada, não deixa de ser um trabalho realizado por uma pessoa empregada por outra pessoa.

Quando o leque de expectativas vai de encontro ao que se espera de uma atividade laboral, como foi, aliás, transmitido através dos dados recolhidos, identificamos a importância que a *emoção de se ser reconhecido* tem para a trabalhadora e sua confiança pessoal e laboral. Quando um empregador reconhece que a tarefa “está bem feita” ou se espanta com a qualidade ou rapidez da execução das limpezas e faz questão de mostrar o seu apreço, a emoção que provoca valoriza as qualidades pessoais da trabalhadora, distinguindo-a do grupo a que pertence; um grupo não qualificado que desempenha um trabalho precário, constituído por tarefas desgastantes e repetitivas que lidam com a *sujidade do outro*, um grupo não reconhecido.

Existem oportunidades de ação junto dos empregadores. Empregadores, por vezes apresentam ter uma posição defensiva. Esta posição defensiva tende a mostrar algum receio de estar a fazer algo de errado e o errado está associado à tradicional forma de se usufruir deste serviço e de violar os direitos de quem o executa. Existe uma preocupação em se afastar da imagem do passado, uma imagem que reflete o tempo em que a “criada” estaria ali para servir a todo o momento nas mais diversas tarefas e esta seria a sua vida.

Existe assim uma noção de que as coisas estão e devem mudar, mas não se conhece o caminho.

Há portanto urgência em começar por algum lado, ultrapassando o vício de se deixar uma relação laboral unicamente nas mãos de quem usufrui este serviço; até porque quem o usufrui, e quem o executa, não tem, muitas vezes, os instrumentos necessários ao seu dispor para que possa efetivamente estabelecer uma relação laboral no cerne de espaços domésticos. Chegou a altura de deixar de empurrar esta relação laboral para o domínio exclusivamente privado. Sendo realizado na esfera privada não deixa de ser um trabalho de alguém e mesmo preservando a privacidade do outro, existem estratégias que podem e devem ser adoptadas para garantir um efetivo reconhecimento.

7. CONCLUSÕES FINAIS

No momento em que se iniciou esta investigação, o trabalho doméstico em Portugal permanecia à margem de maior atenção. Os dados estatísticos eram escassos e pouco refletiam a realidade desta atividade; o trabalho doméstico era invisível não apenas pelas características que o definem mas também pela desvalorização que se fazia sentir até nos debates académicos e institucionais.

Os esforços contínuos da OIT na promoção dos direitos no trabalho doméstico apenas se fizeram ouvir em 2008, com a proposta da introdução do tema na Conferência Internacional. Este momento foi muito marcante para a história da invisibilidade desta atividade, que começou a ser foco de interesse por parte das instituições. No entanto, esta luta foi contínua e a nova Convenção Internacional nº 189, dedicada a esta atividade laboral foi fruto de longos anos de debates internos e de tentativas frustradas.

A maior visibilidade trazida na esfera pública, de uma atividade massivamente exercida em todo o mundo, promoveu discursos, moveu ações e traduziu-se numa maior consciencialização por parte da sociedade em assimilar o trabalho doméstico como atividade “real”. Embora estes esforços necessitem de ser mencionados, a verdade é que continuam a ser insuficientes para a promoção de um trabalho digno.

Com base nos pressupostos teóricos de Honneth (1992 [2011], 2011 [2014]), abraçou-se o desafio de discutir o conceito de reconhecimento, tendo por objeto de estudo o caso de uma atividade não reconhecida

Ao elaborar este exercício pretendeu-se não apenas contribuir para a visibilidade do trabalho doméstico, promovendo novas perspetivas que possam abrir portas à promoção de um trabalho digno, como, também, contribuir para o debate académico em torno do conceito de reconhecimento.

Foi desta forma que se salientaram formas de reconhecimento e de liberdade social inseridas nas três grandes esferas de ação propostas por Honneth: a esfera das relações íntimas, a esfera do mercado laboral e a esfera pública. Tendo por base o quadro teórico deste autor, as esferas de ação foram adaptadas à realidade empírica do trabalho doméstico. Este exercício resultou não apenas na compreensão das formas de reconhecimento, e de ausência deste, no trabalho doméstico, como também na identificação de outras componentes que deverão ser tidas em conta na discussão do conceito de reconhecimento.

Sendo o trabalho doméstico uma atividade laboral “real”, embora dificilmente percebida enquanto tal, foi na esfera do *mercado laboral* que se iniciou a viagem rumo à identificação das formas de liberdade e de reconhecimento desta categoria laboral. Nesta esfera conseguiu-se identificar os principais obstáculos para um reconhecimento efetivo. Discutiram-se os principais pontos em que a lei do trabalho doméstico acaba por ser insuficiente para amparar as trabalhadoras domésticas, sobretudo pelo facto de estas realizarem a sua atividade na esfera privada. Salientaram-se aspetos negativos da ausência de um espaço discursivo de que estas trabalhadoras necessitariam para não apenas para poderem estar consciencializadas dos seus próprios direitos e deveres enquanto tais, mas também para poderem usufruir de uma liberdade reflexiva, podendo ampliar o leque das suas ações. Um espaço que lhes permitisse, de igual forma, serem “vistas” e ouvidas e onde empregadores pudessem interiorizar o trabalho doméstico enquanto atividade “real”.

Num cenário de um *desenvolvimento errado* (Honneth [2011] 2014: 86) dos mecanismos institucionais, que deveriam ter tido um papel mais ativo de acompanhamento ao desenvolvimento do trabalho doméstico, debateram-se os principais riscos associados à gestão de uma relação laboral por parte de empregadores e trabalhadoras impreparados. Foi na análise da prática da lei, ou da ausência desta, que se evidenciaram os principais contornos de uma atividade praticada em grande parte na informalidade. Na esfera do mercado laboral salientaram-se sobretudo as limitações à liberdade legal e social da trabalhadora doméstica. Apesar de o trabalho doméstico ter, de facto, um “espaço” na esfera do mercado laboral, por se encontrar definido e categorizado por lei, a verdade é que, na prática, este espaço é limitado. Constrangimentos sociais, sobretudo ligados às perceções do trabalho doméstico, acabam por fomentar o não reconhecimento desta atividade enquanto trabalho “real”.

Por ser praticado na esfera íntima, o trabalho doméstico tem a particularidade de sobrepor duas esferas de ação: a esfera do mercado laboral e a esfera das relações íntimas, formando assim um *espaço mestiço*.

O espaço é mestiço justamente por ter características das ações inerentes à esfera laboral e à das relações num espaço privado; trata-se de uma atividade laboral, um serviço, realizado num espaço fisicamente delimitado e “protegido” do espaço público, constituído pela intimidade e privacidade. Um dos fatores pelos quais o trabalho doméstico sofre uma ausência de reconhecimento na esfera do mercado laboral é justamente a invisibilidade do mesmo que está intimamente ligado ao facto de ser praticado na esfera doméstica.

Numa relação em que a confiança tem um papel primordial, por justamente ter um peso acrescido, dada a informalidade que caracteriza esta relação de trabalho, encurtam-se as

distâncias de uma relação tipicamente laboral. Esta confiança, apesar de se estabelecer em nome de uma relação de trabalho, tem características muito diferentes das encontradas numa esfera pública ou de mercado laboral.

A natureza das tarefas, o facto de se estar a lidar com a intimidade e privacidade de pessoas e com as próprias pessoas (corpo e psiquismo), faz com que o grau de confiança tenha que ser necessariamente maior; a esfera doméstica corresponde aos bastidores da esfera pública, um espaço que se quer preservar. A confiança assume a sua forma não apenas na confidencialidade que é exigida às trabalhadoras domésticas, mas em tudo que envolve a prática desta atividade.

Por estes fatores, o trabalho doméstico assume características bem divergentes das de um trabalho “normal” e que deve ser analisado também à luz da conceptualização da *esfera das relações íntimas*, e das formas de reconhecimento que aí se podem encontrar.

Apesar de se estar a estudar um trabalho não reconhecido e desvalorizado socialmente, parte-se do princípio que qualquer sujeito procura *ver-se* reconhecido, persistimos na identificação de formas de reconhecimento apostando que estas se vão encontrar através das variantes de liberdade social encontradas na esfera íntima das relações sociais: a *amizade*, a *família* e *relações íntimas*.

É no espaço doméstico que a trabalhadora doméstica se encontra no seu local de trabalho; um espaço caracterizado pela intimidade e privacidade do *outro*. Um espaço que exige uma adaptação superior da trabalhadora doméstica no sentido em que nada é estandardizado e tudo muda de casa em casa.

Contrariamente a outras atividades, o reconhecimento do trabalho doméstico fica limitado ao espaço de ação onde a trabalhadora doméstica executa o seu trabalho; o que não quer dizer que neste espaço não sofra, de igual forma, formas de *desrespeito* e *humilhações* identificadas, por Honneth, como resultado de um não reconhecimento. Estas formas de não reconhecimento são, aliás, agravadas no contexto do trabalho doméstico justamente por se tratar de uma esfera das relações íntimas onde a *pessoa* está mais exposta.

Se já tinha sido admitido pelo autor que existe uma interligação entre as três esferas e que as formas de liberdade social numa afetam as outras, esta realidade é claramente visível na atividade do trabalho doméstico.

O não reconhecimento numa esfera do mercado laboral vai claramente influenciar a prática da relação estabelecida levando a violações dos direitos laborais e humanos já bem conhecidas pela literatura académica. Esta ausência de reconhecimento e de estima social

afeta a imagem que a trabalhadora tem de si e promove obstáculos maiores à comunicação estabelecida na relação de trabalho.

A submissão e a ausência de autoestima alimentam uma sensibilidade extrema que vai estar na base das interpretações que a trabalhadora fará da realidade social; por vezes empregadores dizem sentir alguma dificuldade em comunicar com a trabalhadora sobretudo no que diz respeito a algo que ficou “mal feito” ou “por fazer”, por ferir *a pessoa*. Isto acontece justamente porque a trabalhadora assimila o seu trabalho a uma parte de si; não diferencia o seu papel enquanto trabalhadora e enquanto pessoa, por sentir o peso de um estereótipo que a que lhe aponta uma “inferioridade” face ao outro.

Mas é também na esfera das relações íntimas, uma esfera preservada do “grande público”, que a trabalhadora poderá, por vezes, conseguir a liberdade de que necessita para se *sentir* reconhecida.

Resguardada da desvalorização social de que é vítima na *esfera pública*, por vezes, consegue a liberdade de se fazer distinguir de um grupo não reconhecido através das suas competências individuais. É no reconhecimento do empregador face ao seu trabalho, à sua dedicação, ao seu perfil, que a trabalhadora sente-se útil e visível; a intensidade deste tipo de reconhecimento sobrepõe-se ao não reconhecimento das outras duas esferas, no sentido em que é um escape que lhe permite ganhar alguma segurança no seu valor, tirando proveito das emoções e dos afetos.

Ao *sentir-se* reconhecida a trabalhadora doméstica ultrapassa o sofrimento causado por não se *ver* reconhecida (por lei, numa esfera do mercado laboral; através da estima social, numa esfera social). Ao *sentir-se* reconhecida, a sua liberdade aumenta, na esfera privada onde desempenha a sua atividade, dando-lhe instrumentos para que possa continuar a lutar por este reconhecimento. Um reconhecimento que se alimenta no *sentir* mas não na *visibilidade*. Por não ter o mesmo reconhecimento, nem a liberdade social de que necessita nas outras duas esferas, fecha-se sobre si mesma. Um fechamento que se traduz num silêncio onde a luta pelo reconhecimento, contrariamente ao que Honneth sugere, não se vê, apenas se sente; fecha-se sobre si mesma para se proteger do sofrimento provocado pelo não reconhecimento numa esfera social. Esfera em que apenas é visível para lhe apontarem o rótulo que lhe foi atribuído.

Nesta esfera a trabalhadora doméstica já nem espera ver o seu valor reconhecido, por tão interiorizado que está a sua desvalorização, que aparece, aliás, exposta publicamente nas telenovelas, nos romances, nos filmes, etc. Está incorporado.

O espaço público, que deveria ser caracterizado pela solidariedade entre os seus membros e pelo reconhecimento do valor do outro na comunidade, parece ser, aqui,

caracterizado pelo oposto. Uma tendência que a OIT promete combater relembrando o valor do trabalho doméstico e o seu importante contributo para a reprodução da vida social; uma tendência que, aqui, modestamente também se pretende contrariar.

Esta investigação foi apenas um novo contributo à visibilidade destas trabalhadoras que, todos os dias, cuidam dos nossos lares. Vítimas de um desenvolvimento errado das políticas institucionais, permanecem, ainda hoje, à espera que o seu valor seja reconhecido.

Foi graças ao estudo do trabalho doméstico que se navegou através do debate em torno do reconhecimento e que se chegou à importância do mesmo para o sujeito. Ser reconhecido: todos nós o queremos, as nossas *fadas* também.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abena Antwi E. (2006), “Women in the World of Work: After Eighty-Six Years, Has the International Labour Organization Done Enough to Promote Equality?”, 31, *North Carolina Journal of International Law & Commercial Regulation*, 793.
- Abbott, Andrew (1993). “The sociology of work and occupations”. *Annual Review of Sociology* (19), pp. 187- 209.
- Abrantes, Manuel (2012), “A densidade da sombra. Trabalho doméstico, género e imigração”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, (70), pp.91-110.
- Abrantes, Manuel (2013), “A sociologia do trabalho e os serviços domésticos: três propostas” Marques, Ana Paula, Carlos Manuel Gonçalves e Luisa Veloso (coord.), *Trabalho, Organizações e Profissões: recomposições conceptuais e desafios empíricos*, Lisboa, APS.
- Almeida, Ana Nunes (1993), “Mulheres e Família operárias: a «esposa doméstica»”, *Análise social*, vol.XXVIII (1), pp. 105-132.
- Almeida, Ana Nunes e Karin Wall (1995), “A família”, E. Sousa Ferreira (org.), *Portugal Hoje*, Lisboa, INA, pp. 31-53.
- Almeida, Ana Nunes, Maria das Dores Guerreiro, Cristina Lobo, Anália Torres e Karin Wall (1998), “Relações Familiares: Mudança e Diversidade” in J. M. Leite Viegas e A. Firmino da Costa, (orgs.), *Portugal, que Modernidade?* Oeiras, Celta.
- Almeida, Ana Nunes e Karin Wall (2001), “Família e quotidiano: movimentos e sinais de mudança” J. M. Brandão Brito (org.), *O País em Revolução*, Lisboa, Editorial Notícias: 277-307.
- Almeida, Ana Nunes (2003), “Família, Conjugalidade e Procriação: Valores e Papéis”, J. Vala, M. V. Cabral e A. Ramos (orgs.), *Valores Sociais: mudanças e contrastes em Portugal e na Europa*, Lisboa, Imprensa das Ciências Sociais/ICS, pp. 50-93.
- Almeida, João Ferreira e José Madureira Pinto (2001), “Da teoria à investigação empírica. Problemas metodológicos gerais”, Augusto Santos Silva e José Madureira Pinto (Orgs.), *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 55 – 78.
- Anderson, Bridget (1997), “Servants and slaves: Europe's domestic workers”, *Race Class*, (39), pp 37-49.
- Anderson, Bridget (2000), *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, London, Zed Books.
- Anderson, Bridget (2001a), “Different roots in common ground: Transnationalism and migrant domestic workers in London” *Journal of Ethnic & Migration Studies*, UBSCO Vol. 27, (4), pp. 673-683.
- Anderson, Bridget (2001b) “Just another job? Paying for domestic work”, 9 (1), *Gender and Development*, pp. 25-33.
- Anderson, Bridget (2007), “A Very Private Business: Exploring the Demand for Migrant Domestic Workers”, *European Journal of Women's Studies*, vol 14 (3), SAGE publications, pp. 247-264.
- Anderson, Elizabeth (1993), *Values and Ethics in Economics*, Cambridge MA: Harvard University Press.

- Angeloff, Tania (2000), *Le temps partiel, un marche de dupes?*, Paris, Syros.
- Anzieu, Didier e Jacques-Yves Martin, (2013) *La dynamique des groups restreints*, Paris, Quadrige, PUF.
- Aubert, Vilheim (1969), “Some Social Functions of Legislation” V. Aubert (ed.) *Sociology of Law*, London, Penguin.
- Ehrenreich, Barbara and Arlie Hochschild, (2002), *Global Woman - Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, London, Granta.
- Bachelard, Gaston (1991), *Le Nouvel Esprit Scientifique*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Baptista, Patrícia (2011), *Imigração e trabalho doméstico: o caso português*, Col. Teses, n.º 34, Lisboa, ACIDI-IP.
- Beck, Elizabeth (2001), “The National Domestic Workers Union and the war on Poverty”, *Journal of Sociology and Social Welfare*, volume XXVII, (4) UBSCO, pp. 195-201.
- Beck, Ulrich e Beck-Gernsheim ([1995] 2004), *The normal chaos of love*, Oxford, Policy Press.
- Bittman, Michael, Matheson, George and Meagher Gabrielle, (1999) “The changing boundary between home and market: Australian trends in outsourcing domestic labour”, (13), *Work, Employment & Society*, 149.
- Blackett, Adelle (1998), *Making domestic work visible: the case for specific regulation*, ILO, Geneva.
- Bendelow, Gillian e Simon J. Williams (eds.) (1997), *Emotions in social life, Critical themes and contemporary issues*, London, Routledge.
- Berger, Peter e Luckmann, Thomas, (1973), *A construção social da realidade*, Rio de Janeiro, Petrópolis, Vozes.
- Blétière, Vanessa de la (2008a), *Por uma sociologia do Trabalho Doméstico: contribuição para um Projecto Interdisciplinar*, Lisboa, Dinâmia-CET, Working Paper nº2008/62.
- Blétière, Vanessa de la (2008b), *Reconhecer o trabalho doméstico. Desafios de uma análise sociológica*, Lisboa, Dinâmia-CET, Working Paper nº2008/71.
- Blétière, Vanessa de la e Pedro Gomes (2011), “As singularidades de uma actividade precária” Matos, José Nuno, Nuno Domingues e Rahul Kumar (org), *Precários em Portugal. Entre a fábrica e o cal centrer. Le Monde Diplomatique, (ed.port)*, Lisboa, edições 70.
- Bonnet, Magalie (2006), “Le métier de l'aide à domicile: travail invisible et professionnalisation”, *Nouvelle revue de psychosociologie*, (1), pp. 73-85.
- Bourdieu, Pierre (1986), “Habitus, code et codification”, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 64, pp. 40 – 44.
- Bourdieu, Pierre (1989), *O Poder Simbólico*, Lisboa, DIFEL, v. trad.
- Bourdieu, Pierre (1990) *In other words: essays towards a reflexive sociology*, Stanford University Press, CA.
- Bourdieu, Pierre (1992), *An Invitation to Reflexive Sociology*, Cambridge, Polity Press.
- Bourdieu, Pierre (2001), *Razões Práticas: sobre a teoria da acção*, Oeiras, Celta Editora, v. Trad.
- Bourdieu, Pierre (2002), *Esboço de uma Teoria da Prática. Precedido de três estudos de etnologia Cabila*, Oeiras, Celta Editora, v. trad.

- Bourdieu, Pierre; Jean-Claude Chamboredon e Jean-Claude Passeron (1983), *Le métier de sociologue: préalables épistémologiques*, Paris, École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Brasão, Inês (2012), *O tempo das criadas. A condição servil em Portugal (1940-1970)*, Lisboa, Tinta da China.
- Bruyne, P. et al. (1991), *Dinâmica da Pesquisa em Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, Francisco Alves Ed.
- Caillé, Alain (dir.) (2007), *La quête de reconnaissance, nouveau phénomène social total*, Paris, la Découverte.
- Carvalho, Adelaide de, (1956), *As criadas de servir e o serviço doméstico. Estudo e subsídios para a sua regulamentação*, Lisboa, tipografia da E.N.F.
- Carvalho, Luís Francisco e Rodrigues João (2008), “Are markets everywhere? Understanding contemporary processes of commodification”, in John B. Davis e Wilfred Dolfsma (ed.), *The Elgar Companion to Social Economics*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Casaca, Sara Falcão (2007), “Flexibilidade de emprego em Portugal e na União Europeia: colocando a dimensão género no centro do debate”, in Henriques, Fernanda (ed.), *Género, Diversidade e Cidadania*, Lisboa, Colibri, pp. 131-54.
- Casaca, Sara Falcão (2009), “Reflexões em torno de um novo contrato de género e de uma sociedade mais inclusive”, *Sociedade e Trabalho*, (38), pp. 71-87.
- Casaca, Sara Falcão (2010), “As desigualdades de género em tempos de crise: um contributo para a reflexão sobre as implicações da vulnerabilidade laboral”, *Sociedade e Trabalho*, (41), pp. 183-204.
- Castles, Stephen, Hein de Haas e Mark Miller (2003), *The Age of Migration - International Population Movements in the Modern World*, 3rd ed., Houndmills, Palgrave Macmillan.
- Chamberlain, James, “Paid Domestic Labor and the Struggle for Recognition”, Western Political Science Association 2010 Annual Meeting Paper, artigo acessível em: <http://ssrn.com/abstract=1580470>
- Chabaud-Rychter, Danielle, Dominique Fougeyrollas-Schwebel e Françoise Sonthonnax, (1985), *Espace et Temps du Travail Domestique*, Méridiens, Paris.
- Chang, Grace (2001), *Disposable Domesticity: Immigrant Domestic Workers in the Global Economy*, Cambridge South End Press, 28(2), pp. 80-81.
- Chan, Annie Hau-nung (2006,) “The Effects of Full-Time Domestic Workers on Married Women’s Economic Activity Status in Hong Kong, 1981–2001”, *International Sociology*, Vol 21(1), pp. 133–159.
- Chant, Sílvia and Pedwell, Carolyn (2008), *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and Suggested Ways Forward*, ILO, Geneva.
- Clarke, Mary P., (2002) “Domestic work, joy or pain? Problems and solution of the workers”, *Social and Economic Studies*, 51 (4), pp. 153-180.
- Classificação Nacional das Profissões*, (CNP), 1994.
- Classificação Nacional das Profissões*, (CNP), 2011.
- Cohen, Rina, (1991) “Women of Color in White Households: Coping Strategies of Live-in Domestic Workers.”, *Qualitative Sociology*, (14), 2, UBSCO, pp. 197-2015.

- Cole, Jeffrey and Sally Booth (2006), “Domestic work, family life, and immigration in Sicily”, *Journal of Modern Italian Studies*, 11 (1), pp. 22-36.
- Cox, Rosie e Paul Watt (2002), “Globalization, polarization and the informal sector: the case of paid domestic workers in London”, *Area*, UBSCO, 34 (1), pp. 39-47.
- Cowan, Ruth (1983), *More work for mother, The Ironies of Household Technology from the Open Hearth to the Microwave*, New York: Basic Books.
- DeVault, Marjorie (1999), “Comfort and Struggle: Emotion work in Family Life” *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 561(1), pp. 8-26.
- Devetter Francois-Xavier (2008), “La qualite des emplois dans les services a la personne”, *l’Aide a domicile face aux services a la personne: mutations, confusions, paradoxes*, Centre lillois d’études et de recherches sociologiques et économiques (CLERSE), pp. 96-142.
- Devetter, François-Xavier e Sandrine Rousseau, (2011) *Du balai. Essai sur le ménage à domicile et le retour de la domesticité*, Paris, Raisons d'agir.
- Devetter François-Xavier e Amandine Barrois (2012), “Aides a domicile: un régime temporel non stabilisé qui témoigne d’une professionnalisation inachevée”, *Les conditions de travail des aides à domicile en 2008*, Dossiers solidarité et santé, 30, pp. 96-142.
- Dias, João Paulo e João Pedroso (2002), “As profissões jurídicas entre a crise e a renovação: o impacto do processo de desjudicialização em Portugal”, *Revista do Ministério Público*, Ano 23º, 91, pp. 11 – 54.
- Dill, Bonnie (1994), *Across the boundaries of race and class: an exploration of work and family among black domestic servants*, New York: Garland Press, UBSCO.
- Donath, Susan (2000), “The order of economy: a suggestion for a distinctively feminist economics”, *Feminist Economics*, 6(1), pp. 115-123.
- Dores, António Pedro (2009), *Espírito de Submissão*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Douglas, Mary (1966), *Purity and Danger, An analysis of the concepts of pollution and taboo*, London e New York, Routledge.
- Drew, Eileen, Ruth Emerek e Evelyn Mahon (eds.) (1998), *Women, Work and the Family in Europe*, London, Routledge.
- Duchesne, Sophie e Florence Haegel, *L’enquête et ses méthodes. L’entretien collectif*, Paris, Armand Colin.
- Dubet, François (2007), “Injustices et reconnaissance”, Caillé, Alain (dir.), *La quête de reconnaissance, nouveau phénomène social total*, Paris, la Découverte, pp. 17-43.
- Durkheim, Émile, (1969), *The division of Labour in Society*, New York, The Free Press.
- Durkheim, Émile (1977), *A Divisão do Trabalho Social*, Lisboa, Editorial Presença, v. trad.
- Durkheim, Émile (2001), *As Regras do Método Sociológico*, Porto, Rés-Editora.
- Dussuet, Annie (1997), *Logiques domestiques, essai sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives de milieu populaire*, Paris, L’Harmattan.
- Dussuet, Annie (1999) “Les Logiques Domestiques contre les femmes”, Guillou A. and Pennec S., *Les Parcours de vies des femmes – Travail, Famille et Représentations Publiques*, Paris, L’Harmattan.
- Elias, Norbert (1991), *The Symbol Theory*, London, SAGE.
- Elias, Norbert (1993), *A Sociedade dos Indivíduos*, Lisboa, Publicações Dom Quixote.

- Engels, Friedrich (1970), *A Origem da Família da Propriedade Privada e do Estado*, Lisboa, Presença.
- Faria, Carlos (2002), “Entre marido e mulher, o Estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia”, *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 17(48), 173-231.
- Ferreira, António Casimiro (2014), *Política e sociedade: teoria social em tempo de austeridade*. Porto, Vida Económica.
- Ferreira, António Casimiro (2012), *Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção*. Porto, Vida Económica.
- Ferreira, António Casimiro (2006), *Impacto da Negociação Colectiva na Regulamentação do Mercado de Trabalho*. Lisboa, Colecção Cogitum.
- Ferreira, Virgínia (ed.) (2010), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Ferreira, Virgínia (1981), “Mulheres, família e trabalho doméstico no capitalismo”, *Revista Crítica de Ciências Sociais* (6), pp. 47-86.
- Ferreira, Virgínia (1999), “Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal”, *Revista Crítica de Ciências Sociais* (52/53), pp. 199-227.
- Ferreira, Virgínia (2002). O efeito Salieri: o sindicalismo perante as desigualdades entre mulheres e homens no emprego. *Revista Crítica de Ciências Sociais* 62, 121-148.
- Folbre, Nancy e Julie Nelson, (2000) “For Love or Money – or Both?”, *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), pp. 123-140.
- Foucault, Michel (1970), *The order of things. An archaeology of the Human Sciences*, NY, Routledge.
- Fox, Conroad (2005), “Mexico’s domestic workers are 'doing it for themselves’”, *Contemporary Review*, 287 (1675), pp. 92-110.
- Freire, João (org.) (2004), *Associações Profissionais em Portugal*, Oeiras, Celta.
- Meagher, Gabrielle (1997), “Recreating “Domestic Service”: Institutional Cultures and the Evolution of Paid Household Work”, *Feminist Economics*, (3) 2, pp. 1-27.
- GAMI, 2012, *Direitos e Deveres no Trabalho Doméstico*, Lisboa, GAMI.
- Gallotti, Maria (2009), “Gender Dimension of Domestic Work in Western Europe, International Migration Papers” (96), Geneva: ILO.
- Gomes, Pedro (2009), *O trabalho doméstico e as organizações de apoio – estudo comparativo sobre os sindicatos e associações de apoio ao trabalho doméstico e à luta pela sua visibilidade e reconhecimento social*, Lisboa, Dinâmia-CET, Working Paper nº2009/77.
- Grossman, Allyson S. (1998), “Women in domestic work: yesterday and today”, *Monthly Labor Review*, 103(8), pp. 17.
- Guerreiro, Maria das Dores, Maria Gomes, António F da Costa e Patrícia Ávila (2000), *Partilha das Tarefas Familiares entre Mulheres e Homens*, Avaliação da Campanha Mediática. ed. 1. Lisboa: GICEA e Ministério da Solidariedade.
- Guerreiro, Maria das Dores, Pedro Abrantes. (2004), *Transições incertas: os jovens perante o trabalho e a família*, Lisboa, Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento.

- Guerreiro, Maria das Dores, Pereira, Inês (2006), *Responsabilidade social das empresas, igualdade e conciliação trabalho-família: experiências do prémio igualdade é qualidade*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Guibentif, Pierre (2007), “Teorias Sociológicas Comparadas e Aplicadas: Bourdieu, Foucault, Habermas e Luhmann face ao Direito”, *Cidades, Comunidades e Territórios*, 14, pp. 89 – 114.
- Guibentif, Pierre (2011a), “La reconnaissance juridique du travail domestique”, comunicação apresentada em 8 de Julho de 2011, Grenoble, no congresso da Association française de sociologie, no âmbito dos trabalhos do Réseau thématique Sociologie du droit et de la Justice.
- Guibentif, Pierre (2011b), “Nouveau pluralisme juridique et transformations de l’individu”, *Revue canadienne Droit et Société / Canadian Journal on Law and Society*, vol. 26-2, pp. 277-299.
- Guibentif, Pierre (2011c), “Os direitos subjectivos na teoria dos sistemas de Niklas Luhmann”, Germano Schwartz (org.), *Juridicização das esferas sociais e fragmentação do direito na sociedade contemporânea*, Porto Alegre, Livraria do Advogado Editora, pp. 171-198.
- Guibentif, Pierre (2011d), “Reconnaissance et complexité sociale. Deux approches de la réalité juridique”, *Droit et Société*, nr. 78, 2011, pp. 293-324.
- Guibentif, Pierre (2011e), *Rights perceived and practiced. Results of a survey carried out in Portugal as part of the project “Domestic Work and Domestic Workers – Interdisciplinary and Comparative Perspectives”*, Lisboa, Dinâmia-CET, Working Paper nº 2011/01.
- Guibentif, Pierre (2011f), *Rights perceived and practiced (2nd Part). Results of a survey carried out in Brazil, India, Mozambique and the United Kingdom, as part of the project “Domestic Work and Domestic Workers – Interdisciplinary and Comparative Perspectives”*, Lisboa, Dinâmia-CET, Draft for a Working Paper nº 2011/02
- Hochschild, Arlie (1979), “Emotion work, Feeling Rules, and Social Structure” in *The American Journal of Sociology*, 85(3), pp. 551-575.
- Hochschild, Arlie, (1983), “The managed Heart: The commercialization of Human Feeling”, *Theory, Culture and Society*, 6, pp. 439-45.
- Hochschild, Arlie, (1997), *The time bind: when work becomes Home and Home Becomes Work*, New York, Metropolitan Press.
- Hochschild, Arlie (2012), *The outsourced Self: Intimate Life in Market Times*. Metropolitan Press, New York.
- Hondagneu-Sotelo, P., (2001) *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*, Berkeley, University of California Press.
- Honneth, Axel ([1992] 2011), *A Luta pelo Reconhecimento, Para uma gramática moral dos conflitos sociais*, Lisboa, edições 70.
- Honneth, Axel (1995), *The Struggle for Recognition, The moral Grammar of Social Conflicts*, UK: Polity Press.
- Honneth, Axel ([2011] 2014), *Freedom’s right, the social foundations of democratic life*, Policy Press, Cambridge.

- Honneth, Axel, (2013a), *Um monde de déchirements, théorie critique, psychanalyse, sociologie*, Paris, La Découverte.
- Honneth, Axel, (2013b), *Ce que social veut dire, Le déchirement du social*, Paris, Éditions Gallimard.
- Honneth, Axel e Nancy Fraser, (2003), *Redistribution and Recognition*, Londres, Verso.
- Huang, Shirlena e Brenda Yeoh (1996), “Under one roof? Housing, family ties and domestic space”, Aware (ed.), *The Ties that Bind: In Search of Singapore's Modern Family*, Singapore, Armour, pp. 224-245.
- Illouz, Eva (2006), *Les sentiments du capitalisme*, Seuil, Paris.
- Illouz, Eva ([2011] 2012), *Pourquoi l'amour fait mal, l'expérience amoureuse dans la modernité*, Seuil, Paris.
- International Labour Organization, (1999) *Decent Work*, Report of the Director General, ILC, 87th Session.
- International Labour Organization, (2000) *Your voice at work*, Global Report under Follow-up to the Declaration, Report 1(B), ILC, 88th Session.
- International Labour Organization, (2002) *Decent work and the informal economy*, Report VI, International Labour Conference 90th Session.
- International Labour Organization, (2004) *Organizing for social justice*, Global Report under the follow-up the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva.
- International Labour Organization (2007a) *Proposals for the agenda of the 99th Session (2010) of the Conference* (GB.300/2/2, 300th Session, November).
- International Labour Organization (2007b) *Equality at work: Tackling the challenges* (Global report under the follow-up to the Declaration).
- International Labour Organization (2008a) *Date, place and agenda of the 99th Session (2010) of the International Labour Conference* (GB.301/2, 301st Session, March).
- International Labour Organization, (2008b), *Decent work for domestic workers*, (IV item of the Agenda, ILC, 99th Session), Geneva.
- International Labour Organization, *Decent work for domestic workers*, IV item of the Agenda, ILC, 99th Session, (Geneva, ILO, 2009).
- International Labour Organization, *Decent work for domestic workers*, IV item of the Agenda, ILC, 99th Session, (Geneva, ILO, 2010).
- International Labour Organization, (2010), ‘Decent work for domestic workers’, International Labour Conference, 99th Session, Report IV(1), disponível: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf, consultado em Julho, 2013.
- International Labour Organization, (2013), *Report prepared by the ILO Inter-Departmental Task Force on European Crisis Countries for the High-level Conference on “Tackling the Jobs Crisis in Portugal”* Lisbon, Portugal.
- Jefferson, Therese e John King (2001), “Never Intended to be a Theory of Everything: Domestic Labor in Neoclassical and Marxian Economics”, *Feminist Economics* 7, pp71-101.
- Jureidini, Ray (2002), *Women migrant domestic workers in Lebanon, International Migration Papers*, (48), Geneva, ILO.

- Kambouri, H., (2008), "Feminine jobs/Masculine Becomings : Gender and Identity in the discourse of Albanian domestic workers in Greece", *European Journal of Women's Studies*, 15 (1), pp. 7.
- Kergoat, Danièle (1998), "La division du travail entre les sexes" Kergoat, Jacques, *Le Monde du Travail*, Paris, la découverte, pp. 319-327.
- Kellerhals, J., Modak, M., & Perrenoud, D. (1997). *Le sentiment de justice dans les relations sociales*. Paris: Presses Universitaires de France.
- King, Russel, Ribas-Mateos, N. (2005), "Migração Internacional e globalização no Mediterrâneo: o «Modelo da Europa do Sul»" in *Globalização e Migrações*, António Barreto (org.), Estudos e Investigação, (38), pp. 191-218, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais.
- King, Russel, Zontini, Elisabetta (2000), "The Role of Gender in the South European Immigration model", Paper 60, pp. 35-52.
- Kofman et al (2000), *Gender and International Migration in Europe: employment, welfare and politics*, London, Routledge.
- Kojève, Alexandre (1947), *Introduction à la lecture de Hegel, leçon sur la phénoménologie de Hegel*, France, Gallimard.
- Kontos, Maria (2013), "Negotiating Social Citizenship Rights of Migrant Domestic Workers: the Right to Family Reunification and Family Life in Policies and Debates", in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, (39), I.3, pp. 409-424.
- Kousha, M. (1995), "African American private household workers, white employees and children." in *International journal of Sociology*, 25 pp. 67-89.
- Kreimer, Margareta (2004), "Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour", *European Journal of Women's Studies*, 11, pp. 223-246.
- Krueger, Richard (1994), *Focus groups: a practical guide for applied research*, California, Sage Publications.
- Lan, Pei-Chia (2001), *Among Women: Migrant Domestic Workers and their Taiwanese Employers across Generations*, Working paper, Center for Working Families, University of California, Berkeley.
- Le Blanc, Guillaume (2009), *L'invisibilité sociale*, Paris, PUF.
- Levinas, Emanuel et all (orgs) (2011), *Reconhecimento e hospitalidade*, Lisboa, edições 70.
- Luhmann, Niklas ([1968] 2006), *La confiance, un mécanisme de réduction de la complexité sociale*, Paris, Economica, Etudes sociologiques (coll.).
- Luhmann, Niklas ([1982] 1998), *Love as a Passion. The codification of Intimacy*. California, Stanford University Press.
- Mead, George H. (1934), *Mind, self and Society, from the standpoint of a social behaviorist*, University of Chicago Press.
- Meagher, Gabrielle (1997), "Recreating "Domestic Service": Institutional Cultures and the Evolution of Paid Household Work", *Feminist Economics*, 3, pp.1-27.
- Meagher, Gabrielle (2002), "Is It Wrong To Pay for Housework?", *Hypatia*, 17(2), 52-66.
- Merton, Robert e Elinor Barber (2004), *The Travels and Adventures of Serendipity: a study in sociological semantics and the sociology of science*, New Jersey, Princeton University Press.

- Merton, Robert, Marjorie Lowenthal e Patricia Kendal (1990), *The focused interviewd: A manual of problems and procedures*, NY, Free Pree.
- Mills, Mary (2003), “Gender and Inequality in the Global Labor Force”, in *Annual Review of Anthropology*, 32, pp. 41 – 62.
- Molinier, Pascale (2009), “Vulnérabilité et dépendance. De la maltraitance en régime de gestion hospitalière. Comment penser l’autonomie? Entre compétences et dépendances”, in Marlène Jouan e Sandra Laugier (orgs), collection « Questions d’éthique », PUF, pp. 433-458.
- Moras, Amanda (2008), “The private home as a public workplace: employing paid domestic labor”, *Journal of Workplace Rights*, 13(4), pp. 377–400.
- Moya, Jose (2007), “Domestic Service in a Global Perspective: Gender, Migration, and Ethnic Niches”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33, pp. 559-579.
- Folbre Nancy e Julie Nelson (2000), “For Love or Money – or Both?”, *Journal of Economic Perspectives* 14(4), pp. 123-140.
- Smith, Peggie (2007) ‘*Aging and Caring in the Home: Regulating Paid Domesticity in the Twenty-First Century*’, *Iowa Law Review*, (92), 1851.
- Paillé, Pierre e Alex Mucchielli (2013), *L’analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin.
- Parrenas, Rhacel Salazar (2001), *Servants of Globalization*, Stanford University Press, California.
- Paulilo, Maria I., (2004), “Trabalho Familiar: Uma categoria esquecida de análise”, in *Estudos Feministas*, Florianópolis, 12 (1), pp. 229-252.
- Paz, Olegário (1987), *Empregadas Domésticas, Mulheres em Luta, para a história do trabalho doméstico em Portugal – das Origens ao Fascismo*, Lisboa, edições base.
- Peixoto, João (coord.), 2006, *Mulheres Imigrantes: Percursos Laboriais e Modos de Inserção Socioeconómica*, FCT e CIDM (Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres), ISEG.
- Poeschl, Gabrielle et al, (2006), “Representations of Family Practices, Belief in Sex Diffrences, and Sexism”, in *Sex Roles*, 55, pp. 111 – 121.
- Radin, Margaret (1996), *Contested Commodities*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Radin, Margaret and Madhavi S. (2005), “The subject and object of commodification”, in M.M. Ertman and J.C. Williams (ed.), *Rethinking Commodification: Cases and readings in law and culture*, NY, New York University Press, pp. 8-29.
- Ramirez-Machado, José Maria (2003), *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Geneva, ILO.
- Ribas-Mateos, Natalia (2002), “Women of the South in Southern European Cities: a globalized domesticity”, in *Immigration and Place in Mediterranean Metropolises*, Metropolis Portugal, M. L. Fonseca, J. Malheiros, N. Ribas-Mateos, P. White, A. Esteves. Lisboa, Fundação Luso Americana, pp. 53-65.
- Ribas-Mateos, Natalia (2004), “How can we understand immigration in Southern Europe?” *Journal of Ethnical and Migration Studies*, 30 (6), pp. 1045-1063.
- Rodrigues, Maria de Lurdes (2002), *Sociologia das Profissões*. Oeiras, Celta Editores.
- Rollins, Judith (1985), *Between women: domestics and their employers*, Philadelphia: Template University Press, UBSCO.

- Rollins, Judith (1986), *Between Women: Domestic and Their Employers*, Philadelphia, Temple University Press.
- Romero, Mary (2002), *Maid in the USA*, New York, Routledge.
- Santos, Boaventura Sousa, (2002) “Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 63, 237-280.
- Sarkar, Siddhartha (2005), “Women as Paid Domestic Workers”, *Journal of Social Science*, 11(1), pp. 35-41.
- Schwartz Cowan, R. (1983), *More work for mother: the ironies of household technology from the open hearth to the microwave*. New York, Basic Books.
- Schwartz, Ruth (1983), *More Work for Mother: The Ironies of Household Technology from the Open Hearth to the Microwave*, New York, Basic Books.
- Schmitter, Philippe (2008), “The Design of Social and Political Research”, Donatella Della Porta e Michael Keating (eds.), *Approaches and Methodologies in the Social Sciences: a pluralist perspective*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 263 – 295.
- Scott, Joan, (1991), “La travailleuse” in Fraisse, G and Perrot M. (dir.), *Histoires des femmes en occident, le XIXe Siècle*, (4), Paris, Plon.
- Santos, Boaventura de Sousa (1989), “O Estado e os modos de produção de poder social”, *Oficina do CES* (Centro de Estudos Sociais), nº 7.
- Stiglitz, Joseph, Amartya Sen and Jean-Paul Fitoussi, (2009), Report by Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. Paris: Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social.
- Suleman, Fátima (2001), “As competências profissionais-chave e a renovação dos perfis profissionais”, in Maria João Rodrigues e José Félix Ribeiro (Coord.), *Inovação, Trabalho, organizações e profissões: recomposições conceptuais e desafios empíricos, Tecnologia e Globalização: o papel do conhecimento e o lugar do trabalho na nova economia*, Lisboa, Ministério da Educação.
- Suleman, Fátima (2004), “Formação e mercado de trabalho”, in *Portugal e a sociedade do conhecimento*, Oeiras, Celta Editora, pp. 165-178.
- Suleman, Fátima (2007), *O valor das competências – um estudo aplicado ao sector bancário*, Lisboa, Livros Horizonte.
- Suleman, Fátima (2014), *The employment relationship in an (almost) structureless labour market: the case of domestic work*, Cambridge Journal of Economics.
- Suleman, Fátima, Maria-Lígia Barbosa e Nelson do Valle (2013) “Contributos para o desenho de uma “profissão”: o trabalho doméstico”, in Marques, Ana Paula, Carlos Manuel Gonçalves e Luisa Veloso (coord.), *Trabalho, Organizações e Profissões: recomposições conceptuais e desafios empíricos*, Lisboa, APS.
- Todorov, T (2013), “Sous le regard des autres”. *La reconnaissance, des revendications collectives à l'estime de soi*, *Sciences Humaines*, pp 18-29.
- Tolentino, André, and others, (2008), *A Importância e o impacto das remessas dos imigrantes em Portugal no desenvolvimento de Cabo Verde*, OI, Lisboa, Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI).
- Tortell, Lisa, Ramapriya Gopalakrishnan e Vanessa de la Blétière,“(Dis)empowerment of domestic work: between private and social sphere”, comunicação apresentada a 26 Junho de 2008, em Lisboa, no Congresso Feminista.

- Torres, Anália e F. Vieira da Silva (1998), “Guarda das Crianças e Divisão do Trabalho entre homens e mulheres”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, (28), pp.9-65.
- Torres, Anália (coord.), (2004a), *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Torres, Anália, (2004b), *Vida Conjugal e Trabalho: Uma Perspectiva Sociológica*, Oeiras, Celta Editora.
- Vidal, David, (2007) “Le syndicat des travailleurs domestiques de Rio de Janeiro : un observatoire des transformations de l’emploi domestique au Brésil”, 49, *Sociologie du Travail*, 351.
- Wall, Karin et al, (2006), *Female Migration Vision, National Report: Portugal*, Institute of Social Sciences, Lisbon.

ESTRATÉGIA METODOLÓGICA

“Tout est intéressant pourvu qu’on le regarde assez longtemps.”

Gustave Flaubert

O resultado de cerca de seis anos de investigação, apresenta-se, hoje, diferente do que foi inicialmente planeado. A realidade social, atraente pela sua constante mutação, impõe ao investigador o desafio de a acompanhar munido de uma caixa de ferramentas sempre aberta.

Tendo por base a teoria de Honneth sobre o reconhecimento (Honneth, [1995] 2011; [2011] 2013), pretendeu-se analisar o caso concreto do trabalho doméstico. Sendo esta uma atividade socialmente desvalorizada e que projeta, em si, uma propensão à ausência de formas de reconhecimento, o trabalho doméstico apresenta um cenário suficientemente interessante para a realização deste exercício. Para além disso, o facto de este se transformar num *espaço mestiço*, pela sobreposição de duas esferas percecionadas como distintas (esfera laboral e esfera das relações íntimas), suscita um interesse particular em identificar formas de relacionamento neste quadro atípico.

A possibilidade de se assistir a novas formas de reconhecimento e de estas poderem ser projetadas para outras realidades sociais, constituiu uma das principais ambições desta investigação. Assim, partindo dos pressupostos teóricos apresentados por Honneth tratou-se de, com base em factos, fomentar as questões teóricas, promovendo a sua diversidade (Guibentif, 2007).

Este processo de reflexão conceptual, desenvolvido ao longo do tempo, sofreu alterações impostas pela interação no terreno, impulsionando um exercício de adaptação da estratégia metodológica. Tal como referido por diversos autores, o facto do enquadramento teórico de uma investigação ser um guia à investigação, não significa que deva impor-se como estrutura estática. Não pode, aliás, antecipar o conjunto das situações concretas e inesperadas que se encontram no terreno (Almeida e Pinto, 2001; Bourdieu 1989).

A complexidade desta relação laboral, bem como a interiorização do papel social de trabalhadora doméstica, embebido de simbolismos de uma memória coletiva, desencadeou a necessidade de complementar a análise do *reconhecimento* com outros enquadramentos teóricos, essencialmente introduzidos através do contributo de Illouz ([2011] 2012; 2006) e

Hochschild (1979, 1983, 1997, 2012), promovendo a emergência da relação conceptual entre o *reconhecimento* e as *emoções e afetividades*.

A investigação decorreu num período de transformações socioeconómicas importantes. Na tentativa de melhor captar a realidade empírica das experiências vividas pelas trabalhadoras domésticas e pelos empregadores, a relação com o terreno foi uma constante, traduzindo-se em dois momentos essenciais de recolha de dados empíricos.

Para compreender de que forma esta investigação foi conduzida, propõe-se, apresentar a estratégia metodológica neste capítulo. Para isso, numa primeira parte, iremos dar conta das diferenças existentes entre o *momento I de recolha de dados* e o *momento II de recolha de dados*, expondo as técnicas e métodos utilizados em cada um dos momentos. Os principais *obstáculos ao estudo do trabalho doméstico* serão referenciados num segundo momento e seu seguimento serão expostas *algumas notas sobre a análise dos dados*.

Numa última e quarta secção deste capítulo apresenta-se um *diário geral da investigação* onde serão destacados as especificidades da recolha de dados empíricos em S. Miguel e do processo reflexivo efetuado em torno de experiências pessoais e profissionais que, inevitavelmente, estiveram por detrás do pensamento científico que guiou esta investigação.

A) Estratégias adotadas no terreno

A escolha do trabalho doméstico como objeto de investigação teve por base o facto de este apresentar todas as características de uma ausência de reconhecimento. O trabalho doméstico, sendo uma atividade socialmente desvalorizada, precária e *invisível*, que de maneira atípica, sobrepõe duas esferas tradicionalmente distantes, apresentou o cenário perfeito para a identificação de novas formas de reconhecimento, evidenciando-se o papel fulcral que as emoções assumem neste contexto.

O trabalho doméstico representa, aqui, um estudo de caso na medida em que pretende contribuir para a compreensão de um conjunto mais vasto de realidades, na perspetiva do reconhecimento.

Esta investigação não esteve apartada de situações inesperadas que se fizeram sentir ao longo dos anos e que alteraram o percurso inicialmente traçado (Merton e Barber, 2004; Schmitter, 2008). A cada momento, decisões tiveram que ser tomadas impulsionando um esforço adicional de adaptação de técnicas para a apreensão desta realidade social.

A recolha de dados não foi realizada, consecutivamente, num período de tempo estipulado, mas repartida ao longo dos anos, o que facilitou, de certa forma, a identificação de alterações significativas no contexto socioeconómico que o país viveu estes últimos anos.

O regresso ao terreno foi sempre preparado através de um processo reflexivo sobre o anterior processo de recolha de dados. Os pré-testes foram cruciais cada vez que se reformulou o instrumento de recolha de dados.

O presente estudo desenvolveu-se em dois contextos diferentes e complementares. Concretamente, o trabalho de campo foi realizado entre finais de 2008 e início de 2012, aqui referenciados como *momento I de recolha de dados* e *momento II de recolha de dados*, contendo dois grandes momentos sucessivos de recolha dos dados.

O *momento I de recolha dos dados* foi realizado no âmbito do projeto de investigação “*Trabalho Doméstico e Trabalhadores Domésticos*”¹⁸, entre finais de 2008 e inícios de 2009¹⁹. Esta primeira fase foi imprescindível para o desenvolvimento do estudo que aqui se apresenta, essencialmente, no que diz respeito a dois aspetos primordiais: 1) sendo o principal objeto do referido projeto de investigação a prática da lei do trabalho doméstico, foi possível recolher, do ponto de vista teórico e empírico, um leque de informação essencial e complementar ao desenvolvimento da análise do reconhecimento; 2) tendo sido esta a primeira experiência de terreno, intensivamente marcada por entrevistas com trabalhadoras domésticas e empregadores, foi feito um vasto escrutínio do terreno e adquiriu-se uma significativa experiência, o que facilitou o aperfeiçoamento e readaptação das técnicas de recolha de informação capazes de melhor servir o estudo que se pretendeu realizar.

O *momento II de recolha de dados* foi realizado, intermitentemente, a partir dos finais de 2009 até o início de 2012. Esta não foi uma escolha metodológica, mas sim consequência do meu percurso profissional. Estive ausente do país entre finais de 2010 e inícios de 2014 para assumir funções na sede da Organização Internacional do Trabalho, em Genebra. Por

¹⁸ Material empírico recolhido no âmbito do Projeto de Investigação “*Trabalho Doméstico e Trabalhadores Domésticos*”. projeto nº PTDC/JUR/65622/2006. Investigação decorrida entre 2007 e 2010, realizada por uma equipa interdisciplinar do DINÂMIA-CET, com o envolvimento de outros países (Moçambique, Índia, Reino Unido e Brasil). A planificação do estudo de campo, os diários de campo e as entrevistas foram da minha responsabilidade). Alguns outputs do projeto: (de la Blétière, 2008; de la Blétière, 2009; Guibentif, 2011a; Guibentif, 2011e; Guibentif, 2011f; Suleman, 2014; Suleman, Barbosa e Valle, 2013).

¹⁹ Nem todas as entrevistas realizadas no âmbito deste projeto “Trabalho doméstico” foram incluídas no estudo do reconhecimento; a escolha das entrevistas foi feita, maioritariamente, com base na qualidade destas e na pertinência do material recolhido para o estudo do reconhecimento.

este motivo, houve a necessidade de conciliar a agenda profissional com a investigação em curso.

Desta forma, recolheram-se dados entre 2009 e 2010 e, mais tarde, nos finais de 2011 inícios de 2012. Se, inicialmente, esta conjuntura pudesse ser vista como um obstáculo à investigação, por não ter sido inicialmente planeada, acabou por se revelar uma vantagem para a recolha de dados, permitindo, assim, captar diferentes circunstâncias sociais.

Zona geográfica de recolha de dados

O *momento I de recolha de dados* e o *momento II de recolha de dados* restringiram-se, propositadamente, a duas grandes zonas de recolha de informação: a zona de Lisboa e Vale do Tejo e a ilha de S. Miguel, nos Açores. O motivo central para esta escolha seria abranger uma zona rural e uma zona urbana; escolha da Região Autónoma dos Açores acabou por ser uma forte aposta dado que revelou, já no *momento I da recolha de dados empíricos*, indícios de divergências significativas, de perfis e de relação laboral. A minha forte ligação com esta ilha e a facilidade de obter contactos para as entrevistas motivou, igualmente, para esta escolha.

A fim de melhor captar as alterações realizadas entre um primeiro e um segundo momento de recolha de dados, torna-se relevante apontar algumas lições aprendidas no primeiro momento de recolha de dados para que, desta forma, se possa compreender as escolhas, estratégias e reajustes dos instrumentos que se realizaram na recolha de dados num segundo momento.

B) Lições aprendidas com o momento I de recolha de dados

Foi com a experiência adquirida no *momento I de recolha de dados* que foi possível listar os desafios do estudo do trabalho doméstico²⁰. Esta primeira experiência foi marcante para a descoberta do terreno estudado. Diversas lições foram retiradas da metodologia, bem

²⁰ A metodologia adoptada para o projeto “Trabalho Doméstico e Trabalhadores Domésticos” fundava-se em duas técnicas essenciais: 1) entrevistas individuais realizadas a trabalhadoras domésticas e a empregadores em Portugal (Lisboa e Açores) que serviriam de ponto de partida para a realização da segunda técnica; 2) O inquérito por questionário realizado às trabalhadoras domésticas que foi realizado nos países envolvidos no projeto. Estes dados quantitativos não foram aqui tidos em conta senão apenas como enquadramento do estudo em causa.

como das técnicas de recolha de dados, aplicadas ao longo deste primeiro momento, e que permitiram reajustar a estratégia de campo às necessidades do objeto de estudo em questão.

O estudo do trabalho doméstico revela significantes obstáculos à recolha de informação, essencialmente, por parte das trabalhadoras domésticas. Estas, regra geral, têm uma agenda preenchida. Para além disso, por terem um trabalho que se realiza em casas particulares, a sua identificação torna-se uma inibição constante. As trabalhadoras domésticas raramente estão em grupo, a não ser em pontos geográficos específicos (paragens de autocarro e de outros meios de transporte, igrejas e parques ou jardins, ao fim de semana), e, muitas vezes, nestes pontos torna-se complicado conseguir um acordo para uma entrevista.

No âmbito do projeto *Trabalho doméstico e trabalhadores domésticos* foi feita uma listagem de instituições que nos poderiam ajudar a identificar trabalhadoras domésticas. Em ambos os momentos de recolha de dados, recorreu-se a outras fontes mais *formais, para conseguir os primeiros contactos*: tais como, a SOLIM (Solidariedade Imigrante), ou a UMAR.

Mas as técnicas mais informais foram as privilegiadas nesta tarefa, o que implicou um esforço de criatividade para a identificação de novas estratégias a fim de atingir o objetivo proposto.

O método da *bola de neve* foi o método eleito para ambos os momentos de recolha de dados, tanto para chegar aos empregadores, como às trabalhadoras. No entanto, *no momento I de recolha de dados*, frequentemente a bola de neve iniciou-se através de um empregador que exercia a sua atividade no meio académico. Esta estratégia fazia-nos correr o risco de enviesamento da amostra, mas também, como se sentiu, nalguns casos, causava um certo desconforto por parte da trabalhadora em responder a questões, uma vez que esta tinha sido abordada para realizar a entrevista pelo seu empregador.

No *momento II de recolha de dados* tentou-se, o mais possível, iniciar a *bola de neve* através das próprias trabalhadoras domésticas; porém, dada a dificuldade de aceder a esta categoria laboral, foi inevitável, por vezes, para um contato inicial recorrer a empregadores, fora do meio académico.

Dado que também seriam necessários contactos de empregadores, uma das estratégias utilizadas foi perguntar ao empregador se tinha alguém na sua rede de contactos que tivesse uma trabalhadora doméstica, para que se conseguisse aceder a esta. Por motivos de ordem ética e para evitar situações constrangedoras, tomou-se a decisão de entrevistar trabalhadoras domésticas e empregadores entre os quais não existia relação de trabalho.

No *momento I de recolha de dados*, recorreu-se à técnica da entrevista individual para falar com as trabalhadoras domésticas. No decorrer da recolha de dados em S. Miguel, um acontecimento não previsto forçou a realização de uma entrevista coletiva, com três trabalhadoras que se encontravam no local.

Este episódio levantou, na altura, alguns problemas metodológicos, essencialmente ligados ao facto do guião não estar preparado para uma dinâmica de grupo: demasiado diretivo, com questões mais fechadas, impedia, de certa forma, uma dinâmica fluída.

O guião de entrevista correspondia exatamente aos objetivos de uma entrevista individual, indo de encontro às necessidades do objeto de estudo do projeto *Trabalho doméstico e trabalhadores domésticos*. A formulação das questões serviram precisamente, este objetivo: tanto numa dinâmica de grupo e, sobretudo, para questões mais delicadas, que requeriam cuidados adicionais.

No entanto, a experiência imprevista da entrevista coletiva foi crucial para a metodologia aplicada *no momento II de recolha de dados*. Ficaram demonstrados os benefícios desta técnica na recolha de informações sobre esta categoria laboral. A maioria das trabalhadoras domésticas revelaram um reduzido grau de autoconfiança e autoestima, devido, essencialmente, à ausência de estudos, sentimento reforçado pela desvalorização da atividade exercida. Estes aspetos causavam desconforto quando as entrevistadas eram confrontadas com a investigadora. Frequentemente, nas entrevistas individuais, identificou-se um nervosismo acrescido que se manifestava em afirmações como: “*Não sei se vou saber responder... o que souber...*”, “*eu não falo bem... mas vou tentar*”.

A entrevista espontânea de grupo apresentou vantagens quanto a este aspeto. Conhecendo-se entre si (as participantes eram familiares e vizinhas), falavam frequentemente entre si desabafando sobre suas vidas. O incómodo que podia causar a presença da entrevistadora no grupo foi facilmente ultrapassado pelo à vontade que as participantes tinham entre elas, conseguindo, assim, um clima de maior confiança; por vezes, por conhecerem já episódios das experiências individuais, ajudavam-se mutuamente a recordar essas histórias e a contá-las.

Este foi um momento decisivo para o ajuste metodológico aplicado no *momento II de recolha de dados*. Para melhor compreender o *jogo de técnicas* e as alterações realizadas, veremos, de seguida, alguns pontos específicos das técnicas e instrumentos utilizados nos dois momentos de análise. Este exercício resultou num maior esforço de mediação e constante interação teórica e empírica para que se conseguisse recolher a informação necessária ao estudo do reconhecimento e sua componente emocional.

C) Técnicas e instrumentos utilizados

A estratégia metodológica acompanhou, assim, a reflexão teórica em torno do conceito de reconhecimento que teve como ponto de partida os trabalhos de Honneth ([1993] 2011; [2011] 2013) e da sociologia das emoções tida em conta nesta investigação, nomeadamente, com contributos teóricos de Illouz ([2011] 2012; 2006) e Hochschild (1979, 1983, 1997, 2012), justificando a utilização de quatro guiões de entrevista para os diferentes momentos de recolha de dados empíricos.

Dois dos primeiros guiões de entrevista²¹, utilizados *no momento I da recolha dos dados*, incluíam uma visão interdisciplinar (economia, direito e sociologia) à medida do projeto em causa. Estes primeiros dois guiões, um destinado às entrevistas individuais com trabalhadoras domésticas²² e outro que seria usado nas entrevistas individuais com empregadores²³, revelaram ser um forte instrumento para a análise do reconhecimento desta categoria laboral.

Com a experiência adquirida ao longo da realização das entrevistas realizadas *no momento I de recolha de dados*, tornou-se possível ajustar os instrumentos de recolha de dados num segundo momento de recolha de dados para permitir servir melhor o objeto de estudo.

Com o objetivo de manter os principais indicadores utilizados *no momento I de recolha de dados*, mantiveram-se no momento II as dimensões de análise da prática da lei do trabalho doméstico e relação laboral, acrescentando-se indicadores referentes às *emoções*, ao *valor do trabalho* e ao *reconhecimento*, para servir mais especificamente os objetivos da presente investigação.

Como já foi possível mencionar, a técnica da entrevista individual a trabalhadoras domésticas apenas foi utilizada num primeiro momento de recolha de dados, escolhendo-se proceder à realização de entrevistas de grupo num segundo momento.

²¹ As principais dimensões e diferenças dos guiões de entrevista estão exemplificados no anexo D, p LXIV

²² O guião para entrevistas realizadas a trabalhadoras domésticas nacionais e o guião para entrevistas realizadas a trabalhadoras domésticas imigrantes apenas diferem nas questões relativas à caracterização sócio-demográfica e à trajetória profissional, dado que, para estas últimas, é pertinente perceber a trajetória realizada no país de origem e os motivos que levaram à saída do país. Ao longo deste capítulo, quando se mencionam alterações no guião para trabalhadoras domésticas, refere-se sempre aos dois, imigrantes e nacionais.

²³ O guião para entrevistas realizadas a empregadoras portuguesas e o guião para entrevistas realizadas a empregadoras imigrantes diferem apenas nas questões de caracterização sócio-demográfica.

As entrevistas de grupo realizaram-se com a presença de duas ou três trabalhadoras domésticas. O grande objetivo da entrevista coletiva não seria o de centrar a análise sobre o conteúdo das opiniões coletivamente expressas identificando as tomadas de posição no conjunto das interações com os pares, como normalmente seria de esperar nesta técnica. Pelo contrário, pretendeu-se com esta técnica evidenciar o segundo nível que é o de dar relevância às opiniões individuais, observando *quem diz o quê e quando*, na tentativa de compreender os motivos pelos quais algumas trabalhadoras falam mais e outras menos e se os silêncios cobrem ou não opiniões minoritárias ou discordantes (Duchesne e Haegel, [2008] 2013). Com isto, salienta-se a identificação de disposições, atitudes e raciocínios individuais.

No caso dos empregadores, manteve-se a técnica da entrevista individual, reformulando apenas o guião conforme mencionado mais acima. Embora tenha havido a intenção, nesta investigação, de se realizar entrevistas a casais, sempre que possível, este objetivo não foi atingido. Em alguns casos os(as) entrevistadores(as) não viam razões para isso, justificando que a maior parte dos homens teriam uma relação distanciada com as trabalhadoras – o que, aliás, ficou provado nas poucas entrevistas realizadas a empregadores. Para além disso, vários impedimentos a nível de disponibilidade acabaram por tornar esta opção inválida.

A fim de se conseguir uma verdadeira complementaridade na passagem dos guiões utilizados nos dois momentos de análise, elaboraram-se testes com um guião intermédio que nos ajudou a elaborar a versão final dos guiões.

Ao todo, em ambos os momentos *I e II de recolha de dados*, falou-se com cerca de 29 trabalhadoras domésticas. Mais concretamente foram seleccionadas 12 entrevistas individuais, realizadas no âmbito do projeto de investigação acima referenciado. Destas 12 entrevistas, 10 foram realizadas em Lisboa e 2 nos Açores; 6 entrevistas a trabalhadoras nacionais e 6 imigrantes.

No segundo momento de recolha de dados, realizaram-se 7 entrevistas de grupo (com duas a três trabalhadoras domésticas). Destas 7 entrevistas, 3 realizaram-se em Lisboa e 4 nos Açores; apenas foi possível a realização de uma entrevista de grupo a trabalhadoras imigrantes, realizada em Lisboa.

Trabalhadoras domésticas, total entrevistado: 29							
Entrevistas individuais				Entrevistas de grupo			
Lisboa		S. Miguel		Lisboa		S. Miguel	
Nacionais	Imigrantes	Nacionais	Imigrantes	Nacionais	Imigrantes	Nacionais	Imigrantes
5	5	1	1	2	1	4	0

Não foi propósito deste estudo fazer uma análise intensiva comparativa entre trabalhadoras domésticas nacionais e imigrantes, daí que a composição da amostra neste estudo incidir nas pessoas de nacionalidade portuguesa; no entanto, a importância deste perfil para o objeto em estudo é indiscutível e teria que ser tido em conta. A análise dos discursos das trabalhadoras domésticas de outra nacionalidade serviu para enriquecer a análise empírica do conceito de reconhecimento e do estudo das emoções.

A recolha de dados conta, também com a realização de entrevistas a empregadores. Ao todo, falou-se individualmente com 12 empregadores. As entrevistas realizaram-se em Lisboa (7) e na ilha de S. Miguel (5); do conjunto dos entrevistados 3 são imigrantes.

Empregadores domésticos, total entrevistado: 12			
Entrevistas individuais			
Lisboa		S. Miguel	
Nacionais	Imigrantes	Nacionais	Imigrantes
6	1	3	2

No caso concreto dos empregadores imigrantes, recolheram-se dados importantes relativamente à forma como percecionavam o trabalho doméstico e, também, à forma como se distanciavam do grupo dos empregadores nacionais.

“Ehh e eu não gosto muito de, *do termo de empregada*, são..., pronto, são pessoas que me ajudam, ehh é mais neste sentido que eu, eu vejo o assunto...

VRB: São colaboradoras.

“Jacques: Exatamente, são colaboradoras. Ehhh e, desde o princípio também, ehh sempre chamei a *atenção dos meus filhos* que não é uma relação de *serventia*, ehh são *pessoas* que tão aqui *para nos ajudar*, para *os acompanhar*, mas não ehh não há aí [!] uma *relação de ehh mestre... servente*. Isso não, não concordo, mas não... nunca tive isso, essa educação em França e não é pra... começar isso, apesar de *os meus filhos ganharam um certos tiques* que muitas vezes vêm dos *colegas de escola* e uma certa forma e... mas regra, geralmente eu acho que chegamos a um bom termo e que *agora eles consideram a empregada mais como uma amiga do que como uma pessoa que...*” (Jacques, empregador em Lisboa; 1ED_I(L): 3)

Geralmente, os empregadores imigrantes afirmam nunca terem usufruído deste serviço por “não estar na moda” (Jacques, empregador em Lisboa) ou e por ser considerado, no país

de origem, um “luxo” (Marie, empregadora em S. Miguel e Anne, empregadora em S. Miguel).

Os três empregadores optaram pela contratação deste serviço, sobretudo, por terem filhos e terem dificuldade em conciliar a atividade laboral com o cuidado com a casa e com a família. Embora a trabalhadora tenha uma função adicional, que é a de cuidar de crianças, a relação laboral parece ser, em todos os casos, menos “familiar” ou próxima quando comparada com empregadores nacionais.

Os contactos foram conseguidos através da técnica da *bola de neve*, tanto para empregadores como para trabalhadoras domésticas. Para estas últimas, o esforço era acrescido dado que para além de se fazer um primeiro contacto para a marcação da entrevista pedia-se que levasse uma ou duas colegas, amigas ou familiares que exercesse a mesma função. Esta estratégia foi extremamente importante para a qualidade da recolha de dados e funcionamento da dinâmica do grupo; no entanto, revelou ser um constante desafio.

Do lado dos empregadores, não se verificaram obstáculos maiores dado que, para além de mostrarem uma disponibilidade maior, as entrevistas seriam individuais não havendo o constrangimento de ter que reunir mais pessoas.

As entrevistas foram todas realizadas em locais diferentes. No caso das trabalhadoras domésticas tentou-se, sempre que possível, realizar entrevistas fora da casa particular onde trabalhavam. Assim, foram frequentes as entrevistas realizadas nas próprias casas das trabalhadoras (no caso de S. Miguel) ou em locais públicos como cafés, restaurantes, etc., no caso de Lisboa.

A observação realizada no momento das entrevistas em casa das trabalhadoras domésticas foi extremamente enriquecedora. Abriram-se as portas ao espaço íntimo da própria trabalhadora que, constantemente, trabalha nos espaços íntimos de outras pessoas.

A forma acolhedora e preocupada com que acolheram para realizar uma entrevista no *seu espaço* facilitou a compreensão de formas de estar e de *sentir* que, de outra maneira, não seriam observáveis.

Em três casos, realizaram-se entrevistas individuais com trabalhadoras domésticas nas casas dos empregadores quando estes não estavam. Situação esta que revelou ser menos apropriada devido à envolvimento do espaço.

Sentiu-se um constrangimento maior com reflexo na fluência dos discursos; havia menos “à vontade” para se falar de determinados assuntos como, no caso de Juliana, em relação ao salário:

“Porque é assim: eu tenho esta senhora de baixo... só vou meio dia por semana, (só vou meio dia!) é 7€ à hora. [pausa] *Aqui não ganho isso, nem nada que se pareça!*

VRB: Então?

Juliana: Mas *agora não vou [risos] estar a dizer!*” (Juliana, trabalhadora doméstica em Lisboa; 3 TD_P(L): 18)

Para além disso, identificou-se em algumas entrevistas a necessidade de se falar menos e se falar bem sobre o empregador em questão. Estas sinuosidades eram identificadas quando, no discurso, falavam de outros empregadores.

Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas, com a devida autorização dos intervenientes. No caso das entrevistadas em S. Miguel, dado as características dos perfis destas trabalhadoras (discutidas em detalhe no *diário de campo geral*), foi pedido que elas próprias escolhessem nomes fictícios pelos quais gostariam de ser apelidadas durante a entrevista, com o intuito de melhor compreenderem o anonimato da gravação.

As transcrições das entrevistas foram literais, sem correção gramatical nem reformulação de frases, permitindo, assim, perceber em detalhe a comunicação e as entoações emotivas. As entrevistas foram intensivamente ouvidas ao longo do tempo na tentativa de melhor captar a emotividade nas palavras e o significado das mesmas.

Para todas as entrevistas efetuadas, redigiram-se diários de campo com descrições do espaço, das pessoas, das posturas, dos discursos e das interações, aspetos que as transcrições das entrevistas não revelam.

D) Um método abortado

A estratégia metodológica inicialmente proposta previa, também, a utilização do método fotográfico, que é comum na antropologia visual e que propunha a análise de duas diferentes perspetivas (masculina e feminina), materializada por dois fotógrafos. Pretendia-se, com isto, realizar uma análise da interação dos fotógrafos, junto desta realidade social, através de uma perspetiva de género. Por fim, pretendia-se contribuir para a visibilidade do tema através de uma exposição fotográfica.

Ficou clara uma certa ingenuidade na realização desta técnica por não se ter tido em conta, inicialmente, os perigos da interferência que o investigador poderia projetar no acompanhamento destas sessões fotográficas. Legitimamente, os colaboradores procuraram saber um pouco mais sobre o estudo para poder avançar com o seu trabalho, mas ao fazê-lo perdeu-se a espontaneidade que se procurava inicialmente e que constituiria o material de

análise. Para além disso, verificaram-se poucas divergências entre um olhar masculino ou feminino. As divergências seriam sentidas muito mais em termos de técnicas ou diferentes sensibilidades, ou na forma como pretendem expor determinada realidade e não tanto na forma como olham para esta realidade – a das trabalhadoras domésticas.

Para além disso, o facto de ter assumido responsabilidades na sede da OIT em Genebra dificultou o aprofundamento desta técnica no sentido de ultrapassar os obstáculos identificados e contorná-los da melhor forma. Abortou-se, assim, esta metodologia.

Contudo, a procura de colaboradores e a realização de sessões fotográficas foi, sem dúvida, benéfico para o desenvolvimento do pensamento crítico que se apresenta neste trabalho. A indiferença que se sentiu, em alguns casos, e o desinteresse pelo objeto em estudo foi, de facto, revelador da perceção que se tem desta atividade e da desvalorização social inerente a esta.

E) Obstáculos ao estudo do trabalho doméstico

O trabalho doméstico foi inúmeras vezes e legitimamente caracterizado pela sua “invisibilidade”, intrinsecamente, ligada ao facto de esta atividade ser praticada na esfera íntima e privada da família, o que constitui, sem dúvida, um desafio ao seu estudo. É uma invisibilidade originada pela constante desvalorização social associada a tarefas vistas como femininas.

Se um dos grandes obstáculos para a realização de entrevistas individuais foi, justamente, conseguir contatos e entrevistas com trabalhadoras domésticas devido, fundamentalmente, à falta de disponibilidade das informadoras, pode-se imaginar a dificuldade acrescida ao querer agendar entrevistas com mais do que uma trabalhadora doméstica. O facto do trabalho doméstico ser predominantemente uma atividade solitária, juntando-se ao facto das trabalhadoras domésticas terem uma carga horária elevada, constituiu outro desafio à realização de entrevistas de grupo. Acontecia, por vezes, que as trabalhadoras domésticas não conheciam mais ninguém, o que suscitava um esforço maior em tentar conjugar horários e locais para que se pudessem juntar a um grupo.

Quase todas as entrevistas tiveram que ser realizadas durante a noite, a partir das 20.30/21.00 ou durante o fim de semana.

Esta dificuldade foi também sentida, embora não com a mesma amplitude, na marcação de entrevistas com empregadores, tendo estas sido realizadas, frequentemente, no local de trabalho dos mesmos.

Ao longo dos anos de investigação foi óbvio o desinteresse generalizado pela temática da investigação em questão, que se sentiu, nomeadamente (mas não só), por parte de algumas entrevistadas, dificultando ainda mais o processo de marcação de entrevistas. Não se *sentia* nem se *via* o interesse em falar sobre “trabalho doméstico”, mostrando a forma como a sua desvalorização social é projetada.

Se, por um lado, havia um desinteresse, por outro, também algum receio tanto do lado dos empregadores, como do lado das trabalhadoras domésticas. Numa entrevista com uma empregadora foram-me expressas relutâncias em torno do objeto de estudo, por parecer, de certa forma, tão vazio de conteúdo que seria difícil prever as questões que poderiam ser colocadas:

“Eu tava a dizer-lhes (às colegas) isso que é: “Eu não vou ter muito pa dizer porque é uma relação curta e é a única e não sê quê por isso não vou ter muito para dizer” (Dália, 11ED_P(L):15).

Expressões como esta foram proferidas diversas vezes, tanto pelos empregadores como pelas trabalhadoras domésticas que, no final da entrevista, sentiam a necessidade de reafirmação de que tinham, de facto, ajudado de alguma forma.

Ficou, também, clara a forma *defensiva* com que os empregadores encaravam o facto de se fazer uma investigação acerca desta atividade laboral. O facto de se *invadir* a privacidade desta interação social formulou mais um dos obstáculos a serem ultrapassados no campo.

F) Breves notas sobre a análise dos dados

O percurso realizado para o estudo do reconhecimento do trabalho doméstico, assim como as técnicas utilizadas, constituíram um desafio maior na procura de uma estratégia adequada e complementar que pudesse melhor servir o processo de análise dos dados.

Assim, e por forma a complementar a informação adquirida no *momento I de recolha de dados*, através da entrevista individual, deu-se primazia à forma com que as experiências individuais foram expressas, tanto na informação recolhida através do uso da técnica da entrevista individual, como aquando do uso da técnica da entrevista coletiva.

Em relação às entrevistas de grupo, apesar de diversos especialistas dos *focus-group* sugerirem a participação (Krueger, 1994; Merton, Lowenthal e Kendall, 1990) de 5 a 10 participantes em cada sessão e, para além dos obstáculos sentidos em se conseguir este

número no grupo em estudo, esta sugestão pode ser colocada em questão dado os objetivos desta investigação. Se, por um lado, as entrevistas de grupo criavam uma melhor dinâmica do que as entrevistas individuais, por outro, não se queria perder o discurso refletivo das experiências individuais – discurso que é menos provável produzir-se no seio de um grupo maior.

Tal como referido por Ducgesne e Haegel (2013), a escolha de número de participantes para uma entrevista irá depender da importância que se acorda aos dados individuais; o que foi, inicialmente, um obstáculo por não se conseguir nenhuma entrevista com mais do que três pessoas, revelou-se, após algumas experiências, ser o caminho certo a tomar tendo em conta o objetivo do estudo.

Necessariamente, para a análise das entrevistas de grupo não bastou ter em conta apenas a *dinâmica da pesquisa* (Bruyne et al, 1991) ou seja, os processos sociais inscritos na interação entre o grupo e o investigador, de que fez parte a análise das entrevistas individuais, mas também os discursos individuais.

Se a entrevista coletiva é, por um lado, menos rica na *intensidade* dos discursos individuais proferidos oferece, por outro lado, um campo mais vasto de informação que nasce da interação dos participantes envolvidos na discussão.

Assim, a análise das entrevistas de grupo atribuiu-se particular atenção a *quem* diz o *quê* e *quando* (Ducgesne e Haegel; 2013), mas também *como*, dando particular atenção à postura ou, nas palavras de Goffman (Goffman, 1959) à *performance* que cada informadora teve na interação com o outro, na representação dos seu papel.

Em ambos os casos, tanto na análise das entrevistas individuais como na análise das entrevistas coletivas (enquadradas, naturalmente, no contexto específico de cada uma das técnicas em questão) privilegiou-se um olhar atento sobre a *entonação emocional* das expressões orais proferidas pelas entrevistadas (Hochschild in Bendelow, 1997), propondo-se, assim, um novo desafio ao estudo do reconhecimento.

G) Diário de campo geral da investigação

A investigação foi acompanhada por um processo reflexivo constante. Apenas com este exercício foi possível reagrupar os dados recolhidos de forma complementar, tendo em conta a divergência de técnicas utilizadas.

Mas este processo reflexivo teve lugar não apenas ao nível das técnicas de recolha de informação e da análise complementar dos dados mas, também, das observações de campo e

experiências vividas ao longo dos anos. Para isso, redigi um *diário de campo geral* para refletir sobre as minhas posturas, enquanto investigadora, no terreno e medir as diferenças significativas que se fizeram sentir entre S. Miguel e Lisboa.

O *diário de campo geral* teve ainda como propósito a reflexão sobre a construção do objeto de estudo e a formação do pensamento científico; seguindo o conselho de Pierre Bourdieu²⁴, pretendeu-se procurar as motivações escondidas que levaram a construir e desenvolver o olhar sociológico que aqui se apresenta. Numa espécie de reflexão *sócio-analítica* reviveram-se episódios das minhas experiências pessoais e profissionais que foram interpretados à luz das escolhas realizadas.

É em forma de *diário de campo* que apresento aqui alguns episódios do meu processo reflexivo realizado ao longo dos anos de investigação. Este processo será aqui apresentado em duas vias. Tendo em conta as especificidades, sociais e culturais, na ilha de S. Miguel, foi necessário uma adaptação da postura a ter ao longo da recolha de dados empíricos. Os esforços acrescidos foram refletidos e são, aqui, apresentados numa primeira parte deste *diário de campo geral*.

Por outro lado, senti a necessidade de refletir sobre alguns momentos da minha experiência pessoal que revelaram serem importantes para a reconstrução social desta realidade; *Os bastidores do objeto de estudo* destina-se, assim, à exposição dos mesmos, dando conta da forma como estes estiveram por detrás de todo um pensamento desenvolvido na elaboração desta investigação.

Algumas considerações sobre o trabalho de campo Açores

O trabalho de campo realizado nos Açores, em S. Miguel, exigiu um esforço adicional da minha parte. Geralmente, as trabalhadoras domésticas, em qualquer lugar, têm uma reduzida autoestima mas, em S. Miguel, este fator é ainda mais acentuado. Por se tratar de um meio pequeno, a desvalorização social destas trabalhadoras faz-se notar ainda mais.

As entrevistas solicitaram um maior esforço em desconstruir a ideia de que as suas respostas estavam nem *certas* nem *erradas*, houve um maior cuidado em reafirmar a noção de que apenas elas, que vivem o quotidiano desta relação laboral, que se identificam com esta e que se fazem identificar por esta, detinham o conhecimento necessário para a realização desta

²⁴ Proferido numa conversa com estudantes e acerca da obra de Foucault: <http://www.youtube.com/watch?v=aQE66bbUAXE>

investigação. Isso apenas foi conseguido no momento da entrevista presencial. O contacto visual e físico mostrou-se, aqui, mais do que em outras investigações, importante.

Para além dos cuidados gerais a ter, na *performance* no terreno, tive que alterar um pouco a minha postura quando estava a entrevistar as trabalhadoras em S. Miguel, a fim de conseguir derrubar as pré-noções que estas tinham acerca de mim, podendo, com isto, criar uma maior empatia e cumplicidade.

Por conhecer tão bem a ilha, onde nasci e cresci, conhecia bem o funcionamento da sociedade e as ideias pré-concebidas que se construía em torno de quem era “Dra.” que “vinha de fora”. Para além disso, percebia o quanto a comunicação, para além da *imagem*, seria importante para conseguir ultrapassar os receios que estas trabalhadoras tinham acerca da entrevista.

A forma como eu comunicava com as trabalhadoras domésticas açorianas foi cuidadosamente alterada. Senti a necessidade de forçar o meu sotaque micalense e alterar a construção de algumas frases, assim como, alterar a formulação das perguntas para limitar os constrangimentos de “não saber responder” por não perceber a questão. Este exercício não foi fácil: diversas vezes, senti-me obrigada a reformular a questão, várias vezes, até encontrar forma de me fazer entender. É na experiência destes desafios que nos damos conta da complexidade que é simplificar uma linguagem.

Muitas vezes, brinquei nas entrevistas para aliviar a tensão e nervosismo, muito mais do que com entrevistadas em Lisboa; estas *trabalhadoras domésticas clássicas* precisavam mais da minha “aprovação” sobre as suas posturas e formas de estar, sobretudo, porque me encontrava em casa delas.

Assim conseguiriam ultrapassar o receio de falar, esquecendo o gravador; tudo isto para que me aceitassem, tanto quanto possível, como membro do grupo. Precisei, assim, de um maior esforço para que se sentissem “à vontade” para falar, sem medo das palavras ou da forma como exprimem as suas ideias e expressam os seus sentimentos.

Estas entrevistadas foram, na sua maioria, trabalhadoras domésticas a vida toda, desde a sua infância. Cresceram em ambiente de pobreza e não tiveram oportunidade para estudar. A dificuldade na expressão oral foi frequentemente sentida, o vocabulário falhava, as expressões eram mal empregues.

Quando revi as transcrições das entrevistas dei-me conta de que se eu não fosse açoriana talvez não conseguisse analisar os dados, dadas as dificuldades de expressão identificadas.

Houve a necessidade de tentar clarificar os objetivos da investigação, muitas vezes, sem sucesso. Estando distante desse mundo da investigação e dos estudos, as entrevistadas não percebiam ao certo o porquê daquelas sessões; sentiam-se bem quando, no final das entrevistas, eu agradecia pela informação extremamente útil mas, no fundo, não conseguiam compreender o interesse de alguém pelas suas vidas. Falaram sempre com a satisfação de serem ouvidas, o que me deu enorme prazer.

Para melhor compreenderem que, apesar da existência de um gravador, as entrevistas seriam anónimas dei-lhes a oportunidade de escolherem um nome fictício em vez de lhes atribuir um. Trazia papel e caneta para que pudéssemos colocar o nome à frente de cada uma. Esta estratégia levou a muitos risos quando alguém se esquecia do seu nome ou do nome da colega. Por fim, acabei por ter que alterar alguns dos nomes dados que algumas, em diferentes entrevistas, acabavam por escolher os mesmos nomes. Maria foi o nome mais escolhido, mas também Fátima ou Margarida; em alguns casos acabavam por escolher os nomes das filhas, como Joana.

Quando mencionavam situações com empregadores tinham o cuidado, por vezes, de dizer “posso dizer o nome?” muitas vezes recusei, preferia não saber pois poderia conhecer a pessoa em questão. Outras vezes, mencionavam nomes mesmo sem perguntar; em todo o caso, todos os nomes foram alterados nas transcrições, exceto raras exceções que foram, devidamente, identificadas.

O facto de eu ter realizado quase todas as entrevistas em S. Miguel na casa de uma das trabalhadoras domésticas foi extremamente importante. Lembro-me particularmente da casa de João, o único trabalhador doméstico tido em conta aqui nesta investigação (entrevista realizada ainda no *momento I de recolha de dados*). A casa de João era extremamente modesta, embora bem equipada com “prendas dos empregadores” (dvd, aparelhagem...), e muito limpa. (nunca entrei numa casa tão limpa!. As paredes brilhavam, o chão também, os vidros não se faziam notar. Tudo cheirava bem.)

João, tal como todas as minhas entrevistadas, acolheu-me com muito carinho e cuidado. Todos tinham a necessidade de me pôr à vontade, mas sobretudo, de me fornecer algum conforto. Em casa de Paula coloquei o meu gravador no chão dado que não havia mesa para o colocar; ao ver que estava a colocar o gravador no chão Paula correu para ir buscar uma almofada, para não estragar por causa “da humidade”.

Queriam, por força, que eu aceitasse um café, um copo de água ou um bolo feito para a ocasião. Sentiam-se importantes pela minha presença e por terem oportunidade de falar sobre algo tão desvalorizado mas, que no fundo, sentem-no como parte da sua identidade.

Todas as entrevistas realizadas marcaram-me de forma diferente, despertaram a minha atenção para os detalhes e, sem dúvida, contribuíram para que eu pudesse elaborar esta reconstrução social do trabalho doméstico.

Nos bastidores do objeto de estudo

Inspirada por Pierre Bourdieu²⁵ apresento, aqui, episódios de uma análise reflexiva sobre o objeto de estudo escolhido e o caminho percorrido para aqui chegar. É em forma de *diário de campo* que pretendo expor a minha reflexão sobre situações do meu percurso, que impulsionaram determinados raciocínios ao longo deste trajeto.

Para Bourdieu, o “simples” facto de se realizar uma investigação oferece ao investigador instrumentos base para a realização da sua própria “sócio análise”. Reflexão de grande riqueza sociológica que, neste caso, é utilizada para melhor compreender a construção do objeto de estudo e a sua evolução. Procurando, desta forma, encontrar as fontes que impulsionaram desvios à proposta, inicialmente, pensada tentei utilizar a minha própria experiência trabalhando-a através de um processo reflexivo.

Para prosseguir com este objetivo, precisei de regressar ao passado e compreender a forma em que determinados acontecimentos na minha vida puderam, de certa maneira, moldar o meu raciocínio face ao objeto de estudo.

Foi este processo de reflexão que me abriu as portas a um novo olhar sobre o meu trabalho que, ao longo dos anos, deixou de ser apenas *algo a atingir*, passando a fazer parte da minha realidade; foi a procura pela objetividade que me guiou rumo à reflexão sobre as minhas experiências em busca do desencadeamento da reconstrução social que apresento. Este processo, que apenas iniciei, conscientemente, numa fase de amadurecimento do processo de investigação, emergiu das dúvidas e receios que qualquer investigador, em qualquer investigação, sente em determinadas alturas.

Ao realizar este processo identifiquei alguns momentos *chave* que foram desabrochados por um conjunto de fatores originados pela interação entre o raciocínio teórico e conceptual e as minhas experiências enquanto investigadora, profissional, mulher, nas diversas esferas sociais de ação.

Iniciei o programa doutoral em sociologia ao mesmo tempo que o meu trabalho enquanto bolsista de investigação no DINÂMIA-CET no projeto interdisciplinar e

²⁵ Vídeo sobre Foucault, visualizado em Janeiro de 2013:

<http://www.youtube.com/watch?v=aQE66bbUAXE>

internacional sobre o trabalho doméstico²⁶. O facto de estar a trabalhar na área facilitou a escolha do tema.

Apesar disso, as sinuosidades da construção do objeto de estudo da investigação apenas poderiam ser compreendidas tendo em conta uma perspetiva mais abrangente da minha própria experiência. A grande questão não seria a escolha do tema, mas sim a escolha da perspetiva que apresento sobre esta realidade social, ou seja, das direções tomadas na reconstrução social do trabalho doméstico.

Tendo por base a proposta teórica de Honneth, que surgiu no âmbito de discussões com colegas investigadores, escolhi debruçar-me sobre o conceito de *reconhecimento*. Mas poderia ter aprofundado o *reconhecimento jurídico* ou debruçar-me sobre o *reconhecimento social, no âmbito da valorização social*, ou qualquer outra alternativa.

A verdade é que a relevância que pretendi dar ao estudo das *emoções* e dos *afetos* teria já sido encontrada na investigação que levei a cabo para obter o grau de licenciatura em Sociologia; embora um tema completamente diferente, a análise focalizou-se, em parte, nos indícios *emocionais* que os participantes, na ação do meu objeto de estudo – ex-dependentes de jogos de casino – revelaram.

Na presente investigação, o facto de o trabalho doméstico ser praticado na esfera íntima suscitava já o meu interesse em evidenciar os contornos emotivo-afetivos que esta interação poderia revelar; mas foi ao estudar o *reconhecimento* que a minha escolha foi simples: não basta *ver-me* reconhecida, preciso de o *sentir*. Desde sempre elaborei esta distinção, posso ser reconhecida, por lei, como tendo os meus direitos e responsabilidades que qualquer outro sujeito na sociedade, o que não quer dizer que me *sinta* efetivamente reconhecida.

Quando me propus estudar as trabalhadoras domésticas não tinha noção do quanto este objeto de estudo me iria fascinar; esta paixão cresceu à medida que me dava cada vez mais conta da complexidade do mesmo. Um objeto, aparentemente, simples e talvez, também por isso, *invisível*, revelou ser um exemplo perfeito da complexidade da vida social.

À medida que comecei a estudar a realidade social do trabalho doméstico, tentei perceber a minha própria perceção acerca do assunto, debruçando-me sobre as minhas experiências pessoais. Este exercício foi extremamente importante para conseguir atingir a

²⁶ “Trabalho Doméstico e Trabalhadores Domésticos. Perspectiva interdisciplinar e comparativa.”, projeto n.º PTDC/JUR/65622/2006.

profundidade que desejava para a realização deste trabalho, para mergulhar nas emoções e perceber as demarcações que, todos os dias, fazemos ao categorizar esta realidade social.

Foi no processo de reflexão que encontrei experiências vividas que poderão ter estado na origem das minhas escolhas ao longo dos anos de investigação, que ajudaram a formação de um novo olhar, do olhar científico aqui apresentado.

Dado que há muitos anos que não tinha nenhuma experiência pessoal com trabalhadoras domésticas, cansei os meus colegas, os meus amigos e a minha família com questões acerca da relação laboral que tinham. A certa altura senti necessidade de procurar algo mais, perceber a minha própria visão das coisas, e para isso regressei ao meu passado.

Voltei atrás no tempo. Revi-me enquanto filha de empregadores (logo, eu própria empregadora) e revivi os tempos em que interagi com Julieta²⁷. Julieta trabalhava na nossa casa quando eu tinha cerca de 6 anos e por lá ficou mais algum tempo.

Quando eu regressava da escola, Julieta tinha sempre alguns minutos para mim; entre acabar a limpeza de um dos quartos e passar para outro, Julieta gostava de vestir a boneca com a qual eu estava a brincar ou fazer-me um penteado novo. Julieta era um doce de pessoa, pelo menos, é assim que me lembro dela.

Não me recordo nunca de a ter visto como *trabalhadora*, embora, tivesse a consciência de que não a via como *membro da nossa família*, era alguém que arrumava e tratava da nossa casa, das nossas roupas e que aturava os nossos cães quando estes passavam pelo chão já lavado. Eu categorizava a Julieta e colocava-a numa gaveta distinta da minha, embora na mesma prateleira. Julieta fazia parte do *decore* da nossa casa e tinha funções que lhe eram atribuídas (na minha cabeça, uma delas seria pentear-me e passar algum tempo comigo), e estas funções eram diferentes das minhas, enquanto filha ou irmã.

Ao refletir um pouco mais sobre o assunto, dei-me conta que um dos momentos mais marcantes desta distinção, estaria ligado, justamente, ao diferente *habitus cultural* que nos ajudava (a mim e à Julieta) a, conceptualmente, concretizar esta diferenciação.

Todos os dias almoçava em casa, e os dias em que preferia fazer isso eram justamente nos dois dias em que a Julieta lá estava. Almoçávamos as duas na cozinha. Adorava a forma como ela comia, a salada de arroz com atum, sempre com um pedaço de pão. Diferente da minha forma de comer, acabava, com gosto, por imitá-la pois a salada tornava-se mais

²⁷ Julieta (nome fictício), a nossa empregada, a mesma pessoa de quem falo no cenário imaginado numa das perguntas que refiro no guião de entrevista para empregadas domésticas.

apetitosa, talvez por saber que estava a fazer algo *novo* e, por isso, *distinto* do que seriam os meus hábitos.

Um dia, tal como muitos outros, Julieta veio trabalhar acompanhada pela sua sobrinha, na altura, adolescente. Por vezes, a sua sobrinha substituí-a nas brincadeiras comigo, mas nesse dia não o fez; nesse dia roubou dinheiro da carteira da minha mãe. Eu confesso que por mais que tente, não me recordo dos detalhes, apenas lembro de ver a minha mãe aflita por não encontrar o dinheiro na carteira. Recordo-me, também, de se ter descoberto que tinha sido a sobrinha da Julieta.

O episódio marcou-me. Talvez por ter sido a minha primeira experiência de “roubo” na casa, talvez por ter alterado a minha visão sobre as pessoas ou por ter assimilado a desilusão sentida pela minha mãe.

Este episódio deu origem a um outro, o qual exemplifico no guião de entrevista para trabalhadoras domésticas, embora tenha omitido alguns factos. Tal como descrevi no guião, era verdade que o meu irmão gostava de vasculhar nas minhas coisas, embora não tenha sido este o motivo que me fez agir desta forma. Excerto do guião de entrevista:

“Uma pequena curiosidade: quando eu era criança, tive uma empregada, a Julieta, que estive alguns anos lá em casa. Um dia, decidi colocar um aviso numa caixinha que eu tinha lá no quarto a dizer “não mexer”, em nenhuma altura pensei colocar isso por causa da Julieta, acho que até pensei no meu irmão quando o fiz, porque estava sempre a mexer nas minhas coisas. Mas a Julieta pensou que fosse para ela, ficou muito magoada comigo e não me falou até eu lhe ter explicado. Mesmo assim, acho que não acreditou em mim. Conseguem perceber o que a Julieta sentiu? Acham que se estivessem no lugar dela também se sentiriam assim? Porquê? Tiveram já alguma situação parecida que me possam contar?”

Ao efetuar a minha reflexão dei-me conta de que a altura em que decidi colocar um papel na minha caixinha “mágica” deve ter coincidido com a altura em que o dinheiro desapareceu da carteira da minha mãe; penso que devo tê-lo feito dias depois deste episódio.

Eu não tinha intenção de o fazer para a Julieta, eu sempre confiei na Julieta, ou melhor, nem sequer refletia sobre as consequências de se confiar em alguém, estabelecendo a lista dos riscos associados a esta confiança. Julieta era parte do meu quotidiano e eu nunca tinha tido episódios que me pudessem levar à necessidade de desconfiar de alguma coisa. Mas após este episódio, mesmo que inconscientemente, não estaria eu a pensar nela?

Ao colocar a minha própria experiência no guião, propositadamente adulterada, procurava captar as reações das minhas entrevistadas. Procurava ver os indícios das *emoções* sentidas quando contava a história. Concentrei-me nas posturas, nos olhares, na entoação das vozes, na alteração do timbre, e ouvi o que me tinham para dizer.

“Não Mexer!” Tá dizendo a todos! Compreende? E ela como empregada doméstica, (...) era fora da família...”, mas, então, porque dizemos que faz parte da família?” (Paula, trabalhadora doméstica em S. Miguel, 10 EDP(A)).

Julieta não me falou durante dias; falou com a minha mãe que ficou encarregue de me dizer o que se passou: Julieta encontrou a caixa e o papel. Julieta estava *magoada*, sentiu que eu *desconfiava* dela e não conseguiu esconder a sua *desilusão*.

Foi, neste momento, que me dei conta, ou parcialmente, do que tinha feito e que sabia que por mais que lhe dissesse que o destinatário seria o meu irmão, ela não acreditava em mim. Talvez porque Julieta, tal como eu, associou o episódio do “roubo” ao meu ato.

A intensidade do sofrimento que causei à Julieta tem ligações estreitas com a forma como esta trabalhadora vivia a sua atividade laboral; Julieta enquadrava-se no perfil da típica trabalhadora *tradicional*, que identifico e descrevo ao longo da investigação. Julieta acabou por *gerir* à sua maneira e eu à minha.

Com seis anos eu não me dei conta da sensibilidade que separava os dois mundos, por estarem frequentemente “invisíveis” na relação laboral de carácter mais “familiar”. Se o meu irmão ou a minha irmã vissem o papel escrito, com certeza, não iriam sentir o mesmo que Julieta sentiu, justamente porque o facto de estar na família, não a faz ser parte da família.

Foi ao longo do processo reflexivo, não apenas sobre as experiências vividas durante estudo de campo, mas também sobre as experiências pessoais no quotidiano, que me apercebi que, contrariamente ao que pensava, sabia muito pouco sobre a categoria laboral em estudo.

O pensamento teórico inicial que me serviu de guia, impulsionando o esboço desta investigação, omitia nuances sociológicas que apenas no contexto das experiências de interação e, sobretudo, através do processo reflexivo das mesmas, me foram reveladas. Experiências que conseqüente e inevitavelmente, trouxeram novos desafios ao pensamento teórico.

Dei-me conta de que não bastava proferir, ler ou escrever palavras como “reduzido grau de autoestima”, “ausência de confiança em si”, “desvalorização” para conseguir, de facto, *observar, definir e sentir* concretamente esta realidade. Por não estar, nem nunca ter

estado, na posição de trabalhadora doméstica e por não ter vivido o contexto sociocultural e económico em que socialmente esta categoria se enquadra, não conseguia teoricamente chegar à profundidade dos conceitos se apenas me limitasse a tentar interpretá-los.

Foi com o processo reflexivo sobre as minhas próprias experiências e, também, com a ajuda dos discursos proferidos pelas trabalhadoras domésticas que esta realidade social se mostrou.

As minhas maiores aprendizagens no terreno não se limitaram aos momentos em que vesti a pele de entrevistadora e iniciei o meu trabalho, foram nos “tempos livres”, na minha vida quotidiana, nas minhas relações. Tendo uma vida profissional agitada nos últimos anos, a tese de doutoramento ficava sempre em segundo plano, mas num plano em que me permitia pensar quotidianamente nela e identificar substância, no meu dia a dia, para a reconstrução social desta realidade.

Um dia Neusa²⁸ entrou no nosso gabinete, em Genebra, tal como fazia todos os finais de tarde para recolher o nosso lixo. Neusa é imigrante em Genebra, o seu país de origem é Angola. Neusa é uma pessoa ativa, muito divertida, adora falar alto e brincar com todos, inclusive com o topo da hierarquia; todos a conhecem. Todos sabem quando chega o final da tarde, mesmo os mais distraídos, pois Neusa faz questão de se fazer ouvir desde que inicia o seu trabalho, no fundo do corredor.

Um dia entrou no gabinete triste e calma, não sendo essa a postura habitual, perguntamos-lhe se estava tudo bem. Num tom mais baixo, responde que houve uma situação que não lhe agradou. Quando percebemos que tinha problemas em falar por não querer ser ouvida noutros gabinetes, fechamos a porta para que pudesse desabafar.

Como era hábito, Neusa, por vezes, trazia pequenos chocolates para distribuir, a quem entendesse, como prova do seu *afeto*. Fazia isso quando entrava nos gabinetes para levar o lixo.

No dia anterior, Neusa tinha trazido chocolates. No exercício das suas funções entrou no gabinete de um colega ao qual costumava dar chocolates. Mas no momento em que Neusa entregou o chocolate ao meu colega, uma outra colega entrou e começou a brincar, fazendo piadas acerca da situação. Deixando no ar a ideia de que Neusa estava interessada no meu colega ou que eles tinham uma relação – “algo do género”.

“Algo do género” que para a sensibilidade de quem não é trabalhadora doméstica ou das limpezas é insignificante. Neusa sentiu-se *magoada*. Era casada e tinha filhos, merecia ser

²⁸ Nome fictício

respeitada e, apesar de estar sempre na brincadeira connosco, não admitia *esse tipo* de galhofa.

Na tentativa de acalmar Neusa, que estava transtornada ao contar o episódio, tentamos explicar que não teria sido propositado nem teria qualquer intenção de a *magoar*, ao que ela respondeu: “*imagina que eu agora começava a brincar com vocês e dizia que tinham um caso com o vosso chefe?*”.

Através do seu discurso, Neusa demonstrou ter sentido *falta de respeito* desta situação, no mínimo constrangedora por: 1) ser uma mulher casada; 2) o meu colega ser, de certa forma, considerado *seu* chefe. Mas, para além disso, a situação em si fez-me ainda pensar noutra questão: será que a minha colega faria o mesmo tipo de brincadeira comigo, por exemplo, se eu fosse casada (ou não)? A questão aqui é que Neusa não é colega da minha colega, Neusa é *mulher das limpezas* o que altera a forma como esta situação é percebida.

O que pode ser considerado, em *situações normais*, uma falta de respeito deixa de o ser por estarmos perante a *mulher das limpezas*; com isso, deixamos de “ver” a *mulher*, a *esposa*, a *mãe*, a *profissional*. Residindo, aqui, o verdadeiro sentido do que se identifica por “invisibilidade social”.

Consegui identificar esta situação dado que conheço as pessoas envolvidas na ação, no âmbito profissional. Para além de conhecer bem a Neusa conhecia bem o funcionamento da organização e cultura organizacional instituída; o grau de formalidade e hierarquia não deixa margem para que estas situações ocorram entre colegas, existe um respeito implícito nas formas de conduta quando dentro do espaço físico em questão.

O que difere esta situação de outras que possam ocorrer em outros contextos é que as trabalhadoras domésticas, ou de limpezas, interiorizam a inferioridade a qual, frequentemente, se deparam. Existe uma sensibilidade maior por parte de quem sofre de uma ausência de autoestima.

É uma sensibilidade projetada pela divisão que se faz entre quem executa esta atividade e quem usufrui da mesma; não é interessante recolher o lixo de outras pessoas, não é valorizado até que o caixote de lixo tenha sido recolhido e, mesmo assim, não se vê a pessoa, mas sim “alguém que recolhe o meu lixo”. Que existe um maior desrespeito com esta categoria laboral, existe; se é consciente, nem sempre. Mas quem o sente, sente sempre e mesmo quando não o deve, ou seja, quando não existe intensão da outra parte, porque interioriza essa desvalorização.

A minha reflexão não tem por intuito mostrar qualquer tipo de crueldade na matéria mas sim mostrar a *sensibilidade* que separa os dois mundos. A barreira social que existe

quando se *olha* para uma *trabalhadora doméstica* ou das *limpezas*, deixando de estar visível a *pessoa*.

Situações semelhantes a estas foram reveladas no âmbito das entrevistas realizadas. A trabalhadora doméstica come “os restos” ou “as sobras” do almoço ou do jantar do dia anterior; come “em garagens”, “mesas improvisadas” ou “não come”; as mesmas recebem “prendas” que já não se quer, “roupas velhas”, “jarros que nunca se usaram”. Estas situações foram relatadas desta forma, com esta entoação por parte das trabalhadoras. Mesmo que não seja a realidade, é assim que esta é percebida porque sentem que são vistas como “pessoas baixas”, “valem nada” e , por isso, não merecem respeito.

Quando me apercebi, aos poucos, da complexidade desta interação percebi como seria óbvio o exercício emocional patente na relação entre empregador e trabalhadora doméstica, por ser neste domínio que se identifica a *intensidade* de um reconhecimento (ou ausência deste). Fazendo parte da construção da realidade social, estas emoções, também elas socialmente produzidas, deveriam ocupar um papel privilegiado nesta investigação.

Reflexão sobre as experiências profissionais e seus contributos para a investigação

Enquanto investigadora no DINAMIA-CET (2007-2010) e membro da equipe internacional que se dedicava ao tema do trabalho doméstico, tomei a iniciativa – aprovada pelos meus coordenadores – de estabelecer uma parceria com o GAMI (Grupo de Apoio à Mulher Imigrante), fundado por membros da SOLIM (Solidariedade Imigrante) e UMAR (União de Mulheres Alternativa e Resposta).

A minha primeira reunião com este grupo foi apenas com o intuito de perceber os objetivos do mesmo e as suas estratégias porque já tinha informação acerca de alguma atividade que este grupo estaria a realizar com trabalhadoras domésticas.

Foi no âmbito desta primeira reunião que decidi ser voluntária no grupo e trabalhar com o mesmo na tentativa de concorrer a um concurso público proporcionado pela Câmara Municipal de Lisboa para angariar fundos para uma a promoção dos direitos e deveres das trabalhadoras domésticas imigrantes.

A parceria resultou num projeto GAMI que agora teria como parceiro a equipe de investigação. Para além das ações quotidianas de apoio à trabalhadora doméstica, constituição de uma *bolsa de emprego seguro* (já anteriormente referenciada), de formações e sessões de esclarecimento, o projeto iria contribuir com a mais valia de, com base na recolha de dados e

experiencia das pessoas envolvidas no GAMI, escrever um guia sobre os direitos e deveres no trabalho doméstico. A proposta foi aceite e o grupo avançou.

Assim, em 2010 e até mesmo depois de já estar em Genebra, participei ativamente nas atividades do grupo. Esta experiência enriqueceu o meu conhecimento sobre as trabalhadoras domésticas imigrantes, as suas experiências, formas de estar e perceber o seu trabalho.

A minha experiência enquanto membro do GAMI foi muito enriquecedora. Tive a oportunidade de participar em algumas reuniões e observar o funcionamento da SOLIM (Solidariedade Imigrante). Consegui perceber a sede que as trabalhadoras domésticas tinham em saber os seus direitos, colocar questões acerca de atitudes que lhes pareciam questionáveis, como se de um mero instinto se tratasse pois a ausência de conhecimento não lhes permitia tirar conclusões assertivas.

Com isto, consegui também perceber a forma como a associação respondia às questões e os procedimentos adotados. Não raras vezes, a associação guiava-se por estratégias mais formais, tentando fazer com que a trabalhadora interiorizasse o seu papel enquanto tal, dando-lhes instrumentos à sua própria emancipação, retirando-a de um papel submisso.

O apoio jurídico era constante, advogados eram consultados e, dependendo dos casos, recorria-se ao tribunal; as trabalhadoras encontravam um apoio e sentiam-se amparadas.

Foi também através desta experiência que percebi a forma como estas trabalhadoras, por não terem maior conhecimento e por, frequentemente, sentirem medo dos empregadores, eram vulneráveis. Sentiam a desvalorização quotidiana e ao perceberem que existia um grupo criado para elas, agarravam a oportunidade. Mas senti, claramente, que a necessidade não seria de ter algum tipo de formação. Não se sentia a necessidade por parte destas na promoção da sua própria autoestima com sessões criativas através do uso de diversos meios, como por exemplo, o teatro. Tinham, sim, uma sede de conhecer, de compreender os seus direitos para se protegerem, se emanciparem de uma situação submissa.

Esta experiência com o GAMI enriqueceu muito o meu trabalho e a minha experiência pessoal, mas teve que ser interrompida, com muita pena, pela dificuldade que senti em conciliar a minha nova atividade profissional com as restantes.

Durante 3 anos e meio estive a trabalhar numa organização internacional que me abriu as portas a um conjunto de experiências que se fizeram sentir na forma como esta investigação foi realizada. O facto de ter estado a trabalhar justamente na promoção dos direitos no trabalho e, sobretudo, no direito à liberdade sindical e negociação coletiva, levou-me a ponderar determinados fatores, que se não tivesse tido esta experiência não teriam sido tidos em conta.

Tendo estado envolvida num ambiente internacional, tive a sorte de interagir com pessoas de todo o mundo, identificando as similitudes e diversidades e aprender a lidar com estas. Tive a oportunidade de falar e conviver com trabalhadoras domésticas que vivem em diversos países asiáticos e, também, com brasileiras; foi-me, igualmente, dada a oportunidade de falar com empregadores domésticos.

Esta oportunidade única fez-me refletir acerca do conceito de reconhecimento, no âmbito do trabalho doméstico; nas discussões que tive com estas trabalhadoras e, apesar de estar a realizar um trabalho distinto do efetuado na tese, consegui ter uma visão mais alargada do reconhecimento em diversos contextos culturais, sociais e económicos.

Consegui, com isso, uma segurança acrescida de que apesar das divergências visíveis em diversos níveis da realidade social, tratam-se de sujeitos que necessitam de se ver e sentir reconhecidos. A luta pelo reconhecimento varia consoante o contexto em que se vive e, com isto, percebi melhor porque em Portugal esta luta faz-se por outras vias sendo, por isso, *socialmente invisível*, quando comparados com outros países. Apesar das lutas serem distintas, a vontade é a mesma, ou melhor, a *necessidade*.

O facto de me ter sido dada a oportunidade de falar com trabalhadoras de outras partes do mundo, levou-me à conclusão de que apesar das diferenças sociais existentes, os maiores problemas identificados eram comuns; a ausência de reconhecimento faz-se sentir globalmente por esta categoria laboral, e grande parte desta ausência de reconhecimento tem origem justamente na falta de proteção e reconhecimento jurídico destas trabalhadoras. Sendo que, em todo o mundo, o trabalho doméstico tem ligações estreitas com o trabalho forçado e trabalho infantil é por isso que a luta pelo seu reconhecimento é ampla e atinge diversos campos ou esferas sociais.

Esta ausência de reconhecimento tem origens, também, na desvalorização social que esta atividade laboral sofre por estar intimamente ligada à época da escravatura.

A experiência em Genebra também proporcionou um maior esforço em pensar sobre estratégias de terreno na procura de trabalhadoras domésticas em diferentes contextos sociais. E o mesmo se passou com empregadores. Consegui detetar de forma mais explícita as dificuldades e receios que os empregadores sentem em adaptar-se a este “novo trabalho doméstico”; um trabalho doméstico que se quer distanciado da escravatura, do trabalho infantil e do trabalho forçado. Um trabalho doméstico que se quer visível e digno dos seus direitos e deveres como em qualquer outra profissão.

Apercebi-me do quanto empregadores se sentem desprotegidos ao tentar adaptar-se à nova realidade; uma realidade em que as trabalhadoras estão mais “emancipadas”, mais

conscientes do seu papel enquanto tal. E se os empregadores se sentem menos protegidos é porque não existe, do seu lado, um apoio institucional que promova, de igual forma, essa nova consciencialização. Uma consciencialização que permita percecionam um trabalho “real”.

Por estar envolvida, durante alguns anos, num ambiente divergente do mundo académico consegui manter a distância necessária para olhar as relações laborais “de fora” e desenvolver um raciocínio crítico em que comparava o reconhecimento *na esfera do mercado* com o reconhecimento específico do trabalho doméstico, neste *universo mestiço*. Formas de reconhecimento num espaço em que existe liberdade *legal* e reconhecimento *jurídico e económico* e formas de reconhecimento em que estas condições não existem.

Este exercício assegurou-me de que a análise do reconhecimento deveria abordar a componente *emotiva* por ter um peso significativo nas interações sociais e na forma como os sujeitos se percecionam e se *reconhecem*. Assegurou-me, também, uma vez mais que a grande questão: será perceber se o sujeito se *sente reconhecido*.

Anexo A – Decreto-Lei n.º 235/92

Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de Outubro O Decreto-Lei n.º 508/80, de 21 de Outubro, actualmente em vigor, definiu, pela primeira vez, no nosso ordenamento jurídico, um regime específico regulamentador do contrato de serviço doméstico.

Até à data da sua entrada em vigor, as normas regulamentadoras deste tipo de contrato eram as do Código Civil de 1867, que, pela época em que foram produzidas, se mostravam completamente desfasadas da realidade social.

Tratando-se da primeira tentativa de regular, global e coerentemente, a prestação de trabalho doméstico e tendo surgido numa época de profundas mutações na concepção dos regimes disciplinadores da relação de trabalho, o referido diploma não poderia deixar de ter, naturalmente, um período de vigência transitório.

Decorridos cerca de 10 anos, reconhece-se que a dinâmica das relações laborais e a melhoria das condições de vida dos agregados familiares justificam uma revisão de algumas matérias do actual regime.

A circunstância de o trabalho doméstico ser prestado a agregados familiares, e, por isso, gerar relações profissionais com acentuado carácter pessoal que postulam um permanente clima de confiança, exige, a par da consideração da especificidade económica daqueles, que o seu regime se continue a configurar como especial em certas matérias.

Por outro lado, prevê-se a aproximação ao quadro normativo geral atinente aos regimes de faltas, de férias e do respectivo subsídio.

No que concerne às inovações, cabe anotar a justapucionalização do subsídio de Natal, tendo em conta a sua prática generalizada na contratação colectiva, e a regulação flexível de períodos de trabalho semanais para trabalhadores alojados e não alojados, de acordo, aliás, com o previsto na Lei n.º 2/91, de 17 de Janeiro. Por último, inserem-se prescrições gerais relativas à segurança e saúde no trabalho doméstico.

Foram ouvidas as entidades representativas dos trabalhadores, nos termos da lei, sendo, porém, que na ponderação dos respectivos contributos houve de atender à circunstância de o objecto e o sentido do presente diploma se acharem já estabelecidos na Lei n.º 12/92, de 16 de Julho, este também objecto de audição dos representantes dos trabalhadores.

Assim: No uso da autorização concedida pela Lei n.º 12/92, de 16 de Julho, e nos

termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º Objecto O presente diploma estabelece o regime das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico.

Artigo 2.º Definição 1 - Contrato de serviço doméstico é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a sua direcção e autoridade, actividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respectivos membros, nomeadamente:

a) Confeção de refeições; b) Lavagem e tratamento de roupas; c) Limpeza e arrumo de casa; d) Vigilância e assistência a crianças, pessoas idosas e doentes; e) Tratamento de animais domésticos; f) Execução de serviços de jardinagem; g) Execução de serviços de costura; h) Outras actividades consagradas pelos usos e costumes; i) Coordenação e supervisão de tarefas do tipo das mencionadas neste número; j) Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores. 2 - O regime previsto no presente diploma aplica-se, com as necessárias adaptações, à prestação das actividades referidas no número anterior a pessoas colectivas de fins não lucrativos, ou a agregados familiares, por conta daquelas, desde que não abrangidas por regime legal ou convencional.

3 - Não se considera serviço doméstico a prestação de trabalhos com carácter accidental, a execução de uma tarefa concreta de frequência intermitente ou o desempenho de trabalhos domésticos em regime au pair, de autonomia ou de voluntariado social.

Artigo 3.º Forma O contrato de serviço doméstico não está sujeito a forma especial, salvo no caso de contrato a termo.

Artigo 4.º Idade mínima 1 - Só podem ser admitidos a prestar serviço doméstico os menores que já tenham completado 16 anos de idade.

2 - A admissão de menores deve ser comunicada pela entidade empregadora, no prazo de 90 dias, à Inspecção-Geral do Trabalho, com a indicação dos seguintes elementos:

a) Nome e idade do menor; b) Nome e morada do representante legal; c) Local da prestação de trabalho; d) Duração diária e semanal do trabalho; e) Retribuição; f) Número de beneficiário da segurança social. Artigo 5.º Contrato a termo 1 - Ao contrato de serviço doméstico pode ser aposto termo, certo ou incerto, quando se verifique a natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar.

2 - O contrato de serviço doméstico pode ainda ser celebrado a termo certo quando as partes assim o convencionarem, desde que a sua duração, incluindo as renovações, não

seja superior a um ano.

3 - Nas situações previstas no n.º 1, na falta de estipulação escrita do prazo considera-se que o contrato é celebrado pelo período em que persistir o motivo determinante.

4 - A não verificação dos requisitos de justificação, quando exigidos, ou a falta de redução a escrito, no caso do n.º 2, tornam nula a estipulação do termo.

Artigo 6.º Renovação do contrato a termo 1 - O contrato de trabalho a termo certo pode ser objecto de duas renovações, considerando-se o contrato renovado se o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo estabelecido.

2 - Se o trabalhador continuar ao serviço da entidade empregadora após o decurso de 15 dias sobre a data do termo da última renovação do contrato ou da verificação do evento que, nos termos do n.º 1 do artigo anterior, justificou a sua celebração, o contrato converte-se em contrato sem termo.

Artigo 7.º Modalidades 1 - O contrato de serviço doméstico pode ser celebrado com ou sem alojamento e com ou sem alimentação.

2 - Entende-se por alojado, para os efeitos deste diploma, o trabalhador doméstico cuja retribuição em espécie compreenda a prestação de alojamento ou de alojamento e alimentação.

3 - O contrato de serviço doméstico pode ser celebrado a tempo inteiro ou a tempo parcial.

Artigo 8.º Período experimental 1 - No contrato de serviço doméstico há um período experimental de 90 dias, salvo estipulação escrita por via da qual seja eliminado ou reduzido.

2 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar o contrato, sem aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

3 - No caso de cessação do contrato durante o período experimental, deve ser concedido ao trabalhador alojado um prazo não inferior a vinte e quatro horas para abandono do alojamento.

4 - O período experimental conta para efeitos de antiguidade. Artigo 9.º Conceito e modalidades de retribuição 1 - Só se considera retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei ou do contrato.

2 - A retribuição do trabalhador pode ser paga parte em dinheiro e parte em espécie, designadamente pelo fornecimento de alojamento e alimentação ou só alojamento ou apenas alimentação.

3 - Sempre que no dia de descanso semanal ou feriado a entidade empregadora não

conceda refeição ao trabalhador alojado, nem permita a sua confecção com géneros por aquela fornecidos, o trabalhador tem direito a receber o valor correspondente à alimentação em espécie, que acrescerá à retribuição em numerário.

Artigo 10.º Tempo de cumprimento e limites 1 - A obrigação de satisfazer a retribuição em dinheiro vence-se, salvo estipulação em contrário, no termo da unidade de tempo que servir de base para a sua fixação.

2 - A remuneração mínima garantida para o trabalhador de serviço doméstico é a fixada em diploma especial.

3 - Para efeitos de cálculo das várias prestações, compensações e indemnizações estabelecidas no presente diploma, o valor total da retribuição será expresso em dinheiro.

Artigo 11.º Cálculo de valor diário A determinação do valor diário da retribuição deve efectuar-se dividindo o montante desta por 30, por 15 ou por 7, consoante tenha sido fixada com referência ao mês, à quinzena ou à semana, respectivamente.

Artigo 12.º Subsídio de Natal 1 - O trabalhador do serviço doméstico tem direito a um subsídio de Natal não inferior a 50% da parcela pecuniária da retribuição correspondente a um mês, o qual deve ser pago até ao dia 22 de Dezembro de cada ano.

2 - Quando o trabalhador perfaça cinco anos de antiguidade, o montante do subsídio previsto no número anterior será igual à retribuição correspondente a um mês.

3 - O subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da sua concessão.

Artigo 13.º Duração do trabalho 1 - O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta e quatro horas.

2 - No caso dos trabalhadores alojados apenas são considerados, para efeitos do número anterior, os tempos de trabalho efectivo.

3 - Quando exista acordo do trabalhador, o período normal de trabalho pode ser observado em termos médios.

Artigo 14.º Intervalos para refeições e descanso 1 - O trabalhador alojado tem direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar.

2 - O trabalhador alojado tem direito a um repouso nocturno de, pelo menos, oito horas consecutivas, que não deve ser interrompido, salvo por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doentes ou crianças até aos 3 anos.

3 - A organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo empregador dentro dos períodos consagrados para o efeito pelos usos.

Artigo 15.º Descanso semanal 1 - O trabalhador não alojado a tempo inteiro e o trabalhador alojado têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo de um dia de descanso semanal.

2 - Pode ser convencionado entre as partes o gozo de meio dia ou de um dia completo de descanso, além do dia de descanso semanal previsto no número anterior.

3 - O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, podendo recair em outro dia da semana, quando motivos sérios e não regulares da vida do agregado familiar o justifiquem.

Artigo 16.º Direito a férias 1 - O trabalhador de serviço doméstico tem direito, em cada ano civil, a um período de férias remuneradas de 22 dias úteis.

2 - O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo quando a antiguidade do trabalhador ao serviço do empregador for inferior a seis meses, caso em que só se vence no fim deste período.

3 - Quando o início do exercício de funções ocorra no 1.º trimestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de oito dias úteis, a gozar até 31 de Dezembro do ano da admissão.

4 - O trabalhador contratado a prazo inferior a um ano tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo.

5 - Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Artigo 17.º Retribuição durante as férias 1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador perceberia se estivesse em serviço efectivo.

2 - O trabalhador contratado com alojamento e alimentação ou só com alimentação tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias integralmente em dinheiro, no valor equivalente àquelas prestações, salvo se, por acordo, se mantiver o direito às mesmas durante o período de férias.

3 - Para efeitos do número anterior, os valores do alojamento e da alimentação são os determinados por referência ao valor da remuneração mínima garantida para os trabalhadores do serviço doméstico, nos termos da respectiva legislação.

Artigo 18.º Subsídio de férias O trabalhador tem direito a receber, até ao início das férias, um subsídio em numerário de montante igual ao valor da remuneração

correspondente ao período de férias.

Artigo 19.º Férias não gozadas por cessação do contrato 1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 - Se o contrato cessar antes do gozo do período de férias vencido nesse ano, o trabalhador tem direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período.

3 - O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta para efeitos de antiguidade.

Artigo 20.º Gozo e marcação de férias 1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, podendo, por acordo, ser gozadas em dois períodos interpolados, sem que, neste caso, qualquer dos períodos possa ter duração inferior a 10 dias úteis consecutivos.

2 - A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

3 - Na falta de acordo, cabe à entidade empregadora fixar as férias no período que medeia entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Artigo 21.º Violação do direito a férias No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente diploma, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o dobro da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Artigo 22.º Irrenunciabilidade do direito a férias O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Artigo 23.º Faltas 1 - Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos termos do regime geral do contrato individual de trabalho.

3 - As faltas podem ser descontadas na retribuição paga em dinheiro, salvo quando motivadas por casamento, falecimento do cônjuge e de parentes ou afins, com referência aos limites e graus de parentesco consagrados na regulamentação geral do contrato individual de trabalho.

Artigo 24.º Feriados 1 - O trabalhador alojado e o não alojado a tempo inteiro têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo dos feriados obrigatórios previstos no

regime geral do contrato individual de trabalho.

2 - Com o acordo do trabalhador pode haver prestação de trabalho de duração normal nos feriados obrigatórios, que deve ser compensado com tempo livre, por um período correspondente, a gozar na mesma semana ou na seguinte.

3 - Quando, por razões de atendível interesse do agregado familiar, não seja viável a compensação com tempo livre, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente.

4 - Os trabalhadores de serviço doméstico cuja retribuição seja fixada com referência à semana, à quinzena ou ao mês não podem sofrer redução na retribuição por motivo do gozo de feriados obrigatórios.

Artigo 25.º Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre segurança social ou outra.

2 - O tempo de suspensão conta para efeitos de antiguidade, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 10 dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de se considerar abandono do trabalho, com conseqüente cessação do contrato de trabalho.

4 - Sendo o contrato sujeito a termo, a suspensão não impede a sua caducidade pela verificação daquele.

Artigo 26.º Segurança e saúde no trabalho 1 - A entidade empregadora deve tomar as medidas necessárias para que os locais de trabalho, os utensílios, os produtos e os processos de trabalho não apresentem riscos para a segurança e saúde do trabalhador, nomeadamente:

- a) Informar o trabalhador sobre o modo de funcionamento e conservação dos equipamentos utilizados na execução das suas tarefas;
- b) Promover a reparação de utensílios, e equipamentos cujo deficiente funcionamento possa constituir risco para a segurança e saúde do trabalhador;
- c) Assegurar a identificação dos recipientes que contenham produtos que apresentem grau de toxicidade ou possam causar qualquer tipo de lesão e fornecer as instruções necessárias à sua adequada utilização;

d) Fornecer, em caso de necessidade, vestuário e equipamento de protecção adequados, a fim de prevenir, na medida do possível, dos riscos de acidente e ou de efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores;

e) Proporcionar, quando for o caso, alojamento e alimentação em condições que salvaguardem a higiene e saúde dos trabalhadores.

2 - O trabalhador deve zelar pela manutenção das condições de segurança e de saúde, nomeadamente:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde determinadas pela entidade empregadora;

b) Utilizar correctamente os equipamentos, utensílios, e produtos postos à sua disposição;

c) Comunicar imediatamente à entidade empregadora as avarias e deficiências relativas aos equipamentos e utensílios postos à sua disposição.

3 - A entidade empregadora deve transferir a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a fazer este seguro.

Artigo 27.º Cessação do contrato O contrato de serviço doméstico pode cessar: a) Por acordo das partes; b) Por caducidade; c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa; d) Por rescisão unilateral do trabalhador, com pré-aviso.

Artigo 28.º Cessação do contrato por caducidade 1 - O contrato de serviço doméstico caduca nos casos previstos neste diploma e nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo; b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

c) Verificando-se manifesta insuficiência económica do empregador, superveniente à celebração do contrato;

d) Ocorrendo alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

e) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez. 2 - Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se definitivo o impedimento cuja duração seja superior a seis meses ou, antes de expirado este prazo, quando haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior.

3 - No caso previsto na alínea d) do n.º 1, o trabalhador terá direito a uma compensação de valor correspondente à retribuição de um mês por cada três anos de

serviço, até ao limite de cinco, independentemente da retribuição por inteiro do mês em que se verificar a caducidade do contrato.

4 - Quando se dê a caducidade do contrato a termo celebrado com trabalhador alojado, a este será concedido um prazo de três dias para abandono do alojamento.

Artigo 29.º Rescisão com justa causa 1 - Constitui justa causa de rescisão qualquer facto ou circunstância que impossibilite a manutenção, atenta a natureza especial da relação em causa, do contrato de serviço doméstico.

2 - Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato.

3 - No momento da rescisão do contrato devem ser referidos pela parte que o rescinde, expressa e inequivocamente, por escrito, os factos e circunstâncias que a fundamentem.

4 - A existência de justa causa será apreciada tendo sempre em atenção o carácter das relações entre as partes, nomeadamente a natureza dos laços de convivência do trabalhador com o agregado familiar a que presta serviço.

Artigo 30.º Justa causa de rescisão por parte do empregador Constituem justa causa de despedimento por parte do empregador, entre outros, os seguintes factos e comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelo empregador ou outros membros do agregado familiar;
- b) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício das funções que lhe estejam cometidas;
- c) Provocação repetida de conflitos com outro ou outros trabalhadores ao serviço da entidade empregadora;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios do empregador ou do agregado familiar;
- e) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem prejuízos ou riscos sérios para o empregador ou para o agregado familiar ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- f) Falta culposa da observância de normas de segurança e saúde no trabalho; g) Prática de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas sobre a entidade empregadora, membros do agregado familiar, outros trabalhadores ao serviço do empregador e pessoas das relações do agregado familiar;
- h) Reduções anormais da produtividade do trabalhador; i) Falsas declarações relativas à justificação de faltas; j) Quebra de sigilo sobre qualquer assunto de que tenha

conhecimento em virtude da convivência decorrente da natureza do contrato e de cuja revelação possa resultar prejuízo para a honra, bom nome ou património do agregado familiar;

l) Manifesta falta de urbanidade no trato habitual com os membros do agregado familiar, designadamente as crianças e os idosos, ou com outras pessoas que, regular ou acidentalmente, sejam recebidas na família;

m) Introdução abusiva no domicílio do agregado familiar de pessoas estranhas ao mesmo, sem autorização ou conhecimento prévio do empregador ou de quem o substitua;

n) Recusa em prestar contas de dinheiros que lhe tenham sido confiados para compras ou pagamentos ou infidelidade na prestação dessas contas;

o) Hábitos ou comportamentos que não se coadunem com o ambiente normal do agregado familiar ou tendam a afectar gravemente a respectiva saúde ou qualidade de vida;

p) Negligência reprovável ou reiterada na utilização de aparelhagem electrodoméstica, utensílios de serviço, louças, roupas e objectos incluídos no recheio da habitação, quando daí resulte avaria, quebra ou inutilização que impliquem dano grave para o empregador.

Artigo 31.º Indemnização por despedimento com alegação insubsistente de justa causa 1 - O despedimento decidido com alegação de justa causa e que venha a ser judicialmente declarado insubsistente, não havendo acordo quanto à reintegração do trabalhador, confere a este o direito a uma indemnização correspondente à retribuição de um mês por cada ano completo de serviço ou fracção, decorrido até à data em que tenha sido proferido o despedimento, nos casos de contrato sem termo ou com termo incerto, e às retribuições vincendas, nos casos de contrato com termo certo.

2 - Quando se prove dolo do empregador, o valor da indemnização prevista no número anterior será agravado até ao dobro.

Artigo 32.º Rescisão com justa causa pelo trabalhador 1 - O trabalhador poderá rescindir o contrato com justa causa nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida; c) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;

d) Falta culposa quanto às condições proporcionadas ao trabalhador, nomeadamente alimentação, segurança e salubridade, em termos de acarretar prejuízo sério para a sua saúde;

e) Aplicação de sanção abusiva; f) Mudança de residência permanente do empregador para outra localidade; g) Quebra de sigilo sobre assuntos de carácter pessoal do trabalhador; h) Manifesta falta de urbanidade no trato habitual com o trabalhador por parte do empregador ou dos membros do agregado familiar;

i) Violação culposa das garantias do trabalhador previstas no presente diploma ou no contrato de trabalho.

2 - A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a e) do número anterior confere ao trabalhador o direito a indemnização de valor correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço ou fracção.

Artigo 33.º Rescisão do contrato pelo trabalhador, com aviso prévio 1 - O trabalhador tem direito a rescindir o contrato, devendo propô-lo por escrito, com aviso prévio de duas semanas por cada ano de serviço ou fracção, não sendo, porém, obrigatório aviso prévio superior a seis semanas.

2 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, pagará ao empregador, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

3 - A obrigação a que se refere o número anterior poderá ser satisfeita por compensação com créditos de retribuição.

Artigo 34.º Abandono do trabalho 1 - Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 - Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço num período de 10 dias sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 - A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 - O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido no artigo anterior.

5 - A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Artigo 35.º Documentos a entregar ao trabalhador 1 - Todos os pagamentos em numerário devem constar de documento que titule terem sido recebidas as prestações correspondentes, as quais devem ser nele discriminadas.

2 - Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade empregadora deve passar ao trabalhador, caso este o solicite, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e a retribuição auferida.

3 - O certificado só poderá conter outras referências quando tal for expressamente requerido pelo trabalhador.

Artigo 36.º Sanções 1 - As infracções ao preceituado no presente diploma serão punidas nos termos da regulamentação geral do contrato individual de trabalho.

2 - Constitui contra-ordenação, punida com coima de 10000\$00 a 50000\$00, a violação do disposto no n.º 2 do artigo 4.º

3 - O produto das coimas reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Artigo 37.º Norma revogatória É revogado o Decreto-Lei n.º 508/80, de 21 de Outubro. Artigo 38.º Entrada em vigor O presente diploma entra em vigor decorridos 60 dias após a sua publicação. Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 23 de Julho de 1992. - Aníbal António Cavaco Silva - Arlindo Gomes de Carvalho - José Albino da Silva Peneda.

Promulgado em 6 de Outubro de 1992. Publique-se. O Presidente da República, MÁRIO SOARES. Referendado em 9 de Outubro de 1992. O Primeiro-Ministro, Aníbal António Cavaco Silva.

Anexo B – Perfis e experiências: trabalhadoras domésticas**EMPREGADAS DOMÉSTICAS – RESUMO DO PERFIL, EXPERIÊNCIAS ANTERIORES E SITUAÇÃO ACTUAL****ENTREVISTA****INDIVIDUAL****1 TD_P (L) - LAURA**

Resumo do perfil: Laura é portuguesa, em Novembro de 2008 tinha 49 anos. A sua mãe tirou o 4º ano e trabalhava num laboratório, seu pai, com o sexto ano, trabalhava para o Estado. Laura tirou o curso comercial, geral de administração e comércio, o seu marido tinha ido até ao 4º ano e trabalhava num hospital, para uma empresa de kits de resíduos para incinerar, ambos tinham uma filha já adulta e moravam em Lisboa. Trabalha há 25 anos (em 2008) nas limpezas.

PRIMEIRO**TRABALHO/EXPERIÊNCIAS ANTERIORES**

Este foi o ramo em que Laura arranhou o seu primeiro emprego, há 25 anos atrás (momento em que a entrevista foi realizada) e por aí permaneceu. Trabalhou numa só casa, vários anos, até que os empregadores voltassem para França e, para além, desta experiência Laura trabalhou, por pouco tempo, para mais duas empregadoras francesas. Passou já por várias empresas de limpeza (Petrogal, Clinex à atual); atualmente, para além de trabalhar para uma empresa de limpezas, onde faz a limpeza de uma Universidade em Lisboa, Laura faz limpezas numa casa particular.

PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A LEVARAM A OPTAR POR ESTE TRABALHO

Laura relata, com pena, que não acabou os estudos porque engravidou e teve que casar. Na altura, em 1977, a situação do país não oferecia um grande leque de oportunidades de emprego e trabalhar em limpezas foi a primeira coisa que apareceu.

CONDIÇÕES DE TRABALHO ATUAIS

- Laura trabalha diariamente, seis horas, na universidade; em casa de particular apenas vai **2 vezes por mês: 4 horas diárias. Ganha 5 euros à hora na casa particular. A empresa de limpeza paga-lhe 2,49 euros/hora;**
- Tem subsídios por parte da empresa mas não tem por parte da empregadora na casa particular dado que só vai lá poucas vezes; Anteriormente, na casa onde trabalhava tinha sempre subsídios e davam-lhe prendas;
- Paga Segurança Social por via da empresa, onde está inscrita;
- Não tem contrato escrito na casa particular mas sim na empresa de limpeza.

OUTROS ASPECTOS RELEVANTES

- **Chave de casa:** Sem informação;
- **Almoços:** Não almoça, nunca almoçou, comia uma sandes pelo caminho e agora também é o caso;
- **Interferência nos hábitos familiares:** Normalmente, o empregador está ausente; em experiências anteriores, a empregadora costumava estar em casa e costumavam, às vezes, conversar durante a pausa para um café. Empregadora sentia-se muito só;
- **Mudaria de emprego:** Não. Agora já não. Não sabe se teria “feito” para trabalhar em casa de particulares e tem medo de arriscar; por “comodismo” fica na empresa, não porque prefira lá ficar;
- **O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica:** trabalhar com crianças. Já não se via a trabalhar num escritório.

**ENTREVISTA
INDIVIDUAL
2 TD_P(L) - ALEXANDRA**

Resumo do perfil: Alexandra é portuguesa, em Novembro de 2008 tinha 38 anos. A sua mãe era dona de casa e seu pai pedreiro, ambos fizeram estudos; a mãe fez a quarta classe e o pai era aluno da Casa Pia de Lisboa. Alexandra é separada, tem um filho com 17 anos (na altura) e moram em Sintra. Trabalha há 14 anos (em 2008) neste ramo e tem o 12º ano.

PRIMEIRO
TRABALHO/EXPERIÊNCIAS
ANTERIORES

Este foi o primeiro trabalho de Alexandra; trabalhou também numa loja a fazer limpeza. Alexandra não especifica o número de casas por onde já andou, mas refere ter saído de uma casa por achar que a empregadora era demasiadamente exigente (falou de uma situação em que a empregadora chateou-se porque os pelos da carpete não estavam todos para o mesmo lado).

PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A
LEVARAM A OPTAR POR
ESTE TRABALHO

Alexandra considera que já não se encontra a 100% no trabalho doméstico, já tem outro trabalho e, aos poucos, vai abandonar. Sempre considerou que trabalhar nessa área seria uma coisa passageira, para uma fase em que precisava de mais dinheiro, para comprar casa.

CONDIÇÕES DE TRABALHO
ATUAIS

- Alexandra trabalha agora apenas para uma casa particular e varia o número de horas, dependendo do que haja para fazer, não especifica quantos dias é que faz. Trabalha, também na Prossegur, empresa de vigilância. Recebe **8 euros/hora** pelo trabalho que faz na casa particular;
- Tem subsídios de férias e Natal;
- Não está nem nunca esteve inscrita na segurança social por escolha própria, nunca quis descontar;
- **Não tem nem nunca teve contrato de trabalho, por escolha própria, pois sempre achou que este emprego seria provisório.**

OUTROS ASPECTOS
RELEVANTES

- **Chave de casa:** Os empregadores estão em casa e abrem a porta;
- **Almoços:** Já aconteceu, em outras experiências, almoçar em casa de empregadores, mas geralmente, depois destes almoçarem;
- **Interferência nos hábitos familiares:** Sem informação;
- **Mudaria de emprego?** Sempre considerou que o trabalho doméstico fosse algo passageiro, para aquela fase inicial da vida em que se quer comprar casa e estabilizar um pouco. Nunca se quis “ligar” demasiado aos empregadores ou a um só empregador justamente por isso, para se sentir mais independente e poder sair quando quiser sem grandes constrangimentos. O que está, inevitavelmente ligado à escolha de não ter contrato;
- **O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica:** “tanta coisa”, atividades ligadas ao ar livre.

**ENTREVISTA
INDIVIDUAL
3 TD_P(L) - JULIANA**

Resumo do perfil: Juliana é portuguesa, em Novembro de 2008 tinha 62 anos; era “uma mulher do campo” como dizia. Seus pais não sabiam ler nem escrever e trabalharam toda a vida no campo. Juliana é divorciada, mora sozinha na Amadora. Mãe de duas filhas e já com netos. Trabalha há cerca de 40 anos (em 2008) neste ramo. Estudou até ao 3º ano em Mondim de Basto, Trás-os-Montes, onde nasceu.

PRIMEIRO
TRABALHO/EXPERIÊNCIAS
ANTERIORES

Este foi o primeiro trabalho de Juliana e já em Lisboa; trabalhou para inúmeras casas onde por lá ficou vários anos; tem também experiência de trabalho em duas empresas de limpeza. Para além disso, trabalhou na indústria hoteleira, passou por diversos restaurantes e snack-bars onde cozinhava.

PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A LEVARAM A OPTAR POR ESTE TRABALHO Juliana tem uma vasta experiência e um leque de casas particulares por onde já andou. A mudança de residência dos empregadores foi o principal motivo em quase todas as casas.

CONDIÇÕES DE TRABALHO ATUAIS

- No momento da entrevista, Juliana fazia limpezas em 3 casas particulares: 4X por semana; 8 horas por dia; Juliana não recebe o mesmo salário em todas as casas: numa ganha 7 euros/hora e nas outras é menos do que isso (sem querer especificar o valor);
- Tem subsídios de férias e de Natal;
- Está inscrita na segurança Social; Sem informação sobre detalhes;
- Não tem contrato escrito de trabalho: “Não! Não há (...) mas devia d’haver!”, Juliana não sabe da existência de contratos para empregadas domésticas;
- Numa das casas tem seguro, “segundo me disseram, que eu não sabia”.

OUTROS ASPECTOS RELEVANTES

- **Chave de casa:** sim;
- **Almoços:** Sem informação;
- **Interferência nos hábitos familiares:** As famílias geralmente não estão em casa. Quando um dos empregadores está em casa, Juliana não se sente tão à vontade porque não gosta de fazer barulho, “fujo um bocadinho, desvio-me um bocadinho para a pessoa estar à vontade”;
- **Mudaria de emprego?** Se pudesse, voltava para a indústria hoteleira (se não fosse os horários de noite; mais regalias e salário maior, descontava mais para a reforma);
- **O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica:** resposta acima.

ENTREVISTA INDIVIDUAL 4 TD_P (L) - RAQUEL

Resumo do perfil: Em Novembro de 2008, Raquel tinha 58 anos. Seus pais trabalhavam no campo, a sua mãe tinha o 3º ano e seu pai não sabia ler nem escrever. Raquel é divorciada, tem dois filhos já adultos e mora em Lisboa. Trabalha há 3 anos (em Novembro de 2008) neste ramo. Tem o 6º ano de escolaridade.

PRIMEIRO TRABALHO/EXPERIÊNCIAS ANTERIORES

Raquel trabalha há relativamente pouco tempo nesta área. Anteriormente trabalhava em refeitórios (era responsável pela cozinha: alimentação e limpeza).

PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A LEVARAM A OPTAR POR ESTE TRABALHO

A empresa faliu e apareceu a oportunidade de ir fazer umas horas para uma casa.

CONDIÇÕES DE TRABALHO ATUAIS

- No momento da entrevista, Raquel fazia limpezas em 5 casas particulares: de 2ª feira a 5ª feira, faz 2h a 4h em cada casa. 6ª feira é reservado para fazer salgados. Raquel recebe **6 euros por cada hora** de serviço nas casas;
- Tem subsídios de férias e de Natal;
- Não ficou explícito se está inscrita na Segurança Social;
- Não tem contrato escrito de trabalho nem nunca teve. Considera que Segurança Social e seguro de trabalho, todas as empregadas deveriam ter, contrato escrito considera que vale menos do que as palavras; se está bem e se as empregadoras gostam do serviço, deixa-se estar, senão

	<p>vai embora;</p> <ul style="list-style-type: none">• Não refere ter ou não seguro de trabalho.
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none">• Chave de casa: Sem informação;• Almoços: traz a sua comida, não come com os empregadores;• Interferência nos hábitos familiares: às vezes um dos empregadores ainda está em casa e tenta fazer menos barulho;• Mudaria de emprego? Pensa nisso frequentemente;• O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica: supervisora de cantinas e refeitórios, o emprego que tinha anteriormente.
ENTREVISTA INDIVIDUAL 5 TD_P(L) - LUCINDA	Resumo do perfil: Lucinda tinha 46 anos em Janeiro de 2009. O seu pai era vendedor de fruta no mercado e a sua mãe ajudava. Ambos sabiam ler e escrever. Lucinda é casada, o seu marido tem o 7º ano e é distribuidor de produtos de cabeleireiro, moram com o filho de 12 anos. Lucinda tem o 10º ano. Tem 12 anos de experiência neste ramo.
PRIMEIRO TRABALHO/EXPERIÊNCIAS ANTERIORES	Lucinda anteriormente trabalhou numa fábrica e numa loja de centro comercial.
PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A LEVARAM A OPTAR POR ESTE TRABALHO	Os horários dos centros comerciais eram complicados.
CONDIÇÕES DE TRABALHO ATUAIS	<ul style="list-style-type: none">• No momento da entrevista, Lucinda fazia limpezas em 8 casas particulares: 6 vezes dias por semanas (“e mais alguma coisa se alguém precisar”). Geralmente são 8 horas por dia de trabalho, embora não as faça todas numa só casa (distribuídas por 2 a 4 horas em cada casa mais 2 horas noutra casa. Há uma casa em que faz a limpeza apenas de 15 em 15 dias. Numa das casas recebe 8 euros por hora, nas outras casas recebe 6,50 euros por cada hora de trabalho;• Tem subsídios de férias e de Natal, apenas uma das empregadoras paga certo;• Já esteve inscrita na SS mas agora não está, porque não quer. Menciona que a qualquer momento poderá voltar a inscrever-se se achar conveniente, basta alguém assinar;• Não tem contrato escrito de trabalho mas já teve e prefere não ter. Após a gravidez, o filho pequeno estava frequentemente doente e Lucinda acabava por faltar muito, sentia-se mal por isso. Preferiu, então, o sistema de quando ia recebia e se não ia, não recebia. Sabe que é responsável e que irá sempre a menos que algo a impeça e o facto de ter contrato escrito obriga-a a ter um compromisso diferente que não acha benéfico. Prefere trabalhar à hora;• Não refere ter ou não seguro de trabalho.
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none">• Chave de casa: sim;• Almoços: Normalmente não e traz comida se tiver fome. Acontece, às vezes, tomar pequeno-almoço ou lanchar com os empregadores;• Interferência nos hábitos familiares: Geralmente nunca está ninguém em casa.• Mudaria de emprego? No início foi difícil a adaptação mas agora já não pensa em mudar de emprego;• O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica: Sem informação.
ENTREVISTA INDIVIDUAL	Resumo do perfil: João é português, tinha 25 anos em Dezembro de 2008. Os seus pais estiveram na escola até ao 4º ano; a sua mãe é

6 TD_P(A) - JOÃO

dona de casa e o seu pai agricultor. João mora com o seu companheiro que é pintor na construção civil, fez mais estudos do que João mas não se sabe ao certo o grau atingindo; tem a carteira profissional de barman. Moram juntos na Fajã de Baixo, em Ponta Delgada. João tem o 4º ano de escolaridade.

PRIMEIRO TRABALHO/EXPERIÊNCIAS ANTERIORES

João é empregado doméstico há já 13 anos (em Dezembro de 2008). Começou a trabalhar neste ramo quando ainda era criança, tinha 13 anos. Para além do trabalho doméstico trabalhou, também na restauração, num bar e vendeu publicidade. De todos os trabalhos este é o seu preferido. João já trabalhou para mais de 20 casas particulares e nunca se cansou; o facto de alguns empregadores já não terem capacidade de o pagar é apontado como o principal motivo de saída.

PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A LEVARAM A OPTAR POR ESTE TRABALHO

Menciona que, desde criança, sempre gostou de fazer isso. Pela entrevista assume-se que João prefira um trabalho em que não tenha lidar com o publico, as casas particulares dão-lhe a “invisibilidade” que se julga ser importante (na rua, com a sua aparência física, João é alvo de piropos que prefere não ouvir. João é homossexual assumido e gosta de se vestir com um estilo mais feminino). Para além disso, o salário é uma vantagem quando comparado com outros tipos de trabalho.

CONDIÇÕES DE TRABALHO ATUAIS

- No momento da entrevista, João trabalhava para 7 casas particulares, onde faz horário completo “sem hora de entrada nem de saída”; recebe **30 euros** por cada **dia** de trabalho;
- Tem subsídios de férias e de Natal;
- Não está inscrito na Segurança Social porque não quer. Segundo ouviu dizer, a segurança social vai acabar e não vê vantagens em estar inscrito;
- Não tem contrato escrito de trabalho porque não quer, nem nunca quis;
- Não refere ter ou não seguro de trabalho.

OUTROS ASPECTOS RELEVANTES

- **Chave de casa:** sim;
- **Almoços:** almoça e, por vezes, lancha com a família. Acontece sempre que a família está em casa e revela ter um papel ativo, de diversão, para as conversas familiares. Sente-se como amigo da família e não como empregado;
- **Interferência nos hábitos familiares:** quando um dos empregadores está em casa tenta incomodar o menos possível;
- **Mudaria de emprego?** No momento da entrevista preparava-se para o fazer. É um trabalho cansativo e sabe que a partir de uma certa idade não poderá fazer as coisas como tem feito e gosta de fazer. Um dos empregadores convidou-o para trabalhar no restaurante e João tem a esperança de um dia ficar responsável pela cozinha;
- **O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica:** resposta anterior.

**ENTREVISTA DE GRUPO
7 TD_P(A) - SÍLVIA &
ELISABETE**

Resumo dos perfis:

Sílvia é portuguesa, em Dezembro de 2009 tinha 42 anos. Os seus pais estiveram na escola até ao 4º ano; a sua mãe era dona de casa e o seu pai limpava ruas. Sílvia é casada, o seu marido é electricista e tem o 5º ano. Moram com os seus dois filhos em Ponta Delgada. Sílvia tem o 9º ano.

Elisabete é portuguesa, em Dezembro de 2009 tinha 36 anos. O seu pai trabalhava na fábrica de lacticínios (não há informação sobre a profissão da sua mãe); não sabe se os seus pais foram para a escola. Elisabete é casada, seu marido carrega e descarrega contentores no seu trabalho (mas Elisabete não soube explicar concretamente o que fazia) e tem o 4º ano de escolaridade. Ambos moram com o filho em Ponta Delgada. Elisabete tem o 4º ano de escolaridade.

Sílvia trabalha neste ramo há 22 anos (em Dezembro de 2009); foi o seu primeiro trabalho e começou quando tinha 14 anos. Nunca teve qualquer

PRIMEIRO
TRABALHO/EXPERIÊNCIAS
ANTERIORES

outro tipo de trabalho. Saiu de uma casa porque os empregadores já não precisavam, manteve as outras.

Elisabete começou a trabalhar como empregada doméstica aos 16 anos; em Dezembro de 2009 contava já com 20 anos de experiência na área. Já saiu de uma casa porque os empregadores mudaram-se para Lisboa; noutra caso, decidiu sair porque a empregadora era muito “ruim”.

PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A
LEVARAM A OPTAR POR
ESTE TRABALHO

Não optaram, não fizeram estudos, saíram da escola muito cedo porque não “gostavam” muito de estudar e começaram logo a trabalhar.

CONDIÇÕES DE TRABALHO
ATUAIS

- No momento da entrevista, **Sílvia** trabalhava em 3 casas particulares, onde fazia horário completo, 8 horas por dia (2 dias em casa de uma das empregadoras e os restantes dias em casa das outras, um total de 5 dias de trabalho); recebia **30 euros** por cada **dia** de trabalho. **Elisabete** trabalhava em 3 casas particulares (três dias em casa de uma empregadora e os outros dois nas outras casas), onde fazia 8 horas por dia. Por cada **dia** de trabalho, em duas das casas, recebia **30 euros** e na outra **27,50 euros**;
- Têm subsídios de férias e de Natal;
- Estão ambas inscritas na Segurança Social e empregadores pagam;
- Não tem contrato escrito de trabalho;
- Têm ambas seguro de trabalho.

OUTROS ASPECTOS
RELEVANTES

- **Chave de casa:** ambas têm as chaves das casas onde trabalham;
- **Almoços:** Sílvia almoça com empregadores à mesa; Elisabete não, não se sente à vontade; não faz pausa para almoçar (diz que por não querer) e come qualquer coisa, em pé, na cozinha (ouvindo as conversas dos empregadores);
- **Interferência nos hábitos familiares:** Sem informação;
- **Mudaria de emprego?** Sílvia tem medo de arriscar, embora adoraria trabalhar com crianças. **Elisabete** nunca pensou em mudar;
- **O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica:** resposta anterior.

ENTREVISTA DE GRUPO
8 TD_P(A) - FÁTIMA &
JOANA & JULIETA

Resumo dos perfis:

Fátima tinha 59 anos em Janeiro de 2010. A sua mãe, dona de casa, não sabia ler nem escrever; o seu pai, agricultor tinha tirado o 3º ano. Fátima é casada, o seu marido é cantoneiro e tem o 4º ano. Têm um filho já adulto. Moram em S. Vicente, em S. Miguel. Fátima tem o 4º ano.

JOANA tinha 32 anos no momento da entrevista. A sua mãe, dona de casa, e seu pai, porteiro da Santa Casa, tinham ambos o 4º ano de escolaridade. Joana é casada, o seu marido tem o 6º ano e é mergulhador. Ambos têm um filho e moram em S. Vicente, em S. Miguel. Joana estudou ao 4º ano.

JULIETA tinha 53 anos no momento em que foi entrevistada. A sua mãe, dona de casa, não foi para a escola; o seu pai fazia galochas e aprendeu a ler e escrever. Maria foi casada três vezes, mora com o terceiro marido. Não sabe ao, certo, que estudos é que tem, mas sabe que sabe ler e escrever. Maria tem o 4º ano de escolaridade.

PRIMEIRO
TRABALHO/EXPERIÊNCIAS
ANTERIORES

Fátima contava com 20 anos de experiência na área do trabalho doméstico, em Janeiro de 2010. Antes de ser empregada doméstica tinha já tido outras experiências: foi ajudante de cozinheira em restaurantes e passou a cozinheira. Esteve por lá 7 anos. Por motivos de saúde veio para casa e quando regressou ao mercado de trabalho foi para cuidar de uma idosa. Fátima continua a trabalhar para a casa onde se iniciou como empregada doméstica.

Joana começou a trabalhar muito nova quando ia com o pai mergulhar para apanhar musgo. Entretanto também foi ajudante de cozinheira, trabalhou numa residência, e fez limpeza no Hospital de Ponta Delgada. Joana tomou, também, conta de um bebé até aos três anos. Como empregada doméstica teve algumas experiências, saiu de das casas por se ter havido conflitos com a empregadora; Joana, grávida de 7 meses, teve um acidente de trabalho, caiu ao descer umas escadas, partiu uma perna; a empregadora mostrou-se insensível, Joana foi para casa de autocarro nesse dia, a empregadora não tinha seguro de trabalho e Joana acabou por ficar com mais despesas. Apesar de a empregadora lhe ter chamado, semanas após o acidente, para voltar ao serviço, Joana preferiu demitir-se e não voltar.

Julieta também já teve outros trabalhos: tomou conta de uma idosa e fez também limpeza num dos supermercados da ilha. Apesar de ter uma relação conflituosa com uma das empregadoras matem as três casas onde trabalha como empregada doméstica.

PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A LEVARAM A OPTAR POR ESTE TRABALHO

Foi o que conseguiram arranjar.

CONDIÇÕES DE TRABALHO ATUAIS

- No momento da entrevista, **Fátima** trabalhava em apenas 1 casa particular, onde faz (subtendendo-se) horário completo, apenas um dia por semana; recebe **20 euros por dia** (há oito anos que não é aumentada); **Joana** trabalhava em 7 casas particulares (subtendendo-se que trabalha de 2^a a 6^a feira), onde faz 8 horas por dia (ou mais). Por cada **dia** de trabalho recebe **30 euros ou 5 euros por hora** (dependendo da casa e da modalidade); **Julieta** trabalha para três casas particulares, 8 horas por dia. Por cada **dia** de trabalho recebe **30 euros**;
- Têm subsídios de férias e de Natal (às vezes, com algum atraso);
- Estão todas inscritas na Segurança Social;
- Não tem contrato escrito de trabalho;
- Têm **seguro de trabalho**.

OUTROS ASPECTOS RELEVANTES

- **Chave de casa:** Têm as chaves de algumas casas; **Julieta** não especifica se tem a chave de algum empregador, sabe-se que não tem a chave de um;
- **Almoços:** **Fátima** não refere almoçar com os empregadores; **Joana** almoça com os empregadores que estão, geralmente em casa; **Julieta** almoça numa das casas mas não com os empregadores, noutra das casas, de vez em quando, isso acontece;
- **Interferência nos hábitos familiares:** **Julieta** queixa-se de, numa casa, não conseguir fazer o seu trabalho dado que os filhos dos empregadores acordam muito tarde ou estão sempre a sujar as coisas; **Joana** refere as suas interferências com, por exemplo, as namoradas de um dos seus empregadores, mas não refere interferências no seu trabalho. Não há relatos a este propósito por parte da Fátima;
- **Mudaria de emprego?** **Fátima** já pensou nisso inúmeras vezes, mas a idade já não lhe permite. Se fosse mais nova tiraria um curso de computadores ou qualquer outra coisa, **Julieta** e **Joana** não pensam em trocar de trabalho;
- **O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica:** **Fátima** sempre gostou muito de cozinhar; **Julieta** gosta do que faz mas se fosse para fazer outra coisa gostaria de trabalhar num lar de idosos; **Joana** tem um fascínio pela profissão de polícia.

ENTREVISTA DE GRUPO 9 TD_P (A) - MARGARIDA & MARIA & ANA

Resumo dos perfis:

Margarida tinha 62 anos em Janeiro de 2010; a sua mãe faleceu quando Margarida tinha apenas dois anos de idade. O seu pai era empregado na fábrica do açúcar, fez escola mas desconhece o grau atingido. O seu marido é reformado, trabalhou como agricultor, foi empregado numa bomba de gasolina, entre outros; tem o 3^o ano de escolaridade. Margarida tem 10 filhos adultos, mora com o seu marido em S. Roque, S. Miguel. Margarida tem o 4^o ano de escolaridade.

Maria: Maria tinha, em Janeiro de 2010, 49 anos; a sua mãe era dona de casa e seu pai pintor, não há informação sobre a escolaridade obtida. Maria é casada, seu marido trabalha na construção civil e tem o 3^o ano de escolaridade. Têm dois filhos e moram em Santa

Bárbara, S. Miguel. Maria tem o 4º ano de escolaridade.

Ana tinha 41 anos no momento em que foi entrevistada. Até casar, a sua mãe trabalhou numa fábrica de doces, depois foi dona de casa, tinha o 4º ano de escolaridade; o seu pai trabalhava na construção civil, não foi para a escola. Ana é divorciada, tem dois filhos e mora em S. Roque. Ana tem o 4º ano de escolaridade.

PRIMEIRO
TRABALHO/EXPERIÊNCIAS
ANTERIORES

Margarida foi sempre empregada doméstica, tem já (no momento em que foi entrevistada) 20 anos de experiência na área; manteve sempre, ao longo dos anos, a mesma casa, os mesmo empregadores.

Maria contava já com 22 anos de experiência como empregada doméstica. Para além deste trabalho também trabalhou numa fábrica. Maria teve passado por algumas casas, mas não ficou lá muito tempo; numa das casas decidiu sair devido à quantidade de trabalho e ao mau relacionamento com o empregador.

Ana já trabalhou numa residencial. Enquanto empregada doméstica teve já alguns empregadores; decidiu sair de uma das casas pelo facto da casa ser muito grande e do empregador ser exigente.

PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A
LEVARAM A OPTAR POR
ESTE TRABALHO

Foi o que arranjaram.

CONDIÇÕES DE TRABALHO
ATUAIS

- No momento da entrevista, **Margarida** trabalhava em apenas 1 casa particular, onde faz horário completo, 3 vezes por semana; recebe **80 euros** por cada **3 dias** de trabalho (cerca de 26 euros/dia);
- **Maria** trabalhava numa casa particular (de 2ª a 6ª feira), onde faz 8 horas por dia (ou mais). Por **mês** recebe **500 euros**;
- **Ana** trabalha em duas casas particulares, 8 horas por dia, 5 vezes por semana (4ª feira numa casa e os restantes dias na outra casa). Por cada **dia** de trabalho recebe **20 euros**;
- Têm subsídios de férias e de Natal;
- Estão todas inscritas na Segurança Social e os empregadores pagam a totalidade;
- Não tem contrato escrito de trabalho;
- Têm seguro de trabalho.

OUTROS ASPECTOS
RELEVANTES

- **Chave de casa:** **Maria** e **Ana** têm as chaves, **Margarida** também tinha mas preferiu devolver dado que o empregador viaja muito com a sua esposa e deixavam os filhos sozinhos, que aproveitavam para fazer festas e servirem-se da dispensa e bebidas; para não ficar com a responsabilidade de alguma coisa desaparecer, preferiu não ter chave;
- **Almoços:** **Ana** almoça, às vezes, com os empregadores, **Margarida** também faz refeições em casa dos empregadores e, às vezes, come com eles; **Margarida** preferem não comer com os empregadores, não quer que notem a forma como ela come, não se sente à vontade; todas dizem que sentem vergonha de comer com os empregadores. Nenhuma faz real pausa para almoçar;
- **Interferência nos hábitos familiares: tenho que ver;**
- **Mudaria de emprego?** Não. Não podem fazer mais nada e são reconhecidas por terem este emprego, sentem-se felizes por não estarem em casa e terem um trabalho, a sua independência;
- **O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica:** **Maria** lembra-se que, quando era criança, queria trabalhar num hospital (não sabe para fazer o quê), **Ana** não se lembra do que gostava de ser, **Margarida** gostava de trabalhar com idosos;

ENTREVISTA DE GRUPO

Resumo dos perfis:

10 TD_P (A) - PAULA & VERA

PAULA tinha 42 anos quando foi entrevistada, em Fevereiro de 2012. Seu pai não foi para a escola, era camponês e também chegou a trabalhar na doca; a sua mãe, cuja escolaridade não especificou, foi também empregada doméstica. Paula é casada, tem dois filhos adultos (um deles casado com Vera), o seu marido é canalizador e tem o 4º ano de escolaridade, tal como Paula. Moram no Livramento, em S. Miguel.

Vera tinha 22 anos, em Fevereiro de 2012. A sua mãe, na altura desempregada, tinha feito o 4º ano; o seu pai, suíno-agricultor tinha o 3º ano. Vera é casada, com um dos filhos de Ana. O marido é enfardador e tem o 6º ano de escolaridade; ambos têm um filho de um ano e moram no Livramento, em S. Miguel. Vera chegou até ao 9º ano de escolaridade.

PRIMEIRO
TRABALHO/EXPERIÊNCIAS
ANTERIORES

Paula sempre trabalhou. Quando era criança, trabalhava nas vindimas com o seu pai; já foi ama e trabalhou, também, na colheita do tabaco. Paula tem cerca de 36 anos de experiência no trabalho doméstico (no momento da entrevista); a primeira vez que trabalhou como empregada doméstica tinha apenas 11 anos de idade; não especifica em quantas casas é que trabalhou mas foram algumas. A primeira casa, quando tinha 11 anos, teve que sair por “infelizmente” ter tido uma alergia devido a determinados produtos; numa outra casa saiu porque a empregadora queria uma empregada a tempo inteiro e Paula, na altura, não tinha disponibilidade. Paula conta, ainda, que teve uma má experiência em casa de um dos antigos empregadores “faziam-se superiores”, era tratada como “empregada” e eles eram “os meninos”.

Vera tem apenas 5 anos (no momento da entrevista) de experiência no trabalho doméstico. Continua sempre a trabalhar nas mesmas casas. Antes disso, trabalhou como vendedora numa loja.

PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A
LEVARAM A OPTAR POR
ESTE TRABALHO

Paula não teve escolha; apesar de gostar de ir para a escola, seus pais retiraram-na quando viram um anúncio no jornal de alguém que precisava de uma empregada doméstica. Sem estudos, não existem muito mais escolhas.

Vera saiu da loja onde era vendedora devido aos horários, saía sempre muito tarde e não tinha transportes. Para além disso, trabalhava muitas horas e não recebia quase nada.

CONDIÇÕES DE TRABALHO
ATUAIS

- No momento da entrevista, **Paula** trabalhava em 3 casas particulares, onde faz meios-dias; faz, também, limpeza num restaurante aos Sábados. Recebe **30 euros** por cada **dia** de trabalho;
- **Vera** trabalhava em duas casas particulares (numa casa, uma vez por semana e na outra três vezes por semana). Recebe **30 euros** por cada **dia** de trabalho;
- Têm subsídios de férias e de Natal;
- **Vera** está inscrita na Segurança Social, paga a sua parte; **Paula** não está porque não quer;
- Não têm contrato escrito de trabalho;
- **Vera** não tem seguro; **Paula** não tem a certeza se tem por parte da limpeza do restaurante.

OUTROS ASPECTOS
RELEVANTES

- **Chave de casa:** sim;
- **Almoços:** **Vera** refere que o momento mais difícil para ela, quando começou a ser empregada doméstica, era a hora de almoço – almoça com os empregadores numa das casas onde trabalha, sentia-se sobretudo envergonhada e stressada na procura de temas de conversa para aquela hora tão íntima da família. **Paula** já teve várias experiências e geralmente come, sem problemas, com empregadores – antigamente não era assim;
- **Interferência nos hábitos familiares:** **Paula** não revela nada em particular, as empregadoras quando estão em casa falam com ela, desabafam e brincam. No caso de **Vera**, numa casa tem sempre lá os empregadores, reformados, a empregadora dirige bastante as suas atividades;

- **Mudaria de emprego? Paula** não trocava de trabalho. Mesmo tendo a experiência de ser ama e adorar crianças, considera que no trabalho doméstico tem mais autonomia para fazer as coisas ao seu tempo e gerir os seus horários. **Vera** gosta dos horários mas considera ser um trabalho muito “puxado”; apesar disso, dada a amizade e a relação estabelecida com os empregadores, sobretudo os que estão reformados, **não seria capaz de os deixar**;
- **O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica:** quando era criança, **Ana** tinha o sonho de ser assistente de bordo; **Vera** queria ser secretária.

ENTREVISTA DE GRUPO
11 TD_P(L) - RUTE &
ALINA

Resumo dos perfis:

Rute tinha 37 anos, em Janeiro de 2012. A mãe não tinha ido para a escola, trabalhava numa fábrica de brinquedos; o seu pai tinha tirado o 4º ano, foi sapateiro e, mais tarde, trabalhou na Câmara de Oeiras como encarregado de pinturas. Rute tem dois filhos, de 11 e 7 anos e mora em Oeiras. Rute tem o 12º ano (não há informação em relação ao seu cônjuge)
Alina tinha 39 anos no momento em que foi entrevistada. A sua mãe tinha sido empregada doméstica e tinha feito o 4º ano; o seu pai trabalhava numa fábrica e também tinha atingido o mesmo grau escolar. Alina tem um filho, de 19 anos, e mora em Oeiras. Alina fez o 7º ano (também não há informação quanto ao cônjuge).

PRIMEIRO
TRABALHO/EXPERIÊNCIAS
ANTERIORES

Rute nem sempre foi empregada doméstica, tem apenas um ano e meio de experiência nesta área; trabalhou durante 23 anos num cabeleireiro que acabou por fechar; teve uma curta experiência num dos supermercados Pingo Doce, mas talvez tenha sido uma mudança muito repentina (desde que ficou desempregada até encontrar emprego no Pingo Doce, passaram-se apenas cerca de dez dias. Rute gostava imenso do seu trabalho no cabeleireiro, tinha muitas amigas, acabou por entrar em depressão acabando por apenas trabalhar quinze dias no Pingo Doce). Com a depressão, tinha receio de ficar em casa; foi procurar emprego. O trabalho doméstico foi a solução encontrada.
Alina nunca tinha sido empregada doméstica, é agora a primeira vez; no momento em que a entrevista foi realizada Alina estava apenas há duas semanas nessa área. Anteriormente trabalhou numa fábrica e, também, numa loja de desporto que vende artigos para ténis onde foi recepcionista e faz endoamentos de raquetes de ténis; emprego este, que ainda mantém.

PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A
LEVARAM A OPTAR POR
ESTE TRABALHO

No caso de **Rute** foi o que lhe apareceu depois de começar a sofrer de depressão. **Alina**, como trabalha na loja de desporto, tinha apenas umas horas vagas e pensou que seria o único trabalho que poderia encontrar nestas condições, sempre conseguia um pouco mais de dinheiro numa altura em que o país está em crise.

CONDIÇÕES DE TRABALHO
ATUAIS

- No momento da entrevista, **Rute** trabalhava em 2 casas particulares, só não trabalha à 4ª feira e fim-de-semana ao todo, são cerca de 8/9 horas por dia repartidas (fica 4h por dia a cada casa). Recebe 6,50 euros/hora numa casa e na outra 7 euros;
- **Alina** trabalhava apenas em uma casa particular, uma vez por semana, 4 horas por dia; e mantém o seu emprego na loja de desporto. Recebe **25 euros pelas quatro horas** semanais que faz;
- Têm subsídios de férias e de Natal;
- Não estão inscritas na Segurança Social;
- Não têm contrato escrito de trabalho. Consideram que quando é assim, por umas horas, não faz sentido. Se uma pessoa trabalhar ao mês aí sim, tal como faz sentido estar inscrito na Segurança Social e ter as regalias “normais”;
- Rute tem seguro de trabalho numa das casas; Alina não tem.

OUTROS ASPECTOS

- **Chave de casa:** sim;
- **Almoços:** Rute não almoça. Salta de casa de um empregador onde faz apenas 4 horas em cada dia, para o outro. Alina apenas faz umas horas

RELEVANTES	<p>por semana, não costuma fazer refeições em casa dos empregadores;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interferência nos hábitos familiares: raramente estão em casa; • Mudaria de emprego? Alina não porque é o único trabalho em que pode fazer umas horas assim sem compromisso maior (e ir de férias se lhe apetecer); para além disso, a remuneração compensa; • Rute não gosta necessariamente do trabalho, até porque sente muito a sua desvalorização social, mas por enquanto não pensa em trocar; • O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica: Rute queria ser assistente de bordo e Alina psicóloga.
ENTREVISTA DE GRUPO 12 TD_P(L) - AMÉLIA & CARMO	<p>Resumo dos perfis:</p> <p>Carmo tinha 36 anos, em Fevereiro de 2012. A mãe tinha ido para a escola até ao 4º ano, era dona de casa; o seu pai era reformado (Sem informação da última profissão), tinha tirado o 6º ano. Carmo é casada, seu marido, desempregado na altura da entrevista, tinha o 4º ano de escolaridade; viviam com os seus 3 filhos (+ 1 a caminho, Carmo estava grávida no momento da entrevista) em Almada. Carmo tem o 7º ano.</p> <p>Amélia também tinha 36 anos no momento em que foi entrevistada. A sua mãe trabalha no MNE (não especificou a profissão) e tinha o 12º ano; não tem informações sobre o pai, apenas sabe que mora em Londres. Amélia é solteira e tem um filho, de 11 anos, com quem mora em Almada. Amélia fez o 12ª ano de Espanhol um curso de vitrais.</p>
PRIMEIRO TRABALHO/EXPERIÊNCIAS ANTERIORES	<p>Amélia (até ao momento da entrevista) trabalhava como empregada doméstica há 8 anos. Antes disso já tinha trabalhado numa escola; foi ama; segurança; trabalhou num restaurante e, também, numa empresa de limpeza (a mesma para a qual Carmo trabalha). Amélia não falou em detalhe das suas outras experiências em casa de particulares.</p> <p>Antes de ser empregada de limpeza, Carmo trabalhou como ajudante de cozinha; hoje em dia, e já há vários anos, trabalha para uma empresa de limpeza onde faz limpezas em casa de particulares.</p>
PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A LEVARAM A OPTAR POR ESTE TRABALHO	<p>Foi o que apareceu. Não aconselham este tipo de trabalho a ninguém por não ser reconhecido nem valorizado.</p>
CONDIÇÕES DE TRABALHO ATUAIS	<ul style="list-style-type: none"> • No momento da entrevista, Amélia trabalhava em 4 casas particulares, 5 vezes por semana (numa das casas 3x, em outra casa 2x e nas restantes 1x por semana), são cerca de 9 horas por dia repartidas (fica 3h por dia a cada casa). Recebe um total de 650 euros por mês; • Carmo, no momento da entrevista, estava em licença de maternidade. Trabalha, normalmente, 5 vezes por semana, 8 horas por dia (12h contando com distancias e trajetos para as várias casas). Recebe 510 euros por mês; • Amélia não tem subsídios de férias e de Natal; Carmo tem; • Amélia não está inscrita na Segurança Social; Carmo está; • Amélia não têm contrato escrito de trabalho. Carmo tem; • Amélia não tem seguro de trabalho; Carmo tem.
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Chave de casa: Amélia tem chave de todas as casas, excepto de uma em que os empregadores estão em casa. No caso de Carmo, alguns clientes deixam a chave com a empresa, mas poucos; • Almoços: Amélia não almoça com empregadores dado que raramente estão em casa. Carmo, almoçam/lancham nas pausas entre uma casa e outra; • Interferência nos hábitos familiares: raramente estão em casa; • Mudaria de emprego? Amélia se pudesse trocava para qualquer outra coisa; gostaria de voltar a ser segurança profissional como era

antes ou de conseguir se dar bem nas artes (domínio que escolheu); **Carmo** não refere se trocaria, gosta do que faz mas considera não ser reconhecido nem valorizado nem recompensado;

- **O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica:** **Amélia** tinha o sonho de ser veterinária ou educadora de infância e, também, chegou a pensar ser arquiteta. **Carmo** não se lembra do que queria ser.

ENTREVISTA INDIVIDUAL
13 TD_I(L) - SUSANA

Resumo do perfil: Susana é brasileira. Na altura da entrevista, em Dezembro de 2008, tinha 25 anos. Sua mãe era costureira e seu pai agropecuarista, ambos fizeram o 12º ano. Susana é divorciada, mora com a sua filha e sua mãe em Lisboa. Susana concluiu o 12º ano.

PRIMEIRO
TRABALHO/EXPERIÊNCIAS
ANTERIORES

Susana nunca trabalhou no Brasil e denominou-se como “péssima dona de casa”; veio para Portugal a pedido do seu ex. marido, (na altura marido). Estava a acabar os estudos, vendeu casa e carro e veio para Portugal. Começou a trabalhar num cabeleireiro mas o salário era baixo e seu ex. marido disse-lhe que deveria começar a “ir pr’as horas” (ser empregada doméstica). Susana já trabalhou em algumas casas; refere duas em que saiu porque os seus empregadores faleceram, já tinham uma certa idade. Susana trabalha como empregada doméstica há 5 anos e meio (momento em que foi entrevistada).

PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A
LEVARAM A OPTAR POR
ESTE TRABALHO

O principal motivo foi o salário. Tinha que encontrar um trabalho que pagasse mais, sendo que não tinha experiência alguma de trabalho no seu país, não tinha muito por onde escolher.

CONDIÇÕES DE TRABALHO
ATUAIS

- No momento da entrevista, **Susana** trabalhava em 3 casas particulares (4-8h por dia), 5 vezes por semana e, por vezes, trabalha ao Sábado, o dia todo em casa de uma empregadora. Recebe **6 euros** por **hora** numa casa, **5,50 euros/hora** noutra e **7 euros/hora** na terceira casa;
- **Susana** tem subsídios de férias e de Natal;
- Está inscrita na Segurança Social; paga a meias com o empregador;
- Têm contrato de trabalho numa das casas, que a permitiu legalizar-se no país; considera que o contrato é justo para ambas as partes;
- Sem informação sobre seguro de trabalho.

OUTROS ASPECTOS
RELEVANTES

- **Chave de casa:** Sem informação sobre chave (mas como raramente estão em casa subentende-se que sim);
- **Almoços:** Susana, de vez em quando, almoça com os empregadores;
- **Interferência nos hábitos familiares:** raramente estão em casa;
- **Mudaria de emprego?** Sempre pensou nisso. Para Susana empregada doméstica não é uma profissão, é apenas um ponto de passagem que lhe permite ter algum dinheiro para depois mudar para alguma coisa em concreto;
- **O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica:** Susana quer ser cozinheira, apesar de os amigos não recomendarem.

ENTREVISTA INDIVIDUAL
14 TD_I(L) - OLGA

Resumo do perfil: Olga é Moldava. Na altura da entrevista, em Janeiro de 2009, tinha 32 anos. Sua mãe era educadora num infantário e seu pai telefonista. No seu país de origem, a sua mãe fez oito anos de escolaridade e seu pai quatro. Susana é casada, mora com o seu marido e sua filha de cinco anos. O seu marido, na altura desempregado, foi trabalhador na construção civil e tem uma licenciatura em Geografia e Biologia. Olga possui uma licenciatura em economia, era contabilista mas nunca chegou a exercer.

O primeiro trabalho de Olga foi em Portugal, como trabalhadora doméstica. Conseguiu o seu primeiro contacto fazendo publicidade da oferta do

PRIMEIRO TRABALHO/EXPERIÊNCIAS ANTERIORES	serviço. Olga teve algumas experiências menos boas em casa de empregadoras e com empregadores (nomeadamente tentativa de assédio) e acabou por sair de uma casa que lhe dava demasiado trabalho devido aos hábitos das pessoas que lá viviam. A par disso, Olga manteve a maioria das casas onde trabalha.
PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A LEVARAM A OPTAR POR ESTE TRABALHO	Financeiro, não escolheu, foi o que apareceu. O objectivo de Olga é obter a equivalência da sua licenciatura para poder trabalhar na sua área e ser feliz.
CONDIÇÕES DE TRABALHO ATUAIS	<ul style="list-style-type: none"> No momento da entrevista, Olga trabalhava em 7 casas particulares; o horário variava, por vezes, fazia três casas; trabalha no sábado, também, até às 13h. No momento em que a entrevistada deu a entrevista, encontrava-se de licença de maternidade. Recebe 6 euros por cada hora de serviço; Olga não tem subsídios de férias nem Natal; Olga não está inscrita na Segurança Social; Não têm contrato escrito de trabalho; Não tem seguro de trabalho.
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> Chave de casa: Olga tem chave de todas as casas; Almoços: Quando faz um dia inteiro de trabalho na casa, Olga almoça lá. Deixam um prato de comida no frigorífico; Interferência nos hábitos familiares: não estão em casa; Mudaria de emprego? Sim, pensa sempre nisso, quer trabalhar na sua área; O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica: contabilista.
ENTREVISTA INDIVIDUAL 15 TD_I(L) - CESÁRIA	Resumo do perfil: Cesária é Cabo-verdiana. Na altura da entrevista, em Fevereiro de 2009, tinha 45 anos. Sua mãe era trabalhadora doméstica e seu pai sapateiro; ambos fizeram o 4º ano de escolaridade. Cesária é casada seu marido é mecânico de automóveis. Cesária tem o nono ano e mora na linha de Sintra.
PRIMEIRO TRABALHO/EXPERIÊNCIAS ANTERIORES	Aos 16 anos saí de Cabo-Verde para morar em Angola onde trabalhou numa casa portuguesa de exportações/importações, até a loja fechar. Em Portugal, obtém com muita dificuldade o primeiro emprego, dada a sua situação irregular no país; acaba por conseguir um emprego num <i>Minipreço</i> , para fazer limpezas, através de uma agência. Neste primeiro emprego, não lhe queriam fazer contrato e teve que sair. De seguida encontra trabalho num hotel e apesar de lhe quererem fazer o contrato, acabou por desistir devido à quantidade de trabalho e baixo salário. Foi então que Cesária encontrou os seus atuais empregadores que lhe deram contrato e por aí permaneceu.
PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A LEVARAM A OPTAR POR ESTE TRABALHO	Foi o que apareceu e que lhe permitiu regularizar a sua situação para permanecer no país.
CONDIÇÕES DE TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> No momento da entrevista, Cesária trabalhava numa casa particular; de segunda a sexta-feira, trabalha oito horas, entra às 9h e saí às 19h, com uma hora para almoço. Recebe 650 euros por mês; Tem subsídios de férias e de Natal;

ATUAIS	<ul style="list-style-type: none">• Está inscrita na Segurança Social;• Tem contrato escrito de trabalho;• Não há informação sobre seguro de trabalho.
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none">• Chave de casa: Sem informação mas julga-se que sim pelo decorrer da entrevista;• Almoços: Os empregadores não almoçam em casa;• Interferência nos hábitos familiares: raramente estão em casa;• Mudaria de emprego? Sim. Queria continuar a estudar, mesmo que à noite, e depois decidia o que fazer;• O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica: Sem informação, ainda não sabe.
ENTREVISTA INDIVIDUAL 16 TD_I(L) - IRINA	Resumo do perfil: Irina é Ucraniana. Na altura da entrevista, em Fevereiro de 2009, tinha 38 anos. Sua mãe era telefonista e foi até ao 10º ano de escolaridade; o seu pai tirou um curso técnico de luz e exercia a profissão. Irina é casada, mora com o seu marido e sua filha na Costa da Caparica. O seu marido trabalha num restaurante, faz grelhados. Irina tem dois cursos superiores, físico-química e economia.
PRIMEIRO TRABALHO/EXPERIÊNCIAS ANTERIORES	<ul style="list-style-type: none">• Irina começou a trabalhar no restaurante com o marido, quando chegou a Portugal. Já trabalhou numa pastelaria também. Apenas há um ano e meio que se dedica ao serviço doméstico. Foi mantendo as casas que arranhou.
PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A LEVARAM A OPTAR POR ESTE TRABALHO	<ul style="list-style-type: none">• Foi o que apareceu.
CONDIÇÕES DE TRABALHO ATUAIS	<ul style="list-style-type: none">• No momento da entrevista, Irina trabalhava em 3 casas particulares, 5 vezes por semana (numa das casas, vai lá todos os dias, outra 3 dias por semana e outra uma vez por semana). Recebe 550 euros por mês na casa onde vai todos os dias de manhã, nas outras recebe 6 euros por cada hora de trabalho;• tem subsídios de férias e de Natal na casa onde trabalha mais horas;• está inscrita na Segurança Social, através da casa onde trabalha mais horas;• Tem contracto de trabalho na casa onde trabalha mais horas;• Sem informação sobre seguro de trabalho.
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none">• Chave de casa: Tem a chave de algumas casas, outras não precisa porque tem gente em casa;• Almoços: Não tem tempo para almoçar;• Interferência nos hábitos familiares: nem todos estão em casa, sem informação particular de interferências;• Mudaria de emprego? Não;• O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica: Sem informação.
ENTREVISTA INDIVIDUAL	Resumo do perfil: Alona é Ucraniana. Na altura da entrevista, em Dezembro de 2008, tinha 40 anos. Sua mãe, professora de Inglês, estudou até mais tarde; o seu pai estudou até ao 10º ano e é motorista. Alona é casada, tem um filho de 14 anos, na altura da entrevista,

17 TD_I(A) - ALONA e moram em Ponta Delgada. Alona foi, durante 14 anos, educadora de infância no seu país de origem e tem uma licenciatura.

PRIMEIRO TRABALHO/EXPERIÊNCIAS ANTERIORES	Alona começou a trabalhar em Portugal, num restaurante onde era ajudante de cozinha; não gostou do trabalho por ser muito desgastante e ter horários complicados. Também já trabalhou num hotel. De seguida, começou a trabalhar como trabalhadora doméstica.
PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A LEVARAM A OPTAR POR ESTE TRABALHO	Foi o que apareceu.
CONDIÇÕES DE TRABALHO ATUAIS	<ul style="list-style-type: none"> • No momento da entrevista, Alona trabalhava em 7 casas particulares, 5 vezes por semana, das 8h às 15.30. Ao Sábado dá aulas de ucraniano, a crianças ucranianas, numa escola. Recebe 498 euros por mês (menciona receber este valor em todas as casas mas não ficou explícito quanto ganha em cada casa, embora fale de 30 euros por dia); • Não tem subsídios de férias e de Natal regular; às vezes pagam outras não; • Está inscrita na Segurança Social em duas casas onde trabalha; • Tem contrato escrito de trabalho, em duas das casas onde trabalha; • Sem informação sobre seguro de trabalho.
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Chave de casa: não fica explícito se tem chave ou não de casa mas julga-se que sim, pois os empregadores raramente estão em casa. • Almoços: na casa onde tem mais uma empregada, costuma fazer a refeição com esta. Nas outras casas, “não tem ninguém para fazer comida”, não come; • Interferência nos hábitos familiares: raramente estão em casa; • Mudaria de emprego? Sim; • O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica: Gostaria de ter oportunidade de exercer a sua profissão de educadora de infância.
ENTREVISTA DE GRUPO 18 TD_I(L) - JORGINA & ROSÁLIA & BEATRIZ	<p>Resumo do perfil: Jorgina, tinha 45 anos na altura em que foi entrevistada, em Fevereiro de 2012. Natural de São Tomé veio para Portugal em 2008 e desde aí sempre trabalhou na área das limpezas, em casa de particulares e também trabalha numa empresa de limpeza. Ao todo conta com 20 anos de serviço nesta área; já em S. Tomé trabalhou como empregada doméstica. Sua mãe era doméstica e seu pai empregado de balcão, fez o 4º ano. Jorgina tem o 8ºano.</p> <p>Rosália, 45 anos na altura em que foi entrevistada é também natural de São Tomé onde também experimentou o trabalho doméstico. Em Portugal mantêm-se na área e conta já com 13 anos de experiência. Sua mãe era doméstica e não tem informação sobre o pai. Rosália fez o 7º ano.</p> <p>Beatriz tinha 53 anos na altura em que decorreu a entrevista, é natural de Cabo Verde. Sua mãe era doméstica e seu pai, não sabe explicar, mas refere ser um trabalho realizado nas estradas. Beatriz não foi à escola.</p>
PRIMEIRO	Jorgina já passou por duas casas antes da que trabalha atualmente. Numa das casas, os empregadores dispensaram o seu serviço quando a idosa de quem tomava conta faleceu; noutra casa, Jorgina decidiu sair após três meses de serviço, por ser vítima de racismo.

TRABALHO/EXPERIÊNCIAS ANTERIORES	<p>Rosália trabalhou já em algumas casas, onde a sua tarefa principal é tomar conta de crianças; foi dispensada de uma das casas quando os filhos cresceram.</p> <p>Beatriz trabalhou longos anos em casas particulares, numa das quais decidiu sair por desentendimentos com a nova esposa do empregador para quem sempre trabalhou.</p> <p>Foi o que apareceu.</p>
PRINCIPAIS MOTIVOS QUE A LEVARAM A OPTAR POR ESTE TRABALHO	
CONDIÇÕES DE TRABALHO ATUAIS	<ul style="list-style-type: none">No momento da entrevista, Jorgina trabalhava em 1 casa particular, onde trabalha 4h30 diárias de 2^a a 6^a feira. Para além disso, Jorgina trabalha numa empresa de limpeza de 2^a a Sábado. Na casa particular recebe 300 euros por mês, pelas 4h30 de serviço; na empresa recebe 2,80 Euros/hora;Rosália trabalha apenas para 1 casa particular; começa às 8h30 e acaba o serviço às 19h. Rosália recebe ao mês mas não especifica o montante;Beatriz no momento da entrevista tinha 3 trabalhava em três casas particulares e ainda trabalha 5 horas numa firma, de segunda a sexta-feira. Nas casas particulares, Beatriz recebe 6 euros por cada hora de serviço, na empresa de limpeza recebe 2,80 euros/mês;Beatriz e Rosália recebem subsídios de férias e de Natal nas casas onde trabalham; Jorgina apenas através da empresa.Nenhuma das entrevistadas estão inscrita na Segurança Social, pelas casas particulares;Nenhuma das entrevistadas tem contrato escrito de trabalho nas casas particulares;Nenhuma não tem seguro de trabalho nas casas onde trabalham.
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none">Chave de casa: Beatriz menciona ter chave, Rosália e Jorgina não especificam;Almoços: Jorgina almoça sempre em casa dos empregadores; Rosália às vezes não come <i>porque não quer</i> e costuma trazer comida de casa; Beatriz também traz sempre de casa;Interferência nos hábitos familiares: raramente estão em casa;Mudaria de emprego? Jorgina todos os dias e todas as noites pensa nisso, Beatriz não, Rosália não especifica;O que gostaria de fazer se não fosse empregada doméstica: quando pequenas, Jorgina queria ser professora primária, Beatriz não se lembra e Rosália queria ter sido enfermeira, tal como a chamavam na terra dela quando cuidava das pessoas.

Anexo C – Perfis e experiências: empregadores

EMPREGADORES – EXPERIÊNCIAS ANTERIORES E SITUAÇÃO ATUAL DA EMPREGADA DOMÉSTICA CONTRATADA	
1 ED_I(L) JACQUES	<p>Resumo do perfil: Jacques é francês, em Março de 2009 tinha 43 anos. Na altura da entrevista morava com a esposa (produtora de exposições) e os seus dois filhos, em Lisboa. Trabalha no Estoril, é arquiteto.</p>
EXPERIÊNCIAS ANTERIORES COM EMPREGADAS DOMÉSTICAS	<p>Nunca teve empregada doméstica em França; em Portugal já teve três (incluindo a atual).</p> <p>Nunca despediu nenhuma empregada; uma das empregadas despediu-se porque já tinha “uma certa idade e pouca energia para os filhos” do casal; outra empregada mudou de residência e passou a estar longe da casa de Jacques. O entrevistado ainda mencionou uma empregada que apenas esteve um dia a trabalhar e que desistiu pois não se deu</p>

	bem com os filhos.
PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A CONTRATAÇÃO DE UMA EMPREGADA	Nasceram os filhos e o casal decidiu ter empregada; inicialmente seria mais para tomar conta dos filhos. Depois passou a ser quase 100% para limpezas da casa dado que os filhos cresceram e já não precisavam de tanto apoio e devido à falta de tempo do casal.
CONDIÇÕES DE TRABALHO DA EMPREGADA ATUAL	<ul style="list-style-type: none"> • A empregada de Jacques trabalha 2 vezes por semana: 4 horas diárias às 2^{as} feiras e 7 horas às 4^{as} feiras. Ganha 6 euros à hora; • Tem subsídio de férias e não sabe especificar mais o quê dado que a esposa é “que trata dessa parte”. Está também abrangida pelo seguro que têm da casa; • Não paga a Segurança Social; a empregada está inscrita na SS por via de outros empregadores; • Não tem contrato escrito.
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Nacionalidade da empregada: Empregada Cabo-verdiana (já com nacionalidade portuguesa); • Chave de casa: sim; • Almoços: Não almoça com empregador por não se sentir à vontade; • Interferência nos hábitos familiares: Normalmente, o empregador está ausente; mas quando a família está em casa alteram-se o hábitos. (levantam-se mais cedo, saem de casa).
2 ED_P(L)	Resumo do perfil: Cristina é portuguesa, em Janeiro de 2009 tinha 51 anos. Mora com o seu marido (comerciante e mediador de seguros) em Almada. Tem dois filhos maiores de idade. Trabalha num jardim de infância, onde é diretora (é licenciada).
CRISTINA	
EXPERIÊNCIAS ANTERIORES COM EMPREGADAS DOMÉSTICAS	Em Janeiro de 2009, Cristina refere já ter 34 anos de experiência com empregadas domésticas; ao longo destes anos teve quatro empregadas. Todas as experiências foram já na sua casa (os seus pais não tinham empregadas domésticas). Nunca despediu nenhuma empregada. Saíram por motivos de saúde, reforma, gravidez, troca de emprego.
PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A CONTRATAÇÃO DE UMA EMPREGADA	Casou muito cedo e precisava de alguém para apoiar. Aos quinze anos não sabia cozinhar nem tinha experiência de coordenação das tarefas domésticas. A primeira empregada que teve era já empregada do marido quando era criança e acompanhou o crescimento deste, “chamava-o de “menino””. Foi um grande apoio e uma segurança no meio deste jovem casal.
CONDIÇÕES DE TRABALHO DA EMPREGADA ATUAL	<ul style="list-style-type: none"> • A empregada de Cristina vai agora apenas uma vez por semana e ganha 6,50 euros por hora. • Tem subsídios de férias; • Tem segurança social; • Tem contrato escrito de trabalho.
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Nacionalidade da empregada: Portuguesa; • Chave de casa: Sim; • Almoços: almoça com empregador; • Interferência nos hábitos familiares: normalmente os empregadores não estão em casa; quando os filhos lá moravam e eram pequenos, a empregada na altura interferia um pouco na medida em que não queria que desarrumassem a casa.
3 ED_P(L)	Resumo do perfil: Eduarda é portuguesa, tinha 57 anos na altura da entrevista (em Janeiro de 2009); mora com o seu marido (economista) e tem duas filhas adultas. Eduarda é licenciada em Direito e exerce sua profissão num gabinete próprio em Lisboa.
EDUARDA	

EXPERIÊNCIAS ANTERIORES COM EMPREGADAS DOMÉSTICAS	Em janeiro de 2009, Eduarda contava já com 30 anos de experiência com empregadas domésticas. Algumas das suas empregadas ficaram 10 e mais anos a trabalhar em sua casa e outras menos anos; Eduarda teve algumas empregadas internas e ultimamente externas, apenas por algumas horas de serviço. Chegou a ter uma empregada interna e outra empregada externa ao mesmo tempo e considera ter sido uma experiência difícil (quando acontece alguma coisa “nunca foi ninguém”). A entrevistada não referiu nenhuma situação de despedimento; referiu apenas uma empregada que decidiu sair para ter outro tipo de emprego onde tivesse mais contacto com o público.
PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A CONTRATAÇÃO DE UMA EMPREGADA	Os principais motivos foram o facto de ter uma família grande e para além das filhas a sogra doente morou em casa da família durante 15 anos.
CONDIÇÕES DE TRABALHO DA EMPREGADA ATUAL	<ul style="list-style-type: none"> • No momento da entrevista, a empregada de Eduarda ia 5 vezes por semana fazer 4 horas por dia de serviço; por mês recebia 400 euros; • Tem subsídios de férias e de Natal; • Tem segurança Social; • Não tem contrato escrito de trabalho.
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> • A empregada atual trabalhava a tempo inteiro na casa (há já 11 anos); quando a sogra da entrevistada faleceu a empregada passou a meio tempo e o restante faz em casa de uma vizinha (partilham a empregada); • Nacionalidade da empregada: portuguesa; • Chave de casa: sim; • Almoços: dia sim, dia não almoça em cada da entrevistada. Mas não almoça com empregadores (segundo empregadora, se não for interna, a relação é diferente); • Interferência nos hábitos familiares: Não. A família só a vê à hora do pequeno almoço.
4 ED_P(L)	Resumo do perfil: Em fevereiro de 2009 Carlos tinha 33 anos. Mora com a sua esposa (educadora de infância) e sua filha em Vialonga. Estava a tirar a licenciatura e era técnico superior num departamento financeiro de uma Universidade.
CARLOS	
EXPERIÊNCIAS ANTERIORES COM EMPREGADAS DOMÉSTICAS	Os seus pais costumavam ter empregadas domésticas em casa; para Carlos esta era a sua primeira experiência.
PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A CONTRATAÇÃO DE UMA EMPREGADA	Segundo Carlos, as razões que levaram o casal a contratar a empregada doméstica resumiam-se a uma: ter mais tempo para outras coisas e não ter “aquela quase crise conjugal de fim-de-semana”
CONDIÇÕES DE TRABALHO DA EMPREGADA ATUAL	<ul style="list-style-type: none"> • A empregada de Carlos vai 1 vez por semana e faz 5 ou 6 horas de trabalho (Carlos não estava certo); por cada hora de trabalho a empregada receberia 7 ou 8 euros (Carlos também não estava certo); • Tem subsídios de férias; • Não mencionou nada acerca da Segurança Social; • Não tem contrato escrito.
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Nacionalidade da empregada: brasileira; • Chave de casa: não (tem código do prédio apenas); • Almoços: traz almoço de casa, não almoça com empregadores;

	<ul style="list-style-type: none"> • Interferência nos hábitos familiares: os empregadores não estão em casa.
5 ED_P(L)	Resumo do perfil: Isabel tinha 57 anos em Fevereiro de 2009; morava com o seu marido (engenheiro) na Portela. O casal tem dois filhos adultos. Isabel é juíza.
ISABEL	
EXPERIÊNCIAS ANTERIORES COM EMPREGADAS DOMÉSTICAS	No momento da entrevista, Isabel contava já com mais de trinta anos de experiência com empregadas domésticas. Ao longo dos anos, teve empregadas internas e externas. A maior parte das empregadas internas saíam da casa para casar; uma das empregadas ficou ofendida pela entrevistada ter dito que uma tarefa não estava bem feita e decidiu não voltar.
PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A CONTRATAÇÃO DE UMA EMPREGADA	Sem informação.
CONDIÇÕES DE TRABALHO DA EMPREGADA ATUAL	<ul style="list-style-type: none"> • A empregada “passa lá por casa” 5x semana; e faz 1 ou 2 horas por dia. Por cada hora de serviço é paga 6 euros; • Isabel menciona que não paga subsídios mas que “gratifica-a e arredonda-lhe as horas” de serviço; • Não paga segurança social; • Não tem contrato escrito de trabalho (mas já teve um contrato com uma empregada doméstica que precisava do documento para regularizar a sua situação).
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Isabel considera que, na verdade, atualmente não tem empregada. É uma empregada “emprestada” de um amigo que “passa por lá em casa. Como se fosse um hotel, vai fazer limpeza dos quartos”; • Nacionalidade da empregada: portuguesa; • Chave de casa: sim; • Almoços: não menciona, como são poucas horas deduz-se que não; • Interferência nos hábitos familiares: Não menciona. Entrevistada nunca está em casa.
E ED_P(A)	Resumo do perfil: Rute tinha 38 anos em Dezembro de 2008. Mora com o seu marido (agente da PSP) em Ponta Delgada. Rute é técnica superior na Direção Regional do Trabalho.
RUTE	
EXPERIÊNCIAS ANTERIORES COM EMPREGADAS DOMÉSTICAS	Rute teve uma trabalhadora doméstica em Lisboa com quem teve uma relação de maior proximidade.
PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A CONTRATAÇÃO DE UMA EMPREGADA	Basicamente para ter mais tempo para si e para a vida em conjunto com seu marido.
CONDIÇÕES DE TRABALHO DA EMPREGADA ATUAL	<ul style="list-style-type: none"> • A empregada de Rute vai 3 vezes por semana e faz 4 horas por dia, dois dias por semana e 8 no outro; por cada dia de trabalho ganha 25 euros; • Tem subsídios de férias; • Tem segurança social;

OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Não tem contrato escrito • Nacionalidade da empregada: portuguesa; • Chave de casa: sim; • Almoços: Ou almoça lá “rapidamente” ou vai a casa que fica lá perto; • Interferência nos hábitos familiares: sem informação relevante. Os empregadores não costumam estar em casa. Embora Rute saiba da vida toda pessoal da sua trabalhadora, (embora Rute seja reservada no que diz respeito à sua própria pessoal).
7 ED_I(A) ANNE	Resumo do perfil: Anne é holandesa e em dezembro de 2008 tinha 42 anos. Mora com o seu marido (economista) e suas três filhas nas Calhetas, em S. Miguel – Açores. Anne é pediatra num centro de saúde, em Ponta Delgada.
EXPERIENCIAS ANTERIORES COM EMPREGADAS DOMÉSTICAS	Em 2008, Anne contava com cerca de 8/9 anos de experiência com empregadas domésticas. Nunca teve no país de origem pois “era um luxo”; ao longo dos em S. Miguel, teve já 7 empregadas. As empregadas rescindiam por motivos: algumas mudaram-se para outras zonas, outra não queria trabalho a tempo inteiro, outra casou-se, etc.
PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A CONTRATAÇÃO DE UMA EMPREGADA	Sem informação.
CONDIÇÕES DE TRABALHO DA EMPREGADA ATUAL	<ul style="list-style-type: none"> • A empregada de Anne vai 2 vezes por semana e faz 8 horas por dia; por cada dia de trabalho ganha 25 euros; • Tem subsídios de férias; • Tem segurança social; • Não tem contrato escrito (Anne já teve duas experiências anteriores com contratos e não vê benefícios nisso, aliás até refere o facto de circular na ilha o rumor de que não serve de muito ter contrato e que os empregadores são raramente protegidos em caso de processo).
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> • A mãe da entrevistada é também empregada doméstica (factor incomum nas entrevistas com empregadores); • Nacionalidade da empregada: portuguesa; • Chave de casa: sim; • Almoços: Faz almoço e almoça com a entrevistada; • Interferência nos hábitos familiares: entrevistada considera ser uma interferência positiva; empregada dá-se bem com as filhas, existe uma troca de ambas as partes.
8 ED_I(A) MARIE	Resumo do perfil: Marie é francesa. No momento da entrevista, Dezembro de 2008, Marie tinha 50 anos. Divorciada, morava com os seus dois filhos. Marie era médica de família num centro de Saúde em S. Miguel.
EXPERIENCIAS ANTERIORES COM EMPREGADAS DOMÉSTICAS	Segundo Marie, ter empregada doméstica em França seria um luxo do qual não usufruía; em Portugal, e mais concretamente nos Açores, teve umas seis ou sete empregadas, desde 1990. Marie começou a ter empregadas quando os filhos nasceram. Na altura em que o seu filho mais novo nasceu já tinha empregada e decidiu contratar a filha da sua empregada para tomar conta do seu filho mais novo; a filha mostrou-se imatura e Marie teve que a despedir. A sua empregada, por não compreender o porquê da sua filha ter sido demitida, demitiu-se também. Outra das empregadas de Marie também foi demitida alguns anos depois de ter começado a trabalhar, quando Marie se deu conta de que estava a ser roubada.

PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A CONTRATAÇÃO DE UMA EMPREGADA	Marie julga que decidiu ter empregada porque em Portugal era barato e pelo conforto que lhe proporcionava.
CONDIÇÕES DE TRABALHO DA EMPREGADA ATUAL	<ul style="list-style-type: none"> • A empregada de Marie ia 2 vezes por semana e trabalhava 8 horas por dia; por cada dia de trabalho recebia 24 euros; • Tinha subsídios de férias, de Natal e de transporte; • Pagava segurança social; • Não tinha contrato escrito (mas já tinha a experiencia de uma empregada anterior e não viu benefícios em ter).
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Nacionalidade da empregada: portuguesa; • Chave de casa: sim; • Almoços: sim, às vezes lancha com a entrevistada e com seus filhos, altura em que poem a conversa em dia (mas não existe uma relação de amizade e confiança, como em outros casos); • Interferência nos hábitos familiares: altera sim, quando a empregada está a entrevistada não se sente à vontade para estar na casa ou fazer coisas como dormir. Entrevistada tira folgas no dia em que a empregada não está.
9 ED_P(A) LUISA	Resumo do perfil: Luísa é portuguesa e tinha 55 anos em Março de 2012. Morava com seu marido (reformado) em S. Vicente Ferreira, na ilha de S. Miguel. Luísa era telefonista e recepcionista na universidade dos Açores.
EXPERIENCIAS ANTERIORES COM EMPREGADAS DOMÉSTICAS	Já tinha empregada em casa dos pais (internas também). Desde que casou pensa ter tido 4/5 empregadas. Uma das empregadas foi despedida por ser ter apercebo que roubava (desapareceram peças de roupa e uns pratos de loiça).
PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A CONTRATAÇÃO DE UMA EMPREGADA	Não mencionou diretamente mas deduz-se que por ter tido um filho (o mais novo) e ter pouco tempo para a casa. Hoje em dia também por motivos de saúde.
CONDIÇÕES DE TRABALHO DA EMPREGADA ATUAL	<ul style="list-style-type: none"> • 1X de 15 em 15 dias; cerca de 8 horas (não faz sempre as oito horas); por cada dia de trabalho Luísa paga-lhe 30 euros; • Não menciona se a empregada tem subsídios de férias; • Paga a totalidade da segurança social; • Não tem contrato escrito.
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Nacionalidade da empregada: portuguesa; • Chave de casa: sim; • Almoços: não. Come um iogurte ou fruta que traz de casa. Nunca aceitou nada de casa da empregadora; • Interferência nos hábitos familiares: não menciona alterações, menciona o facto de ser importante ter essa relação – a empregada faz um pouco papel de confidente também.

10 ED_P(A) ERMELINDA	Resumo do perfil: Ermelinda, 51 anos (em Dezembro de 2011), vive com seu marido (técnico superior) e duas filhas em Ponta Delgada. É licenciada e trabalha como técnica superior nos serviços de ação social da Universidade.
EXPERIÊNCIAS ANTERIORES COM EMPREGADAS DOMÉSTICAS	Já tinha empregada doméstica em casa dos seus pais e por conta própria tem empregada doméstica desde há quatro anos (em Dez 2011).
PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A CONTRATAÇÃO DE UMA EMPREGADA	Pouco tempo para as tarefas domésticas e por motivos de saúde (há coisas que já não pode fazer).
CONDIÇÕES DE TRABALHO DA EMPREGADA ATUAL	<ul style="list-style-type: none">• 2X por semana; 4h por dia. Por cada dia de trabalho, a empregada de Ermelinda é paga 25 euros;• Não mencionou se pagava ou não subsídio de férias. Mencionou o facto de ter seguro de trabalho;• Paga a totalidade da segurança social;• Não tem contrato escrito de trabalho.
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none">• Nacionalidade da empregada: portuguesa;• Chave de casa: sim;• Almoços: Sem informação, deduz-se que não dado que apenas trabalha 4h por dia;• Interferência nos hábitos familiares: (VER).
11 ED_P(L) DÁLIA	Resumo do perfil: Dália tinha 28 anos em Janeiro de 2012. Mora com o seu marido (economista) e seu filho bebé em Lisboa. Dália tem o mestrado e trabalha num centro de investigação de uma Universidade.
EXPERIÊNCIAS ANTERIORES COM EMPREGADAS DOMÉSTICAS	Os pais de Dália tinha já tido empregadas domésticas. Na sua própria casa, esta é a sua primeira experiência e já dura 2 anos (no momento em que foi realizada a entrevista).
PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A CONTRATAÇÃO DE UMA EMPREGADA	Na altura estava a trabalhar e a concluir o mestrado, não tinha tempo para as tarefas domésticas.
CONDIÇÕES DE TRABALHO DA EMPREGADA ATUAL	<ul style="list-style-type: none">• 1X por semana; 4 horas por dia. Por cada hora de serviço, Dália para 6 euros;• Não. A empregada não tira férias, no início se a Dália fosse de férias, pagava o dia na mesma mesmo sem usufruir do seu trabalho, agora dá-lhe a chave e, portanto, a empregada vai lá casa. Apenas refere ter seguro de trabalho;• Não. “não sei nada disso” – Dália expõe um desconhecimento total da existência de contratos e de outras condições ligadas ao trabalho;• Não tem contrato escrito.

OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Nacionalidade da empregada: brasileira; • Chave de casa: sim; • Almoços: Sem informação. • Interferência nos hábitos familiares: Gosta de alterar algumas coisas, mudando o “decor” da casa; normalmente são dicas não aprovadas pelos empregadores. Por vezes, a entrevistada faz questão de não estar em casa quando a empregada vai porque não se sente confortável com a situação de ter uma empregada.
12 ED_P(L) DORA	Resumo do perfil: Em Janeiro de 2012, Dora tinha 82 anos. Viúva (marido era advogado) e já com duas filhas adultas, mora sozinha. Dora tirou o sétimo ano antigo e dedicou a sua vida à família.
EXPERIÊNCIAS ANTERIORES COM EMPREGADAS DOMÉSTICAS	Teve sempre ao longo da vida empregadas. Não teve muitas. Dora conta com experiências já de empregadas internas, assim como de empregadas externas que apenas vêm algumas vezes por semana, em Portugal assim como no Brasil, onde já viveu. Também recorda as suas experiências quando, mais nova, morava em casa dos seus pais que também tiveram sempre empregadas. Nunca despediu empregada alguma; uma voltou para a Luanda, outra trocou para ter mais horas de trabalho.
PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A CONTRATAÇÃO DE UMA EMPREGADA	Dora não mencionou factor específico para a contratação de empregadas ao longo da sua vida, mas mencionou o porquê de ter empregada agora: por não poder já fazer determinadas coisas.
CONDIÇÕES DE TRABALHO DA EMPREGADA ATUAL	<ul style="list-style-type: none"> • 2X semana; 4Horas/dia. Por cada hora de serviço a empregada de Dora recebe 7 euros; • Não mencionou. Mencionou apenas o facto de pagar subsidio de férias à empregada de escritório; deduz-se que fará a mesma coisa com a empregada doméstica; • Não paga segurança social, a empregada tem outros trabalhos e está inscrita por essa via; • Não tem contrato escrito.
OUTROS ASPECTOS RELEVANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Nacionalidade da empregada: portuguesa; • Chave de casa: sim; • Almoços: Sem informação. • Interferência nos hábitos familiares: Dora não costuma estar em casa quando a empregada vai; para além disso, nos dias em que a empregada vai fazer a limpeza, Dora tem mais cuidado a arrumar as suas coisas “Enquanto a gente pode fazer, e, e... quer dizer... não me sinto muito à vontade, apesar de estar a pagar... acho que... isto também o pagar também não paga tudo!”

Anexo D – Mapa das alterações realizadas nos guiões

MAPEAMENTO DAS PRINCIPAIS DIMENSÕES DE ANÁLISE E DIFERENÇAS DOS GUIÕES PARA TRABALHADORAS DOMÉSTICAS REALIZADO NO MOMENTO I E II DA RECOLHA DE DADOS		
DIMENSÕES DE ANÁLISE	GUIÃO TRABALHADORA DOMÉSTICA – MOMENTO I DE RECOLHA DE DADOS	GUIÃO TRABALHADORAS DOMÉSTICAS – MOMENTO II DE RECOLHA DE DADOS
CARACTERIZAÇÃO DO PERCURSO PROFISSIONAL	Trajectória profissional/primeiro trabalho Tempo de serviço como empregada doméstica	Manteve-se e acrescentaram-se alguns indicadores: Mantém algum destes empregos?
CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ACTUAL	Quanto tempo trabalha (horas/dia; dias/semana) Número actual de empregadores Origem do contacto actual Número de pessoas que vivem na(s) casa(s) onde trabalha Número de colegas e tarefas desempenhadas por estes	Manteve-se Substituído por: origem do primeiro contacto Eliminado
ADAPTAÇÃO	Primeiro dia de trabalho Processo de adaptação	Manteve-se e acrescentou-se um indicador: Desde o primeiro dia até hoje, o que mudou?
DESEMPENHO E DESCRIÇÃO DE TAREFAS	Descrição das tarefas desempenhadas ao longo do dia Tempo dispensado para cada tarefa Tarefas preferidas/menos preferidas Acidente de trabalho Cozinhar (liberdade na escolha dos pratos, comentários dos empregadores, gestão dos gostos individuais) Tarefas relacionadas com plantas e/ou animais Compras (frequência, modo de pagamento) Tomar conta de crianças (gestão do tempo, participação na educação, nome que lhe é dado pela criança, relação...) Tomar conta de idosos (gestão do tempo, cuidados médicos, relação...)	A descrição exaustiva das tarefas não mereceu particular atenção no momento II da recolha de dados. Os aspectos relacionados com autonomia e comunicação mantiveram-se
VESTUÁRIO E ESPAÇO NA CASA	Troca de roupa? (farda, local na casa onde troca de roupa) Espaço na casa reservado para empregada doméstica Espaço na casa proibido à empregada doméstica	Esta dimensão não mereceu particular atenção no momento II da recolha de dados
RELAÇÃO LABORAL	Relação com o(a) empregador(a) Presença do(a) empregador(a) Refeições com o(a) empregador(a)	Manteve-se a dimensão, alteraram-se indicadores e formulação das questões Deixou de ser questão, aparece incorporada na dimensão comunicação Incorporado na comunicação

* As dimensões e indicadores não estão aqui representados pela mesma ordem em que foram colocadas as questões

Anexo E – Guião de entrevista para empregadores

1) Há quanto tempo é que tem empregada domestica?

- Experiencias anteriores;
- Contactos.

2) Quanto tempo trabalha a sua empregada?

- Horas por dia;
- Dias por semana;
- Tarefas desempenhadas.

3) Quais foram os principais motivos que o/a levaram a ter empregada domestica?

- Divisão de tarefas entre casal (se for o caso).

4) Foi fácil para si tomar a decisão de contratar uma empregada domestica?

- Intimidade;
- Propriedade privada;
- Mudança de hábitos.

5) Inicialmente, a sua empregada foi contratada para que tarefas?

6) Continua, actualmente, a fazer as mesmas tarefas ou algo mudou?

7) Quem toma decisões sobre o trabalho da sua empregada?

- Tipo de decisões;
- De que forma comunica;
- Estar presente ou ausente;

8) A sua empregada faz refeições para a si/família?

- Empregada almoça/janta consigo?

9) Se tivesse que escolher uma palavra que definisse a sua relação (e a dos membros da família) com a sua empregada, qual seria?

- Comunicação (amizade/profissional);
- Percepção sobre a empregada (como a vê);
- Confiança/desconfiança.

10) Alguma vez teve algum tipo de desacordo ou discussão com a sua empregada? Como resolveu?

11) Alguma vez sentiu necessidade de controlar a actividade/trabalho da sua empregada? De que forma?

12) O que mudaria na sua vida quotidiana se não pudesse mais ter uma empregada domestica?

13) Alguma vez contratou ou pensou em contratar uma empresa de limpezas? Porquê?

14) Acha que seria capaz de contratar um homem empregado domestico? Porquê?

15) A sua empregada tem contrato escrito de trabalho? O que acha acerca do contrato?

- Utilidade;
- Descrição de tarefas;
- Direitos e deveres.

16) Posso perguntar quanto paga à sua empregada?

- Hora/Mês;
- Extras (subsídios, férias...);
- Como chegou a este valor;
- Segurança social;
- Seguro de trabalho.

17) Acha que o trabalho doméstico pode ser feito por qualquer pessoa?

Porquê?

18) Considera que seria importante haver uma formação para empregadas domesticas? Porquê?

- Tipo/género de formação;
- Referencias de trabalhos anteriores.

19) Acha que o trabalho domestico em Portugal é reconhecido? De que forma?

20) Acha que os patrões/empregadores têm algum papel no reconhecimento do trabalho feito pelas suas empregadas? De que forma?

- Relação;
- Salário.

21) Nos últimos tempos, assistiu-se a uma grande evolução do trabalho domestico, as antigas “criadas” passaram a mulher-a-dias e a sua procura aumentou. Se parar para pensar sobre isso e baseando-se na sua experiencia, o que acha que mudou?

- Tarefas;
- Desempenho da empregada domestica;
- Valores;
- Crise.

22) Este ano, a OIT adoptou uma nova convenção internacional para trabalhadores domésticos, de forma a tentar “forçar” os países a reverem a sua legislação, na esperança de poder influenciar as condições laborais destes/as trabalhadores/as. Acha que a legislação portuguesa garante actualmente uma protecção suficiente aos trabalhadores domésticos? Ou que esta convenção poderia ser uma ocasião de introduzir melhorias necessáís? Quais?

- O problema da esfera privada.

23) De que forma descreveria a “empregada domestica perfeita”?

24) A que distancia está a sua empregada actual, desta descrição?

Caracterização sócio-demografica

- Idade;
- Habilitações Literárias;
- Profissão;
- Situação na profissão;
- Estado civil;
- Idade do cônjuge;
- Habilitações Literárias do cônjuge;
- Profissão;
- Situação na profissão do cônjuge;
- Agregado familiar (filhos, ascendentes?);
- Zona de residência;

Anexo F – Guião de entrevista para trabalhadoras domésticas imigrantes

A) Há quanto tempo trabalham como empregada?

- ❖ Já era empregada no seu **país de origem**?
- ❖ Foi empregada **noutros países** antes de vir para Portugal?
- ❖ **Primeiro contacto** (patrão/patroa)?
- ❖ **Outros empregos**
- ❖ **Mantêm** algum destes empregos? (se não:)
- ❖ Se pudessem, **voltariam** para essa profissão, porque?

B) Lembram-se do vosso **primeiro dia de trabalho** como empregadas domésticas? Como foi?

- ❖ Deste esse primeiro dia até hoje, **o que mudou**?
- ❖ É muito **diferente** ser empregada **doméstica** em **Portugal** em relação a **outros países** (os que tenha ido)?
- ❖ O vosso trabalho exige que sejam capazes de se **adaptar** à casa, aos/as patrões/oas, etc. Na vossa opinião e experiência, o que é **mais fácil e mais difícil nesse processo**?
- ❖ Quais são as **coisas boas e as coisas menos boas do vosso trabalho**?

C) Quantos patrões têm?

- ❖ Dias/semana
- ❖ Horas/dia

D) Quem **toma as decisões** no vosso trabalho?

- ❖ Acham que têm **liberdade** para fazer as coisas como querem ou sabem?
- ❖ **Quem vem falar convosco** no caso de precisarem de alguma coisa ou de ter acontecido alguma coisa fora do normal?

E) Se tivessem que escolher **uma palavra** para descrever a relação que têm com os vossos patrões, qual é que seria? (boa, má, amizade, trabalho, confiança...)

- ❖ **Falam muito** com os/as vossos/as patrões/oas?
- ❖ Sobre que **assuntos** costumam falar com os/as patrões/oas? (trabalho/tarefas/assuntos pessoais)
- ❖ Em que **altura** é que costumam comunicar com os/as patrões/oas? (hora do almoço, à saída do trabalho, de manhã, ao telefone, por escrito...)
- ❖ Alguma vez tiveram algum tipo de **desacordo ou discussão** com os/as vossos/as patrões/oas? O que aconteceu? Como **resolveram**? **Como resolveriam**?

- ❖ Se tivessem algum **problema** no vosso trabalho e precisariam de ajuda, a **quem iriam recorrer**?

F) Têm **contrato escrito de trabalho**? Se não, alguma vez **falaram** nisto com os/as patrões/oas?

- ❖ Se não têm contrato escrito, **preferiam ter**? Porquê?
- ❖ Estão inscritas na **segurança social**? **Quem paga** a segurança social?
- ❖ Recebem **subsídios de férias**?
- ❖ Têm **seguro de trabalho**?

G) O vosso **salário é pago a horas/dias ou mês**?

- ❖ Já tiveram problemas por **atraso** de pagamento de salário?
- ❖ Posso perguntar **quanto** é que ganham?

H) **Gostam** do que fazem? Porquê?

- ❖ Nalguns trabalhos, sobretudo, as pessoas que lidam com o público precisam, por vezes, de **esconder o que sentem**. Apesar de trabalharem numa casa, isolada das pessoas, **sentem** que o vosso trabalho também pede isso? Porquê?
- ❖ Já pensaram em **trocar de trabalho**? Porquê?
- ❖ Já pensaram em trabalhar em **empresas de limpeza**? Porquê?
- ❖ Lembram-se do que **queriam ser** quando eram crianças?
- ❖ Uma pequena curiosidade: quando eu era criança, tive uma empregada, a Maria, que esteve alguns anos lá em casa. Um dia, decidi colocar um aviso numa caixinha que eu tinha lá no quarto a dizer “não mexer”, em nenhuma altura pensei por isso por causa da Maria, acho que até pensei no meu irmão quando o fiz porque estava sempre a mexer nas minhas coisas. Mas a Maria pensou que fosse para ela, ficou muito magoada comigo e não me falou até eu lhe ter explicado e mesmo assim, acho que não acreditou em mim. **Conseguem perceber o que a Maria sentiu? Acham que se estivessem no lugar dela também se sentiriam assim? Porquê? Tiveram já alguma situação parecida que me possam contar?**

I) Sentem que o seu trabalho é **valorizado**? Porquê?

- ❖ Acham que as pessoas **reconhecem** o vosso trabalho? Porquê?
- ❖ Acham que o vosso trabalho é **recompensado**?
- ❖ Qual é a diferença entre o **trabalho de uma dona de casa e o trabalho de uma empregada doméstica**?
- ❖ Acham que o vosso trabalho poderia ser **feito por qualquer pessoa**? Porquê?

- ❖ Se fossem dar **conselhos** para alguém que quisesse ser empregada doméstica, o que diziam?
- ❖ Acham que a crise económica pode afectar o vosso trabalho? Porquê?

J) Já tiveram entre si ou com outras pessoas **conversas como a que acabamos de ter?**

- ❖ Acham positivo ter a possibilidade de trocar impressões com pessoas que exercem a mesma actividade?
- ❖ O que acham de homens a trabalharem como empregados domésticos? Conhecem?
- ❖ Já pensaram em voltar para o seu país? Porquê?

K) Caracterização sócio-demográfica

- ❖ Idade;
- ❖ Escolaridade;
- ❖ Estado civil (profissão do cônjuge, escolaridade do cônjuge)
- ❖ Filhos (idade, escolaridade)
- ❖ País (escolaridade, profissão)

Anexo G – Guião de entrevista para trabalhadoras domésticas nacionais

A) Há quanto tempo trabalham como empregada?

- ❖ **Primeiro contacto** (patrão/patroa)?
- ❖ **Outros empregos**
- ❖ **Mantêm** algum destes empregos? (se não:)
- ❖ Se pudessem, **voltariam** para essa profissão, porque?

B) Lembram-se do vosso **primeiro dia de trabalho** como empregadas domésticas? Como foi?

- ❖ Deste esse primeiro dia até hoje, **o que mudou?**
- ❖ O vosso trabalho exige que sejam capazes de se **adaptar** à casa, aos/as patrões/oas, etc. Na vossa opinião e experiência, o que é **mais fácil e mais difícil nesse processo?**
- ❖ Quais são as **coisas boas e as coisas menos boas do vosso trabalho?**

C) Quantos patrões têm?

- ❖ Dias/semana
- ❖ Horas/dia

D) Quem **toma as decisões** no vosso trabalho?

- ❖ Acham que têm **liberdade** para fazer as coisas como querem ou sabem?
- ❖ **Quem vem falar convosco** no caso de precisarem de alguma coisa ou de ter acontecido alguma coisa fora do normal?

E) Se tivessem que escolher **uma palavra** para descrever a relação que têm com os vossos patrões, qual é que seria? (boa, má, amizade, trabalho, confiança...)

- ❖ **Falam muito** com os/as vossos/as patrões/oas?
- ❖ Sobre que **assuntos** costumam falar com os/as patrões/oas? (trabalho/tarefas/assuntos pessoais)
- ❖ Em que **altura** é que costumam comunicar com os/as patrões/oas? (hora do almoço, à saída do trabalho, de manhã, ao telefone, por escrito...)
- ❖ Alguma vez tiveram algum tipo de **desacordo ou discussão** com os/as vossos/as patrões/oas? O que aconteceu? Como **resolveram?** **Como resolveriam?**
- ❖ Se tivessem algum **problema** no vosso trabalho e precisariam de ajuda, a **quem iriam recorrer?**

F) Têm **contrato escrito de trabalho?** Se não, alguma vez **falaram** nisto com os/as patrões/oas?

- ❖ Se não têm contrato escrito, **preferiam ter?** Porquê?
- ❖ Estão inscritas na **segurança social?** **Quem paga** a segurança social?
- ❖ Recebem **subsídios de férias?**
- ❖ Têm **seguro de trabalho?**

G) O vosso **salário é pago a horas/dias ou mês?**

- ❖ Já tiveram problemas por **atraso** de pagamento de salário?
- ❖ Posso perguntar **quanto** é que ganham?

H) **Gostam** do que fazem? Porquê?

- ❖ Nalguns trabalhos, sobretudo, as pessoas que lidam com o público precisam, por vezes, de **esconder o que sentem**. Apesar de trabalharem numa casa, isolada das pessoas, **sentem** que o vosso trabalho também pede isso? Porquê?
- ❖ Já pensaram em **trocar de trabalho?** Porquê?
- ❖ Já pensaram em trabalhar em **empresas de limpeza?** Porquê?
- ❖ Lembram-se do que **queriam ser** quando eram crianças?
- ❖ Uma pequena curiosidade: quando eu era criança, tive uma empregada, a Maria, que esteve alguns anos lá em casa. Um dia, decidi colocar um aviso numa caixinha que eu tinha lá no quarto a dizer “não mexer”, em nenhuma altura pensei por isso por causa da Maria, acho que até pensei no meu irmão quando o fiz porque estava sempre a mexer nas minhas coisas. Mas a Maria pensou que fosse para ela, ficou muito magoada comigo e não me falou até eu lhe ter explicado e mesmo assim, acho que não acreditou em mim. **Conseguem perceber o que a Maria sentiu? Acham que se estivessem no lugar dela também se sentiriam assim? Porquê? Tiveram já alguma situação parecida que me possam contar?**

I) Sentem que o seu trabalho é **valorizado?** Porquê?

- ❖ Acham que as pessoas **reconhecem** o vosso trabalho? Porquê?
- ❖ Acham que o vosso trabalho é **recompensado?**
- ❖ Qual é a diferença entre o **trabalho de uma dona de casa e o trabalho de uma empregada doméstica?**
- ❖ Acham que o vosso trabalho poderia ser **feito por qualquer pessoa?** Porquê?
- ❖ Se fossem dar **conselhos** para alguém que quisesse ser empregada doméstica, o que diziam?
- ❖ Acham que a crise económica pode afectar o vosso trabalho? Porquê?

J) Já tiveram entre si ou com outras pessoas **conversas como a que acabamos de ter?**

- ❖ Açam positivo ter a possibilidade de trocar impressões com pessoas que exercem a mesma actividade?
- ❖ O que acham de homens a trabalharem como empregados domésticos? Conhecem?

K) Caracterização sócio-demográfica

- ❖ Idade;
- ❖ Escolaridade;
- ❖ Estado civil (profissão do cônjuge, escolaridade do cônjuge)
- ❖ Filhos (idade, escolaridade)
- ❖ Pais (escolaridade, profissão)

CURRICULUM VITAE

Estrada Regional do Pópulo, 135

9500-609 S. Miguel - Açores

+351 916920150

Vanessabletiere@gmail.com

Vanessa Raingard de la Blétière

Work experience

International Labour Organization - ILO

Geneva, Switzerland

Oct 2010 – March 2014

Technical Officer

Under the supervision of the Senior Project Officer and as a member of the team: developing, adapting and implementing a global methodology composed of both quantitative and qualitative techniques as an essential part of a diagnostic process on freedom of association and collective bargaining in the rural, export processing and domestic work sectors.

Supporting the coordination of multiple fieldwork and research teams in Bangladesh, South Africa, the Philippines, Kenya, Indonesia, Malawi, Jordan and Brazil interacting with government officials, employers' representatives, trade unions, employers, workers and other community stakeholders. This includes: training local interviewers; providing technical support; strongly contributing to the designing and adjustment of methodological strategies in the country, before and during the missions; and collaborating with other stakeholders to ensure an inclusive and successful approach.

Analysing quantitative and qualitative data and supporting the production of country level reports as basis for the implementation of national plans of actions. Supervising external collaborators in data analysis.

Domain: Freedom of association and collective bargaining, rural sector, export processing sector, domestic work sector, and developing countries.

DINÂMIA-CET Research Centre for the socioeconomic changes and the territory (ISCTE- Lisbon University Institute)

Lisbon, Portugal

Mar 2010- Oct 2010

Junior Researcher

Project: *Gender, migration and domestic service: the invisible army of women workers in Portugal*

Developing a project proposal jointly with under members of the team. Designing the methodology of the project and being responsible for the fieldwork by supervising a more junior research in gathering of the information,

in the schools and through the follow-up interviews, using specific techniques adapted to children. Participating in discussions and contributing to scientific papers and reports of the research team.

Research domain: gender studies; migration; domestic workers.

Sept 2007- Oct 2010

International Project: *Domestic work and domestic workers: Interdisciplinary and Comparative study*

Producing guidelines for socioeconomic analysis applied in five countries (Brazil, New Zealand, Portugal, UK, India and Mozambique); Producing the first draft of the Portuguese socioeconomic analysis.

Designing the first draft of the methodology, composed by qualitative and quantitative techniques of gathering information from employers of domestic workers and domestic workers, to be applied in India, Brazil, UK, Portugal and Mozambique; incorporating the different comments of other members of the team and refining the methodology as final version.

Fieldwork: conducting all interviews of domestic workers (immigrant and Portuguese) and employers of domestic workers (immigrants and Portuguese) in Lisbon and Azores Islands; pilot-testing the questionnaire and coordinating the application of the survey for domestic workers in Portugal.

Introducing the project and providing training to students in Mozambique to apply the questionnaire for domestic workers in the country, as a way to include the country in the international project.

Establishing a partnership with an NGO supporting migrants in Lisbon, including migrant domestic workers; developing, in partnership with this NGO, a successful proposal, funded by public funds. Outputs of the project were linked to activities promoting awareness about rights and responsibilities of workers and employers in the domestic work sector (example: training, handbook for domestic workers and employers); promoting domestic workers' empowerment by having activities to increase their knowledge and self-esteem (workshops, theatre, etc.).

Giving general assistance to all members of the team, participating in discussions and contributing to scientific papers, conferences, workshops and reports of the research team.

Research domain: sociology of law; gender studies; migration; labour market; domestic workers.

Regional Directory of Work and Professional Qualifications

Ponta Delgada, Azores, Portugal

Jun 2007 – Sept 2007

Internship

Taking decisions as to the certification of professional schools, by conducting an evaluation of the organization and its objectives.

Ensuring compliance with the law in final examinations in the professional schools.

Certifying students who succeeded in their final examination of their professional studies.

Domain: Professional qualifications; civil service.

Sept 2005 – Apr 2006

**CEDIS – Research centre & Development on Law and Society
(NOVA University, faculty of Law; Lisbon)**

Lisbon, Portugal

Junior Research

Carried out fieldwork throughout Portugal. Conducting 21 interviews (target: judges and lawyers) transcribing and supervising the transcription of the interviews done.

Producing preliminary qualitative analysis.

Producing reports and divulging results to the public, during a seminar.

Research domain: Sociology of law.

Education

2007 – Present

ISCTE-Lisbon University Institute

Lisbon, Portugal

PhD Sociology

Thesis: Fadas no lar. O Reconhecimento social do trabalho domestico./ Fairies at home. Social Recognition of Domestic Work.

The thesis discusses the concept of recognition and aims to analyze the perception and impact of social recognition, using a primary case study of employers and domestic workers in Portugal. The thesis also aims to demonstrate the importance of emotions in labour relationships and in the perception of being recognized. The primary case study focused in domestic work complexity aims to contribute to a new definition of the concept of recognition.

Research domain: Sociology of law; sociology of emotions; labour relations

September 2006 – March 2007

ISCTE - Lisbon University Institute

Lisbon, Portugal

Frequency on the Master in “Comunicação, Cultura e novas tecnologias de informação” (Communication, Culture and New Technologies of Information) **1st semester**

July 2005

ISCTE - Lisbon University Institute

Undergraduate Sociology (4 years + 1 year for dissertation)

Dissertation: Gambling addiction

Research domain: Sociology.

Research Activities

CONFERENCES AND SEMINARS

11-12 November 2012

Interim Conference

ISA Research Committee 52: Sociology of Professional Groups

Session on: *Domestic and care workers: professionalization, market, and public policy*

With Manuel Abrantes

Ipswich, London

2 June 2010

Conference: Flexicurity and Decent work

Communication: "Decent work for domestic workers": Introduction

ISCTE, (Lisbon University Institute), Lisbon

6 May 2010 ISCTE

Seminar – DINAMIA-CET

Communication: "Trabalho doméstico e reconhecimento social: uma primeira abordagem."

ISCTE, (Lisbon University Institute), Lisbon

29 April 2010

Seminar - "Colóquio do 3º ano do Doutoramento em Sociologia"

Communication: *De casa em casa: processos emocionais de uma fada no lar*

ISCTE, (Lisbon University Institute), Lisbon

15-16 April 2010

Conference: *Domestic work and domestic workers: interdisciplinary and comparative perspectives*

Communications: Countries study: Portugal (with António Velez);

The role of domestic workers in the family

IISJ; Oñati - Espanha

8 March 2010

Seminar "Introdução ao Estudo do Trabalho Domestico em Moçambique (Nampula)"

Nampula, Mozambique

5 September 2009

9th Conference of European Sociological Association - ESA

Communications: "The 'invisible army' of domestic workers: women's work in a global recession", with Lisa Tortell, Pierre Guibentif e Marta Silva;

"Recognising domestic workers: the impact of emotions on everyday life"

ISCTE, (Lisbon University Institute), Lisbon

3 September 2009

9th Conference of European Sociological Association - ESA

Communication: "The impact of international labour standards on national rhetoric, regulation and expectations: the case of the ILO and paid domestic work", with Lisa Tortell e Ana Virgínia Gomes

ISCTE, (Lisbon University Institute), Lisbon

8 May 2008

Seminar DINAMIA-CET

"Por uma Sociologia do Trabalho Domestico. Contribuição para um Projecto Interdisciplinar."

ISCTE, (Lisbon University Institute), Lisbon

26 June 2008

Feminist Congress/ Congresso Feminista

Communication: "(Dis)empowerment and Domestic work: Between the Private and the Public Spheres", (participação como co-autora) with Lisa Tortell, Pierre Guibentif e Ramapriya Gopalakrishnan

Gulbenkian, Lisbon

26 June 2008

Congress – VI Congresso Português de Sociologia - APS

Communication: "Dados Viciados – Percursos Sociais de Dependentes de Jogos de Casino"

ISCTE, (Lisbon University Institute), Lisbon

24 March 2006

International seminar: *Audiência Preliminar em Processo Civil; Avaliação Jurídica e Sociológica da aplicação prática da audiência preliminar enquanto tradução de um dos princípios estruturantes da reforma do processo civil de 1995/6 – O Princípio da Cooperação*

Communication: "Análise das Entrevistas Aprofundadas"

NOVA University, faculty of Law; Lisbon

Publications

Blétière, Vanessa de la e Pedro Gomes (2011) "Trabalho Doméstico: Singularidades de uma Actividade Precária", in *Precários em Portugal, Entre a fábrica e o cal center*, Le Monde Diplomatique, Libon, edições 70

Blétière, Vanessa de la (2008), *Por uma sociologia do Trabalho Doméstico: contribuição para um Projecto Interdisciplinar*, Lisboa, Dinâmia-CET, Working Paper nº2008/62.

Blétière, Vanessa de la (2008), *Reconhecer o trabalho doméstico. Desafios de uma análise sociológica*, Lisboa, Dinâmia-CET, Working Paper nº2008/71.

Blétière, Vanessa de la, Lisa Tortell, Pierre Guibentif e Ramapriya Gopalakrishnan (2008), "(Dis)empowerment and Domestic work: Between the Private and the Public Spheres", *Acta do Congresso Feminista*, Lisbon.

Blétière, Vanessa de la (2008), "Dados Viciados. Estudo Sociológico sobre a dependência dos jogos de Casino", *Acta do VI Congresso de Sociologia – Mundos Sociais – Saberes e Práticas*, Lisboa.

Blétière, Vanessa de la (2008), "A invisibilidade do trabalho doméstico

infantil”, *Revista Autor*, edição portuguesa.

Grants

From January 2010 – October 2010

PhD scholarship by Foundation for Science and Technology (Fundação para a ciência e tecnologia – FCT).

(Due to professional reasons I have cancelled the scholarship from October 2010)

PERSONAL SKILLS

Mother tongue

Bilingual
Portuguese/French

Other languages

English	Spanish
----------------	----------------

Verbal

Advanced	Intermediate
----------	--------------

Written

Advanced	Intermediate
----------	--------------

Technical skills

High IT literacy (MS Office, SPSS, Excel, Powerpoint)