



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE
E SECRETARIADO EXECUTIVO
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

CAMILA CAVALCANTE DE SOUZA

O MERCADO DE TRABALHO DOMÉSTICO É SEGMENTADO NA REGIÃO
METROPOLITANA DE FORTALEZA? UMA ANÁLISE DO DIFERENCIAL DE
RENDIMENTO APÓS A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR
Nº150/2015

FORTALEZA

2018

CAMILA CAVALCANTE DE SOUZA

O MERCADO DE TRABALHO DOMÉSTICO É SEGMENTADO NA REGIÃO
METROPOLITANA DE FORTALEZA? UMA ANÁLISE DO DIFERENCIAL DE
RENDIMENTO APÓS A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

Monografia apresentada à Faculdade de
Economia, Administração, Atuária,
Contabilidade e Secretariado Executivo da
Universidade Federal do Ceará, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Ciências Econômicas.

Orientadora: Prof.^a Me. Priscila Silva
Rodrigues.

Coorientador: Prof. Dr. Guilherme Diniz Irffi.

FORTALEZA

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S237m Souza, Camila Cavalcante de.

O mercado de trabalho doméstico é segmentado na região metropolitana de Fortaleza? : uma análise do diferencial de rendimento após a implementação da Lei complementar nº 150/2015 / Camila Cavalcante de Souza. – 2018.
81 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Ciências Econômicas, Fortaleza, 2018.

Orientação: Profa. Ma. Priscila Silva Rodrigues.

Coorientação: Prof. Dr. Guilherme Diniz Irffi.

1. Trabalho doméstico. 2. Diferencial de rendimento. 3. Segmentação de mercado. 4. Região Metropolitana de Fortaleza. I. Título.

CDD 330

CAMILA CAVALCANTE DE SOUZA

O MERCADO DE TRABALHO DOMÉSTICO É SEGMENTADO NA REGIÃO
METROPOLITANA DE FORTALEZA? UMA ANÁLISE DO DIFERENCIAL DE
RENDIMENTO APÓS A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Ciências Econômicas, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Economia outorgado pela Universidade Federal do Ceará -UFC e encontra-se à disposição aos interessados na biblioteca da referida Universidade.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida desde que feita de acordo com as normas de ética científica.

Aprovada em: ____/____/____.

Prof.^a. Me. Priscila Silva Rodrigues(Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Guilherme Diniz Irffi (Coorientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Me. Maria Adreciana Silva de Aguiar
Universidade Federal do Ceará (UFC)

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer e dedicar não só esse trabalho, como todas as realizações pretéritas e futuras, à minha mãe, Maria Auxiliadora, pois, além de me dedicar o sentimento mais nobre, que é o amor materno, o qual dispensa qualquer definição ou comentário, pois somente é capaz de entendê-lo quem ama uma mãe e é amado por ela, ela é razão que me impulsiona a querer trabalhar e vencer todos os desafios que a vida ou eu mesma imponho.

Agradeço também a minha irmã, Tici, pois além do amor, da cumplicidade e da parceira que temos uma com a outra, sua dedicação aos estudos sempre me inspirou. Se não fosse pelo fato de eu ter acompanhado de perto seu esforço (e de minha mãe) para ingressar em duas faculdades públicas e concluir os cursos com êxito e ser hoje doutoranda em Engenharia Química pela UFC, certamente eu não teria ido tão longe, nem teria vontade de ir além.

Não posso deixar de agradecer também a minha avó, Maria Tereza, que conseguiu o feito de me fazer mãe sem nunca ter dado a luz e, melhor, da minha própria avó. Aprendi que isso não é fácil. Cansa muito, mas é mais que recompensador quando percebo que a senhora está comigo, na minha casa, viva e cada vez que solta gargalhadas mostrando que, apesar de tudo, está feliz. Aliás, foi a senhora que involuntariamente me ensinou o quanto devemos lutar pela vida pelo simples fato de que é muito bom vivê-la. Obrigada vó: seu renascimento fez renascer a alma de todos nós.

Agradeço também ao meu namorado Halysson e a sua família, por todo apoio e dedicação ao longo desses três anos namoro.

Agradeço à professora orientadora Priscila Rodrigues por, em primeiro lugar, ter aceito orientar essa monografia, e também por toda sua disponibilidade e compreensão, além das dicas valiosas para a confecção desse trabalho. Igualmente, agradeço ao coorientador professor Guilherme Irffi por suas contribuições e por se fazer presente desde início da minha vida acadêmica. Obrigada aos dois por, mesmo muito ocupados e em dias inconvenientes para se conversar com orientandos, terem paciência e disponibilidade para me ouvir e entender minhas dificuldades.

Agradeço também à Adreciana Aguiar por fazer parte da banca de avaliação.

RESUMO

Esse trabalho teve como objetivo verificar o impacto da Lei Complementar nº150, de 1º de junho de 2015, sobre o diferencial de rendimento entre diaristas, mensalistas formais e mensalistas informais na Região Metropolitana de Fortaleza (RMF) e se a nova configuração legislativa gerou, intensificou ou reduziu uma segmentação de mercado entre esses grupos. Para tanto, utilizou-se como metodologia o modelo de Oaxaca Blinder, que identifica o diferencial de rendimento que pode ser explicado pelas variáveis utilizadas como dependentes em uma regressão de salários e o diferencial que é devido a outros fatores não explicados pelo modelo. A esse último componente, associar-se-á à segmentação de mercado. A base de dados utilizada é proveniente da Pesquisa de Emprego e Desemprego para os anos de 2014 (antes da intervenção) e 2016 (depois da intervenção) para a RMF. Os resultados apontam que houve uma intensificação das distorções de salários após a implementação da Nova Lei das Domésticas na RMF: o diferencial de rendimento entre diaristas e mensalistas formais se mostrou a favor das primeiras e todo não explicado tanto em 2014 quanto em 2016, acentuando-se nesse último ano. Já entre mensalistas formais e mensalistas informais, identificou-se um aumento da segmentação de mercado após a implementação da Lei. Com esses resultados, concluiu-se que a Nova Lei das Domésticas pode ter gerado, pelo menos na RMF, efeitos adversos aos pretendidos na medida em que não só não conseguiu incentivar a migração de empregadas domésticas na condição de diaristas para mensalistas formais, em busca de melhores rendimentos; como também parece ter diminuído a oferta de postos formais de emprego doméstico ao aumentar a segmentação de mercado entre mensalistas formais e informais.

Palavras-chave. Trabalho doméstico. Diferencial de rendimento. Segmentação de mercado. Região Metropolitana de Fortaleza.

ABSTRACT

The objective of this study is to verify the impact of Lei Complementar 150, June 1, 2015, on the income differential between “diaristas”, formal and informal “mensalistas” workers in the Metropolitan Region of Fortaleza (MRF) and whether the new legislative configuration generated or intensified market segmentation among these groups. For that, the, Oaxaca Blinder model was used as the methodology, which identifies the yield differential that can be explained by the variables used as dependents in a wage regression and the differential that is due to the factors not explained by the model. This component is associated to market segmentation. The data base used is the Pesquisa de Emprego e Desemprego for the years 2014 (before the intervention) and 2016 (after the intervention) for the MRF. The results show that there was an intensification of wage distortions after the implementation of the New Domestic Law in the MRF: the income differential between “diaristas” and formal “mensalistas” was in favor of the “diaristas” and all not explained so much in 2014 as in 2016, becoming more pronounced in this last year. Among formal “mensalistas” and informal “mensalistas”, an increase in market segmentation was identified after the implementation of the Law. With these results, it was concluded that the New Domestic Law may have generated, at least in the RMF, adverse effects to those intended as much as it not only failed on encourage the immigration of domestic workers as “diaristas” to formal “mensalistas”, in search of better income; but also appears to have reduced the supply of formal domestic employment posts by increasing market segmentation between formal and informal “mensalistas”.

Keywords: Domestic employment. Income differential. Market segmentation. Metropolitan Region of Fortaleza.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Proporção de trabalhadoras domésticas com carteira de trabalho assinada.....	24
Gráfico 2: Proporção de trabalhadoras domésticas contribuintes para instituto de previdência	24
Gráfico 3: Proporção de trabalhadoras domésticas associadas a sindicatos.....	25
Gráfico 4:Rendimento médio das trabalhadoras domésticas em relação ao salário mínimo ...	26
Gráfico 5: Distribuição das trabalhadoras domésticas segundo horas trabalhadas por semana	26
Gráfico 6: Proporção de mensalistas e diaristas	28
Gráfico 7: Proporção de mensalistas e diaristas com carteira de trabalho assinada.....	29
Gráfico 8: Proporção de mensalistas e diaristas que contribuem para instituto de previdência	30
Gráfico 9:Média das horas trabalhadas por semana	30
Gráfico 10: Razão salário hora mensalista/salário hora diarista.....	31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição das observações nos grupos das domésticas	55
Tabela 2 – Análise descritiva dos anos 2014 e 2016.....	62
Tabela 3- Resultados das regressões mincerianas para os anos 2014 e 2016 (valor dos coeficientes).....	65
Tabela 4- Resultado da decomposição de salários entre diaristas e mensalistas formais para 2014 e 2016	68
Tabela 5- Resultado da decomposição de salários entre mensalistas formais e mensalistas informais 2014 e 2016	69

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Descrição das variáveis.....	56
--	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. O TRABALHO DOMÉSTICO	14
2.1 Aspectos gerais.....	14
2.2 Evolução das condições de mercado do emprego doméstico no Brasil ao longo dos anos 2000	23
2.3 Mensalistas e diaristas.....	27
3. REVISÃO DE LITERATURA.....	33
3.1 Mudanças institucionais sobre o emprego doméstico	33
3.2 Segmentação do mercado de trabalho	37
4. HISTÓRICO DO ARCABOUÇO INSTITUCIONAL	43
4.1 Primeiras medidas legislativas do emprego doméstico no Brasil.....	43
4.2 Emenda Constitucional nº72/2013 e Lei Complementar nº 150/2015.....	46
5. METODOLOGIA.....	54
5.1 Dados	54
5.2 Equação minceriana e método Oaxaca Blinder.....	57
5.3 Análise descritiva	62
6. RESULTADOS E DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	65
6.1 Regressões de salários	65
6.2 Decomposição de salários.....	68
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	72
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74

1 INTRODUÇÃO

O emprego doméstico é uma ocupação marcada pela precariedade nas condições e relações de trabalho no Brasil, como comprovam os altos índices de informalidade e os baixos níveis de remuneração: segundo dados da Pesquisa por Amostra de Domicílios (Pnad), em 2015, o rendimento médio das trabalhadoras domésticas representava 91,4% do salário mínimo e apenas 30,4% dessas possuíam carteira de trabalho assinada. Uma das causas desse cenário pode estar associada ao histórico de desprestígio legal que essa ocupação enfrenta. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), datada de 1º de maio de 1943 e que constitui o documento que reúne os principais direitos trabalhistas no Brasil, excluiu o trabalho doméstico do seu escopo legislativo, deixando essa categoria desprotegida legalmente até 1972, quando da promulgação da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, a qual representou a primeira norma jurídica de abrangência nacional exclusiva do trabalho doméstico.

Apesar dos avanços que a referida Lei trouxe para essa categoria profissional, como a obrigatoriedade de assinatura da carteira de trabalho, sempre se identificou uma diferenciação em termos de tratamento legal entre as trabalhadoras domésticas e as demais ocupações urbanas. Prova disso é o artigo 7º da Constituição de 1988 que, no Parágrafo Único da sua redação original, concede aos empregados domésticos somente nove dos trinta e quatro direitos previstos aos trabalhadores urbanos. Por outro lado, ao longo dos anos 2000, uma série de normas infraconstitucionais procurou trazer avanços pontuais à categoria dos empregados domésticos, como a Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, que tornou facultativo a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Entretanto, a principal mudança legislativa a favor do emprego doméstico no Brasil se deu em 2013, quando ocorre a promulgação da Emenda Constitucional nº72, de 2 de abril de 2013, a qual estende aos trabalhadores domésticos uma série de direitos a que eles eram excluídos na publicação original da Constituição Federal de 1988. Com objetivo de regulamentar essa Emenda, é promulgada a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Exemplo das novas garantias é a limitação da jornada de trabalho (8 horas diárias e 44 horas semanais), além da obrigatoriedade do pagamento de horas extras (a não ser que seja acordada uma compensação) e de inclusão compulsória do empregado no FGTS.

Se, por um lado, o avanço institucional representou para a categoria dos empregados domésticos uma maior equiparação em termos de direitos e, portanto, de condições de trabalho (horas trabalhadas, benefícios pecuniários, etc.) em relação aos demais trabalhadores urbanos, por outro lado, questiona-se se as famílias conseguirão arcar com os novos gastos e

se adaptar às novas condições previstas em Lei, tendo em vista que essas representam uma instituição bem diferente daquelas empregadoras de trabalhadores celetistas, dado, por exemplo, o fato de não realizarem atividades com finalidade lucrativa.

Nesse sentido, pode-se questionar se um dos efeitos desse novo arcabouço institucional será o de induzir as famílias à contratação de diaristas, ao invés de empregadas domésticas, para a prestação do serviço doméstico. Segundo a Lei Complementar 150/2015, empregado doméstico é “aquele que presta serviços de natureza contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 dias da semana” (Brasil, 2015, p.1). Dessa forma, para ficar caracterizada a relação empregatícia, é necessário que o trabalhador doméstico preste os serviços em um mesmo domicílio por, pelo menos, 3 vezes na semana. Nesse caso, ele é caracterizado como mensalista. Por outro lado, aquele que realiza essas atividades por até 2 vezes na semana no mesmo domicílio, não será considerado empregado doméstico, não sendo protegido, portanto, pela legislação trabalhista que rege essa categoria. Nessa condição de trabalho se identifica as chamadas “diaristas”. Reflexo dessa consideração legislativa é o fato de a maioria das diaristas serem enquadradas como informais, sendo a informalidade aqui entendida como a não assinatura da carteira de trabalho. Segundo dados da Pnad, em 2015, apenas 9,7% das diaristas eram formais.

É possível, inclusive, identificar, ao longo dos anos 2000, o aparecimento dessa heterogeneidade no trabalho doméstico. De acordo com a Pnad, em 2003, 70,7% das trabalhadoras domésticas eram considerados mensalistas, enquanto as diaristas representavam apenas 29,3% dessa categoria. Já em 2015, as diaristas passam a representar 48,1%, enquanto as mensalistas caem para 51,9%. Fraga (2010) associa a esse fenômeno vários fatores, tanto relacionados à demanda quanto à oferta por emprego doméstico. Do lado demanda, o autor cita questões como a diminuição do tamanho das famílias, o aumento de domicílios unipessoais e a maior inserção no mercado de trabalho de mulheres pobres, que não possuem condições de arcar com os elevados custos que envolvem a contratação de mensalistas.

Do lado da oferta, o autor entende que, enquanto as mensalistas são mulheres que buscam maior estabilidade nas relações e condições de trabalho, dada a procura por um contrato formal de emprego, as diaristas são mulheres que buscam uma relação de trabalho mais independente, autônoma e que lhe ofereça maiores condições de flexibilização nos serviços prestados. Assim, elas trocam a proteção legislativa por uma maior autonomia.

Dessa forma, mesmo ao se comparar mensalistas informais e diaristas, ambas que estão na condição da informalidade, pode-se observar uma heterogeneidade nas preferências dos agentes que participam do mercado de trabalho informal.

Machado, Oliveira e Antigo (2008) entendem que se empregar no mercado de trabalho informal envolve duas estratégias ocupacionais diferentes. A primeira delas está associada ao fato de não se encontrar emprego em postos formais de trabalho. Assim, o mercado de trabalho informal seria absorvedor de indivíduos "excluídos" do processo de formalização. Por outro lado, ao decidir se auto-empregar, o indivíduo pode fazê-lo não porque não encontrou emprego formal, mas porque a condição de autônomo é mais compatível com suas preferências em termos de condições de trabalho, como o fato de estarem sujeitos a maior flexibilização de jornada e não se submeterem às ordens de terceiros.

Sob essa perspectiva, por adotarem estratégias ocupacionais diferentes, ainda que mensalistas informais e diaristas sejam informais, entende-se que não seja possível igualá-las no mercado de trabalho, já que, enquanto aquela ocupa uma posição secundária da mensalista formal, sugerindo que sua ocupação é consequência do fato de não ter conseguido se empregar como doméstica formal, a última se encaixa na condição de autônoma. Por mais que ambas sejam informais, é provável que as diferentes condições de trabalho sejam consequência das suas diferentes estratégias ocupacionais.

Vale ressaltar que essa visão exposta por Fraga (2010) e expandida por Machado, Oliveira e Antigo (2008) é apresentada antes da promulgação da EC 72/2013 e da LC 150/2015. Pode-se argumentar, por outro lado, que o novo arcabouço institucional referente ao emprego doméstico, ao gerar maiores custos às famílias e tornar a prestação desse serviço menos flexível em condições, pode ter pressionado para baixo a demanda por emprego doméstico (que são postos legais) e aumentado a demanda por diaristas, essas que são desprotegidas pela legislação trabalhista. Dessa forma, ser diarista, que antes poderia estar associada a uma escolha voluntária de um determinado perfil de trabalhadoras domésticas, pode ter se tornado a única opção para muitas delas.

Nesse sentido, o objetivo desse trabalho é testar a hipótese de que a LC 150/2015 restringiu a oferta de postos formais de trabalho doméstico, potencializando a tendência de alocação das trabalhadoras no segmento das diaristas. Para verificar isso, utilizar-se-á a teoria da segmentação, segundo a qual afirma que o mercado de trabalho se encontra segmentado quando indivíduos que possuem as mesmas características, observáveis e não observáveis, recebem diferentes rendimentos por estarem alocados em diferentes setores de uma ocupação. Isso se dá devido à hipótese de que aqueles que se empregam como informais estão nessa

condição porque simplesmente não conseguiram encontrar um posto formal de emprego, devendo-se se submeter a menores rendimentos e piores condições de trabalho, por mais que tenham as mesmas características daqueles que se encontram formais no mercado de trabalho. Assim, ao invés de competitivo, o mercado de trabalho, por questões institucionais, estaria friccionado, não permitindo que indivíduos parecidos recebam salários semelhantes.

Dessa forma, no caso desse trabalho, se verificada que não havia segmentação de mercado entre mensalista formal e diarista antes da promulgação da Lei, sugere-se que as diaristas, como se supõe, estariam nessa condição por uma escolha voluntária, e não simplesmente porque não conseguiram se empregar como mensalista formal.

Por outro lado, ao induzir a restrição da oferta por emprego doméstico, o novo arcabouço institucional pode ter alocado “compulsoriamente” muitas trabalhadoras domésticas na categoria de diaristas, mesmos que essas possuam os mesmos atributos daquelas que possuem carteira de trabalho e são consideradas empregadas domésticas. Assim, o que antes era uma escolha voluntária de muitas delas, pode ter passado a ser algo imposto pelo mercado de trabalho. Dessa forma, a comprovação da segmentação de mercado entre diaristas e mensalistas formais após a Nova Lei das Domésticas é uma sugestão de que as diaristas passaram a estar nessa ocupação porque não conseguiram se empregar como mensalistas formais diante dos maiores custos que envolvem a contratação de empregadas domésticas.

Em resumo, espera-se que, diante do exposto, seja identificada uma competitividade de mercado entre mensalista formal e diarista antes da promulgação da LC 150/2015. Por outro lado, espera-se que haja segmentação de mercado entre essas categorias depois de promulgada a Nova Lei das Domésticas.

Outro resultado possível e provável é que, diante da tendência já observada antes mesmo da promulgação da LC 150/2015 de maior contratação de diaristas ao invés de mensalistas por parte das famílias, e agora o enfrentamento de maiores custos para a contratação dessa última, pode ser que as diaristas tenham aumentado seu poder de barganha, elevando seus salários em relação às mensalistas formais. Cabe observar que, mesmo as diaristas recebendo salários-hora brutos maiores que as mensalistas formais, contratar uma diarista pode representar um custo menor para as famílias em relação à contratação de uma empregada doméstica formal. Isso porque deve-se considerar que o pagamento da diarista se dá por hora trabalhada, ou seja, a família não precisa se comprometer com um pagamento mensal. Assim, por mais que o salário-hora da diarista seja maior, ao final do mês, esse dispêndio pode ser menor que um salário mínimo, dependendo da frequência com que se

contrate o serviço. Fora isso, deve-se lembrar também que a contratação de uma mensalista formal não envolve somente o salário, mas também todos os benefícios pecuniários e não pecuniários previstos em lei, além do risco que a família se submete em ser processada na Justiça do Trabalho, algo que não aconteceria com a contratação da diarista, pois a essa é devido somente o que foi acordado.

Como complemento, verificar-se-á também a hipótese de segmentação entre mensalista formal e mensalista informal antes e após a promulgação da LC 150/2015. Espera-se que exista segmentação entre essas categorias tanto antes quanto depois da Lei, intensificando-se no segundo momento. Essa intensificação é esperada porque a expectativa é de que a Nova Lei das Domésticas tenha diminuído a oferta de postos formais de trabalho doméstico, devido à elevação dos custos.

Para verificar a hipótese de segmentação, utilizar-se-á o método de Oaxaca-Blinder, que permite a decomposição do diferencial de rendimento entre fatores explicados e não explicados pelo modelo. Supõe-se que, quanto maior a parcela do diferencial não explicado, maior a segmentação de mercado. A base de dados a ser utilizada será a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) para os anos de 2014 (antes da intervenção) e 2016 (depois da intervenção), disponibilizada pelo Departamento Interestadual de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e a Fundação Seade, para a Região Metropolitana de Fortaleza (RMF).

Em resumo, pretende-se verificar se havia (ou não) segmentação de mercado (e se sim, qual sua dimensão) entre diaristas e mensalistas formais e entre mensalistas formais e informais antes e após a aprovação da LC 150/2015 na RMF, ou seja, qual pode ter sido o papel dessa na configuração do mercado de trabalho das empregadas domésticas.

Entende-se que não há sentido em falar em segmentação de mercado entre mensalistas informais e diaristas, pois, além de ambas não possuírem carteira de trabalho assinada, não havendo barreiras institucionais que impeçam uma mobilidade ocupacional entre as categorias, supõe-se que possuem diferentes estratégias e preferências ocupacionais. É possível até mesmo que exista um diferencial não explicado de rendimento entre esses grupos, porém é mais razoável pensar que seja em virtude de possíveis discriminações que de segmentação. Tendo isso em vista, não se aplicará o método Oaxaca Blinder entre esses dois grupos.

2 O TRABALHO DOMÉSTICO

2.1 Aspectos gerais

A inserção da mulher no mercado de trabalho tem sido um processo marcante e crescente na economia mundial nos últimos anos, intensificando-se nas economias ocidentais a partir da década de 50 do século passado (MINCER, 1985). No Brasil da década de 70, a participação da mulher no mercado de trabalho era de cerca de 18% (MADALOZZO, MARTINS E SHIRATORI 2008) e sua evolução acelera-se a partir daí, em conjunto com os processos de industrialização e urbanização (HOFFMANN E LEONE, 2004), chegando a representar 49,9% da População Economicamente Ativa em 2010 (Censo Demográfico do IBGE, 2010).

Apesar do evidente cenário de maior participação da mulher no mercado de trabalho, esse processo tem sido marcado por continuidades e mudanças (BRUSCHINI E LOMBARDI, 2000). Se, por um lado, as mulheres estão crescentemente conseguindo ocupar posições profissionais que exigem nível superior e são socialmente mais prestigiadas (Medicina, Engenharia, Direito, etc.), por outro, ainda estão presentes em ocupações tradicionalmente precárias, principalmente quanto à proteção social e remuneração, e tachadas como próprias do sexo feminino (MYRHA E WAJNMAN, 2007). Exemplo disso é o emprego doméstico.

A Organização Internacional do Trabalho (2010) define trabalho doméstico como aquele

“...realizado por uma pessoa no âmbito de um domicílio que não seja o de sua unidade familiar e pelo qual se recebe uma remuneração, o trabalho doméstico compreende atividades ligadas aos cuidados como serviços de limpeza, arrumação, cozinha e cuidado de vestuário, além do cuidado das crianças, idosos, pessoas com deficiência e animais, entre outras atividades que parecem ser ilimitadas”. (OIT, 2010, p. 19 e 20).

Desta forma, “trabalhador doméstico é qualquer pessoa encarregue de prestar trabalho doméstico no âmbito de uma relação laboral” (OIT, 2011, p.2). A partir dessa última definição, tornar-se evidente a preocupação em diferenciar o trabalho doméstico remunerado daquele realizado no interior das residências por algum membro da família: enquanto o primeiro pressupõe uma relação trabalhista, mesmo que precária (como aquele estabelecido sem formalização), o segundo expressa-se como uma atividade altruísta realizada, em geral, pela mulher, para sua família. Assim, o trabalho doméstico pode se manifestar de diferentes formas para economia, seja quando se trata de uma prestação de serviço remunerada ou uma

atividade destinada ao autoconsumo (BRUSCHINI,1990). Diferentemente deste último, o primeiro caso, mesmo que não haja circulação dos produtos dos serviços realizados, pois são restritos ao consumo da família contratante, e circulação de capital para realização dessas tarefas domésticas, há geração de renda circulante na economia (MELO, 1998).

Reforça-se ainda, a partir da definição de empregado doméstico presente na LC 150/2015, qual seja “aquele que presta serviços de natureza contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 dias da semana” (Brasil, 2015, p.1), o caráter não lucrativo do emprego doméstico, ou seja, o fato de o empregador não poder obter lucro a partir do labor doméstico, além da necessidade de esse ser pessoa física ou família, mesmo que a prestação do serviço não seja restrita ao âmbito residencial, mas esteja de alguma forma ligada ao ambiente pessoal do empregador, como nos casos de motoristas, pilotos, etc. (VILA, 2008).

Deve ainda ser subordinado, o que é consequência do poder de direção do empregador (GARCÍA, 2016) e da subordinação jurídica estabelecida entre empregado e empregador (MACIEL, 2016); oneroso, ou seja, deve-se uma contraprestação pecuniária pela prestação do serviço; e pessoal, a qual garante que o trabalho deve ser realizado pela própria pessoa física do empregado, e não por terceiros. Em relação a esse requisito, Delgado (2013), *apud* Calsing e Alvarenga (2016), ressalta que a fidúcia estabelecida entre empregado e empregador é mais acentuada que a existente no padrão empregatício normal, tendo em vista não somente o tipo de prestação de serviço, que é extremamente pessoal, como também o ambiente em que é realizado, qual seja, o ambiente particular do empregador.

Quanto à continuidade, aspecto que será melhor discutido em seção específica, a LC 150/2015 pacificou a respeito do seu conceito, que passa a ser configurado quando a prestação do serviço doméstico é realizada por mais de 2 (dias) dias na semana.

Além disso, o parágrafo único do artigo 1º da LC 150/2015 veda a contratação de menores de 18 anos para os trabalhos domésticos, em consonância com a Convenção sobre a Proibição da Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação (Convenção nº182, de 17 de junho 1999, da OIT), que dispõe a Lista sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), e o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que regulamenta a referida Convenção.

Assim, para ser empregado doméstico, deve-se atender concomitantemente a todos os requisitos supracitados (MACIEL, 2016); caso contrário, fica descaracterizada a relação empregatícia.

A partir do exposto, é importante diferenciar os termos “emprego doméstico” e “trabalho doméstico”. Enquanto o primeiro pressupõe uma relação de mercado, garantindo às partes do contrato todas as leis trabalhistas que a regulação correspondente prevê, o segundo se refere a atividades de naturezas jurídicas mais abrangentes de prestação de serviços domésticos, englobando tanto as estabelecidas formalmente (emprego doméstico), como as realizadas por membros da família, sem remuneração, e aquelas realizadas pelas chamadas diaristas, remuneradas pecuniariamente, mas desprotegidas legalmente, devido à natureza não contínua de prestação de serviços.

A origem do trabalho doméstico no Brasil remete ao período escravocrata, em que as escravas eram submetidas a atividades domésticas no interior das residências (MELO, 1998). A abolição da escravatura não foi acompanhada por políticas de inserção e adaptação dos ex-escravos ao mercado de trabalho livre (VIECELI, 2015), nem por políticas de habitação destinadas a esse grupo (FURNO, 2016). Ao contrário, houve um estímulo à vinda de imigrantes europeus, não só pelo desejo de embranquecimento da população brasileira (CRUZ, 2011), como também, segundo Vieceli (2015), pelo fato de que eram preferidos aos ex-escravos para a ocupação de determinadas funções, tendo em vista que já eram adaptados ao sistema capitalista e aptos ao trabalho livre.

Consequência desse cenário, caracterizado pela discriminação e desigualdade social, foi a permanência de estruturas organizacionais na sociedade brasileira que relegavam os negros a ocupações precárias (INÁCIO E COSTA, 2017): enquanto o homem negro encontrou dificuldades para se inserir na nova ordem, restou às mulheres negras realizar trabalho doméstico em troca de moradia e alimentação (BERNADINO E COSTA, 2015; SAFFIOTI, 1978 *apud* FURNO, 2016; INÁCIO E COSTA, 2017), mantendo, dessa forma, a dependência econômica dessas mulheres à estrutura familiar de terceiros, por mais que fossem formalmente livres (FURNO, 2016).

Lopes (2008) destaca que a permanência de mulheres negras, ao invés das imigrantes brancas, na prestação “remunerada” de serviços domésticos na pós-abolição era uma forma de manter o vínculo desse ofício a sua natureza escravista, uma vez que a “boa empregada doméstica” deveria ser negra, dando continuidade, portanto, à relação de servidão estabelecida entre escravos, negros, e patrões, brancos. De fato, segundo Saffioti (1978), *apud* Furno (2016), entre o final do século XIX e início do século XX, cerca de 70% da População Economicamente Ativa das ex-escravas era composta por mulheres que exerciam trabalho doméstico.

Nesse sentido, para Cruz (2010, p.5):

“A Abolição não conseguiu romper completamente com a lógica exploratória do trabalho feminino negro que, por intermédio da desvalorização do trabalho doméstico exercido sob estereótipos de gênero e raça vem ao longo dos séculos regendo o lugar desprestigiado da mulher negra”.

Como aponta Vieceli (2015), a origem histórica do trabalho doméstico consegue sustentar certas características ainda presentes nessa categoria trabalhista, tal como a predominância da mulher negra nessa ocupação. De fato, segundo dados da PNAD, em 2015, entre as mulheres empregadas domésticas, 68,05% dessas eram negras.

Entretanto, ser negro não é a única característica marcante dessa categoria. Ainda segundo dados da Pnad, em 2015, 92% dos trabalhadores domésticos eram mulheres. Esse cenário se traduz como um reflexo da divisão sexual do trabalho.

De acordo com Kergoat (1998), a relação social estabelecida entre os sexos tem como base material o trabalho. Assim, a divisão social do trabalho trata, segundo Hirata e Kergot (2007), da forma como o trabalho é socialmente dividido entre os sexos e é orientado por dois princípios: o princípio da separação, segundo o qual existem trabalhos próprios de homens e trabalhos próprios de mulheres, e o princípio hierárquico, o qual estabelece que o trabalho exercido pelos homens é superior ao exercido pelas mulheres (HIRATA E KERGOAT, 2007). A orientação por esses princípios tem como consequência a atribuição ao homem o papel de exercer funções produtivas, realizadas no âmbito do mercado, e de maior valor social, enquanto às mulheres cabe executar as chamadas atividades reprodutivas, as quais se referem aos trabalhos de cuidado e o trabalho doméstico (MARCONDES, 2012), realizadas no âmbito doméstico, sem remuneração e marcadas pela invisibilidade.

Assim, convencionou-se associar as tarefas domésticas como naturais às mulheres, sendo essa configuração organizacional do trabalho passada pelas gerações (Faria, Ferreira e Paula, 2016). Como consequência disso, Marcondes (2012) lembra que o assalariamento feminino é acompanhado tanto por uma segmentação vertical quanto horizontal do mercado de trabalho: quanto ao primeiro, constata-se pela diferenciação salarial e condições de trabalho entre os gêneros; e segundo é observado devido ao fato de as profissões ocupadas pelas mulheres serem majoritariamente extensões da domesticidade ou que exigem características típicas dessa.

Segundo Inácio e Costa (2017), já no período colonial, o Brasil experimenta essa tradicional divisão sexual do trabalho, pois as atividades domésticas, como vistas, eram campo típico das negras escravas e, posteriormente, ex-escravas. Até mesmo as mulheres

brancas, segundo os autores, realizavam majoritariamente afazeres domésticos, tais como pintar, bordar, etc.

Melo (1998) destaca que a trajetória do serviço doméstico no Brasil é parecida com a ocorrida nos Estados Unidos, uma vez que, em ambos os países, antes da Abolição, como visto, era da mulher negra, escrava, a responsabilidade pelos serviços domésticos. Porém, no Brasil, assim como nos Estados Unidos, ao longo do século XIX, além das escravas, as famílias passaram a contar com a “ajuda” de moças do interior enviadas pelas suas famílias. Com o projeto da Abolição, segundo afirma Melo (1998), essa ajuda passou a ser serviço doméstico e a principal fonte de trabalho para as mulheres brancas e não brancas migrantes e nascidas no interior.

Sobre o movimento migratório, Jacquet (2003) destaca uma característica peculiar: a migração rural-urbana é realizada em sua maioria por mulheres, tendo as domésticas um papel importante nessa configuração, pois a autora observa uma forte correlação, para diferentes estados brasileiros, entre o excedente feminino e a presença de domésticas. Fazendo um estudo para a capital cearense, a autora entende que, na contemporaneidade, a mulher migra para cidade com a expectativa de obter lá um casamento bem sucedido, visto como uma forma de realizar sua mobilidade social e econômica, essa sendo fruto de um projeto pessoal e dadas as poucas oportunidades profissionais, de estudo e de bem qualificados matrimônios no interior. Assim, para a autora, o emprego doméstico, ao permitir um distanciamento geográfico das origens familiares e culturais, possibilita que a migrante exerça, com liberdade, suas escolhas quanto à profissão e à escolha matrimonial, longe das influências e controles diretos de seus familiares.

Dessa forma, a autora critica a ideia muito comum de que as migrantes rural-urbana, pobres, são enviadas pelas suas famílias, do interior, para exercerem atividade doméstica remunerada na casa de terceiros, na área urbana, como forma de contribuir financeiramente para o sustento da sua família: isso é comum para meninas que ingressam nesse mercado ainda muito novas. Para as mulheres mais velhas, o emprego doméstico passa a ser uma forma de libertá-las da obrigação de participar da economia familiar, dando-lhes condições para exercer sua autonomia financeira e matrimonial e maiores possibilidades de realizar a ascensão social.

Ainda de acordo com o estudo de Jacquet (2003), do total de empregadas domésticas da cidade de Fortaleza entrevistadas, 90 % afirmaram que seu primeiro trabalho havia sido o emprego doméstico, e 25% declararam que haviam realizado alguma atividade remunerada antes, porém, tratava-se, na maioria das vezes, de atividades realizadas devido à divisão

familiar do trabalho, como o trabalho artesanal. Essa realidade, qual seja, a do primeiro emprego ser de natureza doméstica, acaba por condicionar a situação dessas mulheres no mercado de trabalho. Saito e Souza (2008), utilizando, a princípio, o método de variáveis instrumentais e, posteriormente, o Método de Mínimos Quadrados, constatam, nas duas situações, que as mulheres que têm como primeiro emprego o doméstico aumentam sua probabilidade de permanecer nele, caindo no que os autores denominam de armadilha de ocupação.

Isso mostra, como aponta Melo (1998), a importância do serviço doméstico na absorção da mão de obra feminina, especialmente a com baixa escolaridade e sem treinamento. Faria, Ferreira e Paula (2016) chamam a atenção para a ambiguidade que representa o trabalho doméstico para as meninas pobres, migrantes e com baixa escolaridade: ao mesmo tempo em que se apresenta como forma de reproduzir, no âmbito de suas residências, o que suas mães, avós, bisavós, etc. fazem, manifestando, assim, a transmissão inter-geracional da divisão sexual do trabalho, em um cenário de pobreza e pouca oportunidade, pode representar uma forma para se inserir no mercado de trabalho que, devido à baixa escolaridade e experiência profissional dessas meninas, acaba por se mostrar bastante restrito a elas. Realmente, os dados corroboram esses argumentos: em 2015, a proporção de trabalhadoras domésticas por total de ocupadas era expressiva, de 12,25% (IBGE, 2015), enquanto sua escolaridade média, em 2009, era de 6,1 anos, bem inferior à média do conjunto de mulheres ocupadas (excluindo-se as empregadas domésticas), que era, para o mesmo ano, de 9,3 (IBGE, 2009).

Diante do exposto, pode-se observar que o emprego doméstico é uma categoria profissional que se caracteriza fortemente pelo seguinte perfil: é composto, em sua maioria, por mulheres, negras e de baixa escolaridade e renda, representando, portanto, “uma zona de interseção entre gênero, raça, classe e trabalho” (BRITES E PIKANÇO, 2014,p.133).

O conceito de interseccionalidade propõe pensar as discriminações sociais não em termos de grupos isolados, mas, sim, sobrepostos (CRENSHAW, 2002). Segundo aponta Bernardino-Costa (2015,p.153), o conceito de colonialidade do poder e a noção de interseccionalidade “permitem perceber como alguns eixos de poder – raça, classe, gênero, idade – sobrepõem-se e se cruzam, gerando e reforçando opressões”. Exemplo disso é o emprego doméstico: trata-se de uma ocupação que consegue reunir grupos os quais, isoladamente, já sofrem historicamente desigualdades e discriminações, quais sejam, as de gênero, raça e classe social, devendo o trabalho doméstico, portanto, ser entendido sob a luz dessas problemáticas (FARIA,FERREIRA E PAULA 2016).

O conceito de interseccionalidade ajuda a entender, dessa forma, o motivo de essa ocupação ser tão desvalorizada socialmente, já que ela é “expressão da soma de desigualdades” (FARIA, FERREIRA E PAULA 2016, p.271).

Além de se configurar como uma atividade de baixa remuneração, possui relações e condições precárias de trabalho (Inácio e Costa, 2017). Outra característica marcante dessa categoria foi, por muito tempo, a desproteção legal. Porém, como afirma Bernadino Costa (2015), o conceito de interseccionalidade não se revela de maneira unilateral, no sentido de somente expor as discriminações e desigualdades sociais sobrepostas, como também se relaciona, diante desse cenário, a movimentos de mobilização políticas e resistências, na intenção de gerar um agenciamento político a favor desses grupos discriminados. É nesse contexto em que se encontra a aprovação da EC 72/2013, popularmente conhecida como PEC das Domésticas, que estabelece a equiparação de direitos trabalhistas entre as empregadas domésticas e os demais trabalhadores rurais e urbanos e que será melhor explorada nos próximos capítulos.

Na realidade, a EC 72/2013 se encaixa em um contexto histórico de ganhos para os trabalhadores de baixa remuneração, no qual se incluem as empregadas domésticas. De acordo com Pochmann (2012), a primeira década dos anos 2000, devido à expansão do setor de serviços, é marcada pelo aumento de ocupações que remuneram até 1,5 salário mínimo mensal e, em conjunto com políticas de transferência de renda e valorização real do salário mínimo, significou o fortalecimento das classes mais populares e a ampliação do seu padrão de consumo. De fato, o percentual de domicílios extremamente pobres chefiados por trabalhadoras domésticas caiu de 30,3% em 1995 para 10,43% em 2013 (Furno, 2016). Além disso, Souza e Domingues (2014) mostram que 0,58% do crescimento econômico entre 2006 e 2011 no Brasil se deram em virtude do aumento de renda do trabalho doméstico e o consequente aumento de custos desses serviços.

De acordo com a OIT (2013), o Brasil possui o maior número absoluto de trabalhadores domésticos e, segundo dados da Pnad (2014), são mais de 6 milhões de trabalhadores domésticos no país. Saffioti (1978), *apud* Inácio e Costa (2017), situa historicamente o crescimento pela demanda de serviços domésticos no Brasil ao fato de se observar no país, na década de 1960, um aumento do nível de renda e um incremento de membros da PEA com nível superior, fazendo expandir tanto a demanda por bens de consumo duráveis, quanto de serviços pessoais, como o doméstico. Associa-se a isso a diminuição da PEA no campo e um residual de mão de obra barata não absorvida pelas empresas, gerando

um cenário de maior inserção da mulher no mercado de trabalho tanto produtivo quanto reprodutivo remunerado.

Marcondes (2012) destaca alguns fatores importantes no mundo contemporâneo que intensificaram a demanda por serviço doméstico. A autora cita a crise do *welfare state* nas décadas de 1980 e 1990 que, associada à adoção de uma agenda neoliberal, na qual se propõe uma redução dos gastos sociais, gerou uma diminuição da participação do Estado nas políticas voltadas ao cuidado. Em concomitância, observa-se, como já abordado, um movimento de consolidação da mulher em ocupações consideradas produtivas, fora do próprio âmbito domiciliar. Essa mobilidade feminina, porém, não foi acompanhada por um trânsito inverso realizado pelo homem, ou seja, esse não passou a assumir completa ou parcialmente as atividades domésticas. Esse cenário gerou um déficit de cuidado no interior dos domicílios.

Diante disso, a autora traça as estratégias realizadas pelas famílias para conciliar a inserção da mulher no mercado de trabalho e as atividades domésticas. Para as mulheres de renda mais elevada, a solução passa tanto pela busca do serviço de cuidado no mercado (como creches) quanto pela contratação de trabalhadoras domésticas, sendo essa última preferida no Brasil dada a grande oferta de mão de obra feminina barata. Esse cenário é chamado por Hirata e Kergoat (2007) de modelo de delegação. Nas palavras das autoras:

“A emergência desse modelo se deve à polarização do emprego das mulheres (Hakim, 1996) e ao crescimento da categoria de profissões de nível superior e de executivas; elas têm ao mesmo tempo a necessidade e os meios de delegar a outras mulheres as tarefas domésticas e familiares”. (Hirata e Kergoat, 2007, p.604).

Marcondes (2012) destaca ainda que, para as mulheres mais pobres, o modelo da delegação é mais inexpressivo, prevalecendo a utilização de serviços estatais, assim como serviços voluntários (desenvolvido por ONGs, por exemplo), a *familização* (ou seja, a transferência de responsabilidade a avós, filhas, mães, vizinhas etc., o que para Hirata e Kergoat, 2007, não deixa de ser o próprio modelo de delegação) e o enfiamento, por parte dessas mulheres, da chamada dupla jornada de trabalho, quando passam a assumir a responsabilidade tanto por atividades produtivas quanto reprodutivas. Sorj (2014) lembra, inclusive, que a participação do homem, o qual poderia se apresentar como suporte no auxílio a tarefas domésticas (especialmente para as famílias de baixa renda) é baixa, independentemente da classe social.

Marcondes (2012) ressalta também que essa necessidade de conciliação acaba determinando a essas mulheres ocupações mais precárias, parciais e informais, dada a imprescindibilidade de flexibilização do horário de trabalho. De acordo com Marcondes

(2012, p.102): “a ocupação das trabalhadoras domésticas – desprestigiadas social, econômica e juridicamente- é o principal expoente desse fenômeno e, também, a pedra fundante de sustentação desse arranjo de cuidados”.

Diante disso, a autora sugere, entre outras medidas de uma extensa agenda, a necessidade de profissionalização dos cuidados, como a equiparação dos direitos dos trabalhadores domésticos aos dos trabalhadores celetistas, tanto para consolidar o reconhecimento das atividades reprodutivas como trabalho e, portanto, superar as diferenças estabelecidas por esse arranjo de cuidados, quanto para atrair os homens a fazerem parte dessas ocupações.

Fraga (2010) afirma que algumas características peculiares da categoria dos empregados domésticos, tais como não ser uma ocupação que gera lucros para o empregador e a dificuldade de fiscalização devido ao princípio da inviolabilidade do lar, serviram como justificativa para desprestígio legal dos empregados domésticos em relação aos celetistas. O autor destaca também o fato de ser uma ocupação cuja lógica profissional pode se confundir com ligações afetivas entre os contratantes e a contratada, pois frequentemente a empregada doméstica é considerada “da família”, e essa condição pode fazer com que as relações trabalhistas sejam menos profissionais e substituídas por acordos informais.

A visão sobre o papel da mulher e a importância do trabalho doméstico se modificou ao longo da história econômica. Na Economia Clássica, o trabalho doméstico era excluído das análises econômicas, as quais eram voltadas para as atividades produtivas, sendo visto como uma forma de reprodução da mão de obra, através dos cuidados para com os filhos dos trabalhadores (Vieceli, 2015).

A Economia Neoclássica, por sua vez, irá explorar a temática somente a partir de 1960, com a chamada Nova Economia Doméstica (NED), cujo precursor é Gary Becker (idem). A NED identifica uma contradição entre a racionalidade de maximização da utilidade e a necessidade de altruísmo praticado pela mulher ao realizar as atividades domésticas, cujos benefícios são destinados para todos os membros da família. Procurando investigar isso, a NED entende que homem e mulher possuem naturezas biológicas distintas, sendo suas diferenças intrínsecas, o que seria a base para justificar a divisão de trabalho a partir do gênero. Dessa forma, a mulher, segundo essa corrente, realiza as atividades domésticas porque possui uma natureza biológica voltada para o lar e a maternidade, sendo que sua utilidade não estaria em função somente de seus próprios interesses, mas também os interesses de toda a família.

Becker (1993), *apud* Vieceli (2015), considera que as diferentes especializações nos investimentos destinados a homens e mulheres poderiam justificar, em parte, as diferenças de rendimento. Porém, afirma que, mesmo homens e mulheres tendo os mesmos investimentos em capital humano, como suas produtividades para os trabalhos produtivo e reprodutivo são diferentes, eles gerariam retornos também diferentes. Ou seja, as especializações determinadas socialmente não são suficientes para explicar os diferentes rendimentos entre homens e mulheres nas atividades produtivas e reprodutivas: existe um fator biológico e, portanto, exógeno ao mercado, que determina a divisão sexual do trabalho.

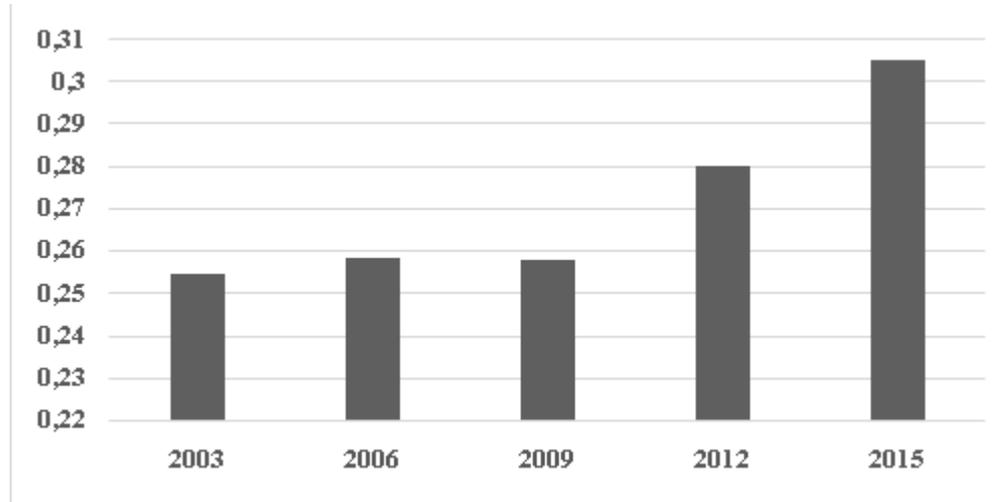
Como aponta Bohn e Catela (2016), foi necessário algum tempo para que os diferenciais de rendimento entre os gêneros fossem associados às limitações de tempo que cada um dedica às atividades públicas, não sendo determinada por vantagens comparativas “naturais”. Surgem, a partir daí, duas correntes que procuram situar as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho nas construções culturais, e não biologicamente intrínsecas: são elas a chamada Economia de Gênero e a Economia Feminista (Bohn e Catela, 2016). Enquanto a primeira procura promover uma igualdade de gênero no mercado de trabalho, a segunda procura evidenciar a importância que o trabalho reprodutivo possui para a economia (*idem*).

2.2 Evolução das condições de mercado do emprego doméstico no Brasil ao longo dos anos 2000

Consoante visto na seção anterior, o emprego doméstico é uma ocupação marcada historicamente pela precariedade nas condições e relações de trabalho. Entretanto, o que se nota com a análise abaixo é que, por mais que esse cenário de precariedade se manifeste nas estatísticas a respeito do emprego doméstico, as quais, em geral, comportam-se qualitativamente bem inferiores em relação às demais ocupações, os números apresentam uma melhora importante ao longo dos anos 2000.

Uma variável que bem retrata as condições do emprego doméstico é o nível de formalização (possuir carteira de trabalho assinada). Como se pode observar, apesar do aumento ao longo dos anos 2000, a proporção de empregadas domésticas formalizadas em 2015 era de apenas 30,5%. Isso significa que grande parte das mulheres empregadas nessa ocupação mantém um vínculo precário de trabalho, não sendo assistidas pela legislação que rege o emprego doméstico.

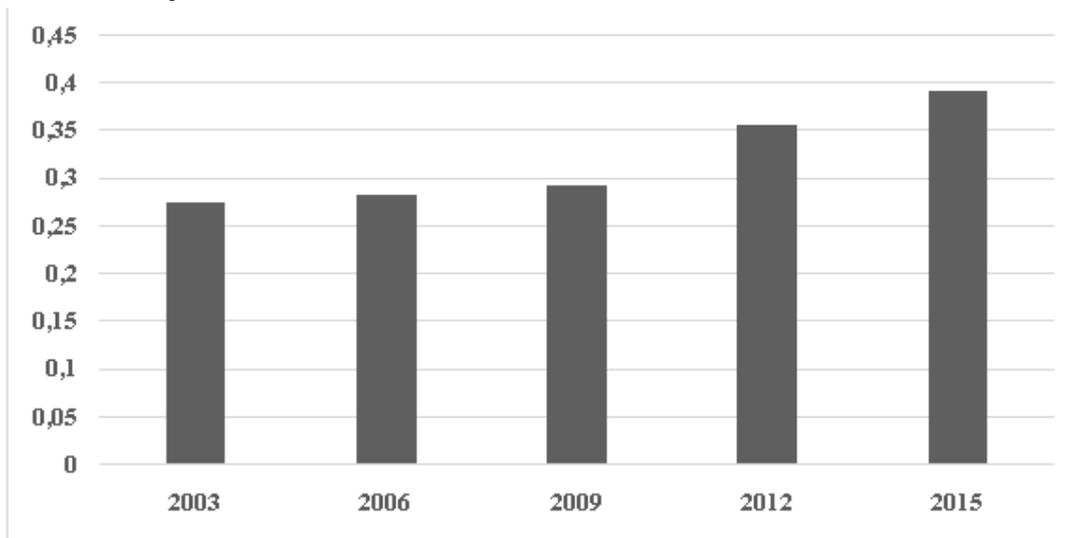
Gráfico 1- Proporção de trabalhadoras domésticas com carteira de trabalho assinada



Fonte: Pnad/IBGE. Elaboração própria.

Se formalização for entendida sob a perspectiva de se contribuir ou não para algum instituto de previdência, o cenário se repete. Em 2015, apenas 39,2% das empregadas domésticas eram contribuintes. Resultado, porém, melhor que em 2003, quando esse número era de 27,6%.

Gráfico 2 – Proporção das trabalhadoras domésticas contribuintes para instituto de previdência

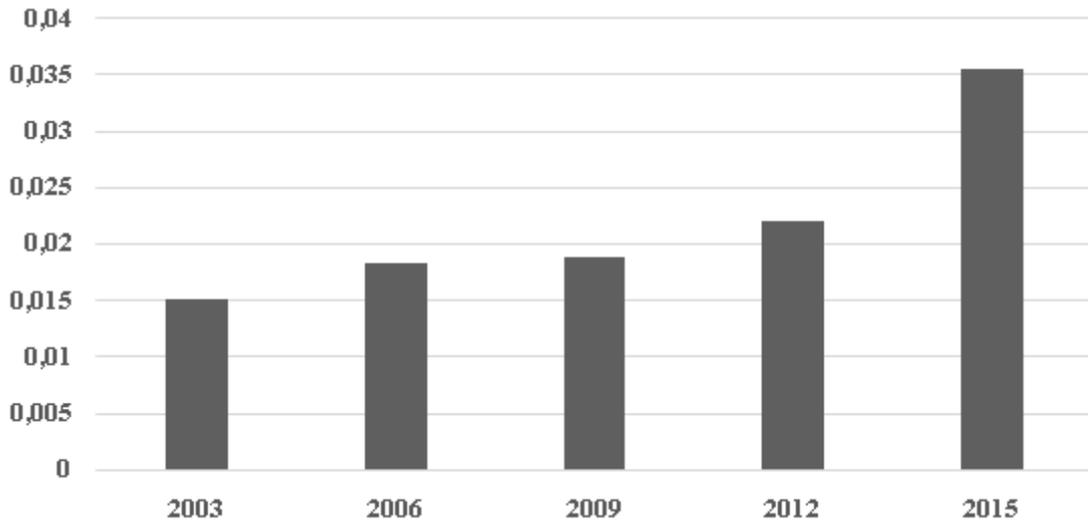


Fonte: Pnad/IBGE. Elaboração própria.

O cenário de informalidade se confirma quando se observa o percentual de empregadas domésticas associadas a sindicatos, pois é de se esperar que uma maior capacidade de sindicalização esteja associada a maiores níveis de formalidade e proteção

legal. Por mais que esse número tenha dobrado, saindo de 1,5% em 2003 para 3,6% em 2015, o nível de sindicalização ainda é muito baixo.

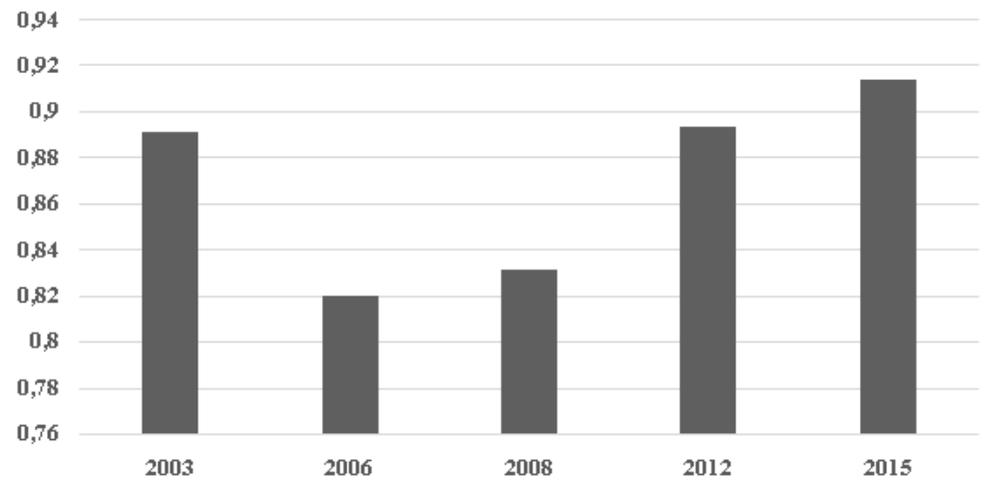
Gráfico 3 – Proporção de trabalhadoras domésticas associadas a sindicatos



Fonte: Pnad/IBGE. Elaboração própria.

Uma forma de se visualizar a capacidade de poder de compra das empregadas domésticas é comparar o salário médio dessa categoria com o salário mínimo. Como visto abaixo, há uma evolução ao longo dos anos 2000, mas, como reflexo da desvalorização que essa ocupação possui, o nível do rendimento médio nunca foi superior ao mínimo, chegando a, no máximo, 91,4% em 2015. Juntando essa informação com o fato de que grande parte das empregadas domésticas representa a pessoa de referência, sendo, muitas vezes, responsável pelo rendimento principal da família, observar-se o quanto esse cenário compromete o poder de compra dos indivíduos de baixa renda.

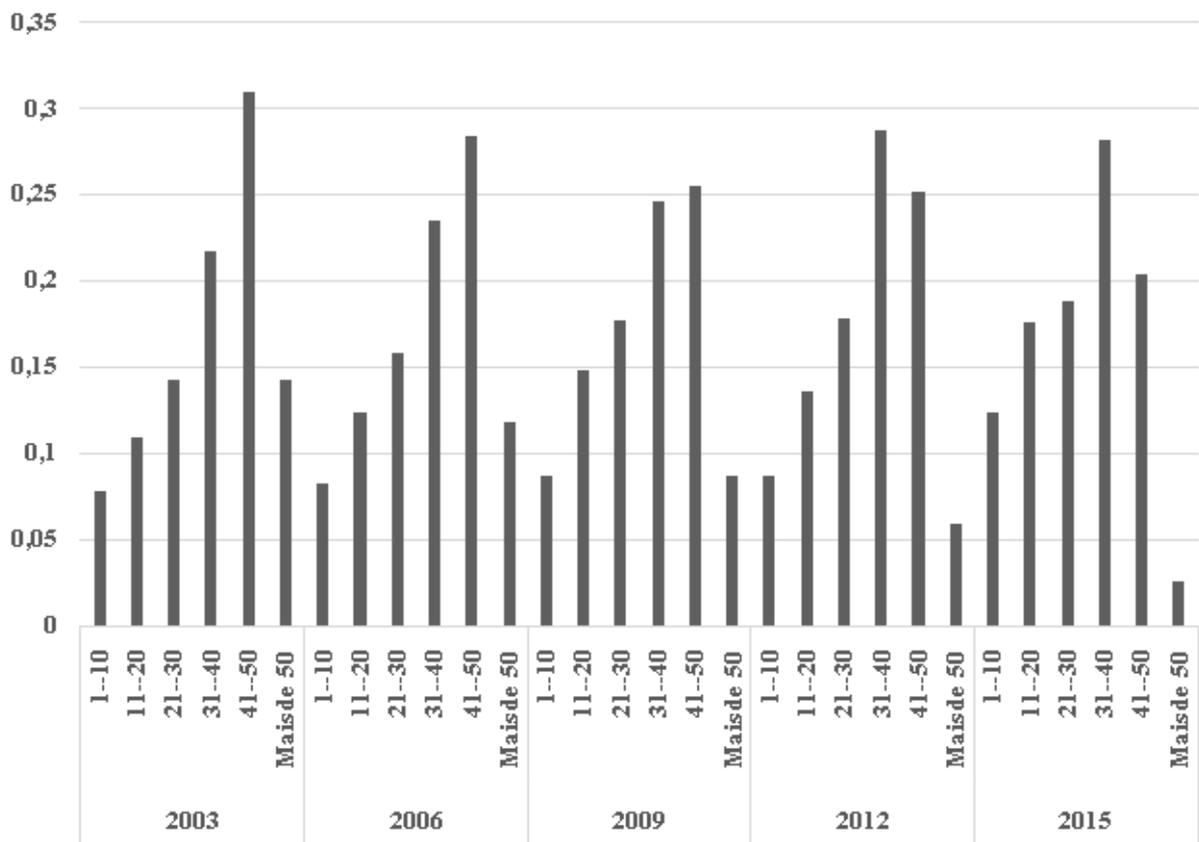
Gráfico 4 – Rendimento médio das trabalhadoras domésticas em relação ao salário mínimo



Fonte: Pnad/IBGE. Elaboração própria.

Apesar do rendimento médio abaixo do salário mínimo, grande parte das empregadas domésticas (28,2%) trabalha entre 31 a 40 horas por semana, sendo que 20,4% trabalham entre 41 a 50 horas, o qual inclui o período de 44 horas previsto na CLT para as demais categorias. Chama atenção a redução daquelas que trabalham por mais de 50 horas semanais, saindo de um percentual de 14,2% em 2003 para 2,7% em 2015.

Gráfico 5 – Distribuição das empregadas domésticas segundo horas trabalhadas por semana



Fonte: Pnad/IBGE. Elaboração própria.

2.3 Mensalistas x Diaristas

A Lei nº 5.859, de 11 de junho de 1972, define o empregado doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (Brasil, 1972, p.1). Assim, de acordo com a Lei, para ser considerado empregado doméstico, além de exercer atividades com finalidade não econômica para pessoa física, no ambiente residencial dessa, deve ter natureza contínua.

Vila (2008) entende que existem diferenças nos termos “não- eventualidade”, presente na CLT, e “continuidade”, requisito presente na definição de empregado doméstico na Lei nº 5.859/72. Para a autora (Vila, 2008, p.9):

“Continuidade é característica que se liga ao tempo, devendo ser sucessivo, ininterrupto, seguido, enquanto não eventualidade se ligaria as finalidades normais do empregador comum, exigindo um nexa entre a atividade laborativa e a atividade empresarial, mesmo que esporádica ou não sucessiva”.

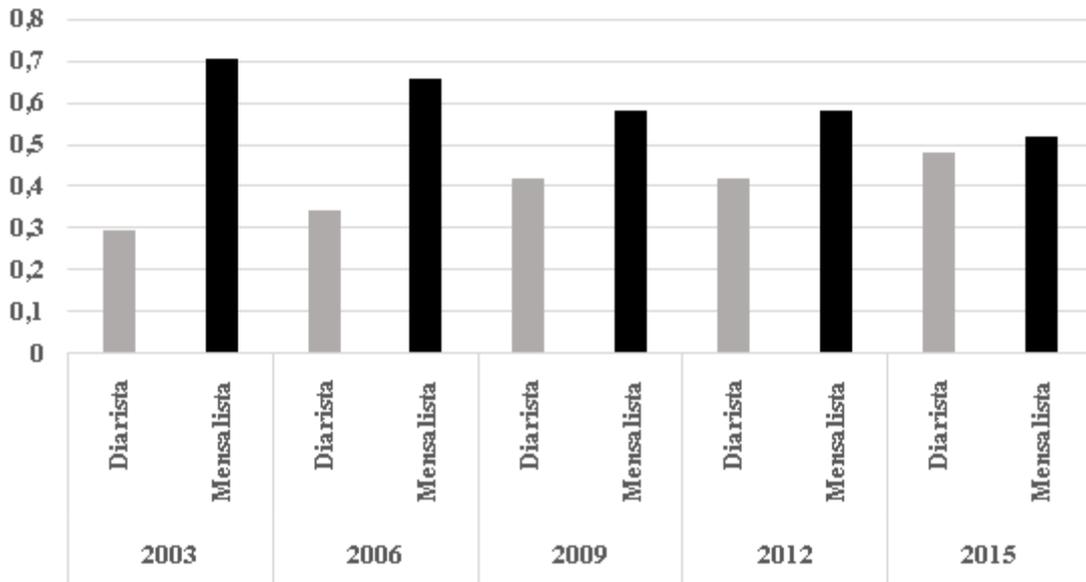
Dessa forma, a Lei exige, para que fique configurada a continuidade, que o empregado doméstico execute suas atividades de maneira habitual, sem interrupções, determinando certa frequência de dias no tempo. Existia, entretanto, divergências na doutrina e jurisprudência quanto à definição dos dias de trabalho necessários para se caracterizar o vínculo empregatício do trabalhador doméstico, uma vez que a lei não definia. De maneira geral, a jurisprudência entendia que a continuidade estava identificada quando o trabalho era exercido por mais de três vezes na semana (García, 2016).

A LC 150/2015, ao definir empregado doméstico, como “aquele que presta serviços de natureza contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 dias da semana” (Brasil, 2015, p.1), criou um critério mais objetivo para se caracterizar o requisito da continuidade, gerando maior segurança jurídica (García,2016). Agora, é considerado empregado doméstico aquele que exerce suas atividades, para uma mesma família empregadora, por mais de 2 dias na semana. Ao contrário, aquele que presta serviços domésticos por até 2 dias na semana não terá seu vínculo empregatício reconhecido e não gozará, portanto, das leis trabalhistas referentes ao emprego doméstico e nem terá acesso à Justiça do Trabalho. Ter-se-á configurado, nesse caso, o exercício da função “diarista”.

Ao analisar a evolução do perfil do emprego doméstico no Brasil nos últimos anos, Fraga (2010) identifica o aparecimento de certa heterogeneidade na categoria, na medida em que observa o crescimento do número de diarista em detrimento das mensalistas, como pode

ser visto abaixo, quando a proporção de diaristas¹ sai de 29,3% em 2003 para 48,1% em 2015, e de mensalistas cai de 70,7% para 51,9% no mesmo período.

Gráfico 6 – Proporção de mensalistas e diaristas



Fonte: Pnad/IBGE. Elaboração própria.

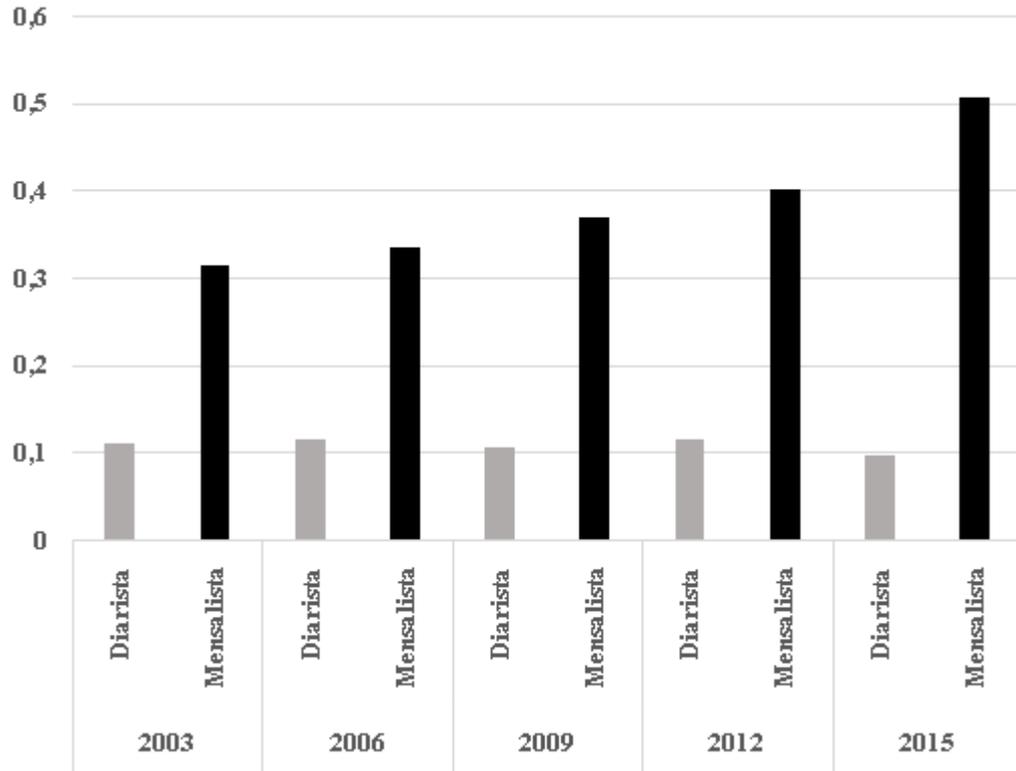
Fraga (2010) constata a ocorrência de dois processos simultâneos e aparentemente contraditórios, quais sejam, o aumento da formalização do emprego doméstico e a elevação do número de diarista, as quais, como será visto adiante, em sua grande maioria, não possuem carteira de trabalho assinada. Nesse sentido, o autor verifica que possivelmente houve um processo de transição de mensalistas sem carteira para diaristas.

Além da ausência de continuidade, Fraga (2010) identifica outras diferenças importantes entre mensalistas (empregada doméstica) e diaristas, como o fato de essa receber em diárias e ser considerada uma trabalhadora autônoma, não sendo subordinada, portanto, à legislação trabalhista que rege o emprego doméstico. Se isso, por um lado, permite-lhe certa flexibilidade nas condições de trabalho (como a fixação dos dias e horas a serem trabalhados), por outro, não lhe dá nenhuma garantia trabalhista além do acordado entre as partes.

Dessa forma, como não há obrigatoriedade de assinatura de carteira de trabalho para aquelas que se encaixam no perfil de diarista, o número dessas com carteira de trabalho assinada é bem inferior ao número de mensalistas, como pode ser verificado abaixo:

¹ Assim como em Costa, Barbosa e Hirata (2016), considera-se como diarista, para efeitos de aproximação com os dados que a Pnad oferece, como aquelas que trabalham em mais de um domicílio ou em um único por até dois dias na semana. Caso contrário, considera-se mensalista.

Gráfico 7 – Proporção de mensalistas e diaristas com carteira de trabalho assinada

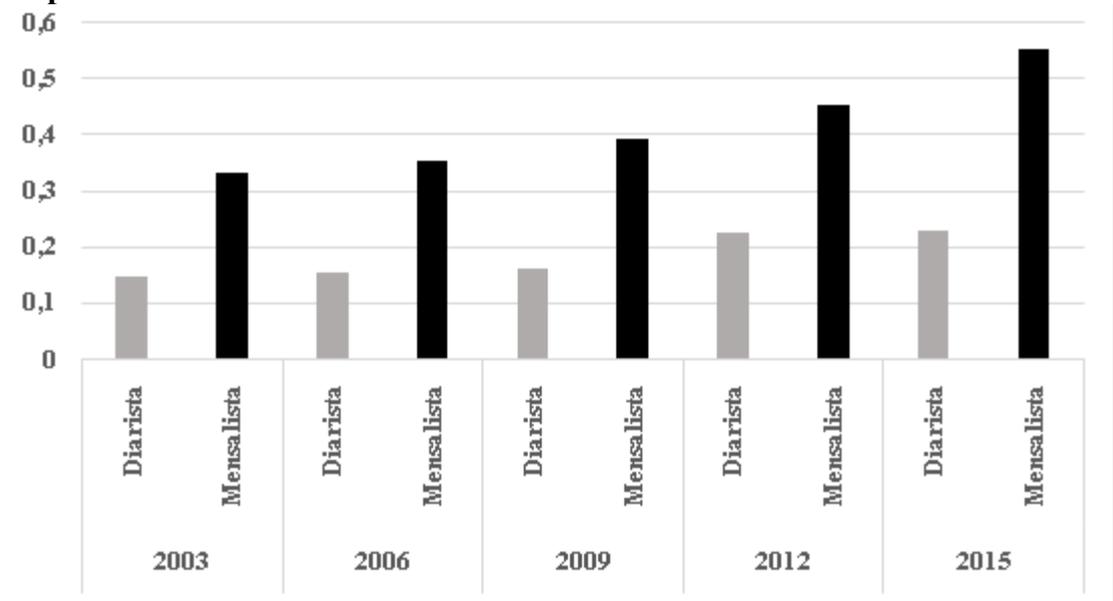


Fonte: Pnad/IBGE. Elaboração própria.

Enquanto 50,7% das mensalistas possuem carteira de trabalho assinada em 2015, vis-à-vis 31,6% em 2003, apenas 9,7% das diaristas são formalizadas nesse sentido, número esse, inclusive, que se reduziu ao longo da década de 2000, pois em 2003 era de 11,3%.

Por outro lado, analisando-se a contribuição para algum instituto de previdência, a diferença em termos de formalidade se reduz: em 2015, cerca de 23% das diaristas contribuía, enquanto esse número para as mensalistas era de 55,2%. Ou seja, mesmo não possuindo carteira de trabalho assinada, uma parte das diaristas busca assegurar direitos previdenciários.

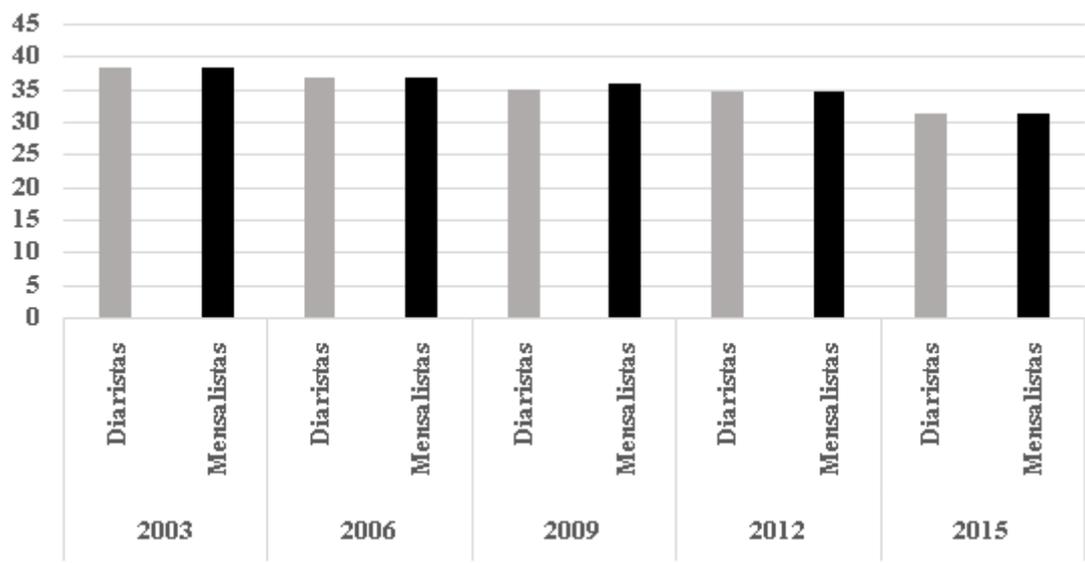
Gráfico 8 – Proporção de mensalistas e diaristas que contribuem para instituto de previdência



Fonte: Pnad/IBGE. Elaboração própria.

Quanto às horas de trabalho por semana, observa-se que não há diferenças entre as categorias, mantendo ambas praticamente o mesmo número médio de horas trabalhadas. Ademais, observa-se uma redução da carga de trabalho ao longo dos anos 2000, saindo de 38 horas por semana em 2003 para 31 horas em 2015.

Gráfico 9 – Médias das horas trabalhadas por semana

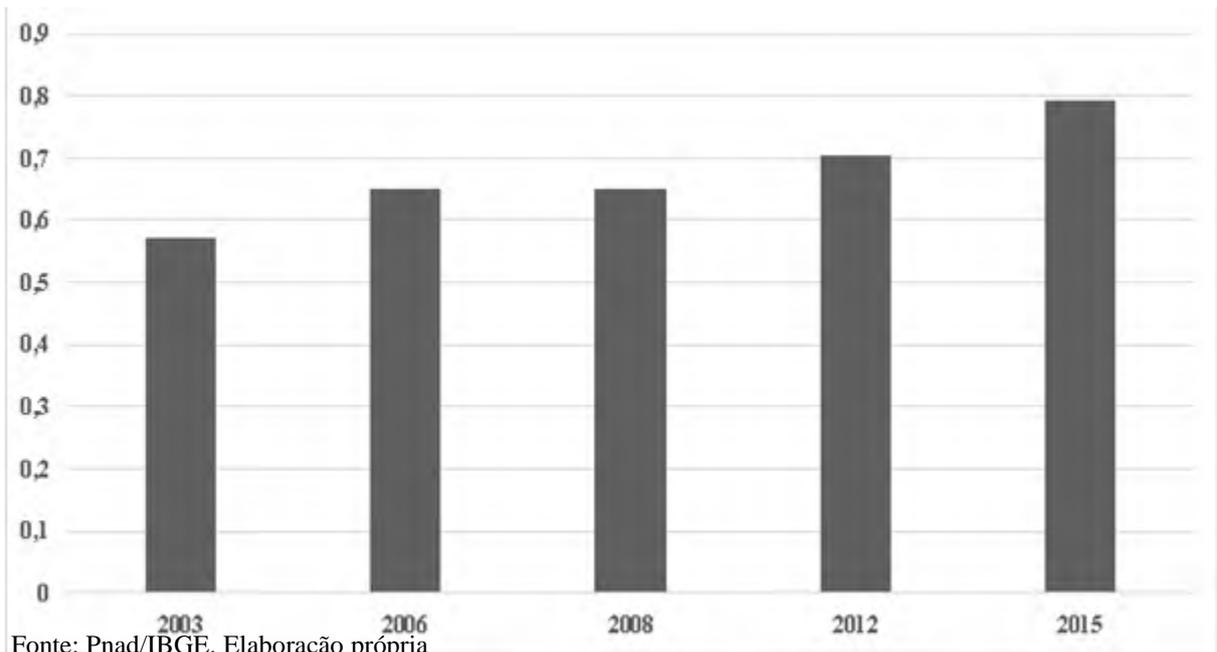


Fonte: Pnad/IBGE. Elaboração própria.

Por fim, o rendimento médio aponta para um resultado interessante: a razão entre a média do rendimento das mensalistas e a média do rendimento das diaristas, por mais que tenha diminuído ao longo dos anos, sempre se mostra favorável a essas últimas. Isso pode

sinalizar que as diaristas exigem receber, em termos de salários brutos, mais que as mensalistas, para compensar o risco assumido por não ter sua carteira de trabalho assinada e, portanto, não gozar dos direitos previstos na legislação que rege o emprego doméstico. Por outro lado, uma vez que as diaristas recebem por hora, enquanto às mensalistas é devido, pelo menos, o salário mínimo mensal, as famílias poderiam estar optando por realizar um pagamento por hora maior às diaristas do que pagariam às mensalistas para não terem que arcar com custos extras que envolvem a carteira de trabalho assinada, além da flexibilidade que esse gasto representa (pois as famílias não têm obrigatoriedade com o pagamento para as diaristas, demandando esses serviços de acordo com as necessidades mais transitórias e com as condições do orçamento) e do fato de não se submeterem a possíveis reclamações trabalhistas na Justiça do Trabalho. Em resumo, por mais que a hora paga à diarista seja maior que a hora paga à mensalista, o custo (financeiro e de oportunidade) final envolvendo a contratação daquela pode ser menor do que aquele que envolve a contratação da mensalista.

Gráfico 10 – Razão salário hora mensalista/salário hora diarista



Fraga (2010), inclusive, levanta outras possíveis hipóteses, complementares às citadas acima, que teriam levado as famílias a optar pelas diaristas em detrimento das mensalistas: maior inserção da mulher no mercado de trabalho, especialmente aquelas de menor renda e que não podem pagar pelo maior custo das mensalistas; aumento de domicílios unipessoais; e diminuição do número de pessoas na família, principalmente devido à menor quantidade de filhos.

Pelo lado da oferta de trabalho doméstico, além de maior informalidade, autonomia e independência quanto à determinação das condições de trabalho, Fraga (2010), apesar de algumas ressalvas, também identifica outros possíveis marcadores de diferenças entre essas e as mensalistas, como o fato de diaristas estabelecerem, em geral, uma relação mais impessoal, formal e menos afetuosa com a família contratante, já que, diferentemente das empregadas domésticas, prestam serviços para várias famílias durante a semana e estão concentradas em executar as tarefas o mais rápido possível. Isso poderia indicar uma relação trabalhista mais racional que aquela estabelecida com as mensalistas.

Por fim, o autor afirma:

“No caso das diaristas, não parece que elas se apresentam ao mercado dessa maneira ‘por não terem opção’. Embora haja alguns condicionamentos sociais presentes, elas parecem estar buscando os benefícios da autonomia e, ao mesmo tempo, convivendo com os riscos decorrentes dela”. (Fraga, 2010, p. 156).

Nesse sentido, para Fraga (2010), que, vale ressaltar, escreve esse trabalho antes da EC nº72/2013 e LC nº150/2015, não se pode falar em uma situação de precarização do trabalho doméstico devido ao aumento do número de diaristas, pois se trata de uma condição fruto de escolhas das trabalhadoras, e não simplesmente imposta pelo mercado.

Pode-se supor, por outro lado, que se algum fator externo, como mudanças na legislação, tornar a oferta de emprego doméstico mais rara, diminuindo as oportunidades de postos formais, ser diarista e, portanto, não desfrutar da proteção legal, pode se tornar a única opção de emprego para muitas trabalhadoras domésticas, gerando, nesse caso, um possível cenário de precarização.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 Mudanças institucionais sobre emprego doméstico

Trabalhos empíricos que tratam do emprego doméstico são escassos no Brasil e procuram, em geral, investigar os efeitos de mudanças na legislação que regem a categoria.

Theodoro e Scorzafave (2011) analisam se os efeitos pretendidos pela Lei nº 11.324 de julho de 2006 foram efetivados. A referida Lei prevê a possibilidade de o empregador deduzir, do Imposto de Renda devido, a contribuição realizada à Previdência do empregado doméstico. O objetivo seria, portanto, estimular a formalização. Assim, os autores procuram verificar se a redução dos encargos surtiu efeitos sobre a informalidade.

Para tanto, utilizaram a metodologia de pareamento de escore de propensão para construir um grupo de controle semelhante ao grupo de tratados e o método de Diferenças em Diferenças para isolar o efeito causal da Lei. Quanto à base de dados, foram utilizados dados da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE para os anos de 2004 a 2007. Os resultados encontrados foram inconclusivos, pois, enquanto alguns apontavam para o aumento da formalidade, outros se mostraram insignificantes. Os autores lembram que a Lei em questão também garantiu às trabalhadoras domésticas estabilidade provisória em virtude de gravidez, algo que pode ter contrabalanceado os impactos positivos da redução dos encargos trabalhistas. Segundo o estudo, o resultado inconclusivo pode ser devido a um efeito retardado da lei, ou seja, os empregadores precisavam de mais tempo para se adaptar ou ter conhecimento da possibilidade de dedução do encargo.

Melo, Barbosa e Hirata (2016), utilizando microdados da Pnad para os anos 2011 a 2014, analisam os efeitos iniciais da Emenda Constitucional nº72/2013 sobre rendimento, jornada de trabalho e formalização das empregadas domésticas. Combinando o método de estimação de Diferenças em Diferenças (Dif-Dif) para estimar o efeito causal da mudança legislativa e a metodologia de pareamento por escore de propensão (inverseprobabilityweighting- IPW) para a construção do grupo de controle, os autores encontram que, para as mensalistas, a EC 72/2013 gerou um aumento da probabilidade de ter carteira, uma redução da jornada de trabalho semanal e nenhum efeito sobre rendimento. Já para as diaristas, que não são contempladas pela legislação, não foram encontrados, como esperado, impactos referentes a essas variáveis.

Resultados de exercícios empíricos sugerem que houve uma possível transição, após a intervenção legislativa, das mensalistas para o desemprego ou para outras ocupações, cujas

evidências apontaram, especialmente, se tratar da condição de diarista. Dessa forma, o aumento da formalização das mensalistas pode ser devido a uma real formalização, ou seja, mensalistas saindo da condição de informais para formais, ou a uma migração das mensalistas para outras ocupações, especialmente para diaristas, ou simplesmente, para o desemprego. Os autores ponderam, entretanto, que os resultados devem ser analisados com cuidado, pois, por não se tratar de dados em painel, não é possível acompanhar os domicílios ao longo do tempo.

Já Russo e Pero (2017), também aplicando o método de estimação Dif-Dif com a reponderação por escore de propensão, mas utilizando dados da Pnad Contínua para os anos de 2012 a 2016, procuram analisar os impactos da Emenda Constitucional nº 72/2013 e do Simples Doméstico, implementado pela Lei Complementar nº 150/2015, sobre a jornada de trabalho, contribuição para Previdência e rendimento dos trabalhadores domésticos. Os resultados apontam que a promulgação da EC 72/2013 gerou uma elevação de rendimento para as trabalhadoras domésticas, resultado aparentemente restrito às diaristas. Por outro lado, tanto para diaristas quanto para mensalistas, a primeira etapa da intervenção legislativa significou aumento da probabilidade de se contribuir para a Previdência e nenhum efeito sobre horas trabalhadas.

Quanto à implementação do Simples Doméstico, esse representou um aumento de rendimento especialmente para as mensalistas e elevação de contribuição para Previdência no caso de ambos os grupos. Os autores questionam se o aumento da remuneração das mensalistas na segunda etapa seria em virtude da elevação da remuneração que envolve a formalização (como o pagamento de horas extras) ou seria devido à permanência somente de empregadas domésticas com altos salários, caso que indicaria uma saída das empregadas domésticas da condição de mensalista com baixa remuneração para outras ocupações ou para o desemprego. Eles constatam que ser trabalhadora doméstica antes da intervenção legislativa (seja EC 72/2013, seja o Simples Doméstico) aumenta a probabilidade de estar desempregada após a intervenção, tanto para mensalistas como para diaristas. Isso mostra um efeito negativo de ambas as etapas da emenda, qual seja, a saída do trabalho de empregada doméstica.

Outros trabalhos empíricos, com objetivos distintos dos citados acima, também foram realizados para o Brasil.

Saito e Souza (2008), utilizando dados da Pnad para o ano de 1996, identificam uma imobilidade ocupacional das empregadas domésticas no Brasil. Por meio do método de variáveis instrumentais e Mínimos Quadrados, os autores concluem que ter como primeira ocupação o emprego doméstico eleva a probabilidade de a mulher permanecer doméstica, em

relação a uma pessoa que começou no mercado de trabalho com outra ocupação. Essa imobilidade os autores denominam de armadilha da ocupação. Ademais, constataram-se também quais as características afetam a probabilidade de ter o emprego doméstico como primeira ocupação: escolaridade, cor, idade que começou a trabalhar e escolaridade dos pais.

Souza e Domingues (2014), através de um Modelo de Equilíbrio Geral Computável, procuram determinar os impactos econômicos decorrentes do aumento de renda real dos empregados domésticos ao longo dos anos 2000. Os autores lembram que, durante esse período, não só a valorização do salário mínimo, como também o aumento de custos associados de contratação dos empregados domésticos, foram importantes para elevar sua renda: deve-se notar também a ampliação das oportunidades em outras ocupações, gerando maior poder de barganha entre as trabalhadoras que permaneceram domésticas. Os resultados dos exercícios apontam que cerca de 0,58% do crescimento acumulado do PIB entre 2006 e 2011 se deve ao aumento de salário da categoria doméstica e seu correspondente aumento de custos.

Como consequência do aumento de renda das trabalhadoras domésticas, presentes em classes sociais com menor poder aquisitivo, houve elevação do consumo das famílias nos decis de menor renda: entre 2006 e 2011, do crescimento do consumo real do primeiro decil, 6,61 % podem ser associados ao aumento de renda do trabalho doméstico. Ademais, segundo os autores, esse valor vai decrescendo à medida que se chega aos decis de renda mais ricos. Há também impactos na produção: o aumento de renda das empregadas domésticas gera um deslocamento de parte dos fatores de produção para setores associados ao consumo das famílias, tendo em vista que nos decis de renda mais baixos, o consumo de bens de subsistência é mais importante (segundo os exercícios, os setores mais beneficiados na produção e emprego foram os de bens de consumo, indústria de alimentos, serviços, bens de consumo duráveis e agropecuária). De maneira geral, os autores concluem que a demanda de serviços domésticos pode ser considerada suficientemente elástica de maneira a suportar o aumento dos custos associados ao trabalho doméstico.

Utilizando microdados da Pnad 2012, Silva (2015) investiga a existência de uma possível segmentação ocupacional entre mensalistas formalizadas, mensalistas não formalizadas e diaristas. A metodologia aplicada foi a decomposição de Oaxaca- Blinder, que permite identificar a fração de diferencial de salário entre as ocupações que é explicada por variáveis controladas e a fração não explicada pelo modelo. Quanto maior a parte do diferencial não explicada pelo modelo, maior será a segmentação entre as ocupações. A autora identifica uma heterogeneidade dentro do emprego doméstico: enquanto constata uma

segmentação entre mensalista com carteira assinada e mensalista sem carteira assinada, não encontra um diferencial de salário estatisticamente significativo entre mensalista formalizada e diarista. Pondera-se, entretanto, que por mais que não haja um diferencial salarial e, portanto, uma segmentação entre mensalista com carteira e diarista, a mensalista usufrui da estabilidade e do salário “indireto” associado à formalização, enquanto que a diarista, se por um lado beneficia-se da flexibilidade das condições de trabalho, como carga horária e local de trabalho, por outro, convive com a precariedade do vínculo empregatício.

Apesar de outros países, além do Brasil, ainda estarem implementando políticas de extensão de direitos trabalhistas às empregadas domésticas, os trabalhos empíricos a respeito do tema são tão escassos como no caso brasileiro, e se referem, em geral, aos efeitos de aplicação do salário mínimo para a categoria.

Em um trabalho recente, Gudibande e Jabob (2015) investigam os efeitos da política do salário mínimo para as trabalhadoras domésticas na Índia. Utilizando o método de estimação Dif-Dif, os autores encontram evidências de que sobre o salário houve um impacto positivo no curto prazo e nenhum efeito no longo prazo. Além disso, os resultados mostram que a política não gerou nenhum impacto sobre oportunidades de emprego doméstico e a probabilidade de ser empregada doméstica, tanto no longo quanto no curto prazo. Os autores atribuem a esses resultados o fato de a política de salário mínimo não ter sido acompanhada por mecanismos que garantam seu cumprimento.

Wong (2015) analisa, para o Equador, os impactos de uma maior rigidez por parte do governo a partir de 2008, quanto ao cumprimento da obrigatoriedade de cobertura dos empregados domésticos nos benefícios da seguridade social sobre os rendimentos e as horas trabalhadas. Por mais que a inclusão dos empregados domésticos nesses benefícios fosse obrigatória desde 1964 naquele país, sua execução era muito fraca até então. Para estimar esses efeitos, a autora utiliza dados da pesquisa nacional de emprego do Equador para os anos de 2009 e 2010. Quanto à metodologia, combina score de propensão, para a construção do grupo de controle, e o método de estimação Dif-Dif. Os resultados encontrados apontam para efeitos negativos sobre o rendimento e horas trabalhadas.

Em um trabalho para a África do Sul, Dinkelman e Ranchhod (2012) também analisam os efeitos da introdução da política de salário mínimo no emprego doméstico. Utilizando o método de Diferenças em Diferenças, os autores encontram aumentos nos salários e nenhum efeito estatisticamente significativo sobre o emprego. Os autores argumentam que a política foi capaz de gerar efeitos reais e imediatos, apesar do limitado monitoramento quanto a sua execução. Ademais, os autores apontam para melhoras nas

condições de trabalho do emprego doméstico e alta inelasticidade da demanda por empregadas domésticas, pelo menos no curto prazo.

3.2 Segmentação do mercado de trabalho

A Teoria da Segmentação do Mercado aparece como um contraponto à Teoria do Capital Humano, na medida em que questiona a relação direta entre a dotação de atributos produtivos e o nível de remuneração. Como aponta Leontaridi (1998), para essa abordagem, fatores relacionados às características institucionais têm peso importante sobre o emprego e a renda, tais como organização industrial, mercado de produtos, condições tecnológicas, estratégias de controle gerencial e sistema de regulação do mercado de trabalho. Assim, ainda de acordo com o autor, o foco sobre o mercado de trabalho muda, saindo do lado da oferta (oferta de capital humano) para o lado da demanda (determinada por fatores institucionais).

Leontaridi (1998) salienta que, para essa abordagem, o mercado de trabalho não é contínuo e competitivo, mas, sim, composto por segmentos não competitivos, entre os quais os indivíduos podem ter diferentes retornos para os mesmos atributos produtivos devido a “barreiras institucionais que impedem que todos se beneficiem igualmente de educação e treinamento” (Leontaridi, 1998, p.64, *tradução nossa*). Isso significa dizer que pessoas com as mesmas características observáveis e não observáveis podem auferir diferentes rendimentos simplesmente por estarem alocados em segmentos diversos de uma ocupação.

Coelho e Corseuil (2002) acrescentam, como fonte de segmentação, além do aparato institucional, sobre o qual se destacam a dualidade formal/informal (ter ou não carteira) e a presença de sindicatos, a prática do salário eficiência, a qual sustenta que maiores salários influenciam positivamente o nível de produtividade dos trabalhadores. Para os autores, entretanto, essas três fontes são fatores que usualmente se supõe independentes quanto ao porte ou o setor de atividade econômica da firma. Assim, interessa à literatura investigar as diferenças salariais de empregados ocupados em diferentes setores de atividade. Os autores trazem, ainda, uma resenha de literatura acerca da segmentação por região e por natureza jurídica do empregador.

De maneira mais geral, Sedlacek, Barros e Varandas (1989, p.2) definem segmentação de mercado de trabalho

“como sendo o conjunto de todas as situações em que existem trabalhadores, em princípio igualmente produtivos, recebendo sistematicamente salários distintos,

independentemente da origem e das causas de persistência destes diferenciais de salário ao longo do tempo”.

Os autores identificam as principais fontes de segmentação apontadas na literatura: aquelas relacionadas à heterogeneidade das firmas (diferenças quanto à tecnologia, tamanho, grau de imperfeição no mercado do produto final, etc.) e aquelas associadas às instituições, como a legislação trabalhista e a presença de sindicatos. Diferentemente de Coelho e Corseuil (2002), os autores entendem que essas duas fontes citadas estão diretamente relacionadas, pois é de se esperar, por exemplo, que firmas de maiores portes respeitem mais a legislação trabalhista.

A natureza da segmentação de mercado que mais interessa ao trabalho em questão é aquela que se dá entre os setores formal e informal. Nessa perspectiva do mercado de trabalho, Curi e Menezes-Filho (2006) diferenciam as hipóteses da dualidade e do mercado competitivo. Para a primeira teoria, uma vez que os postos formais de trabalho apresentam as melhores condições, sua oferta é limitada diante da demanda, gerando um racionamento no mercado de trabalho. Isso significa que indivíduos com os mesmos atributos observáveis e não observáveis podem se empregar em diferentes setores da economia (formal/informal) e, portanto, auferir diferentes remunerações, devido à falta de emprego formal para todos igualmente.

Dada essa hipótese, não existiria, portanto, uma grande mobilidade ocupacional entre o setor formal e informal. Na realidade, a permanência de determinados grupos de trabalhadores a certos segmentos do mercado de trabalho desenvolve nos indivíduos certos atributos, como capital humano específico e características relacionadas à pontualidade, criatividade, motivação, etc., que os prendem ao segmento em que foram empregados, fortalecendo, portanto, a segmentação no mercado de trabalho. Por exemplo, o emprego em postos que oferecem condições mais precárias desenvolveria nos indivíduos “maus” hábitos, como falta de motivação, pontualidade e criatividade.

Já a hipótese do mercado competitivo entende que os trabalhadores que se ocupam no setor formal possuem características, tanto observáveis quanto não observáveis, diferentes daqueles que estão no setor informal, sendo, portanto, o diferencial de rendimento devido exclusivamente às características dos trabalhadores. Dessa forma, “o mercado ‘casa’ os melhores trabalhadores com os melhores postos, numa situação de equilíbrio e sem racionamento ou discriminação” (Curi e Menezes-Filho, 2006, p.868). Para essa teoria, uma

vez que o mercado de trabalho seja competitivo, haveria plena mobilidade ocupacional entre o setor formal e informal.

Maloney (1999) adverte para a importância de se considerar a influência de características não observáveis dos indivíduos (viés de autoseleção) na análise do diferencial de rendimento. Essa ponderação se baseia na ideia de que atributos não observáveis que afetam a produtividade dos trabalhadores, como habilidade, pontualidade, determinação, disciplina etc., influenciam na escolha do setor (formal/informal) em que vão trabalhar e, portanto, no rendimento a ser auferido. Em outras palavras, ter essas características produtivas não observáveis pode aumentar a probabilidade de um indivíduo optar por se alocar no setor formal, o qual contrata, por sua vez, trabalhadores mais pontuais, disciplinados, habilidosos, etc., ou seja, aqueles que reúnem os melhores atributos produtivos, observáveis ou não. Dessa forma, uma parte do diferencial de salários entre os indivíduos empregados no setor formal e informal, mesmo se controlando por variáveis produtivas observáveis, pode ser devido simplesmente a uma escolha racial, não aleatória, baseada em atributos não observáveis, e não determinado por condições do mercado de trabalho, como a segmentação. Nesse sentido, realizar o controle do viés de autoseleção é fundamental para se identificar as causas do diferencial de rendimentos em trabalhos empíricos e isolar o diferencial que se deve somente à segmentação.

O autor também chama a atenção para se considerar o fato de que, em um mercado de trabalho sem segmentação, os salários devem igualar a utilidade obtida do trabalho em cada setor. Isso significa que, em um mercado de trabalho sem distorções, o diferencial de rendimento deve refletir o prêmio pelo risco em não ser formal, assim como uma série de obrigações contratuais que os trabalhadores informais não assumem, gerando uma maior flexibilização das condições de trabalho favoráveis a esses. Dessa forma, se o trabalhador informal recebe mais que o formal, mesmo controlando por variáveis observáveis e não observáveis, isso pode corroborar a hipótese de competitividade no mercado de trabalho quando se interpreta que esse diferencial a favor do trabalhador informal reflete um prêmio pelo risco assumido por esse ao não escolher trabalhar em um setor que lhe gera maiores garantias. Por outro lado, receber menos que o trabalhador formal pode refletir uma compensação por ter condições de trabalho mais independentes e flexíveis. Entretanto, como afirma Maloney (1999), essas características não deixam clara qual a participação do diferencial é devido a elas, mesmo em um mercado de trabalho não segmentado. Assim, torna-se difícil identificar quanto de um diferencial não explicado por variáveis observáveis e

não observáveis é devido à segmentação de mercado ou devido a essas características de compensação.

Alguns trabalhos empíricos procuraram testar qual dessas teorias se verifica para o mercado de trabalho brasileiro. Porém, ainda não existe um consenso quanto à interpretação dos resultados obtidos. Alguns trabalhos, como Sedlacek, Barros e Varandas (1989), Menezes-Filho, Mendes e Almeida (2004) e Curi e Menezes-Filho (2006), identificam pouca ou nenhuma segmentação entre os setores formal e informal.

Sedlacek, Barros e Varandas (1989) utilizaram dados da Pesquisa Mensal de Emprego para Região Metropolitana de São Paulo e encontraram que a permanência dos trabalhadores em postos informais era de curta duração (em média, cerca de dois anos), evidência contrária à proposta pela teoria da segmentação de mercado, a qual considera haver pouca mobilidade entre postos com carteira e sem carteira. Dessa forma, os efeitos da informalidade são de curto prazo e não influenciam consideravelmente a distribuição de renda de longo prazo.

Utilizando dados da Pesquisa Mensal de Emprego no período de 1984 a 2011, Curi e Menezes-Filho (2006) constataam duas evidências a favor da hipótese de que o mercado de trabalho brasileiro é menos segmentado e mais competitivo: i) o diferencial de rendimento entre trabalhadores do setor formal e informal, controlado pelas características não observáveis, diminuiu entre as décadas de 1980 e 1990 e ii) houve elevada rotatividade dos trabalhadores entre os dois setores.

Menezes-Filho, Mendes e Almeida (2004) investigam as causas do diferencial de rendimento entre o setor formal e informal, utilizando dados da Pnad 1981 a 1997 e como metodologia o método variáveis instrumentas e agrupamentos por coorte-tempo-escolaridade. Os autores encontram evidência quanto à existência de viés de auto-seleção, ou seja, o fato de características não observáveis, como habilidade, força de vontade, determinação, etc. influenciaram na escolha entre trabalhar no setor formal ou informal. Esse resultado sugere que os salários mais altos auferidos pelos trabalhadores do setor formal se devem aos seus melhores atributos, e não ao fato de o contrato de trabalho ter natureza formal ou informal, evidência a favor da hipótese de mercado competitivo. Além disso, os autores encontram que, controlado pelo nível de escolaridade, o rendimento dos trabalhadores do setor informal é superior ao do setor formal, ou seja, existe uma compensação pecuniária por não ser contemplado pela legislação. Com esses resultados, os autores concluem que, no Brasil, para se diminuir a informalidade e elevar salários reais, políticas voltadas à melhoria da escolaridade dos trabalhadores são mais efetivas que aquelas que procuram regulamentar o mercado de trabalho ou coibir a informalidade.

Já outro grupo de pesquisas identifica segmentação no mercado de trabalho brasileiro. Bosch e Maloney (2007), utilizando dados para Argentina, Brasil e México, encontram que a decisão de trabalhar por conta própria é voluntária, enquanto que o mercado para os trabalhadores informais assalariados se aproxima de um mercado segmentado, especialmente para os mais jovens. Já Silva e Pero (2008), por meio dos dados da Pesquisa Mensal de Emprego para os anos de 2002 a 2007, encontram uma segmentação menor entre empregados formais e informais do que entre aqueles e os trabalhadores por conta própria. Além disso, para os empregados informais e trabalhadores por conta própria, menores níveis de escolaridade estão relacionados a maiores taxas de permanência, enquanto que, no caso dos empregados formais, a taxa de permanência é praticamente a mesma para todos os níveis de escolaridade.

Tannuri-Pianto e Pianto (2002) encontram evidências a favor de mercado de trabalho competitivo para os quantis superiores de renda e de mercado segmentado para os quantis inferiores e medianos de renda, pois, para esse grupo, os diferenciais de rendimento eram majoritariamente explicados pelos diferentes retornos dos mesmos atributos produtivos em cada setor, enquanto que, para aqueles no topo da distribuição de renda, a maior parte do diferencial de rendimento é explicado pelas diferentes características.

Botelho e Ponczek (2006) também encontram evidências de segmentação no mercado de trabalho brasileiro. Controlando por variáveis observáveis e não observáveis, os autores verificam que os trabalhadores do setor formal ganham mais que setor informal. Além disso, a segmentação aparece de diferentes maneiras na distribuição de renda: bastante acentuada na parte inferior da distribuição, branda no meio e inexistente no topo. Evarini *et all* (2011) verificam, a favor da Teoria da Segmentação, que a educação é menos relevante na determinação dos salários para grupos de trabalhadores empregados em setores mais precários da economia.

Barros, Franco e Mendonça (2007), ao investigar as contribuições de diferentes formas de preconceito e segmentação na redução da desigualdade de rendimento no mercado de trabalho brasileiro, identificam que somente a segmentação entre os setores formais e informais se elevou no período analisado, contribuindo em sentido negativo para a diminuição do diferencial de rendimento. Segundo os resultados apresentados pelo estudo, se não fosse pelo aumento da segmentação formal/informal, a queda da desigualdade na remuneração do trabalho teria sido 11% maior. Ulyseia (2007) encontra também que o diferencial de rendimento entre os trabalhadores do setor formal e informal suavizou a queda da

desigualdade de rendimento no Brasil, de maneira que se tivesse permanecido em seu nível de 1995 ou 2001, a queda da desigualdade de rendimento teria sido muito maior.

Por fim, em uma análise mais setorial, Silva (2015) verifica a existência de segmentação entre empregadas domésticas mensalistas formais e empregadas domésticas mensalistas informais, mas não encontra evidências de segmentação entre as mensalistas formais e as diaristas.

4 HISTÓRICO DO ARCABOUÇO INSTITUCIONAL

4.1 Primeiras medidas legislativas do emprego doméstico no Brasil

As primeiras medidas legislativas referentes ao emprego doméstico no Brasil foram de competência municipal e objetivavam mais controlar que proteger os trabalhadores domésticos (VICIELE,2015).

Em âmbito nacional, o Decreto-Lei número 3.078, de 27 de fevereiro 1941, foi o primeiro instrumento legal a tratar do emprego doméstico (FRAGA,2010). Além de trazer a definição de empregado doméstico, qual seja, “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas” (BRASIL, 1941), tornou obrigatório o uso de carteira profissional para o empregado doméstico, além de necessário aviso prévio de oito dias, após seis meses de serviços prestados, pela parte que pretende rescindir o contrato. Versa sobre uma série de deveres ao empregado, como também ao empregador, tais como asseverar àquele o pagamento pontual do salário acordado e a manutenção de condições devidas de trabalho referentes à alimentação e moradia. Ademais, estabelece regras referentes a multas e procura garantir a promoção de estudos que tratem da inclusão dos empregados domésticos em um regime de previdência social. O Decreto em análise, entretanto, nunca vigorou, sendo revogado pelo Decreto-Lei número 5.542, de 1º de maio de 1943, que implementou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

A CLT, cuja elaboração é considerada um marco para a legislação trabalhista no Brasil, não representou para empregados domésticos um avanço nesse sentido, pois, como dispõe o artigo 7º desse documento, salvo quando determinado em contrário, essa categoria, além de outras três (trabalhadores rurais, funcionários públicos e servidores de autarquias paraestatais), foi excluída das normas presentes na Consolidação. Lembra Fraga (2010) que a CLT, cujo objeto de interesse são os trabalhadores urbanos, excetuou os empregados domésticos com a justificativa de que esses não geravam lucro ao empregador. Assim, enquanto que para os funcionários públicos e servidores de autarquias paraestatais foram criadas medidas legislativas próprias, os empregados domésticos e rurais permaneceram sem um arcabouço institucional específico, sendo-lhes aplicado o Direito Civil (VICIELE,2015). A respeito disso, o Código Civil de 1916 inclui os empregados domésticos quando se refere à alocação de serviços, garantindo-lhes, na condição de “locados”, somente a remuneração pelos serviços prestados (BIAVASCHI, 2014).

Avanço importante foi a inclusão dos empregados domésticos no Regulamento Geral da Previdência Social, que os tornou, a critério do próprio empregado, beneficiários facultativos da Previdência Social.

Apenas em 1972, o emprego doméstico passou a ser efetivamente amparado institucionalmente por uma norma jurídica de abrangência nacional exclusiva da categoria através da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972 (regulamentada pelo decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973), a qual define empregado doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (BRASIL, 1972). Essa lei profissionalizou o emprego doméstico ao tornar obrigatória a apresentação de Carteira de Trabalho e Previdência Social, como também teceu elementos discriminatórios na admissão por tornar necessária, por parte do empregado, a apresentação de Atestado de Boa Conduta e Atestado de Saúde, esse a critério do empregador. Ademais, regulamentou as férias anuais remuneradas, estabelecendo-as em 20 dias úteis, a cada 12 meses de serviços prestados à mesma pessoa ou família, e tornou obrigatória aos empregados domésticos a condição de beneficiário da Previdência Social, vinculando as partes do contrato a assumirem suas contribuições e atribuindo ao empregador seu recolhimento, estando sujeitos a multas aqueles que incorrerem em inadimplemento. Vieceli (2015) reforça que a condição de beneficiário obrigatório da Previdência gerou direitos importantes aos empregados domésticos, como aposentadoria por invalidez, velhice ou tempo de serviço, recebimento de auxílio doença, auxílio maternidade e pensão por morte.

O Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, instituiu, em seu artigo 1º, como beneficiários do Vale-Transporte os servidores públicos federais e os trabalhadores em geral, inclusive os empregados domésticos. O artigo 5º do Decreto define o vale-transporte como “benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa” (BRASIL, 1987). Dessa forma, o benefício deve ser suportado, a critério do empregador, pelo empregado na parcela de 6% de seu salário base ou vencimento, sendo os valores que ultrapassarem esse limite custeados pelos empregadores. O Decreto também proibiu a substituição do Vale-Transporte pela antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento.

A Constituição de 1988 se situa em um lugar importante na evolução do arcabouço institucional dos empregados domésticos, pois garantiu a esses uma parte do rol de direitos trabalhistas aplicáveis a trabalhadores rurais e urbanos. Dos trinta e quatro direitos presentes no artigo 7º da Carta Magna, garante o Parágrafo Único desse artigo, na sua redação original, nove aos empregados domésticos, quais sejam aqueles os presentes nos incisos

(BRASIL,1988): iv) salário mínimo, com garantia de preservação do poder aquisitivo e vedado sua vinculação; vi) irredutibilidade salarial, exceto se previsto em convenção ou acordo coletivo; viii) décimo terceiro salário; xv) repouso semanal remunerado, de preferência aos domingos; xvii) férias anuais remuneradas com acréscimo de, pelo menos, 1/3 do salário; xviii) licença maternidade de 120 dias; xix) licença-paternidade; xxi) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; xxiv)aposentadoria. O Parágrafo Único do artigo 7º garante, ainda, a integração dos empregados domésticos ao regime de previdência social. Como a CF/88 não revogou a Lei nº 5.859/72, os empregados domésticos passaram a ter mais um instrumento de proteção legal, tendo seus direitos, portanto, ampliados.

Biavaschi (2014) destaca que os direitos previstos na Constituição de 1988 destinados aos empregados domésticos compõem um rol taxativo, e não exemplificativo. Isso significa que somente os direitos presentes no Parágrafo Único do artigo 7º são extensíveis à categoria do emprego doméstico.

Como lembra Fraga (2010), ainda que não tenha promovido uma equiparação total de direitos em relação aos trabalhadores urbanos e rurais, a CF/88 representou uma evolução relativamente à Lei nº 5.859/1972, pois, ao ampliar o leque de direitos acessíveis aos empregados domésticos, avança no seu reconhecimento como categoria profissional.

Acerca do tratamento legislativo diferenciado, Calvet (2013) lembra que isso se dá devido à origem escravocrata do trabalho doméstico e que, como decorrência, o direito para essa categoria evoluiu em descompasso com a evolução dos direitos sociais e dos demais trabalhadores.

Sobre a restrição de direitos previstos originalmente na Constituição de 1988, Oliveira (2013, p.95) afirma:

“Ao estabelecer o comando dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a Carta de Outubro de 1988 havia distinguindo os trabalhadores domésticos por considerar, com acerto, que os empregadores domésticos não se podiam situar no mesmo patamar que outros empregadores, sobretudo empresas, dadas as peculiaridades das relações de trabalho no âmbito doméstico”.

Ao longo dos anos 2000, mudanças mais pontuais na legislação referente ao emprego doméstico foram sendo realizadas. A primeira delas ocorreu com a Lei nº 10.208, de março de 2001, que tornou facultativo a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e, por consequência, acesso ao seguro desemprego, em caso de dispensa sem justa causa, no valor de um salário mínimo e por no máximo três meses. Importante reforçar que a Lei estabeleceu o caráter facultativo, sendo da discricionariedade do empregador fazer o recolhimento das contribuições para esse benefício. A Lei em estudo

também estabeleceu que as hipóteses de demissão por justa causa presentes no artigo 482 da CLT são aplicáveis aos empregados domésticos, exceto as presentes nas alíneas c) e g), além do parágrafo único que tratam, respectivamente, da negociação habitual que represente concorrência ou prejuízo ao empregador, violação de segredos da empresa, e atos atentatórios à segurança nacional.

Como forma de incentivar a formalização do trabalho doméstico, a Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, permitiu uma dedução no imposto de renda do empregador referente à contribuição patronal para a previdência social do empregado doméstico. Apesar disso, a Lei estabelece algumas restrições, como estar a dedução limitada a determinados valores monetários, não podendo ultrapassar o valor da contribuição patronal sobre salário, sobre o 13º e sobre a remuneração adicional de férias; ser restrita a um empregado doméstico por declaração; e aplicar-se somente ao modelo completo de declaração do imposto de renda, excluindo aqueles de uso simplificado.

A Lei em estudo também avança ao proibir, em seu artigo 4º, deduções sobre o salário do empregado referentes ao fornecimento de vestuário, alimentação, higiene ou moradia; quanto a essa última, não são vedados descontos quando a moradia for em lugar diverso do local de prestação de serviços e desde que a dedução seja expressamente acordada entre o contratante e o contratado. As despesas referidas não poderão ser tidas como salário in natura.

Além disso, a Lei nº 11.324/ 2006 estendeu o período de férias anuais: de 20 dias úteis, como antes previsto na Lei nº 5.859/1972, para 30 dias corridos, estabelecendo, ainda, uma quantia adicional de pelo 1/3 do salário, como antes determinado na CF/88, artigo 7º, inciso xvii. Ademais, com a Lei, passou a vigorar para a empregada doméstica a estabilidade provisória à gestante, devendo ocorrer desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Destaca-se também o Decreto nº 6.481 de 2008 que, ao regulamentar a Convenção sobre a Proibição da Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação (Convenção nº 182/1999 da OIT), proibiu o trabalho doméstico aos menores de 18 anos.

4.2 Emenda Constitucional nº 72/2013 e Lei Complementar nº 150/2015

O cenário de precariedades nas relações e condições de trabalho do emprego doméstico manifesta-se em muitas partes do mundo, não sendo, portanto, uma exclusividade inerente a aspectos históricos e locais muito específicos. Dessa forma, como apontam

Pinheiro, Gonzalez e Fontoura (2012), a desproteção legal do emprego doméstico é uma evidência comum de se encontrar em muitos países, ainda que hajam diferentes patamares de cobertura legislativa e formalização. De fato, segundo dados da OIT (2013), em 2010, cerca de 29,9% das trabalhadoras domésticas no mundo eram completamente excluídas do escopo legislativo trabalhista no país, enquanto apenas 10% usufruíam dos mesmos direitos que os demais trabalhadores. A maior parte das trabalhadoras domésticas se encontravam entre os extremos: de acordo com a OIT (2013), em 2010, 47,8% do total eram contempladas, em parte, pelas leis que regem os demais trabalhadores e, em parte, por leis específicas ou por *subordinateregulations*. Ainda, 2,8% do total de trabalhadoras domésticas no mundo eram regidas somente por leis específicas e *subordinateregulations*, enquanto 9,5% viviam em países em que a proteção legislativa varia entre os estados (OIT,2013).

Diante desse cenário, a OIT promoveu em junho de 2011, em Genebra, a 100ª Conferência Internacional do Trabalho, que aprovou a Convenção (nº189) e a Recomendação (nº201) sobre Trabalho Decente para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos. Ambos os documentos traçam uma série de medidas protetivas ao trabalho doméstico a serem adotadas pelos países que os ratificarem, como as referentes à jornada de trabalho, remuneração, acesso à justiça, trabalho infantil, direito à sindicalização, etc., objetivando gerar uma conversão legislativa a esse respeito entre os países. Sobre o conteúdo desses documentos, Pinheiro, Gonzalez e Fontoura (2012,p.3) colocam: “Tais instrumentos vedam, aos ordenamentos jurídicos dos países que o ratificarem, qualquer discriminação entre trabalhadoras/es domésticas/os e demais trabalhadoras/es que signifique desvantagem para as/os primeiras/os”.

Ainda de acordo com os autores, a Convenção passa a ter força de lei quando o país a ratifica, devendo ser incluída no seu conjunto de normas jurídicas. Por outro lado, mesmo que não tenham força vinculante, as recomendações e convenções não ratificadas são fonte material de direito, servindo, por exemplo, como orientação para o exercício legislativo do país (SÜSSEKIND, 2000).

Dessa forma, mesmo que a Convenção nº189 da OIT tenha sido ratificada pelo Brasil somente em janeiro de 2018, mudanças legislativas tendo como base o documento já poderiam ser realizadas desde sua aprovação em 2011, ocasião em que o país esteve presente e não demonstrou discordância com a publicação final (Maciel,2016). Nesse contexto, em 2 de abril de 2013, é sancionada a Emenda Constitucional nº72, popularmente conhecida como PEC das Domésticas.

A Emenda Constitucional nº72/2013 altera o Parágrafo Único, do artigo 7º da Constituição Federal, que passa a ter a seguinte redação (Brasil, 2013, p.1):

“São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como sua integração à previdência social”.

Com isso, além dos direitos já previstos na redação original da CF/88, a EC 72/2013 incluiu outros, antes exclusivos aos trabalhadores urbanos e rurais, quais sejam os presentes nos seguintes incisos da Constituição Federal de 1988 :vii) garantia de salário mínimo para os que percebem remuneração variável; x) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; xiii) duração da jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; xvi) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; xxii) redução dos riscos inerentes ao trabalho; xxvi) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; xxx) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; xxxi) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; xxxiii) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos; assim como, i) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; ii) seguro desemprego, no caso de desemprego involuntário; iii) fundo de garantia por tempo de serviço; ix) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; xii) salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; xxv) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) de idade em creches e pré-escolas; xxviii) seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Dessa forma, com a promulgação da Emenda Constitucional 72/2013, dos 34 incisos do rol, passam a ser aplicados 25 aos empregados domésticos, sendo que antes eram apenas 9. Deve-se observar que não houve equiparação total entre os empregados domésticos e as demais categorias trabalhistas. Razão para isso se dá em virtude do fato de que nem todos os incisos presentes no artigo 7º da Constituição Federal são aplicáveis aos empregados domésticos, como o inciso XI, que trata da participação de lucros, apesar de não haver motivo claro para que outros não tenham sido extensíveis, como o que trata o inciso XXIII, referente à adicional por atividades penosas, insalubres ou perigosas.

Enquanto os nove primeiros novos direitos acima elencados (presentes nos incisos VII, X, XIII, XVI, XXII, XXVI, XXX, XXXI, XXXIII) são de eficácia plena, ou seja, possuem aplicabilidade imediata à sua promulgação, não dependendo de lei que os regulamente, os demais direitos são de eficácia limitada, dependendo de norma infraconstitucional para que seus efeitos sejam sentidos (Maciel, 2016). Por esse motivo, os incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII precisavam ser regulamentados, e isso se deu através da Lei Complementar nº150, de 11 de junho de 2015.

Dentre outras medidas, a Nova Lei das Domésticas (Lei Complementar 150/2015), que revogou em sua totalidade a Lei 5.859/1972, dispõe sobre:

- **Jornada de trabalho:** nunca superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, devendo-se remuneração de, pelo menos, 50% a mais da hora normal no caso de jornada extraordinária. Através de acordo escrito entre as partes, permite-se converter o acréscimo de salário em um regime de compensação de horas. A Lei também estabelece que a empregada que acompanhar a família em viagem terá adicional de 25% sobre a hora normal. Ademais, a Lei torna obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico. Além disso, possibilita-se, por meio de acordo escrito, a jornada de 12 horas seguidas de trabalho por 36 ininterruptas de descanso (jornada 12x36).

- **Intervalos, repousos e férias:** intervalo de uma a duas horas deve ser concedido para alimentação e repouso, podendo, por meio de acordo escrito, ser reduzido a trinta minutos. Além disso, torna-se obrigatória a concessão de onze horas seguidas de descanso entre duas jornadas de trabalho. A Lei dispõe também sobre repouso semanal remunerado e em feriados, direito já adquirido anteriormente pelos empregados domésticos, assim como torna obrigatório o pagamento em dobro nos feriados e domingos trabalhados e não compensados, sem prejuízo à remuneração do repouso semanal. Quanto às férias, continuam a ser de 30 dias corridos, após cada período de dozes meses de trabalho prestados à mesma pessoa ou família, e com o acréscimo de, pelo menos, 1/3 do salário normal. As principais novidades se referem à possibilidade de fracionar o período das férias em até dois períodos, sendo um deles no mínimo de 14 dias, e à faculdade dada ao empregado de converter 1/3 de suas férias em abono pecuniário.

- **Horário noturno:** a Lei 150/2015 define horário noturno o período trabalhado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte. Considera também a hora noturna trabalhada como ficta (52 minutos e 30 segundos), assim como prevê um acréscimo na remuneração de, pelo menos, 20% sobre a hora diurna.

- **Contrato por prazo determinado:** a Lei dispõe sobre duas possibilidades para se justificar o contrato por prazo determinado, que são i) mediante contrato de experiência, o qual poderá ser prorrogado uma única vez, não podendo o total do período ultrapassar 90 dias, senão será o contrato convertido em contrato por prazo indeterminado; ii) para atender necessidades familiares transitórias ou para fazer substituição de um trabalhador que teve seu contrato suspenso ou interrompido. Nesse caso, o contrato deverá ter seu término quando findo a necessidade transitória, não podendo exceder dois anos.

- **Vale transporte:** a Nova Lei das Domésticas permite que o pagamento do benefício seja feito em dinheiro, o que não era previsto em lei anterior.

- **Descontos no salário do empregado:** fica proibido ao empregador descontar do salário do empregado o fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia; quanto a essa última, a exceção é quando a moradia do empregado diverge da residência onde presta os serviços. Nesse caso, o empregador poderá fazer dedução no salário, desde que acordado previamente. Essas condições já eram previstas em legislação anterior. As novidades ficam por conta da vedação de descontos referentes a despesas com transporte, hospedagem e alimentação, no caso de o empregado acompanhar o empregador em viagens, prestando serviços, além de ser facultado ao empregador realizar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e de inclusão do empregado em planos de médicos, odontológicos, de seguro e previdência privada, não podendo o desconto, porém, exceder 20% do salário.

- **Demissão por justa causa:** As hipóteses de demissão por justa causa são praticamente as mesmas previstas no artigo 482 da CLT, com exceção das alíneas c), g) e do Parágrafo Único do referido artigo, e a inclusão de um inciso que versa sobre a prática de maus tratos a idosos, enfermo, pessoa com deficiência ou criança que estejam, direta ou indiretamente, sob os cuidados do empregado. No caso das situações de rescisão indireta, há praticamente a repetição do artigo 483 da CLT, com a inclusão da possibilidade de violência contra a empregada doméstica, fazendo, portanto, referência à Lei Maria da Penha.

- **Fiscalização:** A LC 150/2015 autoriza o cumprimento de fiscalização das condições do trabalho doméstico pelo Auditor Fiscal do Trabalho. A fiscalização terá natureza prioritariamente orientadora e deve ser realizada mediante agendamento.

- **Previdência Social e FGTS:** como previsto em legislação anterior, o empregado doméstico continua a ser beneficiário obrigatório da Previdência Social, mantendo-se as contribuições referentes à empregado e empregador. Novidade diz respeito à

obrigatoriedade de inclusão do empregado doméstico no FGTS, ou seja, tornou-se vinculante ao empregador efetuar recolhimento de 8% da remuneração mensal para contribuição ao Fundo, assim como depósito mensal no valor de 3,2% da remuneração para constituição de fundo destinado ao empregado que for demitido sem justa causa ou por culpa do empregador. Esse último valor equivale aos 40% sobre o FGTS como indenização compensatória, aplicável aos empregados celetistas (Castro, Aguiar, Munhoz, 2015). Assim, se demitido sem justa causa, o empregado doméstico poderá efetuar o saque dos valores recolhidos referentes ao FGTS, assim como do fundo realizado pelo empregador por meio do recolhimento de 3,2% mensais sobre o salário. Como consequência da obrigatoriedade do FGTS, o empregado doméstico, quando dispensado sem justa causa, também passou a ter direito ao seguro desemprego, no valor de um salário por um período máximo de três meses.

- **Simples Doméstico:** A Nova Lei das Domésticas prevê um regime unificado de pagamento de tributos, contribuições e demais encargos a serem recolhidos pelo empregador doméstico. Esse regime se dará por um sistema eletrônico via internet e procura simplificar e, portanto, incentivar, o pagamento dos tributos e encargos devidos pelo empregador doméstico. Assim, o recolhimento mensal previsto no artigo 34 da Lei 150/2015, sob responsabilidade do empregador, consistirá em: i) 8% a 11% de contribuição previdenciária, a cargo do empregado doméstico; ii) 8% de contribuição previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador; iii) 0,8% de contribuição social destinado ao financiamento do seguro contra acidentes do trabalho; iv) 8% de recolhimento para o FGTS; v) 3,2% para financiamento de fundo a ser movimento pelo empregado, a título de compensação indenizatória, em caso de demissão sem justa causa ou por culpa do empregador; e vi) imposto sobre a renda retido na fonte, a cargo do empregado. Os percentuais citados acima incidirão sobre a remuneração paga ou devida ao empregado no mês anterior. A contribuição e o imposto previstos em i e em vi deverão ser pagos pelo empregado, enquanto os previstos em ii, iii, iv e v, pelo empregador.

- **Impenhorabilidade do bem de família:** Castro, Aguiar e Munhoz (2015) colocam que a LC nº150/2015 revogou o inciso I do artigo 3º da Lei 8.009/1990, o qual estabelece que o bem da família é impenhorável, exceto “se movido em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias” (Brasil, 1990, p.1). Dessa forma, com a revogação desse inciso, os bens da família serão impenhoráveis em razão de dívidas trabalhistas ou previdenciárias que se tenha com o empregado doméstico.

- **Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (REDOM):** Trata-se de um Programa que oferece ao empregador doméstico condições de descontos e parcelamentos de débitos, referentes a descontos previdenciários com vencimento até 30 de abril de 2015, junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Esse programa permite a regularização das empregadas domésticas referente, inclusive, ao período em que eram informais. Assim, além de incentivar a formalização, permite elevar a arrecadação da Seguridade Social (Vieceli,2015).

Alves, Costa, Silveira e Rossi (2016) calculam, baseando-se no salário mínimo como remuneração e em um cenário muito básico, sem considerar adicionais com horas extras, adicionais referentes a viagens em que o empregado acompanha o empregador, adicional de férias e pagamentos com décimo terceiro salário, o impacto da nova legislação sobre a folha de pagamento dos empregados domésticos. Eles concluem que as despesas a cargo do empregador com empregado doméstico formal antes de vigorar a nova legislação, e sem considerar o recolhimento do FGTS, que à época era facultativo, resumiam-se ao salário mensal e mais a alíquota de 12% referente à Contribuição Previdenciária Patronal (CPP). Com a Lei nº150/2015, além do salário mensal, adiciona-se 8% relativo à CPP (e não 12%, como antes), 0,8% de contribuição social destinado ao financiamento do seguro contra acidentes do trabalho, 8% de recolhimento para o FGTS e 3,2% para financiamento de fundo a ser movimento pelo empregado, a título de compensação indenizatória, em caso de demissão sem justa causa ou por culpa do empregador, totalizando um percentual de 20% sobre o salário do empregado. Dessa forma, comparando os dois cenários, observa-se que os encargos sobre a folha de pagamento dos empregados se elevam 8 pontos percentuais, saltando de 12% para 20%, fora outros adicionais, como hora extra e férias.

Cabe lembrar que, segundo a Lei nº 150/2015, é considerado empregado doméstico aquele que mantém um vínculo de emprego contínuo, caracterizado pelo trabalho exercido por mais de dois dias na semana para um mesmo empregador (Garcia, 2016). Dessa forma, aqueles que trabalham menos que dois dias na semana para um mesmo empregador não são considerados empregados e, portanto, não são protegidos pela legislação. Esse tipo de serviço, ao contrário, é autônomo e realizado pelas chamadas diaristas.

Castanho e Pavelski (2014) entendem que o impacto financeiro decorrente da nova legislação pode gerar um movimento de substituição, por parte das famílias, de mensalista por diaristas, que, por não terem garantidos os direitos dos empregados domésticos, não vinculam o contratante a assumir as responsabilidades trabalhistas previstas em lei.

Castro, Aguiar e Munhoz (2015) argumentam que é também importante entender a realidade do empregador o qual, como o empregado doméstico, é uma classe diferenciada, na medida em que não auferir lucros, e mereceria um tratamento também diferenciado em relação ao empregador comum.

Calvet (2013) sugere que a ampliação dos direitos aos empregados domésticos não vai dignificar ou melhorar as condições de trabalho se não for acompanhada de políticas de educação básica e profissionalizante, tendo em vista que a classe média, contratante “por excelência” de um serviço que não gera lucros, não conseguirá arcar com os novos custos. Esse cenário, para o autor, gerará pobreza e desemprego.

Oliveira (2013) enxerga que seria mais conveniente prosseguir com as mudanças infraconstitucionais ocorridas ao longo dos anos 2000, implementando-se, aos poucos, e com a devida reflexão, regulamentações cujos resultados levassem à desoneração dos empregadores e formalização dos empregados.

5 METODOLOGIA

5.1 Dados

As informações utilizadas neste trabalho são provenientes da base de dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Fundação Seade) em convênio com o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). A PED é uma pesquisa amostral domiciliar, de caráter contínuo e realizada mensalmente para as Regiões Metropolitanas de Fortaleza, Porto Alegre, Salvador, Recife, São Paulo, Belo Horizonte, assim como para o Distrito Federal. Os microdados da PED contemplam informações referentes aos atributos pessoais dos moradores das unidades domiciliares selecionadas - tais como sexo, idade, grau de instrução- e da sua situação ocupacional- como a quantidade de horas trabalhadas e o rendimento mensal.

Para esse trabalho foram utilizados dados referentes à Região Metropolitana de Fortaleza para os anos de 2014 e 2016. Dessa forma, além de permitir uma análise mais regional, devido à disponibilidade de dados, a PED também permite que sejam analisadas informações sobre as trabalhadoras domésticas antes e depois da aprovação da Lei Complementar 150/2015. Assim, a partir dessas informações, será possível comparar as condições de diferencial de rendimento entre as categorias das domésticas um ano antes e um ano depois em que começou a vigorar a referida Lei.

Antes de identificar as variáveis selecionadas e descrevê-las, faz-se necessário detalhar os filtros utilizados para a construção da amostra.

O primeiro filtro a ser realizado é quanto ao sexo, deixando somente mulheres na amostra. Isso foi realizado porque elas representam a maior parte dos trabalhadores domésticos (91,70% em 2014 e 91,77% em 2016). Posteriormente, quanto à situação ocupacional, filtrou-se aqueles considerados ocupados e, desses, somente os que se disseram empregados. Entre os empregados, deixou-se apenas os classificados como domésticos mensalistas e domésticos diaristas. Mesmo após esses filtros, foram identificados indivíduos enquadrados em códigos diferentes dos domésticos de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO). Essa identifica os trabalhadores domésticos segundo os seguintes códigos: 512105 (empregado doméstico nos serviços gerais), 512110 (empregado doméstico arrumador), 512115 (empregado doméstico faxineiro), 512120 (diarista). Assim, procedeu-se na execução de filtros que deixassem na amostra somente os indivíduos com as CBOs citadas.

Além disso, necessitou-se retirar também observações em que as respostas eram “não informa” ou “não se aplica”. No caso da remuneração mensal bruta, retirou-se também da amostra indivíduos que tinham como resposta “0” e da variável grau de instrução aqueles que não declararam.

Após a realização desses filtros, permaneceram na amostra 1424 observações em 2014 e 1304 em 2016.

Para identificar as diaristas, filtrou-se apenas os indivíduos identificados com CBO igual a 512120 (diaristas). Ao contrário, para isolar o grupo das mensalistas, procedeu-se na retirada dos indivíduos identificados com CBO igual a 512120 (diaristas). Ainda, para separar formais das informais o critério utilizado foi ter ou não carteira de trabalho assinada.

Depois desses procedimentos, verificou-se que em 2014, de uma amostra de 1424 trabalhadoras domésticas, 337 eram mensalistas formais, 635 eram mensalistas informais, 451 eram diaristas informais e somente 1 era diarista formal. Como a participação de diarista formal é ínfima, essa única observação foi retirada da amostra, permanecendo somente diaristas que fossem informais. Assim o total da amostra foi de 1423 observações.

Já em 2016, verificou-se que, de uma amostra de 1304 empregadas domésticas, 343 eram mensalistas formais, 462 mensalistas informais, 495 diaristas informais e 4 diaristas formais. Como no ano anterior, por representar uma parcela muito pequena, as diaristas formais foram retiradas da amostra, totalizando 1300 observações. A Tabela 1 resume a distribuição das observações nos dois anos:

Tabela1: Distribuição das observações nos grupos das domésticas

	Mensalista formal	Mensalista informal	Diarista informal	Total
2014	337 (23,7%)	635 (44,6%)	451 (31,7%)	1423 (100%)
2016	343 (26,4%)	462 (35,5%)	495 (38,1%)	1300 (100%)

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PED.

Observa-se que em 2014 as mensalistas informais eram maioria, sendo seguidas pelas diaristas informais e, por último, pelas mensalistas formais. Já em 2016, há um aumento de 6,4 e uma redução de 9,1 pontos percentuais na quantidade relativa de diaristas informais e mensalistas informais, respectivamente, assumindo as primeiras a liderança entre os grupos. Por outro lado, as mensalistas formais continuam em último lugar em termos de participação relativa, sofrendo, porém, um aumento de 2,7 pontos percentuais entre 2014 e 2016.

Como será mostrado na seção posterior, serão regredidas equações mincerianas de salário, em que a variável dependente é o logaritmo do salário hora e as independentes estão contidas no vetor de características X_j . As variáveis utilizadas estão detalhadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Descrição das variáveis

Dependente	
Logaritmo natural do rendimento por hora dos indivíduos (lnRH)	Representa o rendimento hora que o indivíduo auferir. Sua obtenção se dá através da razão do rendimento mensal bruto pelo produto entre a quantidade de horas semanais trabalhadas e o valor 4, representando o total de horas trabalhadas por mês.
Independentes	
Características do Indivíduo	
Grau de instrução	São variáveis <i>dummies</i> que revelam o grau de instrução do indivíduo
Analfabeta	Recebe valor 1 se o indivíduo é analfabeto e 0 caso contrário
Sem escolaridade	Recebe valor 1 se o indivíduo é sem escolaridade e 0 caso contrário
Fundamental incompleto	Recebe valor 1 se o indivíduo possui fundamental incompleto e 0 caso contrário
Fundamental completo	Recebe valor 1 se o indivíduo possui fundamental completo e 0 caso contrário
Médio incompleto	Recebe valor 1 se o indivíduo possui ensino médio incompleto e 0 caso contrário
Médio completo	Recebe valor 1 se o indivíduo possui ensino médio completo e 0 caso contrário
Superior incompleto	Recebe valor 1 se o indivíduo possui superior incompleto e 0 caso contrário
Superior completo	Recebe valor 1 se o indivíduo possui superior completo e 0 caso contrário
Cor	São <i>dummies</i> que identificam a cor do indivíduo
Branca	Recebe valor 1 se o indivíduo é da cor branca e 0 se o contrário.
Idade	Idade do indivíduo medida em anos.
Idade ao quadrado	(Idade) ²
Características Geográficas	
Reside em Fortaleza	Recebe valor 1 se o trabalhador reside em Fortaleza e 0 nas demais regiões da RMF.
Características da família	
Total de pessoas na família	Número de membros da família
Chefe	Igual a 1 se o indivíduo é chefe da família e 0 se pertence a outra posição dentro da família
Características do Trabalho	
Experiência	Quantidade de anos trabalhados na atividade principal
Trabalha em Fortaleza	Recebe valor 1 se trabalha na capital e 0 nas demais regiões da RMF
Previdência	Recebe valor 1 se o indivíduo contribui e 0 caso contrário

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PED

5.2 Equação minceriana e método Oaxaca-Blinder

O principal objetivo desse trabalho é analisar o diferencial de rendimento entre mensalistas formais e diaristas informais (que assim o são em sua maioria) antes e após a promulgação da LC 150/2015. Entretanto, para complementar o estudo, também faremos o diferencial entre mensalistas informais e formais.

A base de dados a ser utilizada, como explicado na seção anterior, é a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), a qual define mensalistas como aquelas que recebem salário mensal e diaristas como aquelas que trabalham em casas de uma ou mais famílias recebendo remuneração por dia.

Como pode ser observado, a PED não define esses grupos de acordo com o critério legal e jurisprudencial, segundo o qual mensalistas são aquelas que trabalham mais de dois dias na semana para uma mesma família e diaristas, por exclusão, são aquelas que trabalham até dois dias na semana para um mesmo domicílio. É possível, por exemplo, que uma trabalhadora doméstica trabalhe para dois domicílios dedicando três dias da semana para cada. Assim, do ponto de vista legal, ela será considerada mensalista nos dois domicílios, mas diarista para a PED.

Entretanto, apesar dessa diferença, é razoável pensar que existe uma aproximação entre as duas definições, tendo em vista que mensalistas, em geral, trabalham para um único domicílio e recebem salário mensal; enquanto as diaristas, em geral, trabalham para mais de um domicílio e recebem por diária.

Seguindo Silva (2015), para efeito de análise do diferencial de rendimento, as trabalhadoras domésticas serão divididas em três grupos, quais sejam: trabalhadoras domésticas mensalistas com carteira de trabalho assinada, trabalhadoras domésticas mensalistas sem carteira de trabalho assinada e diaristas.

- Trabalhadoras domésticas mensalistas com carteira de trabalho assinada: consideradas aquelas que recebem salário mensal e que tenham carteira de trabalho assinada;
- Trabalhadoras domésticas mensalistas sem carteira de trabalho assinada: consideradas aquelas que recebem salário mensal, mas que não tenham carteira de trabalho assinada;
- Trabalhadoras domésticas diaristas: consideradas aquelas que trabalham em casa de uma ou mais famílias recebendo remuneração por dia.

A metodologia utilizada para mensurar o diferencial de rendimento será o método de Oaxaca (1973) e Blinder (1973). Por meio desse, é possível decompor o diferencial de rendimento em dois efeitos: o efeito dotação, o qual explica a parte do diferencial que é devido a diferenças nas características das trabalhadoras domésticas, e o efeito preço que, por sua vez, é atribuído ao diferencial dos coeficientes, ou seja, dos diferentes retornos que essas características geram para cada grupo.

Dessa forma, através do modelo Oaxaca-Blinder, discrimina-se a parte do diferencial de rendimento que é explicado por características observáveis das trabalhadoras domésticas e, dessa maneira, que pode ser controlado pelo modelo, e a parte do diferencial do rendimento que é devido a como uma mesma característica possui retornos diferentes para cada grupo de trabalhadoras domésticas. A essa última parte, associaremos à segmentação de mercado, a qual supõe que trabalhadores com os mesmos atributos recebem diferentes retornos por suas características por estarem alocados em diferentes segmentos de uma ocupação.

O controle por características observáveis é importante porque uma parte do diferencial pode se dá, por exemplo, porque um grupo possui maior nível de escolaridade que outro ou porque despense maior quantidade de horas trabalhadas por semana; dessa forma, haverá uma porcentagem do diferencial de salários entre esses grupos que não é devido a possíveis segmentações no mercado de trabalho, mas sim, devido aos diferentes níveis de escolaridade e às horas trabalhadas.

O primeiro passo da decomposição consiste em estimar regressões de salários do tipo log-linear para cada grupo de empregadas domésticas (mensalista com carteira, mensalista sem carteira e diarista), conforme em (1). Assim, a variável dependente será o logaritmo natural do salário-hora e as variáveis independentes um conjunto de características observáveis, as quais estão demonstradas na seção anterior. Assim, temos:

$$\ln w_j = X_j' \beta_j + \varepsilon_j, \quad E(\varepsilon_j) = 0 \quad j \in (MF, MI, D) \quad (1)$$

Em que

- w_j é o salário hora;
- X_j' é um vetor de características observáveis;
- β_j é o vetor dos coeficientes associados aos parâmetros e o intercepto;
- ε_j é o erro;
- MF são as mensalistas formais;
- MI são as mensalistas informais;

- D são as diaristas

Após a estimação de (1) por Mínimos Quadrados Ordinários para cada grupo, obtemos as esperanças das equações. Assim, teremos:

$$\ln \bar{w}_j = E(X_j)' \hat{\beta}_j \quad (2)$$

A partir dessa equação, podemos calcular o diferencial de rendimentos e aplicar o método de Oaxaca-Blinder, o qual permite, por sua vez, discriminar a parte do diferencial que pode ser explicada pelo modelo (devido às características controladas) e a parte não explicada (devido a outros fatores não identificados).

A título de exemplo, vamos fazer o diferencial entre as equações entre mensalistas formais e mensalistas informais. Assim, temos:

$$\Delta \bar{w} = \ln \bar{w}_{MF} - \ln \bar{w}_{MI} = E(X_{MF})' \hat{\beta}_{MF} - E(X_{MI})' \hat{\beta}_{MI} \quad (3)$$

Segundo Jann (2008), a decomposição salarial dupla na literatura da discriminação pressupõe um vetor de coeficientes não discriminatório. Deixando β^* ser esse coeficiente, a equação (3) pode ser reescrita como:

$$\ln \bar{w}_{MF} - \ln \bar{w}_{MI} = \{E(X_{MF}) - E(X_{MI})\}' \hat{\beta}^* + \{E(X_{MF})'(\hat{\beta}_{MF} - \hat{\beta}^*)\} + \{E(X_{MI})'(\hat{\beta}^* - \hat{\beta}_{MI})\} \quad (4)$$

Assim, têm-se uma decomposição dupla, em que o primeiro componente,

$$\{E(X_{MF}) - E(X_{MI})\}' \hat{\beta}^*$$

é a parte do diferencial que é explicada pela diferença entre os valores das variáveis controladas, e a segunda parte,

$$\{E(X_{MF})'(\hat{\beta}_{MF} - \hat{\beta}^*)\} + \{E(X_{MI})'(\hat{\beta}^* - \hat{\beta}_{MI})\},$$

é a parcela do diferencial não explicada. Associaremos a essa parte a segmentação de mercado. Cabe lembrar, entretanto, que essa parcela do diferencial pode estar captando outros efeitos que não estão sendo controlados pelo modelo, como discriminação de outra natureza que não àquelas relacionadas à cor ou sexo (já que essas últimas variáveis serão controladas pelo modelo).

Observe que, a partir do método de Oaxaca Blinder, é possível dividir o diferencial do rendimento médio entre o efeito dotação (primeiro termo), o qual representa a parte do diferencial que é devido às diferenças nas características observáveis entre os grupos das domésticas, e o efeito preço (segundo e terceiro termos), que, por sua vez, representa as diferenças nos retornos que uma mesma característica gera no mercado entre os diferentes grupos. O efeito preço, portanto, consiste na parte do diferencial de rendimento que não é explicado pelo modelo. A essa parcela associaremos à segmentação de mercado.

Dessa forma, se considerarmos, por exemplo, que o efeito dotação entre mensalistas formais e mensalistas informais é zero, ou seja, que, em média, elas possuem as mesmas características observáveis, então o diferencial de rendimento entre esses dois grupos é devido exclusivamente ao efeito preço, isto é, à forma diferenciada de como o mercado remunera os diferentes grupos pelos mesmos atributos, o que repercute em diferentes estimações para os coeficientes de cada grupo.

Cabe agora discutir a determinação do vetor de coeficientes não discriminatório, $\widehat{\beta}^*$. De acordo com Jann (2008), existem várias sugestões na literatura. Podemos assumir, por exemplo, que a retorno dos coeficientes seja somente a favor ou somente contra um grupo. Se considerarmos, por exemplo, que em (4) as mensalistas informais recebem um retorno subestimado dos seus coeficientes, enquanto as mensalistas formais recebem um retorno de mercado, então é razoável pensar que o coeficiente não discriminatório seja igual a β_{MF} . Assim, a equação (4) poderia ser reescrita como:

$$\ln \bar{w}_{MF} - \ln \bar{w}_{MI} = \{E(X_{MF}) - E(X_{MI})\}' \widehat{\beta}_{MF} + \{E(X_{MI})\}' (\widehat{\beta}_{MF} - \widehat{\beta}_{MI}) \quad (5)$$

Dessa forma, o diferencial de rendimentos é explicado por duas partes:

- O primeiro termo representa as diferenças nas características observadas, sendo ponderada por um vetor de coeficientes de “mercado”, isolando, portanto, qualquer efeito da subestimação dos retornos das mensalistas informais;
- Enquanto o segundo termo está captando a parte do diferencial de rendimento que é devido aos diferentes retornos que um mesmo grupo de características gera para mensalistas formais e informais. Isso é devido ao que suporemos ser a segmentação de mercado.

De acordo com as evidências apontadas ao longo desse trabalho, é razoável pensar que, de fato, entre mensalista formal e mensalista informal existe uma “discriminação” contra

as segundas e nenhuma a favor das primeiras, sendo, portanto, aplicável, nesse caso, a equação desenvolvida em (5).

Entretanto, o mesmo não pode ser dito com relação à comparação entre mensalistas formais e diaristas. Enquanto as evidências teóricas apontam para uma segmentação de mercado entre mensalista formal e mensalista informal, o mesmo não pode ser dito com maior convicção em relação às mensalistas formais e as diaristas. Assim, na comparação entre mensalista formal e diarista, optou-se por considerar, como em Reimers (1983), que $\widehat{\beta}^* = 0,5\widehat{\beta}_{MF} + 0,5\widehat{\beta}_D$, ou seja, optou-se por uma distribuição igual dos pesos entre os grupos. Dessa forma, com base nas evidências teóricas, não predeterminamos um peso maior para um grupo ou outro.

5.3 Análise descritiva

A tabela 2 traz uma análise descritiva das variáveis selecionadas para cada um dos grupos de empregadas domésticas para os anos de 2014 e 2016.

Tabela 2: Análise descritiva dos anos 2014 e 2016

	Mensalista formal		Mensalista informal		Diarista	
	2014	2016	2014	2016	2014	2016
Número de observações	337	343	635	462	451	495
Município em que reside (%)						
Fortaleza	84,87	80,47	74,02	71	80,5	74,55
Demais municípios da RMF	15,13	19,53	25,98	29	19,5	25,45
Total de pessoas na família (%)						
1 a 4	76,56	78,13	73,54	74,46	74,28	74,95
5 a 8	22,25	20,70	25,04	24,46	24,17	23,84
Mais de 8	1,19	1,17	1,42	1,08	1,5	1,21
Idade (%)						
Até 17 anos	0	0	1,26	0,43	0,44	0
18-25 anos	7,12	2,92	10,71	6,50	5,10	3,23
26-35 anos	24,93	25,65	22,36	20,34	20,62	20,00
36-45 anos	37,39	37,03	29,45	37,23	36,81	37,38
46-55 anos	25,22	28,28	26,77	26,19	26,61	29,09
56-65 anos	5,04	5,25	7,51	8,23	9,31	10,30
66-75 anos	0,30	0,87	1,94	1,10	1,11	0
Mais de 75 anos	0	0	0	0	0	0
Chefe da Família (%)						
Sim	32,34	34,99	32,60	34,42	39,25	42,63
Não	67,66	65,01	67,40	65,58	60,75	57,37
Cor (%)						
Branca	13,35	13,70	10,87	14,72	13,08	11,52
Negra (preta e parda)	86,64	86,30	89,13	85,28	86,92	88,48
Município em que trabalha (%)						
Fortaleza	93,77	93	79,69	80,09	86,47	82,22
Demais municípios da RMF	6,23	7,00	20,31	19,91	13,53	17,78
Contribui para previdência (%)						
Sim	100	100	3,15	2,38	6,65	9,29
Não	0	0	96,85	97,62	93,35	90,71
Grau de instrução (%)						
Analfabeta e sem escolaridade	5,34	5,25	12,12	8,66	7,54	7,68
Fundamental incompleto e completo	68,25	67,93	66,15	70,35	73,4	69,09
Ensino médio completo e incompleto	26,41	25,95	21,57	20,35	18,84	23,23
Superior completo e incompleto	0	0,87	0,16	0,65	0,22	0
Tempo no trabalho (%)						
1-10 anos	82,20	80,17	89,45	90,04	86,25	88,28
11-20 anos	11,87	13,71	6,90	8,23	9,98	9,50
21-30 anos	4,15	5,25	2,71	1,73	3,10	2,02
31- 40 anos	1,78	0,87	0,94	0	0,66	0
Mais de 40 anos	0	0	0	0	0	0,20
Média do salário hora	4,4	5,23	4	4,91	6,5	8,33

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PED.

Quanto às características geográficas, nota-se que a maior parte delas nos três grupos residem na capital Fortaleza, sendo esse valor mais expressivo para as mensalistas formais tanto em 2014 quanto em 2016. Destaca-se, entretanto, uma redução de quase 6 pontos percentuais entre as diaristas que residem na capital, saindo de 80,5% em 2014 para 74,55% em 2016.

A respeito das características da família, pouco se altera a quantidade de membros nela, ficando entre 1 a 4 pessoas para a maioria delas, em ambos os anos e para os três grupos. Quanto à posição na família, apenas uma parte delas se declara chefe de família nos três grupos. Destaca-se a diferença de quase 10 pontos percentuais entre a porcentagem de diaristas e mensalistas formais chefes de família em 2016.

Quanto às características dos indivíduos, observa-se que na RMF tanto em 2014 como em 2016, para todos os grupos de domésticas, predominavam mulheres na faixa de idade de 36-45 anos. Essa distribuição das domésticas de acordo com a idade se manteve mais equilibrada entre os grupos no ano de 2016, quando cerca de 37% de cada grupo estavam nessa faixa de idade.

Manteve-se relativamente constante também entre os anos a distribuição das trabalhadoras domésticas conforme o grau de instrução: para todos os grupos, a maior parte delas tinha o ensino fundamental, sendo essa porcentagem mais expressiva para as diaristas em 2014 e para as mensalistas informais em 2016. Pouco se alterou também a cor predominante entre os grupos, sendo a maior parte delas negras para os dois anos e para os três grupos.

Excetuando o fato de a maior parte das diaristas e mensalistas formais e informais trabalharem em Fortaleza, sendo esse número maior para as mensalistas formais nos dois anos (resultado já esperado, pois é razoável que os contratos formais se concentrem na capital, onde residem pessoas com maior poder aquisitivo), as diferenças entre os grupos se tornam mais evidentes quando analisadas as características relacionadas ao trabalho.

A diferença entre as mensalistas formais em relação às mensalistas informais e às diaristas que trabalhavam na capital chegava a quase 10 pontos percentuais em ambos os anos. Por terem carteira de trabalho assinada, tanto em 2014 quanto em 2016, 100% das mensalistas formais contribuía para previdência, enquanto esse número não chega a 4% para as mensalistas informais em 2014 e 2016. No caso das diaristas informais, o percentual daquelas que contribuía sempre foi maior que das mensalistas informais, chegando a 6,65% em 2014 e 9,29% em 2016.

Outro aspecto que chama bastante atenção é o diferencial de salários entre os grupos de domésticas na RMF, tema central desse trabalho. No ano de 2014, a média do salário hora auferido pelas diaristas era de 6,5, enquanto que esse valor era de 4,4 para mensalistas formais e 4 para mensalistas informais. Em 2016, após a implementação da Lei 150/2015, o salário hora das diaristas chega a 8,33, aumentando para 5,23 para as mensalistas formais e 4,91 para as mensalistas informais. Assim, nos dois anos, em termos salariais, as diaristas se encontravam em melhor posição, sendo seguidas pelas mensalistas formais e, por último, pelas mensalistas informais.

Ademais, nota-se que média do diferencial do salário hora entre mensalista formal e mensalista informal diminui de 0,4 em 2014 para 0,32 em 2016. Já a média do diferencial do salário hora entre diarista e mensalista formal era de 2,1 em 2014, aumentando para 3,1 em 2016.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

6.1 Regressões de salários

Antes de se analisar o diferencial de rendimento, realizou-se a regressão de salários para as mensalistas formais, mensalistas informais e diaristas nos anos de 2014 e 2016.

A tabela 3 mostra os resultados das regressões das equações mincerianas:

Tabela 3: Resultados das regressões mincerianas para os anos 2014 e 2016 (valor dos coeficientes)

	Ln salário hora Diarista		Ln salário hora Mensalista Formal		Ln salário hora Mensalista Informal	
	2014	2016	2014	2016	2014	2016
Chefe de Família	-0,0716 (0,0523)	-0,0134 (0,0489)	-0,0301 (0,0336)	0,0159 (0,0211)	-0,0786 (0,0450)	-0,0068 (0,0503)
Total de pessoas na família	0,0058 (0,0154)	-0,0160 (0,0148)	-0,0014 (0,0096)	0,0062 (0,0064)	-0,0091 (0,0125)	0,0004 (0,0147)
Idade	0,0079 (0,0146)	0,0170 (0,0178)	0,0068 (0,0101)	0,0085 (0,0075)	0,0190 (0,0103)	0,0579* (0,0131)
Idade ao quadrado	-0,00009 (0,0002)	-0,0001 (0,0002)	-0,00008 (0,0001)	-0,00008 (0,00008)	-0,0001 (0,0001)	-0,0007* (0,0001)
Ensino Fundamental	0,1162 (0,0926)	0,2151* (0,0899)	0,0155 (0,0679)	0,0635 (0,0422)	0,1340* (0,0628)	0,0070 (0,0785)
Ensino Médio	0,2163* (0,1062)	0,2181* (0,1002)	0,0411 (0,0731)	0,0945* (0,0461)	0,1309 (0,0754)	0,0375 (0,0914)
Mora em Fortaleza	0,0521 (0,0949)	-0,1806* (0,0822)	-0,0512 (0,0484)	0,0137 (0,0297)	0,1761* (0,0847)	-0,0878 (0,0751)
Cor branca	0,0024 (0,0714)	-0,0505 (0,0737)	0,0312 (0,0441)	0,0221 (0,0282)	0,0248 (0,0645)	-0,0417 (0,0629)
Contribui para previdência	0,2043* (0,0993)	0,0982 (0,0822)	-	-	0,1940 (0,1161)	0,3778* (0,1473)
Trabalha em Fortaleza	0,1615 (0,1107)	0,2242* (0,0942)	0,0476 (0,0721)	-0,0640 (0,0459)	0,1292 (0,0922)	0,3246* (0,0855)
Tempo de trabalho em anos (experiência)	0,0059 (0,0039)	0,0074 (0,0406)	0,0092* (0,0023)	-0,0017 (0,0014)	-0,0031 (0,0034)	0,01478* (0,0044)
Constante	1,2464* (0,3183)	1,3324* (0,3887)	1,2263* (0,2181)	1,4011* (0,1644)	0,4320 (0,2247)	0,1335 (0,2926)

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Nota: Em parênteses estão os erros padrões.

*Estatisticamente significativa a 5%

O nível de escolaridade teve resultados variados. Enquanto alguns se mostraram estatisticamente significantes, como para as diaristas em 2016, em outros casos essa variável não foi importante na determinação dos salários, como para as mensalistas formais em 2014 e a informais em 2016. Esses resultados podem estar relacionados ao fato de a qualidade do serviço doméstico prestado não depende do maior nível de formação escolar da empregada, mas sim de técnicas e tipos de comportamento que essa pode adquirir no próprio ambiente familiar e com a experiência na profissão. Em geral, espera-se somente que ela saiba ler e escrever. Como as variáveis “sem escolaridade” e “analfabeto” estavam frequentemente sendo

apontadas como variáveis omitidas, devido às poucas observações em geral presentes, resolveu-se retirá-las da regressão.

Esperava-se, assim, que o nível de experiência (medida em tempo no trabalho em anos), tivesse uma participação mais importante. Entretanto, não foi isso que se verificou: mais uma vez, o nível de experiência foi relevante para as mensalistas formais em 2014 (aumento de aproximadamente 0,92% em média) e mensalistas informais em 2016 (aumento de 1,48%). As variáveis “idade” e “idade ao quadrado” geraram impacto somente para as mensalistas informais em 2016.

A variável contribuição para a Previdência foi omitida para as mensalistas formais, tendo em vista que todas aquelas que possuem carteira de trabalho assinada contribuem compulsoriamente para a previdência. Por outro lado, contribuir para a previdência representou um retorno positivo sobre o rendimento em alguns casos, aumentando, em média, 20,43% e 37,78% o retorno das diaristas em 2014 e das mensalistas informais em 2016, respectivamente. Silva (2015) atribui esse resultado ao fato de que as empregadas domésticas mais informadas e instruídas quanto às suas condições no longo prazo são provavelmente aquelas mais “ágeis” a conseguir empregos que remunerem melhor.

O lugar onde trabalha (se na capital ou demais regiões da RMF) também foi importante na determinação do rendimento das mensalistas informais e das diaristas. Espera-se que trabalhar na capital, onde a atividade econômica da RMF se concentra e onde o custo de vida em geral é maior, eleve os salários. De fato, as diaristas que trabalham em Fortaleza tiveram um retorno maior, de 22,42%, enquanto as mensalistas informais verificaram um aumento de 32,46%, ambos os resultados para 2016.

Como visto na análise descritiva desse trabalho, a maior parte das diaristas e mensalistas formais e informais trabalham em Fortaleza. Assim, é razoável pensar que aquelas que residem na capital tenham maiores salários devido aos menores custos referentes à mobilidade. Entretanto, apenas para as mensalistas informais em 2014 morar em Fortaleza gerou um resultado positivo e estatisticamente significativo sobre o rendimento, elevando-o em 17,51%. Esse resultado, por outro lado, foi negativo para as diaristas, gerando um retorno de -18,06% em 2016. Esse fato pode estar associado à diminuição de 4,25 pontos percentuais entre 2014 e 2016 das diaristas que trabalham em Fortaleza, como visto no capítulo sobre análise descritiva. Como uma parte maior delas passou a trabalhar fora da capital, morar em Fortaleza pode ter aumentado os custos e reduzido o rendimento.

Relativamente à cor das empregadas domésticas, ser branca não impactou sobre o rendimento de nenhum dos três grupos em nenhum ano. Isso pode ser devido ao fato de o

trabalho doméstico ser tradicionalmente empregador de mulheres negras (pretas e pardas), além de ser uma profissão que não exige, como visto, maiores níveis de escolaridade, algo em geral privado para indivíduos dessa cor. Por essa hipótese, dificilmente se verificará discriminação racial nesse grupo de trabalhadores.

Por fim, as variáveis ser chefe de família e o total de pessoas na família não se mostraram estatisticamente significantes para nenhum dos casos analisados.

6.2 Decomposição de salários

Nessa seção, será analisada a decomposição de salários entre as trabalhadoras domésticas. A tabela 4 traz essa análise para diarista e mensalista formal para os anos de 2014 e 2016.

Tabela 4- Resultado da decomposição de salários entre diaristas e mensalistas formais para 2014 e 2016

Ln salário hora	2014	2016
Média diarista	1,7535* (0,0245)	2,0011* (0,0239)
Média mensalista formal	1,4316* (0,0154)	1,6369* (0,0098)
Decomposição Diferencial	0,3219* (0,0289)	0,3642* (0,0258)
Explicado	-0,1237 (0,1801)	-0,2100 (0,1419)
Não explicado	0,4457* (0,1819)	0,5742* (0,1441)

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa

*Estatisticamente significante a 1%

Segundo a regressão realizada e descrita na seção anterior, o salário hora médio das diaristas em 2014 era de R\$ 5,77 (aproximação para ln 1,7535), enquanto esse valor era de R\$ 4,19 (aproximação para ln 1,4316) para as mensalistas formais. Assim, o diferencial de rendimento entre esses grupos era de R\$ 1,58, que se mostrou estatisticamente significante ao nível de 1% de significância. Isso mostra que de fato há uma diferença estatística de salários entre as diaristas e mensalistas formais em 2014 a favor das primeiras.

Como é possível notar na Tabela 4, todo esse diferencial é não explicado pelo modelo, uma vez que a parte do diferencial explicado não é estatisticamente significante. Ou seja, o fato de as diaristas auferirem um rendimento R\$ 1,58 a mais que as mensalistas formais não se dá devido às diferenças nas características observadas, mas sim a aspectos não explicados pelo modelo. Esse fator pode estar relacionado, como discutido na Introdução, ao maior poder de barganha que as diaristas possuem em relação às mensalistas formais, o qual aparece antes mesmo da vigência da Lei. Associado a isso, as diaristas podem elevar seu salário hora em relação às mensalistas formais como forma de procurarem compensar o fato de não serem contempladas pela legislação. Assim, esse diferencial de salário-hora seria equivalente, para as diaristas, à proteção legislativa e aos benefícios pecuniários e não pecuniários que as mensalistas formais recebem. Sob esse ponto de vista, é razoável pensar que o mercado entre esses dois grupos pode ser competitivo, e não segmentado.

Fato semelhante acontece em 2016, quando o salário hora das diaristas é de R\$ 7,4 (aproximação para $\ln 2,0011$) e das mensalistas formais é de 5,14 (aproximação para $\ln 1,6369$), sendo a diferença dos rendimentos estatisticamente significativa ao nível de 1% e igual a 2,26. Observa-se que, além de persistir estatisticamente significativa e positivo a favor das diaristas, esse diferencial aumentou em relação a 2014 e continua a ser não explicado pelo modelo, já que a parcela que poderia explicar não se mostrou estatisticamente significativa. Isso sugere que as diaristas não só continuam com poder de barganha após a Lei, como também o aumentaram em relação à 2014, já que o diferencial de rendimento entre 2014 e 2016 aumentou aproximadamente 43%. Assim, como as condições de trabalho das mensalistas formais se tornaram melhores, as diaristas podem ter aumentado seu salário-hora como uma forma de compensar o fato de não terem sido incluídas nos benefícios adicionais que a Lei trouxe. Sob esse ponto de vista, o mercado entre esses dois grupos pode ter continuado competitivo.

A tabela 5 mostra a decomposição do diferencial entre mensalistas formais e informais para os anos de 2014 e 2016

Tabela 5- Resultado da decomposição de salários entre mensalistas formais e mensalistas informais para 2014 e 2016

Ln salário hora	2014	2016
Média mensalista formal	1,4316* (0,0153)	1,6369* (0,0097)
Média mensalista informal	1,2481* (0,0209)	1,4739* (0,0236)
Decomposição		
Diferencial	0,1834* (0,0259)	0,1630* (0,0255)
Explicado	0,0249 (0,0131)	-0,0073 (0,0074)
Não explicado	0,1585* (0,0284)	0,1704* (0,0266)

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

*Estatisticamente significativa a 1%

Da mesma forma que apresentado na tabela 4, o rendimento médio para as mensalistas formais em 2014 foi de R\$ 4,19 (aproximação para $\ln 1,4316$), enquanto esse número é de R\$ 3,48 (aproximação para $\ln 1,2481$) para as mensalistas informais. Assim, o diferencial de rendimento entre esses dois grupos foi de R\$ 0,71 a favor das mensalistas formais, mostrando-se estatisticamente significativa ao nível de 1%. Assim, em média, as mensalistas formais recebem R\$ 0,71 a mais que as mensalistas informais em 2014, diferencial esse menor que aquele apresentado entre diaristas e mensalistas para o mesmo ano.

Como já comentado, o diferencial entre as mensalistas é uma combinação dos fatores que podem explicar esse diferencial com os fatores que o modelo não consegue explicar, esses últimos associados, nesse caso, à segmentação de mercado. Como se observa na Tabela 5, todo o diferencial de rendimento entre as mensalistas formais e informais são devidos à segmentação de mercado, uma vez que a parte do diferencial de rendimento que poderia ser explicada pelo modelo não se mostrou estatisticamente significativa ao nível de 1%.

Em 2016, o salário médio das mensalistas formais foi de R\$ 5,14 (aproximação para $\ln 1,6369$), enquanto das mensalistas informais foi de R\$ 4,37 (aproximação para $\ln 1,4739$), sendo a diferença dos rendimentos estatisticamente significativa ao nível de 1% e igual a R\$ 0,77.

Além de continuar estatisticamente significativa e positivo em relação às mensalistas formais, esse diferencial aumentou 8,45% em relação à 2014 e continua a ser todo associado à segmentação de mercado entre os dois grupos. Isso sugere que não somente a segmentação de mercado persiste entre esses dois grupos, como ela também aumentou após a Lei.

Em resumo, o que os resultados sugerem é que houve mudanças na decomposição do diferencial de rendimento entre os grupos das empregadas domésticas após a implementação da Lei Complementar nº150/2015, a chamada Nova Lei das Domésticas. Comparando-se os rendimentos de diaristas e mensalistas formais, observa-se que todo diferencial é não explicado e a favor das primeiras tanto em 2014 quanto em 2016, tendo aumentado nesse último ano. Isso revela que as diaristas não só tinham poder de barganha do salário hora em 2014, como o elevou após a implementação da Lei, provavelmente como forma de serem compensadas pelo fato de não serem incluídas nos benefícios adicionais que a Lei trouxe às mensalistas formais. Sob essa perspectiva, entende-se que o mercado de trabalho entre esses dois grupos é competitivo.

Relativamente a essa análise, em paralelo à análise de Maloney (1998), devemos lembrar que é muito difícil discriminar o quanto do aumento do diferencial de salário entre mensalistas formais e diaristas é devido a um mecanismo de compensação ou a um aumento de poder de barganha.

Já com relação ao diferencial de rendimento entre mensalistas formais e informais, o que se identifica é uma segmentação de mercado contra esse último grupo em 2014, situação que se acentua em 2016. Assim, a Lei teria possivelmente aumentado a segmentação de mercado entre esses dois grupos, na medida em que aumentou as barreiras institucionais que separam formais e informais, acentuando uma situação de não competitividade entre eles.

Deve-se ponderar, entretanto, que esse aumento do diferencial de rendimento não explicado pode ter se dado simplesmente porque o pagamento das novas garantias pode ter elevado o salário-hora das mensalistas formais, tendo permanecido igual o salário-hora das mensalistas informais. Nesse caso, o aumento do diferencial não explicado não estaria associado necessariamente a uma maior fricção de mercado entre esses dois grupos.

A interpretação desses resultados leva a duas conclusões importantes: em primeiro lugar, a Lei não parece ter gerado estímulo às diaristas de se tornarem mensalistas formais, uma vez que houve uma elevação na capacidade daquelas de aumentar seu salário hora em relação às mensalistas formais, como forma de compensar o fato de não serem incluídas na Lei. Isso indica que a Lei pode não ter alcançado seu objetivo de promover a migração de empregadas na condição de diaristas para mensalistas, em busca de maiores rendimentos.

Em segundo lugar, os resultados sugerem que a Lei pode ter tido outro efeito adverso ao esperado ao induzir uma redução dos postos formais de trabalho doméstico, na medida em que se identificou um aumento de segmentação de mercado entre mensalistas formais e informais. Isso pode ter ocorrido em virtude dos aumentos de custos que envolvem a contratação de uma mensalista formal.

Com esses resultados, o que se conclui é que a vigência da Nova Lei das Domésticas pode ter alterado a configuração da decomposição de salários entre as empregadas domésticas na RMF, acentuando distorções salariais que já se faziam presentes antes de sua implementação e tornando essa ocupação ainda mais heterogênea e menos competitiva entre os grupos.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Visando diminuir a precariedade constatada nas condições de trabalho que envolvem o trabalho doméstico, em 1º de junho de 2015 é sancionada a Lei Complementar nº150/2015, que, além de consolidar direitos trabalhistas já alcançados pela categoria, ampliou-os no objetivo de igualá-los, no que fosse possível, aos dos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Se, por um lado, observa-se um avanço legislativo importante para os trabalhadores domésticos, a Nova Lei das Domésticas também representou um aumento relevante sobre os custos que passam a envolver a contratação de empregados domésticos. Diante da possível divergência entre os objetivos legislativos e as condições financeiras das famílias, faz-se interessante avaliar quais os possíveis impactos que a Lei pode ter produzido sobre essa categoria.

Nesse sentido, o objetivo desse trabalho foi investigar se a Lei Complementar nº 150/2015 modificou a configuração do diferencial de rendimento entre os grupos das empregadas domésticas. Para tanto, utilizou-se dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego para os anos de 2014 (antes da intervenção) e 2016 (depois da intervenção) para a Região Metropolitana de Fortaleza e a metodologia de Oaxaca Blinder para a decomposição do diferencial de rendimento.

Os resultados apontaram que as diaristas ampliaram seu poder de barganha do salário hora com relação às mensalistas formais. Isso pode ter sido resultado do fato de que as famílias enxergam os custos de contratação das diaristas como sendo flexíveis e estritos somente à hora paga. Assim, por mais que o salário-hora das diaristas se mostre superior ao das mensalistas formais, ao final do mês, a contratação daquelas pode pesar menos no orçamento que a contratação dessas. Diante de um aumento repentino de custos, essas preferências por parte das famílias podem ter sido acentuadas, refletindo em uma maior capacidade de elevação do salário hora das diaristas.

Já com relação às mensalistas formais e informais, observou-se um cenário de intensificação da segmentação de mercado entre esses dois grupos, sugerindo que uma consequência da Nova Lei foi a da diminuição dos postos formais de emprego doméstico.

Em geral, os resultados levam à conclusão de que a LC 150/2015, pelo menos para a RMF, intensificou a distorção de salários entre os grupos das empregadas domésticas, gerando, portanto, resultados adversos aos pretendidos inicialmente. Além de não estimular a migração de trabalhadoras na condição de diaristas para mensalistas em busca de maiores rendimentos, já que essas conseguiram elevar seu poder de barganha com relação às

menalistas formais, também parece ter gerado uma redução dos postos formais de emprego doméstico, visto que intensificou a segmentação de mercado entre menalistas formais e informais, diminuindo, portanto, as chances de formalização dessas.

Cabe observar, entretanto, que, ao se constatar uma intensificação e/ou geração de segmentação após a Lei, apesar de não se poder apontá-lo com convicção, é razoável pensar que isso se deveu ao novo arcabouço institucional. Isso porque, como visto, a teoria sugere que o surgimento da segmentação de mercado entre os setores formal e informal está muito relacionado com aspectos institucionais presentes no mercado de trabalho. Assim, é razoável pensar que mudanças na legislação trabalhista são capazes de gerar modificações na configuração do diferencial de rendimento entre trabalhadores, induzindo ou mitigando a segmentação no mercado de trabalho. Os resultados dessa análise se tornam mais precisos quando se estuda categorias trabalhistas com características bem específicas e peculiares, como é o caso das empregadas domésticas, e, portanto, menos sujeitas a outros fatores não considerados no estudo.

Alerta-se também que a Lei ainda é muito recente: o ano de 2016, utilizado como data de referência para após a intervenção legislativa, é um ano muito próximo da implementação, de maneira que seja possível que essa data não capte os reais efeitos que podem se mostrar somente no longo prazo. Sugere-se, portanto, refazer essa análise no futuro.

Outra sugestão possível é ampliar a base de dados para outras regiões metropolitanas ou mesmo utilizar uma amostra de caráter nacional: é possível que a RMF tenha algumas particularidades não presentes em outras regiões, de forma que os resultados podem ser divergentes, favoráveis, inclusive, aos objetivos pretendidos pela Nova Lei das Domésticas.

8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Eduardo Rodrigues; COSTA, Andréa Ferreira; SILVEIRA, João Gomes; ROSSI, Drieli Aparecida. Estudo do Impacto da Nova Lei na Contratação de Empregados Domésticos. **Revista Intellecto**, v.1,n.1, p. 40-54, 2016.

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; Pessôa, Samuel. Retorno da Educação no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 38, n.1, p.97-125. 2008.

BARROS, Ricardo Paes de; FRANCO, Samuel; MENDONÇA, Rosane. Discriminação e Segmentação no Mercado de Trabalho e Desigualdade de Renda no Brasil. Texto para discussão nº 1.288. IPEA, 2007.

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

BIAVASCHI, Magda B. Os direitos das trabalhadoras domésticas e as dificuldades de implementação no Brasil: contradições e tensões sociais. Disponível em: <http://library.fes.de/pdffiles/bueros/brasilien/11192.pdf>. Acesso em 13/03/2018.

BOHN, Liana. CATELA, Eva Yamila A.S. Há Economia Feminina na Ciência Econômica Brasileira? Avaliação da Produção Científica na área entre 1990-2015. In: XX Encontro de Economia da Região Sul, 2017, Porto Alegre. *Anais...* Porto Alegre. ANPEC, 2017.

BOSCH, Mariano; MALONEY, Wiliam. Comparative Analysis of Labor Market Dynamics Using Markov Process: An Application to Informality. Discussion Paper nº 3038. IZA, 2007.

BOTELHO, Fernando; Vladimir, PONCZEK. Segmentation in the Brazilian Labor Market. ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 2006, Salvador. XXXVI ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA 2006.

BRASIL. CLT – **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº. 5.452**, de 1º de maio de 1943. 1943

_____. **Emenda Constitucional no 72**, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. 2013

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. **Decreto-Lei nº. 3.078**, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico. 1941.

_____. **Decreto nº. 6.481**, de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº. 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº. 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. 2008.

_____. **Decreto nº. 95.247**, de 17 de novembro de 1987. Regulamenta a Lei nº. 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte, com a alteração da Lei nº. 7.619, de 30 de setembro de 1987. 1987

_____. **Emenda Constitucional no 72**, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. 2013

_____. **Lei nº. 5.859**, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. 1972

_____. **Lei nº. 10.208**, de 23 de março de 2001. Acresce dispositivos à Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço –

FGTS e ao seguro-desemprego. 2001

_____. **Lei nº. 11.324**, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nºs. 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº. 605, de 5 de janeiro de 1949. 2006

_____. **Lei Complementar no 150, de 1 de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. 2015.

BRUSCHINI, Christina; LOMBARDI, Maria Rosa. A Bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n.110, p.67-104, 2000.

CALSING, Renata de Assis; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Trabalho decente doméstico : a nova Lei complementar 150/2015. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 5, n. 52, p. 75-98, 2016. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/95436>>.

CALVET, Felipe Augusto. A evolução da legislação do trabalhador doméstico. **Revista do TRT da 9ª. Região**, v. 2, n. 17, p. 60-67, 2013.

CARVALHO, Alexandre Pinto de; NÉRI Marcelo Cortês; SILVA, Denise Britz do Nascimento. Diferenciais de Salários por Raça e Gênero no Brasil: Aplicação dos Procedimentos de Oaxaca e Heckman em Pesquisas Amostrais Complexas. *In: XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2006, Caxambú. XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2006.*

CASTANHO, Felipe Botter; PAVELSKI, Ana Paula. Emenda Constitucional 72/2013 do empregado Doméstico e seus Efeitos: Benefícios e Problemas. **Revista Percursos**, v. 1, n.14, 2014.

CASTRO, Nancy Toledo de; AGUIAR, Laís Silva; MUNHOZ, Andréa Rodrigues de Oliveira. Os Trabalhadores Domésticos e os Direitos Sociais no Direito do Trabalho. **Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior**, v.6, n.1, p.112-139, 2015.

COELHO, Alexandre Mori; CORSEUIL, Carlos Henrique. Diferenciais salariais no Brasil. Texto para discussão, nº898, IPEA, 2002.

COSTA, Joana Simões de Melo; BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; HIRATA, Guilherme. Efeitos da Ampliação dos Direitos Trabalhistas: Sobre Formalização, Jornada de Trabalho e Salários das Empregadas Domésticas. Texto para discussão, nº 2.241. IPEA, 2016.

CRENSHAW, Kimberle. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. In: VV.AA. *Cruzamento: raça e gênero*. Brasília: Unifem. 2004

CRUZ, Jamile Campos da. O Trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil: legislação, políticas públicas e desigualdades. **Revista Anais do Seminário Nacional da Pós-Graduação em Ciências Sociais (UFES)**, v.1, n.1, 2011.

CURI, Andréa Zaitune; MENEZES-FILHO, Naércio Aquino. O Mercado de Trabalho Brasileiro é Segmentado? Alterações no Perfil da Informalidade e nos Diferenciais de Salários nas décadas de 1980 e 1990. **Revista Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 36, n. 4, p. 867-899, 2006.

DINKELMAN, Taryn.; RANCHHOD, Vimal. Evidence on the impact of minimum wage laws in an informal sector: domestic workers in South Africa. **Journal of Development Economics**, v. 99, n. 1, p. 27-45, 2012.

EVARINI, Adriana; ARAÚJO, Eliane; GARCIA, Maria de Fátima; SOUZA, Solange de C.I. Os diferenciais de salários no Brasil no período 1999-2009: Uma investigação empírica na perspectiva da Teoria da Segmentação. XXXIX ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 2011, Foz do Iguaçu. XXXIX ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA 2011.

FARIA, Guélmer Junior Almeida; FERREIRA, Maria da Luz Alves; PAULA, Andrea Maria Rocha de. “Na casa dos outros”: mulher, doméstica e migrante? A soma das desigualdades femininas. **Núcleo de Estudos de Gênero Caderno Espaço Feminino**, v.29, n.2, p. 267-285, 2016.

FRAGA, Alexandre. **De empregada a diarista: as novas configurações do trabalho doméstico remunerado**. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia) –Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

FURNO, Juliane da Costa. A longa abolição no Brasil: Transformações recentes no trabalho doméstico. **Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política da PUC-SP**, v. 27, n.2, p. 85-103, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Empregado doméstico e diarista : caracterização e diferenças na lei e na jurisprudência. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 5, n. 52, p. 23-25, 2016. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/95414>>. Última visita 12/03/2018

GUDIBANDE, Rohan. Ravindra.; JACOB, Arun. **Minimum law for domestic workers: impact evaluation of the India experience**. Geneva: Centre for Finance and Development; Graduate Institute of International and Development Studies, 2015.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. (2007). Novas configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, p.595-609, 2007.

HOFFMAN, Rodolfo; Leone, Eugênia Troncoso. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981- 2002. **Nova Economia**, v.14, n.2, p. 35–58, 2004.

IBGE. Censo Demográfico 2010. Disponível em: <<http://www.censo2010.ibge.gov.br>>. Acesso em: 12 de abril de 2018.

IBGE. Estatísticas População. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Microdados. Disponível em : <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/populacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=microdados>. Última visita: 13 de abril de 2018.

INÁCIO, Sueley Luana Silva; COSTA, Carmem Lucia. Uma reflexão sobre o emprego doméstico no Brasil: Relações desiguais no mundo do trabalho a partir do gênero. **Revista**

Eletrônica da Graduação/Pós-Graduação em Educação Universidade Federal de Goiás/Regional Jataí, v. 13,n.2, 2017.

JACQUET, Christine. “Urbanização e emprego doméstico”.**Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 18, n. 52, 2003.

JANN, Bem. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. **The StataJournal**, v.8, n.44, p.453-479, 2008.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Trad. Vivian AranhaSaboia. In: HIRATA, H. et al. (Orgs.).**Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo:Ed.Unesp, 2009. p.67-75

LEONTARIDI, MarianthiRannia. Segmented Labour Markets: Theory and Evidence. **JournalofEconomicSurveys**, v.12, n.1, p.63-101, 1998.

LISBOA, Teresa Kleba. Fluxo migratório de mulheres para o trabalho reprodutivo: a globalização da assistência. **Revista Estudos Feministas**, v.15,n.3, p.805-821, 2007.

LOPES, Renata Batista. **De casa para outras casas: trajetórias socioespaciais de trabalhadoras domésticas residentes em Aparecida de Goiânia**.Dissertação (Mestrado)-Universidade Federal de Goiânia, 2008.

LOUREIRO, Paulo R.A. Uma resenha teórica e empírica sobre Economia da Discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.

MACHADO, Ana Flávia; OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto Camilo de; ANTIGO, Mariângela. Evolução do Diferencial de rendimentos entre setor formal e informal: o papel das características não observadas. **Revista Economia Contemporânea**, v.12, n.2, p. 355-388, 2008.

MACIEL, Josimar. **Novos direitos trabalhistas dos empregados domésticos após a regulamentação da emenda constitucional n.º 72/2013 pela lei complementar n.º**

150/2015.2016. Trabalho de Conclusão de Curso(Graduação em Direito)- Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Urbelândia, Urbelândia.

MADALOZZO, Regina; MARTINS,Sergio Ricardo ; SHIRATORI,Ludmila.Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?. **Revista de EstudosFeministas**, v.18, n.2, p. 547-566, 2010.

MALONEY, William F. Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico. **The World Bank Economic Review**, v.13,n.2,p.275-302, 1999.

MARCONDES, Mariana. A divisão sexual dos cuidados: do welferestate ao neoliberalismo. **Revista Argumentum**, v. 4, n. 1. p. 91-106, 2012.

MATOS, Raquel Silvério; MACHADO, Ana Flávia. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Revista Econômica**, v.8, n.1, p.5-27, 2006.

MELO, Hildete Pereira de. “Feministas y empleadas domésticas en Rio de Janeiro”. In: CHANEY, E., CASTRO, M. G. (Orgs.). Muchacha, Cachifa, Criada, Empleada, Empregadinha, Sirvienta y ... Más Nada. Trabajadoras Del HogarenAmerica Latina. 1 ed. Caracas - Venezuela: Editorial Nueva Sociedad, 1993.

□_____. O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras. Texto para discussão, n° 565. IPEA, 1998.

_____. Trabalhadoras domésticas: o eterno lugar feminino – uma análise dos grupos ocupacionais. Rio de Janeiro: OIT/IPEA, 2000.

_____; PESSANHA, Márcia C.; PARREIRAS, Luiz E. Da cozinha para o mercado: a evolução dos rendimentos dos trabalhadores domésticos nos anos 90. *Mulher e Trabalho*, Porto Alegre, FEE, v. 2, 2002.

MENEZES-FILHO, Naércio Aquino; MENDES, Marcos; ALMEIDA, Eduardo Simões de. O Diferencial de Salários Formal-Informal no Brasil: Segmentação ou Viés de Seleção?**Revista Brasileira de Economia**, v.58, n.2, p.235-248, 2004.

MINCER, J (19885). Inter-country comparisons of labor force trend and related developments: an overview. In: R. Layard & Mincer, J. (eds) Trend in women's Work, Education, and Family Building edited by Journal of Labor Economics 3 (v.1, part 2).

MYRRHA, Luana Junqueira Dias; WAJNMAN, Simone. Características e Heterogeneidade do Emprego Doméstico no Brasil. **Revista Associação Brasileira Estudos do Trabalho**, v. 6, n. 2, p. 109-132, 2007.

OLIVEIRA, Alexandre Nery Rodrigues de. A relação de trabalho doméstico segundo a Emenda constitucional n. 72. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 2, n. 17, p. 93-104, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº182 Convenção sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e Ação imediata para sua eliminação, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação nº201 Trabalho Digno para Trabalho Doméstico, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº189 Trabalho Digno para Trabalho Doméstico, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho Doméstico no Brasil: rumo ao reconhecimento institucional. Brasília, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. Geneva, 2013.

PICANÇO, Felicia; BRITES, Jurema. O emprego doméstico no Brasil em números, tensões e contradições. **Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo**, v.19, n.31, p. 131-158, 2014.

PINHEIRO, Luana; GONZALES, Roberto; FONTOURA, Natália. Expansão dos direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil. Nota Técnica 10, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2012.

POCHMANN, Marcio. Nova Classe Média? O trabalho na base da pirâmide social brasileira. BoitempoEditorial, São Paulo 2012.

RAMOS, Lauro; Maria Lúcia, VIEIRA. Desigualdades de Rendimentos no Brasil nas décadas de 80 e 90: Evolução e principais Determinantes. Texto para discussão, nº 803. IPEA, 2001.

RUSSO, Felipe Mendonça; PERO, Valéria Lúcia. Efeitos do aumento da proteção trabalhista sobre as trabalhadoras domésticas: impactos da EC 72 e do Simples Doméstico. *In: XLV Encontro Nacional de Economia, 2017, Natal.. XLV Encontro Nacional de Economia, 2017.*

SAITO, Katia .; SOUZA, André Portela. A mobilidade ocupacional das trabalhadoras domésticas no Brasil. *In: XXXVI ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 2008, Salvador. XXXVI ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA 2008.*

SEDLACEK, Guilherme Luis; BARROS, Ricardo Paes de; VARANDAS, Simone. Segmentação e Mobilidade no Mercado de Trabalho Brasileiro: Uma análise da área metropolitana de São Paulo. Texto para discussão, nº.173. IPEA, 1989.

SILVA, Adriana Fontes Rocha Expósito; PERO, Valéria Lúcia. Segmentação do mercado de trabalho e mobilidade de renda entre 2002 e 2007. *In: XXXVI ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 2008, Salvador. XXXVI ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA 2008.*

SILVA, Talita Magalhães Daronch da. **Análise do Diferencial de Salários das Trabalhadoras Domésticas Brasileiras.** 2015. Dissertação (Programa de Pós Graduação em Economia)- Centro de Ciências em Gestão e Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos; Sorocaba.

SILVA, Vitor Hugo Miro Couto; FRANÇA, João Mário Santos de; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. Capital Humano e Desigualdade Salarial no Brasil: Uma análise de

decomposição para o período 2001-2012. *In: XIX Encontro Regional de Economia*, 2014, Fortaleza. *XIX Encontro Regional de Economia*, 2014.

SORJ, Bila. Socialização do cuidado e desigualdades sociais. **Revista Tempo Social**, v. 26, n.1, 2014.

SOUZA, Kênia Barreiro; DOMINGUES, Edson Paulo. Mudanças no mercado de serviços domésticos: uma análise da evolução dos salários no período 2006-2011. *Economia Aplicada*, v. 18, p. 319-346, 2014.

TANNURI-PIANTO, Maria; PIANTO, Donald M. Informal Employment in Brazil- A Choice at the Top Segmentation at the Bottom: A Quantile Regression Approach. Texto para discussão nº 236. Brasília, agosto de 2002.

THEODORO, Maria Isabel Accoroni; SCORZAFAVE, Luiz Guilherme. Impacto da Redução dos Encargos Trabalhistas sobre Formalização das Empregadas Domésticas. **Revista Brasileira de Economia**; v.65; n.1; p. 93-109; 2011.

VIECELLI, Cristina Pereira. **.Economia e relações de gênero e raça: uma abordagem sobre o emprego doméstica no Brasil**. 2015. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Economia)- Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre

VILA, Cristina Aparecida Vieira. A Diarista Doméstica e o Problema do Vínculo Empregatício: Continuidade e não Eventualidade.**Revista jurídica da Toledo de Presidente Prudente**, v.10, n. 10, 2005.

WONG, Sara A. **Labor market effects of social security enrollment for maids in Ecuador**. Report for the Global Development Network, 2015.