

Edição Nº 48 - Ano 7  
Agosto, 2015

O Boletim *Observa Gênero* destaca, nesta edição, o texto *Direitos das Trabalhadoras Domésticas: impactos na vida de milhões de brasileiras*, de **Priscilla Ruas** e **Héden Fischer**, que apresenta o perfil e histórico de organização e luta da categoria beneficiada pela promulgação da Lei Complementar 150/2015 – as trabalhadoras domésticas.

A nota *Desigualdade de Gênero no Poder Executivo Federal* traça um perfil das servidoras públicas, discute sobre as barreiras ainda presentes no acesso aos altos cargos de poder e decisão, e os desafios para a igualdade de gênero no serviço público.

A publicação traz, também, mais uma nota sobre o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM, apresentando as bases de dados que integram o capítulo *Autonomia Econômica e igualdade no mundo do trabalho*.

Por fim, a seção “Na Estante” reuniu as publicações mais recentes relacionadas à temática de gênero e disponibiliza em um clique o acesso ao conteúdo completo.

Boa leitura!

*Equipe do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero*

#### EXPEDIENTE

#### Equipe do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero – SPM

Ana Cláudia Henriques de Araújo

Camila Rocha Firmino

Filipe Hagen Evangelista da Silva

Pedro Henrique de Pina Cabral Viana

Miguel Antonio dos Santos Filho  
(estagiário)

Contatos:

(61) 3313-7417  
observatorio@spm.gov.br  
www.observatoriodegenero.gov.br

facebook

observatoriogenero

twitter

ObservaGenero

Secretaria de  
Políticas para  
as Mulheres

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
PÁTRIA EDUCADORA

## **Direitos das Trabalhadoras Domésticas: impactos na vida de milhões de brasileiras**

*Priscilla Haueisen Dias Ruas<sup>1</sup>  
Héden Cardoso Rodrigues Fischer<sup>2</sup>*

Em junho de 2015, foi sancionada a regulamentação da Emenda Constitucional nº72, conhecida como “PEC das Domésticas”; um marco nos direitos do trabalho no Brasil. Esta mudança deixou a Constituição Brasileira mais igualitária com a ampliação de direitos para as/os trabalhadoras/es domésticas/os, que estavam privados de direitos básicos conquistados pelos demais setores. Também reduziu a desigualdade de gênero e a desigualdade racial, pois a categoria do trabalho doméstico é formada em sua maioria por mulheres negras.

Resultado de um longo período de organização sindical das trabalhadoras e de avanços nos processos democráticos, participativos e de distribuição mais equitativa da riqueza no país, a garantia de igualdade e de equiparação de direitos para essas trabalhadoras reflete uma longa luta por direitos igualitários no mundo do trabalho e é parte de um projeto de país democrático e popular.

### **Perfil das trabalhadoras domésticas**

Segundo dados da PNAD de 2013, as/os trabalhadoras/es domésticas/os são cerca de 6,4 milhões, sendo que apenas 33% desses têm carteira de trabalho assinada. O rendimento mensal médio dessas/es trabalhadoras/es é de R\$ 647,00, sendo R\$ 871,00 reais para aqueles com carteira de trabalho assinada e de R\$ 541,00 para os sem carteira assinada. A grande maioria são mulheres (93% ou 5,95 milhões) e negras (aproximadamente 60% ou 3,7 milhões). Essa ocupação representa 14,6% no rol de atividades desenvolvidas por mulheres ocupadas no Brasil. Ou seja, de cada cem mulheres ocupadas, aproximadamente quinze são trabalhadoras domésticas. É relevante destacar o fato de essa categoria ser ocupada majoritariamente por mulheres negras, já que esse recorte ocupacional é o qual apresenta piores rendimentos.

No mercado de trabalho como um todo, no Brasil, a diferença de rendimento entre mulheres e homens, considerando todas as categorias, é de 26,7 pontos percentuais, com as mulheres ganhando em média 73,5% do rendimento dos homens. Quando se insere o

recorte de cor e raça essa diferença aumenta. A renda média das mulheres negras acima de 16 anos, em 2013, foi de 876,4 reais, enquanto de homens brancos foi de 2.262,3 reais. Esses dados indicam como as mudanças no acesso a direitos podem incidir nesse grupo de trabalhadoras sobre o qual a desigualdade de renda se reflete mais fortemente.

O perfil das trabalhadoras e trabalhadores domésticos vem se alterando ao longo dos anos. E, provavelmente, passará ainda por maiores alterações, uma vez que as possibilidades de trabalho se ampliam para as mulheres no Brasil e a inserção no emprego doméstico já não é a única opção para uma parcela delas.

Dentre as principais mudanças no perfil dessas/es trabalhadoras/es domésticas/os, está o vínculo empregatício. Cresce o número de diaristas. A prestação de serviços em mais de uma residência aparece, às vezes, como mais vantajosa, seja por apresentar maior rendimento imediato, seja por vincular-se a relações de natureza profissional mais definida com as famílias para as quais os serviços são prestados. No entanto, a falta de formalização cria uma situação de desproteção social, deixando de lado a seguridade social. A precarização das relações de trabalho, com sobrecarga na jornada, não protege de riscos temporários ou permanentes e, tampouco, garante direitos básicos como férias e licença maternidade. Além disso, um estudo comparativo de rendimentos, realizado pelo IPEA, demonstrou que os ganhos a mais das diaristas correspondem a um valor muito pequeno no cômputo total.

Esse panorama traz à luz o desafio que ainda se mantém: o trabalho doméstico no Brasil ainda está em grande medida sem formalização. Sem esta, os efeitos trazidos pela mudança constitucional não serão refletidos na realidade das trabalhadoras. Daí a importância decisiva de maior fiscalização para o cumprimento da nova legislação em relação ao contrato e o incentivo para a formalização do emprego doméstico no Brasil.

### **Organização e luta para garantir direitos**

A conquista de direitos nas relações de trabalho é parte de uma longa luta histórica do conjunto das trabalhadoras e dos trabalhadores. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, as trabalhadoras domésticas não foram incluídas. Nem por isso, elas desistiram de

---

<sup>1</sup> É analista técnica de políticas sociais na Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres – SPM/PR.

<sup>2</sup> É assessora na Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres – SPM/PR.

buscar o reconhecimento de seus direitos. E apenas em 1972, com a Lei 5859, houve o reconhecimento da profissão com o registro em carteira de trabalho.

Com a mobilização e participação social, a Constituição de 1988 garantiu o acesso a direitos fundamentais como salário mínimo, 13º salário, férias acrescidas de 1/3, repouso semanal remunerado, licença maternidade, aviso prévio e integração à previdência social. Mais uma década se passou e, a partir dos anos 2000, a legislação começa novamente a ser modificada. Em 2001, o FGTS passou a ser facultativo. E em 2006, a Lei nº 11.324/2006 alterou vários itens: equiparou as férias para 30 dias; deu estabilidade à gestante, regulamentou o direito a feriados; e introduziu alteração extremamente importante ao proibir os descontos relativos a moradia, alimentação e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho. Afinal, esses descontos reduzem o salário das/os trabalhadoras/es. Foi introduzido, também, incentivo fiscal renovável de dedução no Imposto de Renda (IRPF) de valor pago ao INSS, com o objetivo de estimular a formalização. Mesmo representando avanços, o FGTS facultativo e o incentivo fiscal pouco repercutiram na ampliação da formalização do emprego doméstico.

O grande marco no campo dos direitos, em 2013, foi a aprovação da Emenda Constitucional nº72, que altera o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, revendo as diferenças entre as trabalhadoras domésticas e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Foram garantidos dezesseis novos direitos, dentre os quais, a definição da jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais, a hora-extra, o adicional noturno, o FGTS obrigatório e o seguro contra acidentes de trabalho. Devido às peculiaridades do emprego doméstico, considerou-se que sete, desses dezesseis direitos, não tinham aplicação imediata, sendo necessária regulamentação específica.

Esta regulamentação foi aprovada em junho de 2015, quando foi sancionada a Lei Complementar 150/2015 pela Presidenta Dilma. No texto da Lei, a/o empregada/o doméstica/o é a pessoa que trabalha de forma continuada por no mínimo dois dias na semana em uma mesma residência. A regulamentação trouxe especificidades para formalizar a relação entre essas/es empregadas/os e seus respectivos empregadores. Alguns dos direitos regulamentados foram alvo de maiores debates e discussões: o banco de horas, a fórmula para pagamento da multa de 40% do FGTS, a definição da alíquota do INSS. Com a nova lei, o trabalho doméstico, no Brasil, passou a ter a

base legal para que a categoria possa acessar direitos que já eram gozados pela maioria das/os trabalhadoras/es brasileiros.

A Emenda Constitucional nº 72 de 2013 é instrumento de correção da dívida histórica que a legislação trabalhista brasileira tem com essa categoria, representada por milhões de mulheres trabalhadoras. Foi uma conquista que reaqueceu a luta pela consolidação dos direitos trabalhistas e estimulou a busca pelo conhecimento dos direitos, por mais formação profissional e melhores condições de trabalho. Se não corrige todas as desigualdades, possibilita condições para que as relações de trabalho sejam mais justas e igualitárias. O avanço dos direitos trabalhistas é mecanismo central para maior igualdade social, indispensável para a conquista da autonomia econômica das mulheres.

#### Fontes:

IBGE. Pnad 2013. Acessado em 17/07/2015, disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2013/default.shtm> ;

IPEA. Retratos das Desigualdades de Gênero e Raças. Acessado em 20/07/2015, disponível em:

[http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_pobreza\\_distribuicao\\_desigualdade\\_renda.html](http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_pobreza_distribuicao_desigualdade_renda.html)

IPEA. Nota Técnica: Expansão dos Direitos das Trabalhadoras Domésticas no Brasil. Acessado em 23/07/2015, disponível em:

[http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/nota\\_tecnica/120830\\_notatecnicadisoc010.pdf](http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/nota_tecnica/120830_notatecnicadisoc010.pdf)

Diário Oficial da União. Imprensa Nacional. Acessado em 24/07/2015, disponível em: <http://portal.in.gov.br/>.

---

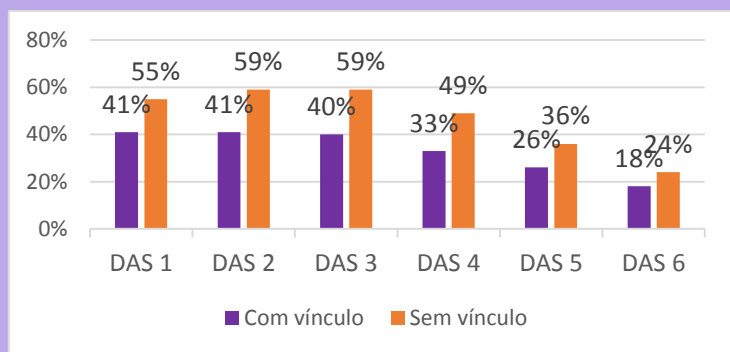
## **Desigualdade de Gênero no Poder Executivo Federal**

Atualmente, as mulheres são 46% do total de servidoras/es no Poder Executivo Federal. No entanto, seu acesso aos cargos de direção e assessoramento superiores – conhecidos como DAS, distribuídos em seis níveis hierárquicos (1 a 6), ainda é desigual. No total dessa categoria, as mulheres representam 43%; contudo, nos postos mais altos (DAS 4 a 6), somam 33%. Nos cargos de DAS 6 elas são somente 19%. Tal situação agrava-se quando consideramos o recorte de raça/cor. As mulheres negras e pardas ocupam respectivamente 1,2% e 5,4% das posições de direção.

Os números demonstram que muitas das barreiras profissionais encontradas pelas mulheres no setor privado repetem-se no serviço público federal. Isso porque no Poder Executivo Federal as mulheres também se defrontam com dificuldades para ascender profissionalmente. Conforme se eleva a hierarquia dos cargos o número de mulheres diminui. Além de diferenciarem-se entre si no nível de responsabilidade e autonomia, os cargo DAS diferenciam-se no valor salarial. Enquanto a média salarial das/os ocupantes de cargos DAS 1 é de R\$ 7.932,00, a média das/os ocupantes é de DAS 6 é de R\$ 12.122,85.

Em termos da relação hierarquia-salários, 17% dos homens têm remuneração acima de R\$ 12.501 mensais e 12% das mulheres têm remuneração nessa mesma faixa. Ao analisarmos a situação segundo o vínculo, notamos uma conjuntura desfavorável para as servidoras pertencentes às carreiras do funcionalismo público. Os dados mostram que 38,8% das/os servidoras/es com vínculo ocupantes de função DAS são mulheres, enquanto elas representam 54,4% das/os ocupantes sem vínculo (gráfico 1). Assim, nota-se a ocorrência, também, no setor público do fenômeno denominado pela literatura como teto de vidro. “Este fenômeno caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, consequentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações” (VAZ, 2013, pág. 765).

**Gráfico 1 – Percentual de cargos DAS ocupados por servidoras, segundo a situação de vínculo com o Poder Executivo – 2014**



Fonte: Siape/Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, junho de 2014.  
Elaboração: ENAP.

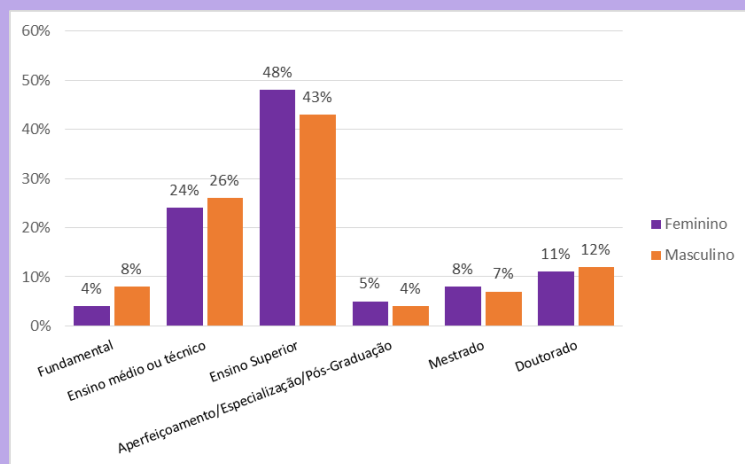
Nota: Conforme o Decreto nº 5.497, de 21 de julho de 2005, os servidores de carreiras (categoria “Com vínculo” na figura) são os servidores, ativos ou inativos, oriundos de órgão ou entidade de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, suas empresas públicas e sociedades de economia mista, ocupantes de cargo ou emprego permanente no qual ingressaram por concurso público ou, nos casos de ingresso anterior a 05 de outubro de 1988, mediante forma de provimento permitida pelo

ordenamento da época de ingresso. A categoria “Sem vínculo” corresponde àqueles que não são servidores de carreira e foram nomeados discricionariamente para cargos de direção e assessoramento superior (DAS).

Interessante notar que, em relação à escolaridade, as servidoras apresentam maior escolaridade de nível superior ao mestrado do que os servidores. No nível doutorado, as mulheres estão apenas um ponto percentual abaixo dos homens (gráfico 2). Se as mulheres são qualificadas, e a escolaridade não é defasada em relação aos homens, é possível atribuir sua menor ascensão profissional à questões culturais, discriminatórias, à divisão sexual do trabalho que as sobrecarregam e às expectativas de gênero impostas pelo processo de socialização.

Essas expectativas de gênero alijam as mulheres das características e experiências consideradas masculinas e, portanto, mais valorizadas no mundo público e do trabalho. Daniela Vaz (2013) em seu artigo “O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil” discute o cenário e atribui as escolhas dessas profissionais ao fato de que adicionalmente “desejam evitar os obstáculos e conflitos que antevêm para conciliar suas vidas profissionais e familiares, e que normalmente são potencializados nas posições de comando e nas carreiras de maior prestígio”.

**Gráfico 2 – Distribuição dos Servidores do Poder Executivo segundo o Sexo, por Nível de Escolaridade – 2014**



Fonte: Boletim Estatístico de pessoal nº 214, de fevereiro de 2014/ Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Elaboração: ENAP.

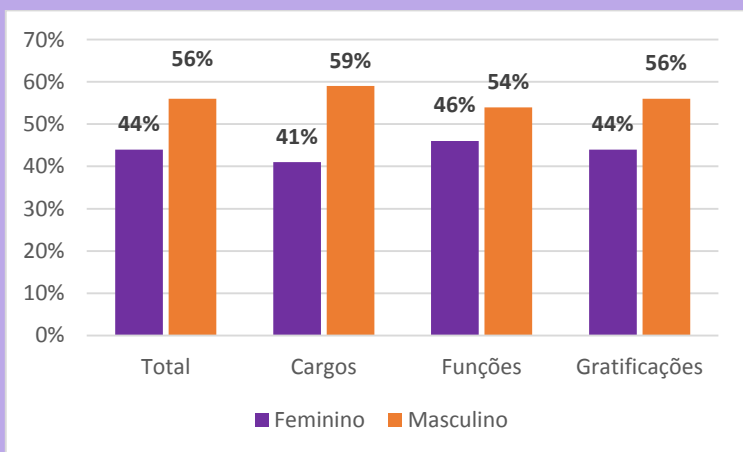
Nota: A escolaridade somente é informada quando o servidor ingressa no serviço público, não necessariamente se refere à situação atual do servidor.

Nas carreiras mais prestigiadas, como as do ciclo de gestão, as mulheres permanecem em menor proporção, comparando-se com a média das demais carreiras da administração direta do Poder Executivo, que é de 43%. Na carreira diplomática, por exemplo, elas são 38,4% e na carreira de Técnica/o de Planejamento e Pesquisa apenas 23,2%.

Numa análise comparativa dos anos de 1995 à 2014, observamos alguns avanços. Houve um aumento no número de mulheres nos cargos DAS 2 ao 6, sendo o aumento mais expressivo o do cargo DAS 5, com aumento de 64%.

Apesar da evolução da participação feminina na ocupação de cargos de DAS 1 à 6, dentre cargos, funções e gratificações, são neles em que há uma menor concentração feminina. As mulheres tem maior participação nas funções e gratificações que equivalem à menor responsabilidade e remuneração.

**Gráfico 3 – Distribuição de cargos, funções e gratificações do Poder Executivo segundo o sexo - 2014**



Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal nº 214, de fevereiro de 2014 / Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão.

Elaboração: Enap.

Nota: A categoria "Cargos" inclui, entre outros, os de direção e assessoramento superior (DAS) e os de natureza especial (NES). A categoria "Gratificações" não inclui gratificações de cargos militares. As funções e gratificações são destinadas exclusivamente a servidores efetivos, isto é, ocupantes de cargos ou emprego permanente no qual ingressaram mediante concurso público ou, nos cargos de ingresso anterior a 05 de outubro de 1988, mediante forma de provimento permitida pelo ordenamento da época de ingresso.

O fato de não haver obrigatoriedade de um processo seletivo com critérios públicos e objetivos para o preenchimento dos cargos e funções implica não haver garantia de imparcialidade quanto ao sexo ou gênero das/os nomeadas/os.

Pensar a igualdade de oportunidades para as mulheres ocuparem seu espaço no mercado de trabalho, nos órgãos do governo e na sociedade significa pensar sobre políticas capazes de garantir a mudança institucional: por exemplo, estabelecer cotas para as mulheres em comitês ou conselhos executivos, investir e implementar estruturas adequadas para o cuidado das/os filhas/os (creches), e avaliar a equiparação das licenças de paternidade e maternidade, entre outras. A representatividade feminina é importante por potencializar pautas de interesse das mulheres em diferentes áreas. Por isso, é urgente discuti-la.

A discussão sobre a participação efetiva das mulheres nas diversas esferas de poder não deve ocorrer apenas do ponto de vista de um direito de cidadãs. Ao contrário, a ampliação da inserção das mulheres é um dever do Estado, um ato que contribui para o fortalecimento da democracia brasileira. A diminuta representação e a restrita atuação feminina nestes espaços enfraquece o sistema democrático.

Referência

BRASIL. ENAP. **Enap Estudos, Servidores Públicos Federais – Gênero**. Brasília, 2014.

BRASIL. ENAP. **Enap Estudos, Servidores Públicos Federais – Raça**. Brasília, 2014.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 49, n. 3, p.765-790, dez. 2013

**Conhecendo as bases do RASEAM – Autonomia Econômica e igualdade no mundo do trabalho**

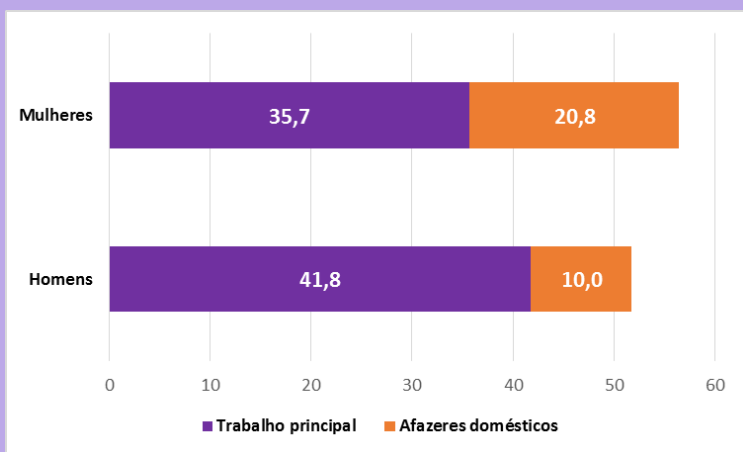
Esta edição do *Boletim Observa Gênero* apresenta as bases do capítulo **Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho do RASEAM**, que analisa como as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho e mostra as diferenças de rendimentos, a distribuição dos afazeres domésticos e tarefas de cuidado, e o trabalho doméstico.

Os dados sobre o assunto são originários, em grande parte, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE), além da Relação Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho (RAIS/MTE), do DataSocial – Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, e do Anuário Estatístico da Previdência Social – Ministério da Previdência Social.

Entre as bases que compõem o RASEAM, a PNAD/IBGE é a fonte mais representativa, pois abrange quase a totalidade dos temas analisados: demografia, habitação, educação, saúde, trabalho e rendimento. No que se refere ao assunto da “Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho”, o RASEAM detém-se à análise das informações relativas à taxa de atividade; ocupação no trabalho formal, rendimento-hora; mulheres com filhas/os em creches, por condição de ocupação no mercado de trabalho; a distribuição por sexo entre pessoas que realizam afazeres domésticos; a média de horas despendidas nas jornadas de trabalho principal e trabalho doméstico; o trabalho doméstico, desagregado por sexo, cor/raça, e região; rendimento médio do trabalho doméstico, desagregado por sexo, cor/raça e região; e o trabalho infantil, desagregado por sexo, grupos de idade e região.

A pesquisa permite não apenas retratar a realidade brasileira, mas fomentar um amplo debate. Um exemplo é a questão da jornada de trabalho das mulheres e como a atividade que ocorre em seus lares permanece invisível. O gráfico abaixo mostra que a jornada total das mulheres, somando-se o tempo dedicado ao trabalho principal e aos afazeres domésticos, era mais longa que a jornada total dos homens.

**Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal e média de horas gastas em afazeres domésticos pelas pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo – Brasil – 2012**



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2012.  
Elaboração: Observatório Brasil da Igualdade de Gênero.

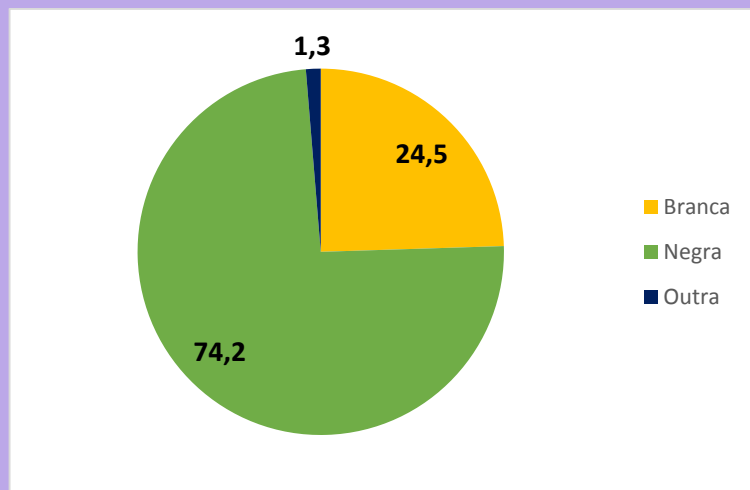
A RAIS, base do Ministério do Trabalho, é um registro administrativo importante para a elaboração do retrato da situação socioeconômica das mulheres brasileiras e para o controle das atividades trabalhistas.

Tem como objetivos o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho. Por ser obrigatória a sua declaração por todas as empresas, a RAIS torna-se um recenseamento do trabalho formal e permite, portanto, que seja feito, periodicamente um diagnóstico da atividade formal no país, com desagregações por sexo; raça/cor; ocupação; remuneração; e geográfica, alcançando até o nível de município.

A edição 2014 do RASEAM apresenta, pela primeira vez, as informações sobre as/os beneficiárias/os do Programa Bolsa Família – a maioria chefiada por mulheres – disponibilizada no DataSocial, do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. A utilização dessa base, que reúne dados do Cadastro Nacional (CadÚnico), permite conhecer a realidade socioeconômica das famílias de baixa renda (renda mensal de até meio salário mínimo por pessoa; ou renda mensal total de até três salários mínimos), com desagregações por sexo; cor/raça; e grandes regiões.

O RASEAM mostra que a maioria das/os beneficiárias/os declararam-se de cor/raça negra (74,2%), seguido por branca (24,5%), revelando, como já conhecido, que a face da pobreza brasileira tem cor.

**Beneficiárias/os do Programa Bolsa Família, distribuição percentual por cor ou raça – Brasil – janeiro de 2014**



Fonte: DataSocial/MDS, janeiro de 2014.  
Elaboração: Observatório Brasil da Igualdade de Gênero.

Por fim, o RASEAM analisa, a partir dos registros administrativos do Ministério da Previdência Social, o quadro de benefícios emitidos com desagregação por sexo e situação do domicílio. Na edição 2014, chama a atenção o baixo percentual de mulheres aposentadas por



tempo de contribuição no meio rural (7%), que revela a situação precária da idosa no campo. Os números revelam que, em pleno século XXI, os trabalhos da mulher no meio rural não são reconhecidos e permanecem qualificados como “ajuda”, invisibilizados e desvalorizados quando comparados às tarefas executadas pelos homens.

## Na Estante

Clique nas capas para acessar o conteúdo completo

