

## **META 2 - OBSERVATÓRIO NACIONAL DO MERCADO DE TRABALHO**

### **Produto 3: Estudo sobre as Potencialidades e Desafios do Uso de Registros Administrativos para o Desenvolvimento de Pesquisa sobre o Trabalho Doméstico**

---

TERMO DE FOMENTO ME/SEPRT/STRAB Nº 01/2020 - PLATAFORMA +BRASIL Nº 906583/2020

**Outubro/2021**

**DIIESE**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

**EXPEDIENTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA**

Presidente da República

Jair Messias Bolsonaro

Ministro do Trabalho e Previdência

Onyx Lorenzoni

Secretário de Trabalho

Luis Felipe Batista de Oliveira

Secretária-Adjunta de Trabalho

Tatiana Severino de Vasconcelos

Secretário Executivo do Ministério do Trabalho e Previdência

Bruno Silva Dalcolmo

Subsecretário de Políticas Públicas do Trabalho

Sylvio Eugenio de A Medeiros

Subsecretário de Relações do Trabalho

Mauro Rodrigues de Souza

Secretaria de Trabalho

Esplanada dos Ministérios - Ministério da Economia, Bloco F – 4º andar

Telefone: (61) 2031-4359

CEP: 70056-900-900

Brasília – DF

Obs.: Os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério do Trabalho e Previdência.

**Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE****Direção Sindical Executiva**

Presidente - Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Vice-presidente - José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciários de São Paulo – SP

Secretário Nacional - Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo - Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo - Antônio Francisco da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretor Executivo – Gabriel Cesar Anselmo Soares

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

Diretora Executiva - Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretora Executiva - Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva - Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo – Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo - Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA

Diretor Executivo - Sales José da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

Diretora Executiva - Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

**Direção Técnica**

Fausto Augusto Junior – Diretor Técnico

Patrícia Toledo Pelatieri – Diretora Técnica Adjunta

José Silvestre Prado de Oliveira – Diretor Técnico Adjunta

**Ficha Técnica****Coordenação do Projeto**

Patrícia Toledo Pelatieri – Coordenadora geral

Patrícia Lino Costa – Supervisora da Produção Técnica

**Coordenação do Estudo**

Maria de Fatima Lage Guerra

**Equipe Executora**

DIEESE

**Entidade Executora**

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE

**DIEESE**

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Rua Aurora, 957 - Centro – São Paulo – SP – CEP 012009-001

Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394

E-mail: [institucional@diesse.org.br](mailto:institucional@diesse.org.br) / <http://www.dieese.org.br>

## Sumário

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>1. ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS DO ESOCIAL DOMÉSTICO.....</b>	<b>10</b>
<b>2. CONCEITOS E FONTES DE DADOS MAIS COMUNS PARA ESTIMAR OS TRABALHADORES OCUPADOS EM SERVIÇOS DOMÉSTICOS .....</b>	<b>28</b>
<b>3. PERFIL DOS VÍNCULOS DECLARADOS NO ESOCIAL DOMÉSTICO E SALDOS SEMESTRAIS DE ADMITIDOS E DESLIGADOS .....</b>	<b>42</b>
<b>4. TRANSFORMANDO REGISTROS ADMINISTRATIVOS EM ESTATÍSTICAS: RECOMENDAÇÕES E SUGESTÕES PARA A CONSTRUÇÃO DO “SISTEMA ESOCIAL DOMÉSTICO” .....</b>	<b>55</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>84</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXO 1 .....</b>	<b>95</b>
<b>ANEXO 2 – OFICINA COM ESPECIALISTAS.....</b>	<b>105</b>

## INTRODUÇÃO

Mesmo com a industrialização e a modernização do país, o setor de serviços domésticos continua sendo a principal fonte de trabalho e renda para mulheres pobres, sobretudo negras, no Brasil. A atividade também é a principal fonte de oferta de mão de obra para o cuidado domiciliar e os afazeres domésticos da classe média alta, em função da elevada concentração de renda e da ausência de políticas públicas de cuidados e apoio à conciliação dos trabalhos produtivo e reprodutivo.

Dados da PNAD Contínua do IBGE revelam, contudo, que o número de mulheres ocupadas em serviços domésticos caiu de 5,9 milhões, no 4º trimestre de 2019, para 4,5 milhões, no 4º trimestre de 2020, afetando tanto o mercado de trabalho doméstico formal quanto o informal. Nesse período também houve redução da proporção de trabalhadoras domésticas contribuintes para a previdência (de 37,5%, em 2019, para 35,6%, em 2020) e queda do rendimento médio mensal de R\$ 924,00 para R\$ 876,00, um valor correspondente a apenas 83% do salário mínimo vigente à época.

De fato, o setor foi um dos mais afetados pela combinação dos efeitos do isolamento social, decorrente da crise sanitária provocada pela COVID 19, e da recessão econômica que se agudizou no ano passado. Essa conjuntura adversa penalizou a categoria de modo geral, mas os segmentos populacionais mais atingidos foram as trabalhadoras domésticas negras e as informais que são maioria na ocupação. No final de 2020, as trabalhadoras informais ganhavam 40% menos do que as formais e as negras recebiam em média 15% menos do que as não negras.

Mas a vulnerabilidade socioeconômica das trabalhadoras domésticas brasileira não é de agora. Para além dos graves efeitos da crise sanitária e econômica de 2020, há por trás desses resultados uma longa história de exclusão social, desvalorização profissional e avanços de direitos trabalhistas a conta gotas, que explica a permanência de condições de trabalho mais precárias para a maioria dessas mulheres.

Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, somente em 2013, com as mudanças efetuadas no parágrafo único do artigo 7º, as trabalhadoras domésticas que prestam serviços em um domicílio por mais de dois dias na semana (uma minoria) passaram a ter acesso a direitos trabalhistas que antes não lhes eram assegurados, como relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-

desemprego; FGTS; remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; salário família; fixação de jornada de trabalho; remuneração do trabalho extraordinário; redução dos riscos inerentes ao trabalho; assistência gratuita aos filhos e dependentes; reconhecimento das convenções e acordos coletivos; entre outros. Mas como alguns desses direitos dependiam de regulamentação específica, apenas em 2015, com a promulgação da Lei Complementar (LC) nº 150, de 1º de junho, o novo estatuto do trabalho doméstico passou a ser efetivamente aplicado por completo. E mesmo assim ainda ficaram de fora deste estatuto alguns direitos constitucionais, sendo a proteção ao mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos a exclusão mais grave, e outro direitos, como o acesso ao seguro desemprego, foram aprovados em condições menos vantajosas do que as dos demais trabalhadores.

Junto com o novo estatuto, foi criado o Simples Doméstico que é um sistema *on line* de recolhimento unificado das obrigações trabalhistas, tributárias e previdenciárias devidas pelos contratantes, nos termos da nova legislação. O Simples Doméstico é acessado pelo contratante através do Módulo do Empregador Doméstico, disponível no Portal do eSocial<sup>1</sup>. Esta ferramenta calcula de forma automática os valores devidos pelo empregador doméstico a título de contribuição previdenciária, seguro acidente de trabalho, FGTS e multa rescisória em caso de demissão sem justa causa; e valores relacionados a direitos como horas extras, descanso semanal remunerado, adicional noturno, entre outros, além dos descontos permitidos por lei.

Em operação desde outubro de 2015, o Simples Doméstico já contém um volume bastante expressivo de informações administrativas armazenadas em ambiente nacional, que podem ser transformadas em estatísticas para análise do mercado de trabalho doméstico formal. É exatamente nessa perspectiva que se insere esse estudo. Ele procura responder ao interesse do Ministério do Trabalho e Previdência de investigar as potencialidades e os desafios do uso do eSocial Doméstico como base de dados estatísticos para o desenvolvimento de pesquisas sobre a ocupação formal em serviços domésticos e subsídio à formulação de diretrizes para a melhoria das condições de trabalho dos profissionais do setor e de políticas públicas mais efetivas voltadas para a área do cuidado.

---

<sup>1</sup> <https://www.gov.br/esocial/pt-br>

O estudo se insere na Rede Nacional de Observatórios do Trabalho, que tem por meta estimular o debate público e o diálogo social, no âmbito nacional e subnacional, acerca dos desafios para se assegurar trabalho digno e contribuir para o aperfeiçoamento das políticas de emprego, trabalho e renda. Mais especificamente, trata-se do Produto 2 da Meta 2 (Observatório Nacional do Mercado de Trabalho e a Rede Nacional de Observatórios do Trabalho) do TERMO DE FOMENTO ME/SEPRT/STRAB Nº 01/2020 - PLATAFORMA + BRASIL - Nº 906583/2020 - Produção de estudos, pesquisas e disseminação de dados que aprofundem o conhecimento sobre temas relevantes para a compreensão das questões relativas ao mundo do trabalho.

Como ponto de partida para a realização deste estudo, considerou-se o fato de que não há efetivamente, até agora, uma base de microdados estruturada a partir do eSocial Doméstico, que permita uma análise de consistência estatística aprofundada deste registro administrativo, no sentido de verificação de sua confiabilidade e validade.

Considerou-se, também, que o eSocial é uma fonte de informações administrativas muito grande e nova, ainda em fase de implantação e consolidação e, por isto mesmo, tem sofrido muitas mudanças, em função da entrada de novos empregados, alteração de eventos, leiautes e necessidade de ajustes operacionais rápidos e diversos que acabam impactando o Módulo Doméstico.

Outra consideração que foi feita é que as informações do eSocial são compartilhadas entre os diferentes órgãos parceiros do projeto, impondo muitos desafios em termos de acesso e governança, diferentemente do que acontecia com os Sistema RAIS e antigo CAGED, que eram geridos diretamente pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

Além disto, considerou-se que tarefa de transformar o eSocial Doméstico em estatísticas, por ser uma iniciativa brasileira bastante peculiar, não encontra muito paralelo na literatura especializada sobre experiências internacionais de uso de registros administrativos no campo do mercado trabalho.

A partir de tais considerações, fixou-se como objetivo central do estudo a proposição de um conjunto de recomendações e sugestões metodológicas ao Ministério do Trabalho e Previdência para subsidiá-lo nesta tarefa de consolidar as informações e eventos do eSocial Doméstico em estatísticas sobre o trabalho doméstico formalizado,

visando o aperfeiçoamento da ferramenta em fase de construção. O estudo tem, portanto, um caráter exploratório.

E para tanto, ele está organizado da seguinte maneira. Além desta introdução, na primeira seção são apresentados os principais aspectos históricos e conceituais relativos ao tema e que são base para a abordagem empregada no estudo. Na segunda, faz-se uma sistematização dos principais procedimentos metodológicos que são usados e recomendados pela OIT para estimar os ocupados no trabalho doméstico e, à guisa de comparação com os registros administrativos, descreve-se brevemente as características das principais pesquisas domiciliares que existem no Brasil para estimar esses trabalhadores, investigar suas características e as características daqueles que os contratam. Na seção seguinte, faz-se uma análise das poucas estatísticas do eSocial Doméstico que já foram consolidadas efetivamente, para verificação das tendências gerais dos dados e identificação de possíveis vieses. Na seção quatro, a principal do estudo, são apresentados os resultados da pesquisa propriamente dita que foi desenvolvida a partir do Manual de Orientação do eSocial para o Empregador Doméstico; dos *prints* das telas do sistema eletrônico para resgate automático de estatísticas do eSocial Doméstico, desenvolvido pela Dataprev; do dicionário de variáveis e fontes da RAIS Vínculos de 2018; e de subsídios coletados em reuniões e oficina realizadas com técnicos do governo afeitos ao eSocial e com pesquisadoras especialistas em estudos sobre trabalho doméstico e estatísticas de mercado de trabalho. O roteiro metodológico proposto inclui sugestões de variáveis, categorias e indicadores a serem incluídos na ferramenta; tratamento de variáveis; cuidados a serem tomados; possibilidades de estudos a serem desenvolvidos com a base de dados, entre outros procedimentos. Na quinta e última seção são elaboradas algumas considerações finais. Por fim, os dois Anexos contêm, respectivamente, estatísticas adicionais sobre os saldos mensais e semestrais de trabalhadores domésticos admitidos e desligados e as questões que nortearam a discussão feita na oficina técnica com as especialistas convidadas.

## 1. ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS DO ESOCIAL DOMÉSTICO

O eSocial Doméstico é um registro administrativo eletrônico onde o empregador doméstico recolhe mensalmente as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, decorrentes da contratação de empregados que prestam serviços no âmbito de sua residência. Esse registro é um módulo específico do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), disponibilizado pelo governo federal em portal na *internet*<sup>2</sup>. O registro foi criado para facilitar a operacionalização do Simples Doméstico<sup>3</sup> por parte dos empregadores, dando transparência de informações aos órgãos fiscalizadores e estimulando a formalização de trabalhadores ocupados em serviços domésticos.

O módulo do eSocial Doméstico está em funcionamento na *internet* desde 1º de outubro de 2015. O marco de surgimento da plataforma é, no entanto, anterior a esta data e remonta ao ano de 2007, quando o governo federal, no intuito de modernizar o sistema tributário e estreitar a relação contribuinte-fisco, instituiu por meio da tecnologia da informação e da comunicação (TIC) o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), do qual o eSocial é um componente. A história do eSocial Doméstico também está associada à convergência de um conjunto de fatores políticos, econômicos e institucionais, que a partir da segunda metade dos anos 2000, sobretudo, criou uma conjuntura mais favorável à valorização da profissão doméstica e à construção de um novo estatuto legal para a categoria.

O objetivo desta primeira seção é descrever, de forma sucinta, o contexto histórico de surgimento e operação do eSocial Doméstico, com ênfase exatamente nessas duas perspectivas: o processo de modernização do Estado e do sistema tributário nacional que resultou na implantação do SPED e, posteriormente, na criação do eSocial, e o movimento

---

<sup>2</sup> <https://www.gov.br/esocial/pt-br>

<sup>3</sup> O Simples Doméstico é um regime fiscal simplificado, instituído pela Lei Complementar (LC) nº 150/2015, que unifica em uma guia única de recolhimento mensal - o DAE, Documento de Arrecadação do eSocial – os tributos e os encargos trabalhistas e previdenciários devidos pelos empregadores domésticos em função dos trabalhadores a eles vinculados.

de mudanças conjunturais que ajudou a impulsionar a tramitação e a aprovação da chamada PEC (Proposta de Emenda Constitucional) das Domésticas<sup>4</sup>.

### **1.1. Antecedentes do Sistema Público de Escrituração Digital - SPED**

Em resposta à grave crise dos anos 1980, que Bresser-Pereira (1997 *apud* Velluci, 2017:26) definiu como uma crise fiscal do modo de intervenção estatal e da forma burocrática pela qual o Estado era administrado, o governo brasileiro deu início, a partir de 1995, a uma ampla reforma da administração pública, baseada em duas estratégias de ação: adoção de um novo modelo de gestão de cunho liberal, inspirado na experiência britânica e nos princípios da chamada Nova Gestão Pública (NGP), e investimento em uma nova forma de governança e integração de políticas públicas, com prestação de serviços e fornecimento de informações *on line*, a qual se convencionou chamar Governo Eletrônico (e-Gov).

A NGP, conforme literatura revisada por Velluci (2017), é um conjunto de ideias e práticas gerenciais que propõe mudanças na forma de organização e de funcionamento da administração pública, com vistas a promover um governo mais ágil, eficiente, transparente, menor e menos dispendioso. Para tanto, o modelo recomenda aos governos reformistas que o abraçam as seguintes orientações: parcimônia e disciplina na utilização de recursos públicos (“fazer mais com menos”); cortes de despesas correntes e privatização; utilização de estilo de gestão mais típico do setor privado (conceito de cliente, ao invés de usuário de serviço público; promoção de competição e concorrência entre unidades públicas, entre outros); separação entre política e administração pública; descentralização administrativa; utilização de padrões e medidas de desempenho explícitos; gestão por resultados e não por processos; liberdade de gestão com desenho de incentivos; e uso intensivo e disseminado da TIC (VELLUCI, 2017). No caso brasileiro, todas essas recomendações já foram usadas, em menor ou maior intensidade, desde a implantação do modelo, sendo muitas delas, inclusive, incorporadas em definitivo

---

<sup>4</sup> A PEC das Domésticas - ou PEC nº 478/2010 - propunha, na versão original, a revogação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal (CF), para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Em 2013, essa PEC foi aprovada e se transformou na Emenda Constitucional (EC) nº 72, que não revogou o parágrafo único do artigo 7º, mas o reescreveu, aproximando os direitos dos empregados domésticos aos dos demais trabalhadores. Essa EC, por sua vez, foi regulamentada pela LC nº 150, de 2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

nas práticas de gestão dos entes públicos nacionais, e outras tantas renovadas e trazidas de volta à agenda de prioridades do governo, na atualidade.

O e-Gov, por sua vez, é definido usualmente como a otimização de práticas administrativas e de recursos públicos para melhorar a oferta de serviços ao cidadão, mediante a intensificação e a disseminação da TIC, com destaque para a *internet* e as novas mídias. Mas a concepção de e-Gov, nas palavras de Agune e Carlos (2005 *apud* SEBOLD *et al.*, 2012:25-26), é mais ampla, devendo ser entendida como

uma transição entre uma forma de governar fortemente hierarquizada e burocrática, que ainda caracteriza o dia-a-dia da imensa maioria das organizações públicas e privadas, para um Estado mais horizontal, colaborativo, flexível e inovador, seguindo um figurino mais coerente com a sociedade do conhecimento (..).

Posto nestes termos, o e-Gov imputa à TIC múltiplos e estratégicos papéis no ciclo das políticas públicas e na governança moderna, tais como: promoção de cidadania e inclusão social; integração governos/sociedades; transparência e democratização; arrecadação justa e eficiente; gestão eficaz; promoção do desenvolvimento econômico e social; além de otimização de processos e recursos, como sugere a NGP (SEBOLD *et al.*, 2021:26).

De acordo também com a literatura revisada por Vellucci (2017), embora as agências governamentais brasileiras façam uso da *internet* desde 1993, a política de e-Gov do governo federal só foi oficialmente delineada em 2000, com a edição do Livro Verde pelo Ministério da Ciência e Tecnologia, no qual se destaca o Projeto Padrão Brasil e-Gov. Entre os principais mecanismos estruturadores deste programa, à época, esteve a necessidade de enfrentamento e saneamento do chamado *bug* do milênio, que impulsionou uma ação mais coordenada de informatização da administração pública nacional. Mas embora o Brasil tenha feito investimentos consideráveis e avançado na assimilação de muitas das ferramentas e práticas do governo eletrônico, as ações ainda são limitadas e muito há para ser feito pelo país em termos de políticas públicas de desenvolvimento nesta área (CAPELLA, 2010 *apud* VELLUCI, 2017).

No campo da administração tributária, entretanto, o país tem obtido avanços importantes em políticas de e-Gov. Vários autores citados por Vellucci (2017) apontam

a implantação, em 1997, do Receitanet<sup>5</sup> como uma das ações de governo eletrônico mais bem sucedidas do país. Esse programa já rendeu prêmios à Receita Federal do Brasil (RFB), virou referência para muitos países e se consolidou com ampla aceitação por parte dos contribuintes. Uma década depois, como resultado da experiência acumulada a partir desta primeira iniciativa de informatização de processos de arrecadação fiscal e dos avanços na incorporação de práticas mais modernas de gestão tributária, a Receita Federal criou o SPED, do qual o eSocial é um componente.

## **1.2. Conceito, histórico, objetivos, componentes e forma de operação do SPED**

O SPED – Sistema Público de Escrituração Digital - foi estabelecido originalmente pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, e posteriormente alterado pelo Decreto 7.979, de 08 de abril de 2013. O sistema é definido legalmente como

um instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações<sup>6</sup>.

Conforme a RFB, é uma ferramenta que

consiste na modernização da sistemática atual do cumprimento das obrigações acessórias transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, utilizando-se da certificação digital para fins de assinatura dos documentos eletrônicos, garantindo assim a validade jurídica dos mesmos apenas na sua forma digital<sup>7</sup>.

A origem do SPED está associada a realização de dois Encontros Nacionais de Administradores Tributários, ocorridos nos anos de 2004 e 2005, onde foram discutidas soluções para atender ao disposto na EC nº 42, promulgada em 19 de dezembro de 2003. Esta EC introduziu no artigo 37 da CF o inciso XXII, determinando às Administrações Tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios atuarem de forma integrada, inclusive com o compartilhamento de cadastros e de informações fiscais. Como

---

<sup>5</sup> “Receitanet é um programa desenvolvido pelo Serpro, que serve para validar e transmitir as declarações de impostos e contribuições federais de pessoas físicas e jurídicas”. Disponível em: <http://intra.serpro.gov.br/linhas-negocio/catalogo-de-solucoes/solucoes/principais-solucoes/receitanet>

<sup>6</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm)

<sup>7</sup> <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>

desdobramento das decisões tomadas nestes encontros, o compromisso de implantar o sistema foi incluído pelo governo federal entre as ações previstas no Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) 2007-2010, e como meta a ser cumprida em dois anos. Já no âmbito da Receita Federal, o sistema faz parte do Projeto de Modernização da Administração Tributária e Aduaneira (PMATA),

que consiste na implantação de novos processos apoiados por sistemas de informação integrados, tecnologia da informação e infraestrutura logística adequados<sup>8</sup>.

Os objetivos gerais e específicos do SPED são os seguintes:

- 1) **promover a integração dos fiscos**, mediante a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais, respeitadas as restrições legais;
- 2) **racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes**, com o estabelecimento de transmissão única de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores;
- 3) **tornar mais célere a identificação de ilícitos tributários**, com a melhoria do controle dos processos, a rapidez no acesso às informações e a fiscalização mais efetiva das operações com o cruzamento de dados e auditoria eletrônica<sup>9</sup>.

Segundo Oliveira (2014 *apud* Conceição, 2016:20), o SPED é estruturado por meio de vários módulos, ou arquivos eletrônicos, que correspondem a documentos contábeis e fiscais que devem ser entregues aos órgãos competentes em momentos diferentes, segundo legislações específicas. O sistema iniciou sua operação na *internet* com a disponibilização para as empresas dos seguintes módulos: Escrituração Fiscal Digital (EFD) e Nota Fiscal Eletrônica (NF-e). Na Figura 1, é possível visualizar todos os módulos ou documentos que compõem o SPED, incluindo o eSocial que é a “casa” do eSocial Doméstico.

---

<sup>8</sup> <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/966>

<sup>9</sup> <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/967>

**Figura 1 – Módulos integrantes do SPED**



Fonte: Vellucci (2017:37)

A Figura 2, por sua vez, ilustra como se dava antes do SPED o fluxo desses documentos entre as empresas/pessoas jurídicas e os distintos órgãos de governo, bem como as mudanças processadas a partir da implantação do sistema. Antes do SPED, os contribuintes eram obrigados a apresentar cada livro separadamente ao respectivo órgão de destino. Agora, com a disponibilização dos programas *on line*, eles fazem a validação de todos os documentos na base do SPED, que é gerenciada pela RFB e se encarrega da distribuição dos mesmos aos órgãos municipais, estaduais e federais, conforme cada competência.

**Figura 2 - Relação entre contribuintes e órgãos federados competentes, antes e depois do SPED**



Fonte: Cleto e Oliveira (2010:76) *apud* Conceição (2016:16)

Os benefícios do SPED para os contribuintes são muitos, cabendo destacar redução de custos com emissão e armazenamento de documentos em papel; racionalização e simplificação das obrigações acessórias; uniformização de informações prestadas às diversas unidades federadas; redução de margem de erros e envolvimento involuntário em práticas fraudulentas; e redução do tempo despendido com a presença de auditores fiscais em suas instalações. Os ganhos, porém, são ainda maiores para o Estado porque o sistema ajuda a fortalecer o controle e a fiscalização por meio de troca de informações entre as administrações tributárias; aumentar a produtividade do auditor através da eliminação dos passos para coleta dos arquivos; reduzir custos administrativos; melhorar a qualidade das informações; cruzar dados contábeis e fiscais; reduzir o “Custo Brasil”; e aperfeiçoar o combate à sonegação<sup>10</sup>.

### **1.3. Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial**

O eSocial - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - é o módulo do SPED para registro de eventos trabalhistas. Trata-se de uma plataforma digital disponível na *internet* que permite unificar a prestação aos órgãos federais das informações sobre a folha de pagamento e as obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas dela decorrentes. Essa ferramenta foi instituída pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014<sup>11</sup>, e é de uso obrigatório para empregadores (inclusive domésticos), empresas e outras entidades a eles equiparadas em lei; segurados especiais, inclusive em relação a trabalhadores que lhes prestem serviço; pessoas jurídicas de direito público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e demais pessoas jurídicas e físicas que têm Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), mesmo que em um único mês do ano-calendário<sup>12</sup>.

Segundo a legislação, são princípios do eSocial: viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas a todos trabalhadores; racionalizar os processos administrativos e simplificar o cumprimento de obrigações; eliminar a redundância das informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas; aprimorar a qualidade de

---

<sup>10</sup> <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/965>

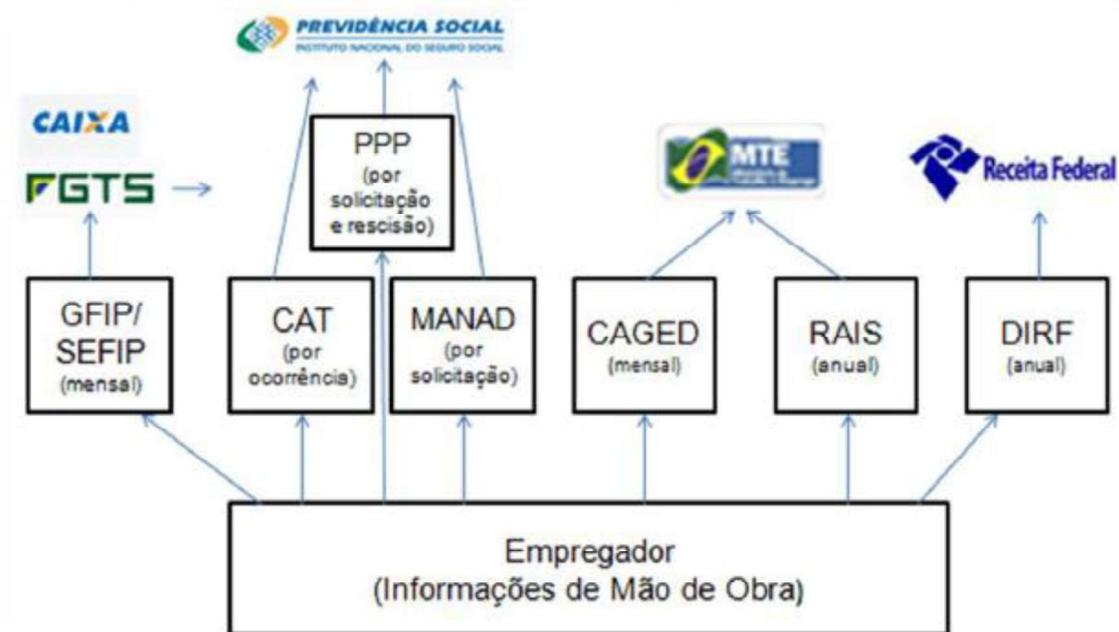
<sup>11</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm)

<sup>12</sup> Parágrafo 1º do artigo 2º do Decreto 8.373/2014.

informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte<sup>13</sup>.

O eSocial é resultado de um projeto desenvolvido pela RFB em parceria com o Ministério do Trabalho e Previdência, o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e Caixa Econômica Federal (CEF). O embrião deste projeto, segundo Maia (2018), nasceu em 2010 e foi batizado inicialmente de FOPAG (Folha de Pagamentos). A plataforma visa padronizar a transmissão, a validação, o armazenamento e a distribuição a esses órgãos das informações relativas à contratação de mão de obra onerosa e substitui antigas declarações obrigatórias que eram feitas em separado pelos contratantes a cada órgão competente, tais como: CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), RAIS (Relação anual de Informações Sociais), GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social), DIRF (Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte), DCTF (Declaração de débitos e Créditos Tributários Federais), CAT (Comunicação de Acidentes de Trabalho), PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), entre outras. As Figuras 3 e 4 ilustram os modos de apresentação desses documentos aos órgãos competentes, antes e depois do eSocial, respectivamente.

**Figura 3 - Modo de prestação de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais aos órgãos competentes antes do eSocial**



Fonte: Vellucci (2017:59)

<sup>13</sup> Artigo 3º do Decreto 8.373/2014.

**Figura 4 – Modo de prestação de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais aos órgãos competentes depois do eSocial**



Fonte: Machado (2020)

Como se pode constatar, depois do eSocial deixa de ser necessário, por exemplo, que o empregador informe ao Ministério do Trabalho e Previdência, por meio do CAGED, todas as movimentações de seus trabalhadores, ou por meio da RAIS, as remunerações pagas a eles, porque esses dados são depositadas diretamente no eSocial que, após a validação, os repassa ao Ministério. Da mesma forma, deixa de ser necessário que a empresa entregue ao trabalhador, quando do seu desligamento, sua CD (Comunicação de Dispensa) ou seu PPP, pois essas informações são enviadas diretamente ao Ministério através da base do eSocial. Em suma, ao integrar informações de interesses governamentais tão distintos em um único espaço virtual, chamado de ambiente nacional, o alcance do eSocial vai além de questões de natureza tributária, podendo potencializar todo o processo de fiscalização quanto ao cumprimento de requisitos legais no âmbito das relações de trabalho no país (VELLUCCI, 2017).

Segundo Maia (2018), é muito importante compreender que, ao contrário do que se imagina, o eSocial não é uma base de dados estatísticos. Trata-se, na verdade, de um sistema de gestão compartilhada de informações que são úteis aos participantes do projeto para alimentar outros sistemas de sua competência. Dentro dessa lógica, nenhum dos arquivos XML que são enviados pelos usuários e depositados no ambiente nacional pode ser apagado ou retificado. Em caso de necessidade de correção de alguma informação, é necessário que o usuário da ferramenta envie outro arquivo ao sistema, sendo este

“empilhado” sobre os anteriores, em ordem cronológica, para que o órgão que fará uso da informação saiba que um eventual registro semelhante, feito anteriormente, deve ser considerado de outra forma. Outra característica importante do eSocial é que ele só contempla o registro de informações autorizadas por alguma legislação vigente (Maia, 2018).

Apesar do marco legal de criação do eSocial ser fixado em final de 2014, o mercado brasileiro começou se preparar para lidar com a nova ferramenta a partir do segundo semestre de 2013, quando a RFB publicou o Ato Declaratório Executivo nº 5, de 17 de julho<sup>14</sup>, que aprovou e divulgou o primeiro leiaute proposto para o sistema (versão 1.0 do Manual de Orientação do eSocial - MOS) (VELLUCCI, 2017). Em seguida a este Ato, outras versões do MOS também foram aprovadas e divulgadas, sendo acompanhadas, inclusive, pela proposição de cronogramas para início de operação do módulo, mas que não prosperaram.<sup>15</sup>

A partir do Decreto nº 8.373/2014 e da publicação da versão 2.0 do MOS, essa mobilização inicial se intensificou efetivamente (VELLUCCI, 2017). Em 1º de outubro de 2015, para cumprir a determinação da LC 150/2015 que criou o Simples Doméstico, o módulo específico para o empregador doméstico entrou em operação. Quanto aos demais usuários obrigados em lei a aderir ao sistema, ainda foram necessários alguns adiamentos de plano e a aprovação de mais duas versões do leiaute do MOS (versões 2.1 e 2.2), até que os órgãos responsáveis publicassem oficialmente o cronograma de implantação do e-Social, com cerca de quatro anos de atraso em relação à sua instituição.

Desse modo, em 2 de outubro de 2018, a Resolução nº 05 do Comitê Diretivo do eSocial<sup>16</sup> estabeleceu um cronograma de implementação progressiva da plataforma, com

---

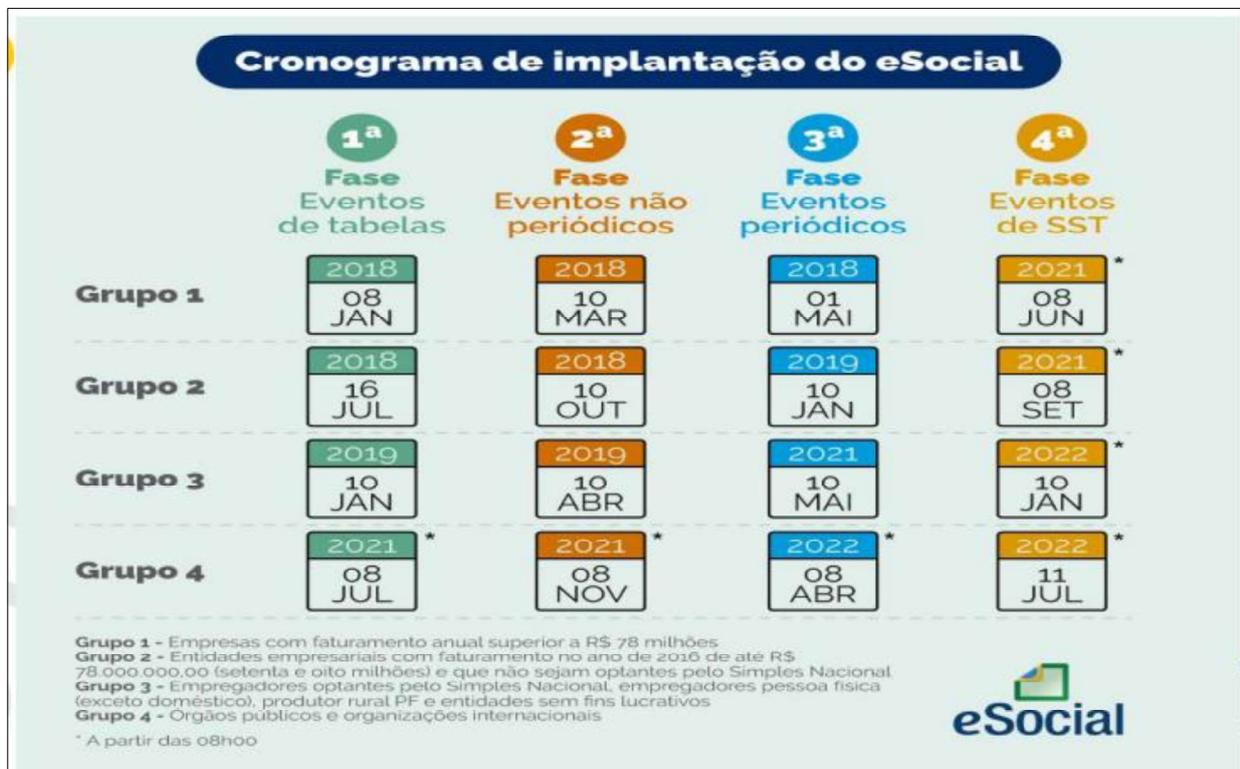
<sup>14</sup> <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=43925&visao=anotado>

<sup>15</sup> Ver a respeito as Circulares da Caixa Econômica Federal nºs 642 (de 06 de janeiro) e 657 (de 04 de junho). Ambas de 2014 que, respectivamente, aprovaram e divulgam os leiautes 1.1 e 1.2 do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, nos eventos aplicáveis ao FGTS. Estas Circulares estão disponíveis também respectivamente nos links: [https://www.caixa.gov.br/Downloads/FGTS-circulares-caixa-fgts2014/CIRCULAR\\_CAIXA\\_642\\_2014.pdf](https://www.caixa.gov.br/Downloads/FGTS-circulares-caixa-fgts2014/CIRCULAR_CAIXA_642_2014.pdf) e [https://www.caixa.gov.br/Downloads/FGTS-circulares-caixa-fgts2014/CIRCULAR\\_CAIXA\\_657\\_2014.pdf](https://www.caixa.gov.br/Downloads/FGTS-circulares-caixa-fgts2014/CIRCULAR_CAIXA_657_2014.pdf)

<sup>16</sup> O eSocial, nos termos do Decreto 8.373/2014, possuía um Comitê Diretivo composto pelos Secretários Executivos dos antigos Ministérios da Fazenda, da Previdência Social, do Trabalho e Emprego e da Secretaria da Micro e Pequenas Empresa da Presidência da República, e um Comitê Gestor formado por representantes dos seguintes órgãos: Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência Social,

início retroativo a 8 de janeiro (eSOCIAL, 2019). Os usuários obrigados em lei foram divididos em 4 grupos e responsabilizados pelo envio das informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias em quatro fases sucessivas, como mostra a Figura 5.

**Figura 5 - Cronograma de adesão obrigatória ao e-Social**



Fonte: Machado (2020)

Observações:

- 1) Simples Nacional é o Regime Especial Unificado de Tributos e Contribuições devidos pelas microempresas e empresas de pequeno porte.
- 2) Aos usuários optantes pelo Simples Nacional foi dada a opção de enviar as informações das 1ª e 2ª fases, junto com os eventos da 3ª fase.
- 3) Eventos de tabelas incluem tabelas de horários e turnos de trabalho, de ambiente de trabalho, de cargos e carreiras, de rubricas, entre outras.
- 4) Eventos não periódicos são aqueles acontecimentos que não têm uma data prefixada para acontecer, relacionados à direitos e deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais, como admissão de um novo empregado, alteração salarial, acidente de trabalho entre outros sem periodicidade fixa.
- 5) Eventos periódicos são aqueles relacionados a acontecimentos com data fixa para acontecer, como a folha de pagamentos.
- 6) Eventos SST são informações sobre Saúde e Segurança do Trabalho.

Secretaria da RFB, INSS e Conselho Curador do FGTS, representado pela CEF. Essas instâncias foram revogadas pelo Governo Bolsonaro, por meio do Decreto nº. 10.087, de 05 de novembro de 2019.

#### 1.4. O e-Social Doméstico e o contexto específico de avanço dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos

O e-Social Doméstico é um módulo simplificado para pessoa física do eSocial, de uso específico dos empregadores domésticos<sup>17</sup>. Esse módulo foi instituído pela LC nº 150/2015 para facilitar a prestação de informações sobre o empregado contratado aos órgãos fiscalizadores e o cumprimento das novas obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias impostas pela mesma lei aos contratantes em âmbito residencial. Essas obrigações estão associadas ao chamado Simples Doméstico, que prevê o recolhimento em um único documento - o DAE (Documento de Arrecadação do e-Social) - de todos os tributos e encargos incidentes sobre o contrato de trabalho doméstico, incluindo o FGTS. A adesão ao Simples Doméstico só é obrigatória para os empregadores domésticos que têm empregados prestando serviços no âmbito da sua residência por mais de dois dias por semana. Ou seja, a legislação é facultativa para os chamados diaristas.

O Quadro 1, a seguir, apresenta um resumo dos tributos e encargos associados ao Simples Doméstico, com as respectivas alíquotas de contribuição de responsabilidade do empregador e do empregado.

**Quadro 1 – Tributos e encargos do Simples Doméstico de responsabilidade do empregador e do empregado**

TRIBUTOS/ENCARGO	ALÍQUOTAS DE CONTRIBUIÇÃO (%)
<b>A cargo do empregador</b>	
Contribuição previdenciária (INSS)	8%
Seguro contra acidente de trabalho	0,8%
Fundo de Garantia (FGTS)	8%
Indenização compensatória do FGTS (1)	3,2%
<b>A cargo do empregado</b>	
Contribuição previdenciária (INSS) (2)	7,5% a 14%
Imposto de Renda (IRPF) (3)	0% a 27%

Fonte: LC 150/2015 e 103/201918.

Elaboração: DIEESE

<sup>17</sup> Segundo e-Social (2021), apesar de específico esse módulo segue todas as premissas do Manual de Orientação do e-Social e seus anexos (leiautes, regras de validação e tabelas do e-Social).

<sup>18</sup> A EC 103/2019, conhecida como Reforma da Previdência, altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm)

Observações:

- 1) Refere-se à multa rescisória que incide sobre o saldo do FGTS e é devida pelo empregador em caso de demissão sem justa causa. Em caso de demissão por solicitação do empregado, esse encargo é devolvido ao empregador.
- 2) Incidente de forma progressiva segunda a faixa salarial, até o limite do teto do RGPS, nos termos da EC 103/2019<sup>17</sup>.
- 3) Incidente de forma progressiva segundo a faixa salarial, com isenção para salários até R\$ 1.903,98.

Além de instituir o Simples Doméstico e o seu respectivo módulo no eSocial, a LC nº 150/2015 regulamentou direitos trabalhistas assegurados aos empregados domésticos pela EC nº 72/2013, mas que não foram aplicados de imediato na data de sua promulgação. Essa EC, que resultou de um processo de intensa mobilização social e legislativa, em favor da proposição, tramitação e aprovação da PEC das Domésticas, alterou a redação do parágrafo único do artigo 7º da CF de 1988, estendendo à categoria um conjunto de direitos que há muito já havia sido conquistado pelos demais trabalhadores.

Na verdade, a evolução do aparato legal de regulamentação do trabalho doméstico no Brasil é uma história de muita omissão, discriminação e avanços a conta gotas. Segundo Santos (2016), a primeira legislação elaborada com o intuito específico de regulamentar a profissão é o Decreto-lei nº 3.078, de 1941, que definiu os empregados domésticos como “todos aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”<sup>19</sup>. Este Decreto, que por ausência de regulamentação nunca vigorou efetivamente, também criou a obrigatoriedade de uso da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), mas condicionada a um conjunto de exigências abusivas para sua expedição, como prova de identidade; atestado de boa conduta, passado por autoridade policial; e atestado de vacina e de saúde, fornecidos por autoridades sanitárias. Dois anos depois, com a promulgação do Decreto-lei no 5452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a categoria simplesmente foi excluída de sua abrangência, nos seguintes termos:

Artigo 7º: Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam

---

<sup>19</sup> <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>

serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.<sup>20</sup>

Desse modo, apesar de se constituir como ofício para muitas mulheres pobres desde a época colonial, o trabalho doméstico remunerado só foi efetivamente reconhecido como profissão no país, sujeita a direitos trabalhistas e sociais, quase 30 anos após a CLT, com a promulgação da Lei nº. 5.859, em 1972. Tal regulamento, no entanto, também era bastante restrito e, num primeiro momento, garantiu às trabalhadoras apenas os direitos a posse da CTPS e a férias remuneradas de vinte dias úteis. Mas essa legislação vigorou por muitos anos, com várias alterações, sendo revogada somente recentemente, pela LC 150/2013.

Na década de 1980, por meio do Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, foi estendido à categoria o direito ao vale transporte, em atendimento às normas previstas na Lei 7.418/1985, posteriormente modificadas pela Lei 7.619/1987. Em seguida, houve avanços na CF de 1988 que assegurou novos direitos, como salário mínimo (SM), irreduzibilidade salarial, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerados, férias anuais com mais 1/3 da remuneração, licença maternidade de 120 dias, licença paternidade, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e aposentadoria, mas desconsiderou outros tanto já praticados para as demais categorias profissionais. Na década de 2000, foram aprovadas ainda outras medidas legais extensivas à categoria, como a proibição do trabalho para menores de 18 anos e o direito ao recolhimento do FGTS, mas facultativo aos empregadores (GUERRA, 2017).

Enfim, os direitos trabalhistas que só foram estendidos aos empregados domésticos vinte e cinco anos depois da promulgação da CF de 1988, por meio da EC nº 72/2013 e sua regulamentação posterior, são sintetizados no Quadro 2, a seguir.

---

<sup>20</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

**Quadro 2 – Direitos trabalhistas assegurados aos empregos domésticos pela EC nº 72/2013 e regulamentados pela LC nº 150/2015 (1).**

<b>TEMAS</b>	<b>DIREITOS</b>
SALÁRIO	<ul style="list-style-type: none"><li>• Garantia de proteção ao salário na forma da lei</li><li>• Isonomia salarial</li><li>• Proibição de práticas salariais discriminatórias</li><li>• Salário-família</li><li>• Auxílio creche e pré-escola</li></ul>
JORNADA	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fixação em 44 horas semanais</li><li>• Hora extra igual em valor, no mínimo, 50% superior à hora normal.</li><li>• Banco de horas</li><li>• Jornada parcial</li><li>• Turno ininterrupto de 12X36</li><li>• Registro de ponto</li><li>• Intervalo para alimentação de no mínimo 1 e no máximo 2 horas</li><li>• Hora de trabalho noturno com duração de 52 minutos e 30 segundos.</li><li>• Adicional sobre a hora noturna de no mínimo 20% sobre o valor da hora normal</li></ul>
DESCANSOS REMUNERADOS	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gozo remunerado de feriados civis e religiosos</li></ul>
PROTEÇÃO CONTRA A DISPENSA IMOTIVADA	<ul style="list-style-type: none"><li>• Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa</li><li>• FGTS</li><li>• Seguro-desemprego (2)</li></ul>
SAÚDE E SEGURANÇA	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proibição de trabalho noturno ou insalubre para menores de 18 anos</li><li>• Redução de riscos inerentes ao trabalho</li><li>• Estabilidade à gestante</li><li>• Seguro contra acidente de trabalho</li></ul>
NEGOCIAÇÃO COLETIVA	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reconhecimento das convenções e acordos coletivos</li></ul>

**Fonte: EC nº. 72/2013 e LC nº. 150/2015.**

**Elaboração: DIEESE**

**Observações**

1. Foram excluídos desta nova regulamentação os seguintes direitos constitucionais, garantidos aos demais trabalhadores: piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; participação nos lucros e resultados; jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento; proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; proteção em face da automação; prescrição bienal, decadência quinquenal; proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual.

2. Diferentemente dos demais trabalhadores, que podem gozar o seguro desemprego de maneira proporcional ao tempo de contribuição, com possibilidade de extensão do benefício em até 5 meses, os empregados domésticos têm o benefício limitado a no máximo 3 meses. A lei 7.998/1990 também fixa como critério para estabelecimento do valor do seguro a média dos três últimos salários. Já a LC 150/2015 fixa o valor de um salário mínimo para os empregados domésticos.

Do ponto de vista histórico, o processo que resultou na aprovação deste novo estatuto legal, que é considerado um marco na luta dos trabalhadores domésticos por valorização profissional e tratamento isonômico, coincidiu com uma fase da conjuntura nacional muito específica.

Em termos econômicos, o período foi caracterizado por um ciclo mais duradouro de crescimento, com redução do desemprego, ampliação da oferta de empregos formais, redução da desigualdade de renda familiar e ampliação - via oferta de crédito barato e aumento do SM - dos poderes aquisitivo e de endividamento das famílias de baixa renda. Neste contexto, o padrão de grande envolvimento de mulheres das camadas mais pobres com o trabalho doméstico remunerado - sobretudo das mais jovens e escolarizadas, que tinham melhores condições de disputar posições mais valorizadas em um mercado de trabalho em processo de expansão e diversificação - foi modificado. Como resultado desse movimento, houve queda expressiva na proporção de mulheres ocupadas na atividade, no período considerado (de 17,4%, em 2002, para 14,8%, em 2012, segundo Guerra, 2017), com diminuição da oferta total de mão-de-obra no setor (a proporção de homens ocupados na atividade, além de pequena, se manteve estável) e consequente valorização salarial e profissional.

O debate que antecedeu a promulgação da EC nº 72/2013 também foi impulsionado, em termos institucionais, pela aprovação, por parte da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Convenção nº 189 e da Recomendação nº 201 que tratam do Trabalho Decente<sup>21</sup> para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Estes documentos são resultados de muitas discussões, reflexões e negociações tripartites, que foram realizadas ao longo de dois anos, em várias partes do mundo, até a sua aprovação em junho de 2011, na 100ª. Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra. O objetivo dos documentos é promover a igualdade de direitos das

---

<sup>21</sup> Trabalho Decente é todo trabalho adequadamente remunerado, exercido em liberdade, equidade e segurança, e capaz de garantir vida digna. De acordo com a OIT, este conceito se apoia em quatro pilares estratégicos: 1) respeito aos direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2) promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3) ampliação da proteção social; e 4) fortalecimento do diálogo social. Mais detalhes disponíveis em <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>

trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos às demais categorias profissionais, no plano internacional.

Antes da aprovação desde documentos, o Escritório da OIT no Brasil desenvolveu, desde 2009, uma série de iniciativas, com o apoio da ONU-Mulheres e das Secretarias de Políticas para as Mulheres (SPM) e de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), no intuito de sensibilizar o governo e a sociedade para a importância de existirem normas específicas voltados para os profissionais domésticos. Neste sentido, vários documentos de apoio e estudos foram divulgados. Ademais, foram realizadas oficinas e reuniões técnicas que contaram com a participação de representações das trabalhadoras domésticas, do governo brasileiro e representantes de organizações de trabalhadores/as e empregadores/as. Após a aprovação dos documentos, também houve uma intensa campanha junto ao governo federal pela sua ratificação. Esses movimentos todos favoreceram sobremaneira a mobilização legislativa em torno da tramitação e aprovação da PEC das Domésticas. Segundo Matos (2017: 90),

o reconhecimento da Convenção nº 189 e da Recomendação nº 201 enquanto documentos que potencialmente possibilitariam o processo de igualdade de direitos para as trabalhadoras domésticas esteve fortemente destacado no debate realizado nas audiências públicas sobre o tema.

Na época desta movimentação, a expectativa dos atores envolvidos era que o país pudesse ser um dos primeiros do mundo a ratificar os tais documentos. Esta expectativa, no entanto, não se concretizou. Foi somente em 31 de janeiro de 2018 – ou seja, quase 7 anos após a aprovação dos documentos pela OIT - que o governo brasileiro depositou o instrumento formal de ratificação da Convenção nº. 189, tornando-se o 25º Estado Membro da Organização e o 14º Estado membro da região das Américas a aderir aos seus princípios.

Por fim, há que destacar os condicionantes de natureza política que fazem parte da história do eSocial Doméstico. Não por coincidência, a extensão de mais direitos trabalhistas previstos no artigo 7º da CF às trabalhadoras domésticas, e que motivaram a criação dessa plataforma eletrônica, esteve associada a uma conjuntura política mais aberta à participação e à negociação de questões relacionadas às demandas socioeconômicas das chamadas” minorias”, tanto no âmbito do Executivo quanto do Legislativo federais.

Em suma, além de ser um desdobramento dos avanços obtidos pelo país desde o início dos anos 1990, em termos do desenvolvimento de políticas públicas de e-Gov voltadas para a modernização da administração tributária, a criação do e-Social Doméstico também foi resultado do encontro da experiência política adquirida pelas trabalhadoras domésticas em anos de luta e organização sindical com um momento muito específico da conjuntura nacional, em que houve convergência de vários fatores favoráveis à conquista de reivindicações históricas da categoria no campo dos direitos do trabalho.

## 2. CONCEITOS E FONTES DE DADOS MAIS COMUNS PARA ESTIMAR OS TRABALHADORES OCUPADOS EM SERVIÇOS DOMÉSTICOS<sup>22</sup>

O uso de registros administrativos para a investigação de fenômenos socioeconômicos é prática comum no mundo todo. Rotineiramente, uma grande quantidade de informações sobre assuntos diversos, como emprego e desemprego, previdência, assistência social, pobreza, saúde, educação, cobrança de impostos, migração, natalidade, mortalidade, morbidade, nupcialidade, entre outros, são coletadas de indivíduos e organizações por parte da administração pública<sup>23</sup> de diversos países. Essas informações, em muitas situações, são transformadas em estatísticas e utilizadas por pesquisadores e gestores públicos e privados, com diferentes propósitos: produção de conhecimento acadêmico e científico; análises socioeconômicas; aperfeiçoamento de práticas e instrumentos gerenciais; subsídio à tomada de decisões; apoio à formulação, operacionalização e avaliação de políticas públicas; e fiscalização do cumprimento de obrigações legais por parte de diversos segmentos da sociedade.

No campo de pesquisas sobre o mercado de trabalho, os registros administrativos são frequentemente utilizados para investigar fenômenos como os níveis e a duração do emprego e do desemprego, o perfil individual e ocupacional da mão de obra empregada, as transições de indivíduos entre os estados de atividade e inatividade, a evolução dos rendimentos do trabalho assalariado, a efetividade de políticas públicas de qualificação profissional e de intermediação de mão de obra, e as condições de saúde, segurança e exercício geral das atividades laborais, em outros (Dixon, 2002). No caso do Brasil, esse tipo de registro é gerenciado no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência, com destaque para os Sistemas RAIS e CAGED. E como posto no sítio do Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho (PDET),

desde janeiro de 2020, o uso do Sistema do Caged foi substituído pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) para parte das empresas, conforme estabelecido pela Portaria SEPRT nº 1.127, de 14/10/2019. Permanece a obrigatoriedade de envio das informações por meio do Caged apenas para órgãos públicos e organizações internacionais que contratam

---

<sup>22</sup> Nesta seção, as expressões serviços domésticos, trabalho doméstico e trabalhado doméstico remunerado são usadas de forma indistinta.

<sup>23</sup> Segundo Ferreira (2008), embora sejam mais característicos do poder público, os registros administrativos também são criados e gerenciados por entidades privadas, sendo cada vez mais comum, por exemplo, o uso de cadastros de empresas prestadoras de serviços de água, energia, telefone etc. para produção de pesquisas e análises diversas.

celetistas (..) O Novo Caged é a geração das estatísticas do emprego formal por meio de informações captadas dos sistemas eSocial, CAGED e Empregador Web<sup>24</sup>.

Em muitas situações, o uso de estatísticas oriundas de registros administrativos é mais vantajoso para o pesquisador e o gestor do que os censos demográficos e as pesquisas domiciliares por amostragem. Mas duas propriedades dos registros, em particular, chamam atenção. A primeira é que o custo de produção das estatísticas administrativas é muito menor, em termos comparativos, e elas podem ser obtida de forma contínua no tempo. As estatísticas censitárias e por amostragem, ao contrário, exigem grandes volumes de recursos para a sua produção e, por isto mesmo, são elaboradas em intervalos de tempo pré-determinados. Outra vantagem dos registros é que por se tratarem, na maioria das vezes, de informações longitudinais, as estatísticas podem ser trabalhadas em forma de painel de mesmos indivíduos, famílias, empresas, contratos etc.

A produção de estudos sobre os trabalhadores ocupados em serviços domésticos a partir de estatísticas administrativas é, no entanto, uma prática incomum. As pouquíssimas referências internacionais deste tipo que foram encontradas nesta pesquisa são, em maioria, estudos sobre a experiência de trabalhadoras domésticas filipinas no mercado de trabalho externo (TABASSUM *et al*, 2013; PRATT, 1999). Nestes casos, como é comum essas profissionais serem alocadas em domicílios de famílias estrangeiras por força de contratos e autorizações de trabalho oficiais, os registros anuais de trabalhadores filipinos no exterior, coletados e compilados pelo próprio governo daquele país, podem ser usados como fonte de dados. Além desse tipo de estudo, há também alguns poucos que, embora não sejam específicos sobre trabalhadores em serviços domésticos, incluem essa categoria entre os segmentos ocupacionais analisados e comparados (CASARICO e LATTANZIO, 2020).

Essa escassez de estudos não é surpresa. Segundo Ferreira (2008), os registros administrativos normalmente são regulamentados por legislação específicas que acabam “obrigando” os indivíduos e as organizações a estarem cadastrados em algum sistema de informação oficial. Mas os trabalhadores domésticos, na grande maioria, são profissionais informais e invisíveis aos olhos da regulação trabalhista e de proteção social. Segundo a OIT (2016), apenas 10% do total de trabalhadores domésticos existentes no mundo

---

<sup>24</sup> <http://pdet.mte.gov.br/o-que-e-novo-caged>

(contingente estimado em 52,6 milhões de pessoas, em 2010, e em 67,1 milhões, em 2013) estavam cobertos, em 2010, pelos mesmos direitos trabalhistas e sociais que eram praticados para os demais trabalhadores. Esta informação revela o enorme *gap* em termos de exclusão legal que esses trabalhadores experimentam até hoje, em escala global.

Desse modo, as principais fontes de dados que são usadas no mundo todo para embasar a produção de estudos e pesquisas sobre o comportamento do setor de serviços domésticos são mesmo as pesquisas domiciliares amostrais e, em menor grau, os censos demográficos. Em 2013, a OIT inclusive publicou os primeiros resultados da aplicação de uma metodologia própria, desenvolvida para gerar estimativas sobre o número de trabalhadores domésticos em seis macrorregiões do mundo<sup>25</sup>, usando exatamente este tipo de informação<sup>26</sup>. Na elaboração deste estudo - baseado em uma amostra de 117 países que, segundo a organização, responderiam por quase 90% do emprego doméstico mundial - foi necessário usar estatísticas administrativas sobre autorização de trabalho somente nos casos de Omã (Península Arábica) e Hong Kong (China), onde os trabalhadores domésticos são predominantemente migrantes e, na época, inexistiam pesquisas domiciliares acessíveis. No caso do Brasil, foram usados os dados da antiga Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), que era feita anualmente, mas foi descontinuada, em 2015, para dar lugar à PNAD Contínua.

Ainda conforme a OIT (2014), o maior desafio enfrentado pelas pesquisas domiciliares ao tratar o tema do trabalho doméstico é identificar corretamente a quantidade de pessoas que efetivamente exercem o ofício em cada localidade, para diminuir os erros de subestimação. Esses erros decorrem, em algumas situações, de aspectos metodológicos inerentes às próprias pesquisas como, por exemplo, considerar em idade ativa somente pessoas com 15 anos ou mais, quando efetivamente há muitas crianças trabalhando em serviços domésticos, ou captar somente o trabalho principal, quando muitos trabalhadores exercem a atividade de forma complementar. Porém, o que mais influencia os resultados é a dificuldade muitas vezes encontrada pelo pesquisador de obter as informações dos entrevistados, porque, dependendo da localidade, em função

---

<sup>25</sup> Países Desenvolvidos, Europa Oriental e Estados Independentes da Commonwealth, Ásia e Pacífico, América Latina e Caribe, África e Oriente Médio

<sup>26</sup> **Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection.** OIT. Genebra, 2013. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)

de valores culturais, do peso do estigma do ofício, das condições de extrema informalidade em que ele é exercido ou até por se tratar de um imigrante ilegal, os trabalhadores domésticos ou não se reconhecem ou se recusam a se identificar como tal.

Neste contexto, são dois os objetivos desta seção. O primeiro é descrever os principais conceitos e procedimentos metodológicos que são usados e recomendados pela OIT para estimar os ocupados no trabalho doméstico. O segundo objetivo é descrever, em linhas gerais, as características, vantagens, desvantagens, lacunas, conceitos adotados, entre outros aspectos, das principais pesquisas domiciliares, sobre a força de trabalho ou não, que existem no Brasil para estimar os trabalhadores domésticos, investigar suas características e as características daqueles que os contratam.

### **2.1. Trabalho doméstico: conceitos importantes e procedimentos metodológicos usados pela OIT para estimação e investigação**

Quando se trata de construir uma base de dados estatísticos - sejam eles oriundos de pesquisas domiciliares amostrais ou de registros administrativos - o primeiro procedimento metodológico requerido é traduzir em forma de um conceito operacional, que seja o mais claro e preciso possível, o fenômeno social que se quer mensurar e investigar. Mas em se tratando do trabalho doméstico essa não é uma tarefa simples porque os profissionais aderidos a esta atividade formam um grupo populacional bastante heterogêneo, em termos do trabalho que executam. Há trabalhadores domésticos especializados em algumas funções e os que são multitarefas; há os profissionais dos cuidados e os dos afazeres domésticos; há os que realizam suas atividades no interior da casa dos patrões e outros que trabalham quase sempre fora dela; há aqueles que trabalham todos os dias da semana em uma mesma casa e outros que atuam em mais de uma casa na mesma semana; há os que residem no local de trabalho e outros que não; há trabalhadores que têm uma relação de emprego bastante definida, enquanto a maioria trabalha de modo muito informal, entre outras diferenças. Além desta heterogeneidade, a compreensão do que é efetivamente uma atividade doméstica passível de terceirização é muito influenciada pelo contexto geográfico e por aspectos culturais e socioeconômicos específicos de cada país ou região.

Sendo assim, ao definir conceitualmente o que seria exatamente o “trabalho doméstico” e o trabalhador que o executa, a Convenção nº 189 da OIT procurou se ater

àquela que é a única característica comum a todos esses tipos de profissionais, e que os distingue dos demais, que é prestar serviços em ou para um ou mais domicílios, de modo frequente e como ofício. Como posto no artigo 1º da Convenção,

(a) o termo “trabalho doméstico” designa o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios; (b) o termo “trabalhadores domésticos” designa toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho; (c) uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico.<sup>27</sup>

Com esta definição, a OIT procura dar ênfase a um conjunto de conceitos e aspectos metodológicos que são muito importantes e devem ser considerados quando se quer estimar e pesquisar as características dos ocupados em serviços domésticos.

Um primeiro aspecto é o cuidado na escolha da linguagem ou terminologia mais apropriada para se referir a estes profissionais. A adoção dos termos “trabalho” e “trabalhador” doméstico é tanto um esforço de superar o uso de termos pejorativos e arcaicos, como “criado”, “servo”, “empregada”, “ajudante” e outros que carregam ideias de subserviência e desvalorização, quanto o fato de serem essas expressões muito significativas para a própria organização, cuja função é garantir melhores condições de trabalho para todos os trabalhadores, em escala mundial (OIT, 2010).

Mesmo assim, ainda há questionamentos quanto à adequação desta terminologia por carregar uma noção de domesticidade (trabalhador “doméstico”) que, para alguns, também é uma abordagem que desprestigia o trabalhador que presta serviços domésticos. A OIT reconhece que esta discussão é por natureza complexa (até em função da dificuldade de traduzir certas expressões em inglês para outros idiomas, de forma precisa), que deve haver liberdade entre os Estados membros para usar o termo mais adequado ao contexto local e pontua “que o importante é que os trabalhadores que se enquadrem dentro do instrumento internacional proposto possam se beneficiar, efetivamente, da proteção que ele oferece” (OIT, 2010:15, tradução livre).

Um segundo aspecto é o conceito de “relação de trabalho”. Segundo a OIT, o uso desta expressão é importante para deixar claro que todas aquelas pessoas que, por ventura,

---

<sup>27</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_169517.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf)

realizam tarefas domésticas em ou para um domicílio fora de uma relação de trabalho, ou em caráter de ajuda, como avós, tios, irmãos ou outros familiares próximos da família, não são trabalhadores domésticos. Por outro lado, são trabalhadores domésticos todos aqueles profissionais que têm um contrato de trabalho explícito (escrito ou oral) ou implícito não com um morador do domicílio, mas com uma empresa prestadora de serviços domiciliares, como enfermeiras que cuidam de idosos em casa. Este tipo de arranjo, de acordo com a OIT, é comum em alguns países, podendo acontecer, inclusive, de um mesmo profissional ter uma única relação de trabalho com a empresa contratante e tantas relações de trabalho efetivas quantas forem as famílias para as quais ele trabalha. Por fim, o uso da expressão “relação de trabalho” é importante também para indicar aquelas situações em que, na prática, há uma relação de trabalho envolvida, porém escamoteada, como no caso de filhos adotivos, órfãos, parentes distantes ou pessoas de fora da família que realizam tarefas domésticas em troca de moradia, alimentação e outros benefícios (OIT, 2014).

Na verdade, no texto original da Convenção nº 189, em inglês, a expressão usada pela OIT ao definir trabalhador doméstico é “relação de emprego” (*employment relationship*) e não “relação de trabalho”. O cuidado que a organização procurou tomar ao traduzir o texto original para a língua portuguesa é muito importante porque, no Brasil, por exemplo, embora estas expressões muitas vezes sejam usadas como sinônimos, elas têm significados jurídicos completamente diferentes. O artigo 3º da CLT estabelece que para haver “relação de emprego” entre um trabalhador e seu patrão é necessário que o trabalho seja feito por uma pessoa física (não jurídica), sob dependência do empregador (subordinação), de forma habitual (não eventual), onerosa (mediante remuneração) e pessoal (o trabalhador não pode ser substituído por outra pessoa). Se faltar pelo menos um desses requisitos, haverá uma “relação de trabalho”, mas sem vínculo de emprego, como é o caso de todos os trabalhadores autônomos, que não são subordinados; dos voluntários que não recebem remuneração; e dos eventuais que não trabalham com habitualidade.

Esse conceito de “relação de emprego” é exatamente o que orienta a definição de “empregado doméstico” expressa na LC 150/2015, que “é aquele(a) maior de dezoito anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante), subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial

destas, por mais de dois dias por semana”<sup>28</sup>. Ou seja, são excluídos desta definição todos os profissionais domésticos que, por ventura, trabalhem de dois a menos dias por semana, e mesmo com subordinação, que é caso da maioria dos diaristas.

Como se viu, o significado da expressão “relação de trabalho” contida no conceito de trabalhador doméstico da OIT também é mais amplo do que a concepção brasileira de “relação de emprego”. Ela se aplica a todas aquelas pessoas que prestam serviços domésticos em ou para um ou mais domicílios como profissão e de modo frequente, mas sem necessariamente haver um vínculo formal de emprego que lhes garanta direitos trabalhistas e sociais, ainda que este vínculo, muitas vezes, exista efetivamente, mas de modo disfarçado. As diaristas brasileiras são, portanto, “trabalhadoras domésticas” aos olhos da OIT, embora aos olhos da legislação brasileira não sejam reconhecidas como “empregadas domésticas”.

Um terceiro e último aspecto a destacar é o conceito de “empregador doméstico”. No Brasil, considera-se empregador(a) doméstico(a) a pessoa física ou família que admite a seu serviço, sem finalidade, lucrativa, empregado(a) doméstico(a)<sup>29</sup>. Essa definição é curiosa porque, implicitamente, parece dizer que não seriam empregadores aqueles indivíduos ou famílias que contratam diaristas, mas somente os que contratam empregados domésticos com vínculo empregatício. Já no caso das recomendações da OIT, embora a organização não tenha um conceito pré-definido para empregador doméstico, ela pontua que, dada a diversidade de situações existentes no mundo todo quanto ao seu perfil, ele não se limita necessariamente a uma pessoa física ou família:

O empregador não precisa ser necessariamente um empregador privado, mesmo quando os cuidados são prestados em casa. Por exemplo, quando o estado fornece apoio para o cuidado de idosos no lar, o intermediário governamental pode ser considerado o empregador, como tem sido o caso nos Estados Unidos (...) As agências de emprego adequadamente regulamentadas podem prover os meios de se formalizar a relação de trabalho doméstico e impor regulamentações significativas que distribuam os custos de maneira equitativa, em vez de colocá-los todos nas mãos da trabalhadora doméstica, bem como garantir procedimentos adequados de monitoramento e fiscalização (OIT, 2010:8).

---

<sup>28</sup> <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/cartilha-trabalhadores-domesticos-direitos-e-deveres>

<sup>29</sup> <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/cartilha-trabalhadores-domesticos-direitos-e-deveres>

Uma vez descritos os principais conceitos, a OIT afirma que a grande vantagem de definir “trabalho doméstico” com base no local onde o serviço é realizado (domicílios particulares) é que este conceito permite estimar a quantidade de pessoas ocupadas na atividade de forma mais acurada, de acordo com a 4ª revisão da *International Standard Industrial Classification of all Economic Activities - ISIC*, das Nações Unidas. A *ISIC* é o padrão usado pelas principais instituições de pesquisa do mundo, incluindo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para classificar os estabelecimentos em ramos de atividade econômica. Nos termos deste padrão, um domicílio que contrata um trabalhador doméstico é um estabelecimento econômico produtor de serviços domésticos que são consumidos pela família empregadora (OIT, 2014).

A 4ª Revisão da *ISIC* classifica as atividades econômicas em 21 categorias amplas, chamadas seções, e estas, por sua vez, são subclassificadas em divisões, grupos e classes. A seção T se refere “às atividades dos domicílios como empregadores e às atividades de produção de bens e serviços indiferenciados pelos domicílios para uso próprio”. Na divisão 97, grupo 970 e classe 9700 - que são idênticos e se denominam “atividades dos domicílios como empregadores de pessoal doméstico” - estão classificados os trabalhadores domésticos. Isto inclui atividades que são contratados diretamente pelo domicílio, como empregadas domésticas, cozinheiros, garçons, criados, mordomos, lavadeiras, jardineiros, porteiros, cavaleiros, motoristas, zeladores, governantas, babás, tutores, secretárias etc., mas exclui aquelas contratadas por prestadores de serviços independentes, como agências governamentais e empresas independentes (OIT, 2014).

## **2.2. As pesquisas domiciliares brasileiras e os serviços domésticos**

Segundo a OIT (2010), uma das grandes vantagens das pesquisas domiciliares para estimar os trabalhadores domésticos, investigar suas características sociodemográficas e ocupacionais, bem como as características dos domicílios que os empregam, é que elas são baseadas em amostras representativas de todos os domicílios existentes em um país. A outra é que, ao contrário dos registros administrativos, as pesquisas domiciliares são desenhadas para captar todas as formas de relação de trabalho, e não apenas o emprego formal. O Brasil tem quatro instrumentos deste tipo que disponibilizam estatísticas sobre os serviços domésticos, sendo duas pesquisas sobre a

temática da força de trabalho e as mais usadas, uma sobre orçamento familiar e outra sobre saúde.

### **2.2.1. PNAD Contínua**

A PNAD Contínua é uma pesquisa realizada pelo IBGE e tem como objetivos acompanhar o mercado de trabalho nacional e produzir informações que subsidiem estudos sobre o desenvolvimento socioeconômico do país e a formulação de políticas públicas para população. A pesquisa tem como unidade de investigação o domicílio e foi planejada para produzir indicadores trimestrais sobre força de trabalho e indicadores anuais sobre temas suplementares, como cuidados pessoais e afazeres domésticos, trabalho infantil, trabalho e outras formas de trabalho, entre outros. A coleta de um tema suplementar pode ser feita em um trimestre específico ou aplicada em uma parte da amostra que é objeto de estudo em cada trimestre, possibilitando acumular os trimestres para gerar resultados anuais.

A PNAD Contínua foi implantada em outubro de 2011, em caráter experimental, e a partir de janeiro de 2012 passou a ser regular e definitiva em todo o país. Em função do seu planejamento amostral, é possível produzir resultados para o Brasil, Grande Regiões, Unidades da Federação, Regiões Metropolitanas (com Municípios das Capitais), Região Integrada de Desenvolvimento - RIDE Grande Teresina e Municípios das Capitais.

A quantidade de indicadores disponibilizados depende da periodicidade da divulgação. Na divulgação mensal, é disponibilizado um conjunto menor de informações relacionadas à força de trabalho e somente para o recorte territorial nacional. Na divulgação trimestral, são disponibilizados os mesmos indicadores mensais, porém abrangendo todos os níveis geográficos de divulgação da pesquisa. Na divulgação anual, são disponibilizados os demais temas permanentes e os indicadores complementares à força de trabalho. Há ainda a divulgação de periodicidade variável sobre outros temas permanentes que são pesquisados em intervalos maiores de tempo ou ocasionalmente.

Para a PNAD Contínua, o trabalhador doméstico é aquele contratado por pessoa física e que exerce serviços domésticos remunerados, em dinheiro ou benefícios, em uma ou mais unidades domiciliares. Exemplos destes profissionais são as empregadas domésticas, as diaristas, a babá, a cozinheira, o cuidador de idosos, o motorista particular,

o jardineiro e a faxineira. Com as informações obtidas pela pesquisa é possível fazer os seguintes tipos de estudos, entre outros::

- 1) traçar o perfil demográfico do trabalhador e dos membros do seu domicílio, com informações sobre idade, raça, região geográfica, escolaridade, local de moradia, posição no domicílio, arranjo domiciliar, presença de filhos, idade de filhos, presença de idosos, idade de idosos, entre outras características;
- 2) descrever as condições de trabalho e proteção social destes trabalhadores, com informações sobre rendimentos, jornada de trabalho produtivo e reprodutivo, insuficiência de horas trabalhadas, tempo de permanência no trabalho, contribuição para a previdência, forma de contribuição etc.;
- 3) traçar o perfil demográfico e descrever as condições de trabalho dos trabalhadores domésticos, segundo o local de residência (residentes ou não nos domicílios do patrão); o número de domicílios e/ou de horas semanais trabalhados (diaristas e mensalistas); a posse ou não da CTPS (formais e informais); e o tipo de ocupação exercida (trabalhadores nos serviços domésticos gerais; trabalhadores nos cuidados pessoais a domicílio; cuidadores de crianças; trabalhadores externos; profissionais da cozinha e outras ocupações);
- 4) fazer estudos longitudinais ou de painel sobre a mobilidade ocupacional deste tipo de trabalhador em determinado período; inclusive de forma intergeracional, considerando pais e filhos de forma comparativa.

Com relação ao contratante do trabalhador doméstico, a PNAD Contínua não tem informações que permitem cruzar o perfil socioeconômico e demográfico de todos os domicílios contratantes com o perfil de todos os trabalhadores contratados. Isto só é possível no caso dos trabalhadores domésticos que residem no domicílio do patrão e que são um tipo cada vez mais raro.

### **2.2.2. Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED**

A PED é um levantamento domiciliar contínuo, cuja implantação ocorreu no início de 1984, na Região Metropolitana de São Paulo, por meio de convênio entre o DIEESE e a Fundação SEADE. A importância desta pesquisa como instrumento de análise da realidade socioeconômica acabou estimulando a sua realização, a partir de

1987, em outras regiões do país, através de convênios do DIEESE e da Fundação SEADE com instituições regionais e locais.

Na última década, no entanto, a PED foi descontinuada em todas as regiões onde era realizada, e em diferentes momentos, por falta de financiamento. Em 2020, o levantamento foi retomado no Distrito Federal, que é única localidade onde a pesquisa é feita atualmente. Nos anos 2000, além do Distrito Federal, a PED foi realizada nas Regiões Metropolitanas de São Paulo, Porto Alegre, Belo Horizonte, Salvador, Recife e Fortaleza, constituindo o Sistema PED.

Atualmente, a PED do Distrito Federal (PED-DF) disponibiliza, mensalmente, o um conjunto de estatísticas sobre a inserção da população de 14 anos e mais no mercado de trabalho, procurando atender a três objetivos básicos:

- a) produzir informações para o acompanhamento conjuntural do mercado de trabalho da região, através da divulgação mensal de seus resultados, relativos à condição de atividade da população em idade ativa – desemprego, ocupação e inatividade – e às características de cada uma das situações identificadas;
- b) aprofundar o conhecimento sobre o perfil e o funcionamento do mercado de trabalho, mediante a elaboração de estudos especiais; e
- c) subsidiar o governo com informações necessárias à formulação de políticas de emprego e renda, bem como os diferentes segmentos da sociedade civil, em particular os trabalhadores, nas suas ações relacionadas com o mercado de trabalho.

Para além desses propósitos, a pesquisa também tem permitido produzir indicadores para estudos ou acompanhamentos de fenômenos não conjunturais, obtidos pela acumulação das informações para períodos mais longos de apuração. Isso é possível porque a PED-DF tem como pilar metodológico, ao lado de seu sistema de classificação ocupacional, o delineamento de amostras mensais de domicílios independentes e robustas.

A PED- DF permite elaborar estudos especiais para os mais diversos segmentos ocupacionais, om destaque para a categoria de trabalhadores domésticos. Neste caso, é possível identificar os atributos pessoais do trabalhador (sexo, idade, raça/cor, posição no

domicílio, escolaridade), se ele é contratado ou não com carteira assinada, a sua ocupação conforme a Classificação Brasileira de Ocupações, se é mensalista ou diarista, se contribui para a previdência, jornada de trabalho contratada e efetiva, tempo de emprego, remuneração, e, ainda, características do tipo de família e número de filhos dos domicílios chefiados por trabalhador doméstico. Ao contrário da PNAD Contínua, a PED DF não capta se o trabalhador doméstico presta serviço em mais de um domicílio.

Em resumo, com a informações da PED- DF é possível identificar três tipos de empregado doméstico:

- a) Doméstico mensalista: é a pessoa que trabalha em casa de família, realizando serviços domésticos e recebendo remuneração mensal, com jornada preestabelecida, podendo ou não ter registro em carteira de trabalho. Exemplos: pessoa que faz todo serviço doméstico, arrumadeira, babá, motorista, governanta, jardineiro, vigia.
- b) Doméstico diarista: é pessoa que trabalha na casa de uma ou mais famílias, em serviços domésticos, recebendo remuneração por dia de trabalho. Esses serviços domésticos restringem-se às funções típicas do trabalho a domicílio: arrumadeiras, faxineiras, lavadeiras e passadeiras.
- c) Doméstico que recebe exclusivamente em espécie ou benefício: pessoa que trabalha em casa de família, realizando serviços domésticos e recebendo em troca de seu trabalho a moradia, alojamento, alimentação, vestimenta, etc.

Como no caso da PNAD Contínua, na PED- DF também não é possível obter informações para o conjunto de contratantes do trabalhador doméstico no domicílio pesquisado. Exceto para aqueles domicílios contratantes onde o trabalhador doméstico é também um morador.

### **2. 2.3. Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF)**

A POF é uma pesquisa domiciliar que investiga os domicílios particulares e permanentes do país, com o intuito de produzir informações sobre a composição orçamentária da população brasileira, como os hábitos de consumo, os gastos, a distribuição dos rendimentos e a percepção das condições de vida. Em cada domicílio são pesquisadas as unidades de consumo que correspondem a um único morador ou a um

conjunto de moradores que compartilham a mesma fonte de alimentação e/ou despesas com moradia.

Essa pesquisa é única existente no Brasil que permite identificar os perfis predominantes das famílias que contratam serviços domésticos, independentemente do local de residência do profissional contratado (se residente ou não residente no domicílio do patrão), e considerando as diversas modalidades de contratação (mensalistas e diaristas, formais e informais, afazeres domésticos e cuidados). No entanto, a POF não oferece informações detalhadas sobre o perfil dos profissionais que executam o serviço doméstico em cada unidade de consumo específica, e sim sobre as despesas efetuadas por cada família contratante com esses profissionais. Com isto, a pesquisa não permite identificar, em cada unidade de consumo contratante, atributos como sexo, idade, raça, escolaridade, tempo de serviço, salário, jornada de trabalho e outros dos trabalhadores domésticos contratados<sup>30</sup>. O que é possível fazer é identificar a unidade de consumo que teve gastos com um determinado vínculo empregatício, no período considerado, e indicar a quantidade de vínculos contratados, a função exercida pelo contratado (babá, empregado, faxineiro, acompanhante, motorista, zelador, cozinheiro e outras), a área de atuação (limpeza, cuidados, lavanderia etc.), o tipo de vínculo (mensalista ou diarista) e a despesa monetária efetuada com cada vínculo.

Para mensuração das despesas com serviços domésticos, a POF considera um conjunto de funções/ocupações polivalentes ou relacionadas à prestação de serviços especializados de cozinha, limpeza, cuidado, lavanderia, segurança, transporte, entre outras. Essas funções podem ser exercidas pelos trabalhadores domésticos tanto no domicílio principal quanto em outros domicílios de propriedade da família, como casa de veraneio, sítio etc.

Um trabalhador doméstico do tipo mensalista é, segundo a POF, o indivíduo que trabalha todos os dias do mês (excetuando-se os dias de folga) numa mesma residência, normalmente, e recebe pagamento mensal, quinzenal ou semanal. O diarista, ao contrário,

---

<sup>30</sup> A POF apresenta as características dos moradores e domicílios pesquisados. É possível obter as informações sobre trabalho e rendimento individual para aqueles que se identificaram como trabalhadores domésticos. Ainda assim, não é possível cruzar essas informações dos trabalhadores com as informações de seus empregadores, a menos que se trate de um trabalhador residente no domicílio do patrão. Daí o uso das informações sobre as despesas.

é o indivíduo que trabalha em dias determinados, em uma ou mais residências, e recebe pagamento por dia de trabalho.

Com relação à natureza do vínculo empregatício - se formal ou informal - como a POF não investiga se o trabalhador é contratado ou não com carteira de trabalho assinada, pode ser considerada como *proxy* de formalidade/informalidade a existência ou não de dispêndios monetários com recolhimento de contribuição previdenciária patronal e outros encargos trabalhistas e sociais, por parte das famílias contratantes.

#### **2.2.4. Pesquisa Nacional de Saúde (PNS)**

A Pesquisa Nacional de Saúde - PNS é uma pesquisa domiciliar que investiga os domicílios particulares e permanentes do país, visando coletar informações sobre o desempenho do sistema nacional de saúde no que se refere ao acesso e uso dos serviços disponíveis e à continuidade dos cuidados, bem como sobre as condições de saúde da população, a vigilância de doenças crônicas não transmissíveis e os fatores de risco a elas associados.

No âmbito das informações coletadas para os domicílios, é possível verificar se existe algum trabalhador(a) doméstico(a) que trabalha no domicílio três vezes ou mais por semana, ou seja, um mensalista. Além disso, também pode-se mensurar a prevalência de pessoas residentes em domicílios particulares que prestavam serviços domésticos remunerados a um ou mais moradores do domicílio.

Há, ainda, um módulo específico sobre as características de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, o qual permite identificar as pessoas classificadas como trabalhadores(as) domésticos(as), com ou sem carteira de trabalho assinada, bem como os respectivos rendimentos auferidos por tais trabalhadores(as). Estas informações, no entanto, não podem ser cruzadas com as informações dos domicílios contratantes na mesma base de microdados.

### **3. PERFIL DOS VÍNCULOS DECLARADOS NO ESOCIAL DOMÉSTICO E SALDOS SEMESTRAIS DE ADMITIDOS E DESLIGADOS**

Esta seção apresenta uma breve análise do perfil e evolução dos vínculos formais de emprego declarados no eSocial Doméstico<sup>31</sup>, em 2015 e 2016, e dos saldos entre vínculos admitidos e desligados, nos primeiros semestres de 2016 e 2017. Nela são analisadas as estatísticas que, até o momento, existem efetivamente no sistema digital para consulta de dados que a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência (Dataprev) está desenvolvendo, a partir das informações originais (eventos) deste registro administrativo<sup>32</sup>.

No caso do perfil, as estatísticas se referem às variáveis sexo, cor/raça, escolaridade, faixa etária, ocupação, região geográfica, salário, jornada e tempo de emprego dos vínculos contratados. As variáveis salário, jornada e tempo de emprego foram categorizadas com base no padrão da RAIS, porque nas extrações do eSocial Doméstico disponibilizadas pelo Ministério ao DIEESE elas não são categóricas. Essa análise baseia-se na desagregação e comparação dos dados segundo sexo, que é uma variável de suma importância nos estudos e pesquisas sobre a evolução do emprego doméstico no país. Além disto, são focadas as formas de ocupação que foram cadastradas pelos empregadores, com seleção posterior e análise, em separado, das ocupações mais típicas do emprego doméstico.

No caso dos saldos, são apresentados apenas alguns resultados acumulados nos primeiros semestres de 2016 e 2017. Mais informações sobre a movimentação de vínculos contratados no período estão disponíveis do Anexo 1.

#### **3.1. Perfil demográfico e socioeconômico do emprego doméstico formal**

Entre 31 de dezembro de 2015 e 2016, primeiro ano de operação da plataforma do eSocial Doméstico na *internet*, a quantidade de vínculos de emprego doméstico

---

<sup>31</sup> O eSocial passou a substituir a assinatura da carteira de trabalho, desde a implantação da carteira de trabalho digital. Sendo assim, todo vínculo de emprego que foi cadastrado no eSocial é considerado um vínculo formal pelo Estado, independentemente de assinatura na carteira física.

<sup>32</sup> Segundo a Dataprev, os eventos que foram usados para a consolidação desses dados são os seguintes: cadastramento inicial do vínculo e admissão/ingresso do trabalhador (S-2200); alteração de dados cadastrais do trabalhador (S2205); alteração do contrato de trabalho/relação estatutária (S-2206); reintegração/outros provimentos (S-2298); desligamento (S-2299). Os dados que não existiam no eSocial eventos foram buscados no eSocial CNIS.

declarados pelos empregadores aumentou em 26%, alcançando 2.120.794 vínculos. Quase 91% desses vínculos, em ambos os anos, eram mulheres (Tabela 1). Esse patamar parece razoável, porque a participação das mulheres no emprego doméstico costuma ser mesmo bem superior à dos homens. Além disso - e paradoxalmente falando, uma vez que não é tão razoável comparar registros administrativos com informações coletadas a partir de pesquisas domiciliares<sup>33</sup> - no 1º trimestre de 2021, este segmento era formado por 91,3% de mulheres, segundo a PNAD Contínua, sendo que, entre os trabalhadores domésticos com carteira assinada (perfil mais similar ao do eSocial Doméstico), o percentual de mulheres alcançava 86,1%.

**Tabela 1 – Vínculos declarados no eSocial Doméstico segundo sexo, por ano. Brasil – 2015 e 2016 (31 de dezembro)**

Sexo	2015		2016	
	N	%	N	%
Total	1.686.126	100,0	2.129.794	100,0
Feminino	1.531.323	90,8	1.931.252	90,9
Masculino	154.803	9,2	189.542	9,1

**Fonte: eSocial Doméstico.**

**Elaboração: DIEESE.**

Outra variável extremamente importante na análise de dados sobre emprego doméstico é a cor/raça<sup>34</sup>. Em ambos os anos considerados na análise, predominavam os vínculos de cor/raça “branca”, com aproximadamente 46% do total, tanto no caso das mulheres quanto dos homens. A seguir, apareciam os vínculos de cor/raça “parda”, com cerca de 34%, no caso das mulheres, e pouco mais de 36% no caso dos homens. Os vínculos de cor/raça preta, por sua vez, alcançavam quase 13% dos vínculos femininos e em torno de 9% dos masculinos. Já os vínculos classificados como de cores/raças “amarela” ou “indígena” eram bem residuais, totalizando apenas 0,1% cada. Observava-

<sup>33</sup> Ver, por exemplo, o texto com as diferenças metodológicas entre outro tipo de registro administrativo - o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) - e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101807>

<sup>34</sup> Ressalta-se que, no caso do eSocial Doméstico, o preenchimento da informação sobre a cor/raça só deve ocorrer caso o empregador pergunte ao empregado qual informação ele quer que conste neste campo. Caso o trabalhador doméstico não queira ter declarada sua cor/raça, o sistema permite a inserção da opção “não informado”.

se ainda uma proporção pouco superior a 7% de vínculos cuja informação quanto à cor/raça não foi declarada (Tabela 2).

**Tabela 2 – Vínculos declarados no eSocial Doméstico segundo cor/raça, por ano e sexo. Brasil – 2015 e 2016 (31 de dezembro)**

Cor/raça	2015						2016					
	Total		Feminino		Masculino		Total		Feminino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Total	1.686.126	100,0	1.531.323	100,0	154.803	100,0	2.120.794	100,0	1.931.252	100,0	189.542	100,0
Amarela	2.025	0,1	1.815	0,1	210	0,1	2.611	0,1	2.335	0,1	276	0,1
Branca	774.379	45,9	702.257	45,9	72.122	46,6	968.950	45,7	881.722	45,7	87.228	46,0
Indígena	1.352	0,1	1.222	0,1	130	0,1	1.729	0,1	1.558	0,1	171	0,1
Parda	580.034	34,4	523.655	34,2	56.379	36,4	730.726	34,5	661.373	34,2	69.353	36,6
Preta	208.524	12,4	194.186	12,7	14.338	9,3	260.134	12,3	242.300	12,5	17.834	9,4
Não informada	119.812	7,1	108.188	7,1	11.624	7,5	156.644	7,4	141.964	7,4	14.680	7,7

Fonte: eSocial Doméstico

Elaboração: DIEESE.

Em termos da escolaridade, nos dois anos da análise quase 60% dos vínculos declarados possuíam, no máximo, o ensino fundamental completo, sendo que, entre os homens, era proporção era um pouco (63,2%). Ainda assim, de uma maneira geral, não havia grandes diferenças entre o perfil de escolarização de mulheres e de homens, em termos do eSocial Doméstico. Nos graus mais elevadas de escolaridade, 1,3% dos vínculos femininos e 1,5% dos vínculos masculinos possuíam ensino superior incompleto ou mais, em 2015. Um ano depois, em 2016, tais patamares equivaliam a 1,5% e 1,7%, respectivamente (Tabela 3)

**Tabela 3 – Vínculos declarados no eSocial Doméstico, segundo escolaridade, por ano e sexo. Brasil - 2015 e 2016 (31 de dezembro)**

Escolaridade	2015						2016					
	Total		Feminino		Masculino		Total		Feminino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Total	1.686.126	100,0	1.531.323	100,0	154.803	100,0	2.120.794	100,0	1.931.252	100,0	189.542	100,0
Analfabeto	44.113	2,6	36.492	2,4	7.621	4,9	49.949	2,4	41.195	2,1	8.754	4,6
Até 5ª Incompleto	268.610	15,9	239.008	15,6	29.602	19,1	310.182	14,6	276.175	14,3	34.007	17,9
5ª Completo Fundamental	151.377	9,0	136.773	8,9	14.604	9,4	182.693	8,6	165.423	8,6	17.270	9,1
6ª a 9ª Fundamental	217.051	12,9	199.614	13,0	17.437	11,3	265.399	12,5	244.463	12,7	20.936	11,0
Fundamental Completo	318.519	18,9	289.906	18,9	28.613	18,5	401.897	19,0	366.769	19,0	35.128	18,5
Médio Incompleto	172.391	10,2	158.826	10,4	13.565	8,8	224.868	10,6	207.534	10,7	17.334	9,1
Médio Completo	490.660	29,1	449.770	29,4	40.890	26,4	653.287	30,8	600.417	31,1	52.870	27,9
Superior Incompleto	13.506	0,8	12.223	0,8	1.283	0,8	18.520	0,9	16.871	0,9	1.649	0,9
Superior Completo	9.008	0,5	7.914	0,5	1.094	0,7	12.726	0,6	11.274	0,6	1.452	0,8
Pós-Graduação completa	590	0,0	531	0,0	59	0,0	872	0,0	776	0,0	96	0,1
Mestrado	151	0,0	130	0,0	21	0,0	192	0,0	165	0,0	27	0,0
Doutorado	150	0,0	136	0,0	14	0,0	209	0,0	190	0,0	19	0,0

Fonte: eSocial Doméstico

Elaboração: DIEESE

Com relação à faixa etária, o perfil dos vínculos também era bem parecido entre mulheres e homens, com um percentual próximo de 40% de vínculos com até 39 anos e uma proporção em torno de 60% com 40 anos ou mais. De qualquer forma, chama atenção pequenas diferenças observadas em duas das faixas etárias consideradas na análise: perto de 34% das mulheres tinham de 40 a 49 anos, contra aproximadamente 29% dos homens, e na faixa de 50 a 64 anos, o patamar para os homens (cerca de 28%) era um pouco superior ao observado para a mulheres (ao redor de 25%) - Tabela 4.

**Tabela 4 – Vínculos declarados no eSocial Doméstico, segundo faixa etária, por ano e sexo. Brasil - 2015 e 2016 (31 de dezembro)**

Faixa etária	2015						2016					
	Total		Feminino		Masculino		Total		Feminino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Total	1.686.126	100,0	1.531.323	100,0	154.803	100,0	2.120.794	100,0	1.931.252	100,0	189.542	100,0
10 a 15 anos	69	0,0	59	0,0	10	0,0	35	0,0	33	0,0	2	0,0
16 a 24 anos	80.811	4,8	72.344	4,7	8.467	5,5	105.375	5,0	93.975	4,9	11.400	6,0
25 a 29 anos	127.275	7,5	114.583	7,5	12.692	8,2	159.908	7,5	143.895	7,5	16.013	8,4
30 a 39 anos	477.644	28,3	435.772	28,5	41.872	27,0	587.910	27,7	537.403	27,8	50.507	26,6
40 a 49 anos	572.381	33,9	527.268	34,4	45.113	29,1	707.442	33,4	653.458	33,8	53.984	28,5
50 a 64 anos	416.446	24,7	373.145	24,4	43.301	28,0	541.846	25,5	489.156	25,3	52.690	27,8
Acima de 65 anos	11.497	0,7	8.150	0,5	3.347	2,2	18.273	0,9	13.327	0,7	4.946	2,6
Ignorado	3	0,0	2	0,0	1	0,0	5	0,0	5	0,0	0	0,0

Fonte: eSocial Doméstico.

Elaboração: DIEESE

Na análise da ocupação, a tabela 5 apresenta as 15 ocupações mais frequentes em quantidade de vínculos, em ambos os anos considerados. A grande maioria dos vínculos (mais de 80%) era de empregada(o) doméstica(o) nos serviços gerais, sobretudo entre os vínculos femininos, mas também no caso dos masculinos (cerca de 72%). A seguir, apareciam, em proporções bem mais reduzidas, os vínculos de babás (5,2%) e cuidadoras(es) de idosos (4,0%), além de 1,8% de vínculos de empregadas(os) domésticas(os) faxineiras(os), 1,4% de motoristas de carro de passeio, 1,3% de empregadas(os) domésticas(os) arrumadoras(es) e 1,1% de cozinheiras(os) do serviço doméstico. É importante mencionar também a presença de ocupações classificadas como “ignorado”, ainda que em proporção bem reduzida (0,5%).

Chama atenção, também, a presença no eSocial Doméstico de muitas ocupações atípicas em termos de emprego doméstico - como técnico em secretariado, marinho de esporte e recreio, marinho de convés, administrador, assistente social, economista doméstico, moço de convés, médico clínico, garçom, piloto de aeronaves, professor de nível superior, piloto comercial de helicóptero, preparador físico, entre outras<sup>35</sup> - embora somente as duas primeiras apareçam na tabela 5, em função da baixa representatividade

Na comparação das ocupações segundo gênero, a maior proporção de vínculos femininos e masculinos aparece classificada como empregada(o) doméstica(o) nos serviços gerais, como já mencionado. A seguir, no caso dos vínculos femininos, apareciam as babás e as cuidadoras de idosos, e no caso dos vínculos masculinos, os motoristas de carro de passeio e os jardineiros.

---

<sup>35</sup> Essa situação se deve ao fato de que é o empregador quem registra o empregado doméstico na plataforma, sendo permitido a ele cadastrar, nos termos da LC 150/2015, todas aquelas pessoas com 18 anos ou mais que lhe prestam serviços em âmbito residencial, de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa, por mais de 2 (dois) dias por semana.

**Tabela 5 – Vínculos declarados no eSocial Doméstico, segundo as 15 ocupações mais frequentes, por ano e sexo. Brasil – 2015 e 2016 (31 de dezembro)**

Ocupação	2015						2016					
	Total		Feminino		Masculino		Total		Feminino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Total	1.686.126	100,0	1.531.323	100,0	154.803	100,0	2.120.794	100,0	1.931.252	100,0	189.542	100,0
EMPREGADO DOMESTICO NOS SERVICOS GERAIS	1.404.195	83,3	1.292.492	84,4	111.703	72,2	1.739.199	82,0	1.602.766	83,0	136.433	72,0
BABA	87.951	5,2	87.410	5,7	541	0,3	126.683	6,0	125.905	6,5	778	0,4
CUIDADOR DE IDOSOS	67.835	4,0	64.805	4,2	3.030	2,0	102.007	4,8	97.200	5,0	4.807	2,5
EMPREGADO DOMESTICO FAXINEIRO	29.845	1,8	28.976	1,9	869	0,6	36.753	1,7	35.752	1,9	1.001	0,5
MOTORISTA DE CARRO DE PASSEIO	22.878	1,4	710	0,0	22.168	14,3	27.402	1,3	927	0,0	26.475	14,0
EMPREGADO DOMESTICO ARRUMADOR	21.153	1,3	20.683	1,4	470	0,3	25.489	1,2	24.962	1,3	527	0,3
COZINHEIRO DO SERVICO DOMESTICO	18.591	1,1	18.101	1,2	490	0,3	23.521	1,1	22.883	1,2	638	0,3
IGNORADO	9.203	0,5	8.542	0,6	661	0,4	8.415	0,4	7.801	0,4	614	0,3
JARDINEIRO	7.630	0,5	92	0,0	7.538	4,9	9.145	0,4	123	0,0	9.022	4,8
MORDOMO DE RESIDENCIA	3.218	0,2	2.993	0,2	225	0,1	3.819	0,2	3.557	0,2	262	0,1
VIGIA	2.769	0,2	29	0,0	2.740	1,8	3.360	0,2	36	0,0	3.324	1,8
TECNICO EM SECRETARIADO	2.224	0,1	1.772	0,1	452	0,3	3.414	0,2	2.760	0,1	654	0,3
TECNICO DE ENFERMAGEM	1.843	0,1	1.666	0,1	177	0,1	2.756	0,1	2.479	0,1	277	0,1
MARINHEIRO DE ESPORTE E RECREIO	1.370	0,1	6	0,0	1.364	0,9	1.673	0,1	7	0,0	1.666	0,9
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	827	0,0	740	0,0	87	0,1	1.076	0,1	958	0,0	118	0,1

Fonte: eSocial Doméstico.

Elaboração: DIEESE

Considerando a distribuição geográfica dos vínculos declarados, em 2015 e 2016, a Região Sudeste se apresentava como aquela com o maior percentual de vínculos (em torno de 57%), seguida pelas regiões Nordeste e Sul, cujos patamares eram próximos de 17% e 13%, respectivamente. São Paulo era a Unidade da Federação com a maior proporção de vínculos (cerca de 31%). A seguir, apareciam Minas Gerais e Rio de Janeiro.

De modo geral, o perfil dos vínculos femininos era bem similar a este perfil geral e muito em função da grande participação delas no total de vínculos. No caso deles, merece destaque um maior percentual de vínculos na região Nordeste (cerca de 20%) concomitante a uma menor parcela no Sul (perto de 9%), além de uma “inversão” em termos do Rio de Janeiro, que aparecia como o segundo maior contratante para os homens, e de Minas Gerais, que correspondia à terceira Unidade da Federação em termos do volume de vínculos (Tabela 6).

**Tabela 6 – Vínculos declarados no eSocial Doméstico, segundo grande Região Geográfica e Unidade da Federação, por ano e sexo. Brasil 2015 e 2016 (31 de dezembro)**

Grande Região Geográfica e Unidade da Federação	2015						2016					
	Total		Feminino		Masculino		Total		Feminino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Total</b>	1.686.126	100,0	1.531.323	100,0	154.803	100,0	2.120.794	100,0	1.931.252	100,0	189.542	100,0
<b>Norte</b>	65.381	3,9	59.210	3,9	6.171	4,0	86.551	4,1	78.313	4,1	8.238	4,3
<i>Rondônia</i>	8.053	0,5	7.622	0,5	431	0,3	11.717	0,6	11.089	0,6	628	0,3
<i>Acre</i>	3.257	0,2	2.978	0,2	279	0,2	4.290	0,2	3.890	0,2	400	0,2
<i>Amazonas</i>	11.386	0,7	10.098	0,7	1.288	0,8	14.635	0,7	12.993	0,7	1.642	0,9
<i>Roraima</i>	2.021	0,1	1.753	0,1	268	0,2	2.836	0,1	2.441	0,1	395	0,2
<i>Pará</i>	31.165	1,8	28.204	1,8	2.961	1,9	40.014	1,9	36.153	1,9	3.861	2,0
<i>Amapá</i>	3.231	0,2	2.725	0,2	506	0,3	4.228	0,2	3.527	0,2	701	0,4
<i>Tocantins</i>	6.268	0,4	5.830	0,4	438	0,3	8.831	0,4	8.220	0,4	611	0,3
<b>Nordeste</b>	280.751	16,7	249.750	16,3	31.001	20,0	352.239	16,6	314.453	16,3	37.786	19,9
<i>Maranhão</i>	15.460	0,9	13.593	0,9	1.867	1,2	19.668	0,9	17.314	0,9	2.354	1,2
<i>Piauí</i>	12.373	0,7	10.380	0,7	1.993	1,3	15.595	0,7	13.107	0,7	2.488	1,3
<i>Ceará</i>	34.256	2,0	29.577	1,9	4.679	3,0	44.108	2,1	38.421	2,0	5.687	3,0
<i>Rio Grande do Norte</i>	20.314	1,2	18.044	1,2	2.270	1,5	25.762	1,2	22.955	1,2	2.807	1,5
<i>Paraíba</i>	20.951	1,2	18.790	1,2	2.161	1,4	26.652	1,3	23.998	1,2	2.654	1,4
<i>Pernambuco</i>	66.475	3,9	59.107	3,9	7.368	4,8	81.269	3,8	72.447	3,8	8.822	4,7
<i>Alagoas</i>	16.704	1,0	14.855	1,0	1.849	1,2	20.908	1,0	18.704	1,0	2.204	1,2
<i>Sergipe</i>	13.531	0,8	12.261	0,8	1.270	0,8	17.007	0,8	15.441	0,8	1.566	0,8
<i>Bahia</i>	80.687	4,8	73.143	4,8	7.544	4,9	101.270	4,8	92.066	4,8	9.204	4,9
<b>Sudeste</b>	969.697	57,5	878.432	57,4	91.265	59,0	1.197.162	56,4	1.087.644	56,3	109.518	57,8
<i>Minas Gerais</i>	204.273	12,1	188.921	12,3	15.352	9,9	262.037	12,4	242.296	12,5	19.741	10,4
<i>Espírito Santo</i>	35.461	2,1	33.786	2,2	1.675	1,1	46.258	2,2	44.093	2,3	2.165	1,1
<i>Rio de Janeiro</i>	198.481	11,8	174.452	11,4	24.029	15,5	238.588	11,2	210.881	10,9	27.707	14,6
<i>São Paulo</i>	531.482	31,5	481.273	31,4	50.209	32,4	650.279	30,7	590.374	30,6	59.905	31,6
<b>Sul</b>	218.877	13,0	205.345	13,4	13.532	8,7	283.147	13,4	266.062	13,8	17.085	9,0
<i>Paraná</i>	76.763	4,6	71.657	4,7	5.106	3,3	99.358	4,7	92.881	4,8	6.477	3,4
<i>Santa Catarina</i>	43.336	2,6	39.872	2,6	3.464	2,2	57.869	2,7	53.432	2,8	4.437	2,3
<i>Rio Grande do Sul</i>	98.778	5,9	93.816	6,1	4.962	3,2	125.920	5,9	119.749	6,2	6.171	3,3
<b>Centro-Oeste</b>	151.420	9,0	138.586	9,1	12.834	8,3	201.695	9,5	184.780	9,6	16.915	8,9
<i>Mato Grosso do Sul</i>	20.763	1,2	19.712	1,3	1.051	0,7	28.194	1,3	26.805	1,4	1.389	0,7
<i>Mato Grosso</i>	22.358	1,3	20.962	1,4	1.396	0,9	31.477	1,5	29.527	1,5	1.950	1,0
<i>Goiás</i>	43.769	2,6	40.089	2,6	3.680	2,4	58.966	2,8	53.916	2,8	5.050	2,7
<i>Distrito Federal</i>	64.530	3,8	57.823	3,8	6.707	4,3	83.058	3,9	74.532	3,9	8.526	4,5

Fonte: eSocial Doméstico  
Elaboração: DIEESE

Na Tabela 7 são apresentados os vínculos segundo a faixa de salário contratual. Neste caso, chama atenção a considerável “perda salarial” na comparação entre 2015 e 2016. No primeiro ano da análise, pouco mais da metade do total de vínculos (54,2%) estava na faixa de mais de 1 a 1,5 SM, percentual que alcançou 85,7% no último ano considerado. De maneira simultânea, havia 39,7% de vínculos com mais de 1,5 a 2 SM em 2015, declinando para apenas 9,6% do total em 2016. Estes resultados, à primeira vista estranhos, sinalizam a necessidade de uma análise mais aprofundada da informação captada, inclusive em termos de consistência estatística.

No caso das mulheres, o padrão era bem similar. Já para os homens, embora as tendências observadas também fossem parecidas, havia uma diferença nos patamares. Os vínculos com mais de 1 a 1,5 SM passaram de 37,1% para 57,8% entre 2015 e 2016,

enquanto os que auferiam mais de 1,5 a 2 SM foram de 47,4% para 29,3%, no mesmo período.

Além disso, também merece destaque a discrepância observada em termos dos vínculos que percebiam rendimentos superiores a 2 SM: em 2015, 5,8% do total estavam nesta condição, sendo 3,3% no caso delas e 14,8% entre eles; já em 2016, tais proporções equivaliam respectivamente a 3,3%, 2,5% e 11,1%. Ainda assim, é importante destacar que, no caso dos vínculos com mais de 20 SM (0,1% do total em ambos os anos), quase a totalidade era do sexo feminino. Este resultado pode estar relacionado ao tipo de ocupação exercido por estas trabalhadoras, porque há no eSocial Doméstico, como já foi dito, registro de muitas pessoas com nível superior completo em áreas de saúde e educação que são tipicamente femininas.

**Tabela 7 – Vínculos declarados no eSocial Doméstico, segundo faixa do salário contratual, por ano e sexo. Brasil – 2015 e 2016 (31 de dezembro)**

Faixa do salário contratual	2015						2016					
	Total		Feminino		Masculino		Total		Feminino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Total	1.686.126	100,0	1.531.323	100,0	154.803	100,0	2.120.794	100,0	1.931.252	100,0	189.542	100,0
Até 0,5 SM	315	0,0	213	0,0	102	0,1	437	0,0	306	0,0	131	0,1
Mais de 0,5 a 1 SM	5.394	0,3	4.385	0,3	1.009	0,7	31.790	1,5	28.594	1,5	3.196	1,7
Mais de 1 a 1,5 SM	913.345	54,2	855.945	55,9	57.400	37,1	1.816.576	85,7	1.707.040	88,4	109.536	57,8
Mais de 1,5 a 2 SM	669.987	39,7	596.570	39,0	73.417	47,4	203.004	9,6	147.405	7,6	55.599	29,3
Mais de 2 a 3 SM	84.098	5,0	64.739	4,2	19.359	12,5	60.722	2,9	42.628	2,2	18.094	9,5
Mais de 3 a 4 SM	7.972	0,5	5.965	0,4	2.007	1,3	3.783	0,2	2.029	0,1	1.754	0,9
Mais de 4 a 5 SM	1.874	0,1	1.237	0,1	637	0,4	819	0,0	418	0,0	401	0,2
Mais de 5 a 7 SM	467	0,0	166	0,0	301	0,2	1.102	0,1	524	0,0	578	0,3
Mais de 7 a 10 SM	580	0,0	205	0,0	375	0,2	76	0,0	19	0,0	57	0,0
Mais de 10 a 15 SM	154	0,0	17	0,0	137	0,1	144	0,0	7	0,0	137	0,1
Mais de 15 a 20 SM	12	0,0	1	0,0	11	0,0	140	0,0	130	0,0	10	0,0
Mais de 20 SM	1.928	0,1	1.880	0,1	48	0,0	2.201	0,1	2.152	0,1	49	0,0

Fonte: eSocial Doméstico.

Elaboração: DIEESE

A jornada contratual de trabalho predominante era de 41 a 44 horas (mais de 68% dos vínculos em 2015 e 2016), principalmente entre os homens (em torno de 93% dos vínculos, em ambos os anos). No caso das mulheres, ainda que a maior parcela delas também trabalhasse de 41 a 44 horas semanais (66,0% em 2015 e 66,4% em 2016), também é importante mencionar uma parcela considerável com jornada entre 31 a 40 horas, alcançando 33,7% no primeiro ano da análise e 33,3% no último (Tabela 8).

**Tabela 8- Vínculos declarados no eSocial Doméstico, segundo faixas de horas contratuais semanais, por ano e sexo. Brasil – 2015 e 2016 (31 de dezembro)**

Faixa de horas contratuais semanais	2015						2016					
	Total		Feminino		Masculino		Total		Feminino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Total	1.686.126	100,0	1.531.323	100,0	154.803	100,0	2.120.794	100,0	1.931.252	100,0	189.542	100,0
Até 12 horas	235	0,0	154	0,0	81	0,1	280	0,0	182	0,0	98	0,1
13 a 15 horas	28	0,0	22	0,0	6	0,0	38	0,0	28	0,0	10	0,0
16 a 20 horas	443	0,0	342	0,0	101	0,1	568	0,0	420	0,0	148	0,1
21 a 30 horas	3.895	0,2	3.409	0,2	486	0,3	5.193	0,2	4.619	0,2	574	0,3
31 a 40 horas	526.626	31,2	516.719	33,7	9.907	6,4	655.185	30,9	642.719	33,3	12.466	6,6
41 a 44 horas	1.154.884	68,5	1.010.662	66,0	144.222	93,2	1.459.510	68,8	1.283.264	66,4	176.246	93,0
45 a 48 horas	15	0,0	15	0,0	0	0,0	20	0,0	20	0,0	0	0,0
Mais de 48 horas	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Fonte: eSocial Doméstico.

Elaboração: DIEESE

Por fim, no que tange ao tempo de emprego, a maior parte dos vínculos estavam de 5 ano a menos de 10 anos no emprego, em 2015 (40,2%), seguido por aqueles com 3 a menos de 5 anos (36,5%). Em 2016, os vínculos que tinham de 3 a menos de 5 anos no emprego eram 35,6%, patamar bem próximo daqueles com 5 a menos de 10 anos (36,2%). Entre as mulheres, novamente o perfil observado é similar ao do total geral. Já no caso dos homens, predominava os que tinham de 5 a menos de 10 anos no emprego tanto em 2015 (55,4%) quanto em 2016 (49,7%) - Tabela 9

**Tabela 9 – Vínculos declarados no eSocial Doméstico, segundo faixa de tempo de emprego, por ano e sexo. Brasil - 2015 e 2016**

Faixa de tempo de emprego	2015						2016					
	Total		Feminino		Masculino		Total		Feminino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Total	1.686.126	100,0	1.531.323	100,0	154.803	100,0	2.120.794	100,0	1.931.252	100,0	189.542	100,0
Menos de 3 meses	1.235	0,1	790	0,1	445	0,3	1.207	0,1	762	0,0	445	0,2
De 3 meses a menos de 6	3.142	0,2	2.107	0,1	1.035	0,7	2.735	0,1	1.749	0,1	986	0,5
De 6 meses a menos de 1 ano	12.798	0,8	10.397	0,7	2.401	1,6	15.310	0,7	11.842	0,6	3.468	1,8
De 1 ano a menos de 2 anos	156.488	9,3	145.151	9,5	11.337	7,3	227.143	10,7	209.851	10,9	17.292	9,1
De 2 anos a menos de 3 anos	213.137	12,6	200.993	13,1	12.144	7,8	342.009	16,1	324.511	16,8	17.498	9,2
De 3 anos a menos de 5 anos	614.760	36,5	576.816	37,7	37.944	24,5	755.533	35,6	704.555	36,5	50.978	26,9
De 5 anos a menos de 10 anos	677.521	40,2	591.819	38,6	85.702	55,4	768.471	36,2	674.361	34,9	94.110	49,7
10 anos ou mais	7.045	0,4	3.250	0,2	3.795	2,5	8.386	0,4	3.621	0,2	4.765	2,5

Fonte: eSocial Doméstico Elaboração: DIEESE

### 3.2. Ocupações “típicas” do trabalho doméstico remunerado

Conforme mencionado anteriormente, a variável de ocupação disponível no eSocial Doméstico apresenta algumas categorias atípicas com relação ao emprego doméstico, ainda que em patamares muito pouco significativos. Sendo assim, para a análise que se segue foram utilizadas apenas as ocupações consideradas como sendo

típicas do trabalho doméstico, como assistente social, babá, cozinheiro do serviço doméstico, cuidados de idosos, empregado doméstico nos serviços gerais, empregado doméstico arrumador, empregado doméstico faxineiro, jardineiro, lavadeiro em geral, mordomo de residência, motorista de carro de passeio, passador de roupas a mão, porteiro de edifícios e vigia.

Observando-se a distribuição dos vínculos referentes apenas às ocupações típicas e desagregados segundo sexo (Tabela 10), nota-se uma situação bem similar à verificada para o total de vínculos declarados no eSocial Doméstico, ou seja, um percentual de mulheres em torno de 91% em ambos os anos da análise, o que sugere uma participação delas bem similar ao que se comumente se observa no emprego doméstico.

**Tabela 10 – Vínculos declarados no eSocial Doméstico em ocupações típicas do trabalho doméstico (1), segundo sexo, por ano. Brasil - 2015 e 2016 (31 de dezembro)**

Sexo	2015		2016	
	N	%	N	%
Total	1.667.368	100,0	2.099.103	100,0
Feminino	1.516.982	91,0	1.914.996	91,2
Masculino	150.386	9,0	184.107	8,8

Fonte: eSocial Doméstico

Elaboração: DIEESE

(1) assistente social, babá, cozinheiro do serviço doméstico, cuidados de idosos, empregado doméstico nos serviços gerais, empregado doméstico arrumador, empregado doméstico faxineiro, jardineiro, lavadeiro em geral, mordomo de residência, motorista de carro de passeio, passador de roupas a mão, porteiro de edifício, vigia.

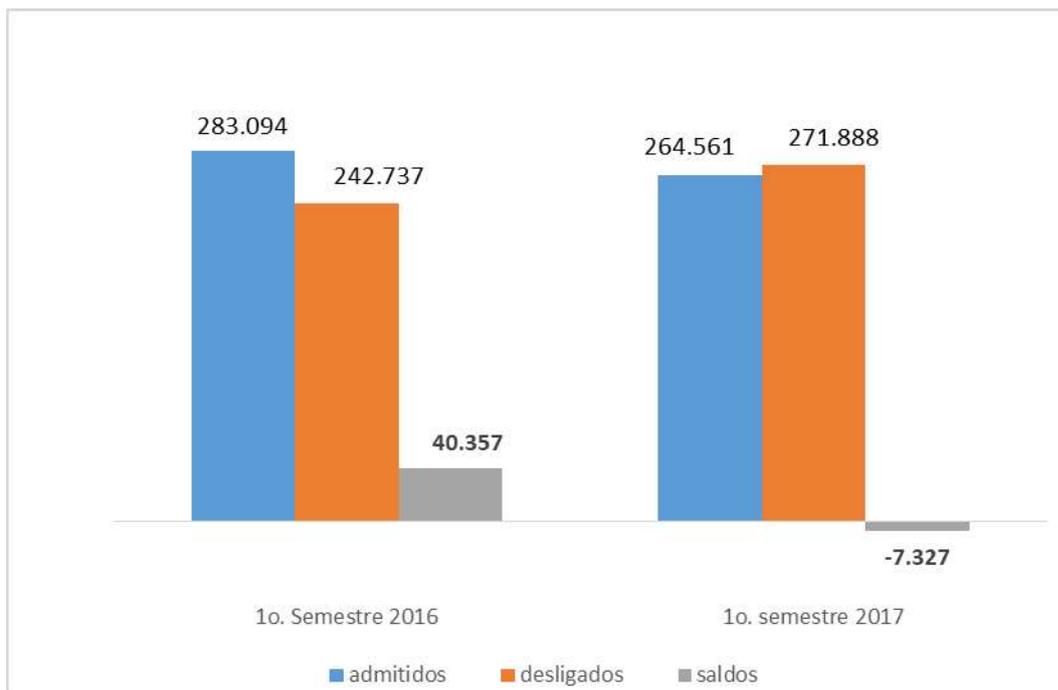
### 3.3. Saldo entre vínculos domésticos formais admitidos e desligados

Os resultados aqui apresentados também foram extraídos do programa desenvolvido em parceria com o Ministério do Trabalho e Previdência e a Dataprev com informações declaradas no eSocial Doméstico, para o 1º semestre de 2016 e 1º semestre de 2017, referente ao total de admitidos, total de desligados e saldo de vínculos de emprego doméstico formalizado.

O Gráfico 1 destaca o saldo de empregos dos trabalhadores domésticos formalizados para o 1º semestre de 2016 e 1º semestre de 2017, no Brasil. No 1º semestre

de 2017, o país apresentou saldo negativo de -7.327 vínculos formalizados, resultante de 264.561 admissões e 217.888 desligamentos. Observando os resultados do 1º semestre de 2016, fica evidente uma piora nas contratações de trabalhadores domésticos, já que o saldo para aquele período totalizou 40.357 vínculos domésticos formalizados.

**Gráfico 1**  
**Total de admitidos, total de desligados e saldo de vínculos no eSocial Doméstico**  
**Brasil - 1º semestre de 2016 e 1º semestre de 2017**

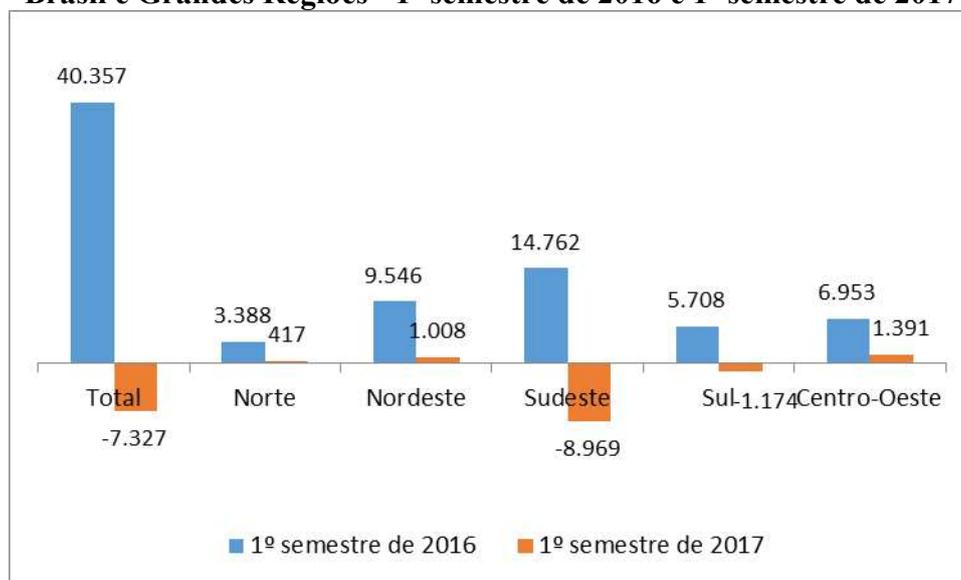


Fonte: eSocial Doméstico.

Elaboração: DIEESE

No 1º semestre de 2017, o saldo de vínculos domésticos formalizados não teve o mesmo comportamento nas grandes regiões do país. Conforme pode ser visto no Gráfico 2, as regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste apresentaram saldos positivos, ao passo que as regiões Sudeste e Sul apresentaram saldos negativos de vínculos. Mas em relação ao 1º semestre de 2016, houve queda muito expressiva dos 7 saldos de vínculos domésticos nas cinco regiões.

**Gráfico 2**  
**Total de saldo de vínculos domésticos no eSocial Doméstico**  
**Brasil e Grandes Regiões - 1º semestre de 2016 e 1º semestre de 2017**



Fonte: eSocial Doméstico.  
 Elaboração: DIEESE.

A Tabela 4, do Anexo 1, apresenta o saldo de emprego dos trabalhadores domésticos das Unidades da Federação (UF). Nela é possível verificar que, no 1º semestre de 2017, as UFs que mais contribuíram para o desempenho negativo do setor foram: São Paulo (-5.446), Rio de Janeiro (-3.365) e Rio Grande do Sul (-1.138).

Já a Tabela 11, a seguir, destaca os municípios que apresentaram os melhores e piores desempenhos em termos de vínculos de empregos domésticos formalizados, no 1º semestre de 2017. Os municípios que sofreram maior impacto contracionista foram São Paulo (-1.984), Rio de Janeiro (-1.887), Porto Alegre (-499) e Niterói (-408). Em contrapartida, os municípios com melhores resultados para os trabalhadores domésticos são: Brasília (276), Goiânia (230) e Teresina (169).

**Tabela 11**  
**Variação dos vinte piores e melhores municípios geradores de saldo de empregos domésticos formalizados, segundo o eSocial Doméstico.**  
**Municípios - 1º semestre de 2017**

Piores Municípios	Saldo	Melhores Municípios	Saldo
SAO PAULO/SP	-1.984	BRASILIA/DF	276
RIO DE JANEIRO/RJ	-1.887	GOIANIA/GO	230
PORTO ALEGRE/RS	-499	TERESINA/PI	169
NITEROI/RJ	-408	PALMAS/TO	148
BELO HORIZONTE/MG	-264	PORTO VELHO/RO	140
CAMPINAS/SP	-258	FORTALEZA/CE	138
CURITIBA/PR	-181	RECIFE/PE	105
SANTOS/SP	-161	CUIABA/MT	100
PETROPOLIS/RJ	-152	JOAO PESSOA/PB	86
SOROCABA/SP	-126	NATAL/RN	82
SAO BERNARDO DO CAMPO/SP	-101	SORRISO/MT	78
SANTO ANDRE/SP	-100	SINOP/MT	76
GUARULHOS/SP	-98	SAO LUIS/MA	75
TERESOPOLIS/RJ	-93	BOA VISTA/RR	74
ARACATUBA/SP	-87	VILA VELHA/ES	70
COTIA/SP	-84	LINHARES/ES	61
SAO JOSE DOS CAMPOS/SP	-84	UBERLANDIA/MG	61
SAO JOSE DO RIO PRETO/SP	-82	UNAI/MG	60
JUNDIAI/SP	-80	MOSSORO/RN	53
SAO CARLOS/SP	-76	JUIZ DE FORA/MG	53

Fonte: eSocial Doméstico.  
 Elaboração: DIEESE.

Os resultados aqui apresentados demonstram a potencialidade das informações extraídas do eSocial Doméstico para análise do desempenho do mercado de trabalho doméstico formalizado.

#### **4. TRANSFORMANDO REGISTROS ADMINISTRATIVOS EM ESTATÍSTICAS: RECOMENDAÇÕES E SUGESTÕES PARA A CONSTRUÇÃO DO “SISTEMA ESOCIAL DOMÉSTICO”**

Transformar registros administrativos em estatísticas é um processo de muitos desafios. Em primeiro lugar, é necessário que os profissionais envolvidos no processo tenham “perfeito conhecimento e controle da forma como o registro foi criado, construído e utilizado” (Ferreira, 2008:85). Em segundo lugar, é preciso que eles tenham conhecimento sobre a natureza do fenômeno que desejam mensurar, para que saibam localizar nos registros as informações mais relevantes aos seus propósitos; avaliar com cuidado a base conceitual, classificatória e temporal dessas informações; fazer os ajustes necessários; e identificar com a máxima precisão possível suas potencialidades e limites. Estas habilidades são fundamentais porque, nem sempre, o registro é concebido para ser uma base de dados, mas por demanda de pesquisadores, usuários da política pública ou mesmo por interesse do órgão produtor ou coparticipante do projeto - como é o caso do Ministério do Trabalho e Previdência em relação ao eSocial Doméstico – precisa ser adaptado ao novo propósito.

Além destes desafios, há também aqueles decorrentes das especificidades de cada conjunto de informações administrativas. No caso do eSocial, em particular, trata-se de um registro muito novo, ainda em fase de implantação e consolidação e, por isto, tem sofrido muitas mudanças, em função da entrada de novos empregados, alteração de eventos, leiautes e necessidade de ajustes operacionais diversos - até mesmo por sugestão dos usuários – que acabam impactando o Módulo Doméstico. Outra especificidade do eSocial é que as informações são compartilhadas entre os diferentes órgãos parceiros do projeto, impondo muitos desafios em termos de acesso e governança, diferentemente do que acontecia com os Sistema RAIS e antigo CAGED, que eram geridos diretamente pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

Por isto mesmo, a intenção do Ministério de criar uma base de dados composta exclusivamente por estatísticas administrativas sobre o emprego doméstico formal é uma ação louvável. Trata-se de uma iniciativa inovadora, dada a quase ausência deste tipo de informação na literatura internacional, como visto na segunda seção deste relatório. A disponibilização ao público de estatísticas como estas - que mostrarão pela primeira vez o que, de fato, acontece com aquela minoria de trabalhadores domésticos que são

formalizados e trabalham com alguma regularidade, no país – é um passo importante, não somente no sentido de contribuir com o desenvolvimento de novos estudos e pesquisas, mas sobretudo para dialogar com os atores sociais representativos deste segmento ocupacional e apoiar o desenho de políticas públicas voltadas para as atividades de cuidado.

Neste contexto, o objetivo desta seção é apresentar um conjunto de sugestões e recomendações metodológicas que podem ser úteis à equipe do Ministério e de todos os órgãos envolvidos na tarefa de transformar o eSocial Doméstico numa base de dados estatísticos sobre os serviços domésticos. Este roteiro inclui aspectos como variáveis e indicadores que podem ser criados a partir das informações disponíveis nos eventos originais do registro, identificação de lacunas existentes nas estatísticas domiciliares e que eventualmente poderiam ser preenchidas com as estatísticas administrativas a serem criadas, cruzamentos possíveis entre variáveis, perguntas a serem incluídas no cadastro do empregado, temas a serem trabalhados a partir da nova base de dados, cuidados a serem tomados, entre outras sugestões.

#### **4.1. Metodologia**

Para alcançar o objetivo proposto, foi realizado um levantamento minucioso dos campos de preenchimento do Módulo Doméstico do eSocial, utilizando como base o “Manual de Orientação do eSocial para o Empregador Doméstico (versão de 30/04/2021)”<sup>36</sup>. Além desse documento, também foram usados os *prints* das telas do sistema eletrônico para resgate automático de estatísticas do eSocial Doméstico, desenvolvido pela Dataprev, que foram enviados pelo Ministério do Trabalho e Previdência ao DIEESE. Estes *prints* são compostos por dois módulos, contendo variáveis de dois tipos, a saber:

**Módulo 1:** perfil anual dos vínculos contratados;

**Módulo 2:** saldo mensal de vínculos admitidos e desligados.

---

<sup>36</sup> Disponível em: [https://www.gov.br/esocial/pt-br/empregador-domestico/manual-do-empregador-domestico/manual-do-empregador-domestico\\_1](https://www.gov.br/esocial/pt-br/empregador-domestico/manual-do-empregador-domestico/manual-do-empregador-domestico_1), consulta realizada em 24/08/2021.

Uma terceira fonte de informação utilizada foi o dicionário de variáveis e fontes da RAIS Vínculos, de 2018, que permite identificar as categorias<sup>37</sup> de muitas variáveis semelhantes às informações contidas no Manual do Empregador e/ou que aparecem no sistema desenvolvido pela Dataprev, mas não são descritas em detalhes nessas duas fontes. Esse recurso é útil para nos ajudar a compreender melhor o significado dessas variáveis pouco definidas e refletir sobre a melhor forma de construí-las para compor a base de dados, mas é preciso ter em mente que nem sempre elas poderão ser exatamente iguais no “Sistema eSocial Doméstico” às já existente no Sistema RAIS.

Este procedimento metodológico foi adotado porque, efetivamente, o processo de construção de um registro administrativo específico sobre o emprego doméstico formal está em fase inicial. Entre outras dificuldades, ainda não é possível acessar, em forma de microdados, toda a série histórica de informações enviadas pelos empregadores à Receita Federal, desde outubro de 2015; não existe até o momento um dicionário de variáveis, categorias e fontes formatado de modo específico para o “Sistema eSocial Doméstico”; a operação do sistema eletrônico para resgate automático de informações já desenvolvido, por enquanto é permitido somente ao público interno da Dataprev e do Ministério; e grande parte das variáveis contidas neste sistema ainda estão “vazias” de dados<sup>38</sup>.

Em função destas limitações, foi necessário inclusive mudar o escopo inicialmente previsto para este estudo. Antes, a intenção era identificar as potencialidades e as limitações da base de dados do eSocial Doméstico, a partir da análise da consistência das estatísticas contidas nos microdados. A ideia agora é refletir sobre o que já existe de informação coletada para compor o “Sistema eSocial Doméstico” e, a partir desta reflexão, propor novas informações que podem ser incluídas e/ou alteradas e outros procedimentos metodológicos que podem ser adotados para potencializar a base de dados que está sendo criada e será disponibilizada ao público.

---

<sup>37</sup> Entende-se por categorias as alternativas de preenchimento disponíveis para determinada variável. Por exemplo, no caso da variável “estado civil” é possível ter as opções: “Solteiro”, “Casado”, “Viúvo”, “Separado”, “Outros”.

<sup>38</sup> Segundo os técnicos da Dataprev e do Ministério, esta situação é explicada pelo fato de que, no meio do processo de construção da base de dados do eSocial Doméstico, houve a implementação do eSocial Empresa e, para não ocorrer descontinuidades de informações que alimentam os Sistemas RAIS e CAGED, foi preciso interromper o trabalho de consolidação das informações sobre o empregado doméstico.

Para ajudar nesta reflexão, além da consulta às três fontes de pesquisa citadas, foi realizada, em 02 de setembro de 2021, uma reunião dos técnicos do DIEESE e do Ministério do Trabalho e Previdência com um dos construtores do modelo eSocial<sup>39</sup>, para discutir aspectos históricos e conceituais deste registro administrativo, com destaque para a sua forma de operação e diferenças em relação a uma base de dados estatísticos propriamente dita. Pouco mais de um mês depois, em 07 de outubro, foi realizada outra reunião - dessa vez com os técnicos da Dataprev responsáveis pelo desenvolvimento do sistema para consulta às estatísticas do eSocial Doméstico - para entender como funciona exatamente o sistema, a lógica e os parâmetros usados para sua construção, as dificuldades encontradas no processo e os ajustes necessários, dirimir dúvidas sobre as variáveis propostas, sobre os dados coletados e sobre as reais possibilidades de inserção de novas informações. Por último, em 15 de outubro de 2021, foi realizada uma oficina técnica de discussão com seis especialistas em estudos sobre trabalho doméstico e estatísticas de mercado de trabalho<sup>40</sup>, para coletar recomendações e sugestões de propostas a serem feitas ao Ministério, no sentido de aperfeiçoar a base de dados que será criada. As questões norteadoras dessa discussão estão no Anexo 2 e as informações coletadas, a partir delas, foram usadas livremente na produção deste relatório.

Os itens seguintes são, portanto, uma síntese de todos os aspectos metodológicos que foram coletados a partir deste conjunto de fontes de dados e pesquisa, pela equipe do DIEESE responsável pela execução deste estudo.

#### **4.2. Informações contidas no Manual de Orientação para o Empregador Doméstico**

Nesta seção, são apresentadas as informações encontradas no Manual de Orientação do eSocial para o Empregador Doméstico (versão de 30/04/2021) e que se referem, na grande maioria, a características demográficas, socioeconômicas e de

---

<sup>39</sup> **José Alberto Maia**, auditor-fiscal do trabalho, coordenador do projeto eSocial no âmbito do Ministério do Trabalho, membro titular do Comitê Gestor do eSocial e professor de MBA.

<sup>40</sup> **Nadya Araujo Guimarães**, professora titular sênior do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo (USP); **Simone Wajnman**, professora titular do Departamento de Demografia da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG); **Luana Junqueira Dias Myrrha**, professora adjunta do Departamento de Demografia e Ciências Atuariais da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN); **Joana Simões de Melo Costa**, economista, doutora pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) e técnica de planejamento e pesquisa do Ipea; **Anna Bárbara Araújo**, socióloga, doutora pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e pós-doutoranda pelo Departamento de Sociologia da USP; e **Cristina Pereira Vieceli**, economista, doutora pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e técnica do DIEESE.

condições de trabalho do empregado doméstico registrado. Informações referentes às características do empregador são muito poucas, porque o eSocial Doméstico não exige dele, no momento do cadastramento dos seus empregados, a declaração de dados pessoais detalhados. Neste caso, são solicitadas apenas informações de CPF, data de nascimento e número dos recibos de entrega da Declaração do Imposto de Renda Pessoa Física (DIRPF) dos dois últimos exercícios

Para a maioria das informações encontradas, não é possível detalhar as opções de preenchimento efetivamente disponíveis para o empregador na plataforma eletrônica, porque o manual consultado não as discrimina. Ressalta-se também, como consta no manual, que as informações sobre sexo e nacionalidade do empregado são preenchidas automaticamente pelo sistema, no momento do seu cadastramento.

As demais informações - ou seja, a maioria - são declaradas pelo empregador, fato que pode implicar em vieses. No caso da variável “raça”, a declaração, inclusive, só deve ocorrer caso o empregador pergunte ao empregado qual informação ele quer que seja declarada neste campo. Mas caso o empregador não faça a pergunta ou o empregado doméstico não queira declarar a sua “raça”, o sistema permite a inserção da opção “não informado”. Neste caso, o possível viés somado à não obrigatoriedade de declaração da informação pode comprometer estudos futuros com esse recorte, que é fundamental para subsidiar pesquisas no campo do trabalho doméstico remunerado. Esta limitação também existe na própria RAIS.

As informações solicitadas pela plataforma no momento de cadastramento do empregado doméstico são de duas naturezas: atributos pessoais do contratado e de seus dependentes e atributos do contrato de trabalho. O Quadro 3, a seguir, traz a lista de todas essas informações (variáveis potenciais) encontradas no manual, com descrição, em pouquíssimas situações, das respectivas opções de preenchimento encontradas.

**Quadro 3 – Informações existentes no Manual do Empregador do eSocial Doméstico**

NATUREZA DA INFORMAÇÃO	INFORMAÇÃO	OPÇÕES DE PREENCHIMENTO
<b>Atributos pessoais do vínculo contratado e de seus dependentes</b>	Nome social, CPF e nome	
	Data de nascimento	
	Idade	
	Sexo	
	Raça/cor	
	Estado civil	
	Escolaridade	
	Portador de deficiência	
	País de nascimento	
	Unidade da Federação	
	Município	
	Nome dos dependentes	
	Data de nascimento dos dependentes	
	CPF dos dependentes	
	Dependentes com incapacidade física ou mental para o trabalho	
Dependentes para fins de dedução do IRPF		
Dependentes para fins de salário-família		
<b>Atributos do contrato de trabalho</b>	Primeiro emprego	
	Data de admissão	
	CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho) <sup>41</sup>	
	Remuneração	Salário base, férias, 13º salário, hora extra, adicional noturno, salário família, salário maternidade, auxílio doença e acidentário (pago pelo INSS), salário base do serviço militar obrigatório, e rubricas (descanso semanal remunerado-DSR; vale transporte – adiantamento pago em dinheiro; adiantamento de 13º salário; diferença de férias gozadas; diferença do adicional de 1/3 sobre férias gozadas; diferença de abono pecuniário de férias; diferença do adicional de 1/3 sobre abono pecuniário).
	Periodicidade de salário	Mensal, quinzenal, semanal, diário
	Motivo de afastamento	
	Quantidade de dias de afastamento	
	Tipo de contrato <sup>42</sup>	Prazo determinado e prazo determinado (inclusive contrato de experiência)
Categoria do empregado	Código 104 (categoria “empregado doméstico”) <sup>43</sup>	

<sup>41</sup> Lista completa de tipos de acidentes disponíveis no link: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/leiautes-esocial-html/tabelas.html#13>.

<sup>42</sup> No eSocial, também tem as opções de preenchimento “trabalho parcial e trabalho intermitente”, que são frutos da reforma trabalhista de 2017. Não sabemos afirmar, contudo, se elas se aplicam ao caso do eSocial Doméstico.

<sup>43</sup> Ver em <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/leiautes-esocial-html/tabelas.html#01>

NATUREZA DA INFORMAÇÃO	INFORMAÇÃO	OPÇÕES DE PREENCHIMENTO
<b>Atributos do contrato de trabalho</b>	Cargo do empregado	
	Local de trabalho	
	Data de desligamento	
	Motivo de desligamento <sup>44</sup>	Iniciativa do empregador, sem justa causa; iniciativa do trabalhador, pedido de demissão; trabalhador e empregador, acordo entre as partes; outro motivo (empregador seleciona as opções); motivo relacionado a contrato por tempo determinado.
	Tipo de aviso prévio	
	Tipo de jornada de trabalho	Jornada com horário diário e folgas fixas (jornada diurna de 4 h, sem intervalo, jornada diurna de 6 h, com 15 min de intervalo; jornada diurna de 7 h e 20 min, com 100 min de intervalo; jornada diurna de 8 h, com 60 min de intervalo; jornada diurna de 8 h e 48 min, com 72 min de intervalo; jornada diurna de 8 h, com 120 min de intervalo; jornada diurna de 9 h, com 60 min de intervalo); jornada 12 x 36; jornada com horário diário fixo e folga variável; demais tipos de jornada <sup>45</sup> .

Fonte: Manual de Orientação do eSocial para o Empregador Doméstico (versão de 30/04/2021)

Elaboração: DIEESE

### 4.3. Variáveis contidas na ferramenta desenvolvida pela Dataprev

Como já foi dito anteriormente, a ferramenta de consulta desenvolvida pela Dataprev apresenta duas possibilidades de geração de informações sobre o emprego doméstico formal: um subsistema que permite traçar anualmente o perfil demográfico, socioeconômico e de condições de trabalho dos vínculos contratados e outro que permite acompanhar a evolução mensal do saldo entre vínculos admitidos e desligados. Estes dois subsistemas foram desenhados tendo como referência os modelos dos Sistemas RAIS e CAGED, respectivamente.

<sup>44</sup> Na página 126 do Manual de Orientação do eSocial para o Empregador Doméstico existe um quadro que apresenta a correspondência entre os motivos de desligamentos que surgem como opção de preenchimento na plataforma do eSocial Doméstico e a tabela 19 dos leiautes do eSocial geral, disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/leiautes-esocial-html/tabelas.html#19>. Acesso em 29/09/2021.

<sup>45</sup> A modalidade “demais tipos de jornada” é utilizada caso o horário de trabalho do empregado doméstico não se enquadre nas demais opções. Neste caso, conforme consta na página 40 do Manual do Empregador Doméstico, não é obrigatória a inclusão dos dias de trabalho. Porém, os campos “quantidade, média de horas de jornada semanal” e “descrição do tipo de jornada” devem ser preenchidos obrigatoriamente.

Infelizmente, ainda não é possível operar externamente estes dois subsistemas. As poucas informações que foram disponibilizadas sobre eles, até o momento, são os *prints* das telas iniciais que mostram a lista de variáveis propostas pela Dataprev e organizadas em temáticas, mas sem descrição das mesmas e das categorias consideradas no caso das variáveis categóricas. Além disto, foram disponibilizadas as extrações de algumas estatísticas já consolidadas pela Dataprev, para os anos de 2015, 2016 e 2017, que foram analisadas na seção 3 deste relatório e permitiram identificar as categorias consideradas nos casos das variáveis idade, raça, escolaridade e tipo de ocupação.

Nos Quadros 4 a 9, a seguir, são mostradas as variáveis referentes ao perfil anual dos vínculos cadastrados que fazem parte do sistema desenvolvido pela Dataprev. Estas variáveis foram organizadas em seis temáticas distintas, a saber: data, região geográfica, atributos individuais, indicadores de contrato e métrica, empregador e vínculo. A intenção aqui é somente apresentar as variáveis, sem analisar o mérito dos agrupamentos temáticos adotados e do formato do subsistema proposto, para compará-las posteriormente com as informações encontradas no Manual do Empregador e verificar se todas as possibilidades existentes neste documento foram aproveitadas pela Dataprev.

No Quadro 4, denominado Data, encontram-se as variáveis sobre “dia, mês e ano” de ocorrência de eventos “não periódicos” relacionados ao vínculo contratado, como admissão, desligamento e reintegração, além do nascimento do empregado cadastrado.

**Quadro 4 - Data**

Data	Ano
	Data de desligamento
	Data do último desligamento
	Mês do último desligamento
	Ano do último desligamento
	Competência do último desligamento
	Ano Mês Dia último desligamento
	Data de admissão
	Mês de admissão
	Ano de Admissão
	Competência de Admissão
	Ano Mês Dia Admissão
	Data da Última Reintegração
	Mês da última reintegração
	Ano da última reintegração
	Competência da última reintegração
	Ano Mês Dia última reintegração
	Data de nascimento do trabalhador
	Mês de nascimento
	Ano de nascimento
Competência de Nascimento	
Ano Mês Dia Nascimento	

Fonte: Dataprev

No Quadro 5, denominado Região Geográfica, estão disponíveis as variáveis referentes a “endereço, município, região geográfica, unidade da federação, mesorregião e microrregião” do vínculo contratado. Neste caso, como ainda não há um dicionário que descreva em detalhes as características das variáveis, não é possível afirmar com certeza se são informações sobre o local de residência ou sobre o local de trabalho da pessoa contratada.

**Quadro 5 – Região Geográfica**

Região Geográfica	CEP
	Bairro
	Código Capital
	Capital
	Município EE
	Região Geográfica IBGE
	Sigla Região Geográfica IBGE
	Código Região Metropolitana
	Região Metropolitana
	Código da UF IBGE
	UF
	Município
	Município IBGE
	Município Prev
	Sigla UF
	Código da Mesorregião
	Mesorregião
	Código Microrregião
	Microrregião

Fonte: Dataprev

No Quadro 6, denominado Individual, estão as variáveis que permitem analisar o perfil demográfico do vínculo cadastrado, como “sexo, escolaridade, idade, etnia, tipo de deficiência, naturalidade e nacionalidade”. A maioria dessas variáveis, como foi mostrado na seção 3, já possui estatísticas consolidadas para os anos de 2015 e 2016, pelo menos.

Mas a variável “tipo de deficiência” ainda está vazia. Na RAIS, essa variável é classificada em 8 tipos de deficiência (física, auditiva, visual, mental, múltipla, reabilitado, não deficiente, ignorado) que, se puderem ser aplicados ao eSocial Doméstico, seriam suficientes. O esforço de manter esta variável na base de dados é extremamente importante porque se já é difícil para qualquer pessoa portadora de deficiência se inserir e permanecer no mercado de trabalho, o que se dirá dos empregados domésticos. Poder mensurar a quantidade de empregados domésticos nesta condição, conhecer sua realidade de trabalho e poder acompanhá-los no tempo seria um grande avanço em relação ao que se tem hoje nas pesquisas domiciliares.

**Quadro 6 - Individual**

Individual	Nome social do trabalhador
	CPF
	Nome do trabalhador
	Código da escolaridade
	Escolaridade
	Código da escolaridade para o Esocial
	Código Inicial da Faixa Etária
	Código Final da Faixa Etária
	Faixa Etária
	Código da Etnia
	Etnia
	Código etnia para o Esocial
	Código da Ocupação
	Ocupação
	Código CBO
	Código do Sexo
	Sexo
	Sexo TEM
	Código do Sexo Esocial
	Indicador de vínculo ativo
	Idade do trabalhador
	Código do tipo de deficiência
	Tipo de deficiência
	Código país nascimento
	País nascimento
	Código País Naturalidade
	País Naturalidade

Fonte: Dataprev

Além dos atributos pessoais, no Quadro 6 também são listadas as variáveis necessárias para identificar a “ocupação” exercida pelo empregado doméstico contratado, nos termos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Como mostrado na Tabela 12, são 39 ocupações mais um grupo “ignorado”, incluindo ocupações pouco típicas do que se entende normalmente por serviços domésticos, sobretudo das áreas de transporte, saúde, educação e administração/contabilidade.

**Tabela 12 – Códigos da CBO e respectivas ocupações cadastrados no eSocial Doméstico.**

Código do CBO	Código da Ocupação	Ocupação
302	215305	PILOTO DE AERONAVES
357	223710	NUTRICIONISTA
403	223605	FISIOTERAPEUTA GERAL
405	223505	ENFERMEIRO
423	224120	PREPARADOR FISICO
433	231210	PROFESSOR DE NIVEL SUPERIOR DO ENSINO FUNDAMENTAL (PRIMEIRA A QUARTA SERIE)
435	231105	PROFESSOR DE NIVEL SUPERIOR NA EDUCACAO INFANTIL (QUATRO A SEIS ANOS)
451	232110	PROFESSOR DE BIOLOGIA NO ENSINO MEDIO
588	251510	PSICOLOGO CLINICO
590	251610	ECONOMISTA DOMESTICO
602	251605	ASSISTENTE SOCIAL
607	252210	CONTADOR
621	252105	ADMINISTRADOR
855	322230	AUXILIAR DE ENFERMAGEM
861	322205	TECNICO DE ENFERMAGEM
897	341110	PILOTO COMERCIAL DE HELICOPTERO (EXCETO LINHAS AEREAS)
929	351505	TECNICO EM SECRETARIADO
1186	512110	EMPREGADO DOMESTICO ARRUMADOR
1188	512105	EMPREGADO DOMESTICO NOS SERVICOS GERAIS
1189	512115	EMPREGADO DOMESTICO FAXINEIRO
1193	513105	MORDOMO DE RESIDENCIA
1196	513210	COZINHEIRO DO SERVICO DOMESTICO
1200	513405	GARCOM
1223	515110	ATENDENTE DE ENFERMAGEM
1229	516415	PASSADOR DE ROUPAS A MAO
1237	516205	BABA
1244	516210	CUIDADOR DE IDOSOS
1246	516305	LAVADEIRO EM GERAL
1259	517420	VIGIA
1265	517410	PORTEIRO DE EDIFICIOS
1392	622010	JARDINEIRO
2054	782305	MOTORISTA DE CARRO DE PASSEIO
2059	782705	MARINHEIRO DE CONVES (MARITIMO E FLUVIARIO)
2071	782715	MOCO DE CONVES (MARITIMO E FLUVIARIO)
2426	999999	IGNORADO
2466	223905	TERAPEUTA OCUPACIONAL
2478	271105	CHEFE DE COZINHA
2510	782725	MARINHEIRO DE ESPORTE E RECREIO
2517	223810	FONOAUDIOLOGO GERAL
2563	225125	MEDICO CLINICO

Fonte: eSocial Doméstico

No Quadro 7, denominado Indicadores de Contrato e Métrica é possível visualizar dois conjuntos distintos de variáveis sobre a contratação. O primeiro são variáveis categóricas referentes ao contrato de trabalho, como prazo, indicação de trabalho rural ou urbano e primeiro emprego, mas todas vazias até o momento. Mantê-las na base de dados é, no entanto, fundamental.

A variável “prazo do contrato”, por exemplo, é uma das mais importantes para verificar a qualidade da contratação do empregado doméstico, sobretudo depois da reforma trabalhista de 2017 que criou novas modalidades de contrato mais precários. No Manual do Empregador Doméstico consultado essa informação é classificada em dois tipos: contrato por prazo determinado (incluindo por experiência) e contrato por prazo indeterminado. No eSocial Empresas, no entanto, já aparecem as novas modalidades de contrato em vigor, como os contratos intermitente e em tempo parcial. É preciso verificar se essas modalidades podem ser incluídas no formulário de cadastro do empregado, no caso do eSocial Doméstico.

A variável “primeiro emprego” também é importante de ser mantida na base de dados porque a estrutura etária deste segmento de profissionais tem mudado muito, com a saída de mulheres jovens da atividade, mas esse movimento é muito influenciado pelo comportamento da conjuntura econômica. Na RAIS, essa variável é uma das categorias da variável “tipo de admissão”, assim como a informação sobre “reintegração” do empregado.

Já no segundo conjunto de variáveis, são contempladas informações quantitativas sobre as condições da contratação do empregado, como “horas contratuais semanais”, “tempo de emprego”, “tempo de serviço”<sup>46</sup> e “salário mensal contratual”. A maioria dessas variáveis, também como visto na seção 3, já foram consolidadas para 2015 e 2016. Para analisá-las, optou-se por usar as categorias de variáveis derivadas existentes na RAIS, como faixa de tempo de emprego; faixa de salário em SM; e faixa de horas semanais. A inclusão deste tipo de variável derivada no eSocial Doméstico está prevista, como são os casos da variável “salário contratual em SM” e de outras, sobre faixas de jornada contratual e tempo de emprego, incluídas no Quadro 9. Mas é preciso ter cuidado com a escolha das categorias que serão usadas. No caso do salário, talvez seja importante reduzir a quantidade de faixas, dada a imensa concentração de empregados domésticos na faixa de 1 a 1,5 SM (quase 86% em 2016).

---

<sup>46</sup> A única variável vazia é tempo de serviço, cuja diferença em relação a tempo de emprego não é clara. .

**Quadro 7 – Indicadores de Contrato e Métrica**

Indicadores de Contrato	Código indicador de prazo
	Indicador de prazo
	Código Indicador trabalho rural
	Indicador trabalho rural
	Código indicador trabalho urbano
	Indicador trabalho urbano
	Código Indicador 1º Emprego
	Indicador 1º Emprego
Métrica	Qtd horas contratuais semanais
	Qtd tempo de emprego Ano Base
	Qtd tempo de serviço
	Valor do salário contratual
	Valor do salário mensal contratual SM
	Valor do salário mensal contratual
	Valor inicial faixa tempo de emprego
	Valor final faixa tempo de emprego

Fonte: Dataprev

No Manual do Empregador Doméstico são solicitadas pouquíssimas informações sobre as características do empregador, como idade, CPF e número de recibos de declaração de IRPF. Mas o Quadro 8 do sistema, denominado Empregador, exibe outros tipos de variáveis, como natureza jurídica, nome/razão social e tipo e inscrição do contratante, cujos significados não se aplicam ao caso do eSocial Doméstico. Ou seja, efetivamente ainda não há nenhuma variável específica sobre o empregador doméstico no sistema desenvolvido pela Dataprev.

**Quadro 8 – Empregador**

Empregador	Código da Natureza Jurídica
	Natureza Jurídica
	Nome/ Razão Social
	Código tipo inscrição empregador
	Tipo inscrição empregador

Fonte: Dataprev

O Quadro 9, por fim, denominado Vínculo, abrange variáveis categóricas sobre as condições de trabalho do vínculo contratado como tipo de salário, faixa de tempo de emprego, faixa salarial, tipo de admissão, categoria do vínculo, grupo da categoria e o motivo de desligamento. Todas essas variáveis também estão vazias, até o momento.

A variável “tipo de salário”, aparentemente, é a mesma informação sobre “periodicidade de pagamento” (mensal, quinzenal, semanal e diário) existente no Manual do Empregador. A variável “motivo de desligamento”, por sua vez, aparece neste manual com as seguintes opções de preenchimento: iniciativa do empregador, sem justa causa; iniciativa do trabalhador, pedido de demissão; trabalhador e empregador, acordo entre as partes; outro motivo (empregador seleciona as opções); motivo relacionado a contrato por tempo determinado. A variável “tipo de admissão” não exibe as categorias consideradas, mas é classificada na RAIS do seguinte modo: não admitido ano; primeiro emprego; reemprego; transferência com ônus; transferência sem ônus; reintegração; recondução; reversão; requisição; exercício provisório ou exercício descentralizado de servidor oriundo do mesmo órgão/entidade ou de outro órgão/entidade; readaptação (específico para servidor público); redistribuição (específico para servidor público); exercício descentralizado de servidor oriundo do mesmo órgão/entidade ou de outro órgão/entidade; remoção (específico para servidor público). A maioria dessas categorias de admissão, obviamente, não podem ser aplicadas ao eSocial Doméstico.

**Quadro 9 - Vínculo**

Vínculo	Código do tipo de salário
	Tipo de salário
	Código da faixa tempo emprego
	Faixa de tempo de emprego
	Código inicial da faixa salarial
	Código final da faixa salarial
	Faixa Salarial
	Código do tipo de admissão
	Tipo de admissão
	Código da categoria
	Categoria
	Código do grupo da categoria
	Grupo categoria de trabalho
	Código motivo desligamento
	Motivo desligamento
	Motivo desligamento detalhado

Fonte: Dataprev

Além das variáveis referentes ao perfil anual dos vínculos contatados, a Dataprev propôs também um sistema de informações para acompanhamento da evolução dos saldos mensais da movimentação entre empregados domésticos demitidos e desligados, parecido com o CAGED. Neste caso, as variáveis escolhidas foram agrupadas nas seguintes temáticas: tempo de competência, empregador, região geográfica e métricas. Esse detalhamento pode ser visualizado no Quadro 10 a seguir, denominado Saldos.

**Quadro 10 - Saldos**

Tempo Competência	Ano
	Data Base Competência - AAAAMM
	Mês Base Competência - MM
	Mês Base Competência - MMM
	Mês Base Competência - MMM/AAAA
Empregador	Inscrição Empregador
	Nome/Razão Social
Região Geográfica	Bairro
	Capital
	CEP
	Código Capital
	Código Mesorregião
	Código Microrregião
	Código Município IBGE
	Código Município Prev
	Código Região Metropolitana
	Código UF IBGE
	Município
	Município EE
	Mesorregião
	Microrregião
	Região Geográfica IBGE
	Região Metropolitana
	Sigla Região Geográfica IBGE
	Sigla UF
	UF
	Métricas
Qtd Desligados	
Qtd Estoque Recuperado 1º Dia Mês	
Qtd Estoque Recuperado Último Dia Mês	
Qtd Saldo	

Fonte: Dataprev

#### **4.4. Recomendações e sugestões para aperfeiçoamento do “Sistema eSocial Doméstico”**

Sem a pretensão de ser uma “receita de bolo” ou mesmo esgotar todos os aspectos que precisam ser considerados na tarefa de transformar um registo administrativo em estatísticas, o objetivo desta seção é contribuir com algumas recomendações e sugestões para o aperfeiçoamento do “Sistema eSocial Doméstico” que está sendo desenvolvido no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência.

##### **4.4.1. Inclusão de outras informações sobre o vínculo contratado existentes no Manual de Orientação do Empregador Doméstico**

O Quadro 11 compara as informações identificadas no Manual do Empregador Doméstico com as respectivas variáveis existentes no Perfil Anual de Vínculos, proposto pela Dataprev para o “Sistema eSocial Doméstico”. Através desta comparação, verifica-se que a maioria das informações existentes no manual já foram incluídas no sistema em desenvolvimento. Mas ainda é possível considerar outros tipos de informações que não foram contempladas até agora na ferramenta.

Desse modo, em se tratando das características dos vínculos contratados, sugere-se a adição das seguintes variáveis:

- 1) Estado civil
- 2) Dependentes (sexo, data de nascimento, quantidade de dependentes com incapacidade física para o trabalho, quantidade de dependentes para fins de dedução do IRPF, quantidade de dependentes para fins de salário família)
- 3) Comunicado de Acidente de Trabalho - CAT (registro do tipo de acidente)
- 4) Quantidade de dias e motivo de afastamento (doenças, licenças, férias, outros)
- 5) Local de trabalho
- 6) Tipo de aviso prévio
- 7) Jornada efetiva
- 8) Horas extras
- 9) Tipo de jornada:

Jornada com horário diário e folgas fixas (jornada diurna de 4 h, sem intervalo, jornada diurna de 6 h, com 15 min de intervalo; jornada diurna de 7 h e 20 min, com 100 min de intervalo; jornada diurna de 8 h, com 60 min de intervalo; jornada

diurna de 8 h e 48 min, com 72 min de intervalo; jornada diurna de 8 h, com 120 min de intervalo; jornada diurna de 9 h, com 60 min de intervalo); jornada 12 x 36; jornada com horário diário fixo e folga variável; demais tipos de jornada

10) Remuneração mensal:

Salário base, férias, 13º salário, hora extra, adicional noturno, salário família, salário maternidade, auxílio-doença e acidentário (pago pelo INSS), salário base do serviço militar obrigatório e rubricas (descanso semanal remunerado-DSR; vale transporte – adiantamento pago em dinheiro; adiantamento de 13º salário; diferença de férias gozadas; diferença do adicional de 1/3 sobre férias gozadas; diferença de abono pecuniário de férias; diferença do adicional de 1/3 sobre abono pecuniário)

**Quadro 11 – Informações existentes no Manual de Orientação do eSocial ao Empregador Doméstico e variáveis do sistema desenvolvido pela Dataprev**

NATUREZA DA INFORMAÇÃO	INFORMAÇÕES DO MANUAL	VARIÁVEIS DO SUBSISTEMA PERFIL ANUAL (Dataprev)
<b>Atributos pessoais do empregado contratado</b>	Nome social do trabalhador, CPF e nome	Nome social do trabalhador, CPF e nome
	Data de nascimento	Data de nascimento do trabalhador; mês de nascimento; ano de nascimento; competência de nascimento; ano, mês e dia de nascimento.
	Idade	Idade, código inicial da faixa etária, código final da faixa etária, faixa etárias (10 a 15 anos, 16 a 24 anos, 25 a 29 anos, 30 a 39 anos, 40 a 49 anos, 50 a 64 anos, acima de 65 anos, ignorado)
	Sexo	Código sexo, sexo, sexo TEM, código sexo eSocial.
	Raça/cor	Código da etnia, etnia, código da etnia para o eSocial
	<b>Estado civil</b>	
	Escolaridade	Código da escolaridade, escolaridade (analfabeto, até 5º incompleto, 5º completo fundamental, 6º a 9º fundamental, fundamental completo, médio incompleto, médio completo, superior incompleto, superior completo, pós graduação completa, mestrado, doutorado)
	Portador de deficiência	Código do tipo de deficiência, deficiência

NATUREZA DA INFORMAÇÃO	INFORMAÇÕES DO MANUAL	VARIÁVEIS DO SUBSISTEMA PERFIL ANUAL (Dataprev)
	País de nascimento	Código país de nascimento, país de nascimento, código país de naturalidade.
	Unidade da Federação	CEP, bairro, código capital, capital, município EE, região geográfica IBGE, sigla região geográfica IBGE, código região metropolitana, região metropolitana, código da UF IBGE, UF IBGE, município, município IBGE, município prev., sigla UF, código mesorregião, mesorregião, código da microrregião, microrregião.
	Município	
	Nome dos dependentes	
	Data de nascimento dos dependentes	
	CPF dos dependentes	
	Dependentes com incapacidade física ou mental para o trabalho	
	Dependentes para fins de dedução do IRPF	
Dependentes para fins de salário-família		
<b>Atributos do contrato de trabalho</b>	Primeiro emprego	Código indicador primeiro emprego, indicador primeiro emprego
	Data de admissão	Data de admissão; mês de admissão; ano de admissão; competência de admissão; ano, mês e dia da admissão; tipo de admissão.
	CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho)	
	Remuneração mensal: salário base, férias, 13º salário, hora extra, adicional noturno, salário família, salário maternidade, auxílio doença acidentário (pago pelo INSS), salário base do serviço militar obrigatório e rubricas (descanso semanal remunerado-DSR; vale transporte – adiantamento pago em dinheiro; adiantamento de 13º salário; diferença de férias gozadas; diferença do adicional de 1/3 sobre férias gozadas; diferença de abono pecuniário de férias; diferença do adicional de 1/3 sobre abono pecuniário).	Código inicial da faixa salarial, código final da faixa salarial, faixa salarial, valor do salário contratual, valor do salário mensal contratual em salário mínimo, valor salário mensal contratual.
<b>Atributos do contrato de trabalho</b>	Periodicidade de salário: mensal, quinzenal, semanal, diário	Código do tipo de salário, tipo de salário
	Motivo de afastamento	
	Quantidade de dias de afastamento	
	Tipo de contrato: prazo determinado e prazo determinado (inclusive contrato de experiência)	Código indicador de prazo, indicador de prazo

NATUREZA DA INFORMAÇÃO	INFORMAÇÕES DO MANUAL	VARIÁVEIS DO SUBSISTEMA PERFIL ANUAL (Dataprev)
	Categoria do empregado: código 104 (categoria “empregado doméstico”) <sup>47</sup>	Código categoria, categoria, código grupo categoria, grupo categoria de trabalho.
	Cargo do empregado	Código da ocupação, ocupação, código CBO
	<b>Local de trabalho</b>	
	Data de desligamento	Data desligamento; data do último desligamento; mês do último desligamento; ano do último desligamento; competência último desligamento; ano, mês e dia do último desligamento.
	Motivo de desligamento: iniciativa do empregador, sem justa causa; iniciativa do trabalhador, pedido de demissão; trabalhador e empregador, acordo entre as partes; outro motivo (empregador seleciona as opções); motivo relacionado a contrato por tempo determinado.	Código motivo desligamento, motivo de desligamento, motivo desligamento detalhado
	<b>Tipo de aviso prévio</b>	
	<b>Jornada de trabalho</b>  Tipo: jornada com horário diário e folgas fixas (jornada diurna de 4 h, sem intervalo, jornada diurna de 6 h, com 15 min de intervalo; jornada diurna de 7 h e 20 min, com 100 min de intervalo; jornada diurna de 8 h, com 60 min de intervalo; jornada diurna de 8 h e 48 min, com 72 min de intervalo; jornada diurna de 8 h, com 120 min de intervalo; jornada diurna de 9 h, com 60 min de intervalo); jornada 12 x 36; jornada com horário diário fixo e folga variável; demais tipos de jornada	<b>Jornada de trabalho</b>  Quantidade de horas contratuais semanais

Fonte: Manual de Orientação do eSocial ao Empregador doméstico e Dataprev.

A justificativa para a inclusão dessas variáveis é que, em comparação com as pesquisas domiciliares já existentes no país, o grande diferencial de uma base de dados administrativos específica sobre o emprego doméstico é a possibilidade de avançar na disponibilização de informações sobre as relações e as condições de trabalho no setor. Neste sentido, não basta publicar apenas o salário contratual do empregado. A possibilidade de estudar a evolução e a composição da remuneração, segundo as suas

<sup>47</sup> Ver em <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/leiautes-esocial-html/tabelas.html#01>. Acesso em 27/09/2021.

várias componentes e rubricas, e de forma comparativa entre os principais tipos de ocupação exercidas pelo empregado seria de grande importância para pesquisas futuras.

O mesmo pode ser dito sobre a jornada de trabalho. Somente a informação sobre a jornada contratual é insuficiente porque ela já existe nas pesquisas domiciliares. Mas este é um tema extremamente sensível em estudos sobre o emprego doméstico, dado o histórico de abusos praticados pelos contratantes. Sendo assim, seria um grande avanço poder pesquisar a jornada efetivamente praticada no setor, as horas extras (que não estão no sistema estatístico, mas são coletadas), o trabalho noturno e os tipos específicos de jornada praticadas, podendo comparar, por exemplo, a categoria de profissionais dos cuidados com a dos profissionais dos afazeres domésticos; os profissionais jovens com os idosos; as mulheres com os homens; os negros com os não negros. Estas considerações valem também para os acidentes de trabalho (CAT), os tipos de aviso prévio praticados e os motivos de afastamento dos empregados.

Mas as formas de inclusão destas variáveis no sistema devem ser analisadas com cuidado. No caso da remuneração, por exemplo, é importante definir um conceito que seja bastante claro e aplicável ao caso dos empregados domésticos, que é muito diferente dos demais empregados, sobretudo no aspecto variável da remuneração (não há, por exemplo, participação nos lucros, comissões, prêmios, gratificações por produtividade etc.). É importante também verificar a consistência estatística da informação porque é provável que haja erros de preenchimento das componentes da remuneração solicitadas. Além disto, é importante que a informação disponível seja fácil de operar. Uma sugestão é transformar os dados contínuos da remuneração mensal em variáveis derivadas do tipo categóricas, como, por exemplo, remuneração fixa direta, fixa indireta e variável; ou salário contratual recebido mensalmente (inclusive férias), salário diferido, ou adiado, como 13º salário e 1/3 de férias, e salário recebido eventualmente (FGTS e outras verbas rescisórias)<sup>48</sup>. Por último, há que se avaliar a referência temporal mais adequada para fixação da informação (em 31 de dezembro, média anual, mensal etc.).

No caso dos acidentes de trabalho, a ausência da informação no sistema da Dataprev, até agora, é porque os eventos sobre Saúde e segurança do Trabalho (SST) só passarão a ser obrigatórios no caso do eSocial Doméstico, a partir de 10 de janeiro de

---

<sup>48</sup> Para mais detalhes sobre as classificações de remuneração e salário ver DIEESE (2003) e DIEESE (2016).  
[TERMO DE FOMENTO ME/SEPRT/STRAB Nº 01/2020 - PLATAFORMA +BRASIL Nº 906583/2020](#)

2022. E mesmo assim, dos três eventos constantes deste bloco de informações, apenas a CAT (evento 2210) será exigida. Neste caso, recomenda-se explorar ao máximo as informações que constam da CAT, como tipo, hora, lugar, dia, gravidade, entre outras características do acidente ocorrido com o empregado.

Quanto aos motivos de afastamento, a título de exemplo, na RAIS são disponibilizadas três variáveis que se referem a causa de afastamento (CAUS AFAST 1, CAUS AFAST 2 E CAUS AFAST 3), sendo que as categorias de afastamento consideradas são as mesmas para as três variáveis: acidente de trabalho típico, acidente de trabalho no trajeto, doença relacionada ao trabalho, doença não relacionada ao trabalho, licença maternidade, serviço militar, licença sem vencimento.

Outra informação muito interessante que consta no Manual e que, aparentemente, não foi explorada no sistema da Dataprev<sup>49</sup>, é aquela referente ao local de trabalho do empregado. Essa variável é importante para, entre outras coisas, possibilitar a elaboração de estudo sobre o deslocamento até o trabalho e o gasto com transporte, que são problemas caros para os profissionais do setor.

Por fim, com relação aos atributos pessoais do empregado e à composição de sua família, há no Manual informações interessantes sobre “estado civil” e “dependentes” que merecem ser aproveitadas. As pesquisas domiciliares trazem algumas informações sobre o perfil dos membros das famílias destes empregados, mas as informações potencialmente existentes no eSocial (data de nascimento do dependente, incapacidade física ou mental para o trabalho, dependente para fins de dedução do IRPF e dependente para fins de salário-família) seriam de grande valia para subsidiar e complementar as pesquisas domiciliares, por exemplo, em estudo sobre as condições socioeconômicas dessas famílias.

#### **4.4.2. Inclusão de informações sobre o Empregador Doméstico**

Embora o formulário de cadastramento do empregado doméstico na *internet* seja muito restrito em termos de exigência de informações pessoais e socioeconômicas sobre o seu empregador, é altamente recomendável e desejável que a base de dados

---

<sup>49</sup> Como já foi dito, há variáveis geográficas no sistema, mas não foi possível confirmar se elas se referem ao local de residência ou ao local de trabalho do empregado.

administrativos em desenvolvimento avance neste aspecto. Essa é a principal lacuna existente hoje nas pesquisas domiciliares brasileiras que não permitem juntar, num mesmo conjunto de microdados, informações sobre o perfil de quem contrata empregados domésticos e de quem é contratado. Mais precisamente, as pesquisas domiciliares captam muitas informações sobre as características do contratado, mas, no caso de quem contrata, as informações normalmente são restritas aos contratantes de empregados que residem no domicílio do patrão, que é uma forma de trabalho cada vez mais rara no Brasil.

Em função disto, há uma grande expectativa dos pesquisadores da área em relação eSocial Doméstico, porque ele é a única fonte de informações com potencial para disponibilizar estatísticas mais detalhadas sobre o perfil demográfico e socioeconômico dos empregadores domésticos e seu arranjo familiar, ainda que restritas ao universo da contratação formal. Com este tipo de informação consolidada em uma base de microdados, seria possível responder perguntas extremamente importantes, como: quem demanda serviços domésticos no Brasil? Porque demanda? Que tipo de contrato de serviço doméstico é mais comum? O perfil desse contrato está mudando? Em que direção? E porquê?

Esta potencialidade deve ser explorada, tanto para subsidiar estudos sobre as relações e condições de trabalho vigente no setor, quanto para embasar projeções sobre o futuro da contratação de serviços domésticos. Estes estudos seriam importantíssimos, entre outras coisas, para subsidiar qualquer discussão sobre incentivos de políticas públicas voltadas para o cuidado domiciliar e a promoção da conciliação entre os trabalhos produtivo e reprodutivo; para que se modifique a forma de contratação dos serviços domésticos; para saber se determinada categoria de empregado doméstico está fazendo de fato aquilo que foi classificado em seu contrato de trabalho como ocupação principal; e até verificar os diferentes arranjos de trabalhadores domésticos existentes nos domicílios que, muitas vezes, contratam mais de um tipo de profissional.

Sendo assim, sugere-se a inclusão no sistema em desenvolvimento de variáveis como sexo, idade, raça<sup>50</sup>, escolaridade, região geográfica, ocupação e renda do

---

<sup>50</sup> Ter a variável raça/cor do contratante no eSocial Doméstico seria um avanço importantíssimo para se entender que tipo de vínculo está sendo construído. Há estudos feitos para outros setores de atividade que procuram investigar como a raça dos sócios de uma empresa afeta ou não o diferencial de salário e as chances de se empregar pessoas não brancas nessa empresa. Mas este tipo de estudo ainda não é possível, no caso do empregado doméstico.

empregador doméstico. Como se sabe que a maioria dessas informações não está disponível nos eventos do eSocial Doméstico, a sugestão é que a Dataprev tente puxá-las de outras fontes e/ou bases de dados administrativos (RAIS, Previdência Social, Receita Federal etc.) através do número do CPF do empregador. Outra possibilidade é usar os números dos recibos de declaração de IRPF que são solicitados do empregador no ato de cadastramento do empregado. Com esta informação, seria possível saber, por exemplo, se o empregador abatia do cálculo de seu imposto de renda a despesa com o INSS do empregado e pesquisar o impacto do fim deste subsídio, a partir de 2020, sobre a contratação formal de empregados domésticos.

Além dessas informações, seria muito importante haver na base de dados algumas estatísticas sobre o perfil do domicílio onde o empregado doméstico contratado presta serviços. Ou seja, informações não somente do empregador, mas também dos membros de sua família que, usando a terminologia da RAIS, comporiam o “estabelecimento” contratante. Nesta direção, sugere-se a inclusão no formulário de cadastramento do empregado das seguintes perguntas: quantas pessoas residem neste domicílio onde o empregado doméstico está trabalhando? Quais são a idade e sexo dessas pessoas? Outra pergunta importante seria a composição do arranjo familiar do contratante, que possibilitaria identificar o tipo de cuidado e serviços que cada domicílio demanda.

#### **4.4.3. Tratamento da informação sobre ocupação**

Como visto anteriormente, a plataforma do eSocial Doméstico na *internet* permite ao empregador cadastrar como seu empregado qualquer pessoa que preste algum tipo de trabalho para a sua família, em âmbito domiciliar, por mais de dois na semana e de forma habitual. Essa ocupação cadastrada é classificada com base na CBO e, até o momento, não existe nenhuma seleção prévia daquilo que efetivamente está sendo visto pelo empregador como um empregado doméstico. O resultado é que a base incorpora um conjunto de ocupações que têm pouco relação efetivamente com o que é o trabalho doméstico, em sentido estrito (ver Tabela 12), podendo implicar em vieses na informação salarial, por exemplo, como mostrado na seção 3.

Esta questão é mais um desafio específico a ser contornado na tarefa de transformar os eventos do eSocial Doméstico em dados estatísticos. Neste caso, há que

se ter muita clareza em relação ao que se recebe e o que de fato se quer divulgar. Uma solução, caso não se queira ter na base qualquer ocupação, poderia ser a inclusão de mecanismos de preenchimento no formulário com o objetivo de “travar” o cadastramento de ocupações atípicas no campo do trabalho doméstico, como já acontece no Sistema RAIS/CAGED. Mas essa solução talvez não seja a melhor porque a própria LC 150/2015 referenda o cadastramento de qualquer ocupação no momento do preenchimento. Outra solução nesta direção seria criar um conceito próprio de trabalho doméstico, para fins estatísticos, e a partir dele definir as ocupações que fariam parte da construção dos indicadores, priorizando só aquelas cujos códigos na CBO estejam vinculados a tarefas de limpeza, arrumação, babá, entre outras. Uma terceira solução seria divulgar todas as ocupações cadastradas e criar variáveis derivadas, de tipo categórica, para facilitar a operacionalização da informação, como ocupações em cuidados, em afazeres domésticos em transporte, em educação e outras; ou ocupações em cuidados diretos e em cuidados indiretos; ou ainda ocupações exercidas dentro ou fora do domicílio etc.

Outra preocupação em relação à qualidade da informação sobre ocupação é saber se, de fato, todos os empregados domésticos estão sendo classificados pela CBO de modo condizente com o tipo de ocupação com a qual ele foi cadastrado no sistema. Isto é particularmente preocupante no caso dos empregados que exercem tarefas de cuidado, porque, em muitas situações, em função do critério de cadastramento escolhido pelo empregador ele acaba sendo classificado em outra ocupação, como, por exemplo, empregado doméstico geral.

Esta questão é mais difícil de ser tratada na base, mas, como se viu na Tabela 12, há efetivamente muitas ocupações da área de cuidados classificadas como tal no eSocial Doméstico (cuidadores de idosos, babás, auxiliares e técnicas de enfermagem, fisioterapeutas, nutricionistas, enfermeiros, médicos, psicólogos, terapeuta ocupacionais, assistentes sociais etc.). Neste caso, há que lembrar também que o eSocial Doméstico é um sistema fiscal e, portanto, existe a expectativa de ocorrer menos sub declarações. O não preenchimento de determinada informação pode incorrer em uma série de penalidades pelo não cumprimento de obrigações, tanto da parte fiscal, como da parte trabalhista e previdenciária.

#### 4.4.4. Construção e divulgação de indicadores

Um aspecto extremamente importante em relação ao eSocial Doméstico diz respeito ao tratamento dado ao trabalhador diarista, entendido como aquele que presta serviços em um ou mais domicílios por até 2 dias na semana, mas também de forma frequente. A ideia de que o eSocial Doméstico deveria ser uma simplificação para impulsionar uma maior notificação de registros de trabalhadores domésticos, acabou por acarretar a exclusão deste tipo de profissional da obrigatoriedade de registro, mantendo-os, na grande maioria dos casos, fora do contingente de empregados formalizados.

Mas as famílias brasileiras, seja porque não têm mais capacidade financeira, seja pelo próprio tipo de demanda ou pela própria forma como se organizam, cada vez mais optam por contratar diaristas. É importante estar atendo a isso, pois a própria definição legal de empregado doméstico exclui algo que está se tornando cada vez mais comum no setor. Em outras palavras, é preciso ter clareza dos riscos que temos de subdeclararão na base que será criada ao deixar de fora parte importante do fenômeno que queremos medir.

Um encaminhamento possível para esta limitação, que é intrínseca à natureza do eSocial Doméstico, poderia ser a criação e divulgação de algum tipo de indicador ou *proxy* para identificar no sistema aqueles trabalhadores diaristas eventualmente cadastrados de modo opcional pelos empregadores. Uma possibilidade seria utilizar a jornada de trabalho para separar diaristas de mensalistas, mesmo sabendo que o registro de diaristas é menos frequente. Mas poder de alguma forma caracterizar isso é muito importante.

Outro indicador que poderia ser criado e divulgado é a quantidade de domicílios em que cada empregado doméstico formal presta seus serviços. Essa construção poderia ser feita a partir do CPF do trabalhador doméstico, podendo obter o número de domicílios por quantidade de trabalhadores ou o número médio de domicílios. O inverso disto também é interessante. Ou seja, construir a partir do CPF do empregador um indicador sobre a quantidade de vínculos que cada domicílio contrata.

Mais uma sugestão de indicador que poderia ser construído e disponibilizado, neste caso por meio do cruzamento do endereço do empregador com o endereço do empregado doméstico, diz respeito aos empregados que residem no domicílio em que trabalham. Embora chame atenção a imensa redução na quantidade de empregados com

este perfil ao longo do tempo, ele tende a ser mais comum entre mensalistas. Esses empregados são também os que normalmente praticam as maiores jornadas de trabalho, até em forma de práticas abusivas aos olhos da lei. Trata-se, portanto, de uma característica importante para se analisar a qualidade do mercado de trabalho e verificar se há ou não observância dos requisitos exigidos em lei para regular este tipo de trabalho.

Por fim, seria importante também investir na criação de indicadores específicos sobre a jornada de trabalho, sobretudo que permitissem, identificar abusos no registro de horas extras, na prática de jornadas atípicas (24 por 24, 36 por 36), na exploração de trabalhadores que estão em viagem com o empregador e na jornada noturna, que foram as novidades trazidas pela legislação do trabalho doméstico e podem também ser *proxy* para trabalhadoras residentes no domicílio. Inclusive o registro de ponto passou a ser obrigatório com a recente legislação.

#### **4.4.5. Cuidados importantes a serem tomados**

No tocante aos cuidados a serem tomados no tratamento, divulgação e utilização da nova base de dados, a principal observação a ser feita é que, por mais que a existência do eSocial Doméstico seja importante, não se pode perder de vista que se tratam de informações sobre um pedaço do mercado de trabalho doméstico muito circunscrito e particular. Isso não é sem relevo, ao contrário, porque o que se puder construir de conhecimento sólido a respeito do trabalho doméstico formal é muito importante, especialmente para subsidiar a ação política necessária das trabalhadoras sindicalmente organizadas.

Além disto, ter informações qualificadas e inovadoras para o grupo de empregados formalizados é importante para verificar o que efetivamente aconteceu com esses profissionais que trabalham com alguma regularidade, após a aprovação do novo estatuto doméstico, que foi um período marcado pelos retrocessos da reforma trabalhista e pelos efeitos adversos de uma grave crise econômica, seguida por outra, de ordem sanitária.

E mesmo em se tratado de um grupo muito específico de trabalhadores e menor, ainda é muito importante ser estudado até para que se possa entender quais são exatamente os determinantes do vínculo formal. Mas a impressão que fica é como estivéssemos olhando somente para a melhor parte do mercado de trabalho doméstico no Brasil. Isso deve deixar tanto os pesquisadores quanto os produtores da informação

sempre alertas para pensar com muito cuidado sobre a natureza do que está se falando e para o que isso serve exatamente.

#### **4.4.6. Outras sugestões**

- Disponibilizar a base para o usuário com um identificador para cada empregado e cada empregador
- Verificar a possibilidade de, através do número do PIS do trabalhador contratado, integrar as informações do eSocial Doméstico com outros bancos que tratem da história laboral desse trabalhador no mercado formal de trabalho. Ou seja, no sentido de potencializar a capacidade desse banco de dados, verificar a possibilidade de conjugar diferentes registros administrativos.
- Incluir no formulário de cadastramento a exigência de declaração da formação específica do empregado contratado (não somente da escolaridade) para cruzar com a CBO (exemplo dos enfermeiros) e diminuir o risco de que o registro não seja feito corretamente pelo empregador, por não existir nenhum tipo de fiscalização.
- Elaborar e divulgar um dicionário de variáveis, indicadores e fontes, contendo informações detalhadas sobre o significado de cada informação considerada e suas das categorias, se for o caso; os métodos utilizados na sua construção; as potencialidades e limites de uso, entre outros aspectos metodológicos importantes, para facilitar ao usuário o entendimento dos relacionamentos e a utilidade de cada estatística consolidada.
- Incluir na página do sistema eletrônico a ser disponibilizado na *internet* informações detalhadas sobre o histórico, os conceitos e o modelo do eSocial Doméstico, explicando claramente a diferença destas informações em relação a uma pesquisa domiciliar.
- Verificar se é útil ou não divulgar, como acontece com o CAGED, dados mensais sobre admissão, desligamento e saldos de emprego doméstico, sem serem acompanhados de outras informações sobre remuneração, jornada de trabalho, tempo de emprego, entre outras.
- Verificar se é o caso ou não de divulgar a série histórica do eSocial Doméstico desde 2015, porque as informações desse ano correspondem a 3 meses apenas e, de lá para cá, muita coisa mudou no sistema.

- Divulgar previamente o cronograma de construção da base, incluindo uma previsão de data para sua divulgação.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração deste estudo foi motivada pela intenção de consolidar as informações administrativas do eSocial Doméstico em estatísticas sobre o trabalho doméstico formal, no Brasil. Desde 2017, o Ministério do Trabalho e Previdência, em parceria com a Dataprev, vem adotando iniciativas nesta direção, já tendo inclusive desenvolvido uma ferramenta eletrônica inicial para operar o futuro “Sistema eSocial Doméstico”. Mas, no meio desse processo de trabalho houve a implementação do eSocial Empresas, sendo necessário interromper a operação de consolidação das informações do trabalhador doméstico para não ocorrer descontinuidade na prestação de informações das empresas que poderia prejudicar a divulgação dos dados dos Sistemas RAIS e CAGED.

Como se viu na primeira seção desse relatório, o eSocial não é uma base de dados. Na verdade, são muitas e diferentes informações que são enviadas por empresas e outros empregadores (incluindo o doméstico) ao governo, através de arquivos XML organizados por blocos temáticos (eventos) e com periodicidade distinta. Quem primeiro recebe essas informações no governo, e de modo não consolidado, é o Serpro (Serviço Federal de Processamento de Dados) que não tem condições de dizer, por exemplo, qual é o número de trabalhadores domésticos demitidos em um determinado mês. Do Serpro as informações vão para a Dataprev, onde são consolidadas segundo as necessidades específicas de cada órgão usuário do eSocial.

Os órgãos atualmente envolvidos no projeto eSocial são o Ministério do Trabalho e Previdência, a Receita Federal e Caixa Econômica Federal. Essa aliás é uma das grandes diferenças entre o eSocial e os antigos Sistemas RAIS e CAGED, sobre os quais o Ministério do Trabalho e Previdência tinha ampla governabilidade. Com o eSocial não é mais assim. As informações são compartilhadas entre esses órgãos e é grande o desafio enfrentado por todos em termos de governança e acesso às informações.

A complexidade operacional e de gestão do eSocial, que é um modelo de registro administrativo muito novo, foi a principal dificuldade encontrada para a execução deste estudo. Ao contrário do que se imaginava inicialmente, ainda são poucas as informações que a Dataprev conseguiu consolidar, até o momento, para compor um banco de microdados específico sobre o trabalho doméstico formal. O que se tem é o que foi analisado na terceira seção deste relatório.

Para contornar essa dificuldade, a solução encontrada pelo DIEESE, em comum acordo com a equipe do Ministério, foi construir um roteiro de sugestões e recomendações metodológicas para aperfeiçoamento da ferramenta em desenvolvimento, como descrito na quarta seção deste relatório. Além disto, o relatório também procurou realizar esforços no sentido de acumular massa crítica, através da sistematização de um conjunto de conceitos, informações históricas, procedimentos metodológicos usados, em níveis internacional e nacional, para medição e estudo do trabalho doméstico, e análise dos dados já disponibilizados pela Dataprev, entre outras informações que estavam dispersas em várias fontes. Essa sistematização, acredita-se, será muito útil ao Ministério quando da retomada do trabalho de consolidação das estatísticas. Até porque, segundo informações dos técnicos envolvidos neste trabalho, existe um projeto, ainda incipiente, de criação de uma base de dados sobre estatísticas do trabalho com periodicidade mensal, que teria informações de todos os trabalhadores, incluindo o doméstico.

Tais ressalvas não significam que o estudo demandado originalmente pelo Ministério - sobre as potencialidades e os desafios do uso de registros administrativos para o desenvolvimento de pesquisa sobre o trabalho doméstico - deixou de ser feito, mas sim que foi feito de forma diferente, mais como uma primeira tentativa de exploração da base de informações do eSocial Doméstico, do que um teste de verificação de sua consistência estatística.

Com relação às potencialidades do eSocial Doméstico, foi mostrado, por exemplo, que o grande diferencial do registro sobre as pesquisas domiciliares é justamente a possibilidade que ele abre aos pesquisadores de cruzar informações com outras bases de dados e fazer uma análise do trabalho doméstico por painel. Essa potencialidade, se bem trabalhada em termos estatísticos, possibilitaria aos pesquisadores e gestores acompanharem a trajetória de vida laboral de um empregado doméstico por um período de tempo bem maior do que o atualmente permitido pela amostra trimestral da PNAD Contínua. E uma vantagem adicional é que essa possibilidade não se restringiria apenas à análise de aspectos da trajetória formal do empregado, porque através do saldo de admitidos e desligados seria possível ver, por exemplo, se um deles que foi admitido em dado momento está transitando de um outro emprego formal ou se antes ele não estava registrado.

Outra potencialidade do eSocial Doméstico identificada neste estudo é que, por se tratar de um sistema fiscal, existe a expectativa de ocorrer menos subdeclarações. Essa expectativa se coloca porque o não preenchimento de determinada informação pode incorrer em uma série de penalidades sobre o empregador, em função do não cumprimento de obrigações tanto fiscais quanto previdenciárias.

Ainda com relação às potencialidades do eSocial Doméstico, como se viu na seção 3 do relatório, mesmo com as poucas estatísticas que já foram consolidadas pela Dataprev até agora, foi possível analisar a evolução do emprego doméstico formal, baseado na desagregação e comparação dos dados segundo sexo e outras características pessoais do empregado contratado, e de forma satisfatória e coerente com as tendências esperadas. Além disto, na análise feita foi possível focar nas características da ocupação - com uma posterior seleção e análise, em separado, de ocupações típicas do emprego doméstico - e na evolução de aspectos relativos às condições de exercício do trabalho doméstico formal como o salário, a jornada e o tempo de emprego do empregado contratado.

Mas as potencialidades do registro não se esgotam nestas variáveis já consolidadas. Através do estudo detalhado do “Manual do eSocial Doméstico para os Empregadores” - e de sua comparação com as variáveis que já estão na ferramenta que a Dataprev está desenvolvendo - foi possível verificar que o registro tem um grande potencial em termos de disponibilizar informações exclusivas sobre as condições de trabalho no mercado doméstico formal. Se todas essas informações puderem ser acessadas e tratadas adequadamente, em termos estatísticos, será possível desenvolver estudos aprofundados sobre temas ligados à saúde e segurança dos empregados domésticos, sobre causas de admissão, afastamento e desligamento, e principalmente explorar a extensão e os tipos de jornada praticados em cada função exercida pelo contratado e suas mudanças e projeções no tempo.

Como foi visto, o eSocial Doméstico também tem um grande potencial, a ser explorado, para atender àquela que com certeza é a maior expectativa dos pesquisadores em relação a esta fonte de informação que é a possibilidade de cruzar estatísticas sobre o perfil dos empregadores domésticos com estatísticas sobre o perfil dos empregados. Nas pesquisas domiciliares, essa possibilidade, hoje, é inexistente. Mas, neste caso, o que é uma grande potencialidade deste registro talvez seja também um dos maiores desafios a serem enfrentados pelos técnicos envolvidos na construção da nova base de dados,

porque, efetivamente, são pouquíssimas as informações sobre o empregador doméstico captadas através da plataforma do eSocial Doméstico.

Restrições deste tipo não são específicas do eSocial Doméstico. Como posto em Ferreira (2008), um dos problemas mais comuns na transformação de registros administrativos em estatísticas é anterior à fase de consolidação das informações propriamente ditas, e diz respeito à elaboração de formulários, fichas cadastrais e outros documentos usados na coleta dos dados que dão origem ao registro. Na maioria das vezes, esses documentos são construídos para atender interesses completamente distintos daqueles que o pesquisador ou o gestor tem em mente e demanda ao estatístico que vai criar a nova base. Em muitas situações, as principais perguntas desejadas sobre o tema não foram sequer feitas no momento da captação do dado. E isto é um imenso problema a ser transposto.

Mas, embora complexa, a operação de inclusão na base de dados de informações sobre o empregador doméstico que não foram captadas no formulário de cadastramento do empregado tem mais de uma possibilidade de solução a ser trabalhada, como se pôde constatar junto a técnicos da Dataprev e do próprio Ministério. Uma saída seria buscar algumas dessas informações em outros registros administrativos, como os da Previdência Social e da Receita Federal, por meio do CPF do empregador, embora se reconheça que acessar dados fiscais e previdenciários possa ser uma tarefa de difícil execução, em razão do sigilo da informação. Outra solução seria incluir novas perguntas no formulário de cadastramento do empregador, como foi sugerido na quarta seção deste estudo, o que também, deve-se reconhecer, não é um caminho muito simples porque depende da aprovação de um comitê gestor, já que os técnicos não têm autonomia para alterar o programa de preenchimento. Uma terceira solução seria construir esta inclusão em etapas, começando pelo uso das informações dos Sistema RAIS e CAGED para obter informações dos empregadores celetistas, pelo menos.

Ainda com relação às restrições impostas pelo desenho do formulário de cadastramento do empregado, uma preocupação - que não deixa de ser também um desafio a ser enfrentado pelos construtores da ferramenta - decorre do fato de que o formulário do eSocial Doméstico é uma versão simplificada daquele que é aplicado aos demais estabelecimentos empregadores. Nesse caso, como não foi possível acessar um dicionário de variáveis e fontes sobre o sistema que já foi construído pela Dataprev, não

se pode afirmar com certeza que todas as variáveis e indicadores descritos na quarta seção deste estudo serão mesmo passíveis de inclusão na base de dados domésticos, nos moldes sugeridos.

Neste caso, chama-se atenção também para o fato de que, como ainda não é possível fazer a consistência estatística dos dados, uma vez que não se tem uma base histórica completa para execução deste tipo de trabalho, também não é possível afirmar com certeza que mesmo o que já existe de informação captada no formulário foi preenchido de forma completa e/ou correta, pelo empregador, para se revestir em estatísticas significativas e confiáveis. Acredita-se que, em breve, esse trabalho poderá ser feito, inclusive, para ser usado como pista da fiscalização do cumprimento do novo contrato de trabalho doméstico que a LC 150/2015 não contemplou.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 3.087**, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.022**, de 22 de janeiro de 2007. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital - Sped. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm)

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 72**, de 02 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm)

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 979, de 08 de abril de 2013**. Altera o Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, que instituiu o Sistema Público de Escrituração Digital - Sped. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/decreto/d7979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7979.htm)

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 8.373**, de 11 dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm)

DIEESE. **As formas de remuneração do trabalho: texto de apoio ao formador.** Seminário sobre Participação nos Lucros ou Resultados: conhecer para negociar. São Paulo. 2003.

\_\_\_\_\_. **Curso estrutura e processo da Negociação Coletiva: caderno do participante.** São Paulo:2016. Mimeo.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 150**, de 1 junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico e dá outras providências. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm)

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 103**, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm)

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. **Circular nº 642, de 06 de janeiro de 2014.** Aprova e divulga o leiaute do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. Disponível em:

[https://www.caixa.gov.br/Downloads/FGTS-circulares-caixa-fgts2014/CIRCULAR\\_CAIXA\\_642\\_2014.pdf](https://www.caixa.gov.br/Downloads/FGTS-circulares-caixa-fgts2014/CIRCULAR_CAIXA_642_2014.pdf)

\_\_\_\_\_. **Circular nº 657, de 04 de junho de 2014.** Aprova e divulga o leiaute do sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. Disponível em:

[https://www.caixa.gov.br/Downloads/FGTS-circulares-caixa-fgts2014/CIRCULAR\\_CAIXA\\_657\\_2014.pdf](https://www.caixa.gov.br/Downloads/FGTS-circulares-caixa-fgts2014/CIRCULAR_CAIXA_657_2014.pdf)

CASARICO, A.; LATTANZIO, S. The heterogeneous effects of COVID-19 on labor market flows: evidence from administrative data. **Covid Economics Vetted and Real-Time Papers.** Issue 52, 15 October 2020.

CONCEIÇÃO, S.S. **Percepções dos empregadores diante das obrigações impostas pelo simples doméstico no município de Governador Mangabeira**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis). Governador Mangabeira, BA, 2016. Disponível em:

<http://famamportal.com.br:8082/jspui/bitstream/123456789/307/1/MONOGRAFIA%20VERS%C3%83O%20FINAL.pdf>

DIXON, S. Using administrative data sources in labour market research: an introduction. **Labour Market Bulletin**. Special Issue, 2002. Disponível em: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.597.3135&rep=rep1&type=pdf>

ESOCIAL. **Portal do e-Social**. Disponível em <https://www.gov.br/esocial/pt-br>

\_\_\_\_\_. **Manual de Orientação do eSocial**, versão 2.5.01 de janeiro de 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-2-5-01.pdf>

\_\_\_\_\_. **Manual de Orientação do eSocial para o Empregador Doméstico**. Módulo simplificado pessoa física - empregador doméstico, versão de 30 de abril de 2021. Disponível em:

[https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/manual\\_de\\_orientacao\\_do\\_esocial\\_para\\_o\\_empregador\\_domestico.pdf](https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/manual_de_orientacao_do_esocial_para_o_empregador_domestico.pdf)

FERREIRA, F.P.M. **Registros Administrativos como Fonte de Dados Estatísticos** *Informática Pública*, ano 10 (1): 81-93, 2008. Disponível em: [http://pbh.gov.br/informaticapublica/ANO10\\_N1\\_PDF/registros\\_administrativos\\_como\\_fonte\\_dados\\_estatisticos.pdf](http://pbh.gov.br/informaticapublica/ANO10_N1_PDF/registros_administrativos_como_fonte_dados_estatisticos.pdf)

GUERRA, M. F. L. **Trabalhadoras domésticas no Brasil: coortes, formas de contratação e famílias contratantes**. Tese (Doutorado em Demografia). UFMG/Cedeplar/Programa de Pós-Graduação em Demografia. Belo Horizonte, MG, 2017.

IBGE. **Diferenças metodológicas entre o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**. Brasília, DF, 2020.

Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101807>

MACHADO, J.P.F. **eSocial e seus impactos no mundo do trabalho** (roteiro de palestra em slides). Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT), 2020.

MAIA, J. A. **O modelo eSocial**. Em ARAÚJO, L. A. M (coord.). **eSocial na visão dos seus construtores e implementadores**. São Paulo: LTr, 2018.

MATOS, R. A. **O trabalho doméstico e a segunda abolição brasileira: uma análise das audiências públicas para a discussão da PEC nº 478-A/2010**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). UNB/Ceppac - Centro de Pesquisa e Pós-Graduação sobre as Américas. Brasília, DF, 2017.

OIT. **Decent work for domestic workers**. Genebra, 2010. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_104700.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf)

\_\_\_\_\_. **Convenção e Recomendação sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**, 2011. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_169517.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf)

\_\_\_\_\_. **Domestic across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection**. Genebra, 2013. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)

\_\_\_\_\_. **ILO Survey on Domestic Workers: Preliminary Guidelines**. Genebra, 2014. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_239520.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_239520.pdf)

\_\_\_\_\_. Social protection for domestic workers: key policy, trends and statistics. **Social Protection Policy Papers**, Nº 16. Genebra, 2016. Disponível em: <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=53511>

PRATT, G. From Registered Nurse to Registered Nanny: Discursive Geographies of Filipina Domestic Workers in Vancouver, B.C. **Economic Geography**. Vol. 75, No. 3 (Jul., 1999), pp. 215-236 (22 pages). Published By: Taylor & Francis, Ltd.

**RAIS. Dicionário de variáveis e fontes da RAIS Vínculos**. 2018

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **SPED – Sistema Público de Escrituração Digital**. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/>

\_\_\_\_\_. **Ato Declaratório Executivo nº 5, de 17 de julho de 2013**. Aprova e divulga o leiaute do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. Disponível em:

<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=43925&visao=anotado>

\_\_\_\_\_. **Resolução do Comitê Diretivo do eSocial nº 05**, de 02 de outubro de 2018. Altera a Resolução CDES nº 2, de 30 de agosto de 2016, do Comitê Diretivo do eSocial, que dispõe sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Disponível em:

<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=95511&visao=anotado>

SANTOS, T. S. **Uma batalha permanente: a trajetória de violações e de conquistas das trabalhadoras domésticas no Brasil sob a óptica da descolonização**. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande

do Sul. Porto Alegre, 2016. Disponível em:

<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/183806/001013227.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SEBOLD, M; SCHAPPO, C; PIONER, L. M.; PIONER, J. J. M. Evolução da contabilidade brasileira: do governo eletrônico ao sistema público de escrituração digital – SPED. **Enfoque: Reflexão Contábil**, Maringá, v. 31, n. 2, p. 23-32, mai./ago, 2012.

TABASSUM, N; TABASSUM, H.; AFZAL, T. Filipino Women Labor Migrants' Segregation in Service Sector as Domestic Workers. Researchgate, 2013. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/338096470\\_FILIPINO\\_WOMEN\\_LABOR\\_MIGRANTS'\\_SEGREGATION\\_IN\\_SERVICE\\_SECTOR\\_AS\\_DOMESTIC\\_WORKERS](https://www.researchgate.net/publication/338096470_FILIPINO_WOMEN_LABOR_MIGRANTS'_SEGREGATION_IN_SERVICE_SECTOR_AS_DOMESTIC_WORKERS)

VELLUCCI, R. G. **Os desafios da Implantação do eSocial e seus reflexos nas rotinas das organizações**. Dissertação (Mestrado em Administração). Escola de Gestão e Direito da Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo, SP, 2017. Disponível em: <http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1639>

**ANEXO 1****Movimentação de vínculos de emprego domésticos entre janeiro de 2016 e agosto de 2017, conforme o eSocial Doméstico****Tabela 1  
Total de admitidos, total de desligados e saldo no eSocial Doméstico  
Brasil - Janeiro de 2016 a Agosto de 2017**

Período	Admitidos	Desligados	Saldo
Janeiro/2016	52.087	34.034	18.053
Fevereiro/2016	48.511	39.697	8.814
Março/2016	51.078	46.356	4.722
Abril/2016	45.557	42.663	2.894
Maió/2016	44.052	40.251	3.801
Junho/2016	41.809	39.736	2.073
Julho/2016	39.120	39.836	-716
Agosto/2016	43.958	42.757	1.201
Setembro/2016	40.098	38.979	1.119
Outubro/2016	36.641	37.969	-1.328
Novembro/2016	34.134	38.727	-4.593
Dezembro/2016	24.359	45.742	-21.383
Janeiro/2017	49.455	50.644	-1.189
Fevereiro/2017	45.468	45.423	45
Março/2017	47.040	53.048	-6.008
Abril/2017	40.684	38.867	1.817
Maió/2017	42.367	41.882	485
Junho/2017	39.547	42.024	-2.477
Julho/2017	38.721	40.240	-1.519
Agosto/2017	43.530	44.030	-500

**Fonte: eSocial Doméstico.  
Elaboração: DIEESE.**

**Tabela 2**  
**Total de admitidos, total de desligados e saldo no eSocial Doméstico**  
**Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação - 1º semestre de 2016**

Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação	1º semestre de 2016		
	Admitidos	Desligados	Saldo
Total	283.094	242.737	40.357
Norte	13.937	10.549	3.388
<i>Rondônia</i>	<i>2.291</i>	<i>1.878</i>	<i>413</i>
<i>Acre</i>	<i>684</i>	<i>535</i>	<i>149</i>
<i>Amazonas</i>	<i>2.130</i>	<i>1.714</i>	<i>416</i>
<i>Roraima</i>	<i>511</i>	<i>409</i>	<i>102</i>
<i>Pará</i>	<i>5.925</i>	<i>4.221</i>	<i>1.704</i>
<i>Amapá</i>	<i>668</i>	<i>565</i>	<i>103</i>
<i>Tocantins</i>	<i>1.728</i>	<i>1.227</i>	<i>501</i>
Nordeste	46.527	36.981	9.546
<i>Maranhão</i>	<i>2.732</i>	<i>2.031</i>	<i>701</i>
<i>Piauí</i>	<i>2.152</i>	<i>1.468</i>	<i>684</i>
<i>Ceará</i>	<i>6.303</i>	<i>4.593</i>	<i>1.710</i>
<i>Rio Grande do Norte</i>	<i>3.614</i>	<i>2.942</i>	<i>672</i>
<i>Paraíba</i>	<i>3.629</i>	<i>2.979</i>	<i>650</i>
<i>Pernambuco</i>	<i>9.589</i>	<i>8.128</i>	<i>1.461</i>
<i>Alagoas</i>	<i>2.709</i>	<i>2.176</i>	<i>533</i>
<i>Sergipe</i>	<i>2.240</i>	<i>1.780</i>	<i>460</i>
<i>Bahia</i>	<i>13.559</i>	<i>10.884</i>	<i>2.675</i>
Sudeste	148.573	133.811	14.762
<i>Minas Gerais</i>	<i>37.074</i>	<i>30.730</i>	<i>6.344</i>
<i>Espírito Santo</i>	<i>7.067</i>	<i>5.801</i>	<i>1.266</i>
<i>Rio de Janeiro</i>	<i>26.666</i>	<i>25.250</i>	<i>1.416</i>
<i>São Paulo</i>	<i>77.766</i>	<i>72.030</i>	<i>5.736</i>
Sul	41.383	35.675	5.708
<i>Paraná</i>	<i>14.838</i>	<i>12.691</i>	<i>2.147</i>
<i>Santa Catarina</i>	<i>9.417</i>	<i>7.876</i>	<i>1.541</i>
<i>Rio Grande do Sul</i>	<i>17.128</i>	<i>15.108</i>	<i>2.020</i>
Centro-Oeste	32.674	25.721	6.953
<i>Mato Grosso do Sul</i>	<i>4.785</i>	<i>3.867</i>	<i>918</i>
<i>Mato Grosso</i>	<i>6.037</i>	<i>4.716</i>	<i>1.321</i>
<i>Goiás</i>	<i>9.923</i>	<i>7.560</i>	<i>2.363</i>
<i>Distrito Federal</i>	<i>11.929</i>	<i>9.578</i>	<i>2.351</i>

Fonte: eSocial Doméstico.  
 Elaboração: DIEESE.

**Tabela 3**  
**Total de admitidos, total de desligados e saldo no eSocial Doméstico**  
**Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação - 2º semestre de 2016**

Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação	2º semestre de 2016		
	Admitidos	Desligados	Saldo
Total	218.310	244.010	-25.700
Norte	10.106	11.098	-992
<i>Rondônia</i>	<i>1.910</i>	<i>1.914</i>	<i>-4</i>
<i>Acre</i>	<i>490</i>	<i>567</i>	<i>-77</i>
<i>Amazonas</i>	<i>1.560</i>	<i>1.741</i>	<i>-181</i>
<i>Roraima</i>	<i>419</i>	<i>419</i>	<i>0</i>
<i>Pará</i>	<i>4.017</i>	<i>4.487</i>	<i>-470</i>
<i>Amapá</i>	<i>485</i>	<i>581</i>	<i>-96</i>
<i>Tocantins</i>	<i>1.225</i>	<i>1.389</i>	<i>-164</i>
Nordeste	34.525	37.693	-3.168
<i>Maranhão</i>	<i>2.039</i>	<i>2.134</i>	<i>-95</i>
<i>Piauí</i>	<i>1.445</i>	<i>1.610</i>	<i>-165</i>
<i>Ceará</i>	<i>4.685</i>	<i>4.868</i>	<i>-183</i>
<i>Rio Grande do Norte</i>	<i>2.620</i>	<i>2.923</i>	<i>-303</i>
<i>Paraíba</i>	<i>2.794</i>	<i>3.027</i>	<i>-233</i>
<i>Pernambuco</i>	<i>7.322</i>	<i>8.291</i>	<i>-969</i>
<i>Alagoas</i>	<i>1.999</i>	<i>2.081</i>	<i>-82</i>
<i>Sergipe</i>	<i>1.704</i>	<i>1.851</i>	<i>-147</i>
<i>Bahia</i>	<i>9.917</i>	<i>10.908</i>	<i>-991</i>
Sudeste	115.773	132.524	-16.751
<i>Minas Gerais</i>	<i>29.471</i>	<i>31.509</i>	<i>-2.038</i>
<i>Espírito Santo</i>	<i>5.365</i>	<i>5.997</i>	<i>-632</i>
<i>Rio de Janeiro</i>	<i>19.970</i>	<i>24.730</i>	<i>-4.760</i>
<i>São Paulo</i>	<i>60.967</i>	<i>70.288</i>	<i>-9.321</i>
Sul	32.819	35.810	-2.991
<i>Paraná</i>	<i>11.231</i>	<i>12.265</i>	<i>-1.034</i>
<i>Santa Catarina</i>	<i>7.469</i>	<i>8.000</i>	<i>-531</i>
<i>Rio Grande do Sul</i>	<i>14.119</i>	<i>15.545</i>	<i>-1.426</i>
Centro-Oeste	25.087	26.885	-1.798
<i>Mato Grosso do Sul</i>	<i>3.766</i>	<i>3.953</i>	<i>-187</i>
<i>Mato Grosso</i>	<i>4.459</i>	<i>4.667</i>	<i>-208</i>
<i>Goiás</i>	<i>7.582</i>	<i>8.182</i>	<i>-600</i>
<i>Distrito Federal</i>	<i>9.280</i>	<i>10.083</i>	<i>-803</i>

Fonte: eSocial Doméstico.

Elaboração: DIEESE.

**Tabela 4**  
**Total de admitidos, total de desligados e saldo no eSocial Doméstico**  
**Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação - 1º semestre de 2017**

Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação	1º semestre de 2017		
	Admitidos	Desligados	Saldo
Total	264.561	271.888	-7.327
Norte	12.292	11.875	417
<i>Rondônia</i>	<i>2.242</i>	<i>2.090</i>	<i>152</i>
<i>Acre</i>	<i>606</i>	<i>648</i>	<i>-42</i>
<i>Amazonas</i>	<i>1.865</i>	<i>1.857</i>	<i>8</i>
<i>Roraima</i>	<i>519</i>	<i>443</i>	<i>76</i>
<i>Pará</i>	<i>4.888</i>	<i>4.822</i>	<i>66</i>
<i>Amapá</i>	<i>570</i>	<i>569</i>	<i>1</i>
<i>Tocantins</i>	<i>1.602</i>	<i>1.446</i>	<i>156</i>
Nordeste	42.321	41.313	1.008
<i>Maranhão</i>	<i>2.426</i>	<i>2.274</i>	<i>152</i>
<i>Piauí</i>	<i>1.895</i>	<i>1.690</i>	<i>205</i>
<i>Ceará</i>	<i>5.873</i>	<i>5.670</i>	<i>203</i>
<i>Rio Grande do Norte</i>	<i>3.279</i>	<i>3.118</i>	<i>161</i>
<i>Paraíba</i>	<i>3.456</i>	<i>3.295</i>	<i>161</i>
<i>Pernambuco</i>	<i>8.866</i>	<i>8.784</i>	<i>82</i>
<i>Alagoas</i>	<i>2.373</i>	<i>2.411</i>	<i>-38</i>
<i>Sergipe</i>	<i>2.051</i>	<i>1.992</i>	<i>59</i>
<i>Bahia</i>	<i>12.102</i>	<i>12.079</i>	<i>23</i>
Sudeste	139.280	148.249	-8.969
<i>Minas Gerais</i>	<i>35.728</i>	<i>35.837</i>	<i>-109</i>
<i>Espírito Santo</i>	<i>6.728</i>	<i>6.677</i>	<i>51</i>
<i>Rio de Janeiro</i>	<i>23.305</i>	<i>26.770</i>	<i>-3.465</i>
<i>São Paulo</i>	<i>73.519</i>	<i>78.965</i>	<i>-5.446</i>
Sul	39.685	40.859	-1.174
<i>Paraná</i>	<i>13.993</i>	<i>13.990</i>	<i>3</i>
<i>Santa Catarina</i>	<i>9.104</i>	<i>9.143</i>	<i>-39</i>
<i>Rio Grande do Sul</i>	<i>16.588</i>	<i>17.726</i>	<i>-1.138</i>
Centro-Oeste	30.983	29.592	1.391
<i>Mato Grosso do Sul</i>	<i>4.747</i>	<i>4.617</i>	<i>130</i>
<i>Mato Grosso</i>	<i>5.688</i>	<i>5.178</i>	<i>510</i>
<i>Goiás</i>	<i>9.348</i>	<i>8.873</i>	<i>475</i>
<i>Distrito Federal</i>	<i>11.200</i>	<i>10.924</i>	<i>276</i>

Fonte: eSocial Doméstico.  
 Elaboração: DIEESE.

**Tabela 5**  
**Total de admitidos, total de desligados e saldo no eSocial Doméstico**  
**Municípios com maiores saldos - 1º semestre de 2016**

Período	Admitidos	Desligados	Saldo
BRASILIA/DF	11.929	9.578	2.351
SAO PAULO/SP	29.812	27.855	1.957
BELO HORIZONTE/MG	10.240	8.493	1.747
SALVADOR/BA	7.362	6.093	1.269
FORTALEZA/CE	4.909	3.682	1.227
GOIANIA/GO	5.007	3.852	1.155
BELEM/PA	3.630	2.614	1.016
RECIFE/PE	6.183	5.249	934
RIO DE JANEIRO/RJ	16.186	15.507	679
CURITIBA/PR	4.226	3.673	553
TERESINA/PI	1.657	1.169	488
SAO LUIS/MA	1.926	1.459	467
VITORIA/ES	2.415	1.959	456
CUIABA/MT	1.992	1.550	442
MACEIO/AL	2.295	1.863	432
CAMPO GRANDE/MS	2.215	1.795	420
MANAUS/AM	2.002	1.599	403
NATAL/RN	2.384	1.999	385
JOAO PESSOA/PB	2.400	2.022	378
UBERLANDIA/MG	1.584	1.207	377

**Fonte: eSocial Doméstico.**  
**Elaboração: DIEESE.**

**Tabela 6**  
**Total de admitidos, total de desligados e saldo no eSocial Doméstico**  
**Municípios com menores saldos - 1º semestre de 2016**

Municípios	Admitidos	Desligados	Saldo
PETROPOLIS/RJ	751	784	-33
CAMPOS DO JORDAO/SP	157	187	-30
CORNELIO PROCOPIO/PR	88	117	-29
PRESIDENTE VENCESLAU/SP	88	115	-27
MOGI GUACU/SP	115	137	-22
SAO MATEUS/ES	130	151	-21
ITU/SP	407	428	-21
SANTA RITA DO PASSA	55	76	-21
ARARAS/SP	196	216	-20
ITAPIRA/SP	97	116	-19
PERUIBE/SP	89	107	-18
ITANHAEM/SP	90	107	-17
ARARAQUARA/SP	491	507	-16
CORDEIROPOLIS/SP	21	37	-16
SAQUAREMA/RJ	71	86	-15
CACAPAVA DO SUL/RS	51	66	-15
CERQUILHO/SP	58	72	-14
CAMARAGIBE/PE	162	175	-13
BOM SUCESSO/MG	28	41	-13
CAMPO LIMPO PAULISTA/SP	55	68	-13
SAO CAETANO DO SUL/SP	398	411	-13

**Fonte: eSocial Doméstico.**

**Elaboração: DIEESE.**

**Tabela 7**  
**Total de admitidos, total de desligados e saldo no eSocial Doméstico**  
**Municípios com maiores saldos - 2º semestre de 2016**

Municípios	Admitidos	Desligados	Saldo
LAVRAS/MG	302	270	32
BOM DESPACHO/MG	137	108	29
PETROLINA/PE	371	343	28
ITAPEMA/SC	132	105	27
BALSAS/MA	93	70	23
TEIXEIRA DE FREITAS/BA	161	140	21
TRES PONTAS/MG	164	144	20
ITABIRITO/MG	117	98	19
GUANHAES/MG	54	36	18
JOACABA/SC	89	71	18
VARZEA GRANDE/MT	121	103	18
CARMO DO PARANAIBA/MG	53	36	17
TUPA/SP	165	148	17
TIMBO/SC	51	34	17
SANTA CRUZ DO SUL/RS	185	168	17
BOA VISTA/RR	406	391	15
MARAU/BA	20	5	15
SALESOPOLIS/SP	31	16	15
SAO MIGUEL DO IGUACU/PR	38	23	15
JUAZEIRO/BA	123	109	14
BORBOREMA/SP	32	18	14

**Fonte: eSocial Doméstico.**  
**Elaboração: DIEESE.**

**Tabela 8**  
**Total de admitidos, total de desligados e saldo no eSocial Doméstico**  
**Municípios com menores saldos - 2º semestre de 2016**

Municípios	Admitidos	Desligados	Saldo
SAO PAULO/SP	23.040	27.366	-4.326
RIO DE JANEIRO/RJ	12.200	15.284	-3.084
BELO HORIZONTE/MG	8.026	8.940	-914
BRASILIA/DF	9.280	10.083	-803
RECIFE/PE	4.734	5.463	-729
SALVADOR/BA	5.553	6.126	-573
PORTO ALEGRE/RS	3.371	3.890	-519
NITEROIRJ	1.715	2.194	-479
CAMPINASSP	1.833	2.254	-421
CURITIBA/PR	3.146	3.509	-363
BELEM/PA	2.425	2.736	-311
VITORIA/ES	1.764	1.993	-229
SANTANA DE PARNAIBA/SP	793	975	-182
RIBEIRAO PRETO/SP	1.476	1.657	-181
FORTALEZA/CE	3.694	3.873	-179
GOIANIA/GO	3.869	4.047	-178
NATAL/RN	1.788	1.953	-165
SANTO ANDRE/SP	589	751	-162
FLORIANOPOLIS/SC	1.333	1.493	-160
MANAUS/AM	1.460	1.614	-154

**Fonte: eSocial Doméstico.**

**Elaboração: DIEESE.**

**Tabela 9**  
**Total de admitidos, total de desligados e saldo no eSocial Doméstico**  
**Municípios com maiores saldos - 1º semestre de 2017**

Municípios	Admitidos	Desligados	Saldo
BRASILIA/DF	11.200	10.924	276
GOIANIA/GO	4.708	4.478	230
TERESINA/PI	1.479	1.310	169
PALMAS/TO	833	685	148
PORTO VELHO/RO	856	716	140
FORTALEZA/CE	4.660	4.522	138
RECIFE/PE	5.762	5.657	105
CUIABA/MT	1.916	1.816	100
JOAO PESSOA/PB	2.274	2.188	86
NATAL/RN	2.169	2.087	82
SORRISO/MT	343	265	78
SINOP/MT	399	323	76
SAO LUIS/MA	1.739	1.664	75
BOA VISTA/RR	494	420	74
VILA VELHA/ES	1.289	1.219	70
LINHARES/ES	323	262	61
UBERLANDIA/MG	1.534	1.473	61
UNAI/MG	196	136	60
MOSSORO/RN	350	297	53
JUIZ DE FORA/MG	1.489	1.436	53

**Fonte: eSocial Doméstico.**

**Elaboração: DIEESE.**

**Tabela 10**  
**Total de admitidos, total de desligados e saldo no eSocial Doméstico**  
**Municípios com menores saldos - 1º semestre de 2017**

Municípios	Admitidos	Desligados	Saldo
SAO PAULO/SP	27.928	29.912	-1.984
RIO DE JANEIRO/RJ	14.261	16.148	-1.887
PORTO ALEGRE/RS	3.854	4.353	-499
NITEROI/RJ	1.965	2.373	-408
BELO HORIZONTE/MG	9.529	9.793	-264
CAMPINAS/SP	2.310	2.568	-258
CURITIBA/PR	3.829	4.010	-181
SANTOS/SP	1.077	1.238	-161
PETROPOLIS/RJ	700	852	-152
SOROCABA/SP	939	1.065	-126
SAO BERNARDO DO CAMPO/SP	791	892	-101
SANTO ANDRE/SP	723	823	-100
GUARULHOS/SP	642	740	-98
TERESOPOLIS/RJ	337	430	-93
ARACATUBA/SP	522	609	-87
COTIA/SP	472	556	-84
SAO JOSE DOS CAMPOS/SP	1.047	1.131	-84
SAO JOSE DO RIO PRETO/SP	1.123	1.205	-82
JUNDIAI/SP	708	788	-80
SAO CARLOS/SP	490	566	-76

**Fonte: eSocial Doméstico.**

**Elaboração: DIEESE.**

**ANEXO 2 – OFICINA COM ESPECIALISTAS****Questões norteadoras da discussão efetuada na oficina com especialistas em trabalho doméstico e estatísticas sobre o mercado de trabalho, realizada em 15/10/2012.**

- Em sua opinião, quais são as principais lacunas existentes hoje em termos de informações estatísticas sobre o trabalho doméstico remunerado, no Brasil? Em que medida, o eSocial Doméstico poderia ajudar a suprir estas lacunas ou parte delas?
- Se você fosse propor um roteiro metodológico para a construção de uma base de dados estatísticos a partir das informações contidas no eSocial Doméstico, que tipo de recomendações você faria (exemplos: variáveis, indicadores, cruzamentos possíveis, periodicidade de divulgação dos dados, regras de acesso e confiabilidade, forma de apresentação etc.)?
- Quais são as principais limitações que você identifica num registro administrativo como este e o tipo de cuidado que deveria ser tomado para lidar com elas?

