

O que querem as patroas?

Trabalho doméstico remunerado e as expectativas patronais sobre a relação

Júlia Vargas¹

Universidade Estadual de Campinas

Resumo: Este artigo objetiva refletir sobre percepções e expectativas patronais em relação ao trabalho doméstico remunerado, a partir da análise de entrevistas realizadas em Campinas (SP) e Londrina (PR), em 2022. Quase dez anos após a PEC das Domésticas, as empregadoras afirmam valorizar relações mais “profissionais” e são favoráveis à legislação. Contudo, tanto suas necessidades quanto os comportamentos esperados das trabalhadoras são atravessados por repertórios morais e modos de vida próprios, além de estratégias de distanciamento da dívida moral decorrente do reconhecimento das desigualdades presentes no cotidiano.

Palavras-chave: empregadoras domésticas; trabalho doméstico; trabalho de cuidado; desigualdade.

¹ Doutoranda no Programa de Pós-graduação em Antropologia Social da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Bolsista da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP, processo 2024/00478-2).

What do the employers want? Paid domestic work and employers' expectations about the labor relation

Abstract: This article aims to reflect on employers' perceptions and expectations regarding paid domestic work, based on the analysis of interviews conducted in Campinas-SP and Londrina-PR in 2022. Almost ten years after the *PEC das Domésticas*, employers claim to value more "professional" relationships and express support for the legislation. However, both their needs and the behaviors they expect from workers are shaped by their own moral repertoires and ways of life, as well as by strategies of distancing from the moral debt arising from the recognition of the inequalities present in everyday life.

Keywords: employers; domestic work; care work; inequality.

¿Qué quieren las empleadoras? Trabajo doméstico remunerado y las expectativas patronales sobre la relación

Resumen: Este artículo objetiva reflexionar sobre percepciones y expectativas patronales sobre el trabajo doméstico remunerado, a partir del análisis de entrevistas realizadas en Campinas-SP y Londrina-PR, en 2022. Casi diez años después de la *PEC das Domésticas*, las empleadoras afirman valorar relaciones más "profesionales" y se muestran favorables a la legislación. No obstante, tanto sus necesidades como los comportamientos esperados de las trabajadoras están atravesados por repertorios morales y modos de vida propios, además de estrategias de distanciamiento de la deuda moral derivada del reconocimiento de las desigualdades presentes en lo cotidiano.

Palabras clave: empleadoras domésticas; trabajo doméstico; trabajo de cuidado; desigualdad.

Estar dentro da casa do outro é estar lidando com a intimidade do outro sem estar na própria casa! Por mais que ela passe o dia todo aqui, sem estar na própria casa. Então tem uma proximidade e tem que ter um distanciamento. Dos dois lados. (Heloísa, entrevista realizada em 08 jun. 2022, grifos meus)

Lidar com a intimidade do outro sendo de fora, estando dentro. Proximidade e distanciamento, ao mesmo tempo. Foi assim que Heloísa², 53, branca, empregadora doméstica da cidade de Londrina-PR, definiu sua percepção sobre as complexas relações entre trabalhadoras e empregadores/as domésticos/as. Essa fala, dentre várias outras, foi elaborada no âmbito da entrevista que realizamos, em junho de 2022, durante minha pesquisa de mestrado³, que objetivava compreender as perspectivas patronais no campo do trabalho doméstico remunerado (doravante TDR), bem como as estratégias de organização coletiva e sindicalismo patronal da categoria dos empregadores domésticos⁴.

A investigação parte do pressuposto de que, para compreendermos qualquer relação - sobretudo uma tão desigual e historicamente marcada por inúmeros desafios, exploração, falta de amparo legal e reconhecimento social como o TDR - é preciso compreender as partes que a compõem, inclusive aquela que se encontra em posição de privilégio e/ou autoridade. Assim, alinhada com as críticas de Luena Pereira (2020) à alteridade tradicionalmente constituída nas ciências sociais brasileiras, e na tentativa de “olhar para os de cima” (NADER, 2020), busquei centralizar as empregadoras domésticas como foco da análise antropológica. Essa estratégia objetivava compreender como essas atrizes se articulam e entendem uma série de aspectos fundamentais dentro do TDR contemporâneo, como as formas de contratação, suas demandas, percepções sobre a legislação trabalhista, as relações estabelecidas entre a família e as trabalhadoras, os impactos e configurações do cuidado durante a pandemia de Covid-19, entre outros temas. Neste artigo, trago trechos dessas entrevistas com o objetivo de refletir sobre as percepções, demandas e expectativas das empregadoras domésticas acerca da relação de TDR, quase dez anos após a regulamentação do emprego doméstico no país. A partir das falas das empregadoras, foi possível observar i) como as suas necessidades em torno do TDR são elaboradas de acordo com seus próprios modos de vida e perspectivas morais, bem como ii) uma certa preferência por relações mais “distanciadas”, a partir de uma noção particular de “profissionalismo” e “comprometimento” esperados das trabalhadoras. Nesse movimento, as empregadoras se

² Todos os nomes mencionados são fictícios, visando resguardar o anonimato das interlocutoras.

³ Pesquisa realizada no Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), com financiamento da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo - FAPESP (processo 2021/03417-6), a que agradeço pelo apoio imprescindível à concretização deste estudo.

⁴ Ainda que minhas interlocutoras sejam todas mulheres e, como será discutido adiante, as responsabilidades sobre a “esfera doméstica” seguem recaindo sobre elas - inclusive no que se refere à gestão do TDR em suas próprias casas -, em alguns momentos opto por manter o pronome masculino ao me referir à categoria, seguindo a autodenominação das instituições sindicais que a representam, bem como os termos da Lei nº 150/2015, referente ao emprego doméstico no Brasil. Essa escolha não se trata apenas de considerar uma “categoria êmica”, mas também busca evidenciar os apagamentos e/ou entendimentos de gênero dessas instituições e do próprio Estado. Em outros momentos, opto ainda por manter a flexão “empregadores/as”, justamente para registrar a presença (ainda que “ausente”) dos homens na complexa teia do TDR, entendendo que estes exercem papel fundamental nos bastidores dessas relações.

afirmam favoráveis a uma relação de trabalho mais racionalizada e guiada por direitos trabalhistas. Ao mesmo tempo, mantêm distância da dívida moral implicada em uma relação tão sabidamente desigual quanto o TDR brasileiro e, muitas vezes, incômoda (inclusive diante de uma pesquisadora negra⁵). Esses elementos, em minha análise, demonstram como as empregadoras reconhecem as ambiguidades do TDR e mobilizam estrategicamente as dimensões afetiva e profissional a partir de suas próprias expectativas e discursos sobre a relação.

Evidentemente, é impossível pensar as falas dessas interlocutoras fora de um contexto legal, social e histórico mais amplo, em que o TDR foi estruturado com base no modelo de família burguesa estabelecido no Brasil desde o pós-abolição, articulando a nostalgia do servilismo escravista, o colonialismo e as estruturais desigualdades de gênero e raça (TEIXEIRA, 2021; GONZÁLEZ, 2018; CUNHA, 2007; RONCADOR, 2007). É importante ressaltar que o cenário do TDR no Brasil ainda é marcado por altos níveis de informalidade e de presença de mulheres negras, empobrecidas e chefes de família. De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio Contínua (PNAD-C/IBGE), em 2024, 92% das quase 6 milhões de pessoas ocupadas no setor eram mulheres, 69% pessoas negras e apenas 23,6% possuíam carteira assinada. Além disso, o rendimento médio ficava abaixo do salário mínimo nacional, sendo 56% inferior aos rendimentos médios das mulheres ocupadas em geral (DIEESE, 2025). No caso das famílias empregadoras, ainda que tenhamos poucos dados e pesquisas quantitativas sobre elas, vale destacar que os lares que contratam TDR no Brasil representavam cerca de 18% (12,3 milhões) dos domicílios brasileiros em 2018, o que se assemelha à distribuição da renda per capita do país, em que há alta concentração de rendimentos nos 20% mais ricos (WAYNMAN *et al.*, 2023, no prelo). Sabemos ainda que o contexto de pandemia de Covid-19 (2020-2022) impactou fortemente o setor, tendo em vista o grande número de demissões e outras circunstâncias que evidenciaram ainda mais os desafios e vulnerabilidades enfrentadas pelas trabalhadoras domésticas brasileiras (TEIXEIRA, 2020; MONTICELLI, 2021; VARGAS, 2019).

Considerando, então, que o TDR entrelaça profundas e históricas hierarquias de gênero, classe e raça (TEIXEIRA, 2020; KOFES, 2001; BRITES, 2007), onde se constituem lugares de formação de classe e distinção social (GOLDSTEIN, 2009), tomo a desigualdade como eixo organizador dessas relações, tanto em suas origens e quanto em suas práticas.

Os lares onde se contratam trabalhadoras domésticas são locais onde diferentes atores vivem juntos, não apesar das desigualdades, mas precisamente por causa delas. A proximidade física de atores desiguais, combinada com laços afetivos, é o que fomenta a (re)produção das desigualdades sociais e as assimetrias de poder. Ao mesmo tempo, embora a desigualdade se torne evidente nas relações conviviais desses lares, é também ali onde ela pode ser negociada, combatida ou mitigada. (ROJAS SCHEFFER, 2022: 480, tradução e grifos meus)

Como sabido, imbricam-se também, nesses contextos, relações de afeto, de amizade, de dinheiro e de emoção, formalidade e informalidade, num jogo complementar entre proximidade e distância, entre intimidade e autoridade, afeto e trabalho, que é constantemente manejado e historicamente situado (GORBÁN,

⁵ Embora não seja o foco deste artigo, a questão da posicionalidade enquanto mulher negra em um campo marcado pela branquitude, e dos desafios que ela implica, certamente é relevante de ser mencionada. Como demonstra Rosana Castro (2022), as relações etnográficas e os modos como nossos interlocutores nos veem em campo são perpassados pelos processos racializados de reconhecimento ou estranhamento.

2012; WASSER, 2018, ZELIZER, 2011), numa “mistura particular de afeto e antagonismo que espelha e reforça as relações desiguais de poder” (BRITES, 2000: 102).

Além disso, sabemos ainda que “trabalho doméstico” e “remunerado” - especialmente no contexto brasileiro que é marcado por profundas desigualdades sociais, disparidades de gênero e escassez de aparatos públicos e/ou acessíveis de cuidado - são termos que podem assumir distintas configurações, significados, circunstâncias, tipos de vínculo, níveis de formalidade, formas de remuneração/retribuição etc., inclusive podendo ser estabelecido entre sujeitos da mesma classe ou contexto social. A pluralidade dos modos como o cuidado e o trabalho doméstico são exercidos e compreendidos no Brasil é notória e amplamente reconhecida (GUIMARÃES e VIEIRA, 2020). Inclusive entre as classes populares, em que as mulheres, muitas vezes chefes de família, estão inseridas em longas jornadas de trabalho, o compartilhamento (remunerado monetariamente ou não) dessas atividades torna-se fundamental para o funcionamento das dinâmicas sociais, familiares e econômicas.

Nesse sentido, assim como o outro complexo termo “classe média”, falar em “empregadores/as domésticos/as” no Brasil é, evidentemente, falar de uma categoria ampla e heterogênea. Desse modo, compreendo e não desconsidero a existência dessas múltiplas dinâmicas e possibilidades de exercício do “trabalho doméstico remunerado”, tampouco o fato de que, no Brasil, ele pode ser operado entre pessoas próximas social ou culturalmente. No entanto, este artigo, bem como a pesquisa da qual ele é decorrente, está centrada num certo tipo de TDR, geralmente contratado pelas famílias de classe média alta, que é marcado pelas relações “contratuais” (ainda que sob regime de informalidade) de trabalho estabelecidas a partir da troca/retribuição monetária. Assim, é importante explicitar que, pelo termo “empregadoras domésticas”, para fins deste estudo, me refiro exclusivamente às pessoas que contratam ou já contrataram, de forma profissional e monetariamente remunerada, outras pessoas para executarem serviços de limpeza, arrumação e/ou cuidado de pessoas em suas residências.

As interlocutoras específicas desta pesquisa foram acessadas a partir de um primeiro contato pessoal e, posteriormente, através de indicações das próprias entrevistadas, tendo sido selecionadas com base em um único critério: ter ou já ter tido algum vínculo de TDR, seja presente ou passado, formal ou informal, diarista ou mensalista, etc., sem distinção de gênero, idade, raça, orientação sexual ou estado civil. Contudo, o grupo das nove entrevistadas se constituiu de forma relativamente homogênea: eram todas mulheres cisgênero, tinham entre 39 e 65 anos e se autodeclaravam brancas. O fato de todas serem mulheres, inclusive, sugere que essas atrizes continuam sendo responsabilizadas de forma altamente generificada pelas tarefas domésticas, como veremos adiante. Elas também possuíam alto nível de escolaridade, tendo todas o ensino superior completo e algumas pós-graduação lato e/ou stricto sensu. Em relação ao estado civil, a grande maioria era casada com homens, com exceção de uma que era separada (também de um relacionamento heterossexual). Apenas uma não tinha filhos, e, entre aquelas com filhos adultos, a maioria deles estava cursando ou já havia concluído o ensino superior. Das nove mulheres, seis tinham uma renda familiar superior a vinte salários mínimos (SM), duas tinham entre cinco e dez SM, e uma (a única não casada) tinha renda entre dois e cinco SM. Suas áreas de formação e profissões eram mais diversificadas, apesar de algumas trabalharem em uma mesma instituição do setor financeiro. Como a investigação foi realizada em Campinas-SP, a maioria

das interlocutoras residia nessa região. Houve, contudo, algumas exceções: empregadoras do estado do Paraná, contatadas em razão de seu vínculo com o sindicato patronal local, ao qual pude ter acesso durante a pesquisa.

De todo modo, vale ressaltar que grande parte das entrevistas foi conduzida por meio de chamada de vídeo, em vista da preferência das próprias empregadoras, por diferentes motivos. Como mencionado, essas mulheres viviam em diferentes cidades e estados. Algumas alegaram falta de tempo em função de suas múltiplas demandas profissionais e pessoais, outras apenas informaram sua preferência pela realização da entrevista online. Além disso, é importante considerar o cenário pós-pandêmico em que a investigação foi realizada, visto que algumas restrições e cuidados sanitários ainda estavam em voga no momento das entrevistas. Entendo que, nesse sentido, a pesquisa teve algumas limitações. Estas, no entanto, refletem não só o contexto social e histórico em que o estudo se inseriu, mas também a própria realidade e expectativas das interlocutoras sobre a pesquisa, bem como as (im)possibilidades de inserção nesse campo.

O artigo se organiza em três partes, além desta introdução. No primeiro tópico, apresento o tema das demandas e necessidades das empregadoras, observando como o tema da desigualdade na divisão sexual do trabalho reprodutivo e de cuidados (HIRATA; KERGOAT, 2007; 2021) ainda é uma constante nos lares e na organização cotidiana dessas famílias. Esse cotidiano é informado, evidentemente, pela terceirização das tarefas e demandas através da contratação de TDR, mediada pelas moralidades e preferências pessoais das empregadoras. Nesse sentido, dando continuidade a essa discussão, no segundo tópico busco apresentar os discursos das entrevistadas sobre suas expectativas quanto à relação e às trabalhadoras, evidenciando como as noções de “comprometimento” e “profissionalismo” são articuladas pelas interlocutoras. Por fim, apresento algumas considerações finais trazendo uma síntese das observações mais relevantes e propondo maiores investimentos de pesquisa sob essa abordagem.

Calculando demandas, elaborando necessidades

Um dos primeiros pontos que busquei através das entrevistas foi compreender quais eram as demandas das empregadoras ao iniciar e manter um vínculo de TDR. Isto é, desde quando eram empregadoras domésticas, se contratavam diaristas ou mensalistas, que tipos de serviços elas consideravam prioritários (limpeza, cuidado de pessoas, preparo de refeições, etc) se assinavam ou não a carteira de trabalho, e por quê. Como esperado e coadunando com a literatura sobre o tema (KOFES, 2001; BRITES, 2000, 2007; MONTICELLI, 2017; GUERRA, 2017; MONÇORES, 2013; DANTAS, 2016 e outras), o casamento e a existência de crianças pequenas foram apontados como aspectos fundamentais para a contratação de uma trabalhadora doméstica, sobretudo mensalistas. No caso de empregadoras mais velhas, por exemplo, cujos filhos já eram adultos e/ou não viviam mais na mesma casa, a contratação (inclusive podendo ser da mesma profissional) passava a ser periódica ou mesmo esporádica, apenas quando “havia *necessidade*”.

Contudo, há ainda outros fatores decisivos nesse cálculo, e que dizem respeito às necessidades apontadas por essas mulheres. Tais necessidades são elaboradas pelas interlocutoras articulando elementos como, por exemplo, o tamanho da residência; a quantidade e idade dos moradores; os tipos de tarefa que elas mesmas não fazem e desejam terceirizar (como as faxinas “mais pesadas” ou passagem de roupas); o cotidiano da família e, principalmente, delas próprias (se trabalham

fora de casa, a rotina escolar dos filhos, se ensinam e conduzem os outros membros da família a executar tarefas domésticas, se há pessoas dependentes de cuidados, etc); a disponibilidade de recursos financeiros; as formas como gostam de ter a casa limpa e arrumada, entre outros.

Quero dizer, portanto, que as necessidades são elaboradas pelas empregadoras no sentido de serem ativamente formuladas por elas através de seus próprios repertórios sociais e morais, bem como de seus modos de vida e suas próprias experiências e configurações profissionais, familiares e de classe. Nessa formulação, as demandas de trabalho doméstico não são meramente consequência “técnica” das condições e elementos materiais do domicílio, mas também de todo um processo subjetivo que define a percepção do que é necessário ou não, do que é uma casa limpa ou não, etc. Isso, claro, refletirá em expectativas e avaliações (inclusive morais) sobre as trabalhadoras, seus comportamentos e modos de execução das tarefas (como também observado por MONTICELLI [2017] e CANEVARO [2008]). Essas demandas morais são fundamentais não apenas para a contratação, mas também para a demissão de uma trabalhadora, bem como os modos com que as empregadoras conduzirão as relações de trabalho no cotidiano.

As interlocutoras admitem também articular, nessa fórmula da demanda, aspectos que dizem respeito à sua própria personalidade, como, por exemplo, ao se autodeclararem “chatas” e “exigentes” demais. Ou, ainda, ao expressarem certos desconfortos, desconfianças, desejo por privacidade e pelo estabelecimento de “certos limites”. Um caso bom para pensar nesse sentido é o de Antônia, bancária, 39 anos, branca, casada, sem filhos. No momento de nossa entrevista, Antônia morava apenas com seu marido em um apartamento situado em um bairro de classe média alta da cidade de Campinas-SP. A renda familiar do casal era de mais de vinte salários mínimos, e a individual, de dez a vinte. Desde a época em que fazia graduação, havia treze anos, contratava Cida, diarista. Antes do casamento, seu marido também contratava uma outra trabalhadora, Dona Laura, com quem Antônia teve uma série de atritos. Em função desses conflitos, o casal voltou a contratar Cida, a quem Antônia se refere como “*uma pessoa que eu posso ficar tranquila que ela é comprometida*”. De todo modo, a interlocutora sempre estabeleceu o vínculo de diárias, nunca tendo contratado mensalistas. Quando a questioneei sobre esta escolha, buscando entender os motivos, como, talvez, pela questão financeira ou pela maior ou menor demanda de limpeza da casa, Antônia trouxe outros aspectos que, segundo ela, passavam pela questão da “privacidade” e da “confiança”:

Ah, então, assim... eu não curto muito pessoas mexendo nas minhas coisas, tirando as minhas coisas de ordem. Então, por exemplo, uma coisa que eu falo pra ela: “não arrume os armários, não arrume o guarda-roupa”, entendeu? Porque eu tenho a minha organização própria, né? E aí por exemplo, no dia que a minha faxineira vem em casa, eu organizo a casa pra ela vir, entendeu? Porque eu acho que ela tem que fazer a parte pesada, então eu deixo tudo arrumado. O meu marido sempre fala [risos]: “eu não sei por que eu você tá arrumando a casa sendo que a faxineira tá vindo, né”. E por exemplo, eu tenho um gaveteiro com chave, daí eu coloco os documentos, os impostos de renda, tudo lá dentro e tranco, entendeu? Porque assim, por mais que ela seja uma pessoa de confiança, eu, como eu trabalho já 18 anos no banco, né, e eu já vi muita coisa, eu não consigo confiar em ninguém assim como acesso a documentos e tudo o mais. Aí ao passo que se eu tivesse uma pessoa todos os dias na minha casa, essa pessoa seria como se fosse da minha família, e eu não teria condições de fazer isso né? De ficar guardando ou trancando as coisas importantes e tal. Então não gosto assim porque não consigo muito confiar nas pessoas dessa forma. (Antônia, entrevista realizada em 13 jun. 2022, grifos meus)

Aqui, temos evidenciados alguns importantes pontos: primeiro, um jogo de confiança e desconfiança simultâneas, que se mesclam na medida em que a empregadora realiza estratégias de distanciamento em uma relação de evidente proximidade. Antônia afirma confiar em Cida, pessoa que conhece e contrata há treze anos, que é “comprometida”, que nunca a “deixou na mão” e que é uma pessoa que ela pode “por em casa” e “ficar tranquila, em paz”. Ainda assim, ela mantém um gaveteiro com chave em casa para guardar seus documentos e “coisas importantes” trancadas, além de prezar para que a trabalhadora não mexa dentro dos armários, já que ela “não consegue confiar em ninguém assim”. Esses mecanismos operados por Antônia evidenciam o que Débora Gorbán (2012) vai chamar de “repertórios de demarcação” que, segundo a autora, consistem em um

conjunto de práticas que as empregadoras colocam em ação na sua relação com as trabalhadoras que contratam, visando estabelecer limites e distinções entre estas últimas e elas e suas famílias. Esses repertórios são o que as permitem sustentar a diferença e a distância social em um contexto em que o íntimo é objeto de trabalho. (GORBÁN, 2012: 34-35, tradução minha)

Nesse sentido, sustentando tal diferença e distância social, o gaveteiro não representa apenas o que Kofes (2001) se refere como “*mecanismos para evitar a possibilidade do roubo*”, algo que, como demonstra Brites (2000), trata-se de uma possibilidade jamais “*aventada entre os membros da família, ele sempre é atribuído a um ‘estranho’*” (2000: 116). Para esta autora, aliás, as acusações ou desconfiança quanto a furtos sobre a trabalhadora têm um efeito simbólico de retirá-la das relações familiares, isto é, marcar, mais uma vez, quem é a “estranha na casa”. Segundo o raciocínio de Antônia, caso ela contratasse uma mensalista, isto é, uma pessoa que frequentasse sua casa todos os dias da semana, essa pessoa “*seria como se fosse da família*” e, portanto, ela “*não teria condições de fazer isso, né? De ficar guardando ou trancando as coisas importantes e tal*”. Ou seja, haveria aí uma espécie de dívida moral sobre a proximidade estabelecida, em que operar esses mecanismos da desconfiança não seria possível.

A locução “como se fosse da família”, além de ser uma expressão clássica do vocabulário das empregadoras domésticas (não só) brasileiras, sendo um senso comum já bastante explorado na literatura sobre o TDR, é ainda reveladora não apenas das percepções das empregadoras, mas também de seus discursos e de como são externalizados. Segundo Canevaro (2020), considerar a trabalhadora “como se fosse da família” reflete uma retórica de gratidão utilizada pelas contratantes, onde há a presença de dívidas morais na relação entre empregadora e trabalhadora.

Essa retórica é composta tanto por aquelas expressões que usam explicitamente a ideia da gratidão, como também as que apontam variadas formas de representação dessas dívidas. [...] Nesses termos, é possível pensar a retórica da gratidão como uma estratégia discursiva e de comportamentos que implica não somente o reconhecimento das dívidas, mas também uma forma de negociá-las. (CANEVARO, 2020: 217, tradução minha)

É evidente que laços de afeto, amizade e familiaridade são possíveis e se mesclam com as relações de trabalho e hierarquia dentro das relações de TDR, através das trocas de bens, de carinho, de substância, de coabitação, de apadrinhamentos, de intimidade etc. No entanto, como aponta Juliana Teixeira (2021), essa retórica, que tenta “traduzir” as relações de trabalho em relações de parentesco ou de afeto, “*mascara relações de poder e desigualdades*” (2021: 41), é algo que não se pode perder de vista. Sabemos bem que a expressão “como se fosse” implica uma comparação hipotética, sugerindo algo que não é realmente verdadeiro, mas

seria “quase como aquilo” (e não o é de fato). Retornando ao exemplo de Antônia, mesmo que ela contratasse uma mensalista, a trabalhadora ainda não seria efetivamente membro de sua família, apenas “quase”. Contudo, existiria ali um constrangimento, uma dívida moral associada à proximidade e, ao mesmo tempo, à prática de trancar seus documentos. Ou seja, o constrangimento está em explicitar a desconfiança, já que é algo que não se faz com quem é “da família”, e não em deixar de desconfiar. Ao mobilizar esses argumentos, portanto, a interlocutora mobiliza também o caráter híbrido (próximo e distante; íntimo e estranho, simultaneamente) das relações de TDR, ainda que para expressar a preferência por uma relação menos pessoalizada, reforçando as distâncias entre ela, sua família e a trabalhadora doméstica.

Essa necessidade do distanciamento, elaborada não apenas a partir do tamanho da residência ou da quantidade de pessoas no apartamento, mas também da desconfiança, do “desejo por privacidade” e do constrangimento moral, no caso de Antônia, é solucionada através da contratação da trabalhadora como diarista - aliás, ainda não contempladas pela Lei Complementar n. 150/2015, que regula o emprego doméstico no Brasil.

Não obstante, os custos financeiros, a idade e a quantidade de pessoas na casa (e, conseqüentemente, a “quantidade” de sujeira e desordem produzidas) são também outros fatores apontados para a contratação de uma diarista ou mensalista.

I – *Essa pessoa já foi contratada, faz uns 20 anos que ela tá comigo assim nessa... agora só fazendo faxina, mas ela já trabalhou como contratada.*

J – *E por que você optou por esse tipo de vínculo? Agora só faxina e não mais mensalista?*

I – ***É que agora somos só eu e meu marido, então acho que não precisa de uma pessoa que venha todo dia. Então ela consegue dar conta do trabalho.*** *Eu tinha essa que vinha, porque tinha mais três pessoas, né? Mais três filhos, aí... agora tá assim e eu acho que a gente dá conta.*

J – *É mesmo uma questão de demanda então?*

I – ***É, de demanda. Acho que não tem demanda pra todo dia não.*** (Iara, entrevista realizada em 14 maio 2022, grifos meus)

Como se pode observar a partir da fala desta empregadora, a existência ou não de filhos pequenos é um fator determinante nessa escolha da periodicidade do serviço e no cálculo da demanda. Aliás, como já mencionado, a maternidade e o casamento parecem ser elementos cruciais na vida dessas mulheres, e que definem o momento em que elas se tornam não apenas mães ou esposas, mas também empregadoras domésticas.

Heloísa, citada na introdução deste texto, é um desses exemplos. Empregadora e casada há mais de 25 anos, passou a contratar trabalhadoras domésticas quando se casou e teve seu primeiro filho, que, no momento de nossa entrevista, cursava o ensino superior e morava na casa com os pais. Assim como seu esposo, Heloísa é funcionária pública da área da saúde. Possui renda individual de cinco a dez salários mínimos e familiar de mais de vinte. Ao se tornar mãe, optou por contratar duas trabalhadoras: “*como eu trabalhava e tinha filho pequeno, eu achava que era mais seguro ter duas em função de que, se uma precisasse faltar, sempre ia ter alguém que pudesse estar disponível pra ficar com os filhos naquela situação de emergência*” (Heloísa, entrevista realizada em 08 jun. 2022). Mesmo diante do atual cenário, em que seus dois filhos são adultos e universitários, sendo que apenas um vive com ela e seu marido na residência da família, ela ainda contrata três trabalhadoras, sendo uma mensalista, uma diarista semanal e uma passadeira quinzenal. Seu cálculo da demanda, que hoje não é mais sobre ter crianças pequenas e a necessidade de uma rede de apoio com “redundância”,

é justificado agora pelo tamanho da casa e pelo seu auto-reconhecido grau de “exigência” e “chatice”, ainda que considere certa flexibilidade:

*Eu sou chata, eu passo o dedo no móvel, se tiver empoeirado a gente vai conversar porque eu gosto do móvel sem poeira, e eu tô propondo isso sem ser uma carga muito extrema pra você. Então, eu considero a minha casa grande? Eu considero que não é pra uma funcionária só, então eu preciso ter a Marta e ter a Irene. Ou, eu vou me aposentar em breve. Se eu assumir a cozinha e eu chegar numa posição de falar assim “não, vou assumir a cozinha e podemos reprogramar e tal”. Mas eu não conseguiria morando aqui, morando com meu marido e com meu filho. Se for eu pegar e for fazer a rotina doméstica eu não consigo sozinha. Se eu não consigo sozinha, por que eu vou querer que o outro consiga? Achar que o outro consegue? **Porque eu tenho um padrão de exigência que eu posso dizer que é alto... meu sarrafo é alto pra mim, meu sarrafo é alto também, mas é alto dentro duma condição muito aberta de combinado.** (Heloísa, entrevista realizada em 08 jun. 2022, grifos meus)*

É importante observar como todas essas mulheres, assim como seus maridos, trabalham fora de casa e incluem sua trajetória profissional no cálculo das necessidades ou demandas. O trabalho dos maridos, no entanto, não parece ser contabilizado. É como se eles já estivessem “fora da conta”, como no caso de Luciana, 42, por exemplo, empregadora que passou a contratar uma babá durante a pandemia de Covid-19. Ao longo de nossa entrevista, Luciana me relatou como, sendo mãe de uma criança de nove anos, contava com a escola em tempo integral enquanto ela trabalhava. Levando um cotidiano de sobrecarga, em que, além de seu trabalho formal, era responsável por aprontar, levar e buscar a criança todos os dias, ela buscou contratar uma trabalhadora remunerada quando o filho passou a ter aulas online. A contratação dessa trabalhadora - que se seguiu após o fim das restrições sanitárias e volta às aulas presenciais - representou um alívio significativo da sobrecarga de Luciana. Contudo, no final de nossa conversa, ela me revelou, para minha surpresa, que era casada e morava com seu marido, personagem absolutamente ausente durante todo o seu discurso.

Evidentemente, esses exemplos se tratam de reflexos das tradicionais desigualdades na divisão sexual e racial do trabalho reprodutivo e de cuidados, em que as mulheres seguem sendo as principais responsáveis pelas demandas domésticas, inclusive pela gestão do vínculo com a trabalhadora remunerada, no caso das classes médias brasileiras. Todos esses elementos, portanto, desde as condições materiais (tamanho da casa, quantidade de cômodos, recursos financeiros disponíveis, etc) à idade e rotina dos membros da família (crianças, adultos, horários de trabalho, quem trabalha fora, escola, etc), passando pelos gostos, preferências, entre outros aspectos subjetivos das empregadoras, se mesclam nesse cálculo e determinam as necessidades de trabalho doméstico. Ao contratar uma (ou mais) trabalhadora(s) remunerada(s), tais necessidades assim elaboradas são informadas pelos repertórios morais e pessoais das próprias empregadoras, conjugando, inevitavelmente, as relações de desigualdade e distinção social existentes entre essas atrizes.

“Comprometimento” e “profissionalismo”: distanciando a relação

Quando questionadas sobre quais eram os critérios de seleção ou o que esperavam de uma “trabalhadora ideal”, um termo surgiu com bastante frequência entre as empregadoras que pude entrevistar: o “comprometimento”. Como men-

cionado no tópico anterior, esse “comprometimento” pode inicialmente ser pensado no sentido da “confiabilidade” (*reliability*). Isto é, a suposta segurança de poder contar com uma trabalhadora que não falta, que não atrasa, que não fica doente, que não desmarca, que não precisa levar o filho ao médico, que não usa o celular durante o trabalho, que avisa com antecedência, etc. Isso para evitar que a empregadora “fique na mão”, considerando o cotidiano geralmente atarefado de trabalho e outras demandas pessoais e profissionais que realizam fora de casa. Afinal, “*sem o trabalho das empregadas domésticas, as mulheres - assim como os homens - de classe média dificilmente teriam a liberdade e o tempo disponíveis para cuidar de seu sucesso profissional e de si mesmos*” (MAIA, 2021: 65).

*Então, por exemplo, a Cida é uma pessoa que eu posso ficar tranquila que ela é **comprometida. Em treze anos ela nunca faltou, nunca faltou!** Tipo, cê conta nos dedos as semanas que ela falou assim pra mim “ai Antônia, eu tenho que levar não sei quem no médico, eu preciso ir numa consulta, dá pra trocar o dia?”. Mas ela **nunca me deixou na mão e ela sempre avisou com muita antecedência.** [...] **Então esse pra mim é o principal, sabe? O comprometimento.** (Antônia, entrevista realizada em 13 jun. 2022, grifos meus)*

Como nos lembra Suzana Maia (2021; 2019), ao analisar a experiência de moradoras de um bairro de classe média alta em Salvador (BA), o trabalho doméstico remunerado – em grande parte realizado no Brasil por mulheres negras e empobrecidas –, é fundamental para o sustento dos modos de vida de mulheres pertencentes às classes mais abastadas, em maioria brancas, e que incorporam certo *habitus* neoliberal de modernidade e autonomia feminina. Nas palavras da autora,

tanto o esforço e o sucesso pessoal dessas mulheres, quanto o equilíbrio e a harmonia de seus lares, não seriam possíveis sem a presença ubíqua de outras mulheres (em sua grande maioria, negras) que realizam quase todo o trabalho cotidiano da manutenção de suas casas e do cuidado de seus filhos. (MAIA, 2021: 64)

Esses elementos ficaram evidentes principalmente nas falas de empregadoras que tinham ou tiveram filhos pequenos e trabalhavam fora de casa. Novamente, a responsabilidade em relação às tarefas domésticas e de cuidado segue recaindo sobre as mulheres, mesmo quando possuem outras funções e trabalhos remunerados. Lembremos do relato de Heloísa, que, em uma estratégia de “redundância” ou “*backup*”, contratava pelo menos duas trabalhadoras para o caso de uma precisar faltar. Em caso de imprevistos, a empregadora, não fosse pela disponibilidade (inclusive financeira) de contratar essas duas pessoas, não teria com quem deixar os filhos, já que também tinha um trabalho remunerado fora de casa, como é o caso de quase todas as empregadoras domésticas entrevistadas. As empregadoras afirmam então “depende” das trabalhadoras domésticas em seu cotidiano e, por isso, as faltas e atrasos são práticas vistas muito negativamente. Nesse sentido, além da segurança prática que o TDR oferece às empregadoras, garantindo a viabilidade de seus modos de vida, entram em jogo também aspectos morais e juízos sobre a conduta das trabalhadoras diante dos imprevistos. Esse “comprometimento”, nesse sentido, parece conter uma carga moral que mistura “confiabilidade” e uma certa ideia de “responsabilidade” profissional (e meritocrática), de “fazer por merecer”, de não “relaxar” e saber “o seu lugar”.

*Sempre o profissional começa assim muito bem, por isso que eu até às vezes, a maioria das vezes eu acompanho o serviço, **mas quando eu trabalhava fora e que eu deixava uma outra no lugar, com o passar do tempo elas acostumam com o serviço, né? Então assim, vamo dizer, entre aspas, elas vão dando uma “relaxadinha”.***

Então deixa de fazer uma coisa um dia, deixa de fazer uma outra coisa outro dia.
(Sandra, entrevista realizada em 08 jun. 2022, grifos meus)

Complementarmente, outro elemento reiterado nas entrevistas foi o desejo pelo “profissionalismo” como importante requisito para uma boa relação de TDR. Como demonstrado por Monticelli (2017), os discursos do profissionalismo na perspectiva patronal são significativamente distintos do que é historicamente reivindicado pelos movimentos de trabalhadoras domésticas quanto ao reconhecimento legal e à valorização da categoria como “profissional”. Para a autora, na “cultura doméstica” brasileira, o entendimento das empregadoras sobre o ideal de uma trabalhadora vai além de aspectos que poderiam ser considerados meramente da ordem da execução “técnica” das tarefas. Em suma:

no discurso proferido pelas patroas, a profissionalização exerce um caráter de reprodução de suas próprias necessidades, desejos e expectativas, assume-se que a trabalhadora doméstica precisa “cuidar da casa como se fosse dela”, além de saber servir eficientemente. O tão almejado e desejado “profissionalismo” exigido das trabalhadoras é a tradução de um caráter conservador, que molda e exige comportamentos trabalhistas e morais, uma “boa profissional” é aquela que sabe servir bem, que obedece as regras da casa, que conhece muito bem os gostos de seus empregadores, que sabe os horários e as dinâmicas dos integrantes da família e sabe se adequar a eles, que deixa a casa impecavelmente limpa e organizada, além de apresentar um amplo cardápio culinário, sempre sendo fiel e “sabendo o seu devido lugar”, sendo discreta, silenciosa, autônoma, polivalente (MONTICELLI, 2017: 25).

Nesse sentido, se, por um lado, as trabalhadoras domésticas, por meio de seus movimentos e organizações sindicais, sempre reivindicaram o reconhecimento da profissão e a ampliação de seus direitos trabalhistas, por outro, a noção de “profissionalismo” mobilizada nesse processo não necessariamente coincide com as expectativas que as empregadoras atribuem ao termo.

Entretanto, quase dez anos após a aprovação da PEC das Domésticas (2013) e da regulamentação do emprego doméstico pela Lei Complementar n. 150/2015, todas as interlocutoras com quem pude dialogar afirmaram-se favoráveis à ampliação de direitos e relativamente satisfeitas com a atual legislação - ainda que várias delas contratassem diaristas informalmente. Contudo, esse reconhecimento dos direitos e do TDR como “trabalho” também implica certas expectativas:

Então eu vejo que essa relação... o que eu senti, por exemplo, a lei veio, mas, por experiência assim da minha mãe ter tido sempre uma pessoa pra ajudar, a gente sempre trata como família. Só que quando é cobrado o profissional... continua querendo aquela relação de tipo, de ser cuidado, né? E eu, no meu trabalho, ninguém pergunta se eu trouxe almoço, o que eu comi, o que eu vou deixar de comer. O problema é meu! Né? E essa é a relação que deveria ser igual. Então eu sempre tratei como profissional mesmo. (Valéria, entrevista realizada em 26 jun. 2022, grifos meus)

É um processo de trabalho como qualquer outro lugar. Quer mudar o processo de trabalho pra quê? Pra ficar mais produtivo, né? Pra ficar bacana. [...] E pensar na casa, claro que é com maturidade que a gente desenvolve, é pensar na casa como qualquer lugar de trabalho. (Heloísa, entrevista realizada em 08 jun. 2022, grifos meus)

Como podemos notar nas falas das empregadoras, as gestoras do lar-local de trabalho, o desejo pelo “profissionalismo” passa por uma compreensão “produtiva” e “racionalizada” do TDR, sendo este um “trabalho como outro qualquer”, já que “a lei veio” e não se deve mais tratar “como se fosse da família”. Assim, as interlocutoras equiparam, em certa medida, as relações de trabalho doméstico àquelas estabelecidas em empresas e outros locais de trabalho “convencionais”,

onde são estabelecidos vínculos supostamente mais distanciados e objetivos. Esse desejo pelo estabelecimento de relações mais “profissionais”, contudo, está implicado num dilema evidentemente característico do TDR, em que as próprias obrigações profissionais e deveres do cotidiano de trabalho são mediados pelos gostos, preferências e moralidades das empregadoras e suas famílias (MONTICELLI, 2017), além das relações de hierarquia e desigualdades estruturais que o moldaram ao longo das décadas.

Nesse sentido, tendo o conceito de “branquitude crítica” de Lourenço Cardoso (2010; 2017) em mente, é possível observar que as próprias empregadoras reconhecem essa história de desigualdade e compreendem que o processo de conquista de direitos trabalhistas é fundamental para a sociedade brasileira. Aqui, vale mencionar também que os debates recentes sobre o TDR no Brasil pós 2013, intensificados pelas redes sociais e pela pandemia de Covid-19, podem ter reconfigurado, ao menos em certos círculos, o “consenso social moderno” (CARDOSO, 2017) sobre o que é publicamente reprovável, especialmente diante de uma pesquisadora negra. Assim, de forma semelhante ao que aponta Canevaro (2020) sobre o contexto de Buenos Aires, as empregadoras domésticas, “*com boas intenções, consideram que, ao cumprirem devidamente a legislação regulatória (ainda que, no caso do emprego doméstico, esta seja bastante precária), estão fazendo a sua parte para construir uma sociedade melhor e mais ‘moderna’*” (2020: 242, tradução minha).

Então assim, eu comemorei muito quando surgiu a lei, por mais que a lei impusesse, vamos dizer, certo ônus, mas eu acho que na verdade não são ônus, são investimentos na nossa sociedade, porque eu vejo a forma ainda de emprego do trabalho doméstico, como da mensalista, na minha opinião, é uma forma com que eu tô assumindo uma responsabilidade do Estado de não ter dado oportunidade pra essas pessoas terem se qualificado em outras habilidades. Né? Porque eu também poderia ter a minha casa cuidada, limpa, de outras formas, né? Através de uma empresa, que viesse, que viesse três funcionários de uma vez em dois dias e fizessem tudo o que eu preciso ser feito ao longo da semana, né? Poderiam existir outras formas de contratação, outras formas de trabalho. Então eu vejo no Brasil esse contingente que a gente tem é resquício de uma exclusão lá atrás, né? Do mercado de trabalho, do estudo, né, primeiro do estudo, da qualificação, dessas pessoas terem escolhas pra acharem os seus caminhos profissionais. E sempre tentei falar “ó, vai estudar, quer estudar?”, né? A gente apoia esse caminho também, né? Enfim, mas na minha casa nunca tive uma funcionária que conseguisse conciliar o trabalho em casa, o trabalho aqui na minha casa, com o estudo porque a jornada delas nunca foi fácil. (Heloísa, entrevista realizada em 08 jun. 2022, grifos meus)

Observo então como o discurso dessas empregadoras domésticas, sendo reiteradamente favorável ao “profissionalismo” e à existência da legislação trabalhista, está situado em um contexto em que essa posição é, em certa medida, um consenso social, e não está imune, tampouco inerte, diante das mudanças culturais e ao que passa a ser publicamente considerado “correto” (para usar os termos das próprias interlocutoras). Desse modo, ainda que isso não signifique necessariamente o estabelecimento de relações mais igualitárias, é importante notar que o discurso das empregadoras domésticas está alinhado com certa perspectiva de cumprimento dos direitos trabalhistas e reconhecimento da categoria e do TDR como “trabalho”. Contudo, essa também parece ser uma estratégia de distanciamento da própria dívida moral que vem junto com esse reconhecimento, além de uma forma de reforçar a posição de poder e autoridade de quem emprega, já que, segundo essa lógica, o TDR deveria passar então a ser equiparado a outras rela-

ções de trabalho - que também são hierárquicas e desiguais. Afinal, como sabemos, a equidade nunca foi exatamente uma característica das relações “capital-trabalho” no sistema capitalista de produção.

Em certa medida, o código contratualista exime os patrões de um compromisso com as diferenças sociais, pois retira a desigualdade e a justiça do campo da moral (Brites, 2001). A igualdade passa a ser determinada por um contrato. Nessa lógica, para resolver a tensão provocada pela desigualdade, alguns empregadores/as cumprem devidamente o que é contratual, desvinculando-se do problema moral. Ao regularizar as trabalhadoras domésticas, sentem-se mais modernos e, ao mesmo tempo, acreditam estar contribuindo para uma sociedade menos desigual. (CANEVARO, 2020: 242, tradução minha)

Em minha análise, portanto, esses discursos parecem refletir também um esforço para se distanciar da dívida moral de engajar-se ou assumir responsabilidades pelas conhecidas desigualdades presentes no ambiente doméstico de trabalho, como explicita Antônia, citada anteriormente, que buscava, através da contratação de diaristas, relações mais distanciadas que a permitiriam estabelecer repertórios de demarcação (GORBÁN, 2012) e de desconfiança sem constrangimentos. Em uma relação mais distanciada, racionalizada, “profissional”, esporádica, é mais fácil manter as fronteiras (afetivas, sociais, materiais e econômicas) intactas.

Ao insistir, assim, nessa retórica “profissional” do “comprometimento”, do “trabalho como outro qualquer”, as empregadoras demonstram que não apenas reconhecem, mas também refletem sobre as desigualdades e sobre as relações que misturam proximidade e afeto, distância e trabalho, estabelecidas no TDR. Mobilizar constantemente a racionalidade e o “lado profissional” do vínculo é também mobilizar essa mistura, ainda que para negá-la ou rechaçá-la. Esse afastamento (e, em outros momentos, aproximação) estratégico da dimensão afetiva é uma forma de manejar essas distâncias, ora reforçando-as, ora minimizando-as. Desse modo, os repertórios de demarcação que estabelecem limites morais, sociais e físicos nessa relação notadamente complexa vão sendo construídos, elaborados e justificados, a partir, inclusive, das mudanças sociais e legais no contexto do TDR brasileiro.

Considerações finais

Buscando ir além da mera constatação das desigualdades existentes nas relações de cuidado e de TDR, este artigo buscou refletir e interpretá-las a partir da perspectiva patronal em entrevistas realizadas com mulheres que contratam ou já contrataram algum tipo de TDR, refletindo sobretudo a partir de suas necessidades e expectativas sobre a relação. Esse exercício, certamente desafiador, objetivava compreender como as empregadoras pensam e praticam o TDR na contemporaneidade. A análise das entrevistas indicou como essas mulheres reconhecem a complexidade das relações de TDR, que misturam afeto e trabalho, desigualdade e intimidade, articulando esses elementos em seus discursos sobre o vínculo. De modo geral, quase dez anos após a PEC das Domésticas, as empregadoras entrevistadas se mostraram favoráveis ao cumprimento dos direitos trabalhistas e de relações mais “profissionais”. No entanto, suas necessidades, desejos e demandas sobre o TDR são moldadas, evidentemente, a partir de seus próprios repertórios morais e modos de vida.

Nesse sentido, é notável como o momento, as formas e o tipo de contratação são definidos ou, pelo menos, perpassados pelas relações de matrimônio e maternidade, de modo altamente generificado e marcado pela divisão sexual do trabalho. Nesses lares brancos, de classe média e heteronormativos, as tarefas domésticas e de cuidado, mesmo quando externalizadas, seguem sendo responsabilidades das mulheres. Isto é, são as esposas e mães da família que fazem a gestão não apenas do vínculo de TDR e da relação com a trabalhadora, mas também da elaboração das necessidades daquela casa. Há que se considerar, nesse cenário, a histórica organização dos regimes de cuidado no Brasil e também na América Latina, onde, diante das ausências do Estado e da tradicional responsabilização das famílias, sobretudo das mulheres, reiteram-se desigualdades de classe, raça e gênero dentro dos lares através das dinâmicas de externalização remunerada desse trabalho (ROJAS SCHEFFER, 2022; HIRATA e KERGOAT, 2021 e 2007; GUIMARÃES, HIRATA e POSTHUMA, 2020).

Esse trabalho de “administração do lar” e do TDR, envolve, portanto, aspectos materiais e práticos/logísticos, como também morais e pessoais. As necessidades, funções e expectativas sobre as trabalhadoras e seus comportamentos são marcadas pelos gostos, preferências, personalidades e rotina pessoal das empregadoras, ainda quando se busca estabelecer relações “profissionais”, racionalizadas e com tudo registrado “certinho”. Aliás, esse discurso sobre o desejo do profissionalismo se relaciona tanto com uma perspectiva favorável aos direitos trabalhistas e publicamente atualizado sobre como deveriam ser estabelecidas as relações de TDR, prezando por vínculos mais igualitários e saudáveis, como também à manutenção de certa distância social e, conseqüentemente, a um afastamento da dívida moral que se carrega quando a desigualdade é tornada visível e passa a habitar o próprio lar. Desse modo, as empregadoras aqui observadas querem relações de trabalho doméstico remunerado mais racionalizadas, socialmente distantes e alinhadas às suas próprias expectativas de limpeza, organização, privacidade e moralidade. Elas se dispõem, ao menos publicamente, ao cumprimento das obrigações trabalhistas e reconhecem a importância da garantia de direitos às trabalhadoras. Contudo, comumente buscam a contratação esporádica (e informal) por meio de diárias, inclusive em função do cálculo de suas próprias demandas em relação ao custo financeiro e emocional de se contratar uma mensalista.

Reitero, nesse sentido, que observar a perspectiva patronal é fundamental para o aprofundamento da compreensão de como as relações de TDR vêm sendo praticadas, pensadas e tratadas por quem inclusive, em primeira instância, é responsável pela própria contratação e estabelecimento da relação. Considerando as mudanças sociais, não apenas diretamente ligadas ao cenário legal e trabalhista do TDR, mas também aos modos de vida, ao contexto econômico e às próprias dinâmicas familiares das pessoas que contratam, compreender as demandas e expectativas das e dos empregadores domésticos podem nos permitir avançar sobre os desafios e possibilidades de se estabelecer relações de TDR menos precárias no Brasil. Concluo, portanto, reafirmando a necessidade de maiores investimentos de pesquisa sobre esses grupos, por mais heterogêneos que sejam, e por mais desafiadores que os campos de pesquisa possam vir a ser.

Recebido em 29 de agosto de 2025.
Aprovado em 20 de dezembro de 2025.

Referências

- BRITES, Jurema. Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores. *Cadernos Pagu*, 29 (1): 91-109, 2007.
- BRITES, Jurema. *Afeto, Desigualdade e Rebelia*: Bastidores do Serviço Doméstico. Tese de doutorado, Antropologia Social, UFRGS, 2000.
- CANEVARO, Santiago. *Como de la familia: Afecto y desigualdad en el trabajo doméstico*. Buenos Aires: Prometeo Libros, 2020.
- CANEVARO, Santiago. Empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires. Orden, afecto y umbrales de "modernidad". *IX Congreso Argentino de Antropología Social*, Posadas, 2008.
- CARDOSO, Lourenço. "A branquitude acrítica revisitada e as críticas". In: MÜLLER, Tânia; CARDOSO, Lourenço (orgs.). *Branquitude: Estudos sobre a identidade branca no Brasil*. Curitiba: Appris, 2017, pp. 33-52.
- CARDOSO, Lourenço. Branquitude acrítica e crítica: a supremacia racial e o branco anti-racista. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 8 (1): 607-630, 2010.
- CASTRO, Rosana. Pele negra, jalecos brancos: racismo, cor(po) e (est)ética no trabalho de campo antropológico. *Revista de Antropologia*, 65 (1): 1-23, 2022.
- CUNHA, Olívia Maria Gomes da. "Criadas para servir: domesticidade, intimidade e retribuição". In: CUNHA, Olívia Maria Gomes da; GOMES, Flávio dos Santos. (Orgs.). *Quase-cidadão: histórias e antropologias da pós emancipação no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2007. pp. 377-417.
- DANTAS, Luísa Maria Silva. *As domésticas vão acabar? Narrativas biográficas e o trabalho como duração e intersecção por meio de uma etnografia multi-situada – Belém/PA, Porto Alegre/RS e Salvador/BA*. Tese (Doutorado em Antropologia Social), UFRGS, 2016.
- DIEESE. *Trabalhadoras domésticas*. 2025. Acesso em jul. 2025.
- GOLDSTEIN, Donna. "The Aesthetics of Domination: Class, Culture, and the Lives of Domestic Workers in Rio de Janeiro". In: HALL, Kira (ed.). *Studies in Inequality and Social Justice: Essays in Honor of Ved Prakash Vatuk*. Meerut: Archana Publications, 2009. pp. 149-95.

GONZALEZ, Lélia. “Cultura, etnicidade e trabalho: Efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher”. In: RIOS, Flávia; LIMA, Márcia. *Por um feminismo afro-latino-americano*. Rio de Janeiro: Zahar, 2018. pp. 20-38.

GORBÁN, Débora. Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad. *Reis*, 140: 29-48, 2012.

GUERRA, Maria de Fátima. *Trabalhadoras domésticas no Brasil: coortes, formas de contratação e famílias contratantes*. Tese (Doutorado em Demografia), UFMG, 2017.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena; POSTHUMA, Anne. “El cuidado: sus formas, relaciones y actores. Reflexiones a partir del caso de Brasil”. In: *El cuidado en América Latina: mirando los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Uruguay*. Buenos Aires: Fundación Medifé Edita, 2020. pp.75-118.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; VIEIRA, Priscila P. Faria. As “ajudas”: o cuidado que não diz seu nome. *Estudos Avançados*, 34 (8): 7-23, 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. *Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais*, 1 (53): 22-34, 2021.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37 (132): 595-609, 2007.

KOFES, Suely. *Mulher, mulheres: identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas*. Campinas: Ed. Unicamp, 2001.

MAIA, Suzana. Branquitude, classe, gênero e política: engendrando o corpo neoliberal. *Confluenze. Rivista Di Studi Iberoamericani*, 13 (1): 56-76, 2021.

MAIA, Suzana. Espaços de branquitude: segregação racial entre as classes médias em Salvador, Bahia. *Século XXI: Revista de Ciências Sociais*, 9 (1): 253-82, 2019.

MONÇORES, Elisa Alonso. Empregadas e empregadores domésticos no Brasil: mapeando desigualdades e contradições do modelo de cuidado brasileiro. *Texto para discussão*, 84, 2013.

MONTICELLI, Thays Almeida. Divisão sexual do trabalho, classe e pandemia: novas percepções? *Revista Sociedade e Estado*, 36 (1): 83-107, 2021.

MONTICELLI, Thays Almeida. “*Eu não trato empregada como empregada*”: empregadoras e o desafio do trabalho doméstico remunerado. Tese (Doutorado em Sociologia), UFPR, 2017.

PEREIRA, Luena. Alteridade e raça entre África e Brasil: branquitude e descentramentos nas ciências sociais brasileiras. *Revista de Antropologia*, 63 (2): 1-14, 2020.

NADER, Laura. Para cima, Antropólogos: perspectivas ganhas em estudar os de cima. *Revista Antropolítica*, 49: 328-56, 2020.

ROJAS SCHEFFER, Raquel. “Cercanía física, distancia social. Trabajo doméstico remunerado y (des) encuentros en hogares de América Latina”. In: MECILA (ed.) *Convivialidad-desigualdad: explorando los nexos entre lo que nos une y lo que nos separa*. Buenos Aires/San Pablo: CLACSO/Mecila, 2022. pp. 477-522.

RONCADOR, Sônia. Histórias paranóicas, criados perversos no imaginário literário da Belle Époque tropical. *Estudos de Literatura Brasileira Contemporânea*, 29: 127-40, 2007.

TEIXEIRA, Juliana. Brazilian housemaids and COVID-19: How can they isolate if domestic work stems from racism? *Gender Work Organ*, 28 (1): 250-59, 2020.

TEIXEIRA, Juliana. *Trabalho Doméstico*. São Paulo: Jandaíra, 2021.

VARGAS, Júlia. “Um dia de cada vez, né”: Reflexões sobre trabalho doméstico e o fazer etnográfico durante a pandemia. *Novos Debates*, 5 (1-2): 1-8, 2019.

WASSER, Nicolas. The Affects of Conviviality-Inequality in Female Domestic Labour. *Mecila Working Paper Series*, 10: 1-20, 2018.

WAJNMAN, Simone *et al.* Valuing household services in Brazil: a comparison of paid and unpaid care. *Ist International Colloquium “Who cares? Care and Pandemics in Transnational Perspective”*, 2023.

ZELIZER, Viviana. *A negociação da intimidade*. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.