

**Maria Elisa Almeida Brandt**

**Os conflitos entre empregadas e empregadores domésticos pela mediação  
do sindicato e da Justiça do Trabalho**

Dissertação de Mestrado apresentada ao  
Departamento de Antropologia Social do  
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas  
da Universidade Estadual de Campinas,  
Sob a orientação da Professora-Doutora  
**Alba Maria Zaluar**

Este exemplar corresponde à  
redação final da dissertação  
Defendida e aprovada pela  
Comissão Julgadora em  
14/10/98.

Profª Drª **Alba Maria Zaluar**

Profª Drª Vera da Silva Telles

Profª Drª Maria Filomena Gregori

Profª Drª Heloísa André Pontes (suplente)

*Alba Maria Zaluar*

*Maria Filomena Gregori*

Outubro / 1998

58.1204.11  
B733c

36205/BC

BIBLIOTECA CENTRAL

UNIDADE	BC
N.º CHAMADA:	
V.	Ex.
T.º DEBTO	BC/36.205
PROC.	229/99
C	<input type="checkbox"/>
D	<input checked="" type="checkbox"/>
PREÇO	R\$ 11,00
DATA	21/01/99
N.º CPC	

CM-00120279-9

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA  
BIBLIOTECA DO IFCH - UNICAMP**

**B 734 c**      **Brandt, Maria Elisa Almeida**  
**Os conflitos entre empregadas e empregadores domésticos pela  
mediação do sindicato e da Justiça do Trabalho / Maria Elisa  
Almeida Brandt. -- Campinas, SP : [s.n.], 1998.**

**Orientador: Alba Zaluar.**  
**Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas,  
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.**

**1. Empregados domésticos. 2. Justiça do trabalho –  
Campinas (SP). 3. Sindicalismo - Campinas (SP). 4. Mulheres-  
Empregos. 5. Direito do trabalho. 6. Conflito social.  
7. Direito e antropologia. I. Zaluar, Alba. II. Universidade  
Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.  
III. Título.**

*Aos meus pais, aos meus irmãos,  
e ao meu Wagner.*

## **Agradecimentos**

Gostaria de agradecer, em primeiro lugar, a todas as mulheres que participaram, durante o tempo da pesquisa, como diretoras do Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Campinas, Valinhos e Paulínia. Agradeço pela boa-vontade com que me receberam, sem nunca cobrar seu produto final. Em especial, dona Lina, por seu exemplo de bondade e civilidade no trato com as pessoas, sejam empregadas, patrões ou pesquisadora.

Às instituições que financiaram a pesquisa: CAPES, pela bolsa de mestrado; ANPOCS (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais) e Fundação Ford, pela bolsa de um ano concedida através do Concurso de Dotações FORD/ANPOCS - 94.

Às professoras-doutoras Maria Sueli Kofes (Antropologia - Unicamp) e Vera da Silva Telles (Sociologia - USP), que participaram da banca de qualificação, por seus valiosos comentários.

À minha orientadora, Alba Maria Zaluar, professora-titular de antropologia (UERJ), principalmente pelo estímulo nos momentos finais; por ter acreditado mais do que ninguém que essa tese sairia.

Aos que contribuíram de alguma forma com esse trabalho:

Maria Beatriz Almeida Brandt, minha irmã, e Daniel Pulino, advogados trabalhistas, pela leitura crítica e revisão que fizeram do capítulo 2 (Bia, mais uma vez: obrigada).

Wagner Essinger Franco, um “craque em computador”, que me salvou na editoração final do texto.

Letícia Schwarz, pela cessão das entrevistas por ela realizadas com algumas empregadas domésticas.

# Índice

## *Agradecimentos*

<i>Apresentação</i> .....	1
O problema, o objeto e os objetivos .....	1
A pesquisa .....	5
Esta dissertação .....	9
<b>1. O emprego doméstico e as empregadas domésticas</b> .....	<b>11</b>
1.1. O emprego doméstico no mercado de trabalho brasileiro.....	12
1.2. A especificidade do emprego doméstico: um viés estrutural .....	17
1.3. A especificidade do emprego doméstico: um viés antropológico .....	21
<b>2. O emprego doméstico no direito trabalhista brasileiro</b> .....	<b>27</b>
2.1. Legislação .....	28
2.1.1. O registro em carteira e a contribuição previdenciária .....	30
2.2. A difícil aplicação, ao emprego doméstico, de conceitos do direito trabalhista.....	32
2.2.1. Os conceitos de subordinação e eventualidade.....	33
2.2.1.1. A subordinação.....	33
A subordinação no caso da diarista .....	37
2.2.1.2. A eventualidade no caso da diarista.....	41
Os juízes da 15a. Região (Campinas) da Justiça do Trabalho.....	46
2.2.2. A rotina de trabalho: o limite da jornada e as horas-extras .....	49
2.2.3. O local de trabalho: a estabilidade da gestante e as férias .....	52
2.2.3.1. A estabilidade da gestante.....	52
2.2.3.2. As férias .....	54
2.2.4. Os direitos coletivos das empregadas domésticas e o conceito de categoria econômica.....	55
2.3. Como o direito lida com a informalidade do emprego doméstico .....	58
<b>3. A relação pessoal e a fragilidade jurídica nas disputas</b> .....	<b>67</b>
As usuárias do sindicato – alguns dados quantitativos.....	68
3.1. As disputas mais recorrentes .....	70
3.1.1. A empregada doméstica grávida.....	73
3.1.2. O registro profissional .....	75
3.1.3. As férias.....	80
3.1.4. A diarista .....	82
3.2. Um modelo para a análise do processamento da disputa.....	85

<b>4. A mediação do sindicato .....</b>	<b>89</b>
4.1. A transformação da queixa em disputa.....	89
4.2. O atendimento. O refraseamento da disputa promovido pelo sindicato.....	92
4.3. O evento de mediação enquanto prática de processamento de disputas; um modelo sóciolinguístico95	
4.3.1. O Cenário.....	100
4.3.2. Os atores e as normas de interação e interpretação.....	102
Cena 1.....	105
4.3.3. A linguagem dos disputantes .....	110
4.3.3.1. As performances .....	111
A carta de uma patroa.....	114
4.3.3.2. Breve comentário sobre a escrita .....	115
Cena 2 .....	116
4.3.4. Fins explícitos e implícitos .....	119
4.3.4.1. As sindicalistas .....	121
4.3.4.2. As empregadas domésticas .....	124
4.3.3.3. Os empregadores .....	128
Cena 3.....	132
4.3.5. Os resultados .....	137
4.3.5.1. O convencimento pela argumentação oral.....	137
4.3.5.2. O caráter ritual da prática de mediação .....	139
4.3.5.3. A batalha em torno dos paradigmas de argumentação .....	141
As empregadas .....	143
As sindicalistas; algumas notas sobre a dicotomia público x privado.....	146
Os empregadores.....	154
<b>5. O processamento da disputa através da Justiça do Trabalho.....</b>	<b>159</b>
5.1. A assistência jurídica do sindicato.....	160
5.1.1. Os advogados e as sindicalistas.....	161
5.2. As ‘conversas de corredor’ .....	167
5.3. O refraseamento da disputa promovido pela Justiça Trabalhista: a generalização .....	169
5.4. A audiência trabalhista enquanto prática de processamento de disputas; um modelo sociolinguístico173	
5.4.1. O cenário .....	173
5.4.2. Os atores e as normas de interação e interpretação.....	174
Cena 1 .....	177
5.4.3. Alguns aspectos da audiência.....	178
5.4.3.1. A discussão da proposta de conciliação .....	179
5.4.3.2. O arbitramento.....	182
Cena 2 .....	183
O jogo de forças entre o advogado e o presidente .....	185
5.4.4. A linguagem dos disputantes .....	186
5.4.4.1. A oralidade nas audiências trabalhistas.....	186
5.4.4.2. Os gêneros: o interrogatório das partes e das testemunhas .....	188
Cena 3 .....	189

5.4.5. Fins explícitos e implícitos .....	192
5.4.5.1. A visão das domésticas sobre a Justiça .....	193
5.4.5.2. Os empregadores .....	195
5.4.5.3. Os advogados e juizes: a cultura do acordo .....	196
Cena 4 .....	198
5.4.5.5. Os juizes: a função da Justiça Trabalhista .....	201
5.4.6. Os resultados .....	204
<b>Conclusão .....</b>	<b>208</b>
Anexo 1 .....	i
Anexo 2 .....	vii
Anexo 3 .....	xii
Bibliografia .....	xxx

## **Apresentação**

### **O problema, o objeto e os objetivos**

O emprego doméstico é, antes de tudo, uma *relação*, sua natureza sendo informada por processos sociais. Nos últimos anos, esta relação tem sofrido consideráveis transformações, que remetem a vários domínios, quais sejam, o econômico – a recessão e o desemprego têm levado cada vez mais mulheres ao emprego doméstico; o legal – a Constituição de 1988 concedeu vários direitos aos trabalhadores domésticos, que no entanto ainda não foram equiparados aos demais assalariados –; o das relações sociais – as relações entre empregadas domésticas e seus empregadores estão se alterando, bem como suas formas de organização política, principalmente nos grandes centros urbanos –; e o das representações – as imagens que as empregadas domésticas fazem de si mesmas, de sua posição no mundo, também estão em transformação, bem como as opiniões dos patrões sobre estas, e sobre a relação de emprego doméstico. Obviamente, esses domínios se articulam.

Embora as empregadas domésticas já tivessem, antes da Constituição de 1988, alguns direitos (basicamente as férias de 20 dias e o direito à seguridade social), e já fizessem uso da Justiça do Trabalho, com a Constituição elas passaram a ser consideradas categoria profissional e tiveram seus direitos ampliados. Isso teve dois efeitos principais.

De um lado, aumentou enormemente o número de reclamações dessa categoria na Justiça Trabalhista<sup>1</sup>. A ampliação dos direitos trabalhistas e o incremento das ações na Justiça significam a ampliação da regulação desta relação pelo direito trabalhista, bem como a sua interferência no arbitramento dos conflitos.

De outro, embora já existissem antes disso as associações de empregadas domésticas, o direito a sindicalização veio em 1988. Os sindicatos, além de aumentarem em número, assumiram novos papéis na mediação entre as empregadas e seus

---

<sup>1</sup> Em 1994, girava em torno de 500 o número de empregadas domésticas que entram, por ano, com ações contra seus empregadores na Justiça do Trabalho em Campinas – Cf. jornal Diário do Povo, edição de 23 de janeiro de 1994.

empregadores<sup>2</sup>. Vale observar que a atuação do sindicato de trabalhadores domésticos se volta, com maior intensidade que em outras categorias, à mediação dos litígios individuais. Isso pela própria especificidade da profissão, à qual são negados os direitos coletivos, o que frustra a função principal de um sindicato que é a representação coletiva.

Portanto, a forma tradicional de regulação desta relação, que era privada – com base em noções de reciprocidade nas relações pessoais –, está cada vez mais tendo que conviver com a regulação pública – apoiada nas regras universais do direito trabalhista. Os conflitos estão cada vez mais sendo resolvidos através de instâncias como o sindicato e a Justiça.

Se a relação de emprego doméstico já é, em si, repleta de ambigüidades, outras controvérsias surgem do tratamento que o emprego doméstico tem recebido do direito (da lei e dos operadores do direito). Algumas de suas características o diferenciam das formas de trabalho encontradas no mundo assalariado capitalista, e portanto as regras trabalhistas – feitas com base no assalariamento típico – não se encaixam perfeitamente a ele. Além disso, o quadro legal-institucional que começou a ser montado em 1988 está incompleto no que tange aos direitos dessa categoria. A Constituição de 1988, tendo conferido novos direitos à doméstica – sem no entanto regulamentá-los –, tornou obsoleta a lei nº 5.859, de 1972, que regulava o emprego doméstico, sem substituí-la por outra lei específica. O silêncio da lei torna a atuação dos magistrados mais difícil e dá margem a uma grande variação nas decisões.

Este é um momento de muita confusão, porque novas regras estão sendo introduzidas no jogo, sem que os atores as entendam perfeitamente. Há opiniões divergentes tanto entre patroas e domésticas, quanto entre as domésticas sindicalistas, e mesmo entre os juízes e advogados, no que se refere à definição do que é a empregada doméstica, dos deveres e obrigações envolvidos nesta relação de emprego.

---

2 Se em 1974, no Segundo Congresso Nacional de Trabalhadoras Domésticas, estavam presentes 5 associações – das cidades de São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Juiz de Fora e Piracicaba – (Pereira de Mello, 1989:365), no 7º Congresso, ocorrido em 1992 no Rio de Janeiro, havia representantes de 23 cidades. Hoje são 48 sindicatos em todo o Brasil, concentrados no Sudeste e Sul. São Paulo tem 15, Rio de Janeiro 7, Rio Grande do Sul 6, Minas Gerais e Paraná 3. As cidades são: São Paulo, Campinas, Piracicaba, Americana, Catanduva, São José do Rio Preto, Franca, Bauru, Lençóis Paulista, Santos, Ribeirão Preto, Morro Agudo, Jaú, Santo Anastácio, Votuporanga (SP); Rio de Janeiro, Niterói, Volta Redonda, Nova Iguaçu, Macaé, Petrópolis, Bom Jesus Itabapuana (RJ); Porto Alegre, Canoas, Pelotas, Santiago, Santa Maria, Uruguaiana (RS); Vitória, Bom Jesus do Norte (ES); Juiz de Fora, Uberlândia, Uberaba (MG); Londrina, Curitiba, Ponta Grossa (PR); Joinville, Lages (SC); Recife (PE); Salvador (BA), Fortaleza (CE); Campina Grande, João Pessoa, Guarabira (PB); São Luiz (MA); Belém (PA); Brasília (DF); Goiânia (GO). O único sindicato patronal do Brasil – O Sindicato de Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo – foi fundado em 1988.

Essas divergências vêm à tona durante o processamento das disputas entre empregadas domésticas e seus empregadores, objeto a ser investigado nesta dissertação. Os atores envolvidos são os litigantes – as domésticas e os patrões – e os intermediadores: as sindicalistas, os advogados trabalhistas e os juízes do trabalho. Tais processos englobam tanto as práticas de mediação entre as partes desenvolvidas pelo sindicato das empregadas domésticas, quanto a continuação eventual da disputa na forma de processo trabalhista.

Minha intenção é mostrar as transformações por que passam os tais conflitos, ao serem mediados pelo sindicato e pela Justiça Trabalhista, e como os envolvidos se vêem nesse processo. Para cumprir tal proposta, faço a descrição do processamento da disputa utilizando ferramentas da antropologia jurídica e da sociologia do direito.

A antropologia jurídica há muito tempo tem como uma de suas abordagens metodológicas centrais a análise dos mecanismos de resolução de disputas, que aqui chamo de processamento de disputas. Ela se encaixa dentro de uma visão processual do direito, que na década de 60 desafiou as abordagens centradas na lei, nas regras.

Minha preocupação central, ao investigar tal objeto, é com as interações discursivas empíricas entre os atores, nesses espaços – o sindicato e as Juntas de Conciliação e Julgamento da Justiça do Trabalho. As interlocuções serão analisadas seguindo modelo comunicacional de análise do processamento de disputas, proposto por Danet (1980:492). Pretendo verificar as possibilidades que esses atos de comunicação trazem para os envolvidos, e para a construção de uma nova contratualidade na sociedade brasileira. Minha intenção é verificar a sugestão de Telles (1993:1), sobre a possibilidade de a cidadania se enraizar nas práticas sociais, através da negociação entre diferentes atores, em espaços públicos.

A antropologia legal recente, nos Estados Unidos, tem cada vez mais se voltado para as relações entre direito e cultura, e para o papel da linguagem. As disputas têm sido analisadas enquanto “processos de construção e transformação de significados” em que interagem atores com diferentes níveis de poder (Merry, 1992:360). É esta uma das filiações desta dissertação. As práticas jurídicas serão julgadas não apenas por sua mensagem final, mas pelas inúmeras mensagens intermediárias que são captadas pelos agentes, geradas por eventos ao longo do processo.

As questões centrais deixam de ser apenas se tal prática funciona, enquanto restauração da ordem ou ordenação das relações sociais, mas como os indivíduos envolvidos se sentem, como eles interpretam o processo.

O presente trabalho se dedica, pela própria abordagem escolhida, a tratar mais dos aspectos formais das situações de interlocução e da evolução da disputa. Sendo este um campo não muito explorado pelas ciências sociais brasileiras, me preocupei em “demarcar o terreno”, o que tomou todo meu fôlego.

Assim, tive que deixar de lado uma discussão que inicialmente me propunha a fazer, em um “afã de principiante”. As alegações dos atores por ocasião do conflito evidenciam a maneira como constroem seus discursos normativos, ou a maneira como se vêem na relação e justificam seus comportamentos. Ao analisar esse material, me debruçaria com maior intensidade sobre a relação de emprego doméstico aos olhos dos envolvidos e sobre o que ela mostra do funcionamento de nossa sociedade. Isso não foi feito, embora o conteúdo das proposições dos atores tenha recebido algum tratamento, nesta dissertação. É que as inúmeras questões que ele levanta merecem uma outra tese<sup>3</sup>.

Este trabalho toca, como se vê, vários temas. A relação de emprego doméstico é um deles, embora não seja o principal. Não tive a pretensão de descrever de maneira abrangente o quadro atual dessa relação, em uma cidade como Campinas. O ponto de partida da pesquisa de campo foi o sindicato, o que já restringe bastante a amplitude da análise (sabe-se que é a minoria das empregadas domésticas que procuram o sindicato para resolver seus conflitos com empregadores). As empregadas domésticas e as patroas descritas aqui não podem ser tomadas como exemplares típicos de duas classes: “a empregada doméstica”, “a patroa”, até porque uma característica central nos dois grupos é a grande variabilidade de “tipos”, de comportamentos. De qualquer forma, penso serem visíveis os sinais de que as experiências de empregadas e patroas analisadas aqui estão afetando o cotidiano dessa relação de uma maneira ampla.

Outro tema é o direito, ou melhor seria dizer “os direitos”. O direito enquanto instituição, enquanto sistema legal central, ocupará grande parte desta tese. Ao mesmo tempo em que ele é uma linguagem, um meio para a resolução de conflitos, é também um agente nesse processo. Explicando melhor, o direito contextualizado socialmente deixa de ser apenas a lei, a norma, para ser o comportamento dos profissionais de direito.

---

<sup>3</sup> Pretendo dar continuidade a esse trabalho em minha tese de doutorado, voltando-me desta vez essencialmente ao comportamento dos indivíduos com respeito a regras e normas. Quais os diferentes códigos, os diferentes parâmetros de julgamento do comportamento individual? O que é, por exemplo, uma “patroa boa”? Como se dá a convivência entre diferentes racionalidades? São questões que aparecem aqui apenas de relance.

Mas é principalmente em seu sentido mais amplo que o direito é o tema central desta tese. A antropologia, os estudos de Evans-Pritchard, Gluckman, Bohannan, Van Velsen, Sally Moore e outros, tiveram papel fundamental na constituição de uma orientação teórica centrada no conceito de *pluralismo jurídico*, e na crítica do *centralismo legal* (Santos,1989:53). Ou seja, na idéia de que dentro de uma mesma sociedade convivem várias formas de direito, e de que nem tudo acontece nos tribunais (Nader e Todd, 1978; Arthurs, 1985, apud Merry, 1988:874).

Nas sociedades em que estes dominam inequivocamente, como a nossa, há que investigar outras formas de regulação social, “que se apoiam em símbolos da lei, em maior ou menor grau, mas operam em suas sombras” (Merry, 1988: 874).

É disso – práticas relacionadas à regulação social – que trata esta dissertação, em ponto pequeno: como conflitos entre patroas e empregadas domésticas são mediados pelo sindicato profissional da categoria e pela Justiça do Trabalho.

Ressalve-se que, ao criticar o centralismo legal, não me filio à crença em um “periferalismo legal”, que rejeita o sistema legal formal como sendo inefetivo (cf. Ellickson, 1980:147). O peso da Constituição de 1988 é inegável no processo de transformação da relação de emprego doméstico, bem como o papel da Justiça do Trabalho. O sistema legal e as práticas que ocorrem no sindicato são por mim vistos como complementares. Não descreverei as práticas envolvidas no processamento das disputas entre empregadas domésticas e seus empregadores a partir de uma dicotomia: “o que é direito”/“o que não é direito”. Mesmo que, em última análise, o sindicato represente um papel no complexo de instituições formais do Direito do Trabalho, a maioria das empregadas pouco conhece a lei trabalhista, e quando vão ao sindicato, buscando o acordo com as patroas, podem estar se utilizando de outras regras para resolver seus problemas, e não a lei.

## **A pesquisa**

Entrei em contato com o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Campinas, Valinhos e Paulínia em fins de 1992. Naquele momento, não tinha um projeto de pesquisa definido, e meu interesse se voltava para a atuação sindical das empregadas domésticas.

Pensava em narrar a história de sua organização, e de sua constituição enquanto sujeito político coletivo, na linha dos estudos sobre movimentos sociais.

Passei a visitar o sindicato com certa frequência, e assistir suas atividades. Comecei àquela época meu diário de campo. Em fevereiro de 1993, acompanhei como “observadora” a delegação campineira ao 7º Congresso Nacional das Trabalhadoras Domésticas, ocorrido no Rio de Janeiro. Durante quatro dias, além de acompanhar as atividades do congresso, entrevistei membros dos sindicatos de Recife, Rio de Janeiro, Porto Alegre, São Paulo, Franca (SP) e Vitória. Devo dizer que, mesmo breve, foi uma grande experiência do ponto de vista pessoal.

De lá para cá, escrevi vários projetos de pesquisa, que foram sendo alterados até o amadurecimento de sua versão final, em meados de 1994, e que redundou nesta tese.

De início fazia visitas esporádicas ao sindicato, que em certos momentos se intensificavam, em outros sofriam um recuo. Assim, pode-se dizer que minha convivência com as sindicalistas foi extremamente longa, e também a pesquisa de campo nas oito Juntas de Conciliação e Julgamento da Justiça do Trabalho da 15ª Região (Campinas), embora as atividades voltadas ao projeto final tenham se desenvolvido mais sistematicamente no primeiro semestre de 1996 (principalmente as entrevistas).

A base de dados da pesquisa é bastante heterogênea. Em primeiro lugar há o diário de campo. No sindicato, assistia o atendimento das empregadas pelas sindicalistas e o evento de mediação entre as primeiras e seus empregadores.

Nas juntas trabalhistas assistia as conversas anteriores entre os atores e as audiências, desta vez sem poder gravá-las. Por serem muitas as reclamações trabalhistas de empregadas, tive muita dificuldade em acompanhar o desenrolar dos processos<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Ora duas audiências se realizavam ao mesmo tempo, ora a audiência era adiada, ora um caso que acompanhava era resolvido fora da Justiça, ora a empregada faltava, etc.

Acompanhei, nas Juntas de Conciliação e Julgamento de Campinas, dez casos, dos quais dois não redundaram em audiência (em um houve acordo antes dela, em outro a empregada não compareceu).

Quanto às entrevistas, elas foram feitas com sete juizes trabalhistas e cinco advogados atuando na cidade<sup>5</sup>. Embora fosse o ideal, não consegui ver atuando todos os juizes entrevistados ou o contrário, entrevistar aqueles cujas audiências tivesse assistido<sup>6</sup>.

Tanto no sindicato – geralmente na sala de espera – como nas juntas trabalhistas, abordava patrões e empregadas pedindo para entrevistá-los. É necessário que se diga que os empregadores envolvidos em disputas foram bastante arredios. Aqueles abordados no sindicato, por mais que eu tenha me apresentando como antropóloga, fazendo tese de mestrado sobre o assunto, etc., me identificaram como alguém ligado à instituição. Os que se dispunham à entrevista eram, geralmente, os que agiam calma e respeitosamente naquele ambiente, nunca os empregadores raivosos, indignados (cujas opiniões me interessava em obter, por se tratar de conflitos especialmente virulentos). Isso representa, de certa forma, um viés em meus resultados.

Também, tentei por diversas vezes abordar os empregadores na Junta Trabalhista, logo após as audiências, buscando me desvincular do sindicato, mas fui rechaçada em todas elas, quer com negativas diretas, quer com argumentos mais tortuosos (uma das patroas disse que seu pai foi um juiz ilustre na cidade, e que em razão desse parentesco estaria proibida de dar qualquer entrevista; outra chegou a ser profundamente agressiva).

Devido a essa dificuldade, são em menor número os patrões entrevistados – foram dez empregadas e seis patrões (conto um casal de empregadores como um só)<sup>7</sup> –, sendo que, dos seis, quatro foram abordados no sindicato, outro era conhecido meu, e um me foi indicado por seu advogado, também um dos entrevistados.

---

<sup>5</sup> Quanto aos advogados, a escolha deles foi aleatória. Um deles atua somente para reclamantes (com algumas exceções), e assessora vários movimentos populares; outro, indicado pelo primeiro, atua apenas para reclamados, tendo representado empregadores domésticos. O terceiro me foi indicado por uma das patroas entrevistadas. Os dois últimos são advogados do sindicato das empregadas domésticas.

<sup>6</sup> Por um lado, há certa rotatividade de juizes, e na época havia muitos juizes substitutos, recém-empossados. Por outro, há juizes mais acessíveis que outros. Em terceiro lugar, as reclamações são distribuídas entre as 8 juntas, sendo que em cada uma delas há dois juizes.

<sup>7</sup> Algumas observações sobre as entrevistas. Em primeiro lugar, juizes e advogados são, também eles, patrões. Seu posicionamento enquanto tal foi abordado pelas entrevistas e utilizados como dados (ver o questionário das entrevistas, em Anexo 1, p. i). Das dez entrevistas de empregadas, três não seguiram o roteiro. Foram feitas por Leticia Schwarz, a quem agradeço pela cessão das fitas.

Gostaria de dizer, para concluir os comentários sobre o trabalho de campo (num tom um tanto confessional), que há algo meu por trás desse “embaraço” com os empregadores. Me faltou habilidade em seguir um ensinamento (mais um ideal a ser buscado do que alcançado na prática, me parece) básico na antropologia: tentar não se envolver pessoalmente. Presenciei, no sindicato, algumas cenas de autoritarismo explícito de algumas patroas e seu tom agressivo para com suas empregadas; e em muitas ocasiões tomei partido, sim, dessas últimas. Não que eu tenha interferido nos acontecimentos, mas o inverso. Não soube lidar com a violência dos sentimentos envolvidos, algo intrínseco ao meu objeto de estudo, mas que em um caso ao menos foi dirigido a mim, como pessoa.

Não quero “vitimizar” as empregadas e “vilanizar” os empregadores. No entanto, vozes e olhares submissos de empregadas domésticas marcaram minha experiência de campo, e por mais que minha orientadora tenha me alertado, estarei sempre correndo o risco de ser acusada de maniqueísmo.

Além do diário de campo e das entrevistas, compõe o que chamo de “base de dados” uma pesquisa da jurisprudência trabalhista referente ao emprego doméstico. Tendo como fonte uma revista especializada, a Revista Ltr, pesquisei todas as decisões de segunda instância – ou seja, decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho de todo o país, com relação aos recursos impetrados contra as decisões de primeira instância (das Juntas de Conciliação e Julgamento de cada região) – cobrindo o período de 1986 a 1995. Para examinar o tratamento que o direito dá ao emprego doméstico procedi à leitura – que embora não possa ser considerada exaustiva, espero ter sido suficiente para meus propósitos –, de algumas obras básicas de doutrina trabalhista brasileira, utilizadas como manuais nos cursos de direito.

Para fazer uma descrição mais genérica do conteúdo das disputas – ou seja, de que queixas se trata, afinal –, criei um banco de dados a partir das fichas de atendimento do sindicato. Ele compreende 1340 registros, um para cada empregada usuária do sindicato. Essas fichas não representam o número de mulheres atendidas durante esses anos (1991 a fevereiro de 1996), porque aos poucos as sindicalistas deixaram de preencher tais fichas.

A delimitação do tamanho do banco de dados foi aleatória, e portanto ele não representa necessariamente uma parcela estatisticamente significativa do arquivo total, muito menos do universo das mulheres que buscam o sindicato (que chamarei de usuárias). No entanto, ele serve para corroborar as impressões retiradas do trabalho de campo.

## **Esta dissertação**

Os dois capítulos iniciais caracterizam a relação de emprego doméstico de maneira genérica, sob diferentes ângulos: primeiro o sociológico-antropológico, depois o jurídico. Eles dão, digamos assim, o “panorama geral” das questões envolvidas nesta relação e que contribuem para que os conflitos emirjam e se desenvolvam da maneira que aqui será descrita.

No primeiro capítulo comento a bibliografia em ciências sociais sobre o tema, examinando o lugar social da empregada doméstica, visto através dos prismas socioeconômico e antropológico. Levanto, sem a intenção de exauri-los, os aspectos que considero fundamentais na relação de emprego doméstico.

No capítulo dois discuto o tratamento que o direito do trabalho dá ao assunto. Sob certa lógica ele se vincularia ao capítulo 5, que trata do processamento da disputa pela Justiça Trabalhista. Por outro lado, ele descreve as inúmeras dificuldades e ambigüidades presentes na definição jurídica desta relação, responsáveis em parte pela maneira particular com que os conflitos afloram.

O capítulo três faz um contraponto com o precedente, ao mostrar como questões como férias, entre outras, são tratadas no dia-a-dia da relação. Iniciando o mergulho nas disputas propriamente ditas, descrevo as queixas mais comuns entre as domésticas que procuram o sindicato – item 3.1.. No item 3.2. trato da construção teórica do processamento das disputas, introduzindo os dois capítulos seguintes

Neles a disputa é descrita de maneira cronológica. Não há capítulos teóricos e capítulos descritivos, descrição e análise efetuando-se concomitantemente. No quarto capítulo procedo à descrição de como se processam os conflitos entre empregadas e seus empregadores no momento em que são levados ao *sindicato*. Uma primeira ênfase é dada à transformação destes em disputas, por sua enunciação pública. Em seguida, analiso o “evento de mediação” promovido pelo sindicato – como chamo a interlocução entre empregada, empregador e sindicalista – à luz de uma bibliografia produzida em antropologia e sociologia do direito, buscando caracterizá-lo como método de processamento de disputas.

O capítulo 5 segue a mesma estrutura de seu antecessor, acompanhando a evolução da disputa, agora junto à *Justiça Trabalhista*. Analiso as transformações por que ela passa e por fim discuto a audiência trabalhista enquanto método de processamento de disputas.

Por fim, o capítulo final visa retomar as principais afirmações feitas ao longo do trabalho. Não chega a ser uma conclusão no sentido de dar a resposta definitiva para qualquer pergunta. Mesmo porque, esta dissertação tem um sentido fortemente descritivo, exploratório de um campo de investigação relativamente jovem no Brasil.

Um último comentário, sobre a menção que eu faço às pessoas. Pretendia gravar os eventos, o que tocava numa questão ética, na medida em que não me sentia com direito de fazer isso sem o consentimento das sindicalistas, e das outras pessoas envolvidas. Por outro lado, seu comportamento seria completamente diferente se soubessem que a conversa seria gravada. De início, as sindicalistas me deram permissão para gravar os eventos apenas se as pessoas envolvidas concordassem. Com o tempo, pude convencê-las de que a identidade das pessoas seria resguardada, e que o conteúdo literal das falas era importante para o meu trabalho. Todos os nomes usados nesta tese são fictícios, exceto quando a pessoa for citada por sua posição ou cargo, nome e sobrenome, ou como fonte de uma informação.

## Capítulo 1

### O Emprego Doméstico e as Empregadas Domésticas

O emprego doméstico tem sido tratado pela bibliografia em ciências sociais desde fins dos anos 50, em países desenvolvidos – tais como os EUA, Inglaterra, Canadá e outros – e desde os fins dos anos 70 no Brasil<sup>8</sup>. A discussão do problema em países subdesenvolvidos, e principalmente na América Latina, tomou grande impulso nos anos 80<sup>9</sup>.

Talvez possamos dizer que o emprego doméstico é uma das ocupações mais desvalorizadas, ao menos nos países de terceiro mundo. Chaney e Garcia Castro (1989) comentam um levantamento feito no Peru, em que as mulheres colocaram apenas duas ocupações abaixo da de empregada doméstica em desejabilidade: a prostituição e a mendicância (cf. Heyman, 1974). No Brasil, em levantamento recente com 627 pessoas, a profissão de doméstica ficou em primeiro lugar em grau de rejeição, entre as mulheres (19% das entrevistadas a repudiam). No cômputo geral, ela ficou empatada com as profissões de gari e médico, no terceiro lugar (11% das pessoas a rejeitaram), abaixo das de lixeiro (21%) e policial (13%)<sup>10</sup>.

Esse repúdio geral ao emprego doméstico, e a baixa auto-estima das mulheres que trabalham no setor – já bem diagnosticados pela bibliografia<sup>11</sup> – não se explicam facilmente. Há que aliar a análise macroeconômica sobre o emprego doméstico (sua posição relativa no mercado de trabalho feminino) à abordagem dos elementos culturais e mesmo psicológicos envolvidos nessa relação.

Sem pretender dar conta de todos os aspectos envolvidos, considero imprescindível para os propósitos desta tese discutir alguns deles, mesmo que brevemente. Para tanto, tratarei a relação de emprego doméstico de três maneiras diferentes, que considero

---

<sup>8</sup> O primeiro trabalho de relevância data de 1978. É *Emprego Doméstico e Capitalismo*, de Heleieth I. B. Saffioti.

<sup>9</sup> Sobre as análises já feitas sobre essa relação, ver Chaney e Garcia Castro (1989), Gálvez e Todaro (1989), Garcia Castro (1989), León (1989), Gogna (1989), Smith (1989), Flora (1989) e outros artigos da mesma coletânea, editada por Chaney e Garcia Castro.

<sup>10</sup> Cf. pesquisa do Datafolha, publicada no Jornal Folha de São Paulo de 18 de agosto de 1996, 6º caderno, pág. 7.

<sup>11</sup> Além de Heyman (1974, apud Chaney e Garcia Castro, 1989), citada acima, ver Gálvez e Todaro (1989) e León (1989).

complementares. A primeira é a abordagem macroeconômica, que lida com a posição do emprego doméstico na conjuntura socioeconômica brasileira; a segunda, que eu chamaria de “macrosociológica”, tenta buscar a especificidade dessa relação analisando seus aspectos estruturais; voltando-me à empregada doméstica, o terceiro viés é antropológico, tocando em aspectos culturais e psicológicos de sua situação de vida. Cada uma a seu modo, elas ajudam a explicar porque a relação entre empregadas e empregadores domésticos é tão particular.

## 1. 1. O emprego doméstico no mercado de trabalho brasileiro

O emprego doméstico é o ramo de atividade econômica que mais ocupa as mulheres brasileiras. Podemos tomar os dados da Região Metropolitana de São Paulo para falar especificamente das regiões urbanas e modernas do sudeste. De 1989 a 1997, aumentou em 26,5% a ocupação nos serviços domésticos, em 12,5% nos demais ramos do setor de serviços (agrupados) e em 13,9% no comércio, enquanto decresceu em 40,7% a ocupação na indústria. Note-se que o crescimento dos serviços domésticos foi o maior de todos.

**Tabela 1: Distribuição das mulheres ocupadas, segundo Setor e Ramo de Atividade. Região Metropolitana de São Paulo; 1989-1997 (em porcentagem).**

Setor e Ramo de Atividade	Anos				Variação
	1989	1992	1996	1997	
Indústria	26,8	20,4	17,4	15,9	-40,7
Comércio	13,7	14,9	15,8	15,6	13,9
Serviços *	43,1	46,2	47,5	48,5	12,5
Serviços Domésticos	15,1	17,3	18,3	19,1	26,5
Construção Civil	0,6	0,6	0,5	(1)	
Demais	0,8	0,6			
<b>Total</b>	<b>100,1</b>	<b>100</b>	<b>99,5</b>	<b>99,1</b>	

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa Emprego e Desemprego (PED)

(1) A amostra não comporta desagregação para a categoria

Variação: Em porcentagem, entre 1989 e 1997.

\* Excluídos os serviços domésticos

As trabalhadoras domésticas são recrutadas entre mulheres pobres, com mínima ou nenhuma escolarização, que migram da zona rural para as cidades, ou de pequenas cidades para grandes centros urbanos. No caso das minhas entrevistadas em Campinas, muitas delas vinham de Minas Gerais, e de estados do Nordeste. Assim sua cultura, seus hábitos, sua linguagem, e – na maioria das vezes – sua raça são considerados inferiores àqueles das classes dominantes urbanas<sup>12</sup>.

Ao mesmo tempo, o trabalho doméstico é uma das piores ocupações no mercado de trabalho brasileiro, se levados em conta os fatores remuneração e fragilidade da relação de emprego. A maioria das domésticas não são registradas em Carteira de Trabalho e Previdência Social, muito menos filiadas à Seguridade Social. Por esses critérios essa maioria faz parte da chamada economia informal, que se acopla marginalmente ao sistema de produção capitalista, respondendo em grande parte pelo subemprego feminino<sup>13</sup>.

**Tabela 2: Rendimento Médio Real Anual (1) das Mulheres Ocupadas no Trabalho Principal, segundo Setor de Atividade Econômica Região Metropolitana de São Paulo, 1992-1997**

Setor de Atividade	1992		1996		1997	
	Rendimento Médio Anual	Rend. Setor / Rend. Servs. Domésticos	Rendimento Médio Anual	Rend. Setor / Rend. Servs. Domésticos	Rendimento Médio Anual	Rend. Setor / Rend. Servs. Domésticos
Indústria	676	2,86	634	2,17	674	2,27
Comércio	582	2,47	556	1,90	552	1,86
Serviços	787	3,33	767	2,63	781	2,63
Serviços Domésticos	236	1,00	292	1,00	297	1,00

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa Emprego e Desemprego (PED)

(1) Inflator utilizado - ICV do DIEESE. Valores em reais de novembro de 1997.

Exclui as assalariadas e empregadas domésticas que não tiveram salário no mês, as trabalhadoras familiares sem remuneração salarial e as trabalhadoras que ganharam exclusivamente em espécie ou benefício.

<sup>12</sup> Chaney e Garcia Castro, 1989:3-4.

<sup>13</sup> Esse critério de inserção no setor informal pela exclusão de qualquer forma de seguridade social é usado tanto pelos estudos da FSEADE/DIEESE como por Garcia Castro (1989: 123). Estudos feitos em 1987 para a região metropolitana de São Paulo concluíram que, entre os setores de atividade econômica, "as maiores taxas de subemprego estão nos Serviços Domésticos, setor composto predominantemente de trabalhadoras mulheres, e no Comércio, onde há uma presença muito forte de jovens." O subemprego foi definido não apenas pela baixa remuneração, mas também pela inserção no setor informal – caso do "empregado doméstico mensalista sem carteira de trabalho assinada pelo atual empregador [e do] empregado doméstico diarista sem INPS" (FSEADE/DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego na Grande São Paulo (PED), Boletim nº 44, p. B20). Em que pese a antiguidade dos dados, eles são em parte corroborados por análise feita para 1991, que revelou a fragilização dos vínculos trabalhistas dos trabalhadores domésticos naquele ano (FSEADE/DIEESE, PED – Boletim nº 86).

Se observarmos a tabela acima, veremos que as mulheres ocupadas nos demais ramos de serviços ganham quase três vezes mais que as empregadas domésticas (mesmo que a diferença venha diminuindo nesta década). As comerciárias, que são mais próximas das empregadas domésticas quanto à renda, ganham quase o dobro que elas. A baixa remuneração se explica por fatores estruturais – a ausência de alternativas de trabalho assalariado para mulheres pobres sem qualificação –, que têm relação com o modelo de capitalismo surgido em países subdesenvolvidos como o Brasil. Não há atualmente infraestrutura de serviços nas cidades, nem uma base de acumulação de capital, que seriam pré-requisitos para a desprivatização do serviço doméstico (cf. Francisco de Oliveira, 1972:30, apud Garcia Castro, 1989:117). Pesquisas feitas em Salvador e Bogotá, entre mulheres profissionais liberais – advogadas, médicas, arquitetas e engenheiras – mostraram que elas gastam em média, respectivamente, 10% e 5% de suas rendas com suas empregadas domésticas (Cf. Giffen, 1980, apud Garcia Castro, 1989:117, para Salvador, e a própria Garcia Castro, para Bogotá). Os preços de serviços como berçário, lavanderia ou comida congelada ainda não competem com os baixos salários pagos às babás e empregadas domésticas.

O quadro desenhado acima adquire cores mais negras quando se reflete sobre o modelo de cidadania regulada vigente no Brasil, tão bem descrito por Wanderlei Guilherme dos Santos. Na formulação deste autor, a qual subscrevo, as empregadas domésticas podiam ser consideradas pré-cidadãs até 1972, data da lei n.º 5.859, que regulamentou a profissão<sup>14</sup>. Hoje poderíamos chamá-las de “cidadãs de segunda classe”, se pensarmos que elas constituem a categoria profissional mais desprovida de direitos trabalhistas, entre os empregados (deixando-se de lado os trabalhadores autônomos, ou avulsos).

A Constituição de 1988 assegurou às trabalhadoras domésticas os seguintes direitos: salário mínimo; irredutibilidade do salário; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, de 120 dias; licença paternidade, nos termos fixados em lei; aviso

---

<sup>14</sup> Neste modelo de arquitetura institucional, “... são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas e definidas em lei. A extensão da cidadania se faz, pois, via regulamentação de novas profissões e/ou ocupações, em primeiro lugar, e mediante ampliação do escopo dos direitos associados a estas profissões, antes que por extensão dos valores inerentes ao conceito de membro da comunidade.” (W.G.Santos, 1987:68)

prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; aposentadoria, além de já estarem integradas à seguridade social.

Ao restringir os direitos dessa profissional, a Constituição de 1988 fez dela uma quase-empregada<sup>15</sup>. Entre os direitos a elas negados, poderíamos destacar o FGTS, o limite de 44 horas à jornada de trabalho semanal, e de 8 horas à jornada diária, o conseqüente pagamento de horas-extras, e os direitos coletivos: o reconhecimento de acordos e convenções coletivas.

Além disso, se o que define a cidadania brasileira, ainda de acordo com Guilherme dos Santos, é o tripé regulamentação das profissões – carteira profissional – sindicato público, o desrespeito maciço ao direito básico de registro profissional significa que um grande número dessas mulheres inexistente na prática, enquanto cidadãs<sup>16</sup>.

\* \* \*

Na literatura sociológica e econômica, muito já se teorizou sobre o destino do emprego doméstico. O prognóstico de Ely Santos era de que “os domésticos acabarão por desaparecer de nossa própria sociedade” (1983:20), pelo mesmo motivo que faz com que cada vez mais mulheres deixem de ser donas de casa para trabalhar fora, motivo esse que o autor chama de “ideologia de recusa dos trabalhos domésticos” (Santos, 1983:108). Saffioti, numa linha semelhante de argumentação, embora com sentido feminista, escreve que “delineia-se a tendência a uma redução do número relativo de mulheres dispostas a se submeter às regras do emprego doméstico. Não obstante seja lenta esta diminuição nos países subdesenvolvidos, há que registrar-se a tendência a longo prazo” (1978:85).

Outra teoria diz que, do mesmo modo como nos países desenvolvidos o emprego doméstico já não existe mais, no Brasil ele também deixaria de existir à medida que o país se desenvolvesse, quer pela “tecnificação do trabalho familiar”, quer pela abertura de novos

---

<sup>15</sup> Essa definição, de “quase-empregada”, é dada por um juiz de Tribunal Regional do Trabalho de Belo Horizonte, na decisão do RO 3208/89, em que escreve: “...hoje a Constituição Federal, de 05.10.88 considera as domésticas *quase empregadas*, porquanto ainda não possuem todos os direitos dos demais trabalhadores”. (Revista LTr vol. 54, nº 8: 941)

<sup>16</sup> “O instrumento jurídico comprovante do contrato entre o Estado e a cidadania regulada é a carteira profissional que se torna, em realidade, mais do que uma evidência trabalhista, uma certidão de nascimento cívico” (W.G.Santos, 1987:69)

postos de trabalho, na indústria ou no setor de serviços, a serem preenchidos por mulheres que hoje são domésticas<sup>17</sup>.

Mas tais análises são datadas, e muitas vezes levam em conta aspectos conjunturais. O quadro que se delineava para o emprego doméstico até meados dos anos 80 já não é o mesmo, em vários sentidos. Nos anos 70 e 80 (excetuando-se o período de crise entre os últimos anos da década de 70 e primeiros anos da década de 80) a expansão da economia favorece o engajamento da força de trabalho feminina no setor industrial, no comércio e na administração, em detrimento do emprego doméstico<sup>18</sup>. É assim que as análises mencionadas previam o desaparecimento, a longo prazo, do emprego doméstico no Brasil (ao menos da maneira como é hoje). Talvez isso de fato aconteça, algum dia. Mas de 80 para cá a situação econômica no país mudou bastante. Com a globalização da economia, seguindo um padrão mundial de transformações, vêm diminuindo os postos de trabalho industriais, o que aumenta a taxa de desemprego estrutural. O setor de serviços tem se ampliado, e principalmente a chamada economia informal (vide Tabela 1, à pág. 12). Além disso, a distribuição de renda vai ficando cada dia mais desigual, ao mesmo tempo em que aumenta a massa de trabalhadores desqualificados.

Nesse contexto, em que os ricos tornam-se mais ricos, e esta mão-de-obra continua barata, o emprego doméstico ainda é a única solução para muitas mulheres — pobres, sem nenhuma qualificação profissional, muitas delas chefes de família.

A tabela supracitada mostra que nos últimos anos tem crescido a ocupação no emprego doméstico. Em momentos de recessão aumenta bastante a oferta de empregadas domésticas. A análise do comportamento do mercado de trabalho na Grande São Paulo em 1991 mostra como o emprego doméstico foi o principal setor em que as mulheres se incorporaram ao mercado de trabalho. Os chefes de família (homens e pessoas com 25 anos e mais) foram os que mais sofreram com a recessão, perdendo seus empregos. O aumento da ocupação das mulheres neste ano se explica, desta forma, pela tentativa das mulheres — cônjuges e filhas — de incorporação ao contingente de ocupados <sup>19</sup>.

Além de mulheres se incorporarem ao mercado de trabalho através do emprego doméstico, em épocas de recessão outras mulheres perdem seus postos de trabalho na indústria, e migram para o emprego doméstico. Citando uma das diretoras do sindicato de

---

<sup>17</sup> (FSEADE/DIEESE, 1988. Pesquisa de Emprego e Desemprego, Boletim nº 45, p. B3).

<sup>18</sup> Bruschini, 1989:59-60. Ver ainda FSEADE/DIEESE, PED, Boletim nº 45 p. B3.

empregadas domésticas de Campinas, “quando o mercado de trabalho está bom, diminui [o número de domésticas] porque muita gente sai da categoria e vai trabalhar noutra profissão. Quando o mercado não está muito bom, então incha a nossa categoria.... é... pessoas fazendo turismo na nossa categoria...”

A propósito da procura por essa mão-de-obra, esta também decresce em momentos de crise. O arroxó salarial que vem sofrendo a classe média tem sido notado pelas dirigentes sindicais. O resultado óbvio disso é que as empregadas aceitarão o emprego sem exigirem seus direitos legais, mesmo que os conheçam.

Ainda a respeito da demanda, uma das sindicalistas afirmou que, se a classe média está deixando de contratar, a classe alta, os “patrões ricos”, não estão sendo atingidos pela crise, e têm contratado mais empregadas. Segundo ela, visitando creches em bairros de alto padrão em Campinas, tem conversado com muitas domésticas que antes trabalhavam sozinhas em uma casa e hoje trabalham com duas ou três colegas.

## **1.2. A especificidade do emprego doméstico: um viés estrutural**

Embora o trabalho doméstico assalariado tenha surgido com o capitalismo, ele não é uma atividade capitalista, porque as empregadas domésticas não são remuneradas pelo capital, mas pela renda pessoal. O produto de seu trabalho – bens e serviços – é consumido pela família empregadora sem haver circulação no mercado para efeito de troca com o objetivo de lucro (Saffioti, 1978:190).

Saffioti, recorrendo a Meillassoux<sup>20</sup>, define o emprego doméstico como se vinculando historicamente ao “modo de produção doméstico”, “tendo sofrido a redefinição necessária à sua sobrevivência nas formações sociais dominadas pelo capitalismo” (1978:197) – principalmente o assalariamento. O emprego doméstico é uma das formas não capitalistas de trabalho, atividades em que “os vínculos empregatícios são não-capitalistas” (idem, pág. 184), e que “se integram subordinadamente no complexo da produção capitalista nas formações sociais dominadas pelo capitalismo” (idem, pág. 185). Como veremos adiante, o

---

<sup>19</sup> (FSEADE/DIEESE, PED Boletim nº 86, jan/92, p. B17).

<sup>20</sup> *Femmes, greniers & capitaux*, F. Maspero, Paris 1975.

fato de a doméstica ser remunerada pela renda, e não haver objetivo de lucro por parte do patrão, trás enormes dificuldades para a regulação dessa relação pelo direito trabalhista.

O grande mérito da formulação de Saffioti, na minha visão, é propor um modo mais adequado de se descrever, e portanto valorar, o serviço doméstico, que se fosse avaliado com os critérios econômicos capitalistas seria considerado improdutivo, já que não produz valor de troca.

O serviço doméstico responde por atividades ligadas à reprodução da força de trabalho, não só na família empregadora, como na família da própria empregada. Em um sentido, ele pode ser considerado como indiretamente produtivo, na medida em que presta "serviços indiretos ao esforço de acumulação" (W. G. Santos, 1987:31), na medida em que é ele que permite a outras pessoas (os empregadores) adquirirem renda através de suas atividades profissionais.

Outras particularidades desse tipo de emprego, que o distanciam de outras formas de trabalho assalariado capitalista, dizem respeito às condições de trabalho, ou ao modo como ele se processa. A maneira como o trabalho doméstico é organizado lhe dá uma natureza artesanal, não importando quem o faz, ou os tipos de relações sociais sob as quais é praticado. Mesmo que sejam utilizados eletrodomésticos, produtos de limpeza, comida congelada, etc., o serviço resulta em um produto não padronizado (Gálvez e Todaro, 1989:309).

As tarefas domésticas são menos precisas do que as atividades em uma fábrica. Assim, o ritmo em que são feitas pode variar, e a intensidade e qualidade do serviço são de difícil mensuração. Mesmo porque, o produto do serviço doméstico não é medido de acordo com critérios objetivos, mas sim depende dos gostos e necessidades de quem recebe o produto final. Todos esses elementos trazem outras complicações quando se trata de criar regras trabalhistas, como jornada de trabalho, horas-extras, etc., já que o direito trabalhista moderno tem como modelo de relação e de situação de trabalho a fábrica.

A maioria das empregadas domésticas trabalha sozinha, sem haver a cooperação ou divisão de tarefas com outra pessoa, e portanto teoricamente não haveria necessidade de gerenciamento desse processo de trabalho. No entanto, devido às relações sociais e aos padrões individuais de cada casa, a patroa, a dona-de-casa, é quem controla o serviço da doméstica, não apenas aprovando ou rejeitando o produto, mas interrompendo, alterando e monitorando todo o processo (idem, pág. 312). Gálvez e Todaro concluem a esse respeito que há uma contradição entre a natureza artesanal do processo de trabalho doméstico e o

gerenciamento dele pela dona-de-casa, o que representa uma fonte de conflitos entre esta e a empregada.

A natureza da relação de emprego doméstico é caracterizada como servil por Gálvez e Todaro, principalmente devido aos seguintes aspectos:

- A disponibilidade do tempo da trabalhadora sem limites de horário (no caso das que moram no emprego. Mesmo para as que moram fora, os empregadores continuam donos absolutos de seu dia de trabalho);
- A trabalhadora doméstica produz serviços que não pertencem a ela, e nem serão vendidos a uma terceira parte, mas sim consumidos por seus empregadores – as mesmas pessoas que dirigem seu trabalho – sem a mediação do mercado. (Cf. Gálvez e Todaro, 1989: 311-313).

Ainda segundo elas,

“o emprego doméstico começará a perder sua característica servil apenas quando se tornar trabalho contratado para serviços definidos, não enquanto ele constitui o consumo do tempo e do trabalho de alguém” (idem, pág. 313)

Se pensarmos na relação servil da maneira como foi pensada por Marx e Engels, ela tem como condição necessária alguma forma de coerção não-econômica, mesmo que legitimada juridicamente, que permite ao senhor a apropriação do trabalho excedente do trabalhador direto. Nesse sentido, a relação de emprego doméstico, que é de assalariamento, não pode ser considerada servil, em sua essência.

No entanto, é verdade que ela tem traços – exatamente aqueles levantados acima – que são típicos da relação servil. Assim como os camponeses servos eram obrigados a destinar dias de trabalho às terras do proprietário, a empregada doméstica destina o seu dia, o seu tempo à família empregadora, que faz dele o que bem entender. A semelhança está na forma direta, clara e visível, da apropriação do trabalho, diferente da mais-valia disfarçada obtida pelo empresário capitalista do trabalhador assalariado típico.

Penso, como as autoras, que a ausência de determinação objetiva de tarefas, a disponibilidade da empregada às vontades imediatas dos empregadores, e a atitude gerencial da dona-de-casa são elementos de um tipo de subordinação pré-capitalista.

Simmel (1939), analisando as relações de subordinação na esfera da produção, faz observação semelhante à de Gálvez e Todaro, sobre estar a empregada doméstica subordinada como pessoa aos seus empregadores, pelo fato de seu trabalho ser o

arrendamento do trabalhador, sem haver determinação objetiva do trabalho<sup>21</sup>. Em que pese o diferente contexto de que trata – a Europa da década de 30 – os elementos centrais dessa relação permanecem os mesmos no Brasil atual:

“Na relação de serviço doméstico – ao menos a grosso modo, na Europa central contemporânea – ainda é o indivíduo total, por assim dizer, que entra na subordinação, pois esta ainda não conseguiu a objetividade de um serviço objetiva e claramente limitado. Desta circunstância originam-se as principais inadequações inerentes à instituição do serviço doméstico. Esta instituição se aproxima realmente de sua forma mais perfeita quando é substituída pelo serviço de pessoas que desempenham na casa apenas certas funções objetivas e que desse modo se nivelam à dona da casa. A antiga relação – ainda existente – envolvia os empregados domésticos como personalidades totais e os obrigava – como aparece de modo notável no conceito de “moça para todo serviço” – a “serviços ilimitados”. As empregadas domésticas se subordinavam à dona de casa enquanto pessoas precisamente porque não havia delimitações objetivas. Sob condições totalmente patriarcais, (em contraste com as contemporâneas) a “casa” é considerada um valor e uma finalidade intrínseca e objetiva, em cujo interesse, dona de casa e empregada cooperam. Isso resulta, mesmo se existe uma subordinação completamente pessoal, num certo nivelamento, sustentado pelo interesse que a empregada – que está sólida e permanentemente ligada à casa – usualmente sente por esta. (...) É bastante estranho, mas parece que, em alguma medida, a obediência a uma idéia objetiva ocorre nos estágios extremos do desenvolvimento da obediência: primeiro, sob a condição de completa subordinação patriarcal, na qual a casa ainda tem, por assim dizer, um valor absoluto, servido tanto pelo trabalho da dona de casa (embora numa posição mais elevada) quanto pelo da empregada; segundo, sob condições de completa diferenciação, na qual serviço e recompensa são objetivamente predeterminados, e onde a ligação pessoal, que caracteriza o estágio de quantidade não-definida de subordinação, esse valor tornou-se alheio à relação. A posição contemporânea da empregada que compartilha a casa de seu patrão perdeu, particularmente nas grandes cidades, o primeiro desses dois tipos de objetividade, sem ter ainda conseguido o segundo. A personalidade total da empregada não é mais reivindicada pela idéia objetiva da “casa”; entretanto, devido ao modo genérico pelo qual seus serviços são solicitados, ela não pode separar-se realmente da casa.”(idem, pág. 119)<sup>22</sup>

Resta voltar a um ponto. Se não há coerção, nos moldes em que havia nas relações feudais, há sempre, na relação de emprego doméstico, outras formas de dependência da empregada para com seus empregadores, estabelecidas através de vários mecanismos. Por exemplo, muitas empregadas – principalmente as que moram no emprego – recebem parte do salário em espécie – bens e serviços – e por isso se argumenta, com razão, que o salário real da doméstica é maior do que em outras ocupações. No entanto, o fato de tanto a

---

<sup>21</sup> Com relação à ausência de determinação objetiva do trabalho, ouvi de inúmeras empregadas domésticas reclamações como “*Eu até lavava o carro dela, pode?!”, “Eu tinha até que lavar o cachorro!”*”, indicando que elas tinham uma opinião sobre as tarefas que compõem o serviço doméstico, ou de que suas tarefas não são ilimitadas, opinião esta que não era compartilhada pela patroa, e muito menos era alvo de negociações.

<sup>22</sup> Na tradução argentina de 1939, (*Sociologia. Estudios sobre las formas de socialización*. Buenos Aires: Espasacalpe Argentina S.A.) o início deste trecho é mais contundente: “Lo que principalmente hace insoportable la relación de servicio doméstico es que...”

proporção quanto a qualidade desses bens e serviços (roupas, comida, tratamento médico, remédios) depender da boa vontade dos patrões reforça ainda mais os laços de dependência entre empregadas e seus patrões (Garcia Castro, 1989:116). Outro exemplo é o caso das domésticas que saem de suas cidades de origem diretamente para a casa da família empregadora. Se não têm família na cidade, elas dependem do empregador para ter onde morar, o que torna a saída do emprego muito difícil.

### **1.3. A especificidade do emprego doméstico: um viés antropológico**

Ao deixarmos a análise macroscópica e trazermos a lente mais perto das relações “de carne e osso”, se tornam evidentes as diferenças entre elas. Uma das características fundamentais da relação de emprego doméstico é seu caráter idiossincrático, ou seja, ela assume formas e naturezas as mais variáveis, dependendo das pessoas envolvidas<sup>23</sup>.

Tendo por substrato o estatuto jurídico da relação de emprego doméstico, se constróem relações humanas que vão das mais distantes, e por isso simples (mais comuns, por exemplo, entre diaristas e patrões solteiros do sexo masculino) às mais próximas e complexas (geralmente quando as empregadas moram na casa da família empregadora há muito tempo). Cada relação é única, no tocante aos investimentos emocionais dos envolvidos<sup>24</sup>.

Nesta seção, investigo principalmente as formas mais complexas de relacionamento entre empregadas e empregadores. Nesses casos, os laços de dependência e subordinação que se criam entre eles não são apenas de natureza econômica, mas psicológica, e se apoiam não apenas nos aspectos concretos, materiais desta relação, mas no arcabouço cultural que a cerca.

---

<sup>23</sup> Poderíamos mencionar inúmeras variáveis que influem para moldar a relação, desde as características pessoais das partes (personalidade, escolaridade, profissão dos empregadores, idade, etc.), passando pela composição da família empregadora (se há filhos, em que estágio do ciclo familiar se encontram), características da casa e, especificamente, regras acordadas entre eles sobre o trabalho, direitos e deveres.

<sup>24</sup> Veremos, ao longo dessa dissertação, várias consequências dessa variabilidade de tipos. Uma é a dificuldade de negociação coletiva entre empregados e empregadores. Ela também influencia na atuação dos juizes trabalhistas. Variando a natureza das relações, varia o conteúdo das disputas, e o modo como ela se dá.

É preciso, portanto, abordar o emprego doméstico de maneira a contemplar os aspectos culturais e psicológicos envolvidos. Isto porque, citando longamente León,

"O trabalho de uma empregada doméstica não é apenas uma relação externa – uma atividade do mercado na qual trabalho é comprado e vendido – mas é um 'modo de vida'. (...)

A relação de trabalho se torna um modo de vida para a empregada de várias maneiras. A definição do salário não segue considerações estritamente econômicas; fatores tais como o que a empregada chama de 'bom tratamento' interagem no desenvolvimento da relação. A relação estabelecida no emprego é uma combinação do trabalho com aspectos emocionais e pessoais; o lugar de trabalho da empregada é também seu lugar de viver, mas ela é confinada a um espaço físico diferente daquele da família, tornando explícita a diferença de classe. Porque os relacionamentos sociais e sexuais da empregada que mora no emprego são restringidos, sua vida como um todo é função da relação de trabalho, que carrega em si um sentido de disponibilidade 24 horas por dia – fenômeno que surge da falta de regulação legal das horas de trabalho.

Além disso, quando o local de trabalho é também lar e local de consumo, é impossível que a relação seja impessoal. A empregada que acabou de deixar sua família de origem está numa situação de desarranjo cultural e emocional, e transfere seus vínculos àqueles que vivem no seu 'lar' substituto. Conquanto essa ligação não ultrapasse os limites de classe que definem a relação, ela é permitida; ela se torna parte da psique da empregada, juntamente com as diferenças. Como resultado, ela internaliza um senso de inferioridade e é incapaz de desenvolver a consciência de classe que de outra forma a permitiria perceber as contradições na relação." (León, 1989:323. Tradução minha.)

Garcia Castro se debruçou sobre a questão da especificidade do emprego doméstico com relação às demais ocupações, de um ângulo feminista. A resposta, segundo ela, não seria encontrada através de indicadores econômicos como produtividade, horas de trabalho, custo da força de trabalho, etc. (1989:105). Para Garcia Castro, é o fato de ser comprada e vendida a identidade da empregada como pessoa – e não meramente sua força de trabalho – que torna particular o emprego doméstico (1989:122).

No contexto do emprego doméstico, relações de classe assimétricas se mesclam com relações de gênero, em que estão presentes mecanismos de identificação mútua e de demarcação de diferenças (Garcia Castro, 1989; Gogna, 1989; Kofes, 1990). A relação entre patroas e empregadas é um jogo de identidades e antagonismos, tendo por trás um arcabouço ideológico compartilhado por ambas – a maneira como o serviço doméstico é visto socialmente e o baixo valor imputado a ele.

O emprego doméstico é discriminado tanto pelo conteúdo de submissão pessoal que ele contém, ligado à sua origem no trabalho escravo, quanto pela desvalorização do próprio

serviço doméstico, que é “serviço de mulher”<sup>25</sup>. Se no caso das mulheres operárias suas qualificações – disciplina, atenção, destreza com as mãos – são desvalorizadas a partir de sua “naturalização” (toda mulher é naturalmente hábil com as mãos, atenta, etc.), no caso das empregadas domésticas a desvalorização do seu trabalho é ainda maior, já que o serviço doméstico é a tarefa, por natureza, da mulher. Ou seja, todas as mulheres são aptas ao emprego doméstico, logo este, mais do que qualquer outro, não exige qualificação ou treinamento.

Embora ambas – patroas e empregadas – sejam de certa forma vítimas dessa cultura de sexo/gênero, não se pode esquecer que a situação específica dessas mulheres é sobredeterminada por relações de classe (Garcia Castro, 1989:121).

Kofes (1990) é quem mais aponta para o caráter ambíguo dessa relação, em que haveria espaço para uma identidade (mesmo que virtual), dada pela categoria mulher<sup>26</sup>.

Estudos sobre o emprego doméstico em países latino-americanos apontam alguns mecanismos sociais e psicológicos presentes nesta relação (Garcia Castro, 1989; Flora, 1989; Gogna, 1989; Gálvez e Todaro, 1989; León, 1989; Kofes, 1990). Ressaltam, entre outros aspectos, a baixa auto-estima das empregadas, a perda de sua identidade pessoal e de classe – principalmente entre as que moram na casa dos empregadores – , mecanismos psicológicos de identificação com a família empregadora, a ideologia de que ela é membro da família (Garcia Castro, 1982, apud Garcia Castro, 1989), mecanismos de controle, por parte dos patrões, de sua sociabilidade e de sua sexualidade (idem)<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> *"O trabalho doméstico e o serviço doméstico são expressões concretas da divisão sexual do trabalho, de uma lógica cultural particular – a cultura de sexo/gênero – que decreta que o trabalho das mulheres não é uma contribuição socialmente importante para a reprodução da espécie e não garante o seu bem estar"* (Garcia Castro, 1989:105).

<sup>26</sup> "[o doméstico] refere-se a um lugar espacial, a unidade doméstica, e ao seu caráter estrutural tradicional: o da definição do universo atribuído à mulher e comum às mulheres, patroas e empregadas domésticas. É este seu caráter que forneceria condições, estruturais, para uma possível identidade (virtual, neste sentido). Mas a relação entre patroas e empregadas domésticas, nas unidades domésticas (da patroa) tornam complexa a atualização dessa identidade. Não estarei afirmando que não há nenhuma identidade entre as mulheres. Estarei afirmando que é porque há essa virtualidade – disponibilidade de um campo de reconhecimento de semelhanças – combinadas ao enfrentamento de um duplo onde as posições sociais pressupõem uma, e à desigualdade social, que esta identidade é raramente afirmada. Mecanismos diferenciadores enfatizariam mais as categorias postas pela relação (patroas e empregadas domésticas) que aquela categoria formulada na distinção entre os sexos (mulher)." (1990:15)

<sup>27</sup> A sociabilização das que moram no emprego, ocorrendo dentro dos padrões culturais e de consumo que na verdade não são os seus, dificulta a formação de uma consciência de classe entre elas. Nas palavras de líderes sindicais: "a empregada que mora fora do emprego está na mesma situação que a classe trabalhadora: tem que acordar muito cedo, enfrenta problemas de transporte e o custo de vida é alto. (...) Toda doméstica deve se conscientizar de

Em sua pesquisa, realizada em Bogotá, Colômbia, Garcia Castro identificou a existência de uma doutrinação da doméstica em uma "ética da servidão", através de instituições como a Opus Dei, que promove cursos de formação profissional. Resultado praticamente idêntico encontrou Kofes (1990), em Campinas, São Paulo<sup>28</sup>.

O sentimento de inferioridade e a baixa auto-estima dessas mulheres são questões tratadas por Gálvez e Todaro (1989), León (1989), entre outros. Esta última afirma que o sentimento de ser subordinada à patroa é resultado da internalização deste sentimento de inferioridade (1989:342). A natureza do trabalho doméstico (o regime e a relação de trabalho), bem como o fato de a linguagem da empregada doméstica, seu modo de vestir, etc., serem considerados inferiores aos da patroa, participam da construção da identidade pessoal da empregada, e mesmo de sua personalidade.

Gálvez e Todaro (1989) imputam ao caráter servil do serviço doméstico a maior carga de responsabilidade por esse sentimento de inferioridade, embora o baixo nível educacional também atue. Segundo as autoras, as domésticas afirmam ter "caído no emprego doméstico por não terem estudo" (Gálvez e Todaro, 1989: 316-7).

\* \* \*

Todos os elementos da relação comentados até agora afloram nos momentos de crise e ruptura. Interessante mencionar, nesse sentido, as observações feitas pelas sindicalistas em algumas das fichas de atendimento das empregadas usuárias do sindicato.

Em uma delas trata-se de acusação de assédio sexual contra o patrão. A anotação da sindicalista diz: "Valter, o patrão, fica abusando da empregada quando a mulher não está". O caso termina sendo resolvido com a homologação, no sindicato, da rescisão do contrato de trabalho, o que me faz indagar: por que a empregada não levou adiante a acusação de assédio sexual?<sup>29</sup>

---

que ela tem que ter seu próprio lar. A casa do empregador é seu local de trabalho; ela precisa além disso ter um lugar para morar" (Oliveira, Conceição e Pereira de Melo, 1989: 367).

<sup>28</sup> Kofes analisa o discurso das instituições religiosas assistenciais que promovem cursos de treinamento, em que o trabalho doméstico aparece como função e como "missão", devendo ser desempenhado com "espírito de obediência, amor e alegria". (Texto de apostila da Casa de Santa Zita, uma das instituições analisadas pela autora) (1990:250).

<sup>29</sup> Deduzo, da homologação da rescisão no sindicato, que foi possível algum acordo, que não aconteceria caso se levasse adiante a acusação de assédio sexual.

Há outras observações, não exatamente do mesmo gênero, mas em certo sentido semelhantes:

- “Patrão botava arroz e bosta de cachorro na máquina de lavar”. Ela tinha sido despedida.
- “Saiu do emprego porque a patroa queria que lavasse roupas de outras pessoas que não eram da família grátis. Não registrou porque a patroa exigiu que optasse ou pela comida ou pelo registro.”
- “Foi demitida. Estava tomando sorvete”
- “Trabalhou 14 dias como escrava, a mulher tirou ela do albergue. Veio do Paraná. Está fazendo tratamento na Unicamp e mora em outro emprego”
- “Entrou em setembro foi registrada em dezembro. Está grávida, o patrão quer que ela peça a conta.”
- “Está muito perturbada porque diz que a patroa não quer registrar porque ela é da família. Faz ela de escrava. Mandeí ela entrar de aviso pra sair 20/11/95” [o que significava pedir demissão imediatamente]

Mesmo sem discutirmos a veracidade de tais afirmações<sup>30</sup>, elas evidenciam o sentimento de terem sido profundamente injuriadas, que é comunicado pelas empregadas domésticas às sindicalistas, em meio a várias queixas. O termo “escrava” aparece freqüentemente em seus relatos, para descrever a maneira como eram tratadas. Uma visão dicotômica da realidade, na qual “eles”, os patrões, ricos, vivem à custa da exploração dos pobres, dos mais fracos, aparece em muitos dos discursos das empregadas no sindicato.

As frases transcritas acima ilustram com perfeição o que venho dizendo nesta seção, a respeito da multiplicidade de aspectos da relação de emprego doméstico, e dos sentimentos envolvidos. Há um misto de amor e ódio entre as partes, que embora pareça inexplicável – uma das patroas por mim entrevistadas chegou a definir tal relação como neurótica – tem sua razão de ser nas características comentadas aqui.

Uma pergunta freqüente que ouvi das sindicalistas, dirigida às domésticas, foi: “mas se ela era tão ruim pra você, se você tem tanta raiva dela, porque você ficou tanto tempo?”. Esta combinação esdrúxula de revolta, agressividade e submissão só pode ser entendida se levarmos em conta aqueles mecanismos psicológicos de identificação/separação e os laços de dependência que se criam entre as partes.

---

<sup>30</sup> Sei que as sindicalistas não acatam de imediato a palavra das usuárias, sendo freqüentes anotações como a seguinte, que mostra que a sindicalista faz distinção entre a versão da empregada e a realidade dos fatos: “Diz que foi demitida doente. Pedí para fazer perícia para ver o caso do afastamento” .

A amplitude das queixas levadas pelas domésticas ao sindicato significa maiores dificuldades para a resolução judicial da disputa. Algumas dificuldades envolvidas no tratamento jurídico desta relação serão discutidas no próximo capítulo.

## *Capítulo 2*

# **O Emprego Doméstico no Direito Trabalhista Brasileiro**

## **Introdução**

A acentuada informalidade que marca a relação de emprego doméstico, além de seu caráter doméstico, geram diferenças quanto à situação e processo de trabalho e quanto ao relacionamento com o empregador, distanciando esta relação das demais tratadas pelo direito trabalhista.

Essas particularidades do emprego doméstico geram um tratamento diferenciado deste por parte do direito e dos operadores do direito. Discutirei neste capítulo três sentidos em que isso se verifica.

O primeiro é que alguns elementos singulares do emprego doméstico tornam problemática a aplicação, a ele, de conceitos clássicos do direito trabalhista – criados a partir do modelo de trabalho assalariado capitalista –, ao mesmo tempo em que dão margem, em alguns casos, a deturpações desses conceitos. Especificamente, comento três pontos polêmicos entre os juízes e doutrinadores: o caso da diarista, a estabilidade da empregada doméstica gestante e a possibilidade de negociação coletiva no caso das domésticas (item 2.2.).

Ligado àquela deturpação de conceitos mencionada acima, mas consistindo fenômeno de outra natureza, está o fato de que a experiência pessoal que doutrinadores, advogados e juízes trabalhistas têm do emprego doméstico (como patrões) interfere no tratamento que dão a ele.

Ao serem analisadas pelo direito, as relações de emprego perdem seu conteúdo de relacionamento humano; ou a menos este tem de ser simplificado, tratado genericamente. Idealmente, a discussão conceitual teria que se restringir à caracterização jurídica dessas relações, já descarnadas de seus elementos idiossincráticos. Não é isso que ocorre quando se trata do emprego doméstico.

Quando o assunto é emprego doméstico, os operadores do direito carregam sua experiência, e com ela opiniões e generalizações de senso comum, mesmo para o debate mais conceitual, mais abstrato.

Embora essa questão não seja discutida em separado, ela estará presente ao longo do capítulo, principalmente quando falarmos do “desvio de significado” que sofrem alguns conceitos clássicos como o de subordinação e autonomia.

Por fim, o direito trata diferentemente o emprego doméstico num terceiro sentido. Houve certa adequação das regras e das práticas processuais à sua informalidade. Um exemplo é o maior valor dado à prova testemunhal, tendo em vista que nesse tipo de emprego não é frequente o cumprimento de formalidades como recibo de pagamento de salário e registro em carteira profissional. Analisando decisões judiciais, apontarei o problema envolvido nessa adequação. Se por um lado ela é necessária, pois de outro modo a Justiça Trabalhista se tornaria incapaz de lidar com essa relação, por outro corre-se o risco de relaxar-se ao extremo as regras, possibilitando decisões arbitrárias (item 2.3.).

Antes de mais nada, falarei um pouco da legislação sobre o emprego doméstico, para que o leitor se familiarize com o tema (item 2.1.)

## **2.1. Legislação**

Conforme mencionado anteriormente (item 1.1., p. 14), é apenas com a lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que as empregadas domésticas passam a existir aos olhos do Estado, e portanto enquanto cidadãs, mesmo que com direitos limitados. Basicamente, elas passam a ter direito a férias anuais remuneradas de vinte dias úteis, após cada período de 12 meses de trabalho, e aos benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios.

Antes disso, a Lei Orgânica da Previdência Social, de 1960 (lei nº 3.807/60), havia deixado de incorporar tanto empregadas domésticas como trabalhadores autônomos e rurais dentro dos assistidos pelo sistema de seguridade<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> Esta lei, em seu artigo 161, permitia aos empregados domésticos a filiação à Previdência Social, mas apenas como segurados facultativos. Contemplando somente os trabalhadores regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho, a

A definição de empregado doméstico é dada pela lei nº 5.859, que em seu artigo 1º diz:

“Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei”<sup>32</sup>.

O empregado doméstico é considerado, pelo direito trabalhista brasileiro, como um tipo especial de empregado. Hoje esta profissão é regida, basicamente, por três textos legais: uma lei específica, mencionada acima, a Constituição Federal de 1988, e a Consolidação das leis do Trabalho (CLT), de 1943. Vários autores e magistrados se utilizam também das disposições contidas no Código Civil Brasileiro, de 1917, referentes à locação de serviços.

A primeira fonte de controvérsia no direito é saber qual é a norma aplicável em cada caso. A escolha sobre qual dos instrumentos legais utilizar, ou sobre como utilizá-los (complementariamente ou não) remete à concepção mais ampla que cada autor tem sobre o direito. Uma posição legalista faz com que alguns justifiquem com princípios formais a eleição de certo diploma legal; outra concepção – apoiada no princípio que diz que “diante de várias normas deve aplicar-se sempre a mais favorável aos trabalhadores”<sup>33</sup> – faz com que outros escolham outra lei para tratar do mesmo caso.

A situação legal das domésticas é menos clara do que a da maioria das categorias profissionais, e portanto há mais polêmica a respeito de qual lei se aplica a elas. Há, neste caso, uma margem para a atuação dos juízes e advogados. Se estes assumirem uma posição menos legalista e mais política, será dada mais proteção legal às domésticas.

O enquadramento legal do emprego doméstico é mais complexo que o de outras profissões por ser este regido por lei específica (Lei nº 5859/72), e não pela CLT. Embora a CLT, em seu artigo 7º, tenha excluído os empregados domésticos de sua abrangência, a Constituição de 1988 lhes concedeu alguns direitos em igualdade com os demais empregados. Como tais direitos estão definidos, para os outros trabalhadores, pela CLT, e não foi promulgada nenhuma outra lei específica sobre o empregado

---

referida lei deixou à margem da assistência estatal uma enorme massa de trabalhadores que, mesmo prestando serviços ao esforço de acumulação, não tinham força organizacional suficiente para interferirem nas políticas públicas, em razão de sua dispersão. (W. G. Santos, 1987:31)

<sup>32</sup> Cf. Lunardi, 1989:321; Gonçalves, 1994:142; e outros. Ver texto completo da lei em Anexo 2, p. vii.

<sup>33</sup> Frase de Mario de la Cueva, em *Derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, 1960, apud Nascimento, 1992:193.

doméstico, pressupõe-se que, no tocante a estes direitos, ficam valendo para estes o que diz a CLT. Mas surgem problemas, como veremos. Por exemplo, no caso dos direitos já concedidos pela lei específica, como as férias, ficam valendo os dispositivos desta (férias de 20 dias) ou os da CLT (férias de 30 dias)?

Há uma posição segundo a qual a Constituição de 1988, ao conceder novos direitos ao doméstico – salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo-terceiro salário, repouso semanal remunerado, gozo de férias anuais mais 1/3, licença à gestante, licença-paternidade, e aviso prévio –, em igualdade com os demais trabalhadores, suplantou a lei nº 5.859/72 no que dizia respeito a eles. E que para este profissional ficariam valendo os dispositivos da CLT quanto a tais direitos.

No entanto, há autores que afirmam que a Constituição de 1988 suplantou a lei citada apenas nos casos de expressa contradição entre as disposições de ambas<sup>34</sup>. Assim, no caso das férias, por exemplo, Valentin Carrion (citado por Gonçalves, 1994a:74) considera que, a partir da Constituição, elas seriam anuais, remuneradas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal (art. 7º, XVI), mas continuariam sendo de 20 dias, conforme a lei anterior, porquanto a Constituição nada disse a respeito. Também entre os juízes da 15ª Região da Justiça do Trabalho, um dos entrevistados considera as férias das domésticas como sendo de 20 dias<sup>35</sup>.

### **2.1.1. O registro em carteira e a legislação previdenciária**

A carteira profissional (CTPS) é o documento mais importante para provar a existência da relação de emprego, o que assegura ao empregado meios de reconhecimento dos seus direitos (Mascaro Nascimento, 1992:380). Sobre a exigência da carteira, é unânime a opinião de que ela se aplica também aos empregados domésticos (ver Carrion, 1987:50, entre outros).

---

<sup>34</sup> Como a Constituição é a norma de maior hierarquia no sistema jurídico, todas as demais normas só podem valer se não a contrariarem. Por isso, cada vez que muda a Constituição, antes de se aplicar qualquer lei é necessário um exame de compatibilidade desta em relação àquela (do contrário, teriam que ser feitas novas leis sempre que se mudasse a Constituição). Havendo esta compatibilidade, diz-se que a lei foi recepcionada pela Constituição, e portanto pode ser aplicada. Como se vê, a questão é de interpretação; daí a divergência de entendimentos.

<sup>35</sup> Há, também, divergência jurisprudencial sobre o direito a férias proporcionais e férias em dobro, já que a Constituição não os menciona, apenas a CLT.

Mesmo que o contrato de trabalho possa ser verbal, “o empregador tem a obrigação legal de levar ao instrumento previsto, a carteira, o que foi acordado expressa ou tacitamente” (idem, p. 56). Há multas previstas na CLT para o descumprimento dessas exigências, caso em que o empregado ou seu sindicato poderá fazer reclamação por falta ou recusa de anotação, na Delegacia Regional do Trabalho<sup>36</sup>.

Sobre a inscrição no INSS, mesmo que normalmente seja o próprio beneficiário o responsável pelo ato de inscrição, é obrigação do empregador doméstico a arrecadação e o recolhimento da contribuição<sup>37</sup>. Além disso, por ser considerado segurado obrigatório, a filiação do doméstico à Seguridade Social é considerada automaticamente efetuada quando do seu registro em carteira profissional (cf. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991).

Se levarmos em conta que o direito trabalhista considera fortemente a prova testemunhal, a importância vital da CTPS reside não tanto no fato de ser instrumento de prova da relação de emprego no processo trabalhista, mas em ser o documento inicial para a filiação do empregado como segurado do INSS. Como veremos no item 2.3. (p. 64 e ss.), a legislação previdenciária é bastante rígida quanto à prova de tempo de serviço, exigindo para tanto prova material ou indício desta.

O INSS não aceita, como prova de tempo serviço, a decisão da Justiça do Trabalho, reconhecendo o vínculo empregatício. Por outro lado, o juiz trabalhista, ao término de um processo, é obrigado por lei, sob pena de responsabilidade, a notificar o INSS sobre o débito, para que o INSS cobre do empregador a contribuição em atraso<sup>38</sup>. Chama a atenção que a legislação previdenciária trate de garantir que os empregadores devedores do INSS sejam automaticamente chamados a quitarem sua dívida, mas pouco se preocupe com o outro lado, dos empregados segurados. Estes não são automaticamente inscritos no INSS, nem têm seu tempo de contribuição à

---

<sup>36</sup> O próprio parágrafo único do art. 12 do decreto nº 71.885/73, regulamentador da lei especial sobre o emprego doméstico, faz referência às punições previstas no Regulamento Geral da Previdência Social.

<sup>37</sup> A Orientação Normativa do INSS MPS/SPS Nº 02, de 11 de agosto de 1994 diz que “inscrição é o ato material de filiação, normalmente promovida pelo beneficiário, objetivando sua identificação pessoal perante o INSS” (Cf. Paixão, 1994:570). Sobre o recolhimento, diz a lei: “o empregador doméstico está obrigado a arrecadar a contribuição do segurado empregado a seu serviço e a recolhê-la, assim como a parcela a seu cargo, no prazo referido no inciso II deste artigo [dia 15 do mês seguinte à competência]” (art. 30, V). A contribuição do segurado empregado doméstico deve ser de 8% sobre o salário de contribuição mensal (geralmente o salário mínimo) (art. 20) e a contribuição do empregador doméstico de 12% sobre a mesma base (art. 24).

<sup>38</sup> Lei Nº 8212/91, Art. 43.

aposentadoria contado. Ao contrário, eles têm que acionar o INSS para requerer a sua inscrição, o que implica um novo processo, agora contra o INSS, na justiça federal<sup>39</sup>.

Essa particularidade da lei – o fato de a reclamação trabalhista não ser o meio jurídico para resolver as questões de natureza previdenciária – é um elemento que dificulta a atuação da empregada doméstica que luta na justiça por seus direitos. Isso devido não apenas à falta de informação a respeito da lei, mas também a uma dificuldade de compreensão dela, algo que se relaciona com o baixo nível de instrução dessas mulheres. Para elas é difícil compreender que, embora seja por culpa do ex-patrão que ela não foi registrada, e que não foi paga durante anos a contribuição para aposentadoria, não há como obrigá-lo, no processo trabalhista, a pagar esta verba em atraso (elas acham que é o juiz do trabalho quem tem que cobrar isso do ex-patrão)<sup>40</sup>.

## **2.2. A difícil aplicação, ao emprego doméstico, de conceitos do direito trabalhista**

Conforme vimos (item 1.2.), o emprego doméstico difere em vários aspectos das demais atividades assalariadas. Contudo, é regulamentado pelo direito trabalhista, que tem por modelo o assalariamento na forma capitalista e o processo de produção industrial. Isso resulta em uma série de controvérsias no campo jurídico e em “dificuldades técnicas”, relativas não apenas à aplicação das regras atuais, mas à ampliação da tutela do direito sobre esta relação (ou seja, a ampliação dos direitos trabalhistas dessa categoria).

Para os juízes entrevistados, o problema central é que os dispositivos da CLT não se encaixam “como uma luva” à realidade do emprego doméstico. Segundo um deles, a

---

<sup>39</sup> Uma ação desse tipo será comentada à página 64.

<sup>40</sup> Um caso interessante nesse sentido, que demonstra o inconformismo de algumas mulheres com esta situação, é o de Maria Benta Rodrigues. Ela, empregada doméstica, recorre ao TRT de Porto Alegre para que o empregador faça o recolhimento das contribuições previdenciárias ao INSS (na época INPS), e entregue à Justiça os respectivos comprovantes. A mesma ação foi negada em 1ª e 2ª instâncias (RO 7.239/86, julgado em 5 de agosto de 1987), apoiados os juízos no argumento de “exceção de incompetência” da Justiça do Trabalho para fazê-lo. Eis o resumo do acórdão do TRT de Porto Alegre: “É incompetente a Justiça do Trabalho para impor ao empregador doméstico o recolhimento das contribuições previdenciárias e, bem assim, a entrega dos respectivos comprovantes” TRT 4ª R. RO 7239/86 - Ac. 1ª T. (Cf. Revista LTr vol. 52, nº 3, p. 328)

relação de emprego doméstico está incorretamente disciplinada pelas leis que regem todas as demais, gerando um impasse entre “a letra da lei” e a “realidade da vida”.

A Constituição de 88 concedeu alguns direitos à doméstica, sem regulamentá-los, e portanto têm-se aplicado, nesses casos, os dispositivos da CLT. Seria necessária uma lei específica, porque essa relação é “típica, peculiar, distinta das demais” (ainda segundo o mesmo juiz). A inadequação das ferramentas legais atuais para lidar com essa relação está, na opinião do entrevistado, levando ao acirramento dos conflitos, pois nenhuma das partes respeita a lei. Diante dessa situação, o papel do Judiciário seria “adequar a letra da lei à realidade dos fatos”.

Ao mesmo tempo, poucos entre os juízes entrevistados expressaram opiniões categóricas sobre quais os defeitos da lei atual sobre o emprego doméstico. Quando perguntados a respeito, poucos fizeram sugestões específicas de mudanças, exceto pelo FGTS, mencionado espontaneamente por alguns como direito que deveria ser dado aos domésticos.

### **2.2.1. Os conceitos de subordinação e eventualidade.**

Discutirei primeiramente o conceito de subordinação em relação à empregada doméstica tradicional, que trabalha todos os dias da semana, chamada mensalista (2.2.1.1.). No mesmo sub-item discutirei a aplicação do conceito à diarista e, no seguinte (2.2.1.2.), a aplicação ao seu caso do conceito de eventualidade.

#### **2.2.1.1. A subordinação**

A subordinação, que se iguala à ausência de autonomia do trabalhador, é um dos elementos que define qualquer relação de emprego. A fonte da relação de emprego é sempre um contrato individual de trabalho. Este surgiu, historicamente, no momento em que o trabalhador passou a ter o direito de discutir as condições do serviço com seu empregador:

“(...) a libertação do trabalho se deu pela transformação jurídica da escravidão em dependência [no período feudal] e, em fase posterior, pelo afrouxamento progressivo do laço de dependência, que ainda existe, no entanto, e que caracteriza, como estamos vendo, o próprio contrato individual” (Russomano, 1978:92).

O ponto nevrálgico, então, da relação de emprego está na *dependência* do trabalhador em face do empregador. A teoria predominantemente aceita atualmente para explicar essa dependência, subscrita por Russomano, é chamada de *teoria da dependência hierárquica, da dependência pessoal ou da subordinação jurídica*. O autor a define da seguinte maneira:

“A dependência pessoal, que melhor fora chamar de dependência hierárquica, cria um direito para o empregador (o direito de dar ordens). O empregador dirige a prestação de serviços e a fiscaliza. De modo que o empregado trabalha dirigido e fiscalizado pelo empregador e isso o subordina a este.

Tal subordinação é jurídica pois decorre de um contrato perfeito e reconhecido pelo Direito. E seu fundamento está na necessidade de que exista uma hierarquia funcional dentro do estabelecimento, para conservação da disciplina, para a boa marcha da produção e para que, prevalecendo o princípio da autoridade, se torne possível a organização estrutural da empresa, competindo ao empregador essa prevalência, nos regimes capitalistas, já que ele é o dono da empresa e o responsável por seus riscos.”(Russomano, 1978:94)

O que traz enorme complexidade para o caso do emprego doméstico é que, como vimos, a forma como se estabelece a relação entre empregadas domésticas e seus patrões é diferente das demais relações de emprego em dois sentidos que se confundem. Há uma maior acentuação do elemento subordinação, ao mesmo tempo mitigado pela domesticidade e familiaridade do relacionamento<sup>41</sup>.

Dependendo do ponto de vista, o jurista, o advogado ou juiz ressalta um ou outro traço: a subordinação quase escravagista da doméstica, ou as enormes liberalidades que ela tem no seu emprego, que praticamente impossibilitariam (segundo alguns) o conflito entre capital e trabalho.

---

<sup>41</sup> Cf. Giuliano Mazzoni e Aldo Grecchi, *Corso di Diritto del Lavoro*, Bolonha, pág. 255, apud Cesarino Jr., 1980, pág. 209.

Observemos por exemplo o que dizem Gonçalves e Garcia Gonçalves:

“...contrariando a opinião de Carlos A.G. Chiarelli, para quem a dependência hierárquica em relação aos empregados domésticos se manifesta de maneira mais expressiva talvez do que em qualquer outro setor da prestação de serviço, subsistindo ressaibos da época escravagista, a verdade é que o trabalho doméstico, executado no seio da família, propicia ao empregado favores e liberalidades que não se encontram no ambiente de trabalho das empresas. Normalmente, pela própria natureza do trabalho, os empregados domésticos, na maior parte dos casos residem no emprego, convivendo na intimidade da família, da qual praticamente passam a fazer parte.” (Gonçalves e Garcia Gonçalves, 1994a:24).

Dizer que o empregado doméstico é praticamente um membro da família, ao meu ver, significa mistificar as relações entre empregadas domésticas e seus patrões. Tal mistificação foi a base de um argumento antigo no direito, mas que ainda hoje encontra ressonância, a julgar pelo que escrevem Gonçalves e Garcia Gonçalves.

Conforme observa De Luca,

“a benevolência, característica das relações no seio da família, foi apresentada como nota dominante na relação de emprego doméstico, e bastante para tornar supérflua a interferência do legislador” (1980:3).

O debate jurídico brasileiro sobre o emprego doméstico travado nas décadas de 60 e 70 se apropriou do polêmico conceito de “benevolência”, presente entre juristas italianos no final da década de 40. A crítica feita a ele é a mesma, nos dois contextos:

“ Não é dito claramente em quê este [conceito de benevolência] consiste precisamente, e se tem relevância jurídica; [e portanto] não é concebível no nosso direito positivo um direito do doméstico à benevolência do patrão, nem uma obrigação específica deste tratar o doméstico com benevolência.” Sega, Carlo, 1948. “Appunti in tema di lavoro domestico” in *Revista Il diritto del lavoro*, parte 1, apud De Luca, 1980:3. (Tradução minha).

De acordo com De Luca, este conceito de benevolência permanece indefinido no debate italiano, confundindo-se com a idéia de paternalismo<sup>42</sup>.

A mesma divergência de pontos de vista se verifica entre os juízes entrevistados. Eles carregam muito de suas experiências pessoais para a imagem que fazem dessa relação de emprego. Penso que aí reside o grande problema. Os magistrados pouco conhecem do dia-a-dia da maioria das relações de trabalho que têm que julgar, exceto o emprego doméstico, que eles conhecem do ponto de vista do empregador.

Assim, para uns a doméstica é profissional privilegiado, que não vivencia o conflito capital *versus* trabalho como os demais. É como se as vantagens que ela tem sobrepujassem as desvantagens advindas da negação de direitos como jornada de

trabalho, horas-extras, etc. Para outros, ela ainda é muitas vezes tratada como serva. A vivência que os juízes têm da relação de emprego doméstico faz com que cada um forme sua visão particular do que ela seja. Eis, a título de exemplo, trechos de duas entrevistas feitas com juízes de Campinas.

**Dr. Pereira:**

“Eu acho que, não por ser doméstico ou por ser, às vezes, uma pessoa... indouta, ou analfabeta ou semi-analfabeta, deverá ser tratada como serventia, às vezes existe essa visão por parte do empregador doméstico, pelo fato de ser doméstica, né? ... os homens tentam escalonar os valores... então, pelo fato de ser doméstica, de não ter que ter uma habilitação profissional, às vezes, tendem a padronizar, ... a ver como uma serva, e não como uma empregada doméstica. Por outro lado, existe, também, o lado da doméstica, que pelo fato de achar que está servindo alguém, e por esse alguém, na maioria dos casos, ter muito mais posses ou condição do que ela, então ela... joga toda a revolta, às vezes, da sua condição social sobre aquela pessoa, então também não age, às vezes, com lisura, com uma boa-fé, ou quer sempre mais, ou não faz de acordo com o que deve ser feito, né?”

**Dr. Aranha:**

“... o emprego doméstico (...) é um relacionamento mais íntimo, mais familiar do empregado doméstico com o empregador, não tem esse tipo numa empresa, de modo algum, não é...”  
(...) A patroa sai pra trabalhar, ela não sabe quantas horas a empregada dela gastou pra fazer o serviço, às vezes ela na parte da manhã arrumou a casa, fez o almoço, ela tem a tarde toda livre, e não tá trabalhando, embora ela esteja lá ... está de certa forma à disposição, mas não está trabalhando, tá assistindo televisão...”

A primeira coisa a se observar é que a relação entre empregada e empregador doméstico é vista como conflituosa pelo primeiro, enquanto o segundo tende a vê-la como familiar, tendo uma rotina amena. O mais interessante, no entanto, é que no próprio discurso do Dr. Aranha está presente aquela ambigüidade do emprego doméstico mencionada acima: ao mesmo tempo em que as empregadas têm maiores liberalidades que os demais assalariados – como a flexibilidade de horários, das regras, etc. –, há também maior subordinação, pelo fato de ela estar a todo tempo *disponível* para a família empregadora. Como se disse no capítulo um, citando Simmel (1983:115-121), a natureza da dependência, no caso do emprego doméstico, ainda tem muito de servil.

---

<sup>42</sup> A idéia de benevolência está presente no discurso de outros atores, a serem examinados no item 4.3.6.1.

Talvez a maneira mais adequada de analisar o problema seja a seguinte. Os elementos que caracterizam a subordinação de empregadas domésticas a seus empregadores de um ponto de vista “sociológico” – mecanismos de identificação e de dependência psicológica da empregada para com a família empregadora, forma de tratamento paternalista dos patrões, etc. (p. 21 e ss.) –, contaminam o conceito jurídico de subordinação, quando se trata de domésticas, principalmente pela vivência direta que os envolvidos têm dessa realidade.

Esta é uma das teses deste capítulo (mais particularmente desta seção), qual seja, a dificuldade em aplicar ao emprego doméstico conceitos clássicos do direito – como o de subordinação – , criados a partir do modelo de trabalho industrial, dá margem ao seu uso deturpado. Concepções de senso comum, apoiadas nas noções que todos nós temos sobre o emprego doméstico, acabam maculando a descrição puramente técnica, jurídica. A situação é mais grave quando se trata da diarista, como veremos a seguir.

### ***A subordinação no caso da diarista***

A diarista é aquela mulher que trabalha um dia (às vezes dois ou três) por semana na casa da família empregadora, e faz principalmente serviços de faxina (mas muitas também lavam e passam roupa, ou cozinham). Ela é uma empregada doméstica quando há vínculo empregatício entre ela e o tomador do serviço.

A descrição acima pode ser considerada consensual. A grande polêmica gira em torno da definição do vínculo empregatício, que depende basicamente dos seguintes elementos, a serem investigados em cada caso: a existência ou não da *subordinação* por parte do prestador e a continuidade ou *eventualidade* da prestação do serviço.

Pretendo mostrar que, por mais complexa que seja a descrição do caso da diarista, e as variações no grau de subordinação e continuidade, em vários casos esses elementos estão presentes. Tanto os argumentos que afirmam o caráter eventual do serviço da faxineira, quanto os que afirmam a sua autonomia (a ausência de subordinação), deturpam o uso clássico desses dois conceitos.

Discutirei os argumentos jurídicos a respeito da situação de trabalho da faxineira diarista, citando autores, decisões judiciais, e depoimentos dos juízes entrevistados.

Como apontam alguns deles, não se poderia dizer que a faxineira diarista é autônoma, visto que há o elemento de subordinação em várias dessas relações de emprego, quando elas têm dia e horário definido de trabalho, cumprem ordens, e não têm o controle sobre sua atividade.

A lei brasileira define o *empregado* desta forma:

“Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário. Parágrafo Único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual” (CLT, art. 3º).

Retomando o conceito de dependência, citado à página 34, segundo Mascaro Nascimento ele deve ser entendido de forma ampla, como subordinação (1992:311). Me apoiarei neste autor para uma definição (mais ou menos) consensual de subordinação.

Ela é

“uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. A subordinação significa uma limitação à autonomia do empregado, de tal modo que a execução dos serviços deve pautar-se por certas normas que não serão por ele traçadas”.(1992:320)

A situação da faxineira é mais complexa por ser mais difícil a determinação de seu grau de autonomia. De fato, a familiaridade e domesticidade da relação, e o modo com esta se estabelece, fazem com que se crie uma aparência de liberdade na rotina diária da empregada, principalmente da diarista, permitindo que muitos juízes se afastem da essência técnica do conceito de subordinação para afirmar que esta última não é empregada por não ser subordinada.

Realmente, há maior liberdade, menor rigidez das regras e horários, menor fiscalização direta do trabalho quando os patrões trabalham fora, etc. No entanto, o empregador dá ordens, mesmo que sejam sob a forma de “bilhetinhos”, e mesmo que (dependendo inclusive de sua personalidade), essas sejam apenas diretrizes genéricas sobre as tarefas a serem executadas. Além disso, há o controle sobre o resultado do trabalho e sobre a forma de sua execução (fazem parte do cotidiano dessa relação, mesmo no caso das diaristas, reclamações sobre a qualidade do serviço e determinações sobre como e em que sequência limpar os cômodos) <sup>43</sup>. A situação é

---

<sup>43</sup> No caso do autônomo, há controle sobre o resultado, mas não sobre a maneira de execução do trabalho. Com relação ao método de trabalho, quantas patroas não fazem um roteiro para a limpeza, ou ensinam a faxineira a não

completamente diversa da prestação de serviços autônomos, na qual se o tomador não está satisfeito, ele apenas deixa de contratar os serviços do prestador. Mesmo assim, muitos juristas e juízes (inclusive alguns que entrevistei) afirmam o contrário, como veremos.

Entre os sete juízes entrevistados, apenas um considera a diarista empregada. Os demais usam ora um ora outro argumento, mas principalmente se atêm em afirmar a ausência de subordinação, ou ao menos o caráter tênue desta, em comparação a um verdadeiro empregado.

Exemplo desse ponto de vista é o Dr. Matos. Ele afirmou que a diarista é trabalhadora habitual<sup>44</sup>, mas não é empregada devido à sua maior autonomia em relação à mensalista. Dois elementos que aponta como essenciais nessa autonomia são a definição do preço da diária, que é feita exclusivamente por ela desde o início, e a liberdade que ela tem de alterar o dia de trabalho, faltar e compensar depois, sem haver qualquer punição. Um outro elemento que aparece na sua justificativa é a dificuldade de “aferição”, no caso das domésticas, das normas trabalhistas – como horário, cumprimento de ordens, autonomia na execução das tarefas.

Vale a pena transcrever um trecho longo da entrevista desse juiz, que mostra sua hesitação, sua dificuldade em definir por que a relação de emprego doméstico (e aí não só no caso da diarista) é diferente das demais no tocante à subordinação. Afirma ser a diarista uma autônoma, que em tese não teria direito a férias e 13<sup>ª</sup>, devendo arcar sozinha com os riscos e custos do seu trabalho (como a contribuição à seguridade social). Ao mesmo tempo, conta que dá à diarista que lhe presta serviço uma gratificação natalina espontânea, “a título de 13<sup>ª</sup>”, até porque se considera “muito amigo” dela. Ora, nessa atitude paternalista ele revela a existência de um vínculo muito maior do que se esperaria entre o tomador de serviços e um autônomo. Indo mais além, poderíamos nos perguntar a razão de ele achar necessária essa gratificação natalina para alguém que, por fazer seu próprio preço e ter maior autonomia, estaria em tese em melhor situação do que um empregado.

---

usar cândida, a não esfregar a louça com palha de aço, etc.? Digo isso baseada na minha própria experiência pessoal (nas faxineiras que conheci durante toda a vida), e no depoimento de patroas.

<sup>44</sup> Quanto a esse ponto, vai contra muitos de seus pares, afirmando que “a partir do momento que é uma vez por semana toda semana passa a ser habitual, né, isso é óbvio, com todo respeito a quem pensa no sentido contrário.”

*Maria Elisa:* Vocês [ele e a esposa] são de estipular regras [para a faxineira], horário, tal?

*Dr. Matos:* Não. Ela chega, já se tornou um hábito né? ela chega... mas... se ela chegar mais tarde, se ela acabar o serviço ela vai embora

*Maria Elisa:* Se ela faltar, alguma coisa...

*Dr. Matos:* Não... até porque ela não é empregada, né? Ela não é empregada, então essa liberdade é natural, ela pode chegar um dia e dizer: "Olha, hoje eu não vou poder ir, porque eu tenho um problema particular pra resolver", eu não vou puni-la de maneira alguma e muito menos vou falar: "então não vem mais porque eu não quero!". Ela é uma diarista, né? É uma situação diferente (...). Eu acho que a questão da diarista... ela é um pouco problemática pra se configurar, pra você caracterizar ela como empregada, fica um pouco difícil pela ausência de subordinação jurídica, porque a subordinação jurídica se traduz naquele momento em que o empregado coloca toda a sua força de trabalho a disposição do empregador, né? O empregador fala: faça isso, faça aquilo, né? A despeito de não haver isso com a diarista, pode até dizer: "Não, existe, porque fala 'não, você primeiro limpa o banheiro, depois não sei o que...'", mas veja bem, o ponto crucial é o seguinte: a diarista é que impõe o quanto ela quer ganhar, você já viu uma diarista se submeter, a pessoa que está contratando pega e fala: "não, eu vou pagar 15 reais por dia, é o que eu posso", ou seja, a diarista, ela impõe. Se você fala... o empregador fala: "Não, não posso, eu pago 20", ela não pega o serviço, não é?

*Maria Elisa:* Mas isso não é a mesma coisa com o empregado doméstico ou com qualquer outro ... trabalhador ...?

*Dr. Matos:* Não...

*Maria Elisa:* É um acordo, de ambas as partes

*Dr. Matos:* É, eu sei...mas eu acho assim, se você for muito técnico nessa hora, pra dizer: é um acordo, se você vai numa firma também, se a firma quer pagar tanto e você não quer... eu acho que... eu acho que é diferente por causa dessa peculiaridade que eu te falei, que existe na relação .... entre os domésticos, né... não só as empregadas, mas todos os que prestam serviço na casa, eu acho que se torna um pouco diferente. Eu acho que a maneira de interpretar essa subordinação, foge um pouco.... porque eu, por exemplo, já trabalhei em empresa privada, e fosse o salário 100 reais, ou fosse 200, eu ia querer do mesmo jeito, ainda que você não goste disso, mas o fato é que você pega o emprego se não você não vai ganhar nada! (...)

*Maria Elisa:*... mas então o ponto central da não existência da subordinação é dela... dela... ter assim, mais autonomia

*Dr. Matos:* Eu acho! Que ela tem mais autonomia, de um modo geral, né? Esse caso que eu te falei do salário, do salário não, do pagamento, né, é só um exemplo, mas eu acho que de um modo geral a subordinação dela é muito tênue, é muito tênue...

*Maria Elisa:* Que outros aspectos?

*Dr. Matos:* ... ah... é difícil tipificar... essa questão do serviço dela, por exemplo, eu, não tenho empregada e não tenho faxineira. Eu estou precisando de alguém pra fazer uma faxina lá em casa, mas só uma vez, tal. Ela vai lá eu nem estou lá, eu fui trabalhar...eu não participei em nada no que diz respeito à atividade dela na minha casa, eu só contratei

*Maria Elisa:* Mas você não deu ordens como: você lava a roupa, ...

*Dr. Matos:* Posso até não ter dado, posso até ter dito só: limpa a casa pra mim... pode até haver algum grau de subordinação, o duro é você aferir a quantidade de subordinação que existe, e se ela é suficiente pra se configurar o vínculo de emprego.

Outro juiz, Dr. Aranha, usa também o argumento da maior autonomia da diarista em relação à empregada, que se configuraria por vários elementos, entre eles o fato de não haver "tanta obrigação" de ela cumprir com o combinado. Cita também o fato de ela trabalhar para várias pessoas, que nós veremos não ter influência nenhuma na existência

ou não de vínculo empregatício em cada relação de trabalho. O fato de o INSS tratar a diarista como autônoma é outro dado usado como justificativa para o mesmo tratamento por parte do direito trabalhista.

### **2.2.1.2. A eventualidade no caso da diarista**

Alguns (poucos) juízes afirmam, em seus acórdãos, que o trabalho da faxineira, mesmo que não se realize durante todos os dias da semana, não é eventual, mas contínuo, quando a prestação tem caráter duradouro no tempo; e portanto ela não poderia ser considerada *trabalhadora eventual*, mas sim *empregada*.

A definição do que é o *trabalhador eventual* é complexa, havendo diferentes opiniões e teorias sobre os elementos que o definem. Citarei aqui, longamente, Mascaro Nascimento. Meu propósito é destrinçar sua definição de trabalhador eventual, para tomá-la como base para a discussão dos pontos polêmicos a respeito da faxineira diarista. Segundo este autor,

"Trabalhador eventual é aquele que presta sua atividade para alguém, ocasionalmente. As características da relação jurídica que o vincula a terceiros podem ser assim resumidas: a) a descontinuidade entendida como a não permanência em uma organização de trabalho com ânimo definitivo; b) a impossibilidade de fixação jurídica a uma fonte de trabalho, conseqüente dessa mesma descontinuidade e inconstância e da pluralidade de tomadores de serviços; c) a curta duração de cada trabalho prestado. O trabalhador eventual é desvinculado de uma fonte de trabalho porque esta não aproveita a sua atividade constantemente, só o fazendo de modo episódico. (...). Sob o prisma da organização que utiliza o trabalho, o eventual é trabalhador descontínuo. A pluralidade de tomadores de serviço e a fugacidade com que cada um utiliza o seu trabalho impossibilitam a constituição de relação de emprego com qualquer dos múltiplos beneficiados. No entanto, visto o eventual por meio do próprio agente, trabalhador eventual será tanto aquele que trabalha esporadicamente, isto é, nos dias, semanas ou meses que quiser, como também aquele que, embora prestando serviços diariamente, o faz para diversos beneficiários aos quais não se vincula por uma relação de continuidade" (Mascaro Nascimento, 1992:256).

"Assim, trabalhador eventual é o mesmo que profissional sem patrão, sem empregador, porque o seu serviço é aproveitado por inúmeros beneficiários e cada um destes se beneficia com as atividades do trabalhador em frações de tempo relativamente curtas, sem nenhum caráter de permanência ou de continuidade. Trabalho transitório, portanto, caracterizado por tarefas ocasionais de índole passageira. Já o empregado destina o seu trabalho de modo constante, inalterável e permanente a um destinatário, de modo a manter com ele uma constância no desenvolvimento da sua atividade em prol da mesma organização, suficiente para que um elo jurídico seja mantido, resultante muitas vezes, dessa mesma continuidade. (...) Se o eventual passa a exercer continuamente a sua atividade em relação permanente quanto a um dos destinatários, deixa de ser eventual, passa a ser empregado. Portanto, há necessidade de uma certa fixação vinculando o trabalhador à fonte de trabalho, sem o que não estaremos diante da figura do empregado. Pode-se denominar esta fixação de

continuidade. Muitos falam de ineventualidade; ou, ainda, em permanência” (idem, p. 316-317).

Fazendo uma leitura atenta dessa longa definição, penso que as características essenciais desta relação jurídica se hierarquizam da seguinte forma: A característica central é 1. a impossibilidade de fixação jurídica a uma fonte de trabalho. Tal impossibilidade decorre de dois elementos: 1.1. a descontinuidade (entendida como a não permanência em uma organização de trabalho com ânimo definitivo) e 1.2. a pluralidade de tomadores de serviços. A curta duração de cada trabalho prestado qualifica o elemento *descontinuidade*, uma vez que aparece sempre ligado ao caráter episódico, fugaz, descontínuo deste trabalho. Então, essa curta duração não deve ser interpretada em termos do tempo, em horas ou dias, que dura o trabalho, mas em termos da não-continuidade deste no tempo (meses, anos), em termos de sua transitoriedade (seria assim 1.1.1., não sendo portanto uma característica básica desta relação, distinta das demais).

A *descontinuidade* se refere ao fato de os destinatários do trabalho variarem no tempo; conseqüentemente, cada um deles aproveita sua atividade “em frações de tempo relativamente curtas, sem nenhum caráter de permanência ou continuidade”.

A transitoriedade do trabalho também aparece ligada à natureza das tarefas: “ocasionais, de índole passageira”.

A *pluralidade de tomadores de serviço* sempre aparece ligada à fugacidade do trabalho, à sua descontinuidade. Os empregadores sempre são vários e fugazes (ver trecho na página 41). Mas e no caso de haver vários empregadores e ao mesmo tempo uma continuidade nos trabalhos prestados para algum(ns) deles? Mascaro Nascimento diz que

“se o eventual passa a exercer continuamente a sua atividade em relação permanente quanto a um dos destinatários, deixa de ser eventual, passa a ser empregado” (1992:316-317).

Então a pluralidade de empregadores deixa de ser um elemento *em si* definidor da eventualidade, mas sim atrelado à descontinuidade destas relações de trabalho.

No caso da faxineira diarista, suas tarefas são essenciais para o funcionamento da casa, cumprindo assim a exigência feita por certa corrente de opinião, que afirma que a função, para ser não-eventual, tem que ser “coincidente com a finalidade da empresa” (Mascaro Nascimento, 1992:256). Tais tarefas não são ocasionais, nem têm “índole

passageira”, já que uma casa sempre precisa de faxina (ao menos uma vez por semana, diriam as boas donas-de-casa). Além disso muitas delas executam seu trabalho na casa da mesma família empregadora durante anos a fio, o que constitui a continuidade, entendida como “permanência numa organização de trabalho com ânimo definitivo”.

Assim, de acordo com tais elementos, muitas dessas profissionais podem ser consideradas empregadas domésticas. O único problema diz respeito à pluralidade de empregadores. Como equacionar a questão da contribuição previdenciária? E no caso de variar o tipo de relação de trabalho entre a faxineira e os diversos empregadores, como formalizar a sua situação?<sup>45</sup> De qualquer forma, tais dificuldades não justificam o cerceamento de direitos trabalhistas a uma verdadeira **empregada**. De Luca acusa de discriminatória a exclusão do amparo da lei dos empregados que prestam serviços intermitentes, e a mais de um empregador (1980:47)<sup>46</sup>.

Apenas um dos juízes por mim entrevistados, Dr. Pereira, se ateu à questão da pluralidade e rotatividade dos tomadores de serviço para considerar a diarista, na maioria dos casos, como autônoma; embora afirme tê-la considerado, em raríssimas situações, empregada. Para ele, a relação de emprego se caracteriza mais claramente quando o empregado trabalha exclusivamente para um empregador. E no caso de uma diarista manter uma relação de trabalho duradoura com uma família, mas promover certa rotatividade quanto a outros empregadores, ela não poderia “se abrigar em cima de uma relação de emprego”<sup>47</sup>.

Há uma outra questão, que complica ainda mais a definição da situação de trabalho da faxineira diarista. Ocorre que há uma outra interpretação do elemento da *continuidade* do emprego doméstico. O termo, conhecido no direito como sinônimo de “ineventualidade”, ou “permanência” – conforme nos diz Mascaro Nascimento e

---

<sup>45</sup> Isso porque a definição da relação de trabalho é feita caso a caso. Então, se em um caso há continuidade, subordinação e os outros elementos da relação de emprego, ela é empregada doméstica. Mas se em outra casa a relação de trabalho é diferente, ela tem autonomia sobre seu trabalho (ela escolhe quando e como trabalhar), aí ela é considerada autônoma.

<sup>46</sup> O autor afirma que, mesmo esta situação de trabalho trazendo complicações do ponto de vista previdenciário, exigindo regulamentação específica, tal dificuldade “não nos parece suficiente para manter à margem da proteção legal número expressivo de empregados domésticos” (idem, *ibidem*). Tal exclusão “seria tanto mais discriminatória quando é certo que é da tradição do direito brasileiro do trabalho admitir tais situações; nada havendo de particular, no contrato de trabalho de emprego doméstico, que levasse à edição de regra diferenciada, neste sentido” (1980:47).

<sup>47</sup> Ao se referir à sua empregada, que trabalha exclusivamente para ele, 3 vezes por semana, afirmou que não mais a consideraria empregada se passasse a trabalhar para outros em seus dias de folga. Ver trecho da entrevista com o Dr. Pereira em Anexo3, p. xiv.

advogados entrevistados – e que significaria a “fixação vinculando o trabalhador à fonte de trabalho”, passa a ser entendido, no caso da lei referente aos domésticos, de outra maneira, dada pela linguagem coloquial. Passa a significar ausência de interrupção, diuturnidade, não se referindo à eventualidade ou não do trabalho. O serviço da diarista seria descontínuo porque não diário, e por isso esta não seria empregada doméstica.

Gonçalves, autor de um dos únicos livros sobre o emprego doméstico na área jurídica, é um deles. Ele afirma que a lei 5.859/72, que dispõe sobre a profissão do empregado doméstico, acrescentou um outro elemento para sua definição: a natureza contínua dos serviços<sup>48</sup> (1992:54). Esse elemento distinguiria as empregadas domésticas das diaristas, consideradas trabalhadoras eventuais<sup>49</sup>.

Da maneira como vejo, entretanto, não houve acréscimo nenhum, se considerarmos – como fazem Mascaro Nascimento (1992) e De Luca (1980)<sup>50</sup> – a natureza contínua do trabalho como sinônimo de “natureza não-eventual”, que consta da definição legal de empregado (art. 3º da CLT). Só há acréscimo se for outra a interpretação do termo contínuo, desta vez mais próxima à idéia de ininterrupto, ou diário. Gonçalves cai em contradição porque, embora diga que o termo continuidade, constante da lei nº 5.859/72, traz novos elementos à relação de emprego doméstico, ele não o utiliza no sentido temporal de “não intermitente”, mas sim no mesmo sentido dado pela doutrina trabalhista, de “não eventual”<sup>51</sup>.

---

<sup>48</sup> Lei 5.859/72, art. 1º: "Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei".

<sup>49</sup> Para Gonçalves, o elemento da continuidade é "inafastável para a configuração do emprego doméstico. É que o trabalho, objeto do contrato de emprego doméstico, deve ser contínuo e permanente, para que o empregado seja abrangido pela lei nº 5.859/72. Nestas condições, ficou excluído do campo de aplicação da lei o trabalhador doméstico eventual que presta serviços esporadicamente, sem continuidade. No caso dos trabalhadores domésticos é comum a contratação de serviços para trabalhar uma vez por semana: um exemplo típico é a chamada 'mulher de limpeza'. Ditos trabalhadores prestam serviços para várias pessoas ou famílias, a quem reservam determinados dias da semana para a prestação de serviços de limpeza ou outros relacionados com as lides domésticas. Embora na maioria dos casos exista certa continuidade na prestação de serviços, não nos parece possível afirmar-se que a eles se aplique a lei 5.859/72. É que no caso se caracteriza a figura do trabalhador doméstico avulso, a merecer regulamentação própria, a semelhança do que ocorre em relação aos trabalhadores avulsos em geral." *idem*, p. 55, **negrito meu**).

<sup>50</sup> De Luca cita autores clássicos como Cesarino Júnior e Pontes de Miranda (este menciona o empregado doméstico como sendo também o que trabalha apenas algumas horas em certo dia), para quem a continuidade é da relação jurídica, definida pela pactuação entre as partes, não se referindo à ausência de intermitência do trabalho.

<sup>51</sup> Ele começa dizendo que a exigência de continuidade excluiria da categoria de empregados o trabalhador doméstico eventual, cujo exemplo seria a faxineira. Todavia, ele mesmo diz depois que, na maioria dos casos, há continuidade na prestação de serviços no caso da faxineira, o que nos leva a concluir que ela não seria trabalhadora eventual. Então ele

Diferentemente de Gonçalves, outros autores e magistrados escolhem nitidamente aquela nova interpretação para o termo continuidade, desta vez apoiada na linguagem cotidiana. Um bom exemplo destas posições nos é dado pelo voto da juíza Alice Monteiro de Barros, (Ac. TRT de Belo Horizonte, 2ª Turma, RO 9829/91<sup>52</sup>). Ela cita o texto da lei nº 5859/72, (ver nota 48), e continua:

“De acordo com o Novo Dicionário Aurélio, o vocábulo contínuo significa ‘em que não há interrupção, seguido, sucessivo’. Vê-se assim que para a caracterização do trabalhador doméstico não se exige apenas a não-eventualidade do art. 3º da CLT. É necessário que o trabalho executado seja seguido, sucessivo, que não haja interrupção.

Tendo em vista a expressão ‘contínua’, fixada pela definição dada pela lei ao empregado doméstico, relativamente à natureza do serviço por ele prestado, é de se entender que aquele que trabalha esporadicamente para diversos empregadores passa a ser trabalhador doméstico autônomo, sem o amparo, portanto, das normas estabelecidas na lei 5.859/72 (cf. Isis de Almeida, Curso de Legislação do Trabalho, 4a ed., 1981). (...)”<sup>53</sup>

É clara, nesta argumentação, o desvio de significado que sofre o conceito de “continuidade”<sup>54</sup>. O efeito desta distorção é a exclusão deste tipo particular de empregado – a faxineira (diarista, ou mesmo a que trabalha por mais dias da semana em uma mesma casa) – da categoria de empregados domésticos. A faxineira, conseqüentemente, deixa de ter direitos trabalhistas. O autônomo, ao qual as nossas leis previdenciárias equiparam o eventual, é segurado obrigatório do INSS, mas nenhum deles é protegido pela legislação trabalhista, diferentemente do empregado.

---

usa um novo termo para definir tal profissional: trabalhador doméstico avulso. Mascaro Nascimento aponta que, embora o termo trabalhador avulso seja utilizado por alguns como sinônimo de trabalhador eventual, esse uso não é correto. O exemplo típico de avulso é o estivador, e as características básicas desse tipo de trabalho seriam " a) a intermediação do sindicato do trabalhador na colocação da mão-de-obra; b) a curta duração dos serviços prestados a um beneficiado; c) a remuneração paga basicamente em forma de rateio procedido pelo sindicato." (1992:564-565).

<sup>52</sup> As decisões dos TRTs são chamados acórdãos, e serão referidos da seguinte forma: Ac. TRT 3ª Região, 2ª Turma, RO 8534/90, significando acórdão proferido pela 2ª turma de juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, sobre o Recurso Ordinário 8534/90.

<sup>53</sup> Cf. Revista LTr vol. 56, nº 11, p. 1336.

<sup>54</sup> A mesma opinião da juíza Alice Monteiro de Barros a respeito da faxineira, tanto no tocante à inexistência de continuidade, quanto no que se refere à autonomia, é defendida pelo TRT 11ª Região (Manaus), no acórdão 216/91, de 5 de março de 1991. Para estes magistrados, para se definir como empregada doméstica, a trabalhadora teria que comprovar a prestação de serviço de natureza diária, exclusivamente para o reclamado. Como não era este o caso, esta trabalhadora foi definida por eles como autônoma. Neste caso, os juízes também citam a pluralidade de tomadores de serviço, que prejudicaria o estabelecimento do vínculo empregatício. Embora fique parecendo que é preciso a exclusividade no caso da empregada doméstica, o voto não menciona o respaldo legal para tal exigência, que de fato inexistente. Como vimos, a pluralidade de tomadores de serviço descaracteriza a relação como sendo de emprego apenas quando é acompanhada da descontinuidade da prestação. *Revista LTr* vol. 55, nº 9, p. 1099

O INSS, infelizmente, vem entendendo, para seus propósitos, que a diarista é autônoma, interpretando o termo “não-contínuo” como intermitente<sup>55</sup>.

Com respeito à jurisprudência favorável à categorização da diarista como empregada doméstica, os argumentos são aqueles já expostos<sup>56</sup>.

Pesquisando a jurisprudência sobre o tema entre 1986 e 1996, na Revista LTr, encontrei apenas três acórdãos tratando das faxineiras (empregadas domésticas ou não). Destes, apenas em um deles o relatório trata a fundo da natureza da atividade, e argumenta que a faxineira é empregada, tendo em vista que tal relação de emprego envolve tanto a continuidade quanto a subordinação. Acontece que se trata de uma faxineira em empresa, e não em casa de família. Poderíamos nos questionar por que é mais fácil, para os juristas, afirmar que as diaristas que trabalham em empresas são empregadas, enquanto as que trabalham em casas de família são deixadas de lado.

### *Os juízes da 15ª Região (Campinas) da Justiça do Trabalho*

Quando mencionamos opiniões consensuais ou majoritárias sobre determinados aspectos da doutrina, o direito parece perder a sua essência de polêmica, de argumentação e debate entre diferentes posições. Além disso, quanto mais a discussão se volta para a doutrina, mais se perdem os elementos que “a realidade da vida” – expressão de um juiz entrevistado – traz para os casos concretos.

---

<sup>55</sup> Cf. Orientação Normativa MPS/SPS Nº 02, de 11 de agosto de 1994, item 5.4.1. letra “f”, apud Paixão, 1994:572.

<sup>56</sup> Como exemplo, seguem os resumos de duas decisões, sendo a primeira do TRT de Campinas:

“Alguns doutrinadores consideram que ficou excluído do campo de aplicação da lei o trabalhador doméstico eventual que presta serviços esporadicamente, sem continuidade, considerando os referidos trabalhadores como avulsos, eis que não existem dias certos para a prestação de serviços, pois o trabalhador atua durante a semana para várias famílias. Pois bem, o trabalho da reclamante tinha por objeto a necessidade normal da família dos reclamados, repetindo-se periodicamente, a exemplo do que ocorre com o professor de escola que leciona apenas duas aulas por semana, da vendedora de bilhetes do teatro que trabalha uma hora por dia, (...) Ora, em tais casos, a continuidade existe. Logo, se tais trabalhadores atuarem mediante remuneração e subordinação, são considerados empregados. (...) a verdade é que se o trabalho for executado em dias certos, não há como deixar de reconhecer a relação de emprego entre as partes (Ac. 007337/98, de 14 de abril de 1998, 15ª Região. )

“O Direito Positivo pátrio inspirou-se no Direito alemão e será doméstico o trabalhador que presta serviços em determinados dias da semana, contínua ou alternadamente, em horário reduzido ou integral. Na categoria desses trabalhadores encontra-se a doméstica a dia, mais conhecida.” (TRT 9ª região, 2ª Turma, RO 321/89, in DJPR 6.12.89, p. 112, apud Gonçalves, 1994, p. 114)

Por tudo isso, posso ser acusada de ter transformado a função do juiz em algo mais simples do que é realmente. Segundo um dos juízes entrevistados, a essência de sua atuação é tentar resolver o impasse entre “a letra da lei” e a “realidade da vida”, impasse esse que parece, realmente, ocorrer no caso da diarista.

É provável que, em suas decisões, os juízes levem em conta considerações acerca do funcionamento do “mercado de emprego doméstico”. O problema central, da maneira como vejo, é que, sendo ou não empregada em termos teóricos, é fato que o “mercado” trata as faxineiras como autônomas. Daí o valor de sua diária ser maior que o salário-dia da mensalista (pelo fato de ela arcar sozinha com a contribuição previdenciária e não ter direito a férias ou 13º salário). Então, ao exigir na justiça tais direitos ela estaria exigindo algo que, em tese, já recebeu.<sup>57</sup>

No entanto, esses elementos da vida real, que tornam as reclamações trabalhistas movidas por diaristas difíceis de serem julgadas, não são mencionadas pelos juízes como justificativa de suas decisões.

São eles próprios que usam “a letra da lei” e a doutrina como explicação de suas sentenças. E, para fazê-lo, promovem aquele “desvio de significado” em alguns conceitos clássicos do direito, apontado acima.

A jurisprudência, como afirmam juízes e advogados, é a parte do direito que se transforma mais rapidamente, moldada mais de perto pelas mudanças sociais. Realmente, pude perceber alguma alteração no tratamento dado à empregada doméstica diarista, embora lenta.

Em 1993, quando comecei a pesquisa, já havia decisões favoráveis à definição da diarista como empregada doméstica, em tribunais de outras regiões (comentadas acima<sup>58</sup>). No entanto, na região de Campinas os juízes eram unanimemente contrários a tal opinião. Lá não havia a menor chance de aquelas que trabalhavam apenas um dia por semana serem consideradas como empregadas domésticas. Assim, o departamento jurídico do sindicato não entrava com processos nesses casos, pois perderiam a causa. O sindicato só tratava daquelas que trabalhavam dois dias ou mais por semana na

---

<sup>57</sup> Essas e outras questões serão debatidas no item 3.1.4.

<sup>58</sup> Note-se que a jurisprudência comentada acima se refere a decisões de Tribunais Regionais do Trabalho, enquanto que minha pesquisa de campo lida basicamente com as decisões das Juntas Trabalhistas, ou seja, com a primeira instância da Justiça do Trabalho. Sendo os tribunais geralmente mais conservadores, é de se supor a existência, naquelas regiões, de decisões favoráveis nas juntas.

mesma casa, e mesmo nesses casos a maioria dos juízes ainda as considerava diaristas (consideravam mensalistas apenas as de três dias ou mais).

Os advogados do sindicato à época diziam que a maioria dos juízes de Campinas não considerava o vínculo, e que a jurisprudência favorável (de fora) era “fraquinha”.

Em 1996, dos sete juízes entrevistados (alguns deles já mencionados), apenas um – na verdade uma mulher – considerava a diarista como empregada doméstica, nos casos em que se configuram aqueles elementos da relação de emprego da maneira como é definida no art. 3º da CLT. Os demais as consideram prestadoras de serviços, sendo portanto “carecedoras de ação” – porquanto apenas empregados têm direitos trabalhistas. Segundo esta juíza, a diarista é empregada, mesmo trabalhando somente um dia por semana,

“...porque ela não deixa de prestar aquele serviço de forma contínua, mediante salário e mediante ordens, isso de dizer que ela não está sujeita a ordens, não está subordinada, eu acho que é um absurdo! Porque ela não vai no dia que ela quer! Ela vai naquele dia predeterminado, combinado com a patroa.

*Maria Elisa:* Todo mundo que é patrão sabe como é que funciona, então eu não entendo...

*Dra. Pontes:* Mas é a tal história... (risos) é um ônus a menos para o empregador.

Outro – que usava os serviços de uma diarista e a tratava como autônoma –, afirmou estar reconsiderando a sua posição, segundo a qual aquela que trabalha apenas um dia por semana não é empregada doméstica. Explica que sua mudança de opinião se deve à alteração que ele tem visto na jurisprudência e ao fato de não haver argumentos jurídicos sólidos que justifiquem tal posição.

Diz ainda que, para que tal posição tenha se consolidado, pesou o fato de os juízes serem também empregadores domésticos, e a dificuldade em se libertarem dos preconceitos a respeito das empregadas domésticas, introjetados ao longo da história. Segundo ele, a jurisprudência está mudando porque se está vendo que não há base jurídica para a definição da diarista como autônoma. Isso seria também fruto de um processo de abertura do Judiciário a críticas e aos anseios da sociedade<sup>59</sup>.

Hoje, em meados de 1998, a situação da jurisprudência pouco se alterou. Segundo os advogados do sindicato, até há pouco tempo, somente a juíza citada acima reconhecia a existência de vínculo empregatício em muitas relações envolvendo a diarista. Recentemente, uma outra juíza (coincidência ou não, novamente uma mulher) recém ingressada na carreira também tem proferido decisões favoráveis. Notável, como

avanço, é o fato de, em abril deste ano, 1998, o TRT da 15ª Região (Campinas) ter proferido o primeiro acórdão favorável à diarista (ver nota 56). Sua reclamação na primeira instância havia sido julgada procedente em parte, e assim os ex-empregadores recorreram da decisão. Seu recurso, no entanto, foi negado pelo TRT, que manteve integralmente a decisão da junta trabalhista.

Nas Juntas de Conciliação e Julgamento de Campinas parece haver muita confusão entre advogados e juízes, a respeito das trabalhadoras domésticas. A variedade de formas de contratação, com relação à duração do trabalho – um, dois, três, quatro ou cinco dias por semana – é confundida com o caráter do vínculo trabalhista. Este vínculo, em todos os casos citados acima, é de emprego, e portanto estas profissionais, sendo diaristas ou mensalistas, teriam que ser protegidas pela legislação referente a empregados. Outra coisa é definir a forma de contratação (por quantos dias de trabalho). É claro que a empregada mensalista em tese teria que ter salário maior, uma vez que trabalha por mais horas, e o cálculo de férias, 13ª, e outras verbas trabalhistas tem que ser proporcional ao salário, mas apenas isso a distinguiria da diarista.

Em termos teóricos, a frequência do trabalho não interfere na caracterização da relação como sendo de emprego. O vínculo é de emprego ou não, não havendo meio termo. Mas é claro que a relação, vista de modo mais amplo, muda quanto maior é o tempo de convivência entre as pessoas. Quando se trabalha dois ou três dias por semana na mesma casa se “fortalece”, na opinião das pessoas envolvidas – empregadas, patroas, e mesmo advogados e juízes – o vínculo entre as partes, tornando mais evidente a caracterização desta profissional como empregada. Ou seja, o vínculo pessoal entre as partes, que evidentemente é maior quanto maior a convivência, acaba sendo confundido com o conceito de vínculo empregatício.

### ***2.2.2. A rotina de trabalho: o limite da jornada e as horas-extras***

As empregadas domésticas não têm limite de jornada de trabalho, e conseqüentemente não têm direito a horas-extras. A princípio, a explicação para isso é simples: a Constituição de 1988 não lhes concedeu tais garantias.

---

<sup>59</sup> Ver trecho da entrevista em Anexo 3, p. xii.

Para além dessa constatação, resta saber como os juízes e advogados a vêem, e como lidam com ela no dia-a-dia das reclamações trabalhistas. Dos quatro que se manifestaram expressamente, dois deram razão à lei, pela dificuldade de aferição das horas trabalhadas, em virtude da domesticidade da relação de emprego doméstico. Os outros dois não vêem razão para essa restrição<sup>60</sup>.

A rotina de uma casa não pode ser comparada à de uma fábrica. O processo de trabalho doméstico é mais artesanal, os horários e o ritmo do trabalho são diferentes. Por exemplo, os horários das refeições da família empregadora é que demarcam muitas vezes o horário de trabalho das domésticas, principalmente das que moram no emprego. Assim, as normas que regulam o trabalho nas demais ocupações – principalmente o cumprimento de horário controlado por cartões de ponto e o pagamento de horas-extras – não poderiam ser aplicadas da mesma forma ao trabalho doméstico. Além disso, a inviolabilidade do lar gera, de fato, problemas para a aferição das horas trabalhadas.

Isso não significa, no entanto, a impossibilidade de limitar-se a jornada de trabalho das domésticas. Ao invés de entrar na discussão de como viabilizar normas que regulem essa questão, meu interesse aqui é outro: é observar como, na justificativa que os juízes dão para a regra, se misturam argumentos técnicos e opiniões sobre o emprego doméstico que são fruto de sua experiência pessoal. Como venho afirmando, o que distingue a atuação do juiz em uma reclamação de doméstica de sua atuação frente a outras categorias profissionais é a sua experiência pessoal com relação à primeira.

A respeito da dificuldade de controle das horas trabalhadas, por exemplo, tomemos para comparação um outro profissional: um analista de sistemas trabalhando em banco. Como a doméstica, ele não “bate ponto”, nem tem seu ritmo de trabalho vigiado a todo tempo, e mesmo assim tem direito a horas-extras<sup>61</sup>. A diferença é que o juiz não tem noção exata das condições de trabalho desse profissional, nem experiência pessoal que o faça formar qualquer convicção a respeito.

---

<sup>60</sup> Embora não tenham afirmado isso expressamente, um deles opina que a Constituição foi conservadora, e que com o tempo esse e outros direitos serão conquistados pela doméstica. O outro, mesmo seguindo a lei, e portanto não concedendo horas-extras, concede, em casos óbvios de jornadas de trabalho desumanas, algum tipo de ressarcimento à doméstica.

<sup>61</sup> Sei, por amigos analistas de sistemas, que muitos deles trabalham em ritmo lento durante o dia, prolongando suas jornadas como estratégia para receberem as horas-extras, melhor remuneradas.

O depoimento do juiz André (ver em Anexo 3, p. xiv) deixa bastante clara esta minha afirmação. Ele evidencia toda a incerteza do entrevistado. Ao longo dele, um padrão se repete: ele faz uma afirmação para na sequência fazer ressalvas a ela:

A) A doméstica não tem horas-extras, mas por outro lado tem os períodos de descanso mais longos;

B) A situação da doméstica é vantajosa – não há como apurar horas-extras porque muitas vezes à tarde ela vê televisão, ela não está trabalhando. Em seguida faz o reparo: se bem que ela está de certa forma disponível, nesse tempo;

C) Concorde com algumas das restrições aos direitos da doméstica feitas pela Constituição, devido à dificuldade de se estabelecer um “critério básico para ampliar esses direitos”. Logo depois, pressionado pelo entrevistador, afirma que o fato de ser difícil o controle das horas-extras não significa que elas não sejam bem-vindas.

Sempre, como é natural, a base para as generalizações é a experiência pessoal. Por exemplo ele afirma, “de experiência própria”, que as empregadas domésticas têm períodos de descanso mais longos. A seguir, ele mesmo percebe o perigo contido nessa generalização, e ressalva que fala de uma casa como a sua.

Em outro momento, afirma que não há como o empregado fazer o jantar às três horas da tarde, para poder sair às quatro, e logo em seguida ressalva: se bem que ele poderia deixar pronto o jantar, ou então, como em outros países já é hábito, a família faria somente um lanche à noite. O fato é que a empregada *dele* mora no emprego, e provavelmente serve o jantar. Esse tipo de empregada é hoje a exceção, e não a regra. De acordo com minha experiência pessoal, a grande maioria das famílias brasileiras de hoje come, à noite, o almoço requentado ou um lanche.

Vê-se, portanto, que o entrevistado tem uma opinião sobre a situação de trabalho das domésticas – elas são privilegiadas em comparação com os demais assalariados, visto que têm um ritmo de trabalho menos intenso –, calcada em sua experiência pessoal, e que embasa sua atuação profissional: é contrário à concessão de horas-extras às domésticas.

O mesmo juiz citado na nota 60, que concede o pagamento de horas (mesmo que não sejam extras) por aquelas trabalhadas em excesso, diz:

“A gente vê casos que só se dispensa depois que lava a louça do jantar, depois que o último jantar e cada um tem um horário, né? o último que janta, janta às nove horas; a coitada, o coitado vai embora pra casa às onze horas, dez e meia, trabalha domingo, porque a patroa não quer fazer o almoço de domingo, também não quer lavar a louça do almoço de domingo, eu acho isso aí um pouco questionável, né?”

### **2.2.3. O local de trabalho: a estabilidade da gestante e as férias**

#### **2.2.3.1. A estabilidade da gestante**

Como já disse, a dificuldade em se aferir as condições reais de trabalho da empregada doméstica é em parte causada pelo princípio da inviolabilidade do lar, reduto do cidadão. A fiscalização, atribuição da Justiça do Trabalho, fica assim impossibilitada.

O fato de o local de trabalho da empregada doméstica ser o domicílio do empregador matiza outra regra do direito trabalhista, a referente à estabilidade da empregada gestante. O princípio do direito à intimidade e inviolabilidade do lar do empregador é utilizado por um dos juízes entrevistados para justificar a jurisprudência majoritária a respeito. A maioria das decisões judiciais não tem concedido estabilidade à empregada doméstica gestante porque ela significaria o direito à reintegração ao emprego no caso de despedida, o que feriria princípio em questão.

Segundo a posição majoritária, tanto entre doutrinadores como entre juízes, a relação de emprego doméstico não é protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, já que a elas não foi estendido o inciso I do art. 7º da Constituição de 1988, que dá esta garantia aos trabalhadores<sup>62</sup>.

Dos sete juízes por mim entrevistados, quatro negam este direito à doméstica. Além de Dra. Prado, cujo argumento foi exposto acima, os outros três usam o argumento meramente formal: a “letra da lei” é expressa em não concedê-lo<sup>63</sup>.

---

<sup>62</sup> Ver texto da lei no Anexo 2, p. viii

<sup>63</sup> Eis o que diz um deles: “...licença-gestante tudo bem, agora, no caso da estabilidade... eu acho assim... pode até, com o tempo... ela ser...estendida ao doméstico. Hoje não há amparo constitucional para isso. Se me chegar um

Mas a doméstica tem direito a licença-gestante, conforme o inciso XVIII do mesmo artigo: "licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias".

Além disso, o art. 10º, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) diz que

"até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I da Constituição (...) fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa (...) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto".

Como o inciso I do art. 7º não se aplica às domésticas, a elas também não se aplicaria o disposto neste art. 10º do ADCT. Este é o argumento – que do ponto de vista formal me parece fazer sentido – usado na totalidade das decisões judiciais dos TRTs a esse respeito, no período investigado (1986 a 1995) que são contrárias à concessão da garantia de emprego à doméstica gestante<sup>64</sup>.

Apesar disso, logo após a promulgação da Constituição, na ausência de lei complementar que regulasse a questão, surgiu a polêmica. O voto do juiz relator do Ac. 2693/90<sup>65</sup>, (ver nota 64), Sebastião Machado Filho, menciona o entendimento contrário, apoiado no art. 10º do ADCT, defendido entre outros por Carlos A.G. Chiarelli<sup>66</sup> para quem, enquanto não for promulgada a lei regulamentadora da proteção contra despedida arbitrária, ficaria valendo para todas as empregadas – inclusive as domésticas – o disposto no art. 10 do ADCT<sup>67</sup>.

A crítica de Machado Filho a esta posição, que me parece formalmente correta, é a de que não faz sentido que as disposições transitórias concedam uma garantia que, no

---

processo pra eu julgar, de um doméstico pedindo essa estabilidade, eu não vou dar, porque eu me sinto um pouco preso à lei, tá? Não querendo ser muito exegético, mas eu me sinto um pouco preso a lei."

<sup>64</sup> Foram três as decisões encontradas referentes ao assunto. O resumo do Ac. TRT 10ª Região, 2ª Turma, RO 2693/90, diz o seguinte: "Não se aplica à doméstica gestante a garantia da proibição da dispensa arbitrária ou sem justa causa prescrita no art. 10, II, letra "b", do ADCT, por se referir este dispositivo exclusivamente aos empregados beneficiados por esse direito previsto no inciso I, do art. 7º da CF/88, do qual a doméstica foi excluída por omissão do Parágrafo Único deste preceito constitucional." (Cf. Revista LTr vol., 55, nº 4, p. 480). É o mesmo argumento usado nas demais decisões: Ac. TRT 3ª Região, 2ª Turma, RO 3374/90 ; Ac. TRT 15ª Região, 2ª Turma, RO 8324/90 (Revista LTr vol. 55, nº 9).

<sup>65</sup> De agora em diante usarei a abreviação "ac." para me referir a acórdão, termo que designa a decisão proferida em grau de recurso por tribunal coletivo.

<sup>66</sup> *Trabalho na Constituição*, vol. I, Ed. LTr, 1989, pág. 278.

<sup>67</sup> A mesma posição é assumida por Rodrigues: "A matéria deverá, ainda, ser objeto de lei complementar. Entretanto, até que seja promulgada essa lei, em que pese a Constituição não tenha estendido aos empregados domésticos a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa (item I do art. 7º), a gestante está tutelada contra essa

futuro, a lei complementar não poderá conceder, por restrição expressa da Constituição<sup>68</sup>.

No entanto, se a opinião do juiz é de que a empregada tem que ter esse direito em igualdade com as demais trabalhadoras, há margem para uma defesa em termos técnicos – usando outras peças do direito – de tal opinião. Por exemplo, uma terceira linha de argumentação se utiliza de outro inciso do artigo 7º, o XVIII, para garantir o emprego da doméstica gestante. Este inciso diz que a empregada, inclusive a doméstica, faz jus à licença gestante de 120 dias, *sem prejuízo do emprego e do salário*. Seguindo essa tese, a doméstica gestante tem o emprego garantido, pois de outra forma se estaria impossibilitando o gozo de um direito constitucional, que é o da licença-gestante.

É assim que, dos sete juízes por mim entrevistados, três consideram que a empregada doméstica gestante tem garantia de emprego. Desses, apenas um afirmou utilizar o argumento acima. Os demais se apoiam nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias.

De acordo com os advogados do sindicato, no conjunto das sentenças as favoráveis à doméstica ainda são a absoluta minoria, quanto a este ponto. Mesmo nos casos em que há decisão favorável nas juntas de conciliação e julgamento, elas são reformadas nos TRTs, como se verificou acima.

### **2.2.3.2. As férias**

Podemos dizer que a maioria dos juizes tem utilizado os dispositivos da CLT quanto às férias, no caso das domésticas, por uma questão de bom senso, levando em conta que nada distingue o emprego doméstico dos demais a esse respeito. Todavia, na região de Campinas, um dos juízes entrevistados considera as férias como sendo de 20 dias, apoiado na mesma argumentação de Valentin Carrion (ver item 2.1., p. 30).

Além do argumento formal, ele sustenta sua posição com uma convicção pessoal, de que a circunstância do emprego doméstico tem algumas particularidades que justificariam o menor período de férias. Essas particularidades seriam duas. Em primeiro

---

modalidade de rescisão, até cinco meses após o parto, conforme art. 10 do ADCT. Quer dizer, a empregada gestante, inclusive a doméstica, tem garantia de emprego desde a concepção até 150 dias após o parto" (1988:1.396).

<sup>68</sup> *Revista LTr* vol. 55, nº 4, pág. 480

lugar, o serviço doméstico seria mais ameno do que os demais, com relação ao ritmo do trabalho, período trabalhado, havendo menor necessidade física de descanso por parte do empregado. Em segundo lugar, por se tratar de alguém que cuida da casa de uma família, o período de um mês seria longo demais para permanecer a casa sem cuidados, ou a família sem esse profissional.

Sem querer discutir tais opiniões – o argumento de que o serviço doméstico é mais brando é no mínimo questionável –, importa indagar a razão de existirem. Novamente, penso que é a experiência pessoal do juiz como empregador doméstico que faz com que ele defenda “a casa da família” com mais afinco do que defenderia, por exemplo, uma micro-empresa que conta com poucos empregados, cujo funcionamento é fortemente prejudicado quando um deles tira seus 30 dias de férias<sup>69</sup>.

---

<sup>69</sup> No capítulo três, a seguir, veremos como tal posição vai contra os próprios usos e costumes de empregadas e empregadores, entre os quais o direito a férias de 30 dias já está praticamente consolidado.

#### **2.2.4. Os direitos coletivos das empregadas domésticas e o conceito de categoria econômica**

O direito do trabalho se diferencia dos demais ramos do direito por tratar, além das relações entre indivíduos, de relações entre coletividades: os sindicatos patronais e de empregados, ou apenas da relação de um patrão com o coletivo de seus empregados, no caso das empresas. Os interesses que o sindicato representa são públicos, na medida em que são comuns a uma coletividade. Conforme aponta Mascaro Nascimento, a função central do sindicato é a função negocial, de representação no processo de negociação coletiva (1991:199-200).

Ao sindicato de empregadas domésticas, por sua vez, não foi concedido o reconhecimento de acordos e convenções coletivas. Por quê? Os autores brasileiros que tratam do emprego doméstico, ao menos os de que tomei conhecimento, raramente discutem essa questão, muito menos juízes trabalhistas, que praticamente desconhecem a atividade de negociação entre o sindicato dos trabalhadores domésticos e o sindicato patronal. A discussão feita a seguir, portanto, não reproduz uma polêmica real sobre o tema.

De Luca, em 1980, ao fazer uma análise de Direito Comparado, menciona que o Código Civil Italiano, de 1942, excluía da contratação coletiva os domésticos, “*não obstante as críticas que este dispositivo já merecera da doutrina*” (De Luca, 1980:6). Alguns autores italianos argumentavam que nada distinguia o emprego doméstico de outras categorias, sendo factível também para eles a solução de problemas trabalhistas pela via sindical, através de negociação coletiva, e não apenas pela via judicial (idem, ibidem). Na época do estudo de De Luca, as empregadas domésticas brasileiras não tinham sequer direito à sindicalização, quanto mais à contratação coletiva. Portanto o autor apenas afirma a necessidade de se assegurar o direito à organização sindical a esta categoria, que já vinha fortalecendo suas associações.

Gonçalves e Garcia Gonçalves (1994a) afirmam desconhecer o número de sindicatos de empregados domésticos existentes no Brasil, ou o número de

sindicalizados, citando apenas o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo e o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo<sup>70</sup>.

As domésticas do estado de São Paulo têm data base em 1<sup>a</sup> de Maio, e em 1992 conseguiram aprovar, em negociação com o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo, uma convenção coletiva de trabalho ( a convenção é feita entre o sindicato patronal e o dos empregados de uma categoria e se estende para toda ela, no âmbito regional dos sindicatos – no caso, a convenção vigorou para todas as domésticas do estado). De lá para cá, as negociações têm vivido um impasse: o sindicato patronal não tem aceitado nenhum dos itens da pauta de reivindicações do sindicato, e este não tem cedido quanto a ela. Frustrada a tentativa de acordo, o sindicato de empregados tem entrado, todos os anos, com pedido de instauração de Dissídio Coletivo junto ao Tribunal Regional do Trabalho, pedidos estes que têm sido negados, extinguindo-se os processos sem julgamento do mérito<sup>71</sup>. Os recursos interpostos junto ao Tribunal Superior do Trabalho pelo sindicato também têm sido desprovidos<sup>72</sup>.

A decisão do TRT de Campinas, anterior, sobre o pedido de instauração de dissídio por parte do sindicato das domésticas, é de extinguir o processo sem julgamento do mérito. Além dos argumentos formais usados pelo TST – que dizem respeito à lei, ao fato de que ela não dá aos domésticos tais direitos – faz referência à particularidade do trabalho doméstico:

“... E, dadas as peculiaridades da atividade do doméstico, não há como contrapor-lhe uma atividade “econômica”, “empresarial” que pudesse discutir reivindicações, devendo merecer do Estado apenas uma proteção mínima, como o faz a atual Constituição Federal.”<sup>73</sup>

No entanto, em 1992 houve a negociação entre os sindicatos e se fez o acordo, mediado pela Delegacia Regional do Trabalho (Ministério do Trabalho). Vê-se, pois, que

---

<sup>70</sup> Salta aos olhos a falta de cerimônia com que os autores confessam a ignorância quanto ao estágio atual da organização sindical das domésticas. A respeito de processos de Convenção Coletiva ou Dissídio Coletivo, transcrevem a primeira e única Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre os sindicatos de empregados e de empregadores de São Paulo, datada de 1992 (ver em Anexo 2, p. x), sem fazer qualquer comentário a respeito.

<sup>71</sup> Em recente contato com as sindicalistas soube que elas destistiram da insistência infrutífera. A presidente do sindicato patronal alegou, na última tentativa de negociação, que só reveria suas posições depois da regulamentação da lei concedendo o FGTS às domésticas, ainda em trâmite no Congresso.

<sup>72</sup> Eis o resumo da decisão do TST, proferida em 17.10.94: “A categoria dos trabalhadores domésticos é, ainda, uma categoria limitada no que tange a direitos coletivos e individuais, não lhe tendo sido assegurado, no que tange àqueles, o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas (art. 7º, parágrafo único, da Carta Magna), o que afasta, por incompatibilidade lógica, a possibilidade de negociação coletiva e, finalmente, de chegar-se ao estágio final do ajuizamento da ação coletiva (art. 114, parágrafo 2º). Recurso Ordinário Desprovido” Fonte: Revista LTr, vol. 59, nº 1, Janeiro de 1995.

o direito trata com ambigüidade a categoria das empregadas domésticas. Se por um lado ela é considerada categoria profissional, com direito à sindicalização e à negociação com o sindicato patronal, por outro os direitos de categoria coletiva lhe são tirados. Mesmo que a Constituição tivesse reconhecido os acordos e convenções coletivas das domésticas, o problema continuaria.

O direito trata de processos de dissídio coletivo, instaurados quando as partes – categorias profissionais e categorias econômicas – não chegam a um “acordo coletivo de trabalho”. A família empregadora, por não auferir lucro do trabalho da doméstica, não é considerada como fazendo parte de uma categoria econômica.

Dois dos juízes entrevistados nunca tinham ouvido falar do sindicato patronal. Mesmo que exista, diz um deles, ele não tem legitimidade, devido ao fato de os empregadores domésticos não serem uma “categoria econômica” nos moldes exigidos pelo direito. Além do que, afirma o segundo, há muita variabilidade de renda entre os empregadores, o que impossibilitaria o acordo entre eles.

Digamos, então, que os limites para a negociação coletiva dos direitos das domésticas são dados, em parte, por uma dificuldade conceitual. Realmente, os empregadores domésticos não auferem lucro, e portanto não podem ser considerados categoria econômica. Por outro lado, é inegável a “economicidade” dessa relação de emprego, como apontam os advogados do Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Campinas por mim entrevistados<sup>74</sup>.

Penso que, em se levando em conta a existência de entidades coletivas de ambos os lados, haveria que se viabilizar, contornando essa dificuldade conceitual, mecanismos de negociação coletiva entre as partes. O sindicato de Campinas recebe telefonemas de empregadores, contadores e advogados perguntando sobre o “acordo coletivo” das

---

<sup>73</sup> Fonte: Boletim do Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Campinas e Região - Abril de 1994.

<sup>74</sup> De acordo com um deles, essa economicidade é indireta, mas existe, “na medida que essa pessoa vem fazer esse serviço na casa da família, essa mulher que antes não trabalhava agora trabalha, e traz renda”. É claro que há como se prescindir dos serviços de uma empregada doméstica, o que pode inclusive compensar economicamente, se a dona-de-casa não tiver qualificação profissional. Mas no caso das mulheres profissionais, elas deixam de ganhar dinheiro ao se dedicarem ao serviço doméstico. Ou então, ao utilizarem serviços como berçário e lavanderia, por exemplo, gastam mais do que gastariam com a empregada. É o mesmo que afirma Souza (1980, apud Kofes, 1990:28), para quem a doméstica tem papel indireto no processo de acumulação, por seu trabalho barato possibilitar que seus empregadores invistam privadamente sua renda.

domésticas. Ou seja, muitos empregadores não apenas pensam ser possível tal instrumento, para a normatização da relação, como pensam ser este desejável<sup>75</sup>

Por outro lado, é inegável que a heterogeneidade dos patrões, em termos de classes de renda, gera inúmeras variações no tipo de contrato de trabalho doméstico (definição de salário, horário, tarefas, etc.). Mesmo que o sindicato de empregadores funcionasse de fato, e congregasse algumas centenas de indivíduos, essa heterogeneidade dificultaria o consenso entre eles.

De que vale ser sindicato, sem poder representar em termos coletivos a categoria? A representação, no caso do sindicato de domésticas, só é exercida através do serviço de assistência jurídica. Tal serviço – que faz parte das funções dos outros sindicatos, sem no entanto ser o papel fundamental – assume peso muito maior para as domésticas, que por enquanto têm apenas o conflito individual como instrumento de conquista de direitos, no campo das disputas jurídicas trabalhistas<sup>76</sup>.

Vista pelas sindicalistas como integrando as atividades do “departamento jurídico”, a mediação entre empregadas e empregadores promovida nas dependências do sindicato, anterior à entrada da reclamação na justiça, ganha importância fundamental no processamento dessas disputas, como veremos nos capítulos seguintes.

### **2.3. Como o direito lida com a informalidade do emprego doméstico**

A empregada doméstica tem menos direitos que qualquer outro trabalhador. Já por isso a relação de emprego doméstico é menos formalizada que as demais. Além disso, no cotidiano do emprego doméstico muitas formalidades exigidas por lei não são cumpridas, tais como contrato de trabalho escrito, registro do empregado em carteira profissional, emissão de recibo de pagamento dos salários.

---

<sup>75</sup> Uma das sindicalistas conta que, ao serem informados de que o acordo coletivo não existe, esses advogados e contadores pensam que elas estão omitindo informação.

<sup>76</sup> Na verdade, todo conflito individual reflete sobre o grupo, embora o direito trabalhista brasileiro distinga os conflitos individuais dos conflitos coletivos. As controvérsias seriam, então, “pseudo-individuais” (Mascaro Nascimento, 1991:258).

O não cumprimento dessas formalidades é nocivo, pois significa que na prática as domésticas não gozam direitos trabalhistas e previdenciários a que têm direito por lei. O papel da Justiça do Trabalho é exigir que os direitos trabalhistas da doméstica sejam cumpridos, e portanto exigir a crescente formalização da relação de emprego doméstico.

Por outro lado, para que o direito possa regular eficazmente uma realidade que é mais informal, é preciso que algumas regras do direito sejam relaxadas. Para que as audiências trabalhistas sejam uma arena apropriada para a resolução de tais conflitos, as práticas processuais da Justiça do Trabalho devem de alguma forma levar em conta as particularidades do emprego doméstico, mesmo que elas signifiquem uma informalidade perniciosa.

O risco que se corre, e que deve ser evitado, é o de se levar ao extremo esse relaxamento das regras, abrindo espaço para a arbitrariedade nos julgamentos. Além disso, levar em conta o estágio concreto dessa relação, no momento atual, não pode significar a reificação e consolidação de uma situação injusta e ilegal (como é a ausência de registro profissional da empregada).

A seguir, examinando dois casos levados aos Tribunais Regionais do Trabalho, pretendo tornar mais claras as afirmações feitas acima. Eles de certa forma se contrapõem, por exemplificarem respectivamente a) a flexibilização das regras, necessária no caso do emprego doméstico e b) o excesso de flexibilização, gerando decisão arbitrária. O caso 3, embora não envolva a Justiça do Trabalho, vai no mesmo sentido do caso 1, mostrando a necessária adequação das regras ao caso específico do emprego doméstico.

**CASO 1.** No RO nº 2411/85, o ex-empregador recorre da sentença de primeiro grau (20ª J CJ Rio de Janeiro ), reclamando a limitação do tempo do contrato de trabalho doméstico, com reexame da prova. A decisão unânime dos juízes da 1ª Turma do TRT do Rio de Janeiro foi de negar provimento ao recurso. O argumento, de acordo com o voto do juiz relator, é de que a prova testemunhal já teria sido bem examinada na instância anterior, tendo comprovado o período de trabalho afirmado pela doméstica:

“Com efeito, a prova testemunhal da recorrida melhor demonstrou o real tempo de casa. A dificuldade em estabelecer detalhes em nada prejudica a convicção do julgador, pois o âmbito doméstico da prestação do serviço por sua própria natureza gera obstáculos ao pleno conhecimento de todos os fatos ocorridos, situação que em nada prejudica aquilo que aqui se buscou e encontrou. Destruível a presunção *juris tantum* da anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, pela oposição de provas, somos pela manutenção do decisum.”<sup>77</sup>

Mesmo sem ter acesso aos autos do processo, podemos descrevê-lo a partir da decisão do TRT. O ex-empregador tinha como prova do tempo de casa da ex-empregada a anotação na carteira profissional. Essa prova – dotada de presunção relativa, ou seja, que admite prova em contrário – foi derrubada, na opinião dos juízes de primeiro e segundo grau, pela prova testemunhal oferecida pela ex-empregada.

Fica claro que o advogado do ex-empregador tentou questionar a validade dos depoimentos das testemunhas (não sabemos quantas foram, ou se apenas uma), alegando que estes não conseguiram estabelecer detalhes sobre os fatos ocorridos. A justificativa do juiz, de que tal dificuldade é inerente à natureza do emprego doméstico, e que ela não prejudica o julgamento da questão, mostra que houve uma flexibilização da exigência quanto ao depoimento (exigência de clareza, ou de apuração de dados concretos sobre o ambiente e circunstâncias do trabalho). Flexibilização essa que se refere às particularidades do emprego doméstico, em comparação com outras relações de emprego.

Podemos dizer então que a expectativa que advogados e juízes devem ter quanto aos testemunhos, nas audiências trabalhistas, se altera quando se trata da relação de emprego doméstico, alterando-se também o papel desse testemunho<sup>78</sup>. Poucas questões referentes à situação de trabalho, às tarefas realizadas, ou a fatos acontecidos poderão ser esclarecidas por uma testemunha “de fora”. Os julgadores deste caso tiveram sensibilidade para perceber isso, mesmo que o advogado do ex-empregador tenha

---

<sup>77</sup> TRT 1ª Região, 1ª Turma, Ac. 2170/85, de 23 de julho de 1985. (Cf. Revista LTr nº 50 vol.3, p. 310).

<sup>78</sup> Segundo Saad (1994:364), o testemunho, um dos meios de prova no processo trabalhista, consiste “no relato, em audiência, que a testemunha faz do que sabe acerca dos fatos que se prendem à lide”. As testemunhas são geralmente os colegas de trabalho do empregado, chamados a descrever a situação de emprego: quando ele começou a trabalhar, que horários cumpria, que tarefas desempenhava, e outros detalhes pertinentes a cada caso. A empregada doméstica raramente tem uma colega, e portanto suas testemunhas são geralmente as empregadas das casas vizinhas, ou que tomavam o mesmo ônibus. Não podem, portanto, dar detalhes sobre o cotidiano da relação de emprego, embora possam afirmar desde quando ela trabalha naquela casa.

tratado o depoimento da testemunha nos moldes tradicionais, como se a reclamante<sup>79</sup> fosse uma operária, e a testemunha sua colega de seção.

Uma outra regra do direito determina que são suspeitos, e portanto não podem ser testemunhas, o amigo íntimo ou inimigo capital da parte. Isso traz outras dificuldades para o caso das domésticas. Por um lado, as testemunhas dos patrões quase sempre serão seus amigos, ou ao menos vizinhos – exceto no caso de serem empregados da casa. Afinal, é raro que pessoas estranhas à família tenham acesso à casa e aos fatos do processo. Ocorre o mesmo para as empregadas. Mesmo sendo raro que elas recebam colegas na casa da patroa, as únicas pessoas que, conhecendo os fatos ou as partes, se disporem a testemunhar a seu favor seriam suas amigas. Essa dificuldade é insolúvel, pois não há como relaxar tal regra (afinal, os amigos são mesmo suspeitos). O resultado é que na maioria dos casos as testemunhas insuspeitas não conhecem em detalhe “os fatos da lide”.

Colocada a questão desta forma, ambas as partes seriam igualmente prejudicadas. No entanto, o fato das atividades da empregada doméstica se realizarem no espaço privado do empregador prejudica mais as empregadas, quando se trata de achar pessoas que testemunhem a seu favor em um processo trabalhista<sup>80</sup>.

**CASO 2.** Em 4 de novembro de 1985, divergindo da decisão de 1º grau, a 1ª Turma do TRT de Brasília julgou procedente a reclamação da empregada doméstica, de pagamento de salário retido pelo empregador. A questão gira em torno da necessidade ou não de comprovação do pagamento do salário por meio de recibo, e se, na ausência dele, a presunção seria da existência do pagamento ou de sua inexistência.

Na decisão de 1ª instância, a 4ª JCJ de Brasília argumenta que, como a CLT não se aplica ao doméstico, o seu artigo 464, que determina a obrigatoriedade de recibo, também não se aplicaria. Assim, inexistiria tal exigência, e

---

<sup>79</sup> No processo trabalhista, o empregado é chamado reclamante (é ele que reclama algo), e o empregador é o reclamado. No caso dos recursos ordinários que chegam ao TRT, quem recorre da decisão de 1º grau é o “recorrente”, e a outra parte é o “recorrido”.

<sup>80</sup> Em um caso que presenciei, a testemunha da patroa era um prestador de serviços, que frequentava a casa sem ser próximo da família.

“...[militaria] presunção em favor do pagamento. Inexistindo nos autos elementos probatórios capazes de destruir a presunção em favor do pagamento dos salários, concluiu-se que os mesmos devem ser considerados pagos”<sup>81</sup>.

Para defender a opinião contrária, os juízes do TRT de Brasília não mencionam a CLT, visto que esta de fato não regula o emprego doméstico. Este é regido pela lei nº 5.859/72 e pelo Código Civil, “quando aquela não contiver disposições específicas, por se tratar de um contrato de locação de serviços” (idem, ibidem). Pelo Código Civil, a prova de pagamento é documento revestido de “solenidade essencial”, sem o qual o ato se torna ineficaz<sup>82</sup>.

O argumento da 1ª instância não tem nenhuma sustentação na doutrina jurídica, que valoriza o elemento material como prova da realização de qualquer ato jurídico. Não é apenas a CLT, mas o próprio Código Civil, que determina que haja documento comprobatório do pagamento de salário. Na inexistência de tal documento, a presunção, mesmo que relativa (como comentamos no caso 1 acima) é sempre pela ineficácia do ato<sup>83</sup>.

Parece ter havido, na primeira instância, uma deturpação de um princípio formal do direito, que gerou uma decisão arbitrária. E por que isso ocorreu? Minha opinião é que isso se explica pelas características da realidade em questão, o emprego doméstico. Nele é rara (embora a cada dia menos) a emissão de recibos, mesmo que o empregador aja de boa-fé e tenha pago normalmente os salários, diferentemente de relações de emprego mais formalizadas, em que a emissão de recibos é a norma. Talvez tenha sido esse o caso e, por motivos que não conhecemos, os juízes se convenceram de que houve o pagamento. Isso não justifica, entretanto, o argumento usado na decisão, que favorece a arbitrariedade. Parece-me então que, ao levar em conta o elemento de informalidade

---

<sup>81</sup> Relatório do juiz relator do acórdão 2501/85, do TRT 10ª Região, 1ª Turma. (Cf. Revista LTr nº 50 vol. 3, p. 345).

<sup>82</sup> O voto do juiz relator diz que “consagra a doutrina ser da conveniência tanto do empregador, como do empregado e da própria sociedade, certeza no pagamento realizado. Sem documento comprobatório, essa certeza torna-se inalcançável.” Citando o art. 940 do Código Civil, continua: “A prova do pagamento constitui, pois, documento revestido de solenidade essencial, *ad pompam et solemnitatem*, tendo como consequência, a preterição de tais formalidades, a ineficácia do ato” (idem).

<sup>83</sup> Além disso, o fato de a CLT não se aplicar à doméstica significa apenas que seus dispositivos não são válidos para ela, não se podendo concluir que se aplique a ela, em cada caso, o inverso do que afirma a regra da CLT. Ou seja, dizer que o art. 464 da CLT – que afirma a obrigatoriedade do recibo – não se aplica ao emprego doméstico não significa dizer que tal exigência não existe no seu caso.

presente na realidade do emprego doméstico, os juízes flexibilizaram em excesso as exigências de formalidade na relação trabalhista.

Os juízes de Campinas entrevistados, afirmam aceitar a prova testemunhal de pagamento. Mesmo assim, dão maior peso à prova documental. Em uma ocasião, presenciei o final de uma audiência em que a questão era justamente a ausência de prova do pagamento de alguma verba. Um advogado que assistia a audiência reclamava da demora.

Segundo ele, o juiz presidente teve que intervir mais do que o necessário, forçando um acordo rápido:

“ o 'colega' (advogado do reclamado) queria explicar tudo sem ter prova. Se pagou tem que ter recibo, e não tinha”.

Os juízes entrevistados frisam, a esse respeito, a importância dada à prova testemunhal, e a faculdade que tem o juiz de “valorar as provas”. Caso nenhuma das partes apresente prova documental, e diante de testemunhos contrários das partes, o juiz pode formar sua convicção a respeito de qual testemunho se mostrou mais convincente, mais sólido.

**CASO 3.** Embora não se trate da Justiça do Trabalho, mas da Justiça Federal, a questão da prova documental no que se refere ao emprego doméstico também aparece nos casos de ações de prestações previdenciárias contra o INSS, em que a proponente da ação é a empregada doméstica.

Encontrei uma decisão do Tribunal Federal de Recursos, referente a esse caso, em que o TFR reverte a decisão de primeiro grau, concedendo à doméstica – Alzira Moreira de Lara – a comprovação de tempo de serviço prestado, mediante prova apenas testemunhal, mesmo sem haver registro na carteira profissional.

O relatório do juiz do TFR relata a decisão de 1ª grau, e através dele comentarei as argumentações opostas dos dois juízes. A empregada alega “que trabalhou por muitos anos como empregada doméstica, sem nunca ter sido registrada na Carteira Profissional, pretendendo comprovar o fato com prova testemunhal”<sup>84</sup>. O INSS contesta,

---

<sup>84</sup> TFR-AC-145.651-SP (88127690) - Ac 1ªT., 29.04.88., Rel. Min. William Patterson. (Cf. Revista LTr vol. 52, nº 10, p. 1.205)

usando como um dos argumentos a “falta de documentos substanciais que comprovem o tempo de serviço”.

O juiz Willian Roberto de Campos, da 2ª vara de Itapetininga, julga extinto o processo, sem julgamento do mérito, acolhendo o argumento do INSS. Justifica-se dizendo que não se admite, para fim de comprovação de tempo trabalhado, provas exclusivamente testemunhais, sem haver “indício ou início de prova documental” (idem, *ibidem*).

Já o Ministro Willian Patterson, presidente e relator da 1ª Turma do TFR, discorda desta decisão. Argumenta que, em geral, quando não há qualquer início de prova material, não há o reconhecimento do tempo de serviço. Mas a condição de doméstica é particular:

“cuida-se de tempo de serviço prestado na condição de doméstica, circunstância que, por si só, já indica dificuldade em obter prova material de qualquer natureza. Acontece, porém, que as empregadoras atestaram de forma incisiva, a prestação laboral.” (idem, p. 1.206).

A prova testemunhal, que não fora feita no julgamento de 1º grau porque o processo havia sido extinto sem julgamento do mérito, foi feita no TFR, e mostrou-se conclusiva a favor da doméstica, uma vez que foram as próprias empregadoras que atestaram “incisivamente” a prestação de serviço por Alzira Moreira de Lara. A decisão foi unânime.

Concluindo as observações deste item, tanto o caso 1 quanto a comparação entre os julgamentos do caso 3 mostram como, a partir de uma postura mais progressista do juiz – mais preocupada com a “questão social”, ou com um “princípio de justiça” visto de maneira mais ampla –, e levando-se em conta a especificidade dessa relação de emprego, a lei pode ser interpretada de maneira a se garantir direitos para a doméstica.

A formalização do contrato de trabalho, pelo cumprimento mais rígido das regras referentes ao registro em carteira profissional e pelo uso de documentos escritos (recibos de pagamento, contratos, aviso prévio por escrito, etc. ), é um dos objetivos – talvez o principal – do sindicato de Campinas. É, como elas dizem, uma “bandeira de luta” e um dos temas da doutrinação feita junto à categoria.

No entanto, há entre os juízes de Campinas aqueles que não têm uma postura nítida a esse respeito. Um deles, a propósito do cumprimento, na relação de emprego doméstico, das formalidades exigidas nas demais relações de emprego – no caso a exigência de documentos por escrito que provem o recebimento de pagamentos – afirma

que a burocratização é prejudicial, por onerar o empregador, ou mesmo apenas pelo fato de dar mais trabalho a estes. Usa, como exemplo dessa complicação, o caso das patroas que chegam a ter que contratar um contador ou profissional do gênero para fazer os cálculos das verbas trabalhistas de domésticas.

Um outro ponto de vista, esse generalizado entre os juízes entrevistados, é aquele que afirma a impossibilidade prática de convivência entre o respeito às regras, de ambas as partes, e um relacionamento entre empregada e empregadores que seja duradouro, cordial. O tipo de “fidúcia” que se exige do empregado doméstico se aproxima da confiança que se espera nas relações familiares. Se ela existe, ela é absoluta, e portanto prescindiria de documentos escritos, recibos. A exigência de tais garantias, por uma das partes, poderia até ofender a outra parte.

Vários deles mantêm relações trabalhistas duradouras com suas empregadas, que passam ao largo das exigências legais. Como muitos disseram, “casa de ferreiro, espeto de pau”.

Isso não significa que estas domésticas em particular estejam desprotegidas, ao contrário, talvez estejam mais amparadas desta forma (duas delas têm convênio de saúde pago pelo empregador, por exemplo). Por outro lado, o risco presente nessa situação é apontado por um deles:

*Maria Elisa:* (...)...muitos juízes pensam que a empregada doméstica é um trabalhador diferenciado e que não teria...que ter os mesmos direitos dos outros trabalhadores. Aquela idéia de ela ser tratada como membro da família... como se isso protegesse...

*Dr. Alves:* E protege se a família for decente!, não protege se a família for... eu conheço famílias em que a empregada tem que comer resto! Isso é um absurdo! Isso é desumano! "

Ou seja, a grande diferença entre as relações (e são inúmeras as variáveis que contribuem para ela), torna difícil a definição, pelo juiz, de um comportamento padrão a ser exigido tanto da empregada como do empregador. Mais grave, no entanto, é que essa variabilidade diz respeito também às experiências dos próprios juízes, com reflexo no modo como ele atua profissionalmente.

Volta-se mais uma vez à enorme diversidade de formas que a relação de emprego doméstico apresenta, apontada logo no primeiro capítulo. Como veremos no capítulo 5, isso gera complicações no tratamento judicial da disputa.

### Capítulo 3

## A relação pessoal e a fragilidade jurídica nas disputas

Este capítulo, que visa introduzir a análise das disputas entre empregadas e empregadores domésticos, se divide em duas seções muito distintas. A primeira descreve de forma genérica os principais motivos desses conflitos. A segunda, mais teórica, explica minha forma de tratamento desse objeto e, ao mesmo tempo, organiza a leitura dos capítulos seguintes (4 e 5).

O sindicato media a **relação** entre empregados e seus empregadores, e não apenas os litígios trabalhistas. Fato corriqueiro em todos os ramos profissionais é a rescisão de contrato de trabalho, provocada por dispensa ou por pedido de demissão. Esta pode ser mais ou menos conflituosa, variando conforme o nível de interpessoalidade na relação de emprego, a qualidade dessa relação e a causa de seu rompimento. É apenas quando uma das partes não concorda com as demandas e/ou alegações da outra no momento da rescisão que surge a disputa, propriamente dita (cf. Felstiner *et. al.* 1980-1981:636).

A grande maioria dos litígios trabalhistas levados à Justiça é desse tipo, ou seja, os direitos que vinham sendo descumpridos ao longo da relação só são reclamados pelo empregado quando o contrato de trabalho é rompido. “A Justiça Trabalhista brasileira é uma Justiça de desempregados”, me afirmaram vários entrevistados, e nisso as empregadas domésticas não fogem à regra .

Portanto, comentarei esse tipo de disputa, basicamente, embora haja outros tipos de impasse que ocorrem durante a relação de trabalho, e que muitas vezes são resolvidos no sindicato<sup>85</sup>.

---

<sup>85</sup> Por exemplo, questões referentes ao registro profissional, casos de alteração do contrato de trabalho devido à diminuição da jornada, etc. Mas esses são em bem menor número.

Tratarei aqui das questões específicas em torno das quais giram as disputas – os motivos das desavenças, os pontos de conflito (questões como férias, 13º salário, faltas da empregada, etc.). Farei uma descrição geral dos problemas mais corriqueiros, da maneira como eles são “denunciados” ao sindicato, por ambas as partes. Discutirei em maior detalhe as duas questões consideradas não apenas por mim, mas por sindicalistas e seus advogados, mais graves: a ausência do registro em carteira e a situação da doméstica grávida. Outras questões discutidas aqui são as férias – não por ser alvo de grandes disputas, mas por ser o direito mais exigido, dentre todos os não cumpridos pelos empregadores<sup>86</sup> – e a situação da diarista, por sua complexidade.

Antes, porém, de entrarmos no assunto do capítulo, gostaria de dar algumas informações gerais sobre as usuárias do sindicato, retiradas de fichas de atendimento que durante certo tempo eram preenchidas pelas sindicalistas.

### ***As usuárias do sindicato – alguns dados quantitativos***

A maioria das empregadas que procura o sindicato (51,8 %) o faz porque foram demitidas, e querem receber suas verbas rescisórias. Poucas são aquelas que pediram demissão (13,7 %)<sup>87</sup>.

A duração média dos contratos de trabalho é de 21 meses, mas a grande maioria deles (57,6 %) não passa de um ano, sendo que 29,8 % delas fica até 6 meses (Ver Quadro 2, na página 69). Isso comprova a alta rotatividade nesta categoria.

---

<sup>86</sup> No capítulo 2 discuti como o direito do trabalho e a Justiça Trabalhista tratam essas três questões. Aqui descreverei como elas funcionam no cotidiano da relação e na prática do sindicato.

<sup>87</sup> Ver Quadro 1, à página 69.

### **Quadro 1 - As usuárias, segundo a razão da ida ao sindicato**

<b>Motivo</b>	<b>Nº de Casos</b>	<b>% do Total</b>
Nada consta	154	11%
Informações	307	23%
Foi demitida	695	52%
Pediu demissão	184	14%
<b>Total</b>	<b>1340</b>	<b>100%</b>

**Legenda:**

Motivo: Razão da ida ao sindicato

Fonte: Fichas de Atendimento feitas pelo sindicato

### **Quadro 2 - Duração dos Contratos de Trabalho**

<b>Período</b>	<b>Número de Ocorrências</b>	<b>%</b>
Até 0,5 ano	321	29,8%
0,5 a 1 ano	300	27,8%
1 a 1,5 anos	129	12,0%
1,5 a 2 anos	86	8,0%
2 a 2,5 anos	46	4,3%
2,5 a 3 anos	39	3,6%
3 a 3,5 anos	35	3,2%
3,5 a 4 anos	18	1,7%
4 a 5 anos	34	3,2%
5 a 6 anos	20	1,9%
6 a 7 anos	13	1,2%
7 a 8 anos	12	1,1%
8 a 9 anos	3	0,3%
9 a 10 anos	7	0,6%
Mais de 10 anos	15	1,4%
	<b>1078</b>	<b>100,0%</b>

No banco de dados criado, totalizando 1340 mulheres, a população se divide mais ou menos ao meio quando o assunto é o registro em carteira profissional, com vantagem

para aquelas que não são registradas (49,8 %). Minha impressão é que esse número deve ser maior, por incluir também aquelas para as quais não há informação<sup>88</sup>.

Se observarmos o Quadro 1 acima, a média de duração dos contratos das que foram demitidas (16 meses) é mais baixa do que a das que pediram demissão (23 meses). Isso indicaria, em minha opinião, como a decisão de “pedir a conta” não é algo impensado, mas refletido durante certo tempo.

É interessante notar, também nessa linha de raciocínio, como a maior média de duração dos contratos é daquelas que buscam informações (30 meses, ou 2 anos e meio). Da mesma forma, entre aquelas que buscam informações, se inverte a proporção entre ter registro ou não. Se na população total as que têm registro são o grupo menor, entre as que vão apenas para se informar elas são o maior grupo.

Isso pode ser interpretado como uma cautela, por parte das que têm situação de emprego mais estável, em turbar essa relação. Pelo acompanhamento que fiz do atendimento no sindicato, notei que muitas das que, inicialmente, buscam apenas uma informação (e são assim registradas nas fichas), voltam na semana seguinte querendo marcar a tentativa de conciliação com os patrões. Na verdade, elas já tinham uma queixa, sabiam que algo não estava bem, mas para as sindicalistas não declararam o problema (talvez buscando a resolução privada).

### **3. 1. As disputas mais recorrentes**

A análise das fichas de atendimento do sindicato nos dá alguma idéia dos conteúdos específicos das disputas. Como era de se esperar, a maior parte das empregadas domésticas (51,87%) procura o sindicato motivada por sua dispensa pelos patrões, querendo saber a quê têm direito<sup>89</sup>. Poucas são aquelas que pediram demissão (13,73%). Mesmo entre as que alegam buscar informações, pode-se supor que haja alguma suspeita de estarem sendo lesadas pelos empregadores.

---

<sup>88</sup> Em 154 fichas nada consta sobre o motivo da ida da usuária ao sindicato. Como em muitas dessas fichas consta o período de trabalho, pode-se supor que o contrato terminou. E como o mais frequente é que elas tenham sido demitidas, pode-se supor que a maioria dessas para as quais não foi anotada a razão da ida, tenham sido demitidas.

<sup>89</sup> Ver Quadro 1, à pág. 69.

Nos caso das que foram dispensadas (695 ao todo), em 292 casos há alguma anotação nas fichas de atendimento sobre o motivo da dispensa ou da desavença<sup>90</sup>.

Tem-se o seguinte:

- Estão grávidas – 44 casos (15%) ou acabaram de voltar da licença-gestante – 6 casos (2%)
- Se queixam de algum problema de saúde – 30 casos (10%)
- Foram despedidas porque faltaram ao trabalho – 21 casos (7%)
- Foram acusadas de roubo – 8 casos (2.7%)
- Foram dispensadas porque pediram aumento ou porque a patroa não podia pagar o salário mínimo) – 5 casos (1.7%)

Essas questões podem ser vistas como o motivo principal da dispensa. É claro que esses motivos são contingenciais, ou seja, muitas vezes são apenas uma forma da patroa justificar a dispensa, quando na verdade ela já estava descontente com a empregada há tempo. Como veremos mais tarde, a relação de emprego doméstico é um acúmulo de pequenas desavenças não resolvidas, de desrespeitos de ambas as partes.

Os casos de faltas muitas vezes vêm atrelados a queixas com relação à saúde. É a desculpa usada pela maioria delas para as faltas: “fiquei doente, tive que faltar...” . Mas perguntadas pelas sindicalistas se foram ao posto de saúde, ou se têm atestado médico, a maioria diz que não. Então o fato tem outro significado. Na maioria dos casos a falta é a “gota d’água” de uma série de falhas no comportamento da empregada. A relação já está desgastada. Em uma das fichas, por exemplo, consta a seguinte observação:

*“Foi ver a mãe que estava doente, faltou 6 dias, quando chegou foi dispensada. Veio fazer as contas.”*

É interessante refletir sobre este caso em que a empregada estava há dois anos no emprego. Para alguém que está todo esse tempo com a família empregadora, seis dias de faltas por motivo de doença na família não parecem grande razão para demissão. Mas a questão central é: será que ela avisou a patroa que ia faltar? O grande problema, segundo as patroas, é a quebra de confiança, é o fato da empregada “não dar a menor satisfação”. Em várias conversas que tive com empregadas, eu perguntava se

---

<sup>90</sup> As anotações das sindicalistas nas fichas de atendimento às usuárias são em número reduzido, e não são sistemáticas, não formando portanto uma amostra estatisticamente representativa. No entanto, a minha impressão,

elas tinham avisado a patroa. Muitas delas não tinham. Além disso, aquela pode ter sido mais uma falha, de uma série delas. Ou a desconfiança de que a empregada está se valendo de um truque. A grande queixa das patroas é quanto à falta de profissionalismo das empregadas (veremos isso em maior detalhe no capítulo 5).

Outros casos de problemas de saúde estão relacionados à idade. São problemas de coluna, de reumatismo, etc. Várias delas alegam “doenças dos nervos”. Eis, por exemplo, a seguinte observação, em uma das fichas:

*“Ficou doente com esgotamento porque nunca teve férias. Trabalha 4 anos não registrada. Tirou 1 mês para se tratar. A patroa não quer mais.”*

A questão do stress psicológico é discutida nos sindicatos de empregadas domésticas, sendo tratada como uma questão de doença profissional.

Embora não sejam exatamente a razão da dispensa, outros problemas foram mencionados nas fichas. As empregadas que de fato são mensalistas, porque trabalham 3 vezes na semana, e são tratadas como diaristas aparecem em 26 fichas (9%). Outros problemas mais freqüentes envolvem o salário – ou porque recebiam menos que o salário mínimo (18 casos, ou 6%), ou porque não receberam pagamento.

Há também a questão do registro em carteira, mencionada em 14 casos (5%). Esse é o problema que imputo central, e que por isso será discutido em detalhe a seguir (item 3.2.).

Outras questões que aparecem são acusações de abandono de emprego, de atrasos por parte da empregada, descontos do salário por objetos quebrados, etc. É comum também que os patrões, quando do rompimento, retenham a carteira profissional da empregada para intimidá-la, tentando evitar que ela entre na Justiça, ou vá ao sindicato.

Entre as que procuram informações (307 no total), na maioria das fichas (173) não constam maiores detalhes. É comum a seguinte anotação: “veio se informar sobre os seus direitos”.

Nas fichas em que constam alguns dados, as questões mais mencionadas foram:

- situação da gestante (estão grávidas) – 36 casos (27%)
- férias – 25 casos (19%)
- querem sair do emprego – 24 casos (18%)
- registro em carteira – 15 casos (11%)
- acha que vai ser demitida – 9 casos (7%)
- salário – 8 casos (6%)
- aposentadoria / FGTS – 8 casos (6%)
- 13º salário – 6 casos (4%)

Entre as que buscam informações, novamente sobressaem os problemas envolvendo as gestantes e a questão do registro em carteira (se somarmos as que perguntam sobre aposentadoria e FGTS, geralmente não registradas). Esses são os casos mais comuns. Há nessas fichas observações mais chocantes, que apontam para a grande animosidade presente na relação, e que foram mencionadas no capítulo 1, seção 1.3.

### **3.1.1. A empregada doméstica grávida.**

Um dos casos mais frequentes entre as domésticas que procuram o sindicato é o das gestantes que foram demitidas, ou das grávidas que acham que vão ser demitidas. A situação da empregada grávida é uma das mais complexas em termos do conflito pessoal. Algumas delas dizem mesmo que os patrões as estão ameaçando de demissão, como vimos acima.

A empregada é constantemente acusada de má-fé, por ter omitido a gravidez dos patrões. O fato é que, mesmo que ela não tenha informado sobre a gravidez logo que soube, ela não deixa de ter direitos. Muitos patrões acham que, porque não sabiam da condição da empregada ao demiti-la, não têm qualquer dívida trabalhista para com ela<sup>91</sup>.

---

<sup>91</sup> A questão realmente é controversa. Eis o que escreve Mascaro Nascimento (1992:551): “Observe-se que, pela Constituição de 1988, o início da garantia se dá pela confirmação da gravidez. Porém, a Constituição não indica a forma da confirmação, normalmente a apresentação de atestado médico ao empregador”. Mesmo assim, se ao ser

Vimos no capítulo 2 que as decisões da Justiça Trabalhista não têm concedido a estabilidade à empregada doméstica gestante, embora lhe concedam a licença-maternidade. No cotidiano do sindicato, no entanto, a idéia da proibição de dispensa da gestante se consolidou. Em um boletim de outubro de 1993, dirigido às empregadas, se informa o seguinte:

“Você não pode ser dispensada durante a gravidez e a licença e nem pedir a conta. Quando você entrar num emprego e estiver grávida, você deve avisar seu patrão. A gravidez não deve ser escondida porque não é doença.”

As sindicalistas de Campinas dizem para as patroas que elas não podem demitir a empregada grávida, a não ser por justa causa, ou então elas terão que arcar sozinhas com o salário-maternidade. Se a gestante está empregada, é registrada e recolhe a contribuição (juntamente com o empregador), é o INSS que arca com o salário-maternidade<sup>92</sup>. O que torna complexa a situação é o fato de a maioria delas não ser registrada. Então a ação a ser tomada é em primeiro lugar se registrar a empregada, para daí se requerer o salário-maternidade.

É freqüente que as próprias empregadas não queiram continuar no emprego, e prefiram receber “uma bolada” de dinheiro. Isso porque no caso de haver demissão, o empregador teria que arcar não só com os salários do período de licença-maternidade, que de outra forma correriam por conta do INSS, mas também com todos os salários dos meses de gestação que faltam até um mês após o parto, que são considerados meses de estabilidade.

Há inúmeras variações desse caso. Há aquelas que são demitidas, tendo contado da gravidez para os empregadores. Há aquelas que forçam uma demissão, tendo omitido a gravidez. Há aquelas que tentam entrar em acordo com os patrões, mesmo que eles não queiram demiti-la, para receber ao menos um pouco de dinheiro. E há aquelas que, mesmo não intencionando vantagens econômicas, preferem por outros motivos sair do emprego, arcando com o prejuízo que isso significa, pela ausência de proteção da previdência social durante a gravidez.

---

notificada da demissão (aviso-prévio) ela avisa o empregador, ela está protegida, aquele podendo reverter seus atos, não concretizando a demissão (Cf. sentenças recolhidas por Fernando Almeida Rodrigues Martinez, advogado por mim consultado).

<sup>92</sup> Apenas em 1991 o INSS regulamentou esse direito constitucional das domésticas, com a Lei de Benefícios nº 8.123, de julho daquele ano. O salário-maternidade é devido durante 28 dias antes e 92 dias após o parto, e deve ser requerido no posto do INSS mais próximo no 8º mês de gestação, por levar 30 dias para ser liberado.

O interesse do sindicato é sempre a manutenção do emprego, e primeira sugestão deles é pela readmissão da doméstica. Uma das sindicalistas me afirmou ser essa uma “questão política”. No entanto, nos casos concretos ela dificilmente se concretiza, já que vai contra a vontade da empregada e dos empregadores. Muitas vezes se chega a um acordo, cuja substância varia enormemente. Pode ocorrer a readmissão – quando a relação entre as pessoas não sofreu rompimento total –, ou o pagamento pelo ex-patrão do total da licença (geralmente parcelado), além das verbas rescisórias do contrato de trabalho, e até mesmo o rateio entre as partes desse valor.

Se pensarmos que algumas patroas aceitam o acordo no sindicato, podemos concluir que em alguns casos as domésticas têm ganho este direito, na prática. De fato, poucos são os casos em que a garantia do emprego é respeitada, porque na maioria das vezes o conflito torna a convivência entre as partes impossível. O que as domésticas obtêm, na maioria das vezes, é uma compensação financeira: o pagamento, pelo ex-patrão ou pelo INSS do salário-maternidade, de quatro meses, além de 1 salário pela estabilidade.

### **3.1.2. O registro profissional**

Apesar de todas as disposições legais (ver item 2.1.1.), a exigência da anotação na Carteira de Trabalho, no caso das domésticas, na grande maioria das vezes não é cumprida. Este é o primeiro passo para a negação dos direitos trabalhistas e previdenciários a elas.

O desrespeito a esse que é um direito básico é o principal problema da categoria, nas palavras das sindicalistas. Como o registro é usado enquanto instrumento de barganha, no momento da contratação – se troca o registro por um salário melhor, ou por outras vantagens, ou mesmo apenas pelo emprego – o problema surge em momentos como gravidez e doença, em que a doméstica poderia fazer uso dos benefícios imediatos do INSS (licenças, salário-maternidade e auxílio-doença).

Nas palavras de uma das diretoras do sindicato,

“...pra arrumar um trabalho, ela já deixa de... ela deixa de ser contratada, ela entra pra trabalhar e pronto, ela não... não reivindica assim, de início, os direitos dela, né?”

É comum, entre empregadores que não registram suas empregadas domésticas, que eles as responsabilizem pelo fato, afirmando que é obrigação do empregado a

apresentação da carteira no momento da admissão, ou que é de sua responsabilidade a inscrição junto ao INSS. Vimos anteriormente que, segundo a lei, é o empregador que estará incorrendo em erro, passível de punição legal, ao admitir empregado sem carteira.

É verdade que em muitos casos a empregada concordou em não ser registrada, e em outros são elas próprias que preferem assim, havendo diversos motivos alegados para isso. Algumas já são pensionistas do INSS, e não vêm valor no registro. Outras são até aposentadas por invalidez, outras querem entrar em programas assistenciais (como o Programa de Renda Mínima da Prefeitura de Campinas), e para isso não podem ser registradas.

Mas a justificativa mais comum para não quererem ser registradas é a de que o emprego como doméstica será apenas temporário: *“estou ajudando o meu marido enquanto construímos nossa casa”*, ou *“estou trabalhando só enquanto meu marido está desempregado”* são frases que ouvi com frequência. Segundo elas, não compensaria a anotação na carteira de um emprego com curta duração de tempo, fato que mancharia o seu histórico de trabalho. Como elas dizem, isso *“sujaria a carteira”*.

O *“sujar a carteira”* se refere, em outros casos, ao estigma que pesa sobre a atividade de empregada doméstica. Muitas delas já trabalharam em empresas, como operárias, ou faxineiras, e não pretendem realmente ficar muito tempo como domésticas. O registro como doméstica, então, *“sujaria a carteira”*.

Mas por uma série de motivos, que vão desde a situação econômica – é difícil uma colocação na indústria – até a situação familiar – o emprego doméstico é a única possibilidade de conciliar o trabalho com a tarefa de cuidar dos filhos –, o tempo em que estas mulheres ficam como doméstica é sempre maior do que supunham. Com o passar do tempo, muitas se arrependem, e quando são despedidas ou saem do emprego querem receber a aposentadoria pelos anos trabalhados, exigem uma retribuição pelo *“tempo de casa”*, como dizem.

A esse respeito, vale transcrever trecho de uma breve conversa que tive com uma empregada, na sala de espera do sindicato. Perguntei-lhe porque ela nunca tinha se registrado como empregada doméstica antes. Ela disse que antigamente era difícil, as patroas não registravam.

*Maria Elisa:* Alguma vez você pediu?

*Empregada:* Não...antigamente dizia que sujava a carteira, né...

*Maria Elisa:* E o que é sujar a carteira?

*Empregada:* É assim...trabalhar um mês, 3 meses. As firmas não contratam. Elas olham o que tá escrito lá" (na carteira) - ou seja, a questão é o pouco tempo de emprego.

*Maria Elisa:* Mas e por ser empregada doméstica, suja?

*Empregada:* Antigamente acho que sim, mas agora não, né...

*Maria Elisa:* Por quê?

*Empregada:* Acho que porque as leis mudaram, né, hoje em dia é diferente.

*Maria Elisa:* E o que você pretende fazer agora?

*Empregada:* Procurar outro emprego, né...Mas não como empregada doméstica. Queria trabalhar em firma, mas tá difícil.

Logo depois de falar em trabalhar em firma, falou que no próximo emprego em casa de família ia pedir pra ser registrada. Porque "ficar sem registro não dá, né?"

O fato é que o registro em carteira não é visto pela maioria dessas mulheres como o direito básico de qualquer empregada. Mas sim assume um caráter contingencial. São freqüentes os casos das que só pensam em serem registradas quando engravidam – para terem o direito ao salário-maternidade – ou quando estão doentes, precisando de tratamento médico. Em uma pesquisa encomendada ao SOS Corpo pelo Conselho Nacional das Trabalhadoras Domésticas, e executada pelas sindicalistas, foram aplicados questionários às empregadas domésticas não sindicalizadas, e sem nenhuma relação com o sindicato (embora as sindicalistas de Campinas tenham me afirmado que isso não ocorreu, tendo respondido aos questionários muitas mulheres ligadas ao movimento). O resultado aponta que, entre as que são registradas, em 71% dos casos foram os patrões que quiseram o registro, e em 29% foram elas. Entre as que não são registradas, em 40% dos casos elas não quiseram, e em 60% deles foram os patrões que não quiseram registrá-las. Ou seja, em ambos os casos, quem decide sobre a carteira assinada são os patrões.

Durante o 7º Congresso de Trabalhadoras Domésticas, realizado em 1993, ouvi comentários interessantes, das próprias sindicalistas, discutindo esses resultados. Uma senhora explicava que, numa determinada época, as domésticas não queriam a carteira porque era obrigatório o registro mas não era obrigatório o salário mínimo, e por isso elas preferiam não ser registradas, porque não valia a pena receber tão pouco e ainda por cima "sujar a carteira". Uma outra levantava o fato de desde 1964 algumas empregadas domésticas "pagarem para o INPS", sendo que os patrões só foram obrigados a pagar a sua parte em 1972. D. Nila, de Recife, explica que hoje, quando a empregada doméstica sai do emprego, sem ter tido carteira assinada, ela faz uma barganha com o ex-patrão – pede

indenização ou então vai para a Justiça. Isso porque elas não vêem vantagem em ter carteira assinada no dia-a-dia, já que a assistência do Estado para saúde, por exemplo, elas têm garantida pela Constituição, mesmo sem a carteira, e não há benefício econômico com a carteira (acham que não vale a pena pagar ao INSS para contar tempo para a aposentadoria).

Muitas das empregadas que entram com processos contra seus patrões na Justiça do Trabalho têm como principal objetivo o reconhecimento da relação de emprego e do tempo de serviço, para posterior recolhimento em atraso das contribuições previdenciárias (no caso de inadimplência, a responsabilidade pelo débito é exclusivamente do empregador).

Como vimos no item 2.3., a Justiça do Trabalho apenas reconhece o tempo de serviço, e notifica o INSS sobre o débito (para que o INSS cobre do ex-patrão). Cabe às domésticas acionarem o INSS posteriormente, requerendo sua inscrição como segurada. Enfrentam inúmeras dificuldades para que o INSS aceite a comprovação do seu tempo de serviço, principalmente devido à inexistência de prova documental.

A maioria dos casos, pelo que pude constatar, são encerrados quando termina o processo na Justiça do Trabalho. Raríssimas domésticas entram na Justiça contra o INSS para exigir os benefícios<sup>93</sup>. A doméstica, mesmo que fique com a impressão de que “falta alguma coisa”, acha que tudo a que ela tinha direito foi pago, não tem informação suficiente, e se acomoda. Por que isso acontece? Descaso dos advogados? Dos juízes? Penso que de ambos<sup>94</sup>.

O que é mais grave, muitos processos terminam em acordo entre as partes, em que se declara que tal pagamento por parte dos ex-empregadores é feito “por mera liberalidade, sem reconhecimento do vínculo empregatício”. Esse fato, gravíssimo ao meu ver, será discutido no item 5.4.6.1. Por ora, basta afirmar que, sem o reconhecimento do vínculo, e sem haver também o registro em carteira profissional, a doméstica fica impedida de requerer sua inscrição do INSS e o pagamento das contribuições em atraso.

---

<sup>93</sup> Conversei uma das sindicalistas sobre isso, e ela me disse que sabe de apenas duas mulheres que estão com processo nesse sentido.

<sup>94</sup> Presenciei, em mais de uma ocasião, um dos advogados do sindicato, Dr. Pedro, (substituído mais tarde), conversando com as domésticas, logo depois das audiências finais dos casos. Ele não dava maiores explicações. Falava às vezes vagamente para elas voltarem ao sindicato para se informar, não dá instruções mais claras de como elas devem proceder.

Este foi o caso de Vanda, que presenciei. Ela trabalhava para uma mesma família durante sete anos, com um intervalo entre dois períodos de trabalho. Durante certo tempo foi registrada, mas depois da interrupção deixou de sê-lo. O problema começou quando ela ficou seriamente doente, segundo ela conta, e não podia mais trabalhar (vê-se aí o que comentei sobre o caráter circunstancial da iniciativa de se registrar, ligada à necessidade de ajuda financeira imediata). A primeira solução pensada por ela – e pela maioria das domésticas – foi pedir demissão, já que não tinha mais condições de trabalho. Mas precisava de alguma renda, ou alguma ajuda financeira enquanto ficasse parada fazendo tratamento médico, e sua irmã a incentivou a procurar o sindicato. Vanda não sabe que é ela, como empregada, e o empregador que “pagam” (recolhem) a contribuição ao INSS, para que ela tenha direito aos benefícios da Seguridade Social (auxílio-doença, aposentadoria, etc.). Ela pensa, como várias outras empregadas entrevistadas, que o “INPS” é algum pagamento feito pelos patrões diretamente a ela, todo mês. Pensa também que ao sair de um emprego ela receberia “os tempos”. Essa expressão, “os tempos de casa”, é usada na linguagem das domésticas para se referirem a certo pagamento a que pensam ter direito, quando saem do emprego, no estilo do FGTS. Acontece que a doméstica não tem direito ao FGTS. O que a irmã de Vanda chama de “receber meus tempos”, muito provavelmente é o pagamento das verbas rescisórias do contrato de trabalho.

Pude conversar brevemente com Vanda logo depois da audiência final do seu processo na Justiça do Trabalho. Ela estava profundamente frustrada porque, depois de tantos anos trabalhados para a mesma família, esperava receber alguma compensação financeira. Sua reclamação trabalhista não chegou a ser julgada. Foi decidida por conciliação entre as partes, na audiência de Instrução, tendo ocorrido apenas o pagamento de verbas rescisórias restantes – férias e 13<sup>ª</sup> proporcionais. Não houve o reconhecimento do vínculo de emprego, nem do tempo de serviço prestado ao empregador. Além do que – embora ela não saiba – o benefício da seguridade social a que ela pode recorrer, o auxílio-doença, tem prazo de carência, ou seja, ela terá que contribuir por certo tempo para o INSS para ter direito a ele, e terá que continuar contribuindo por muito tempo (15 anos) até poder requerer a aposentadoria, e aí sim receber algum provento.

Eis trecho da entrevista, realizada antes desta audiência final:

*Maria Elisa:* Você nunca foi registrada...

*Vanda:* A primeira vez, né, que tava assim um ano já que eu trabalhava pra eles, eles me registraram, mas...era um registro assim, que eu num, num, tinha direito, que eles não me pagava nada, sabe, a não ser meu salário todo mês.

*Maria Elisa:* Ele registrou mas não pagava o INPS?

*Vanda:* Não

*Maria Elisa:* Nem você pagava a sua parte? Cê não tinha o carnê do INPS?

*Vanda:* Tinha...

*Maria Elisa:* E daí?

*Vanda:* Eles...ficava com eles, né, eles dizia que eles descontava o INPS só que agora, eu nunca...entendi nada o que eles falavam pra mim...

*Maria Elisa:* Mas será que eles descontavam o INPS?

*Vanda:* ...A minha patroa dizia que ela pagava o INPS, todo mês.

Então, um elemento muito importante envolvendo a questão do registro em carteira e da filiação ao INSS é ignorância das domésticas sobre o que é o registro, e como funciona o recolhimento das contribuições previdenciárias. Essa ignorância é responsável pelo forte sentimento de frustração que sentem ao final do processo trabalhista, que muitas vezes dura três ou quatro anos. A julgar pela minha experiência junto ao sindicato de Campinas, o caso de Vanda é paradigmático. No entanto, há exemplos, mencionados no item 2.5., de outras empregadas que, depois do processo trabalhista (ou mesmo sem este), entram na justiça comum requerendo a filiação ao INSS.

### **3.1.3. As férias**

As domésticas têm direito a férias, definidas pela Constituição no inciso XVII: “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”

No dia-a-dia da relação, ainda hoje são comuns várias formas de desrespeito a esse direito, havendo nisso um misto de desrespeito puro e simples e de ignorância, de ambas as partes. Muitas empregadas não descansam os trinta dias, mas sim deixam de trabalhar nos dias em que a família empregadora viaja de férias. Outras descansam 30 dias, mas não recebem o pagamento das férias – quando não trabalham não ganham. E outras ainda, gozam as férias, recebem o pagamento mas sem o adicional de 1/3 do salário.

Há aqueles patrões que, conhecendo os direitos mínimos da empregada – férias e 13º salário –, descumprem a lei. É comum que digam à empregada, e depois à sindicalista, que como ela não era registrada ela não faria jus a tais direitos<sup>95</sup>.

Há aqueles, principalmente as donas-de-casa que nunca trabalharam fora, que de fato não sabem que as férias significam não apenas o gozo de um mês de descanso, como a remuneração deste mês. Um número maior ainda não sabe que a remuneração das férias deve ser o salário normal aumentado em 1/3.

Quando esses patrões são chamados pelo sindicato, na tentativa de um acordo para a homologação da rescisão do contrato de trabalho, as sindicalistas argumentam que tais direitos são constitucionais, e portanto indiscutíveis. A negociação envolvendo as férias geralmente gira em torno de versões diferentes sobre quantos foram de fato os dias de descanso, se a empregada recebeu ou não o pagamento total, etc. Eu nunca presenciei qualquer discussão em que a divergência dissesse respeito à definição legal das férias da doméstica como sendo de 20 ou 30 dias. Também não encontrei nenhum termo de homologação em que houvesse qualquer ressalva a respeito.

Embora não tenha feito, nas entrevistas com patrões, pergunta específica sobre o tema, imagino que para eles – que são em sua maioria empregados, ou mesmo empregadores de outros profissionais –, as férias de 30 dias sejam ponto pacífico. Isso não apenas porque elas coadunam com a visão de senso comum sobre as férias, mas também porque eles não conhecem a lei específica que rege o emprego doméstico, de 1972, que definiu as férias de 20 dias para a doméstica.

Para concluir este item, vale discutir a distância existente entre o que diz a lei e os acordos reais de empregadores e empregadas – aí incluídos tanto os feitos ao longo da relação, quanto os realizados por intermédio do sindicato, para resolver uma disputa. Ela mostra, por um lado, a fragilidade da legislação, algo diagnosticado por um dos juízes entrevistados como o descompasso entre a letra da lei e a realidade da vida. Este é prejudicial para ambas as partes.

Por outro lado, devido à atuação do sindicato, em muitos casos acaba prevalecendo uma noção de justiça de senso comum, à qual os próprios empregadores aderem, e que justifica a concessão de direitos que vão além dos garantidos por lei. É o

---

<sup>95</sup> A empregada barganha o registro em carteira, na negociação inicial, em troca de um salário maior. Para os empregadores, é como se o fato de ela aceitar trabalhar sem ser registrada significasse um acordo tácito de que ela

caso, por exemplo, da concessão de férias e 13º para a diarista, que ocorre muitas vezes naturalmente, quando a maioria das decisões na Justiça Trabalhista não tem garantido a ela tais direitos.

### **3.1.4. A diarista**

No item 2.2.1. a situação da diarista foi investigada sob o prisma da doutrina e da jurisprudência trabalhista. Se disse então que raras vezes, na região de Campinas, tem-se concedido àquela que trabalha apenas um dia por semana, a condição de empregada. As chances de obterem ganho de causa aumentam para as que trabalham 2 ou 3 dias por semana (mesmo que doutrinariamente isso não se justifique).

A posição do sindicato de Campinas mudou com o tempo, como vimos no final do capítulo 2. No início da pesquisa, os advogados do sindicato só entravam na Justiça se a empregada trabalhasse duas ou mais vezes por semana na casa<sup>96</sup>. Desde fins de 1995, mesmo as que trabalham apenas um dia e recebem diariamente têm entrado com processos trabalhistas através do sindicato, que tem se apoiado na jurisprudência favorável a esse respeito.

Fora das juntas trabalhistas a polêmica é a mesma, sendo enorme a divergência de opiniões., sendo comum que as sindicalistas tivessem informações desencontradas a respeito. Cada uma argumenta à sua maneira para tentar convencer o empregador, mesmo que elas próprias não tenham claros os argumentos jurídicos que devem ser usados.

---

está abrindo mão desses direitos.

<sup>96</sup> O mesmo aconteceria para a forma de pagamento. É mais fácil que seja vista como empregada doméstica a que recebe uma vez ao mês, a mensalista. Assim, os advogados do sindicato só entravam com reclamações se a empregada recebesse o pagamento por mês.

Veja-se como exemplo o caso abaixo. O ex-patrão diz que ela é diarista porque tem mais de um empregador. A sindicalista teria que falar da possibilidade legal de haver pluralidade de empregadores, mas não o faz:

*Empregador:* Quando cê trabalhava em casa cê trabalhava um dia pra mais alguém?

*Empregada:* Trabalhava sim

*Empregador:* Aí prova que ela é uma diarista

*Empregada:* Trabalhava sim

*Empregador:* Tá vendo, ela é diarista

*Sindicalista:* Aí eu não sei...

*Empregada:* Eu fazia o meu esforço...

*Sindicalista:* ...É um dinheiro que ela procurava ganhar pra cobrir o...os gastos, porque o que ela ganhava não dá (...) se ela tivesse pelo menos sido registrada, estaria livre de todos esses problemas, é...mesmo duas vezes por semana, ela pode ser registrada, né, tem que ser registrada, só não é obrigação registrar quando é uma vez por semana...então

Mesmo entre sindicatos de trabalhadores domésticos de diferentes cidades as posições variam – o de Campinas trata a diarista como empregada, e o de São Paulo não. Mais estranho ainda é constatar que, enquanto a presidente do Sindicato dos Empregadores do Estado de São Paulo, Margareth Carbinato, sugere que as diaristas sejam registradas e pagas mensalmente com recibo (mesmo afirmando que “não existe embasamento legal para ela”), a presidente do Sindicato dos Trabalhadores Domésticos diz que o vínculo empregatício só se dá quando ela trabalha três ou mais dias por semana na mesma casa<sup>97</sup>. Esta última afirma, no entanto, que a diarista tem direito ao 13º salário.

Como vimos, a lei só garante 13º (e outros direitos como férias) aos *empregados*. Se, para a sindicalista de São Paulo, a diarista não é empregada, ela não teria tal direito. Ou seja, a sindicalista – e como ela vários empregadores – faz uma “composição” entre os direitos das empregadas e a ausência total deles para a diarista. No sindicato de Campinas são freqüentes acordos de rescisão de contrato em que não se exige o registro *a posteriori* da diarista (exigido para as mensalistas), mas se exigem férias, 13º e aviso prévio. Um dos juízes entrevistados não registra sua diarista, mas dá a ela uma espécie de contribuição natalina. Muitos empregadores voluntariamente pagam, em dezembro, uma diária a mais para a faxineira, também com essa intenção.

O que quero demonstrar é que, “na vida real”, o vínculo que une patrões e faxineiras é muito mais próximo do existente entre patrões e empregados domésticos do

---

<sup>97</sup> Cf. Revista da Folha, 29/03/98, pág. 30

que do existente entre tomadores e prestadores de serviços. Fosse a diarista um autônomo típico, a relação pessoal entre ela e seus empregadores não assumiria aquele caráter paternalista discutido no primeiro capítulo, que envolve ajudas financeiras, doação de roupas usadas, etc.

Diante da opacidade da lei, e da insegurança das decisões judiciais, os acordos promovidos no sindicato entre diaristas e seus empregadores podem ser considerados extremamente favoráveis a elas. A grande maioria dos empregadores crê que a diarista não tem quaisquer direitos. Qualquer pagamento que se assemelhe às férias ou 13ª é feito por “mera liberalidade” (para usar o jargão jurídico), não configurando vínculo de emprego. Ao serem chamados ao sindicato, ou ao receberem uma carta afirmando que a diarista tem direito a férias, 13ª e aviso-prévio, eles são pegos de surpresa. Querem saber “aonde está escrito” que ela tem de fato tais direitos.

Como vimos, não há lei específica a respeito, e o único texto que cita a diarista, o regulamento do INSS, a trata como autônoma. O resto é interpretação da lei pelos juízes, e texto doutrinário. O instrumento de barganha do sindicato são as decisões judiciais favoráveis, os acórdãos publicados<sup>98</sup>. Estas, no entanto, têm ocorrido com maior frequência nos estados do Sul, em que há uma corrente de interpretação menos legalista, o chamado Direito Alternativo.

O fato de haver decisões favoráveis não constitui prova cabal de que, se o caso for levado à Justiça, a diarista ganhe (ocorre o contrário, de fato). Mas os empregadores não sabem disso, e muitas vezes se convencem ao lerem os acórdãos (elas têm xerox da jurisprudência, para distribuir) e ao ouvirem os argumentos das sindicalistas. Levando em conta os custos – não apenas os econômicos – de um processo judicial, o acordo também é interessante para os empregadores.

Diante desse quadro, de opiniões desencontradas, e de mudança – mesmo que gradativa – na jurisprudência, a situação do empregador é de insegurança. Mesmo aqueles que agem de boa-fé, inclusive buscando informação no sindicato, são pegos de surpresa. Foi esse o caso de um casal de patrões que, em janeiro de 1996, foi chamado

---

<sup>98</sup> É interessante comentar o texto de um panfleto do sindicato dirigido às diaristas. Nele o sentido dado ao papel da jurisprudência na Justiça Trabalhista é não apenas errôneo – o que não vem ao caso discutir – mas otimista demais: “Se você trabalha uma vez por semana em cada casa, já existe jurisprudência que lhe dá direito a férias mais um terço e 13º salário. Você sabe o que é jurisprudência? são argumentos que os advogados apresentam e se tornam leis. Hoje já temos experiências de algumas diaristas que conseguiram na Justiça do Trabalho receber estes direitos” (panfleto de novembro de 1995)

pelo sindicato para discutir a rescisão do contrato de trabalho de sua diarista (uma vez por semana). Eles contam que em 1992, quando a contrataram, ligaram para o sindicato para saber sobre os direitos da diarista, e foram informados que ela não os tinha, que apenas trabalhando dois dias ou mais por semana é que se cria o vínculo. Estavam indignados com a falta de clareza e de veiculação dessa informação, por parte do sindicato.

### **3.2. Um modelo para a análise do processamento da disputa**

O processamento das disputas trabalhistas entre empregadas domésticas e seus patrões levadas ao sindicato pode envolver tanto os eventos de mediação promovidos por este quanto a continuação eventual da disputa, na forma de reclamação trabalhista movida geralmente através do seu departamento jurídico<sup>99</sup>.

Ambos os momentos foram objeto da pesquisa, por serem vistos como fazendo parte de um mesmo processo. Há, em uma de suas pontas, mecanismos informais de processamento de conflitos, ao nível pessoal, e em outra, o sistema jurídico estatal, impessoal e formal – a Justiça do Trabalho. Durante a tentativa de conciliação entre as partes feita no sindicato, e mesmo, parafraseando Danet (1980), nos corredores da Justiça do Trabalho, ocorrem eventos que mesclam aspectos da formalidade da juridicidade estatal, e aspectos da informalidade das relações pessoais.

Analiso estes vários momentos sempre tendo em vista o que diz Danet, sobre a necessidade de os estudos de processos de disputa romperem com a separação entre “processo” e “resultado”. O processo já é em si um resultado (Danet, 1980:537), e será julgado não apenas por sua mensagem final, mas pelas inúmeras mensagens intermediárias que são captadas pelos agentes, geradas por eventos ao longo dele. As questões centrais deixam de ser apenas se tal prática funciona, enquanto restauração da

---

<sup>99</sup> Seguindo orientação de Danet (1980:490-ss), uso o termo processamento em lugar do termo resolução, tradicional na antropologia jurídica, que faz referência a uma visão positivista do fenômeno legal, em que processo e resultado são vistos separadamente.

ordem social ou enquanto ordenação das relações sociais, mas como os indivíduos envolvidos se sentem, como eles interpretam os acontecimentos<sup>100</sup>.

A maneira com a qual abordarei, nos capítulos seguintes, o processo de disputa, empresta sua estrutura do trabalho de Felstiner, Abel e Sarat (1980-81:631-654).

Eles partem das percepções, comportamentos e tomadas de decisões individuais para tratar do surgimento e da transformação das disputas, antes de serem reduzidas a autos. Sua intenção, muito próxima da de Danet, é resgatar a natureza de “processo social” da disputa, que se perde no estudo apenas do produto final das instituições formais de justiça<sup>101</sup>. Isso não significa, como os autores bem apontam, que tal perspectiva não contribua para o estudo do sistema de justiça formal. Ao contrário, ela é útil na medida em que

‘padrões amplos dos usos dos tribunais são criados pelas escolhas cumulativas de atores individuais’ (Collier, 1973:251; ver também R. Abel, 1979d:169). “ (Felstiner, Abel e Sarat, 1980-81:649).

Seguindo estes autores, procurarei apontar as transformações por que passa a disputa entre empregadas e empregadores domésticos, desde as salas do sindicato até as salas de audiência das Juntas de Conciliação e Julgamento da Justiça do Trabalho.

Na página seguinte apresento o padrão que, geralmente, seguem as disputas entre empregadas e empregadores domésticos levadas ao sindicato, até a eventual conclusão do processo na Justiça do Trabalho<sup>102</sup>.

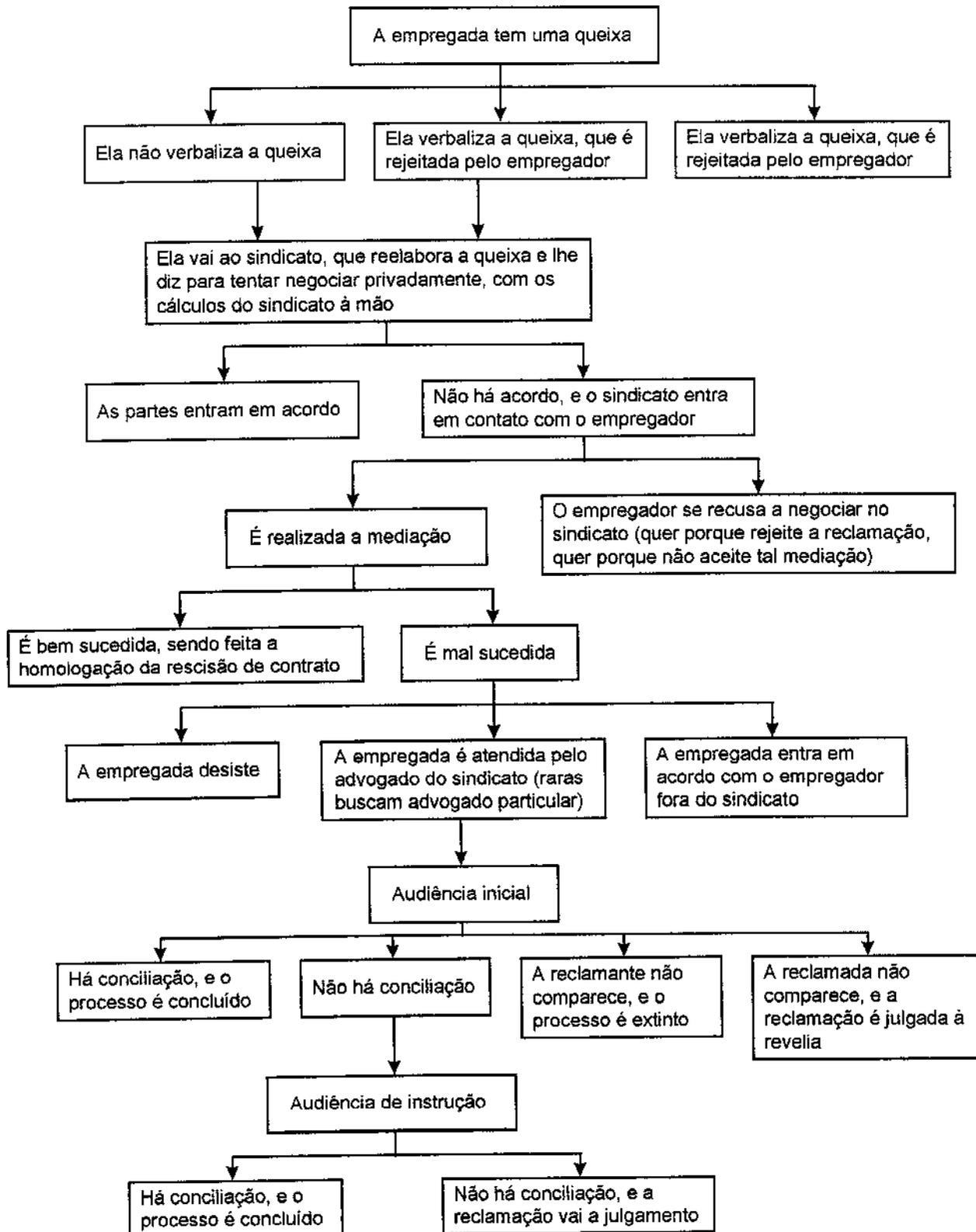
---

<sup>100</sup> Citando a autora: “ A visão construtivista, fenomenológica do processo legal (...) rompe com a distinção entre processo e resultado, a qual expressa uma visão positivista do processo legal que se identifica com os “fazedores” de justiça, e não com aqueles para quem a justiça é feita. Os vários estudos revistos até agora perguntam, de uma maneira ou de outra, “O quê funciona?” Desta forma eles se prestam à aplicação por advogados em busca de dicas sobre como ganhar os casos (...) Mas uma outra questão está cada vez mais sendo colocada: “O quê isso parece? Parece justiça?” Em uma abordagem positivista, os “fazedores” de justiça determinam quais são as mensagens. Uma abordagem fenomenológica, por sua vez, nos leva a perguntar quais os aspectos do processamento de disputa são lidos como mensagens, mesmo que não intencionais.” (Danet, 1988:537).

<sup>101</sup> Afirmo emprestar apenas a estrutura do trabalho desses autores porque não faço o verdadeiro “estudo das transformações” que eles sugerem, embora esboce esforços nesse sentido. Tal estudo requer pesquisa muito trabalhosa que vai além do fôlego de uma pesquisa de mestrado: acompanhamento completo de vários casos, entrevistas com participantes em diferentes fases do processo, etc.

<sup>102</sup> É importante ressaltar, aqui, que embora este padrão descreva os casos mais comuns, que são aqueles em que a empregada tem uma queixa e aciona o sindicato, não são raras as vezes em que a iniciativa de ir ao sindicato é dos empregadores, geralmente quando já o conhecem, tendo homologado outras rescisões de contrato de trabalho por seu intermédio. De qualquer forma, o fato de os patrões buscarem o intermédio do sindicato significa que, mesmo que a queixa inicial não seja da empregada, há um conflito de interesses entre as partes.

## Padrão da disputa entre empregadas e empregadores



O processo de disputa se desenrola mediante os seguintes eventos, a serem tratados levando-se em conta as características que trazem para o conflito e os efeitos transformadores que têm sobre este:

- **O atendimento:** atendimento da usuária pelo sindicato (sindicalista ou secretárias)
- **A mediação:** O encontro entre a empregada doméstica e seu empregador mediado por uma sindicalista (ou, muito raramente, pelo advogado do sindicato)
- **O atendimento jurídico:** atendimento da usuária pelo advogado do sindicato, em que se constrói a reclamação trabalhista
- **As “conversas de corredor”:** as interlocuções em torno do processo trabalhista, entre as partes e/ou seus advogados, no espaço das Juntas de Conciliação.
- **A audiência trabalhista**

Esses acontecimentos se distribuem em duas fases, a primeira tendo como arena o sindicato, a ser tratada no capítulo 4, e a segunda a Justiça do Trabalho, a ser tratada no capítulo 5. O atendimento jurídico, embora se dê no sindicato e tenha vínculo direto com ele enquanto instituição, é entendido aqui como o primeiro evento da segunda fase, por significar a formalização da reclamação trabalhista.

Os eventos que serão analisados mais atentamente, enquanto práticas de processamento de conflito, são a mediação no sindicato e as audiências trabalhistas. Estes serão analisados enquanto situações de comunicação, a partir de um modelo sociolinguístico proposto por Hymes (1972), detalhado no item 4.3.

Embora esteja tratando a mediação feita pelo sindicato e a reclamação na Justiça Trabalhista como integrantes de um mesmo processo, eles representam etapas diferentes de uma disputa em transformação. Os eventos envolvidos em cada um deles apresentam feições bem distintas, em vários aspectos a serem discutidos.

## Capítulo 4

### A Mediação do Sindicato

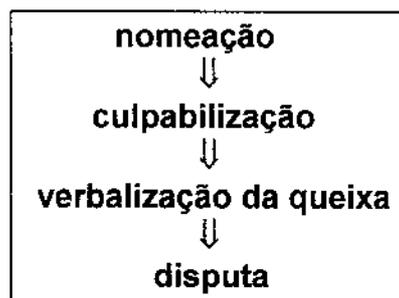
#### 4.1. A transformação da queixa em disputa

O modelo que Felstiner *et al* (1980-1981) usam para descrever o processo de disputa, e que pode ser considerado consensual, aponta nele quatro transformações principais. Em um primeiro momento, a pessoa não tem consciência de que foi insultada. Esta fase é chamada de “experiência ofensiva despercebida” (“*unperceived injurious experience*”).

A primeira transformação ocorre quando a pessoa percebe que o que sofreu foi de fato uma injúria. Esta passagem é a nomeação (*naming*). A segunda transformação, da “experiência ofensiva percebida” (“*perceived injurious experience*”) para a queixa, ocorre

quando a pessoa atribui a injúria à falta de alguém ou de alguma entidade. Podemos chamá-la de culpabilização (*blaming*). Quando a queixa é comunicada à pessoa ou entidade responsável, e se pede solução, acontece a terceira transformação no processo, que eu chamei de “verbalização da queixa” (*communication claiming*). Se o suposto responsável rejeita a queixa – de maneira expressa ou não (a demora em responder é uma recusa), total ou parcialmente –, surge a disputa (Felstiner *et. al.*, 1980:636).

O grande problema apontado pelos autores, no modo como o conflito se desenvolve, é o fato de que em muitos casos as queixas são mencionadas para pessoas íntimas, mas não para os responsáveis pela injúria. E isso é o que mais ocorre, entre as domésticas. A dificuldade de comunicação que marca o cotidiano dessa relação – principalmente quando o assunto são queixas, direitos e deveres – repercute no modo como começam as disputas. Em vários casos, antes de comunicarem às patroas a sua queixa, as empregadas procuram o sindicato, tornando pública a reclamação, quando esta ainda não foi objeto de diálogo entre elas. Quando ocorre, esse diálogo é na maioria das vezes falho, incompleto.



É aqui que podemos utilizar de forma articulada as definições de Mather e Yngvesson (1980-1981) e Felstiner, Abel e Sarat (1980-1981) sobre o termo disputa. Mesmo sem ter havido a proposição da queixa ao responsável pela ofensa, e a recusa deste em aceitá-la, e portanto sem ter sido preenchido o requisito formal da disputa de acordo com os últimos autores, o conflito entre empregadas e seus patrões se transforma em disputa no sentido dado por Mather e Yngvesson, por ser colocado publicamente, junto a uma terceira parte: o sindicato<sup>103</sup>.

Os patrões tomam conhecimento da interferência do sindicato quando a empregada, ao verbalizar a queixa (pela primeira vez ou não), exhibe um papel timbrado do sindicato contendo os cálculos das verbas trabalhistas a que ela teria direito. Outras vezes o sindicato manda uma carta aos patrões, para ser entregue pessoalmente pela empregada, informando sobre seus direitos<sup>104</sup>. As sindicalistas sabem que o conflito se acirra quando o sindicato passa a interferir, ou mesmo que muitas vezes o conflito passa a existir a partir daí. Assim, elas insistem para que a empregada não mostre de imediato o “papel dos cálculos” à patroa, e o utilize apenas em último caso, como instrumento para a negociação<sup>105</sup>.

Mesmo que as sindicalistas a todo o momento digam para suas usuárias que é importante dialogar, falar abertamente com os empregadores, muitas delas não chegam a conversar com a patroa, por motivos que incluem a evitação intencional de sua parte – na maioria dos casos –, a evitação por parte da patroa – também comum –, e o simples acaso (estava viajando, não a encontrou, etc.). Desta forma, em muitos casos é através desse papel timbrado do sindicato, deixado na porta, ou entregue por terceiros e sem maiores explicações, que os empregadores são informados de que havia alguma queixa por parte de sua empregada.

---

<sup>103</sup> Mather e Yngvesson entendem por disputa "um estágio específico de uma relação social em que o conflito entre duas partes é afirmado publicamente, isto é, diante de uma terceira parte." (1980-1981: 776). Felstiner, Abel e Sarat dão um sentido mais restrito ao termo, afirmando que a disputa surge apenas quando uma queixa, levada à pessoa ou entidade tida como responsável pela falta, é por esta rejeitada ao todo ou em parte (1980-1981: 636).

<sup>104</sup> Um exemplo dessas cartas: "Comunicamos-lhe que 'fulana de tal', como todo trabalhador não pode ganhar menos que o salário mínimo, deve ser registrada, com data de admissão, ou seja, 09/06/92 e que os recolhimentos da previdência social em atraso é de responsabilidade do empregador."

<sup>105</sup> A seguinte observação, feita em uma ficha de atendimento, é interessante por mostrar este procedimento do sindicato, de primeiro tentar que as partes se entendam entre si, para depois interferir: "Vai falar com a patroa e volta para mandar uma carta para a patroa". Um outro exemplo: "Veio se informar sobre o INSS pois vai fazer uma cirurgia de varizes e não é registrada. Qualquer coisa volta aqui para obrigar a patroa a registrar."

Quando há essa conversa pessoal, o fato de a empregada apresentar os cálculos do sindicato piora a situação. As sindicalistas sabem disso. Uma delas, conforme me disse, antes achava que o papel do sindicato aumentava o poder de barganha da empregada, nessa negociação particular. Hoje acha que ele é contraproducente, por gerar animosidade<sup>106</sup>.

A opinião desta diretora é confirmada pelo que dizem os patrões entrevistados. Eles interpretam esse papel, na maioria das vezes, como uma cobrança, como sendo um modo contencioso de se resolver a questão. Vários dos entrevistados afirmaram ter se sentido intimados pelo sindicato, quando receberam os cálculos<sup>107</sup>.

Em um caso que acompanhei, por exemplo, durante a negociação o casal de ex-empregadores frisou várias vezes seu descontentamento com a situação, pelo fato de em nenhum momento terem sido procurados pela empregada para resolverem a questão. Os cálculos tinham sido entregues por ela na casa da mãe da ex-patroa, numa atitude que pode ser interpretada como evitamento<sup>108</sup>. Durante a mediação, a sindicalista inquiriu a empregada a esse respeito, demonstrando condenar seu comportamento<sup>109</sup>:

*Ex-empregador:* Acho que tá havendo algum mal entendido, a verdade é que a Cláudia em nenhum momento veio falar com a gente, tá, ela deixou o papel através de um intermediário, ela falou assim: "olha, entrega pra Marta", tá, só isso que ela falou

*Empregada:* ...eu ia entregar pra ela, mas só que a [ a mãe da patroa] falou: "deixa que eu entrego"

*Sindicalista:* Você não chegou a conversar com ela? [ se dirigindo à empregada]

*Ex-empregador:* Não, em momento algum ela veio falar com a gente

*Sindicalista:* Você não conversou com ela então? [De novo para a empregada]

*Empregada:* Não, eu deixei com a mãe dela. Ela disse que eu podia deixar com ela que ela entregava, aí eu deixei (...)

*Ex-empregador:* Vocês precisam orientar melhor as empregadas domésticas:...a maneira como foi apresentado isso pra gente...foi uma maneira muito desagradável , mal...e assim que a gente tiver se informado a gente pode voltar a conversar, **assim fica difícil**"

---

<sup>106</sup> Em muitos casos, não há de início uma queixa bem constituída, mas apenas uma leve impressão, por parte da empregada, de estar sendo prejudicada. Ela busca o sindicato apenas para informações. É comum que, depois disso, a empregada forme uma queixa, e a coloque para o empregador. Mesmo que em alguns casos essa disputa seja inevitável, o seu surgimento é catalizado pelo "papel do sindicato".

<sup>107</sup> Na seção 4.3.4.2. comentarei em maior detalhe a opinião dos envolvidos sobre a atuação do sindicato. Por ora basta dizer que essa prática de mandar cálculos e cartas para os empregadores contribui para uma visão negativa que alguns empregadores e advogados têm dela.

<sup>108</sup> Me apóio no fato de a patroa afirmar que está sempre em casa à hora do almoço, e que não entende porque a empregada não falou com ela pessoalmente. A última não dá nenhuma explicação.

<sup>109</sup> Os nomes são fictícios. Chamarei de Cláudia a empregada, e Marta a empregadora, para facilitar a compreensão da conversa.

Mais tarde, durante a entrevista, ambos disseram ter se sentido traídos, porque não esperavam que ela procurasse o sindicato sem falar com eles. Perguntados qual a causa do que aconteceu, a ex-empregadora foi incisiva: “Falta de comunicação”. O ex-patrão continua:

“... se ela tivesse falado comigo, com a gente assim, eu poderia até não concordar, eu poderia ter falado *“olha, eu não concordo, eu não tenho condição de pagar”*, poderia até ser, mas pelo menos a gente já estaria sabendo, de ambas as partes, que todas as partes o que estaria acontecendo, e não foi o que aconteceu...”

Concluindo este ponto, o modo como as coisas acontecem, antes do evento de mediação em si, tem importantes implicações. Em primeiro lugar, o acionamento de uma terceira parte, antes mesmo de a empregada ter tentado a resolução privada da questão, é interpretada pelos patrões como sendo a iniciativa de partir para uma contenda. Isso faz com que a tentativa de acordo, a interlocução, já se inicie com um nível elevado de animosidade entre as partes.

O “papel dos cálculos” intimida os empregadores, aumentando a suspeição para com o sindicato, o que torna o diálogo mais difícil (vide a frase do empregador durante a mediação, em **negrito**). É claro que o sindicato não é neutro, e todos sabem disso, mas varia o grau de hostilidade dos patrões para com as sindicalistas, o que interfere na qualidade da negociação.

## **4.2. O atendimento. O rephraseamento da disputa promovido pelo sindicato.**

A transformação das disputas se dá, basicamente, através de um processo de “rephraseamento”, ou seja, através de “algum tipo de reformulação em direção a um discurso público” (Mather e Yngvesson, 1980-1981: 777)<sup>110</sup>.

Quando o sindicato é acionado ocorre o primeiro rephraseamento da disputa entre empregadas e empregadores domésticos. A sindicalista, ao atender a usuária, interpreta as suas reclamações e as transcreve já se utilizando do idioma do direito, quando faz o

---

<sup>110</sup> Tradução minha.

cálculo das verbas trabalhistas que lhe são devidas<sup>111</sup>. O que era a disputa até então, definida na linguagem e nos termos da usuária, passa a ser definida na linguagem e nos termos do sindicato. Além disso, o que era um relato verbal passa a ser um documento escrito – “o papel dos cálculos”.

Mesmo os objetivos dos agentes sofre um “desvio de curso”, com a interferência do sindicato. Vale a pena descrever um desses atendimentos, que mostra como o tratamento dado pelo sindicato aos problemas da relação de emprego difere do usualmente dado pelas domésticas. Nesse exemplo, especificamente, os objetivos da empregada foram frustrados pela linha de ação proposta pela sindicalista.

\* \* \*

## **O atendimento**

A sindicalista manda entrar a próxima da fila (há geralmente espera para o atendimento, sendo distribuídas senhas), e duas moças se sentam à mesa. O problema é da mais jovem, que pede para a outra explicar o caso. A sindicalista diz que quem está com o problema é quem deve explicá-lo.

A moça começa, sempre com interferência da amiga. Estavam ali pela primeira vez para saber o que fariam, e para fazer as contas. Ela estava com um problema no braço, então faltou dois dias por questão de saúde, ficando na casa da amiga (morava no emprego). Quando voltou, foi despedida.

Sempre respondendo às perguntas da sindicalista, diz que trabalhava há 5 anos, sendo que três deles sem carteira assinada. Não recebia o adicional de 1/3 do salário devido nas férias.

Perguntada sobre o problema de saúde, diz que era uma dor no braço. A sindicalista indaga se o médico não tinha dito que era para fazer repouso, ou pedir licença do trabalho. Ela responde que não. Diz que no hospital Mário Gatti eles não davam atestado, apenas tinha a receita médica. Então a sindicalista levanta uma questão: ela não devia pedir a rescisão de contrato porque, se estiver com um problema sério e tiver que ficar de repouso,

---

<sup>111</sup> Nesse sentido, o que ocorre no encontro entre sindicalista e empregada doméstica se aproxima do que se dá no atendimento jurídico.

precisará tirar de licença médica, para o que precisa estar empregada. Além disso, a patroa não poderia demiti-la doente já que, caso fosse demitida, não poderia procurar outro emprego, por causa da dor.

A atitude das duas mulheres é de total incerteza, falam titubeando, não respondem claramente às perguntas. Quanto ao braço, a moça diz que achava que ele já estava bom, e que não precisaria de repouso.

Então a sindicalista decide não fazer os cálculos, e pede para a moça voltar ao médico para pedir atestado e ver se não há necessidade de licença.

\* \* \*

A falta ao emprego, tratada com displicência pela doméstica, é vista com seriedade pela sindicalista. Se houve motivo de saúde, então que se comprove com atestado médico. Se há qualquer problema mais grave, não é o momento de sair do emprego, havendo certos procedimentos a serem executados para se utilizar o sistema de seguridade social.

Não sei qual foi a conclusão desse caso, mas muito provavelmente a doméstica não voltou ao sindicato. O que ela queria era o cálculo das verbas rescisórias, e o problema no braço era apenas uma justificativa para a falta, que evitaria a culpa pelo rompimento da relação de trabalho (evitando a demissão por justa causa ela recebe aviso prévio). Mas a sindicalista – essa é minha interpretação – suspeitou de sua versão para os fatos, ou ao menos mostrou que sua atitude não estava correta, ao sugerir um outro curso de ação.

Concluindo este sub-item, durante o atendimento no sindicato se constrói uma segunda versão para os fatos, ou para o conteúdo da disputa. Nela, a narrativa da empregada doméstica usuária é interpretada e manipulada pela sindicalista, que usa como instrumento a linguagem do direito, da maneira que ela conhece (não é exatamente a mesma linguagem usada por advogados e juízes).

### **4.3. O evento de mediação enquanto prática de processamento de disputas; um modelo sociolingüístico<sup>112</sup>.**

Se formos estritamente formalistas, a mediação promovida pelo sindicato, chamada pelas sindicalistas de “tentativa de acordo” ou “acerto”, não pode ser interpretada como um instrumento *jurídico*, da maneira como Gluckman (1965) usa o termo, na medida em que tal modo de processamento de disputas não examina as *evidências*. Melhor dizendo, não há um procedimento organizado quanto a meios de prova, oitiva de testemunhas, e outras práticas que garantam a segurança de uma decisão.

Vistos de uma maneira mais liberal, no entanto, esses eventos podem ser e serão considerados, por mim, como instrumento jurídico, no sentido de serem um modo de processamento de disputa em que “a conversa é direcionada à resolução apoiada em fatos” (Danet, 1980). A resolução, no caso, não implica em uma decisão, mas em um acordo entre as partes, uma composição entre elas.

Danet comenta que a literatura sobre o processamento de disputas tem dado maior atenção aos tipos que enfatizam a “busca de fatos”, a “evidência”, a “verdade”, deixando de lado outros tipos nos quais o conflito é trabalhado de maneira mais ritual, sem tanta referência àqueles elementos. A linguagem utilizada nos primeiros é a linguagem “séria”, “instrumental”, oposta à linguagem presente nos modos “brincalhões” de disputa, em que as pessoas jogam com as palavras pelo próprio ato de fazê-lo, pelo valor das palavras em si (1980:495).

A autora, a partir da análise de Kirshenblatt-Gimblett (1976:9), caracteriza as formas de processamento de disputas a partir dos tipos de linguagem utilizadas. Para Kirshenblatt-Gimblett, os atos de fala se dispõem em um contínuo, que vai de situações em que a linguagem poética, expressiva é predominante, até situações em que prevalece a função referencial da linguagem<sup>113</sup>.

---

<sup>112</sup> Proposto por Hymes (1972, apud Danet, 1989).

<sup>113</sup> “Em um extremo desse contínuo estão exemplos de fala em que a performance é valorizada em si mesma, e o processo é mais importante que o resultado. Aqui as funções expressiva e poética da linguagem são dominantes (ver Jakobson, 1960). Há estilização máxima da linguagem, forma domina o conteúdo, e os significados são opacos. Na disputa orientada aos fatos, por outro lado, a ênfase é no resultado e não no processo. A função referencial da linguagem prevalece, e, idealmente, o conteúdo domina totalmente a forma. Deve haver mínima estilização lingüística, (...) os significados devem ser totalmente transparentes, e deve haver estrita responsabilização [*accountability*] sobre

Danet, afirmando que os discursos reais se encontram em pontos desse contínuo (p. 495-496), mostra que o processamento de conflitos orientado aos fatos não é “tão formal assim”, ou “tão instrumental assim”, porquanto o discurso usado nessas ocasiões é uma mistura de gêneros, que vão do tom sério ao tom ritual, ou mesmo “brincalhão”:

“Nos gêneros brincalhões, os disputantes brincam com as palavras, e a atenção aos fatos é mínima ou inexistente. (...) Um segundo tipo, os rituais de conciliação – que pertencem ao domínio do ‘puro’ ritual – tem como função a reconciliação direta entre as partes, sem o processamento dos fatos ou a manipulação de emoções que acompanha as disputas ‘reais’, como às vezes acontece nas disputas “brincalhonas” (cf. Koch et al, 1977; Gulliver, 1963:cap. 11). Eu acredito que a disputa orientada aos fatos se localiza não no domínio do puramente sério, mas em um domínio intermediário em que o sério e o ritual se sobrepõem. Os gêneros de disputa orientada aos fatos envolvem discursos em uma mistura híbrida de “tons”: há neles elementos rituais e sérios (e talvez do jogo). A metamensagem de primeira ordem é que ‘ao falarmos sobre evidências, em uma disputa, nós ‘descobrimos fatos’ e ‘fazemos verdade e justiça’. Em um nível de certa forma inferior está a metamensagem de que as queixas, as afirmações feitas enquanto se determinava os fatos são elas mesmas sujeitas à mudança, à negociação, e argumentação. ” (1980:497-498)

Na mediação promovida pelo sindicato, se busca ouvir as duas versões para o problema – a da empregada e a do empregador –, o que implica em discutir fatos, evidências. Em muitos casos há elementos de prova, seja ela material, como recibos de pagamento, ou testemunhal – tanto patroas como empregadas, mas principalmente as primeiras, levam testemunhas para respaldarem suas versões.

Contudo, duas características essenciais dessa prática fazem com que, mesmo que na maioria dos casos grande parte da interlocução gire em torno dos fatos e das provas, esses elementos sejam levados em conta não por seu valor intrínseco, mas principalmente por serem o conteúdo da *negociação* entre as partes.

A primeira delas é a inexistência de uma decisão por parte das sindicalistas, que tenha que ser respaldada pelas evidências do caso. O sindicato, enquanto entidade de classe, é comprometido com uma das partes desse conflito, e portanto o “evento de mediação” não pode ser considerado um “arbitramento”, porque não há uma entidade ou indivíduo investido de autoridade, que chegue a uma decisão e a faça cumprir, embora haja da parte das sindicalistas sugestões de acordos possíveis.

---

(...) os significados devem ser totalmente transparentes, e deve haver estrita responsabilização [*accountability*] sobre os atos, verbais e não verbais, passados e presentes (no contexto da disputa tanto quanto antes). (Danet, 1980:495-496). Tradução minha.

Embora as sindicalistas estejam mais próximas de mediadores do que de árbitros<sup>114</sup>, o evento tampouco é uma mediação em sentido estrito, já que também do mediador se espera uma posição equidistante das duas partes, necessária para a desejável imparcialidade de sua atuação, o que não é o caso<sup>115</sup>. Feita essa ressalva, escolhi o termo “mediação” para falar dos eventos que ocorrem no sindicato por achar que é o que melhor o define, por ser uma solução orientada pelo princípio *minimax* (“ceder um pouco ganhar um pouco”), se distanciando portanto da adjudicação, em que o resultado é de soma-zero (vencedor/vencido) (Santos, 1981:245-246).

Quanto a isso, a mediação feita no sindicato se aproxima muito, em sua natureza, da primeira audiência realizada nas Juntas de Conciliação e Julgamento da Justiça do Trabalho. Como o próprio nome indica, a intenção da audiência inicial é promover a conciliação, um acordo consensual entre as partes, que evite a continuidade do processo. Em ambos os casos, na maioria das vezes, não há vencedor e vencido<sup>116</sup>.

O uso do conceito de mediação se justifica também porque, mesmo que a sindicalista não seja imparcial, nem tenha poder decisório, ela desempenha papel ativo no processo, se distanciando do mero “negociador”<sup>117</sup>.

A segunda característica fundamental desses eventos é a sua informalidade, que leva à variabilidade de formas que assumem. Como os procedimentos não são sistematizados, varia de uma sindicalista para outra o sentido de sua atuação – se ela interfere, questiona as partes, busca contradições em seus relatos, etc. Ou seja, varia o grau em que se discutem pragmaticamente as evidências.

Além disso, conforme as circunstâncias e a sindicalista, suas sugestões assumem um tom mais ou menos imperativo, fazendo com que sua opinião subjetiva, e sua participação, sejam fatores mais ou menos preponderantes no resultado do processo.

---

<sup>114</sup> O árbitro se diferencia do mediador pelo poder que tem o primeiro de impor soluções. As sindicalistas funcionariam como o “chefe pele de leopardo” e o conselho de anciãos presentes entre os Nuer, descritos por Evans-Pritchard (1978), na medida em que as soluções por eles propostas não têm força em si; somente são aceitas se ambas as partes entram em acordo a respeito.

<sup>115</sup> Conforme Simmel (1939:171), quanto mais heterogêneas forem as partes litigantes, mais distante de ambas tem de ser o árbitro, para ser respeitado.

<sup>116</sup> Há uma diferença básica entre esse tipo de processo jurídico – em sentido lato – e um processo na Justiça Comum. Não há, de início, o que julgar, se as partes estão dispostas a uma solução intermediária. No sindicato, se não há o acordo o caso é encaminhado à Justiça. O processo trabalhista seria um misto entre a mediação e a adjudicação. Caso não haja acordo entre as partes, o juiz assume seu papel e sentencia a partir das evidências.

Por fim, por este e por outros motivos, varia também a possibilidade de se efetuar uma interlocução livre, relativamente longa, e desta forma mais produtiva.

O sindicato não exige da usuária que sua sugestão seja seguida. Isso enfraquece o poder decisório do sindicato dentro do processo. Por outro lado, uma vez que a empregada decide, após todo o “ritual” de acordo, fazer a homologação da rescisão do contrato de trabalho através do sindicato, a ela é dito pelas sindicalistas, de maneira veemente, que elas não mais poderão recorrer à Justiça do Trabalho contra a ex-patroa. Tal afirmação não é respaldada pela legislação trabalhista. Na verdade, do termo de rescisão constam todas as verbas rescisórias pagas, ou seja, tudo que foi pago de comum acordo entre empregado e empregador, na ocasião do rompimento do contrato. Mas o empregado pode recorrer à Justiça para reclamar direitos sobre os quais não houve acordo entre as partes, não sendo mencionados no termo de rescisão. Esta prática do sindicato dá um outro *status* à homologação que ele faz das rescisões, e também fortalece a sua própria posição, já que ele se torna promotor de acordos que não poderão ser discutidos em outras instâncias.

Concluindo, eu diria que esses eventos são um misto entre a tentativa de solução baseada na discussão sobre fatos, e uma forma ritual de se chegar a um acordo. As interlocuções que acontecem no sindicato estariam em algum ponto daquele contínuo mencionado por Danet. Tudo – gestos, xingamentos, o conteúdo substantivo das proposições – faz parte do “jogo negocial” que vai decidir a disputa. A informalidade da situação permite que o embate entre os indivíduos (que pode ser bastante demorado) gire em torno não apenas dos fatos e da busca da verdade do caso, mas também propicie a manipulação de sentimentos e emoções, e de outros conteúdos da relação, que não os diretamente relacionados com a disputa em si.

Garantidos alguns elementos – principalmente tempo e liberdade de ação aos atores – esse processo de argumentação tem, a meu ver, três efeitos principais. O primeiro é o efeito terapêutico, ao permitir o desabafo de ambas as partes, e o “assentamento dos ânimos”. O segundo resultado é, na falta de termo melhor, educativo, tanto por “treinar” os envolvidos na prática do diálogo quanto por apresentá-los ao discurso jurídico. O terceiro, freqüente mas não obrigatório, é o acordo entre os litigantes, que põe fim ao conflito.

---

<sup>117</sup> Santos (1981:246) distingue mediação e negociação, pelo fato de a “terceira-parte” (o “juiz”) nesta última ser “mera correia de transmissão de uma sequência de propostas e contra-propostas das partes com vista à convergência

É o que pretendo demonstrar, através da análise situacional de três interlocuções, que chamarei de cenas.

Conforme mencionado anteriormente, me interessam mais de perto, no processamento da disputa, as situações de interlocução que ocorrem tanto no sindicato quanto nas salas e corredores da Justiça do Trabalho. Minha intenção é descrevê-las utilizando, com algumas alterações, o modelo de análise sociolinguística proposto por Hymes (1972) e utilizado por Danet (1989:492)<sup>118</sup>.

O modelo que utilizarei aqui, para descrever os eventos de mediação realizados no sindicato, e que também será usado no capítulo 5 para lidar com a audiência trabalhista é o seguinte:

1. **Cenário:** descreve o ambiente, em seus aspectos físicos e culturais (item 4.3.1);
2. **Os atores e as normas de interação e de interpretação:** considero esses dois elementos muito próximos para uma análise em separado (item 4.3.2.);
3. **A linguagem dos disputantes:** o tom, os gêneros e as instrumentalidades utilizadas (item 4.3.3.);
4. **Fins Explícitos e Implícitos:** objetivos e expectativas dos atores quanto ao processo (item 4.3.4.);
5. **Resultados:** não apenas os resultados concretos da prática, mas seus subprodutos (item 4.3.5.)

---

possível”.

<sup>118</sup> Hymes sugere oito conjuntos de elementos a serem observados nas situações de comunicação:

1. **O cenário e a cena:** o cenário se refere às circunstâncias físicas, principalmente tempo e lugar; a cena se refere aos aspectos culturais – se o evento é formal ou não, a sua natureza;
2. **Atores:** não apenas quem são, quais seus papéis, mas como eles se dirigem uns aos outros;
3. **Normas de interação:** quem pode falar, com quem e quando; e **de interpretação:** aquelas que usamos para interpretar a mensagem dos outros (o significado do silêncio, por exemplo, varia conforme a situação);
4. **Seqüências de atos:** a forma e conteúdo dos atos de fala;
5. **Tom:** (*key*), significando “o tom, a maneira ou espírito” em que o ato de fala se desenvolve (Hymes, 1972:62, apud Danet, 1989:492). Danet distingue 3 diferentes tons em que os atos de fala se desenvolvem: (a) jocoso ou “brincalhão” (*play*), (b) ritual (*ritual*) ou (c) sério (*serious*);
6. **Gêneros:** são “formas comunicativas reconhecidas por uma sociedade” (Danet, 1989:493), como as charadas, provérbios, poema, romance (por exemplo, em um julgamento, as alegações iniciais, os testemunhos, a forma de o juiz se dirigir ao júri, são diferentes gêneros);
7. **Instrumentalidades:** canais empregados – fala, escrita – e estilo da linguagem usada – diferentes registros;
8. **Fins:** o autor distingue entre dois tipos de fins, os objetivos intencionais dos atores e os resultados de fato da interação.

O que Hymes chama de “seqüências dos atos de fala”, chamarei de “cena”. Aqui, ela não será um tópico, mas a mera descrição da situação. Ao invés de descrever cada um dos elementos acima para cada cena, farei um tratamento genérico deles, ao longo do qual “assistiremos” as cenas.

Neste capítulo, elas serão três, exemplificando dois formatos possíveis (em termos muito gerais): a primeira é longa, com pouca participação da mediadora; as outras duas são mais dirigidas por esta, durando menos tempo. Ilustram, entre outros aspectos, o sentido de performance que assumem as falas dos atores.

### **4.3.1. O cenário**

Considero importante a descrição não apenas das salas onde se dão as mediações, mas das dependências do sindicato. O Sindicato dos Trabalhadores domésticos de Campinas, Paulínia e Valinhos está instalado no andar de cima de um sobrado antigo, cujo térreo é ocupado por uma ótica, nas vizinhanças da rodoviária de Campinas. A região é decadente, ocupada por hotéis baratos e comércio, por estar perto do centro da cidade. As vantagens desta localização são o aluguel barato e a facilidade de acesso para as domésticas (a região é servida por várias linhas de ônibus).

O sindicato tem mais ou menos 200 metros quadrados. Consiste em uma sala de espera, a secretaria, a sala onde os advogados atendem, uma sala de reuniões, outra sala de atendimento, copa, cozinha, 2 banheiros, e uma área externa, nos fundos. As diretoras e a secretária, que estão ali diariamente, cozinham e fazem as refeições no sindicato.

Se chega à sala de espera por uma escada. Nesta sala há um sofá de três lugares e várias cadeiras do tipo escolar, com um braço. Há uma estante com os informativos do sindicato, publicações da CUT, panfletos e revistas velhas, uma garrafa de água e copos de plástico. Nas paredes há vários pôsteres e cartazes feitos à mão, além de um painel de informações (salário mínimo do mês, valor das contribuições previdenciárias, valor da contribuição ao sindicato, etc.)<sup>119</sup>.

---

<sup>119</sup> Há um grande painel desenhado: "Não importa o que fizeram de nós. Importa o que faremos com o que fizeram de nós!"; vários cartazes da CUT - sobre encontros, dívida externa, privatização, campanhas de sindicalização, a

Embora não tenha perguntado aos entrevistados quais suas impressões sobre o ambiente, penso que elas têm reflexos no comportamento das pessoas. A casa e os móveis são velhos, as paredes necessitam pintura e o interior do sindicato é escuro, com exceção da cozinha e da sala contígua a ela. Em resumo, o ambiente é pobre, e talvez por isso minha sensação inicial foi de mal-estar. Talvez se possa dizer que patroas de classe média ou alta, que por sua biografia são pouco familiarizadas com ambientes assim, compartilhem este sentimento<sup>120</sup>. Apesar de continuar no terreno das suposições, penso não correr tanto risco em afirmar que, desse ponto de vista, as empregadas provavelmente se sentem mais à vontade no ambiente do sindicato.

Durante o período da pesquisa de campo, variou a organização do sindicato no que diz respeito às salas e às atividades. A sala mais frequentemente utilizada para os “acertos” é a maior do sindicato. Nela estão dispostas duas mesas grandes de madeira escura, de escritório, que dão ao ambiente uma feição de repartição pública. Nos horários de atendimento para as homologações<sup>121</sup>, duas sindicalistas dão plantão nessa sala, o que significa que duas mediações ocorrem às vezes simultaneamente.

Para concluir a descrição do cenário, seguindo o modelo proposto, haveria que se falar dos aspectos culturais da situação; por exemplo, se ela é formal ou não. No entanto, soa estranho falar dos “aspectos culturais” dessa prática de mediação, quando ela é recente, e portanto ainda está em formação uma “cultura” em torno dela. Uma característica essencial do evento estudado é o fato de ele não ser conhecido pela maioria das empregadas e empregadores, diferentemente da audiência trabalhista, cujo formato é de domínio público (mesmo que em graus variados).

Embora haja uma noção geral do que é um sindicato, poucos estão familiarizados com suas práticas de mediação.

---

obrigatoriedade da carteira assinada, etc. Há também cartazes da Pastoral Operária, da CNBB, de movimentos negros, do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.

<sup>120</sup> Depois de 3 anos, me sentia à vontade no sindicato. No entanto, conversando com uma amiga antropóloga, cuja pesquisa de campo fora feita em uma delegacia de polícia, e que acabara de ir ao sindicato como patroa, chegamos à conclusão de que o ambiente do sindicato é mais deprimente, mais pesado do que o da delegacia.

<sup>121</sup> Este é o nome oficial do evento de mediação do conflito: homologação de rescisões de contratos de trabalho individuais.

### **4.3.2. Os atores e as normas de interação e interpretação**

Os eventos de mediação têm, sob um ponto de vista, certa formalidade, embora não haja qualquer solenidade nos procedimentos. Explicando melhor, por um lado o sindicato é uma instituição formal, cuja existência e prerrogativas estão definidas legalmente – entre elas a faculdade de homologar as rescisões de contratos. Além disso, ele funciona com certas regras: há horários de atendimento, que geralmente são cumpridos à risca, sendo as mediações feitas com hora marcada. Esses elementos, que caracterizam o sindicato enquanto instituição, a meu ver dotam também os eventos de mediação de formalidade. Por outro lado, a maneira como os eventos ocorrem na prática, no sindicato de Campinas, é informal. Isso na medida em que a linguagem das sindicalistas, os procedimentos, o vestuário, os comportamentos, etc., são informais.

O formato dessas interlocuções é padronizado apenas em linhas muito gerais, já que a marca desses eventos é a informalidade. Se sentam, de um lado da mesa a sindicalista, e do outro as partes envolvidas. Normalmente, a sindicalista inicia a conversa se dirigindo ao empregador: “*Pode falar*”, ou fazendo uma breve narração da versão que a empregada trouxe, e depois silenciando, dando a entender por gestos que é a vez dele, empregador, se colocar. É ela quem distribui a palavra, e interrompe as partes quando acha necessário. Enfim, é ela quem organiza a conversa.

O’Barr e Conley (1985), comparando as narrativas dos disputantes nos tribunais de pequenas causas norte-americanos com as narrativas em tribunais mais formalizados, apontam que, como nos primeiros o “convite a falar” é feito de maneira vaga, o alcance das narrativas geralmente é muito maior do que os fatos que o tribunal tem competência para julgar (1985:677). Guardadas as devidas proporções – afinal, o sindicato não é um tribunal – o mesmo serve para a situação que estou analisando. Também aqui o convite a falar é vago, fazendo com que o próprio disputante decida, a princípio, a abrangência da narrativa. Nenhuma das partes sabe com clareza a intenção ou a competência da sindicalista. As narrativas são limitadas por esta, durante a conversação.

Embora o convite a falar seja vago, varia, de uma sindicalista para outra, o limite que ela imporá ao escopo da narrativa dos disputantes. Algumas dão liberdade quase que total às partes, enquanto outras as interrompem, direcionando a conversação ao objeto mais explícito da contenda e aos termos do acordo.

Mesmo que todas tenham clareza de que não são neutras, de que o sindicato é um sindicato de trabalhadores, e que portanto elas têm que apoiar a empregada em sua vontade, umas assumem uma postura mais distanciada das duas partes, ou seja, atuam com mais imparcialidade, durante a interlocução. Outras tomam para si o papel de falar pela empregada – geralmente quando a atitude destas é mais apática, submissa.

Também por diferenças de personalidade, algumas das sindicalistas interferem, inquiram, em suma, participam mais da interlocução. Outras permanecem mais caladas, esperando que as partes cheguem a um acordo por conta própria. Em decorrência disso, o tempo despendido nessas tentativas de conciliação, assim como a liberdade de ação dos atores, fatores importantes, variam muito. Como pretendo mostrar, essa variação no “formato” da interlocução tem participação fundamental em seus resultados<sup>122</sup>.

Devido à falta de formalidade dos procedimentos e à ignorância dos litigantes sobre estes, não se pode falar de *normas* de interação entre os indivíduos, propriamente ditas<sup>123</sup>. O que há são apenas convenções sociais sobre o que seja uma “conversa civilizada”. Mesmo esses critérios não são cumpridos, em muitas ocasiões. É comum haver um “bate-boca” interminável entre patroa e empregada, cada uma das partes narrando desorganizadamente a sua versão sobre vários acontecimentos, no interior de acusações recíprocas.

É importante observar que, mesmo não compartilhando de um mesmo “falar” – ou seja, mesmo que uns façam uso da linguagem culta, sejam mais contidos, e outros falem vulgarmente, ou em outro tom<sup>124</sup> –, os indivíduos envolvidos dominam as normas de interpretação necessárias para entender as mensagens uns dos outros (mesmo que indiretas, feitas de silêncios e reticências).

O tom do evento (sério ou não) dependerá de como empregadas e empregadores acham que devem se comportar (algo que por sua vez depende de como se relacionam entre si, e de como vêem o sindicato). É claro que a empregada já foi informada dos procedimentos, em linhas gerais, quando foi atendida pela sindicalista.

---

<sup>122</sup> Resultados não apenas em termos concretos (se houve ou não acordo), mas quanto aos sentimentos e opiniões dos envolvidos. Veremos que isso se liga, também, a visões diferentes das sindicalistas sobre seus objetivos.

<sup>123</sup> A maneira como os atores interagem de fato será comentada no item 4.3.3., em que descrevo “a cena”.

<sup>124</sup> E aqui não estou identificando o falar polido aos patrões e a linguagem vulgar às domésticas. Em muitas ocasiões presenciei o inverso.

No que concerne à maneira como empregadas e empregadores se dirigem à sindicalista, esta tem relação com a visão que eles têm do sindicato, e do papel da sindicalista. Nomeei as empregadas domésticas que buscam o sindicato de “usuárias” por agirem, para com ele, como clientes de uma agência prestadora de serviços, como usuárias de um órgão de assistência social que elas não sabem direito o que é; elas não são filiadas a ele, nem o vêem como algo “seu”. Principalmente quando se trata da primeira visita ao sindicato, a sindicalista é “a autoridade do lugar”, sendo tratada com distanciamento e respeito<sup>125</sup>.

O sindicato, ou as sindicalistas, raras vezes são nomeados desta forma, durante a entrevista com as empregadas. Também não usam o termo com o qual as sindicalistas se autodenominam, que é “diretoras”. As entrevistadas se referem às “meninas”, à “dona fulana”, que está cuidando do caso, ou mesmo de maneira ainda mais vaga, à “moça”:

“...na primeira vez que eu vim aqui, ele [patrão] acertou com a, com a dona daqui, né, pra ele pagar o 13º só de 3 anos...”<sup>126</sup>

A propósito dos empregadores, parece-me que quando eles não respeitam o sindicato, enquanto instituição, eles tratam desrespeitosamente as sindicalistas, tendo comparecido ao sindicato apenas para conversar com a empregada – ouvi várias vezes: “*eu vim aqui pra falar com fulana!*” Também presenciei atitudes ostensivamente ofensivas por parte de alguns patrões, em relação às sindicalistas.

O fato de os litigantes recorrerem mais ou menos à sindicalista como mediadora da interlocução depende também da relação entre eles. Quando há muita animosidade, patrões e empregados nem se olham, se dirigindo apenas à sindicalista que se encarrega de fazer a ligação entre eles.

---

<sup>125</sup> Também o funcionamento do sindicato e o comportamento inicial das sindicalistas cria esse distanciamento. Há distribuição de senhas para o atendimento, feito num primeiro momento pela secretária. As diretoras passam pela sala de espera sempre às pressas e sérias, o que me dava a impressão de estarem intencionalmente evitando qualquer abordagem. Penso que a razão para isso está no enorme volume de trabalho delas.

<sup>126</sup> Falei de Vanda noutra parte, em que comento a ignorância da maioria sobre o funcionamento da contribuição previdenciária. Ela é um exemplo acabado de alienação e submissão para com os patrões. Diz que só foi ao sindicato por insistência de sua irmã (que é “*muito mais esperta*”, segundo ela) e de seus vizinhos, porque se dependesse dela: “...*eu nem queria fazer, sabe...que eu...gostava muito deles, gostava bastante deles, me acostumei tanto com aquele povo!*” (ver p. 79 e ss.)

As sindicalistas muito raramente entravam em altercação com os empregadores. Até por seu treino nessas situações, aceitavam caladas muitas grosserias, embora, é claro, para tudo houvesse um limite<sup>127</sup>.

Vejamos, a seguir, a primeira cena.

\* \* \*

### **Cena 1**

Como a transcrição de toda interlocução seria muito longa, decidi me restringir a alguns trechos dela. Espero que eles consigam transmitir o seu movimento: de um início tenso (1), em que o ex-patrão acusa a ex-empregada de ter mentido, a agressividade cresce até o auge, em que o marido da ex-empregada e o ex-patrão entram em atrito (2); No terceiro trecho verifica-se a repetição dos argumentos (ela não foi demitida e agiu desonestamente, segundo o ex-patrão; ela se defende) e a aproximação ao acordo, pela interferência da sindicalista (3). Dá-se o acordo, os ânimos se acalmam, permitindo um debate impessoal sobre os direitos da doméstica (4)<sup>128</sup>.

O caso, muito confuso, é de uma ex-empregada não registrada, que trabalhava dois dias por semana e estava grávida quando foi demitida. A situação da ruptura não é clara, ela dizendo que foi demitida, e o ex-patrão afirmando ter sido ela quem deixou de ir trabalhar, o que o obrigou a pedir para uma tia fazer o serviço. Além disso, ele afirma que ela já estava grávida quando entrou no emprego, o que ela nega. De qualquer forma, ela não contou que estava grávida, ele vindo a perceber com o tempo<sup>129</sup>.

---

<sup>127</sup> Volta e meia assistia ou ouvia contarem os casos: um patrão que armou o maior escarcéu, xingou uma das diretoras, ameaçou dar queixa dela na polícia (era policial); outro saía bufando: “*isso aqui é uma arapuca para patrão!*”, e assim por diante. Quanto às sindicalistas, duas delas vão ficar para sempre em minha memória como exemplos de elegância no trato com as pessoas, notada pelos patrões que atendiam (uma delas foi presenteada com uma caixa de biscoitos, em retribuição).

<sup>128</sup> Nas transcrições que seguem, o grifo marca a entonação mais forte na fala. Uso o negrito para destacar trechos a serem comentados.

<sup>129</sup> Esta situação é extremamente complexa por envolver dois pontos polêmicos no meio jurídico. O primeiro é o estatuto da diarista, que trabalha uma, duas ou três vezes para um patrão, e para outros noutros dias. Para o sindicato, bem como para alguns juristas, ela é empregada; para outros, ela é autônoma. O segundo é o direito à garantia de emprego para a gestante, que a Constituição de 1988 não concedeu às domésticas, mas tem sido obtido por estas em algumas decisões judiciais, calcadas no princípio da equidade (nada distingue as domésticas dos demais trabalhadores, quanto a isso).

A tentativa de conciliação ocorre meses depois. O filho já havia nascido. No encontro estão presentes a ex-empregada – Edna –, seu marido, seu ex-patrão – Arthur – e a sindicalista – Vânia. Discutem acaloradamente por mais de uma hora.

### 1. O início

1 (...)   
2 *Arthur:* quando você entrou na minha casa, porque você não falou assim 'olha, eu vou   
3 trabalhar na sua casa mas eu estou grávida', por que você não me falou isso?   
4 *Edna:* Porque eu não sabia, você vê...   
5 *Arthur:* Olha, o seu menino, olha bem, você, o seu menino, a gestação são nove meses, você   
6 quando foi lá em casa já estava [incompreensível], já fazia dois mês que você tava grávida,   
7 eu corto o meu pescoço se dois meses você não sabia que tava grávida!   
8 *Marido:* Não tava, não tava não   
9 *Edna:* não tava, eu falo pra você na tua cara.   
10 (...)   
11 *Arthur:* Eu não fiquei sabendo [da gravidez], eu tenho prova, trago o nosso irmão   
12 *Edna:* O, o seu irmão...via eu trabalhando lá...ninguém...   
13 *Arthur:* Você nunca falou pra ele..., o cê, o cê mentiu pra mim   
14 *Edna:* Eu não menti, não é que eu menti   
15 *Vânia:* Por que ela mentiu? Muitas vezes...   
16 *Edna:* Eu nunca menti pra ninguém, principalmente pra você, porque eu considerava todos   
17 os quatro...   
18 *Arthur:* Mas eu acho que isso daí é uma injustiça da sua parte de não avisar...foi uma grande   
19 injustiça, porque...primeiro, se no primeiro dia que chegasse o resultado do exame, deu lá,   
20 você tá grávida, se você chegasse pra mim assim: 'ó, o negócio é o seguinte, eu estou   
21 grávida, e o que que nós vamos fazer?', aí a gente chegava num acordo! Continuava, não   
22 continuava...tudo bem, isso, quando você ficou grávida você tinha trabalhado dois dias na   
23 minha casa, cê começou a trabalhar na minha casa dia 2 de fevereiro, dia 2, 8 e 17. No   
24 terceiro dia, no terceiro dia, no segundo dia que cê ia trabalhar na minha casa, você sabia   
25 que tava grávida...   
26 *Vânia:* Bom, às vezes a pessoa, a doméstica muitas vezes...não fala que tá grávida logo no   
27 início...por medo de ser dispensada, né, isso é uma questão ...e a outra é que...logo que ela,   
28 que ela falou que tava grávida, ela deveria que ter sido registrada pra ela poder entrar de   
29 licença   
30 (...)   
31 *Arthur:* Eu falei, não falei? Ia arrumar serviço pro seu marido...agora(...)

### 2. O bate-boca

1 *Edna:* ...eu liguei pra ele, pra avisar que eu não ia, depois da licença, que eu ia ficar...mais   
2 ou menos um mês em casa (...) depois   
3 *Arthur:* Não, isso também você não falou [exaltado]   
4 *Edna:* Eu expliquei [exaltada]   
5 *Arthur:* Você falou, você falou que não ia dar, que não ia voltar mais   
6 *Edna:* Eu não falei que não ia voltar não, eu falei que não ia dar pra voltar naquele dia   
7 *Arthur:* Naquele, isso eu não ouvi! Isso eu não ouvi! Atendo o telefone o dia inteiro, isso eu   
8 juro por Deus que eu não ouvi   
9 *Edna:* Você não prestou atenção   
10 *Arthur:* Eu não...eu não...

11 *Edna:* Mas eu falei [firme]  
 12 *Arthur:* Cê falou? Agora vai ficar eu e você, você falou, cê não falou, a gente vai ficar o dia  
 13 inteiro  
 14 *Edna:* Não fica não, eu não quero confusão com ninguém!  
 15 *Vânia:* De qualquer forma, eu acho que... de qualquer forma ela tá dentro do período da  
 16 licença ainda  
 17 *Arthur:* Ah, lógico...mas só que eu vou entrar com uma ação...por ...mentira, tá?  
 18 *Edna:* Ah...  
 19 *Arthur:* Edna, cê mentiu que você estava grávida  
 20 *Edna:* Eu não menti!  
 21 *Arthur:* Mas por que que você não falou, fala assim: 'eu estou grávida', não falou Edna!  
 22 *Edna:* Mas todo mundo não vê?  
 23 *Arthur:* Mas é lógico, né  
 24 *Edna:* O [fulano] via, que eu tava grávida  
 25 (...)  
 26 *Vânia:* A única coisa que pode ser feita aqui é a gente calcular, né, um salário, no mês, no  
 27 mês de dezembro, [pausa, os outros em silêncio] calcular... de dezembro, ver quanto é que  
 28 dá...[pausa] se mesmo assim ainda não tiver acordo [pausa breve]  
 29 *Arthur:* Não, acordo, nesse pagamento aqui acordo não tem jeito, tá? Porque eu vou, eu  
 30 nunca vou pagar, se eu vou trabalhar o ano inteiro pra pagar é..., ganhei...fiz a conta da  
 31 firma ganhei...70 mil, enquanto que ela trabalhou duas vezes por semana  
 32 *Edna:* Quem tá ganhando 70 mil, Arthur, é um servente de pedreiro, Arthur!  
 33 *Arthur:* Eu trago o, eu trago o meu holerite aqui! Tá aqui ó...  
 34 *Vânia:* [ao mesmo tempo] Mas aí...  
 35 *Arthur:* Aqui ó, pra você ver que eu não tô mentindo  
 36 *Vânia:* Mas aí...tem que ver que, mesmo, se você...fosse mulher, trabalhasse na firma, é...e  
 37 daí fosse mandada embora grávida, fosse, tivesse no caso dela, cê não ia receber só o...os  
 38 70 mil  
 39 *Arthur:* O quê? (?)  
 40 *Vânia:* Você, no caso dela, você não ia receber só os 70 mil.  
 41 *Arthur:* Ó...eu sou registrado, pago não sei o quê, pago não sei o quê, pago não sei o quê,  
 42 pago INSS, pago não sei o que, não sei que, ...  
 43 *Vânia:* Então, mas ela tá, ela tá recebendo esses valores...  
 44 *Arthur:* [interrompendo] Aí...aí o meu salário do mês de dezembro...aí ó...  
 45 *Marido:* Só que Arthur, não convence...  
 46 *Arthur:* Diga para a firma!  
 47 *Marido:* Só que não convence! Não convence!  
 48 *Arthur:* Eu não tenho que convencer você! Dava, dava pra ele se, pedir pra ele se retirar da  
 49 sala?  
 50 *Marido:* Não! Eu não posso retirar, eu sou marido dela! [tom afirmativo, sem ser não rude] se  
 51 eu sou marido dela eu tenho que ficar também  
 52 *Arthur:* [falando alto, interrompendo] Não, mas eu...você não é marido dela, você não é  
 53 marido dela!  
 54 [começa uma discussão entre o marido de Edna e Arthur, que dura bastante]

### **3. Repetição dos argumentos e a aproximação do acordo**

1 *Vânia:* Então é o seguinte, o que pode ser feito aqui, como ela foi demitida em dezembro...  
 2 *Arthur:* Não, ela não foi demitida  
 3 *Edna:* É claro que fui  
 4 *Arthur:* Não foi, ela não foi demitida, não foi demitida  
 5 *Edna:* Você falou, mas se você falou que não precisava mais de mim, que tinha sua tia  
 6 fazendo limpeza lá?

7 Arthur:...eu não falei de demissão, você não foi demitida, amanhã se você quiser começar a  
8 trabalhar lá em casa você pode ir, pode ir lá, o serviço tá lá, se cê quer entrar as sete horas  
9 da manhã cê pode estar lá, o portão tá lá a chave tá aqui, você não foi demitida, e por isso  
10 que é a maior briga minha, eu pago seus direito tudo, mas eu não aceito que você fale que  
11 foi demitida. Aqui, eu nunca vou mentir pra você

12 Edna: E por que que o senhor disse que, você falou que, não precisava eu ir que tinha outra,  
13 isso é que me deixou confusa, isso aí. Eu vim, eu vim aqui saber o seguinte, eu vim aqui pra  
14 tirar minhas dúvida, porque eu fiquei em dúvida... cê se lembra que eu perguntei assim 'e aí,  
15 você não vai, cê não vai pagar...o meu tempo que eu fiquei em casa? Não foi?

16 Arthur: Aí, aí eu perguntei pra você 'que tempo?'

17 Edna: Foi

18 Arthur:...não foi isso?

19 Edna: Aí eu falei, aí você falou: 'Não, ah não, não tem direito não', não foi?

20 Arthur: Isso, porque eu penso comigo, pelo que o meu advogado falou, você era diarista,  
21 então, eu conversei com ele ele falou assim 'olha, até em questão de..., de ....de tempo de  
22 gestação dela, ela até tem direito, cê pode pagar os quatro meses dela, tudo isso faz parte',  
23 mas ele falou assim que, que por ela ser diarista, ela não tem direito...

24 Vânia: Mas diarista...diarista vai uma vez por semana

25 Edna: Mas...(fala junto com Vânia, não se entende)

26 Arthur: Mas eu preferia que você tivesse...porque aconteceu tudo isso aí, se você tivesse  
27 trabalhado os 365 dia na minha casa você ia receber 175 mil, você trabalhou 56, cê vai  
28 receber os 175! Só que esses 175 aí eu vou pagar de que jeito? **Só se cê entrar lá em casa e  
29 pegar meu colchão, minha televisão, pegar tudo aquilo**

30 Edna: Eu não quero pagar suas coisa

31 Arthur:...entra na minha casa e pega, porque eu não tenho condições de pagar!

32 (...)

33 Vânia: Se fosse fazer o cálculo mesmo, né, de demissão, teria que fazer sobre o salário de  
34 fevereiro, que é o mês que termina a licença médica, tá? ah...se ela tivesse pelo menos sido  
35 registrada, estaria livre de todos esses problemas, é...mesmo duas vezes por semana, ela  
36 pode ser registrada, né, tem que ser registrada, só não é obrigação registrar quando é uma  
37 vez por semana...então ela...teria que ter sido registrada hoje ela estaria, se não tivesse  
38 recebido a licença ainda ela ia receber, né,...então de qualquer forma, aconselho, ...13º,  
39 ...ela... teria que receber, né, só, a única diferença é que como tá a data, aqui da licença, 16  
40 de dezembro, poderia calcular no salário de dezembro [pausa mais demorada – silêncio].  
41 [Fala bem baixo] ...pra facilitar, né...agora...se não tiver jeito...só é...a gente encaminhar o  
42 caso dela [encaminhar para a Justiça]

43 Arthur: Não, esse valor aqui, eu não vou pagar, tá? Se for preciso...eu não vou pagar,  
44 se...vocês...isso daqui, se é isso, se quiser encaminhar, pode por na justiça, pode  
45 encaminhar, você veja as consequências, porque **esse valor aqui eu não tenho condições de  
46 pagar, tá? Só se ela for lá em casa, pegar algum bem meu e ficar pra ela, porque eu não  
47 tenho condições de pagar isso aqui, eu vou trabalhar quatro meses eu vou comer o quê, pra  
48 mim pagar 175 mil?**

49 Edna: Eu tenho condições, eu tenho condição de, de perder, né?

50 Arthur: [exaltado] Você não tem condições de perder, mas cê tinha condições...da sua  
51 consciência do que cê tá fazendo.

#### 4. O acordo e o final da conversa

1 Arthur: eu concordo em pagar a gestação dela, mas o que eu não concordo, e o sindicato  
2 está sendo injusto nisso, é que o sindicato "vá na dela" de que eu a dispensei. Eu não  
3 demiti."

4 Vânia fala durante certo tempo, explicando que também acontece das patroas irem lá,  
5 contarem a versão delas e depois a verdade não é nada daquilo. Fala também do atraso no  
6 pagamento. Ele não admite pagar esse atraso. "Vocês fizeram o cálculo da versão dela.

7 Vocês não podem fazer o cálculo da minha versão?”. Reclama de se calcular sobre o mínimo  
8 de hoje, quando ela foi demitida antes. Vânia diz que é porque a licença dela está vencendo  
9 agora. Ele: “Olha, pra você ver como as coisas tão erradas.” Vânia sai e eles continuam  
10 discutindo. Ele diz que cansou de discutir, e quer saber quanto Edna está disposta a aceitar.  
11 Ele discorda de pagar 1 mês de estabilidade, aviso prévio e do cálculo ser feito pelo salário  
12 atual. Concorde em pagar 4 meses de salário, férias e 13<sup>o</sup>. Vão fazer as contas se  
13 considerando que ele não a demitiu.  
14 *Arthur*: “Com isso eu tô de acordo, mais do que isso eu não pago.”  
15 *Vânia*: “Agora, pensa bem, se você tivesse pago antes, [quando Edna o procurou pela  
16 primeira vez] não teria dado isso”.  
17 *Arthur* e *Edna* continuam discutindo.  
18 *Vânia*: Eu acho que você foi ingênua em achar que o patrão ia adivinhar...” [que ela estava  
19 grávida] mas só que às vezes o patrão se aproveita da ingenuidade da doméstica”  
20 *Arthur*: “mas eu nunca me aproveitei dela...”  
21 Ficam os três discutindo sobre a situação da diarista. Vânia chama Estér, outra  
22 sindicalista, para mostrar os cálculos. Explica que, como ele diz que não a dispensou, o  
23 cálculo fica assim, sem o aviso prévio.  
24 *Arthur*: “se bem que eu não sou patrão, eu sou empregado, eu nunca considerei ela como  
25 empregada, nunca chamei ela de empregada...”  
26 Estér pergunta se dá 70% do valor total<sup>130</sup>. Dá quase. Ele explica que não é à vista, que não  
27 tem condição.  
28 *Edna*: “Olha que a mão de Deus pesa, né?”  
29 *Arthur*: “Só em parcela, todo dia 8. Daí eu pego o meu salário e passa pra você, meus irmãos  
30 cuidam de mim”. Edna diz que o problema é que ela vai viajar e não queria parcelar. *Arthur*:  
31 “Você que vê, Edna, é melhor pegar esses 122 hoje do que ficar 2, 3 anos, não é?” – se dirige  
32 a Estér, que sorri e silencia.  
33 Depois de certa hesitação, Edna concorda com o parcelamento em 4 vezes, corrigidas.  
34 Depois de tudo *Arthur* e *Edna* conversam calmamente, sem a presença das diretoras.

---

<sup>130</sup> Isso porque a norma do sindicato (nem sempre seguida à risca) é homologar o acordo apenas se ele representar, no mínimo, 70% do total.

### **4.3.3. A linguagem dos disputantes<sup>131</sup>**

Basicamente, o tom usado nesse tipo de interlocução é o sério, ou seja, a linguagem é clara, racional, e o discurso é voltado aos fatos.

Conforme observado anteriormente, há pouco controle sobre a interlocução, o que significa que praticamente qualquer gênero de linguagem pode ser utilizado pelos disputantes. Não são raros os xingamentos mútuos entre eles. Mesmo assim, como as partes são instadas pela sindicalista a colocarem seus pontos de vista e suas versões para os fatos, podemos dizer que o gênero mais utilizado por empregadas e empregadores seja a narrativa livre, próxima da linguagem coloquial.

Com relação à forma como se dirigem uns aos outros, neste caso tanto o ex-patrão como a ex-empregada e o seu marido, mesmo tensos, estão à vontade no ambiente do sindicato.

O tratamento informal e “de igual para igual” entre eles – a ex-empregada se refere ao ex-patrão como você, na maioria das vezes, o que é extremamente excepcional – diz um pouco sobre seu relacionamento. O ex-patrão aparentava ser de classe média baixa (o salário alegado por ele deixa isso claro). Ele comete erros gramaticais e se veste simplesmente. Não parecia haver grande diferença de posição social entre patrão e empregada, nem uma relação patrão-empregado hierarquizada, em que o tratamento fosse distante (o que difere da maioria das relações entre patroas e empregadas que presenciei no sindicato).

Durante a interlocução, quem mais usou a palavra foi Arthur, o ex-patrão (88 vezes). Em seguida vem Edna, a ex-empregada (62 vezes), Vânia, a sindicalista (32 vezes) e o marido de Edna (8 vezes). Esses números deixam claro quem comandou a conversa. Em comparação com outras interlocuções que presenciei, a empregada usou bastante a palavra – mais do que a maioria, que assume uma postura mais passiva – e a sindicalista falou pouco, usou pouco a sua prerrogativa de mediadora. Patrão e empregada conversam entre si, dispensando a mediação da sindicalista, o que não é a regra nessas mediações<sup>132</sup>.

---

<sup>131</sup> Retomando o modelo de Hymes (1972:62), há três eamentos essenciais na caracterização da linguagem utilizada: o tom, o gênero e os canais empregados (se a linguagem é oral ou escrita, e os diferentes registros).

<sup>132</sup> Uma mediação que presenciei parecia saída de alguma ficção: a patroa, voltada para a sindicalista, pedia a ela que perguntasse isso e aquilo para a empregada, sentada a seu lado.

A sindicalista deixa que a interlocução se prolongue. É somente depois de muito bate boca que Vânia intervém, com uma sugestão para o acordo. Ela é pouco incisiva em suas colocações, dando mais espaço para o patrão falar. Já outras sindicalistas defendem com mais parcialidade a doméstica. De qualquer forma, ela não deixa de afirmar a posição do sindicato com relação aos pontos fundamentais, justificando a atitude da empregada, quando esta é criticada pelo patrão (ver linha 23, p. 106), e também sugerindo possibilidades para um consenso.

#### **4.3.3.1. As performances**

O'Barr e Conley (1985) apontam que os disputantes em tribunais menos formais fazem da narrativa uma performance, assumindo as vozes dos atores envolvidos, ao invés de fazê-lo indiretamente. Apontam que essa estratégia, de passar do discurso indireto para uma “encenação” da história, é tida em muitas culturas como uma importante característica das narrativas persuasivas (1985:680).

O mesmo eu encontrei nas narrativas no sindicato, tanto de empregadas como patrões. Veja-se por exemplo, na interlocução acima, (linhas 14-22, p. 108, entre outros), como os disputantes, tanto o ex-patrão (Arthur) como a ex-empregada (Edna) encenam as conversas havidas entre eles. Arthur encena o diálogo com seu advogado (p. 108, linha 22).

Os indivíduos transformam a fala em performance não apenas no sentido mencionado acima, mas no sentido colocado por Danet (1980), de se afastarem do tom sério da linguagem para se valerem de sua função expressiva.

Na cena que assistimos, o tom acalorado, emocional e às vezes agressivo é gerado pelo ex-patrão, mas mantido pela ex-empregada e seu marido, que não se intimidam. Isso transforma a conversa em um “bate-boca”, em alguns momentos. O ex-patrão é quem mais se afasta do tom sério, para se valer de figuras dramáticas e de um tom teatral (ver trechos em negrito). Por exemplo quando ele diz para a ex-empregada entrar na casa dele e pegar alguma coisa, colchão, televisão, porque só assim ele teria condições de pagar o que ela afirma ter direito a receber (p. 108, linha 27).

Os significados das afirmações se tornam opacos, é a função expressiva da linguagem que está em jogo:

- *“esse valor aqui eu não tenho condições de pagar, tá? Só se ela for lá em casa, pegar algum bem meu e ficar pra ela, porque eu não tenho condições de pagar isso aqui, eu vou trabalhar quatro meses eu vou comer o quê, pra mim pagar 175 mil? (trecho não transcrito)*
- *“Só em parcela, todo dia 8. Daí eu pego o meu salário e passa pra você, meus irmãos cuidam de mim”. (linha 27, p. 109)*
- *“se bem que eu não sou patrão, eu sou empregado, eu nunca considerei ela como empregada, nunca chamei ela de empregada...” (linha 22, p. 109).*

Indo um pouco além, a idéia de performance não se aplica apenas a momentos, a determinadas enunciações que escapam do registro racional. Pode-se dizer que toda a argumentação do ex-patrão é uma performance, uma encenação. Senão vejamos.

Ao longo de toda a interlocução ele reitera exaustivamente a acusação de que a ex-empregada não agiu honestamente, de que mentiu para ele (escondeu que estava grávida quando entrou no emprego). Afirma que está sofrendo uma “injustiça” e a acusa de agir de má-fé (linha 50, p. 108). Diz que tinha arranjado emprego para o marido dela, mas agora... – ou seja, faz referência a vínculos de “solidariedade”, ou reciprocidade que havia, mas que foram rompidos pela atitude desleal de Edna (linha 28, p. 106).

Me pergunto até que ponto é sincero esse sentimento de estar sendo injustiçado, ou ele faz parte de uma encenação, de uma estratégia: acusando a ex-empregada, se fazendo de vítima, se desobrigaria “moralmente” de seus deveres como empregador. Ele até blefa – o que caracteriza nitidamente o afastamento do discurso racional, em que o falante é obrigado a responder pelo conteúdo de suas afirmações (o que se diz tem que ser verdadeiro) –, em dois momentos, um quando diz que se ela tivesse contado sobre a gravidez as coisas seriam diferentes (linha 17, p. 106), outro quando diz que, se ela não tivesse agido como agiu, ela poderia retornar ao emprego (linha 7, p. 108).

Um outro elemento na sua performance é exagerar sua pobreza. Note-se como ele busca a todo momento sustentar uma imagem de “trabalhador e pobre” como Edna, e não de “patrão rico”, chegando mesmo a afirmar ao final que não é patrão, que nunca a considerou como empregada. Isso como estratégia de argumentação e de convencimento, dirigida tanto à empregada quanto à sindicalista, de que ele não tem condições de pagar o que elas afirmam que ele deve.

Há ainda uma outra interpretação para essa fuga do registro sério da linguagem, promovida pelos disputantes. Trata-se de uma estratégia – não intencional, mas inconsciente – comum entre os envolvidos em conflitos com pessoas suas próximas<sup>133</sup>.

O sofrimento infligido por quem é próximo é mais intenso, sua denúncia pública mais vergonhosa e ao mesmo tempo pouco eficaz na sua reparação. Isso porque a injúria mais íntima dificilmente é exprimível legitimamente no registro da linguagem pública. Sendo assim, o autor da denúncia, ou mesmo o denunciado – que também se sente agredido –, tentarão fazer reaparecer, por meios tortuosos, por alusões e pelo desvio do “registro normal”, a intensidade de seu sofrimento e a singularidade do seu caso (Boltanski, 1990:329-330).

Pude verificar que tanto patroas quanto empregadas agem desta forma. Penso particularmente em dois casos. O primeiro é a carta de uma patroa, contando um escândalo feito pela empregada. Nela, a autora se desvia do registro formal visando comunicar a particularidade do seu caso, e o sofrimento indesculpável que aquela lhe causou.

O segundo é o de Nanci, cuja tentativa de conciliação com sua patroa será a Cena 2 descrita a seguir (p. 116). A empregada doméstica extrapola o tom normal – “passa dos limites”, como dizemos na linguagem cotidiana – durante a discussão com sua patroa, dona Rosa. Aparentando descontrole emocional, usa outro registro que o de uma discussão pública num sindicato, para tentar expressar o quanto sofreu, durante anos e anos de trabalho para dona Rosa.

Notemos principalmente o tom de ameaça que ela usa, à página 118, linha 28 da transcrição, e a ironia com que diz à patroa: “Deus te ajude”, à linha 35. Quando a patroa se retira, ela eleva ainda mais o tom, num misto de denúncia e desabafo; xinga a patroa, chora, fala aos berros<sup>134</sup>.

Esse tipo de estratégia inconsciente, que poderíamos chamar de “exacerbação da emoção”, sempre corre o risco de causar a desqualificação da queixa pela desqualificação do autor dela como sendo “anormal”, psicologicamente falando. O uso de linguagem e tons inapropriados ao local e à forma em que se faz a queixa, dá margem a que se pense que a pessoa não é razoável, ou ao menos não está agindo razoavelmente. Boltanski aponta para

---

<sup>133</sup> Não é esse o caso de Arthur e Edna.

<sup>134</sup> Conversando comigo, logo em seguida: “Meu filho mais velho tá com 15 anos, desde que ele nasceu eu trabalhava pra essa mulher aí, essa palhaça! Não me deu valor! Não me deu valor! Que é isso, é que eu fui besta, sabe, ela me mandava embora, eu deixava pra lá, ela me mandava embora, eu deixava pra lá!”

esse risco, e para o problema subjacente: quais os critérios que definem o que é normal, socialmente aceitável, e o que é anormal? (1990:355)<sup>135</sup>.

### ***A carta de uma patroa***

Boltanski (1990:273-274), descrevendo o tipo da denúncia pública feita em jornais, comenta as cartas que são características de denunciante individuais, vítimas de injúrias sofridas por parte de pessoa próxima. São cartas longas, saturadas de texto, e que utilizam vários recursos gráficos e estilísticos, como o sublinhado.

Essa descrição cabe para a carta que uma patroa enviou ao sindicato, da qual extraí alguns trechos<sup>136</sup>. Apesar do uso da escrita, que produz distanciamento, e de uma linguagem mais formal no início da carta, as alegações feitas a seguir são da mesma natureza das alegações feitas por Nanci e dona Rosa durante o confronto pessoal, no sindicato. Chama a atenção, também, o grau de detalhe com que a patroa descreve um episódio em que a empregada a ofendeu profundamente. A patroa se permite até um tom confessional, quando afirma: *“nunca pensei que ela me odiasse tanto”*, após o quê relata como ela e o marido ajudaram a empregada a comprar um apartamento.

“Tendo em vista o impasse criado por minha ex-empregada, Maria da Silva, é meu dever esclarecê-la que não concordo com a exigência dela de receber “Avizo Prévio”, por estar despedida por justa causa, como levo ao seu conhecimento: Maria deveria ter sido despedida há muito mais tempo, pois sua agressividade para comigo era insuportável, não podia lhe pedir para fazer mínimo serviço que não recebesse desaforo, o mais leve e mais constante era por as mãos na cintura e interpelar: “Qual é a sua, hein?”.

Estava dando pequenos choques nas torneiras de água quente e só dia 28.12.93 consegui o telefone do electricista, que fez o serviço elétrico de minha casa, há mais ou menos dois anos. Procurei contactá-lo o que ocorreu às 23 horas. Pouco depois, quase meia noite, a Maria veio gritando me ofendendo querendo chamar meu irmão Raul porque teria recebido choque no banheiro (...) quando Paulo [o electricista] chegou ela começou inquiri-lo grosseiramente sobre sua responsabilidade pelos choques, então eu lhe disse: “Não quero que você maltrate o Paulo”. Aliás, ela maltratava todos os empregados, motoristas, jardineiros, qualquer serviçal. (...) fui até a porta da cozinha para atendê-lo [e] Maria que estava ali, sem qualquer motivo, sem eu ter dito uma palavra sequer, encostada nesse muro do vizinho, em frente à porta em que eu estava, ela começou histericamente a gritar,

---

<sup>135</sup> Insultos como: “Você é louca!”, “Essa mulher está louca!” são comuns entre as partes, no sindicato. Eu mesma cheguei a desqualificar Nanci, e suas alegações, por considerá-la “desequilibrada”.

<sup>136</sup> A carta está reproduzida integralmente no Anexo 3, à pag. xxvii. Os nomes são fictícios.

dirigindo-se a mim: 'a senhora é uma peste, a senhora é uma bruxa, um demônio, um monstro'.

Então, eu envergonhada dos vizinhos disse-lhe: 'entre' e ela mais histérica ainda, possessa continuou gritando: 'é mesmo para os vizinhos saberem o traste que a senhora é, a biscate, a ordinária e mais outras ofensas.

(...) Senhora presidente: ela ficou em minha casa mais de vinte anos, nunca pensei que me odiasse tanto. Todas as muitas vezes que eu ia a São Paulo, a levava no meu carro, para ela tratar as suas plantinhas, no seu apartamento, pois ela possui apartamento próprio, muito bem mobiliado, adquirido com presentes em dinheiro, que meu marido e eu sempre lhe demos para por na poupança, inclusive quando da compra do apartamento, completei quase a terça parte do valor."

#### **4.3.3.2. Breve comentário sobre a Escrita**

O fato de patroas escreverem cartas – muitas vezes longas – ao sindicato, narrando sua versão para os fatos e se defendendo das exigências da empregada, enseja alguns comentários a respeito dos canais de linguagem empregados durante processamento da disputa. Embora se trate, na maior parte do tempo, da linguagem oral, cotidiana, a escrita se faz presente em alguns momentos.

Essas cartas são um deles. A estratégia de evitamento, de recusa do encontro face a face, só é possível pelo manejo que as patroas têm da escrita, uma ferramenta que não está – ao menos não da mesma forma – à disposição das empregadas.

Em outros momentos é o sindicato que usa a escrita. Ao fazer o "papel dos cálculos" das verbas rescisórias e ao enviar cartas aos empregadores, informando-lhes dos direitos da doméstica.<sup>137</sup> O uso inevitável da escrita, pelas sindicalistas, as torna mais vulneráveis. Quanto a isso, é interessante comentar o que me disse uma delas, falando da prática de mediação feita pelo sindicato.

"... há um tempo atrás a gente também não fazia [a tentativa de conciliação], porque a gente tinha um certo medo até, né? Poxa vida, a gente não sabe falar muito bem, não sabe escrever, como que a gente vai chamar o patrão aqui, né? Mas depois com o tempo a gente foi vendo que era o único caminho..."

\* \* \*

Concluindo os comentários sobre a linguagem e as performances, a possibilidade que os disputantes têm, de narrar com bastante liberdade suas versões – liberdade tanto

---

<sup>137</sup> Um exemplo de carta se encontra na nota 104.

quanto à abrangência do relato como quanto à linguagem usada – gera duas conseqüências principais. Por um lado, a encenação aumenta o poder de persuasão dos disputantes; eles têm mais chance de convencer a outra parte e o mediador de suas posições. O segundo é o efeito terapêutico, ligado à natureza ritual que tal evento tem<sup>138</sup>.

Entretanto, não é sempre que, durante a mediação, se garantem essas condições. A seguir, narrarei a Cena 2, que exemplifica um outro formato que pode assumir a mediação no sindicato. A sindicalista, mais atuante, visa mais pragmaticamente o acordo, restringindo o escopo da narrativa das duas partes, e deste modo cerceando sua liberdade.

Além de mostrar o modo como a sindicalista dirige a interlocução, esta cena interessa por outros motivos. O primeiro é o comportamento de Nanci, já comentado como exemplo de fuga do tom sério da linguagem. Como vimos, nesse caso a “performance” visa transmitir o sofrimento pelo dano sofrido, para mostrar como foi grave a ofensa. Esse objetivo jamais seria alcançado se ela se mantivesse no registro do discurso racional.

O segundo é que, a partir dela, discutirei os fins – explícitos e implícitos – dos atores (item 4.3.4.) e um dos resultados da mediação: a batalha em torno dos paradigmas de argumentação (4.3.5.3.).

\* \* \*

## ***Cena 2***

Nanci e Dona Rosa discutiam acaloradamente. O problema, no sentido imediato, era o seguinte. Foi Nanci quem procurou o sindicato, dizendo que tinha sido despedida. Dizia que a ex-patroa viajou, avisando que ligaria para ela quando voltasse. Como a ex-patroa não ligava, Nanci pediu para alguém telefonar para D. Rosa, que disse a essa pessoa que Nanci não precisava ir mais.

Seguindo o costume, o sindicato entrou em contato com D. Rosa, que compareceu dizendo que não devia o aviso prévio, porque Nanci tinha abandonado o emprego (havia

---

<sup>138</sup> Esses dois aspectos – a possibilidade de argumentação oral e o caráter ritual do evento – serão retomados ao final do capítulo, em que sintetizarei os resultados da prática de mediação (itens 4.3.5.1. e 4.3.5.2., respectivamente).

inclusive publicado edital de convocação em um jornal da cidade para configurar o abandono de emprego, mas não o tinha à mão).

No dia seguinte, dona Rosa – uma senhora muito bem vestida, aparentando uns 70 anos – voltou ao sindicato muito nervosa. Em alto tom, contou a sua história para a secretária que, depois de deixá-la falar por um tempo, lhe informou que o encontro com a Nanci estava marcado para dali há uma semana

A ex-patroa dizia que, mesmo tendo razão, o filho a aconselhara a resolver tudo, “*porque Nanci é uma ingrata, então o negócio é acertar tudo e não ver mais a cara dela*”. Dizia que era de uma das famílias mais tradicionais de Campinas, e que sempre ajudou Nanci, mesmo ela não merecendo (cita exemplos de ajuda, em situações de doença e morte na família de Nanci). Diz:

“...as tias dela falam que ela não presta, mas eu acolho. Ela vai embora, quando o dinheiro acaba ela volta...”

### **A cena**

Na tentativa de conciliação, mediada por Lourdes, elas se acusam mutuamente. A ex-patroa cobra reconhecimento pelas inúmeras ocasiões em que amparou Nanci, repetindo os episódios narrados no outro dia: “*Eu enterrei a sua mãe, paguei tudo!*” E Nanci: “*Não tem nada a ver, dona Rosa, direito é direito*”.

Eis parte da conversa, que já durava uns 15 minutos:

- 1 *D. Rosa:* Você tá fazendo baixaria, aqui.
- 2 *Nanci:* Eu não tô fazendo baixaria!
- 3 *Lourdes:* [Interrompendo] se houve um mal entendido, eu acho que se é pra chegar num consenso,
- 4 vocês podem fazer um acordo, aí, sobre o aviso...
- 5 *D. Rosa:* Eu não tenho acordo! Imagina, eu estou dentro da lei, eu fiz o edital convocando ela, e ela
- 6 não compareceu.
- 7 *Nanci:* Que é isso, não compareceu?
- 8 *Lourdes:* [Um pouco exaltada] Tudo bem! Então a gente vai encaminhar para a Justiça, a senhora
- 9 apresenta as provas que a senhora tem e ela vai...
- 10 *Nanci:* Apresentar a minha!
- 11 *D. Rosa:* Imagina se eu vou pagar um dinheirão desse pra ela se ela não trabalhou! E além disso ela
- 12 ficou com, eu dei um dinheiro pra ela comprar os passes...
- 13 *Nanci:* D. Rosa, eu já falei que os passes eu vou pagar!
- 14 *D. Rosa:* ...não devolveu os passes e não devolveu o dinheiro...
- 15 *Nanci:* Eu vou te pagar, eu vou te pagar, esses quatro e setecentos, eu vou pagar! A senhora não quer
- 16 pagar mesmo, D. Rosa, a senhora nunca me pagou!, a senhora sempre levou eu pra trás, sabe? Tá
- 17 bom? Pode ver, só tem registro dela na minha carteira aí, ó!

18 D. Rosa: Só, porque você não arranjava, você trabalhou na Cidade Universitária não arranjou  
19 [inaudível], (...) trabalhou no Bonfim o homem te mandou embora!  
20 Nanci: Não me deu valor! Não me deu valor! Só me dava valor quando eu tava me acabando pra  
21 senhora! Mas é assim mesmo, se acabar pros outros é isso que leva!  
22 [silêncio]  
23 D. Rosa: [mais calma] Eu vou entrar com o meu advogado...  
24 Nanci: Pode entrar com o seu advogado, viu?  
25 Lourdes: A gente encaminha e daí vocês discutem isso na Justiça (calma)  
26 D. Rosa: Pode deixar [calma]  
27 Nanci: Não vai ficar por aí não!  
28 D. Rosa: Você não me ameace, viu?  
29 Nanci: Eu não tô ameaçando, só que não vai ficar por aí  
30 Lourdes: [interrompendo] Então a senhora tá dispensada... [falando com d. Rosa]  
31 D. Rosa: Tá bom  
32 Lourdes: Obrigada  
33 [dona Rosa sai]  
34 Nanci: Deus que te ajude! [tom sarcástico]  
35 Lourdes: Daí a gente vai marcar pra você passar pelo advogado e depois vai encaminhar...  
36 D. Rosa: [Voltando] E olha, a chave do meu apartamento você também não devolveu!  
37 Nanci: Eu não devolvi porque eu falei pra senhora que eu perdi  
38 D. Rosa: Então...tem que ver também esse negócio...  
39 Nanci: [interrompendo] Tudo bem, a gente vai ver, ninguém vai roubar a casa da senhora não!  
40 Ninguém vai roubar a casa da senhora!  
41 D. Rosa: A chave você não me devolveu! Então...  
42 Nanci: Eu perdi a minha chave e a da senhora, eu perdi meu chaveiro  
43 D. Rosa: Você perdeu as fichas, você perdeu a chave...  
44 Nanci: As ficha eu vou pagar, a chave eu perdi, tá bom! Lá pelo dia 7 eu te levo o dinheiro do passe!  
45 Lourdes: A senhora não tem nenhuma cópia delas [chaves]?  
46 D. Rosa: Não  
47 Lourdes: Então...  
48 Nanci: Eu tenho aqui, eu dou pra ela...de presente, aí ó...  
49 [silêncio]  
50 D. Rosa: E como é que ela faz esse aviso prévio se ela não trabalhou? Eu também tenho direito a  
51 receber aviso prévio, o empregado também tem que pagar...  
52 Lourdes: Isso aí vai ser discutido na Justiça, né?  
53 D. Rosa: Ah, sim, tá bom  
54 Lourdes: Já que...não teve condições de se conversar aqui então vai na Justiça, já que não tem...  
55 D. Rosa: Quer dizer que vocês não...o advogado daqui não resolve, ver se eu tenho direito ou não  
56 tenho, né?  
57 Lourdes: Não, porque...  
58 D. Rosa: [interrompendo] Direito aqui é só pro trabalhador, né  
59 Lourdes: ...nesse caso aí tem que ir pra Justiça...ela diz que a senhora tava viajando...  
60 Nanci: [interrompendo] Ela tava mesmo!  
61 D. Rosa: Eu não tava! Me dá prova que eu estava viajando?  
62 Nanci: Eu tenho prova pra apresentar [firme]!  
63 Lourdes:...ela vai apresentar a prova dela  
64 D. Rosa: Eu também tenho!  
65 [a discussão fica muito confusa, as duas falando alto e ao mesmo tempo]  
66 Lourdes: Tudo bem! Então tudo isso vai ser apurado...  
67 Nanci: Ela viajou antes...  
68 D. Rosa: Não, não...  
69 [d. Rosa sai ]

Diante da “baixaria” que patroa e empregada se acusam de fazer no sindicato, a intervenção da sindicalista limita a questão a um acordo sobre o aviso prévio – ver p. 117, linha 3).

A julgar pelo comportamento anterior da patroa (ela fora ao sindicato dias antes, e narrara longamente o seu caso à secretária), e por sua atitude durante a mediação, sua expectativa era de “fazer um balanço” da relação entre as duas, relatando fatos que para ela eram relevantes, mas que não estavam diretamente ligados ao objeto explícito da disputa. Essa sua intenção foi frustrada e, talvez por isso, o acordo não se aconteceu.

Obviamente, não há como afirmar que, fosse dada à patroa liberdade para falar, o acordo se realizaria. Ao mesmo tempo, a especulação é válida para refletirmos sobre essa prática. Afinal de contas, a disputa envolvendo Edna e Arthur, investigada acima, parecia um caso perdido, e no entanto houve o consenso. Os dois casos guardam muitas semelhanças entre si: duas versões opostas para certos fatos, sem possibilidade de comprovação imediata de sua veracidade; ânimos acirrados; narrativas que fogem do objeto específico da disputa; padrões intransigentes em suas posições, a princípio.

Analisando de perto a interlocução, embora a patroa se mostrasse intransigente no início (p. 117, linha 5), sendo portanto “dispensada” pela sindicalista, ela se recusa a ir embora, tornando clara sua vontade de argumentar, de expor suas razões. É a sindicalista quem determina, um tanto precipitadamente, que “não teve condições de se conversar” no sindicato (p. 118, linhas 49 e 51). Ela foi incapaz de perceber que, por mais que a patroa estivesse discutindo questões irrelevantes aos olhos do sindicato (a chave, os passes, etc.), sua intenção última, afirmada à secretária dias antes, era resolver a questão lá, e não ir à Justiça.

#### **4.3.4. Fins Explícitos e Implícitos**

Quando falo em “fins”, estou me referindo aos objetivos dos atores, intencionais ou não, mais diretamente voltados para o processo de resolução da disputa. Ou seja, o que esperavam obter, tanto na mediação no sindicato como da reclamação trabalhista.

Embora sindicalistas, advogados e juizes sejam os operadores de tais práticas, também serão considerados seus objetivos, que nesse caso equivalem à explicação que fazem dessas práticas e de seu papel nelas.

É preciso ter em mente que, à medida que a disputa se transforma, também mudam os objetivos dos atores. Assim, mesmo que não fosse a intenção inicial da doméstica ir à Justiça, a recusa de seu empregador ao acordo no sindicato, ou mesmo a sugestão desse curso de ação por parte da sindicalista, fazem com que ela re-elabore seus objetivos.

Além disso, Sindicato e Justiça Trabalhista estão em lugares estruturais distintos, dentro do sistema global de controle social, e portanto as pessoas se relacionam diferentemente com cada um deles. Evidentemente, seus objetivos também são diferentes, quer atuem em uma ou outra arena<sup>139</sup>.

Embora meus dados de pesquisa não permitam uma análise aprofundada das razões com as quais empregadas e empregadores justificam suas ações, em situações de disputa, tecerei aqui alguns comentários exploratórios a esse respeito<sup>140</sup>, a merecerem investigação posterior.

Uma primeira observação é que os objetivos dos atores variam conforme a natureza da relação entre eles, que vimos ser extremamente variável e de difícil definição (ver discussão no capítulo 1, p. 21 e ss.). Quanto mais multifacetadas as relações humanas, mais difícil a identificação da natureza dos objetivos ou intenções por trás dos atos<sup>141</sup>. Simplificando muito, digamos que há, em alguns casos mais, em outros menos, a convivência entre dois tipos de objetivos: um instrumental, voltado para o ganho

---

<sup>139</sup> Os comentários referentes à Justiça serão feitos no capítulo 5.

<sup>140</sup> Em primeiro lugar, foram poucas as entrevistas, principalmente com empregadores, para fazer qualquer afirmação generalizante. Além disso, não perguntava diretamente às empregadas sobre suas *razões* para reclamarem contra os empregadores. Não era esse meu interesse central, mas sim saber os objetivos e expectativas quanto ao processo de resolução da disputa. Ver modelo do questionário das entrevistas em Anexo 1. As entrevistas com ambos os grupos foram realizadas sempre após as tentativas de acordos.

<sup>141</sup> Tentar compreender a lógica que rege o comportamento individual, no sentido mais profundo, é tarefa complexa, que me parece impraticável com as ferramentas da antropologia ou da sociologia. Estudos em psicologia, ou mesmo na linha da Teoria da Escolha Racional, tentam abarcar a análise da motivação individual para a ação. Moore (1992) menciona a crítica feita a pesquisas em processamento de disputa que hiper-enfatisaram modelos de comportamento apoiados na escolha racional. A nós interessa as maneiras como os indivíduos justificam seu comportamento, por refletirem as representações dos atores sobre sua posição social (cf. Greenhouse, 1982:61)

econômico, e outro simbólico, que visa gratificação (de natureza psicológica inclusive) no ato de fazer valer a sua versão para os fatos.

Indo mais além, nas alegações de empregadas e empregadores parece haver ora o mascaramento da luta simbólica pelos argumentos instrumentais, ora o contrário<sup>142</sup>.

#### **4.3.4.1. As sindicalistas**

Como parece óbvio, já que são elas as responsáveis pela prática, as sindicalistas definiram com mais clareza e convicção, quais são os seus objetivos, durante as entrevistas. Isso embora haja opiniões ligeiramente diferentes entre elas a esse respeito.

Para elas, o acordo no sindicato é, na maioria das vezes, vantajoso para a doméstica. Seu objetivo essencial, portanto, é tentar evitar o processo judicial.

Mesmo havendo consenso sobre o objetivo da mediação (o acordo), a disposição das sindicalistas em ouvir as versões das partes varia. O debate vai até o momento – subjetivo – em que a sindicalista *intui* que as partes não vão chegar a ele.

Como elas não têm o poder de decidir nada, em tese elas não precisariam formar uma convicção acerca da “verdade do caso”. Por outro lado, elas dão, sim, sugestões para o acordo, que evidenciam a formação de uma convicção, de sua parte<sup>143</sup>. Lourdes, a mediadora da Cena 2, acima, de certa forma decide a situação, quando diz que o caso será levado à Justiça<sup>144</sup>.

É aí que reside uma diferença de intenções entre as sindicalistas. Umas, mais que outras, valorizam a necessidade de formarem uma opinião sobre a “culpabilidade” das partes.

---

<sup>142</sup> A disputa simbólica envolvida no processamento dos conflitos será tratada com mais vagar ao final do capítulo (item 4.3.5.3.)

<sup>143</sup> Veremos isso com maior detalhe ao analisarmos a Cena 3, a seguir.

<sup>144</sup> Em outra mediação, envolvendo um parente da patroa e a empregada, o impasse é quanto ao pagamento do aviso prévio. Ele diz que ela não foi demitida, ela diz que sim. Lourdes diz: “Eu acho que o certo aqui é ela voltar para o trabalho e terminar de cumprir o aviso, ou então dividir a indenização para dividir as responsabilidades, já que houve um mal-entendido. O representante da patroa discorda de se considerar a última semana, em que ela não foi trabalhar, como já fazendo parte do mês de aviso. Lourdes aumenta o tom, “decidindo”, ou melhor, blefando: “Quer saber? Isso aqui vai pra Justiça, o sr. está dispensado, que nós vamos encaminhar! Porque não adianta! Eu estou tentando dividir as responsabilidades...” O patrão não paga pra ver, e aceita o acordo.

Características de personalidade à parte, mesmo que seja sutil essa diferença de intenções existe, e repercute no modo como elas dirigem a interlocução. É possível percebê-la contrapondo os depoimentos de duas delas. Para a primeira, seu objetivo é buscar, pragmática e rapidamente, um acordo. Não há grande interesse em uma “busca da verdade dos fatos”, não há grande disposição para ouvir e contrapor as duas versões – da empregada e do patrão<sup>145</sup>.

Já a segunda, embora diga, como a primeira, que “o objetivo é ver se vai chegar num acordo”, e que quando a conversa se estende ela interrompe, também diz que o sindicato “está aberto” à versão do patrão. Mostra que, mesmo que ela não a torne pública, a formação de uma convicção acerca do caso é importante<sup>146</sup>.

#### *Sindicalista 1:*

“...cada uma de nós temos um... um comportamento, né, na hora de defender. Temos fulana que consegue conversar duas horas com um patrão e empregado e consegue um acordo e eu, por exemplo, não consigo!; o máximo da minha tolerância é 25 minutos e olhe lá! porque não tenho aquela coisa de ficar escutando o que o patrão diz, que ela pegou isso, que ela pegou aquilo, porque dei isso, né...(...) olha, o que deu tá dado!, pra mim, abriu a boca pra dizer que deu, “olha, sinto muito minha senhora, o que deu tá dado eu não tenho obrigação nenhuma de ouvir o que a senhora deu, o que a senhora deixou de dar!”; eu só quero saber se tá de acordo com esses cálculos, se é direito dela, se tá de acordo a gente pode ver se pode negociar sobre esse valor, se não tem acordo pra negociar, paciência, muito obrigado por ter vindo e paciência!

#### *Sindicalista 2:*

[o sindicato] não tá aqui só pra ouvir a empregada. A empregada vem, faz as contas, leva e depois... tendo dúvida, vêm as duas partes pra esclarecer. Se não houver um **esclarecimento**, o sindicato entender que não... não ficou claro, não é isso, então vai pra Justiça do Trabalho, porque...só... o juiz é que pode pedir prova, testemunha, nós não podemos pedir isso, então por isso a gente encaminha pra Justiça.

*Maria Elisa:* É como é a sua atitude, como você se comporta, como mediadora?

*Sindicalista:* (...) quando começa nesse impasse aí não vai mesmo chegar num acordo, né? Então eu já interrompo, porque não adianta ficar aqui... o objetivo é ver se vai chegar num acordo (...)

*Maria Elisa:* Quando fica aquela questão do aviso prévio, a empregada diz que foi demitida, a patroa diz que não demitiu, o que vocês fazem?

*Sindicalista:* É, muitas vezes a gente sugere que divida o aviso, **quando a gente sente que teve responsabilidade das duas partes**, né, que a empregada também tava querendo ser mandada embora, e ela também não tava querendo cumprir o aviso...

---

<sup>145</sup> É importante observar que a própria sindicalista afirma não ser boa mediadora, e por isso não tem mais atuado como tal.

<sup>146</sup> Ver em especial as frases em negrito, do trecho abaixo.

Há um outro elemento a ser discutido, a respeito dos objetivos das sindicalistas ao promoverem a mediação. Não há clareza entre elas sobre qual deve ser o comportamento do sindicato com relação à base, às usuárias. O interesse maior do sindicato é proteger a categoria como um todo, e ter um papel educativo em relação a ela, ou é defender a vontade daquela empregada doméstica em particular? No intuito de proteger os interesses da categoria, o sindicato tem algumas regras. Por exemplo, para que as rescisões de contrato sejam homologadas no sindicato o valor do acordo tem que corresponder, no mínimo, a 70% do valor total das verbas rescisórias. Há também certa linha de ação no que se refere à demissão de empregada gestante – o sindicato propõe sempre, inicialmente, a readmissão ao emprego –, entre outras questões.

No entanto, essas regras não são rígidas, sendo que algumas vezes os acordos, mesmo indo contra a posição de praxe do sindicato, são homologados por serem da vontade das empregadas. As sindicalistas agem de maneira instável a esse respeito, ora se negando a homologar acordos espúrios, ora abrindo concessões.

Uma das sindicalistas, Celeste, tem bastante clara a posição que o sindicato deve tomar. O sindicato tem que ser intransigente na defesa dos direitos da categoria, não devendo abrir mão de seu papel educativo. Isso pode significar muitas vezes agir contra a vontade daquela doméstica em particular. Celeste não aceita acordos que estejam abaixo do que é devido.

Eis trecho de sua entrevista:

"Olha, eu não sei se eu consigo ser mediador, muitas vezes, [ri] porque quando eu assumo qualquer causa então eu defendo aquilo e mesmo, assim, se o trabalhador quer um outro tipo de acordo, tá livre a fazer; lá na escada... desce a escada e faça lá embaixo!... eu não participo, não admito que façam na minha frente, porque entendo que a gente perde tempo, conversa com o trabalhador, explica que aquilo é de direito, aí quando o empregador chega ele diz: ah bom! mas ele tá propondo isso então acho que pode deixar, vamos matar isso, né? acabar com isso pra morrer essa estória e tal. Pode aceitar, se quiser aceitar dez reais você desce a escada e faça lá embaixo, porque eu não participo e não admito que faça.

Um caso que presenciei – semelhante a vários de que soube – vai de encontro à opinião de Celeste. A empregada prefere pedir demissão, grávida, por sua conta e risco, mesmo sendo avisada pela sindicalista que assim ela estaria se prejudicando<sup>147</sup>. Ela

---

<sup>147</sup> Encontrei também, em recibos de pagamento das verbas rescisórias, a seguinte observação: "a mesma se encontra grávida de dois meses e abriu mão de todos os seus direitos por motivos particulares, sendo orientada pelo sindicato estando ciente do fato."

perderia o direito à licença-gestante, ao salário-maternidade, pago pelo INSS, e ao mês de estabilidade após o parto (alvo de polêmica no direito, mas muitas vezes conquistado nos acordos feitos no sindicato). A discussão é longa, o patrão afirmando que a aceitaria de volta, mas a empregada se recusa a voltar ao trabalho, preferindo um acordo monetário. A sindicalista insiste bastante para que a empregada aceite voltar ao emprego, mas ela está irredutível. Ao final da negociação, a sindicalista, cedendo à vontade da empregada, propõe ao patrão que se faça o acordo sobre um valor intermediário.

#### **4.3.4.2. As empregadas domésticas**

No que concerne às expectativas das usuárias com relação à prática de mediação e à atitude das sindicalistas, elas são vagas. As usuárias não sabem exatamente quais são as funções de um sindicato, mas sabem que ele “*resolve o problema da empregada*” (ver entrevista abaixo). Têm bem clara a situação em que precisam dele, que é a de conflito com o patrão, principalmente quando são demitidas<sup>148</sup>. É apenas nessas ocasiões que ele é acionado, sendo raríssimas as filiadas (geralmente são aquelas que já fizeram reclamações trabalhistas através dos advogados do sindicato).

A grande maioria delas ouviu alguma colega ou amiga falar do sindicato. Outras são levadas por seus maridos, que atuam em sindicatos em sua vida profissional, e algumas, ainda, são informadas sobre o sindicato pelos próprios patrões.

*Maria Elisa:* O que você esperava do sindicato?

*Dirce:* Ah...

*Maria Elisa:* Qual a informação que você tinha, o que que é um sindicato?

*Dirce:* (pausa)...Porque aqui, sem aqui...eu sabia assim, ...que sempre resolve, né, os problema da empregada doméstica...

Ainda Dirce, logo após ter homologado rescisão de contrato, mesmo que afirme a importância do sindicato, não se filiou a ele:

*Dirce:* Ah eu achei...eu achei bom o sindicato...e se não fosse o sindicato, o que seria das empregada doméstica

---

<sup>148</sup> Essa visão não difere da dos patrões, que também em sua maioria nunca estiveram no seu sindicato profissional. Um deles, inclusive, disse “nunca ter precisado”, no mesmo sentido usado pela empregada citada abaixo.

Poucas tinham refletido sobre que curso de ação tomar, dependendo da atitude de seu empregador. A maioria esperava resolver a disputa através de um acordo com ele no sindicato, embora duas das entrevistadas houvessem considerado, já de início, a possibilidade de ingressarem com uma reclamação trabalhista.

Os objetivos alegados por todas as entrevistadas, com respeito à tentativa de conciliação, fazem referência às verbas trabalhistas a que têm direito, e que não foram pagas. Mesmo que a maioria delas não tenha clareza sobre quais são, de fato, tais direitos – afirmando apenas “eu vim buscar meus direitos” – o importante é que o argumento econômico é central.

Por outro lado, há que considerar o caráter único de cada relação no tocante aos investimentos emocionais das partes, apontado de início. Isso significa que, nos casos de vínculos mais pessoais, mais íntimos, além das questões ligadas ao estatuto jurídico dessa relação – direitos e obrigações não cumpridas de ambas as partes –, uma série de outras queixas, referentes ao histórico dessa relação pessoal, participam do conflito, mesmo quando não são verbalizadas (e isso dos dois lados).

Principalmente nos casos de longas relações, cuja natureza não se restringe ao vínculo jurídico de emprego há, mascarados pelos objetivos instrumentais, razões simbólicas movendo-as a tornar pública a disputa. Vejamos, por exemplo, Eunice, a entrevistada abaixo. Ela não tem família, e morava com a família empregadora desde pequena, segundo ela sem nunca ter recebido salário. Em sua versão, a relação entre ela e a ex-patroa começou a ser conflituosa quando ela decidiu voltar a estudar.

Por mais que a entrevistadora tenha dirigido sua resposta, me soou convincente sua afirmação de que sua intenção, ao sustentar a reclamação trabalhista até a fase de julgamento (algo muito raro em se tratando de domésticas) não é o ganho financeiro, mas mostrar para a ex-patroa que ela é capaz.

Em sua queixa, na verdade, talvez o mais importante seja a ofensa moral sofrida em várias circunstâncias – uma delas narrada aqui –, por ocasião da ruptura. Há um misto de sentimentos, e por mais que, no início da entrevista, ela tenha definido a questão como “trabalhista, de empregada e empregador”, ao fim ela está se contrapondo à sua ex-patroa não a partir destes lugares estratégicos, mas sim se comparando a ela como pessoa e, mais ainda, como mulher.

*Eunice:* Eu acho que ela sentia assim...eh...assim, não sei se é inveja, ou ciúme, sabe, e ela começou a criticar, criticar, ... quando foi chegando no final de 90 eu falei assim: não, ou a gente acerta alguma coisa ou...ou eu saio daqui. Depois ela ficou com raiva, e tudo, e falou: 'ah, então pode ir embora', 'Só que tem uma coisa, dona Elsa, eu não vou sair daqui do jeito que a senhora quer, sem nenhum centavo no bolso, aí ela falou assim: 'se você quiser é assim, senão você continua aqui.' Depois eu falei: " então eu vou sair, só que tem uma coisa, eu vou de atrás dos meus direitos...isso e aquilo..." Aí ela virou pra mim – o ódio que eu tenho dela é que ela falou bem assim pra mim: 'Vai procurar os seus direitos, Eliete, desde quando que pobre aqui no Brasil, ainda logo a gente preta, tem algum valor'...ish, ó, meu rosto chega a ficar quente quando eu lembro do que ela falou pra mim...eu não chorei na frente dela, nada, agüentei ali quietinha... mas na hora que ela saiu,...daí eu chorei, daí eu chorei de ódio.

(...)

*Entrevistadora:* Mas hoje, por exemplo, você não faria um acordo, que você ganhasse um pouco menos mas que demorasse menos?

*Eunice:* Ah não, eu não faria não.

*Entrevistadora:* Você quer ganhar...integral?

*Eunice:* O integral (...) não faz mal que demora, não faz mal, eu não tenho pressa, eu acho que quem esperar dois ano, três, quatro, onze ano, pode esperar atééé...uns três quatro ano...

*Entrevistadora:* Por que o teu objetivo não é tanto o dinheiro, né?

*Eunice:* Não é. Não. Isso é certeza, o meu objetivo não é o dinheiro que ela vai pagar pra mim! Porque tudo eu consigo, aos pouco com o meu trabalho eu consigo, o meu objetivo é mostrar pra ela que eu sou capaz...eu sou capaz, eu tenho capacidade! pra melhorar, se ela não tem, acha que pra ela já tá bom...pra mim não tá. Eu tenho capacidade de mostrar que eu posso vencer...melhor do que...do que pegar alguém que já tem dinheiro...e ficar aí achando que o mundo é...é só ter o carrinho ali, pode sair igual, pode sair aonde que eu quero, sair de carro comprar o que que eu quero...mas que que adianta? tem uma cabeça ruim, uma cabeça doente...que não pode pensar em nada, não pensa em nada de melhorar a vida dela, e vive sempre revoltada com o filho, com todo mundo, comigo mesma, e em ciúme e inveja...<sup>149</sup>

Embora o caso da empregada acima se assemelhe a vários outros, como o de Nanci, aqui discutido, a grande maioria das empregadas que buscam o sindicato ficam pouco tempo nos empregos (ver capítulo 3), e portanto não estabelecem com seus patrões esse tipo de vínculo pessoal. Poderíamos supor, portanto, que nesses casos preponderaria a motivação instrumental para a queixa junto ao sindicato, mais do que o sentimento de profunda injúria pessoal.

---

<sup>149</sup> Entrevista realizada por Letícia Schwarz.

#### 4.3.4.3. Os empregadores

Partindo do senso comum, o objetivo dos empregadores, ao comparecer ao sindicato, é tentar solucionar a contenda da melhor maneira possível, a seu favor.

Ao serem contatados pelo sindicato, muitos se recusam a comparecer, o que pode ser interpretado como a recusa ao acordo. Inversamente, o simples comparecimento ao sindicato deve ser lido como prova de boa vontade para a negociação. Em alguns casos é o próprio empregador a parte proponente da intermediação do sindicato. Esses patrões têm o sindicato como um interlocutor a ser respeitado. É exatamente o que diz uma das sindicalistas:

"...as homologações aqui... é um sinal de respeito, né? perante a lei, porque... embora muitos patrões acha que não deve homologar aqui, porque depois a pessoa vai recorrer de novo... e a gente fala que não, que o sindicato é uma entidade... legalizada, e que... tem validade tudo, né? mas eu acho que isso é a minoria que faz isso, então a maioria procura o sindicato pra homologar, e... os patrões sempre... vêm se informar no sindicato, né? (...) é sinal que eles enxergam... com certo respeito o sindicato, porque se não eles não viriam, não telefonavam".

Além dos fins instrumentais, (o menor prejuízo possível), há a vontade de que a sua versão para os fatos seja ouvida. A patroa tem necessidade de mostrar que moralmente está com a razão, e que na verdade a situação é invertida, ou seja, ela é a vítima da má-fé e do mal comportamento da empregada.

O mesmo dito anteriormente para as empregadas vale para as patroas. Quando a convivência entre elas foi muito longa – nos casos de empregadas que moram no emprego, ou que foram criadas desde pequenas pelas patroas –, as queixas trazidas ao sindicato por ambas são inúmeras, e de diferentes naturezas. Mesmo que a maior parte da interlocução gire em torno da questão financeira, (que pode ser, por exemplo, pagar ou não o aviso prévio), por trás dele está o embate simbólico.

Os indivíduos geralmente se recusam a reconhecer que a disputa é por símbolos de *status*, mascarando este sentido da disputa com argumentos financeiros (Ellickson, 1980:118). Em parte, o que está em jogo é a indignação da patroa pela quebra da hierarquia de poder da relação. São constantes, por parte das patroas, afirmações de sua posição social superior – “*eu sou de uma das famílias mais tradicionais de Campinas*”; “*quem ela pensa que é para me fazer isso?*” .

Esse é o caso, por exemplo, de dona Rosa, cuja discussão com Nanci, sua ex-empregada, foi narrada acima (p. 116). Ela se recusa a pagar o aviso-prévio, alegando que Nanci abandonou o emprego. A questão, no entanto, não é econômica, porque em outras ocasiões dona Rosa, que é rica, deu a Nanci quantias muito maiores. A relação dura mais de quinze anos, entre idas e vindas. Segundo a ex-patroa, a ex-empregada “aprontava” e era mandada embora, mas não conseguia emprego e por pena era acolhida de novo. Já para a empregada, era a ex-patroa quem se arrependia de tê-la mandado embora, e “chorava” para ela voltar. Dona Rosa procura, no sindicato, que dêem razão a ela, mas tem sua intenção frustrada<sup>150</sup>.

Se por um lado há o mascaramento da luta simbólica por argumentos instrumentais, em outras situações ocorre o inverso. Empregadores de classe média, ou média baixa – que não são poucos – não têm, de fato, condições de pagar o que devem (na maioria dos casos os acordos prevêem pagamento parcelado da dívida). Alguns deles, durante a interlocução, se atêm em falar da mágoa pessoal que a(s) falta(s) da empregada geraram, e da sensação de terem sido traídos pela empregada (pelo fato de buscar o sindicato, às vezes sem ter se queixado pessoalmente antes). É como se quisessem dizer que, por ter agido mal, a empregada é menos merecedora de seus direitos trabalhistas.

Esse é o caso de Arthur, ex-patrão cuja disputa com sua ex-empregada foi analisada aqui (ver caso 1, p. 105). A todo momento ele retomava a acusação de que ela havia mentido para ele, omitindo que estava grávida desde o início da relação de emprego. Dizia de forma velada que, não fosse isso, as coisas seriam diferentes (havia até arrumado um emprego para o marido dela). Mas o comportamento imoral da empregada em nada afeta seus direitos trabalhistas, nesse caso<sup>151</sup>.

---

<sup>150</sup> A carta que uma patroa enviou ao sindicato, comentada acima, também é exemplo disso (ver p. 114). Ela não pagará o aviso prévio, mas afirma que arcará com os custos do transporte dos pertences da empregada, que morava no emprego, até São Paulo. Isso prova como o cerne da questão não era econômico, mas sim uma “questão de justiça”. Ver carta em Anexo 3, p. xxvii.

<sup>151</sup> A situação, como vimos, é extremamente complexa. De qualquer forma, embora nunca tenham conversado francamente, ele mesmo afirma que via que ela estava grávida. Portanto, mesmo que ela não tenha apresentado qualquer atestado médico comprobatório, pode-se considerar que o patrão estava ciente de sua gravidez. A lei garante a proteção a partir da confirmação da gravidez. O que ele não sabe é que a doméstica gestante não tem, pela Constituição, tal proteção (para detalhes, ver capítulo 3, p. 73).

Falando agora das expectativas e opiniões dos empregadores sobre a atuação do sindicato, elas variam, evidentemente. Há os que esperam maior poder de decisão por parte da sindicalista, e há os que criticam o excesso de interferência dela durante a negociação. Se o empregador acha que tem razão, no mérito da disputa, e a solução por ele proposta é a mesma sugerida pela sindicalista, parece óbvio que ele exija que a doméstica acate a sugestão do sindicato<sup>152</sup>.

Mas se o empregador sabe que por lei deveria pagar mais do que está propondo, a empregada está silenciosa na negociação, e a sindicalista a todo momento aponta o fato de que a empregada estaria perdendo dinheiro ao aceitar o acordo, faz sentido que para esta patroa a sindicalista tenha interferido demais em uma discussão que deveria ser apenas entre as partes interessadas.

Esse foi o caso de Sandra, ex-patroa de D. Filomena, para quem a sindicalista interferiu demais. Diz que não cabia a ela dizer se estava bom ou não, a questão era a opinião da D. Filomena<sup>153</sup>.

Vários patrões, por outro lado, acabam tendo uma visão positiva da atuação do sindicato (tanto que muitos deles voltam para homologar outras rescisões de contrato no sindicato). Marcos e Elisabete, embora fossem a princípio "desconfiados", saem satisfeitos com a atuação da sindicalista:

*Marcos: ... eu acho que existe um conflito de interesses muito grande, ...se as patroas e as empregadas, ou ambas as partes, chegassem em acordo, ou chegassem em um bem comum, sem a participação do sindicato, não precisaria ter sindicato, e...o sindicato obviamente não quer isso, ele quer existir, por quê? Porque ele tem uma função que...que ele enxerga pra si próprio, porque existem interesses pessoais também, existem interesses econômicos, políticos, existe tudo isso. O sindicato, eu acho que...há um problema sério, de...certos conflitos de interesses aí, porém, eu...o meu contato com o sindicato, no caso hoje aqui, no caso foi a Marília que mediu o acordo, eu vi, o sindicato não tomou nenhuma atitude ...radical, nenhuma atitude...como que eu posso dizer, negativa, eu não posso dizer isso*

---

<sup>152</sup> Foi o que aconteceu em um caso que presenciei, em que a empregada grávida insistia em fazer um "acordo de grávida", o que significa sair do emprego e receber uma compensação financeira, enquanto o empregador insistia em que ela voltasse a trabalhar e cumprisse a licença, opinião corroborada pela sindicalista.

<sup>153</sup> Sandra havia demitido D. Filomena, e se recusava a pagar aviso prévio, que considerava em excesso em se tratando de uma simples diarista. Realmente, a sindicalista (no caso, Lourdes) reafirmava a todo o momento que o valor era R\$ 266,00. E dizia à empregada que, se ela aceitasse a proposta da patroa, de R\$ 186,00 ela estaria perdendo quase 100 reais. Então, como Sandra não quis pagar o aviso prévio, porque disse que não tinha condição de pagar mais do que aquilo, Lourdes volta e meia mencionava o valor proposto, mas dizia que a D. Filomena podia aceitar ou não. Por outro lado, Lourdes também tenta fazer o acordo, já que foi ela mesma que sugeriu os R\$ 186,00.

*Elisabete: É...eu sinto que fica bem intermediário mesmo, sabe, ela não...eu não senti por exemplo nesse contato que a gente teve, nenhuma postura...em favor à diarista nem em favor à nós, eu acho que...eu percebi a atuação dela bem...sabe, bem mediadora mesmo né".*

Outra ex-patroa não pôde ir ao sindicato, mas mandou um parente<sup>154</sup>. Mesmo ele tendo feito o seguinte depoimento, nas palavras dela, ainda assim sua opinião sobre a atuação do sindicato é favorável.

*"o Ronaldo tava contando: 'Nossa, Carla, o sindicato é impressionante porque... a gente vê aquela... senta, às vezes vai o marido, a mulher, tal, pra discutir né, a empregada do outro lado, e você vê a postura já, que a empregada tem sempre razão, né?' Os patrões... são os últimos a falar, tal, eles passam até a versão deles, mas a empregada é aquela que sempre tem razão, então ele também ficou percebendo isso daí".*

Carla acha que o sindicato fez o papel dele e que, ao menos em seu caso, a versão do patrão foi ouvida (o fato de eles saberem que estavam errados, e acharem que perderiam mais se o caso fosse à Justiça – como ela me disse na entrevista – talvez concorra para esta opinião).

De qualquer forma, penso que a maioria dos empregadores espera uma **decisão** da parte da sindicalista. Era o caso de Dona Rosa, que pergunta, num tom crítico: "Quer dizer que vocês não resolvem...saber se eu tenho direito?"; do patrão cuja empregada grávida se recusa a voltar ao trabalho (p. 123), e do ex-patrão da Cena 3, descrita a seguir. Atentando-se para a atitude dos envolvidos, se percebe que a diretora do sindicato não interveio, a princípio, na discussão travada entre as duas partes. Me pareceu que a intenção do ex-patrão, quando ele começou a explicar como as coisas aconteceram, era de que ela interviesse e julgasse (trouxe até uma testemunha para corroborar sua versão). Quando a sindicalista mostrou que não iria entrar no mérito da questão, e que o papel dela ali era outro, o ex-patrão se retirou.

Se na Cena 1 o ator principal foi o patrão e na Cena 2 foi a empregada, na Cena 3 este é a sindicalista. Isto é, agora é a sua performance que ocupará nossa atenção.

---

<sup>154</sup> A mediação é narrada sucintamente na nota 144

### **Cena 3<sup>155</sup>**

Em linhas gerais, o caso era o seguinte. A ex-empregada, Jandira, dizia que, durante uma discussão com a ex-patroa – ausente ao encontro –, ela tinha sido demitida; o ex-empregador, Seu Antônio, dizia que não, que foi ela quem quis sair do emprego.

Se sentam em uma mesa de escritório as duas partes de um lado – Jandira, Seu Antônio, e uma testemunha dele, apresentada como uma amiga do casal – e uma diretora do sindicato do outro – no caso era Celeste. Celeste, friamente, inicia a conversação se dirigindo ao ex-patrão: *“Pode falar”*. Ele começa dizendo que era Jandira que queria sair do emprego, e contando que, como a esposa estava para ser operada, ela jamais teria demitido a Jandira. Conta inclusive que estavam preocupados, e procuravam outra pessoa para o seu lugar, com medo que ela saísse de repente. Segundo Antônio, Jandira foi à sua casa para *“acertar as contas”*. Sua esposa teria dito que cuidaria de tudo. Ele estava com o dinheiro na mesa, e ia fazer o recibo, em que constaria que ela tinha se demitido, e que eles tinham pago tudo o que deviam. Sua esposa já tinha dado baixa na carteira profissional e entregue a Jandira. Segundo ele, *“quando ela viu que já tinha sido dada a baixa, ela não quis assinar nenhum recibo”*.

Logo é interrompido por Jandira, que começa a contar da briga: *“o senhor não escutou, o senhor estava dormindo”*. Ele: *“Não, eu escutei sim, é que eu não quis participar de baixaria!”*. E assim a discussão começa a esquentar, eles falando entre si. A amiga do ex-empregador intervém, dizendo que estava ali para testemunhar que Jandira queria sair, e que Jandira sabia que eles queriam que ela ficasse (por mais que a briga tenha de fato ocorrido).

Celeste permanece por um tempo quieta, enquanto tudo acontece. Passados não mais que dez minutos ela interrompe, dizendo que o que o sindicato faz é tentar um acordo, mas que não vão discutir quem está com a razão, ou o que uma e outra parte disse, etc. Afirma que o que existem são fatos, e eles (o sindicato) trabalham em cima de fatos.

---

<sup>155</sup> Essa interlocução não foi gravada.

Ele alega que a ex-empregada agiu de má-fé, que eles jamais teriam despedido Jandira, e que parece que ela já foi à casa deles instruída – pegou a carteira assinada e não assinou nenhum recibo<sup>156</sup>. Celeste replica que eles, os patrões, também “*têm todas as condições de estarem informados*”, e menciona a existência do sindicato patronal.

Quando Celeste diz que o que o sindicato pode fazer é o cálculo de um acordo, o ex-patrão diz que ela pode fazer os cálculos que quiser, mas ele não vai pagar nada no sindicato, porque não deve nada, e se levanta. Já está na porta da sala, irritado, e volta, falando em alto tom: “*Isso aqui virou uma armadilha para empregador!!!*”, (...)“*vocês devem estar instruindo para fazer essas coisas!!!*”

O ex-patrão sai. Celeste já marca, para Jandira, um horário para o atendimento jurídico. Elas não conversam mais. Quando Jandira sai, eu pergunto a Celeste se o procedimento dela é sempre esse (a pergunta é feita dessa maneira, aberta). Ela responde: “*quem vai decidir é o juiz*”. Diz que não sabe quem está falando a verdade, mas isso não interessa para o sindicato, que é um sindicato de trabalhadores.

\* \* \*

Nos detendo no comportamento da sindicalista, podemos verificar o sentido em que ele é também uma performance. Sua intenção é propiciar o acordo, e nesse sentido suas enunciações têm valor estratégico.

Se por um lado, como já foi apontado, os fatos do caso não têm valor no sentido de embasarem uma decisão, por outro, durante a mediação eles são narrados, e eventuais provas – recibos de pagamento, testemunhos de terceiros – são apresentadas pelas partes.

Isso permite que as sindicalistas formem algum tipo de convicção, mesmo que não a verbalizem. Não necessariamente sobre quem está falando a verdade, mas sobre a força das argumentações das partes, ou seja, sobre as chances da reclamação da empregada obter sucesso na Justiça Trabalhista – se ela tem testemunhas, se o patrão tem recibos

---

<sup>156</sup> Apenas uma observação, quanto à má-fé. O fato de ela pegar a carteira profissional, em que havia sido dada a baixa, e não assinar qualquer recibo não configura, a meu ver, ato desonesto. Seria o caso se tivesse havido algum pagamento, e ela se recusasse a assinar o recibo. Realmente, o sindicato instrui as empregadas para pegarem logo a carteira. Mas isso porque é muito comum que os empregadores a retenham, usando-a como instrumento de barganha quando há o conflito (é muito frequente constar da reclamação trabalhista o pedido de devolução da carteira).

assinados por ela, etc.<sup>157</sup>. É essa convicção, apoiada nos fatos e nas evidências do caso, que pesa na decisão da sindicalista, sobre se vale a pena continuar a barganha, se vale a pena facilitar um acordo e convencer a empregada a aceitá-lo, ou é melhor encerrar a mediação e encaminhar o caso à justiça.

Se não há, na maioria das mediações, um momento em que as sindicalistas expressam uma decisão categórica para o caso, em algum ponto ao longo da interlocução elas transmitem ao patrão a mensagem de que a versão dele não as convenceu, e que portanto, se não houver possibilidade para uma solução de meio termo, o caso será encaminhado à justiça.

No caso acima, ao mesmo tempo em que a sindicalista afirma, logo após a mediação, que não lhe interessa saber quem fala a verdade, e que “quem vai decidir é o juiz”, ela diz ao ex-patrão, direcionando a interlocução à possibilidade de acordo: “o que existe são fatos, e nós trabalhamos com fatos”.

Em tal afirmação, a meu ver, a função expressiva da linguagem predomina. Importa o que ela *quer dizer*, e não o que ela diz de fato – seu significado se torna opaco (Danet, 1980:495-496). Na verdade, como vimos, o sindicato não “trabalha com fatos”, propriamente. Não no sentido de fazer um tratamento formal de provas e depoimentos, e a partir dele decidir, como um juiz faz. O que o sindicato tem são versões, é a palavra da empregada, de que foi despedida, contra a do patrão, de que não foi despedida. O patrão traz uma testemunha que não chega a provar o que ele afirma. Jandira afirma ter testemunha a seu favor, porque logo que a briga aconteceu ela foi conversar – chorando – com uma advogada; mas nada fica provado.

Podemos interpretar a frase da sindicalista como querendo passar a seguinte mensagem, para o ex-patrão: “o senhor não nos convenceu de sua versão, e como o senhor

---

<sup>157</sup> Algumas vezes, quando as partes se retiravam, eu as indagava a respeito, e via que elas tinham opiniões formadas sobre o caso. Por exemplo, em um caso de 1994, época de muita inflação, o acordo celebrado entre uma empregada e seu patrão previa o pagamento da verba rescisória em 4 parcelas sem reajuste. Quando eu aponte para o fato, conversando com uma das sindicalistas, ela disse saber disso, mas que naquele caso, se a empregada entrasse na Justiça ela não ia ganhar nada, porque ela não tinha como provar que era mensalista, e não diarista. Menciona ainda a morosidade da Justiça. Então eu perguntei como eram calculados os juros nos casos em que as empregadas têm direitos e têm como provar. Ela disse que “cada caso é um caso”, e que elas avaliam as possibilidades da empregada para saber como fazer os cálculos. Ou seja - e aqui sou eu dizendo - se o patrão estiver mais intransigente, e não houver vantagem em entrar com reclamação na justiça (por vários motivos), então elas podem flexibilizar o modo de calcular os juros, para diminuir o valor a ser pago, e possibilitar um acordo.

não tem provas dela, ou o senhor entra em um acordo agora ou nós encaminharemos o caso à Justiça”.

Não só as estratégias variam entre as sindicalistas, como elas mudam de estratégia conforme o caso. Nos casos mais difíceis – quer pela intransigência dos patrões, quer porque a empregada teria dificuldades em levar a reclamação à justiça (devido à ausência de provas, por exemplo), ou porque não teria ganho de causa (em razão da jurisprudência majoritariamente desfavorável, como no caso da diarista) –, a sindicalista, qualquer que seja<sup>158</sup>, age visando facilitar um acordo, usando alguns estratagemas.

O mais óbvio deles, já comentado, diz respeito ao tempo gasto na tentativa de acordo. As sindicalistas se estendem mais ou menos nessas conversas, conforme o caso. Se a empregada é menos ativa na conversação, elas tomam para si o papel de representá-la.

Pude verificar com certa frequência outra atitude. Frente a patrões não dispostos a ceder, elas mencionam mais diretamente do que na cena acima a possibilidade do caso ir à Justiça (foi o caso da Cena 2). Às vezes a enunciação parece mais um blefe, do que uma afirmação a ser levada a sério, e muitas vezes funciona. Foi o que aconteceu em outro caso<sup>159</sup>.

### *A facilitação do acordo, pela flexibilização das regras*

Um outro comportamento, no entanto, em que a atuação estratégica da sindicalista fica mais evidente, é a flexibilização das regras do próprio sindicato com relação aos acordos. Um primeiro exemplo é o tratamento do reajuste das parcelas quando o pagamento das verbas rescisórias é parcelado. Se o patrão estiver mais intransigente, e não houver vantagem em entrar com reclamação na justiça (por vários motivos), então elas

---

<sup>158</sup> Quero dizer, com isso, que observei todas elas tomarem esse tipo de iniciativa.

<sup>159</sup> Lourdes, a sindicalista, é atuante na negociação, enquanto que a empregada permanece calada. Quem comparece é o irmão da patroa, que não pode vir por um problema doméstico. Lourdes interrompe a negociação e ameaça entrar com o caso na Justiça. A partir daí o patrão cede. Embora calada, Dirce se manteve firme em sua posição, não cedendo aos argumentos do patrão. (O depoimento dessa patroa foi mencionado acima, p. 130.

podem flexibilizar o modo de calcular os juros, para diminuir o valor a ser pago, e possibilitar um acordo<sup>160</sup>.

Como essa atitude há inúmeras outras. Os cálculos das verbas trabalhistas devidas são precisos, mas há sempre a multa cobrada pela demora da patroa em “fazer o acerto”, ou a taxa de 5% cobrada de cada parte pela homologação da rescisão de contrato, que servem mais como instrumento de barganha. A multa, de um salário mínimo, em tese é cobrada na homologação, se depois da empregada ir ao sindicato e levar os cálculos para a patroa esta demorar mais do que 15 dias para pagá-la, ou para atender ao chamado do sindicato. Mas muitas vezes ela não é cobrada, conforme a conveniência no caso. Por exemplo, se há alguma verba que a patroa não quer pagar, porque acha que não deve, e o valor total da rescisão será pequeno, então a multa é cobrada, como uma espécie de compensação, para que a empregada ganhe um pouco mais. Se o acordo está difícil, se retira a multa. Ela funciona mais como um elemento na negociação, quando a sindicalista diz para a ex-patroa: “*E a gente já não está cobrando a multa, que a senhora teria que pagar...*” – tentando mostrar que o sindicato está cedendo de sua parte.

Com referência à taxa de 10% sobre o valor da homologação, cobrada pela prestação desse serviço, ela é um meio de arrecadação de fundos para o sindicato. A regra é que ela seja dividida entre as partes, cabendo 5% a cada uma. Entretanto, isso varia. Muitas vezes o ex-empregador paga, espontaneamente, os 10%, em outras segue-se a regra. Presenciei um caso, ainda, em que ela foi manipulada, para beneficiar-se a empregada. Nesta negociação a empregada tinha direitos garantidos por lei, mas mesmo assim a ex-patroa estava intransigente em não pagá-los. A sindicalista diz para a ex-patroa: “*nós cobramos uma taxa, pela homologação, que é de 5% para cada parte, mas como não houve acordo quem paga é a*

---

<sup>160</sup> Nos anos anteriores, em que a inflação era alta, a prática era de se reajustar as parcelas tendo como base os juros da poupança do dia em que era feita a homologação da rescisão. Isso significava sempre uma perda para a doméstica, já que a inflação era crescente naquela época. O correto seria se reajustar cada parcela apenas no dia em que elas fossem pagas. No Caso 1, depois de celebrado o acordo entre Edna e Arthur, eu comentei essa questão com uma das sindicalistas. Ela disse saber disso, mas que naquele caso, se a empregada entrasse na Justiça ela não ia ganhar nada, porque as decisões judiciais têm sido contrárias (capítulo 2). Menciona ainda a morosidade da Justiça. Então eu perguntei como eram calculados os juros nos casos em que as empregadas têm direitos e têm como provar. Ela disse que “*cada caso é um caso*”, e que elas avaliam as possibilidades da empregada para saber como fazer os cálculos.

*patroa*". Nesse caso, o não haver acordo se refere ao fato da doméstica não ter ficado plenamente satisfeita, já que ela cedeu durante a negociação, e a homologação foi feita<sup>161</sup>.

#### **4.3.5. Os resultados<sup>162</sup>.**

##### **4.3.5.1. O convencimento pela argumentação oral**

Procurei mostrar que o aspecto crucial das interlocuções que têm lugar no sindicato é a negociação, a tentativa de convencimento pela argumentação oral. Em muitas delas, os disputantes têm a possibilidade de narrar com bastante liberdade suas versões – liberdade tanto quanto à abrangência do relato como quanto à linguagem usada. No entanto, conforme vimos, nem sempre isso é garantido. O principal fator determinante da forma como se desenrolam esses eventos é o comportamento das sindicalistas, que restringe o escopo da argumentação e sua duração.

Uma vez assegurada essa liberdade, um dos seus efeitos é aumentar o poder de persuasão dos disputantes; eles têm mais chance de convencer a outra parte e o mediador de suas posições. Em parte pela transformação de sua fala em performance.

Note-se como Arthur, o patrão da Cena 1, busca a todo momento sustentar uma imagem de "trabalhador e pobre" como Edna, a ex-empregada, e não de "patrão rico", chegando mesmo a afirmar ao final que não é patrão, que nunca a considerou como empregada. Isso como estratégia de argumentação e de convencimento, dirigida tanto à empregada quanto à sindicalista, de que ele não tem condições de pagar o que elas afirmam que ele deve.

O resultado final, substantivo, da mediação é extremamente variável, dependendo da competência argumentativa dos envolvidos e de outros fatores circunstanciais. O que

---

<sup>161</sup> Essa taxa não pode, por lei, ser cobrada, já que a homologação tem que ser gratuita. No entanto, esta é uma das únicas formas de arrecadamento de verbas do sindicato. Recentemente voltei ao sindicato, e soube que um pa, por ter se envolvido como patrão em uma disputa no sindicato, acionou o Ministério Público do Trabalho a investigar o sindicato e exigir dele que afixasse cartazes afirmando a não-obrigatoriedade de pagamento da taxa.

<sup>162</sup> Resultados, aqui, são não apenas os efeitos concretos, mas os subprodutos que a prática de mediação trás aos envolvidos.

importa afirmar é que, quando há o acordo, este é qualitativamente superior aos promovidos nas audiências trabalhistas.

Quando ocorre, de fato, alguma forma de consenso, é preciso saber se ele foi, minimamente, um consenso obtido através de uma verdadeira comunicação. Embora não possamos usar para as interlocuções reais aqui analisadas o modelo de comunicação *racional* proposto por Habermas (1973), utilizo sua sugestão não quanto à necessidade de racionalidade do discurso, mas do caráter verdadeiramente comunicativo do consenso obtido através dele<sup>163</sup>.

Os critérios mínimos para uma verdadeira comunicação são, a meu ver, que ambas as partes tenham o mesmo (ou quase) domínio da linguagem e das regras dessa comunicação, e que o consenso se apoie no acordo consciente de suas vontades.

Muito freqüentemente, nas primeiras audiências da Justiça do Trabalho o “acordo” a que se chega não merece ser assim chamado. Quer porque uma das partes – geralmente a empregada – não tinham domínio sobre as regras da comunicação, quer porque o “acordo” não tenha sido determinado por sua **vontade**, mas por outros elementos<sup>164</sup>. No sindicato, se alcança uma conciliação não necessariamente no sentido de “se fazer a paz”, mas no sentido de um meio termo entre interesses opostos, aceito pelas duas partes.

Penso que a forma como a interlocução se dá, no sindicato, é determinante dessa boa qualidade do acordo. Sua longa duração ( em muitos casos leva-se mais de hora discutindo), a chance que as partes têm de argumentarem, e mesmo se acusarem e se defenderem de acusações, ou seja, a chance de **interagirem**, possibilita que o acordo seja algo alcançado durante essa “performance argumentativa”, e justamente por causa dela. Explicando melhor, as partes têm chance de avaliar, no decorrer do evento, a sua posição em relação à outra parte – o possível desenrolar dos acontecimentos, (se a outra parte tem ou não intenção de ir à justiça, por exemplo) – havendo margem para o convencimento de uma parte pela outra.

---

<sup>163</sup> As comunicações aqui analisadas não obedecem vários dos critérios definidos por Habermas para o acordo racionalmente obtido. Em primeiro lugar, os interlocutores não são, necessariamente, iguais; não fazem parte de um mesmo público culto. Além disso, não há o acordo mútuo inicial em torno das exigências de validade do discurso (a compreensibilidade das afirmações, a verdade de seu componente proposicional, a correteza e propriedade de seu componente de performance) (Habermas, 1973: 17-18).

<sup>164</sup> Principalmente a pressão de juízes (os classistas, também) e advogados (item 5.4.5.3.)

As sindicalistas têm clareza dessa vantagem da mediação no sindicato em relação à audiência trabalhista. Uma delas, explicando por que começaram a promover a negociação no sindicato, define com precisão o que é a característica central dessa prática: a possibilidade que elas – mas também a empregada e o empregador – têm de **argumentar**, e de **convencer**.

*Lourdes:* ...muitas coisas que são discutíveis na justiça, que talvez depende de discussão ainda, a gente coloca aqui e recebe.

*Maria Elisa:* Isso.

*Lourdes:* É por quê? porque a gente tem como argumentar aquilo, né? E aí na justiça não, tem que ir pra segunda audiência pra ter uma argumentação, tudo, porque... como eu falei, lá ele não tem muita chance de falar, de falar, né? não pode falar na hora. Ali, se ele tem uma argumentação pra fazer, ele tem que escrever aquela argumentação, mandar pro juiz.. aqui não! a gente já faz uma argumentação na hora! que acaba convencendo as pessoas daquele direito que a pessoa tem, então...

Não estou querendo, com estas afirmações, desconsiderar o papel fundamental da Justiça do Trabalho, quanto mais no caso das domésticas, que não têm como negociar seus direitos coletivamente com os empregadores<sup>165</sup>. Mesmo porque a mediação no sindicato só funciona por ter à frente a Justiça. Nos casos em que os conflitos se resolvem no sindicato, e não se transformam em processos trabalhistas, a possibilidade de que isso ocorra está sempre sendo colocada pelas sindicalistas. Portanto, a existência da Justiça do Trabalho qualifica também esses eventos, mesmo quando ela não chega a participar do processo.

#### **4.3.5.2. O caráter ritual da prática de mediação**

Por outro lado, essa liberdade permite que, ao falarem, os indivíduos liberem sentimentos, raiva, etc., em outras palavras, “liberem a tensão”, o que colabora para um acordo entre as partes.

Quando se garante liberdade aos atores se permite que, ao falarem, liberem a tensão, sentimentos, raiva, etc., colaborando para a efetivação do acordo. Ao analisarmos a primeira interlocução em seu todo (Cena 1, p. 105) , percebemos que a maior parte do

---

<sup>165</sup> Tampouco é minha intenção concluir que a mediação do sindicato "é melhor" do que o processamento do conflito pela justiça. De início aponte as diferenças das duas práticas no que se refere às formas de argumentação.

tempo é gasta na oposição das duas versões, que se assemelha a uma interminável ladainha: “Você disse isso!”; “Não, eu disse aquilo!”.

Um observador frio que presenciasse a primeira metade da cena diria que, levando em conta a intransigência das partes, o fato de as versões serem diametralmente opostas e a inexistência de provas conclusivas para nenhuma delas, o acordo não se realizaria. E no entanto ele se efetuou, justamente pelo efeito terapêutico do debate. Se evidencia, nesses casos, o sentido ritual desta forma de processamento do conflito.

É como se os atores esgotassem suas forças no debate, ou mesmo vissem que, se permanecessem em suas posições não chegariam a lugar nenhum, e então abrissem a guarda para um acordo. O patrão da Cena 1 diz, em um momento, que cansou de discutir, e pergunta à empregada quanto ela aceitaria.

Mais do que contribuir para a resolução concreta da disputa, esse caráter ritual do evento de mediação tem um outro efeito. Ele muitas vezes neutraliza o conflito, ao promover de fato a “pacificação dos ânimos”<sup>166</sup>. Fiquei fortemente impressionada pelo fato de que, depois de mais de uma hora de discussão acalorada, Edna e Arthur passassem a conversar tranqüilamente. E é nesse momento que a “palestra educativa” da sindicalista pode ser ouvida.

Vários patrões que entrevistei elogiaram o fato de terem sido realmente ouvidos, muitas vezes superando suas expectativas<sup>167</sup>. Penso que essa boa vontade das sindicalistas em ouvir o empregador, de preferência nos momentos iniciais, tem principalmente o efeito de desarmá-lo, de neutralizar a “predisposição para o conflito” com a qual ele chega ao sindicato (não apenas pelo motivo óbvio de haver uma queixa contra ele, mas muitas vezes pelo modo como ela é apresentada – visto na seção 4.1. –, e principalmente pelo fato de a arena escolhida ser o “território” da outra parte).

Concluindo, a gratificação psicológica advinda dessas práticas muitas vezes é o que elas têm de mais importante, para os atores.

---

<sup>166</sup> O que observei nesses eventos é consistente com resultados de sobre os tribunais mais informais nos EUA, de O’Barr e Conley, e com a afirmação de Abel (1982:284, apud O’Barr e Conley, 1985:677) de que tribunais de pequenas causas neutralizam o conflito ao permitirem que os disputantes “liberem a pressão”.

<sup>167</sup> É o caso de Marcos e Elisabete, empregadores cujo depoimento está na página 129, e de Carla (p. 130).

#### 4.3.5.3. A batalha em torno dos paradigmas de argumentação

O modo como cada participante constrói sua queixa e descreve a disputa faz referência à maneira dele interpretar a situação vivida e à(s) estrutura(s) normativa(s) acionadas para isso. Segundo Comaroff e Roberts (1977), em uma disputa os participantes criam “paradigmas de argumentação” (*paradigms of argument*). O paradigma de argumentação seria “uma descrição coerente de eventos e ações relevantes em termos de um ou mais referenciais normativos (implícitos ou explícitos)” (1977:86, apud Mather e Yngvesson, 1980-1981:780)<sup>168</sup>. Mather e Yngvesson, apoiadas em estudos de caso, afirmam que em todos os contextos sociais, uma característica importante das disputas é a batalha pela definição e controle desses paradigmas de argumentação (1980-1981:781).

Sinteticamente, esta seção esmiuçarà as seguintes constatações. Empregadas e empregadores utilizam principalmente parâmetros morais para julgar os atos individuais. Não nomeiam sua relação – nem o conflito – como trabalhistas, exceto, no caso das domésticas, após a doutrinação do sindicato. Sendo assim, as regras jurídicas trabalhistas não são vistas por eles como um arcabouço normativo que dá a lógica para a interpretação de suas relações<sup>169</sup>. O referencial a partir do qual argumentam, por ocasião da disputa, é dado pelas normas de reciprocidade construídas pelo costume.

Qualificando as afirmações precedentes, é evidente que, por serem várias as naturezas dessas relações, também o são os referenciais normativos através dos quais elas são vividas. Embora o alcance da pesquisa não permita afirmações categóricas, minha impressão é que, entre as empregadas mais jovens, são mais comuns relações em que o vínculo é mais estritamente jurídico, trabalhista. O mesmo acontece com padrões homens, principalmente jovens. Seus argumentos, durante a mediação no

---

<sup>168</sup> Tradução minha

<sup>169</sup> Mesmo os juizes trabalhistas afirmam não cumprir à risca os preceitos jurídicos. E o que é mais importante, deixam claro que não é através do direito que interpretam suas relações com suas empregadas domésticas. Os resultados que obtive corroboram afirmações de outros autores sobre o tema. Em sua tese de doutorado (1990), Kofes questiona análises sobre o emprego doméstico que o designam estritamente como relação trabalhista, afirmando que ela não aparece assim designada nas representações dos envolvidos. Entre eles, uma das categorias centrais é a de “amiga”. Os depoimentos por mim recolhidos entre empregadas domésticas reafirmam a conclusão de Lane Smith (1971, apud Kofes, 1990:29) quanto ao fato de a satisfação da doméstica no trabalho depender não do conteúdo específico deste, mas da relação que tenha com a patroa.

Concluindo, a gratificação psicológica advinda dessas práticas muitas vezes é o que elas têm de mais importante, para os atores.

#### **4.3.5.3. A batalha em torno dos paradigmas de argumentação**

O modo como cada participante constrói sua queixa e descreve a disputa faz referência à maneira dele interpretar a situação vivida e à(s) estrutura(s) normativa(s) acionadas para isso. Segundo Comaroff e Roberts (1977), em uma disputa os participantes criam “paradigmas de argumentação” (*paradigms of argument*). O paradigma de argumentação seria “uma descrição coerente de eventos e ações relevantes em termos de um ou mais referenciais normativos (implícitos ou explícitos)” (1977:86, apud Mather e Yngvesson, 1980-1981:780)<sup>168</sup>. Mather e Yngvesson, apoiadas em estudos de caso, afirmam que em todos os contextos sociais, uma característica importante das disputas é a batalha pela definição e controle desses paradigmas de argumentação (1980-1981:781).

Sinteticamente, esta seção esmiuçarás as seguintes constatações. Empregadas e empregadores utilizam principalmente parâmetros morais para julgar os atos individuais. Não nomeiam sua relação – nem o conflito – como trabalhistas, exceto, no caso das domésticas, após a doutrinação do sindicato. Sendo assim, as regras jurídicas trabalhistas não são vistas por eles como um arcabouço normativo que dá a lógica para a interpretação de suas relações<sup>169</sup>. O referencial a partir do qual argumentam, por ocasião da disputa, é dado pelas normas de reciprocidade construídas pelo costume.

Qualificando as afirmações precedentes, é evidente que, por serem várias as naturezas dessas relações, também o são os referenciais normativos através dos quais

---

<sup>168</sup> Tradução minha

<sup>169</sup> Mesmo os juízes trabalhistas afirmam não cumprir à risca os preceitos jurídicos. E o que é mais importante, deixam claro que não é através do direito que interpretam suas relações com suas empregadas domésticas. Os resultados que obtive corroboram afirmações de outros autores sobre o tema. Em sua tese de doutorado (1990), Kofes questiona análises sobre o emprego doméstico que o designam estritamente como relação trabalhista, afirmando que ela não aparece assim designada nas representações dos envolvidos. Entre eles, uma das categorias centrais é a de “amiga”. Os depoimentos por mim recolhidos entre empregadas domésticas reafirmam a conclusão de Lane Smith (1971, apud Kofes, 1990:29) quanto ao fato de a satisfação da doméstica no trabalho depender não do conteúdo específico deste, mas da relação que tenha com a patroa.

elas são vividas. Embora o alcance da pesquisa não permita afirmações categóricas, minha impressão é que, entre as empregadas mais jovens, são mais comuns relações em que o vínculo é mais estritamente jurídico, trabalhista. O mesmo acontece com patrões homens, principalmente jovens. Seus argumentos, durante a mediação no sindicato, são mais nitidamente instrumentais, e seu comportamento mais pragmático. No caso das domésticas jovens, talvez por suas relações de emprego durarem menos, são menores os vínculos pessoais com os empregadores. Ligado a isso, parece ser maior a iniciativa de reclamá-los publicamente.

Ao mesmo tempo, nas seções precedentes vimos que algumas patroas e empregadas utilizam estratégias associadas a conflitos entre próximos (cf. Boltanski: 1990). Esta constatação, por si só, nos permite afirmar que estas mulheres sentem suas relações como sendo não apenas de natureza pessoal, mas próximas, íntimas. Ou seja, elas vão muito além do vínculo jurídico entre empregado e empregador.

O sindicato, por sua vez, busca impor aos litigantes um paradigma apoiado no direito trabalhista, como parâmetro para a argumentação. Ao trazer critérios e valores de outras “matrizes discursivas” (Sader, 1988) para balizar esta relação, ele promove uma transformação na disputa.

Essas novas matrizes discursivas são o direito trabalhista, que se apoia no conceito de relação de emprego, e nos direitos e deveres de ambas as partes envolvidas nesta relação, e o discurso do próprio sindicato que, bebendo nas fontes dos movimentos de esquerda ligados à Igreja (CEBs e Pastorais), ao PT e à CUT, se sustenta na identidade de “trabalhadora assalariada-cidadã”, a ser construída pelas domésticas.

Embora o direito trabalhista não seja algo completamente novo, tanto para empregadas como para patrões (muitas empregadas e empregadores têm conhecimento dessas regras, mesmo que precário na grande maioria dos casos), é difícil avaliar o quanto empregadas e empregadores domésticos estão familiarizados com ele. Isso varia de acordo com a experiência individual. De qualquer forma, a regra é que os patrões tenham maiores informações, até pelo fato de serem eles próprios empregados, na maioria das vezes. Isso não implica, de modo algum, em que os patrões tenham uma visão da relação de emprego doméstico mais influenciada pelas normas jurídicas. Tal

fato tem implicações na maneira como os patrões se comportarão, no evento de mediação, diante da proposição por parte das sindicalistas dessa nova linguagem – o direito – para se falar desta relação.

Se, para seus propósitos, o sindicato consegue efetuar essa mudança de paradigmas por ocasião da mediação, a questão que permanece irrespondida é: até que ponto essa sua atuação tem algum efeito transformador nos paradigmas normativos acionados na prática pelos indivíduos.

### *As empregadas*

Para comunicar sua queixa à sindicalista, é comum que a empregada comece afirmando, genericamente: “ela não me deu valor”, “ela me explorou”, etc. Em seguida, elas narram toda a história da relação, como uma maneira de aferir responsabilidades. Os eventos narrados não se restringem a situações de descumprimento da lei trabalhista, deixando claro que os parâmetros usados para julgar o comportamento da patroa não se limitam aos dados pelo direito.

Quando usam a palavra “direito”, o fazem de maneira vaga: “ela não pagou os seus direitos”, “eu vim saber dos meus direitos”...<sup>170</sup>. Quando muito, são mencionados principalmente as férias, o 13º salário e o registro em carteira profissional, sem haver muita clareza sobre como eles funcionam (geralmente, é uma colega, amiga ou parente que lhe diz que ela teria algum direito, e sugere que procure o sindicato). A reclamação trabalhista só é construída nitidamente a partir da inquirição das sindicalistas.

Na descrição que as empregadas fazem do “seu caso”, aparecem elementos de duas estruturas normativas. Uma é o conjunto de regras de comportamento privadas e informais que se estabeleceu entre as partes, e que variam grandemente conforme os indivíduos envolvidos. Elas têm como arcabouço a normatividade tradicional das relações pessoais entre empregadas domésticas e seus empregadores no Brasil. São

---

<sup>170</sup> É paradigmática a fala de uma usuária, ao ser atendida por uma sindicalista: “Da primeira vez que vim aqui, a senhora me falou pra eu perguntar para ela se ela ia me pagar o aviso prévio [a grande maioria delas fala “aviso breve”]. Só que eu cheguei lá e não fiz a pergunta desse jeito. Eu perguntei: “A senhora vai me pagar todos os meus direitos?” Ela disse: “Claro, Mariluce, claro que vou, eu vou conversar com fulano [o marido] e nós vamos te pagar...”

normas morais. A outra é o direito trabalhista brasileiro, que regula as relações entre empregados e empregadores em termos genéricos, estipulando direitos e deveres para ambas as partes.

Isso não significa que a empregada doméstica esteja utilizando essas duas ordens normativas da mesma forma, ou que elas participem igualmente na interpretação que ela faz da situação vivida. Utilizando o conceito de Comaroff e Roberts, o paradigma de argumentação usado pela maioria delas se apoia predominantemente na primeira. Elas não julgam os comportamentos de suas patroas a partir dos parâmetros dados pela relação jurídica de emprego. Ou seja, o modelo comportamental dado pelo conceito de “patroa boa” é definido a partir de critérios muito mais amplos do que os que definem os direitos e obrigações do empregador doméstico.

Vejamos alguns exemplos. Eunice, cujo depoimento foi transcrito acima (p. 125), foi a única a nomear o conflito como trabalhista. Logo em seguida, no entanto, se compara com a patroa assumindo não a identidade impessoal dada pela relação empregado *versus* empregador. Elas são duas *mulheres*.

Ela interpreta o comportamento da patroa não apenas a partir das razões instrumentais de um “empregador genérico”, mas também faz um julgamento moral deste sob um ângulo mais amplo.

Com frequência, em seus relatos, as domésticas desfiavam um rosário de queixas, relativas a fatos bem anteriores à ruptura, e que justificavam de alguma forma a disputa atual. Ressaltavam os elementos de humilhação pessoal que sofreram, a quebra, pela atitude da patroa, dos laços pessoais que as uniam.

A entrevista de Antônia ilustra muito bem estas afirmações.<sup>171</sup> Conta inicialmente o evento gerador da ruptura: ela quebrou uma panela, e a patroa discutiu com ela por esse motivo. A discussão se tornou violenta, com ameaças de agressão física de ambas as partes. Em seguida eu pergunto como ela foi ao sindicato, ensejando a narração dos fatos da disputa – que veio ao sindicato, a patroa se recusou a vir, que foi até lá, assinou um papel, ela não pagou o que prometera, etc. Na seqüência, ao falar da amiga que a acolheu (morava no emprego), passa a narrar inúmeras queixas: esta amiga se espantou com a má qualidade da comida que ela recebia no emprego; a patroa chegava de

madrugada sem a chave, com namorados; o telefone não a deixava dormir; ela parou de estudar, porque cuidava da filha da patroa à noite; também perdeu um namorado por isso; a patroa roubou um “paquera” seu; e assim por diante.

A patroa não é julgada enquanto “empregadora”, pelo descumprimento de suas obrigações legais, mas enquanto pessoa, enquanto mulher, por suas faltas morais (é acusada de desleal, leviana, irresponsável enquanto mãe, etc.)

\* \* \*

Acima dissemos que o direito trabalhista convive, na fala das empregadas, com o que chamei de “normatividade tradicional” da relação de emprego doméstico.

Mesmo que não entremos na discussão mais profunda sobre o seu sentido, o fato é que havia, anteriores à norma jurídica, direitos e deveres de outra natureza, dados pelo costume. Interessa saber como essa nova linguagem dos direitos afeta a normatividade anterior.

No que respeita a normas de comportamento, muitas empregadas e empregadores parecem viver, hoje, em uma espécie de “limbo”. As empregadas, principalmente as que já frequentaram o sindicato, absorveram o “discurso dos direitos” do sindicato apenas no que ele tem de inicial: a recusa dos argumentos dos patrões que fazem referência “aos favores”, à ajuda por eles prestadas.

Voltemos ao exemplo de Nanci, na tentativa de acordo com sua ex-patroa (analisada acima, à p. 116). Nanci, que já sofrera a doutrinação das sindicalistas em encontros anteriores, absorve e utiliza o discurso do sindicato sobre os direitos para rebater os argumentos usados pela patroa. Diz que a ajuda prestada pela patroa “não tem nada a ver com o serviço”.

Só que, logo após o evento, ao ser confrontada com a outra face do “discurso de direitos”, que é a crítica feita pela sindicalista sobre ser ela também responsável pela forma que a relação tomou, ela assume o papel de vítima: “eu fui burra!”

*Nanci:* (...) Ela não quer me pagar! [gritando] Ela não quer me pagar! Ih, ela já me passou pra trás ó!!! [estala os dedos, significando várias vezes] Agora eu cansei, viu! Agora eu cansei!

*Lourdes:* Ah, mas também, não devia ter ficado todo esse tempo...

---

171 Ver transcrição de parte da entrevista em Anexo 3, p. xvi.

*Nanci:* Fui burra! Fui besta! Eu cansei de ser passada pra trás por essa velha aí! Agora, quando ela viu agora que eu (...) [incompreensível], ela quer passar eu prá trás, agora ela quer jogar na minha cara que me ajudou, meu Deus! Não tem nada a ver com o serviço!

*Lourdes:* Cadê sua carteira?

*Nanci:* Cê pode ver na minha carteira, só registro dela, só registro dela

*Lourdes:* Também...por que você ficava trabalhando com ela se ela não...você também é responsável, né? Você vai trabalhar com uma pessoa que não está cumprindo

*Nanci:* Fui besta! Fui besta! Pode ver, que todos os registro que eu tenho é só dela, o pior que ela tirou, dessa última vez que eu tava trabalhando no Bonfim, ela: '*volta pra mim, pelo amor de Deus*', eu sai e voltei pra ela!"

Esse tipo de atitude, de não assumir a responsabilidade pela forma que a relação tomou, é comum entre as empregadas domésticas entrevistadas. Por exemplo, o registro em carteira nunca é exigido com firmeza pela doméstica. Quando muito falam uma vez, o empregador não toma nenhuma atitude, ou desconversa, ou adia o registro, e elas "deixam pra lá". Na maioria dos casos em que são registradas, a iniciativa foi da patroa. Frase de uma delas, para justificar porque não tinha sido registrada, em 7 anos de serviço, vai na mesma linha da de Nanci, acima: "*Ela me levou no bico, né?*".

O problema é que as empregadas incorporaram superficialmente as noções sobre direitos, e ainda não introjetaram a contrapartida dos novos deveres. Não estou falando aqui, necessariamente, de deveres ditados pela lei trabalhista, como o uso de atestado médico para abonar faltas, por exemplo. Me refiro a atitudes básicas de um profissional responsável, tais como avisar com antecedência quando vai faltar, ou quando tem a intenção de pedir demissão<sup>172</sup>.

### *As sindicalistas; algumas notas sobre a dicotomia público x privado*

As sindicalistas sabem disso. Não é à toa que um dos elementos centrais da doutrinação voltada às bases é inculcar a noção de responsabilidade compartilhada entre ela e a patroa quanto à determinação das regras na relação.

As sindicalistas pregam às suas bases a necessidade de valorização do caráter profissional do emprego doméstico. Essa noção, no entanto, não remete à exigência de

---

<sup>172</sup> Ouvi várias delas comentarem que "deixaram na mão" esta ou aquela patroa, ou seja, simplesmente abandonaram o emprego (Ver depoimento de Helena, abaixo, p. 148).

qualificação profissional, propriamente dita (esta é fundamental no discurso dos empregadores, entre eles os juízes), mas à necessidade de as domésticas aprenderem a valorizar o seu trabalho e a negociar direitos e deveres com o empregador.

Em uma ocasião elas gravaram em vídeo uma mensagem a ser apresentada na Assembléia Estadual de Trabalhadores Domésticos, que deixa claro o seu discurso.

O tema eram os direitos e a necessidade de negociação. As falas eram as seguintes:

- “Nós temos que negociar direto com o empregador [diferente dos demais trabalhadores]. Mas é preciso ver isso até como uma vantagem. É uma vantagem que a gente ainda não percebeu ainda. Se torna difícil negociar essa tarefa.”
- “Como a relação é muito pessoal, não tem jeito isso, você gosta mesmo da patroa”
- “O objetivo aqui, com as meninas, é fazer com que elas se profissionalizem mesmo, no trabalho, e negociem durante a relação. Por que o que elas fazem? Elas não falam e vão embora. Assim não se profissionaliza. Assuma a profissão!”
- “Não é preciso ter medo da negociação, porque como pessoas nós somos todas iguais, tem que conversar de igual pra igual. Porque elas têm medo – “ah, eles têm dinheiro....” – mas se eles têm dinheiro nós temos o trabalho, elas precisam do nosso trabalho. É preciso valorizar o trabalho!”

As sindicalistas contrapõem às imagens de lealdade pessoal, de “amizade” e “reconhecimento” – “ela não me deu valor” – usadas pelas empregadas a idéia de relação profissional. A empregada doméstica não é “membro da família”, mas “trabalhadora” como os demais de sua classe, e “cidadã”, e por isso tem que “conversar de igual para igual” com os patrões, sobre a relação de emprego<sup>173</sup>.

Muitos dos comportamentos cotidianos de ambas as partes – a patroa relevando atrasos e faltas, em troca da confiança que deposita na empregada; a empregada não exigindo o registro em carteira, em troca de favores como assistência médica, e assim por diante –, que formavam o circuito de reciprocidade em algum momento rompido, são desconsiderados pelo sindicato enquanto critérios de julgamento do comportamento individual, quer por serem flagrantes desrespeitos às leis trabalhistas (como a ausência de registro profissional), quer por não serem contemplados por ela – não figura, por exemplo, entre os deveres do empregador, a assistência médica. Tampouco consta do

---

<sup>173</sup> Diz um dos boletins do sindicato (ano VII, n.º 01 de abril de 1991): “Não deixa ela [a patroa] te comprar com roupa usada e depois te cobrar quando você for dispensada...”.

direito que a empregada deva ser tratada “como um membro da família”, embora argumento antigo no direito se apoie na idéia de *benevolência* (ver p. 35).

E no entanto, tais hábitos tinham valor, e as empregadas mostravam reconhecimento disso, enquanto durou a relação. Eles eram critérios válidos para o balizamento desta. Enquanto o sindicato e os atores no campo do direito mais progressistas os rejeitam, os critérios de boa convivência e de humanidade, que caracterizam aquela idéia da benevolência, estão presentes nos discursos tanto de patroas como de empregadas.

*Helena:*... a gente sempre tem uma patroa legal, né? Igual eu, com a dona Maria, ela era a mesma coisa que a minha mãe. Eu ia pra minha casa só nos finais de semana né? eu ficava lá de segunda a sexta, e eles me tratavam muito bem, nossa! (...) Eu era solteira...ela tinha dois filhos, nossa, eu gostava deles pra caramba, até hoje eu sinto saudade! Eu tenho vontade de procurar, mas eu tenho medo da reação dela, porque eu deixei ela na mão, cê entendeu? Porque ela pagava pouco pra mim, e eu não tinha assim...eu não tinha juízo, sabe? eu achava que se eu sáísse, assim, ia resolver o problema. Eu tinha que chegar pra ela e falar, né? Falar assim... às vezes eu ficava chateada com ela...assim... acho que se eu pedisse aumento pra ela, acho que ela daria pra mim, só que eu achava que eu saindo ia resolver o problema, né?

*Maria Elisa:* Daí você saiu sem avisar?

*Helena:* Saí e não avisei nada pra ela. Peguei minhas roupa e fui embora.

É interessante observar que aquela discussão entre patroa e empregada em torno dos favores, das ocasiões em que a empregadora ajudou a empregada, que agora está sendo ingrata, etc., é nomeada pelas sindicalistas como “lavração de roupa suja”. É como se elas vissem essas questões como privadas demais, de foro íntimo – como numa briga entre marido e mulher –, e portanto não devessem ser tratadas em uma arena pública como o sindicato. Mesmo que elas dêem espaço para o debate em termos de regras privadas, as sindicalistas não sabem o que fazer com ele, a não ser rejeitá-lo como oposto ao discurso público de direitos. Eu mesma sentia um desconforto, julgando tais argumentos impróprios para aquele lugar.

Os atores desse drama, em sua quase totalidade – empregadas e patrões, bem como as sindicalistas, advogados e juízes trabalhistas entrevistados – descrevem o momento atual da relação de emprego doméstico como uma passagem de um modelo de relações familiares para outro, profissional. Esses dois momentos são descritos de maneira dicotômica e excludente; ou seja, na medida em que uma relação de trabalho

mais profissional se firma, acaba a possibilidade de relação próxima, daquela cordialidade afetiva que une patrões e empregadas.

Vejamos como essas afirmações se assemelham:

"Acabou aquela imagem da empregada que era parte da família. Ela tem direitos trabalhistas e vai exigí-los, esteja certa ou agindo de má-fé"<sup>174</sup>.

"Aquela postura familiar, onde a gente não tinha direito a nada, só recebíamos o que o patrão achava justo, acabou. Somos hoje uma categoria profissional, pronta a lutar pelos seus direitos"<sup>175</sup>

"...hoje, como em todo estrato profissional, houve uma profissionalização muito grande... isso é bom, do ponto de vista da organização da atividade, mas é ruim do ponto de vista da relação social, na minha visão... porque aquilo que se fazia, se você pegar a maioria das empregadas domésticas antes dessa, dessa...mudança, elas eram pessoas da família"<sup>176</sup>

Para as sindicalistas, isso é uma exigência. E no entanto elas próprias vivem a ambigüidade de *afirmarem conscientemente* que é preciso uma relação mais distante, mais profissional, entre patrões e empregadas, e *gostarem* elas próprias de suas patroas, terem de fato um relacionamento muito mais profundo com elas<sup>177</sup>.

Ao invés de tentarem em vão “abafar” essa ambigüidade da relação de emprego doméstico (que só acabará se ele se transformar de maneira mais profunda, estrutural, e não pela via da regulação jurídica), o que as sindicalistas deveriam fazer – refletindo um pouco sobre sua prática política – é assumi-la.

Não é só a partir da normatividade jurídica que se pode construir um discurso público de direitos. As noções de responsabilidade e civilidade nas relações sociais, que o sindicato tanto quer transmitir à base da categoria, poderiam ser construídas pela

---

<sup>174</sup> José Antonio Cremasco, patrão e advogado trabalhista, em entrevista ao jornal Diário do Povo, de Campinas, em 23 de janeiro de 1994.

<sup>175</sup> Maria Helena Fidélis Santiago, uma das diretoras do Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Campinas, Valinhos e Paulínia, em entrevista ao jornal Diário do Povo, dia 23 de janeiro de 1994.

<sup>176</sup> Juiz trabalhista, em entrevista.

<sup>177</sup> Quando elas assistiam àquele vídeo comentado acima, uma delas reagiu a uma das cenas, em que a empregada fala para a patroa “Eu gostou muito de você!” Pergunta se não daria para mudar a frase para “Eu gosto muito da sua casa, ou do trabalho...”

manipulação, no espaço de argumentação que é o sindicato, dos conteúdos daquela “normatividade tradicional” do emprego doméstico.

\* \* \*

Mas afinal, a que me refiro, quando falo de uma “normatividade tradicional” dessa relação? Tal coisa existe, ou é só um conceito vazio? A grande questão é definir, em última instância, o estatuto da relação de emprego doméstico.

Ou seja, se o emprego doméstico nada mais é do que uma relação de dominação/subordinação, dominação de tipo tradicional no conceito weberiano (Cf. Farias, 1980), então não se pode falar de normas acordadas entre as partes, mesmo que tácita ou inconscientemente.

Da mesma forma, se o emprego doméstico é visto como exemplo paradigmático da sobrevivência da cultura da dádiva e do favor na sociedade brasileira (Sales, 1994:48), não se pode falar de regras de reciprocidade.

Por outro lado, se a relação de emprego doméstico é entendida como uma série de escolhas livres da empregada, vista como agente ativo na relação, então as doações dos empregadores deixam de ser “favores”, para serem elementos de um circuito de trocas. Trata-se de uma teia de reciprocidade, mesmo que a assimetria da relação faça com que a vontade do patrão, ou a sua autonomia quanto a como estabelecer esse circuito, predominem<sup>178</sup>.

Honestamente, eu não tenho a resposta para a questão proposta<sup>179</sup>. Se é reciprocidade, falta qualificá-la. Em atitudes dos empregadores como arranjar emprego para um parente, dar roupa usada, etc., até onde vai o interesse, o cálculo instrumental, e aonde está a doação desinteressada? E por que em muitos casos, em contrapartida, não são pagos direitos trabalhistas? Zaluar afirma que

“No social sempre houve o entrelaçamento entre a necessidade (ou o interesse) e o dom, a inveja e a solidariedade, apesar das afirmações às vezes exageradamente otimistas dos críticos do interesse próprio como cimento da sociedade. Falar apenas de reciprocidade, portanto, não basta. É preciso saber-se de que reciprocidade se trata, do seu contexto

---

<sup>178</sup> Cf. Zaluar, em comunicação pessoal. Para Zaluar (1996:13), os circuitos simétricos e assimétricos da troca são o cimento de qualquer sociabilidade. Longe de se restringirem às sociedades tribais, estão presentes nas sociedades modernas em diferentes campos sociais.

<sup>179</sup> Ela demanda uma outra tese, que centrasse fogo na análise dos discursos de um número maior de entrevistados.

social, dos seus limites comunitários, dos seus circuitos, de quem, enfim, dela faz parte e com base em que critérios ou razões.” (1993:13)

De qualquer forma, penso que o sindicato é, ao menos potencialmente, o espaço de discussão e definição daqueles critérios de responsabilidade e reciprocidade<sup>180</sup>.

\* \* \*

Se na seção acima (entre asteriscos) tratei do sindicato como possibilidade, volto a falar de sua prática concreta, da maneira que a vi. As noções de responsabilidade e de igualdade no relacionamento entre empregadas e seus empregadores são centrais no discurso do sindicato voltado para ambos. Contudo, o caminho escolhido para concretizá-las é a “elevação” desta relação ao mundo público das leis universais.

Em termos da luta travada nos tribunais, a questão é tirar o trabalho doméstico da “casa” – deixar de interpretá-lo como sendo regulado por relações pessoais – e colocá-lo na “rua” – onde esteja regulado por leis universais, válidas para todos. É essa a linha de ação do sindicato de Campinas, que tem como conceito chave em seu discurso a díade trabalhadora assalariada-cidadã.

---

<sup>180</sup> Telles propõe que, a partir da interlocução em espaços públicos, se construiria um “novo contrato social”, apoiado na idéia de equidade nas relações sociais, e na civilidade das relações humanas (1993).

No entanto, se a dicotomização “membro da família X trabalhadora”, e o esforço de distinção entre público e privado (a separação do que é espaço privado do empregador do que é espaço público da empregada – seu trabalho) fazem sentido no campo jurídico, na prática sindical voltada às bases a questão é justamente evitar a separação entre o pessoal e o social, e evitar a desconsideração das interpretações privatizadas das situações vividas, como sendo “alienação”.

Atualmente, muitos autores têm apontado a necessidade de se superar dicotomizações, na descrição de realidades que são mais híbridas e mescladas<sup>181</sup>.

É inegável a crescente contratualização da relação de emprego doméstico nas grandes cidades brasileiras, ao menos nos estados da região sudeste. Tal é atestado por todos os atores, o que não significa, necessariamente, a negação das relações afetivas.

É o que diz Kofes, que elabora essa questão de modo perfeito, a meu ver:

“ Sem negar a emergência de um modelo de relações mais contratuais, compartilho a tese da coexistência de tempos históricos diferentes, e também a da combinação, e não a dicotomização que opõe o tradicional ao moderno, o paternalismo e as relações afetivas à racionalidade das relações contratuais. Temos que considerar que a relação focalizada nesta tese está sob o jogo de dois modelos de relações: familiares e de trabalho. Nenhum impondo plenamente suas características, mas enfrentando-se.” (1990:17)

Conforme aponta Paula Montero, equacionar o dilema do descompasso entre o arcaico (hierárquico, relacional e particularista) e o moderno na cultura política brasileira como uma dicotomia gera uma armadilha: ou o arcaico é negado, visto como obstáculo ou, como faz DaMatta, ele é positivado, considerado a essência da cultura brasileira (1993:14).

---

<sup>181</sup> Sobre a crítica à dicotomia público X privado ver Fraser (1986), Kofes (1990) e Garcia Castro (1992). Zaluar (1992) e Montero (1993) criticam a tendência a dualismos na antropologia.

Para Montero, o erro de DaMatta foi analisar o conteúdo de expressões e elementos culturais – tais como ‘o jeitinho’, ou o ‘sabe com quem está falando’ – fora do contexto de relações sociais em que ocorrem, o que o levou a “essencializá-los” como arcaicos ou modernos. De fato, nenhum elemento ou expressão cultural é, por suas características próprias, nem arcaico nem moderno, nem puramente racional ou puramente mágico, seu sentido dependendo do contexto de relações sociais em que se insere (Montero, 1993:15).

As empregadas domésticas estão presentes na construção de DaMatta enquanto fazendo parte das “camadas dominadas”, que buscam no espaço privado o que não conseguem no espaço público. Essas camadas “populares”, que incluem

“...as massas trabalhadoras, os migrantes da zona rural, os empregados domésticos, os marginais do mercado de trabalho, as crianças, as mulheres...(...) tenderiam a usar como fonte para sua visão de mundo a linguagem da casa. Assim, eles sempre produzem um discurso fundamentalmente moral ou moralizante...” (DaMatta, 1985: 42).

Ainda hoje, para Da Matta, patroas e empregadas domésticas são personagens paradigmáticos do mundo das relações pessoais, da hierarquia, do particularismo<sup>182</sup>.

Por concordar com Montero (1993:15), penso que as afirmações dos indivíduos em conflito, nas salas do sindicato ou nas audiências trabalhistas, precisam ser qualificadas. Me parece simplista deduzir, da linguagem que as domésticas usam –

---

182 “O Brasil é um sistema constituído de múltiplas coletividades. Há o Estado nacional fundado em leis escritas, no sufrágio universal, na economia de mercado e nos princípios universalistas da igualdade e da liberdade individuais; mas há também o Brasil que é uma coletividade fundada na família e na casa, essas instituições baseadas na hierarquia, onde reinam patroas, empregadas domésticas e os laços de amizade e compadrio que tecem o clientelismo.” (Trecho extraído de “Das basbaquices ou as razões do rei”, artigo de Roberto da Matta no jornal Folha de São Paulo de 18.04.1993, p. 1-3).

formada de expressões como: “ela [a patroa] vai ter que pagar”, “ela vai ver só”, etc. – que o motor de seus atos é apenas uma vontade de vingança pessoal, gerada pela interpretação da ofensa sofrida como uma questão meramente privada. A linguagem personalista, a interpretação moral da disputa assumem diferentes significados quando proferidas por uma empregada doméstica dentro de um sindicato.

Como distinguir o comportamento baseado em uma “interpretação privada” do comportamento baseado em uma “interpretação pública” de suas situações de vida? Será que as duas são tão separáveis assim? O conflito entre empregadas e seus empregadores envolve raiva e sentimentos pessoais, o que não significa que a empregada doméstica não perceba o caráter público dos eventos por que passa. A própria socialização de problemas antes vistos como pessoais os torna públicos, no sentido de comuns a um público<sup>183</sup>.

Além do quê, mesmo que os indivíduos retirem as palavras das matrizes discursivas suas conhecidas, os significados já são outros:

“Nas lutas sociais...ao usar palavras feitas para nomear conflitos onde justamente se enfrentam interpretações antagônicas e se instauram novos significados, os sujeitos em luta operam mudanças de sentido nessas mesmas palavras que eles usam.” (Sader, 1988:142)

\* \* \*

## *Os empregadores*

Muitas patroas também descrevem o conflito usando o mesmo paradigma de argumentação que as empregadas, em que as palavras-chave são “amizade” e “lealdade”. Os eventos relevantes são os momentos em que ela ajudou a empregada, que definem o modo como se dava a relação, e as faltas da empregada, que determinam a sua responsabilidade pela ruptura.

Exemplo do que afirmo é aquela carta de patroa já mencionada (p.114).

---

<sup>183</sup> Autores como Gálvez e Todaro (1989:317) têm alertado as lideranças das domésticas para a necessidade de, no campo da ação política coletiva, evitar a separação entre o pessoal e o social, e evitar a desconsideração das interpretações privatizadas das situações vividas, como sendo “alienação”.

Se por um lado o paradigma de argumentação utilizado pelas patroas é aquele do relacionamento pessoal, por outro elas têm maior domínio da linguagem do direito, e sabem frasear a disputa desta forma, quando instadas a tal pelo sindicato. Por causa de sua cultura letrada, elas absorvem com maior competência a linguagem jurídica e a utilizam como estratégia discursiva. Isso não significa que elas “interpretem” sua relação com a empregada doméstica do ponto de vista de uma relação de emprego.

A esse respeito, vale a pena comentar uma outra carta de patroa<sup>184</sup>, em que fica patente a ambigüidade da relação. Em sua enunciação, a patroa quer que o relato pareça imparcial, distanciado. Para tanto, o estilo, ou o registro utilizado é formal, próximo da linguagem jurídica, ou “pseudo-jurídica” – usa termos como “genitora” para designar a mãe, “consorte” para nomear o marido, etc.

Ao mesmo tempo, e contradizendo tal estratégia, a carta dá vazão a sentimentos pessoais, a acusações, à raiva da autora, dirigida tanto à empregada como ao sindicato:

“A empregada Ana Célia Machado correu ao sindicato para reclamar. Ficou várias vezes por curtos períodos de tempo como empregada em outras residências, conforme pode se verificar em sua carteira de trabalho. Obviamente utiliza-se desse expediente para, reclamando, conseguir faturar verbas extra em seus ganhos, é o que se conclui, em hipótese.”

Ao final da carta:

“Se, ainda, esse digno sindicato entender que tal empregada doméstica relapsa, faltosa, insubordinada e desrespeitosa tem algum direito a exigir, realmente estará auxiliando uma inversão perversa de valores éticos e morais, pois que, mesmo tentando auxiliar a dita empregada, foi a ex-empregadora atingida pela má-fé da mesma, que engendrou toda a situação apresentada.”

O relato mostra que, apesar de apontarem as falhas da empregadas segundo as regras trabalhistas, eles mesmos não cumpriram de sua parte os dispositivos da CLT, como advertências por escrito, a exigência de atestado médico ou desconto das faltas injustificadas, etc. Ou seja, se agora, no momento da disputa, tratam a relação com toda impessoalidade e rigidez do regulamento trabalhista, ela não foi vivida desta forma, em seu dia-a-dia.

Nas entrevistas com alguns empregadores, as palavras mais usadas para definir boas relações com empregadas são *confiança*, *amizade*, *lealdade*. Perguntados sobre a

ex-empregada com a qual se envolveram em litígio, demonstravam não querer falar dela. É como se, por ser pessoal o elo de ligação entre as partes – o critério primordial é a confiança –, uma vez que este é rompido a pessoa é descartada por completo. O conflito é todo imputado a um “defeito de personalidade” da empregada, e não à estrutura da relação.

É por isso que, da mesma maneira que as empregadas relembram nostalgicamente boas patroas, estas guardam na memória empregadas que eram como irmãs para elas (mesmo que nessas relações não fossem respeitados direitos das domésticas, ou mesmo que as patroas pagassem pouco e fossem conscientes disso):

A ex-empregada: “Eu sempre tratei muito bem , comia a mesma comida que eu ,dava roupa usadas , não trapo, roupa que não seria mais usada, não fazia distinção. A minha Maria era pessoa humilde , morava em barraco e o marido dela era pedreiro. Nesses dez anos o que eu pude fazer pra ajudar eu fiz, desde transmitir noções de higiene , tudo o mais, coisa que mãe faz, até pagar décimo terceiro ,que naquela época não era obrigado, INPS, eu pagava. Com o passar dos anos ela ajudou o marido dela , eles compraram um terreninho num morro, e construíram um apartamento de 2 quartos ,ela ajudava ele a construir, o que eu podia dar de dinheiro eu dava. Embaixo ela fez uma venda , oiha que idéia. Então , acho que isso que era amizade.

Esta patroa não chega a mencionar ajudas decisivas que ela teria prestado à Maria, tanto que ela morava em um barraco. Fala das noções de higiene, no entanto, e de seu papel quase que de mãe para com ela. O tom de subserviência, aqui e no resto da entrevista, é patente. Esta mulher não pagava nem o salário mínimo para a empregada que reclamou contra ela na Justiça.

Quando a relação é boa, as patroas evitam o termo “empregada”. Esse é o caso também de outra patroa: ser ou não ser empregada doméstica (e isso tanto para patroas como para empregadas, como vimos), não se relaciona com as tarefas executadas, com o tipo de assalariamento, mas sim com a forma de tratamento dado pelos patrões, com o tipo de relação entre patrão e empregado. Se o tratamento é sentido como sendo igualitário, com respeito de ambas as partes, e sem aquela demarcação hierárquica autoritária, patroas não se consideram patroas, e empregadas não se consideram empregadas<sup>185</sup>.

“*Maria Elisa*: O que pra você é uma empregada doméstica?

---

<sup>184</sup> A carta, em sua íntegra, consta do Anexo 3, p. xxvii.

<sup>185</sup> Kofes recolheu os mesmos dados (1990:377)

*Clara:* Olha, eu sou uma pessoa simples, tá certo, também sou uma pessoa de família pobre, né, então a empregada pra mim ela não é uma empregada no sentido da palavra, sabe, de estar ali fazendo, e sendo pra mim assim como se fosse...um luxo, que eu possa dispor dela, pra mim a empregada é, eu necessito dessa pessoa, eu nem falo empregada, é uma pessoa que me auxilia, tá?"

Há também um outro tipo de discurso, por parte de empregadoras que, na falta de classificação melhor, chamo de "profissionais liberais". Talvez a postura delas com relação às empregadas domésticas tenha a ver sua com formação cultural, mas isso falta investigar mais a fundo.

O fato é que há certo padrão entre várias entrevistadas (sete mulheres ao todo, entre juízas, advogadas, uma médica e outra bióloga). Elas agem com respeito para com a profissional que têm em suas casas (bem paga, por sinal), mas nem sempre cumprem à risca as determinações legais. Agem paternalisticamente em dois sentidos.

Com base em uma visão crítica da nossa sociedade, e de sua posição privilegiada nela, tomam a empregada como se fosse "o seu programa de caridade", como uma delas chegou a dizer. Agem então como protetoras de um membro desprotegido da nossa sociedade. Pelo mesmo motivo, são paternalistas em não cobrarem delas comportamento profissional, relevando suas faltas em consideração à sua situação de carência:

1. "Olha, pra mim, o que eu posso te dar assim de experiência de vida é o seguinte. O empregador doméstico, ele tem assim uma atuação muito ampla, porque... a doméstica, ela não trabalha num lugar como qualquer outro. Ela trabalha dentro da sua casa, então ela está diretamente ligada a você, né? ela tá muito mais próxima a você do que às vezes uma pessoa da família, ela conhece o seu dia a dia, ela conhece suas necessidades..."

2. "...porque ela tá lá na sua casa, ela tá vendo a sua vida, ela tá assistindo os seus problemas, tá? Eu acho que isso tem que ser recíproco, a patroa também tem que se interessar pela empregada como pessoa, como ser humano dentro da sociedade, com todos os seus problemas, e inclusive relevar uma série de coisas, que elas... as empregadas domésticas de uma forma geral tem bastante problemas, não é? Elas têm problemas familiares grandes, e isso atrapalha o bom trabalho, é isso que eu acho que a patroa teria que entender, sabe?"

Essas são as empregadoras mais penalizadas por ocasião do conflito. São pegas de surpresa por uma mudança repentina nas regras do jogo. Todas as atitudes que antes

contavam naquele circuito de troca, deixam de valer, enquanto que outros critérios, exógenos também às empregadas, ocupam seu lugar<sup>186</sup>.

Um terceiro elemento que é necessário destacar no discurso dos empregadores (aqui os homens entrevistados tiveram peso), é o argumento da necessidade de profissionalização das domésticas. Elas têm pouca qualificação profissional, e aí é que está o problema. Aquelas que são responsáveis e têm qualificação (cozinham bem, são competentes e honestas) são respeitadas por seus patrões.

Geralmente esses patrões pouco se envolvem em conflitos. Ou porque se resguardam do ponto de vista legal (são bem informados), ou porque suas relações com as domésticas são aquelas de longa duração e extrema confiança de ambas as partes, que prescindem das formalidades jurídicas.

---

<sup>186</sup> Há casos em que os patrões pagavam a escola dos filhos da empregada, outros que ajudavam a comprar casa, a pagar aluguel, arrumavam emprego para a família, e assim por diante. De repente, são cobrados pelo registro em carteira que a empregada nunca quis, e por anos de férias e 13<sup>º</sup> que, se fossem feitas as contas, já foram pagos por outra sorte de ajuda financeira.

## *Capítulo 5*

# **O Processamento da Disputa através da Justiça do Trabalho**

## **Introdução**

O processamento da disputa, agora no âmbito da justiça, será analisado aqui da mesma maneira que no capítulo anterior, dando ênfase às transformações ocorridas na própria disputa e às situações de interlocução. A audiência trabalhista será examinada a partir do mesmo modelo sociolinguístico utilizado no capítulo 4 para a mediação no sindicato.

Antes disso, no entanto, é preciso esclarecer uma coisa. Na mediação no sindicato a argumentação se dá através da livre interlocução entre os envolvidos. Já no processamento da disputa pela Justiça do Trabalho praticamente não há possibilidade de argumentação oral entre as partes, em que se discuta a substância do conflito. Desta forma, é através da que apreenderemos as disputas pela definição do que é a empregada doméstica, nesse campo.

Na arena do direito trabalhista a argumentação se dá mais por meio da linguagem escrita do que através da oralidade. A oralidade, no processo trabalhista, é controlada, formalizada. Assim, se me restringisse a tratar o processamento judicial da disputa entre empregadas e empregadores domésticos somente a partir da investigação das interlocuções, correria o risco de perder grande parte do debate em torno da definição dessa relação de emprego. Este se dá através da doutrina e da jurisprudência trabalhistas, cuja análise foi levada a cabo no capítulo 2. Aquele capítulo e o presente compõem a discussão acerca da Justiça do Trabalho.

## 5.1. A assistência jurídica do sindicato

Retomemos o padrão geral em que se desenvolve a disputa, proposto no capítulo 3 (p. 87). Na Justiça do Trabalho as etapas da disputa são as seguintes: Atendimento jurídico; Audiência Inicial; Audiência de Instrução e Julgamento.

Para que esse quadro fique completo, é preciso observar que, desde o momento da intimação do ex-empregador para a audiência, ou desde o momento em que ele fica ciente de que sua ex-empregada está movendo contra ele uma reclamação trabalhista, ele pode entrar em acordo com sua esta, através de seus advogados<sup>187</sup>.

Acontece de, ao receberem a intimação para a primeira audiência, os reclamados procurarem o sindicato e tentarem o acordo, que então é homologado na Justiça, dando fim à reclamação. As partes podem entrar em acordo em qualquer etapa do processo, antes do julgamento, fora das Juntas de Conciliação, ou mesmo em seus corredores, nos minutos anteriores às audiências (quer sejam iniciais ou de instrução). Estas, quando há antecedência, são evitadas e, quando não, servem apenas para corroborar o acordo feito anteriormente.

O evento que sucede a tentativa frustrada de acordo entre empregada e empregador, no sindicato, é a entrevista entre a doméstica e o advogado do sindicato, em que se constrói a reclamação trabalhista. Segundo um dos advogados do primeiro time, ela é “primeira instância da Junta de Conciliação”.

Usualmente, a conversa é pautada por perguntas de praxe, visando a coleta de todos os dados e fatos relevantes: duração da relação de emprego, salário, horários de entrada e saída, tarefas executadas, motivo da rescisão, verbas recebidas (se recebia férias, se as gozava, se recebia 13º salário, etc.).

Além dessa primeira entrevista – que o sindicato chama de atendimento jurídico – há apenas um outro momento de interlocução entre eles, que é a breve conversa minutos antes da audiência (e que nem sempre ocorre). Entendo ambas como compondo o atendimento.

---

<sup>187</sup> A partir de agora, trataremos não mais de empregadas e empregadores, mas de reclamantes e reclamados, nos processos trabalhistas, e de ex-empregadores e ex-empregadas.

Ao nos debruçarmos sobre esta fase da disputa, é preciso que examinemos duas novas relações. A primeira é a que se dá entre os advogados contratados e as sindicalistas, e a segunda é a relação advogado-cliente<sup>188</sup>.

### **5.1.1. Os advogados e as sindicalistas.**

A relação entre a diretoria do sindicato e o seu departamento jurídico tem sido discutida pelas próprias sindicalistas, em nível nacional. Durante o 7º Congresso Nacional de Empregadas Domésticas, presenciei a senadora Benedita da Silva, colaboradora de longa data da “causa” das domésticas (ela mesma uma ex-doméstica), dizer que a fraca atuação dos departamentos jurídicos é o principal problema para os sindicatos, e não a legislação<sup>189</sup>.

Essa afirmação é relativizada por uma sindicalista de Campinas, que diz:

“Não adianta os advogados acreditarem, e entrarem com os processos, se não tem uma vírgula, nada na lei que diga. Vai construir [a defesa] em cima do quê?”

A participação dos advogados na obtenção de maiores conquistas para as empregadas domésticas é evidente. Para dar um exemplo, em Campinas o sindicato tem entrado com reclamações trabalhistas de diaristas há anos, havendo decisões concedendo o vínculo empregatício a algumas delas (há decisões de primeira instância, nas Juntas Trabalhistas, e um acórdão do TRT). Enquanto isso, o sindicato do Rio de Janeiro, em 1993, não levava à justiça casos de diarista, porque seus advogados não a consideravam empregada (de acordo com as sindicalistas de Campinas).

Não basta apenas dar entrada às reclamações de diaristas. Principalmente quando a questão é juridicamente complexa, a qualidade dos advogados assume papel crucial. Santos (1989:57) afirma que a conquista de maior proteção para interesses até agora desprotegidos depende, entre outros elementos, de assistência jurídica

---

<sup>188</sup> Como já disse, em raros casos o advogado já se fez presente na mediação, geralmente por insistência dos empregadores.

<sup>189</sup> A relação entre os advogados contratados e a diretoria de um sindicato sempre é, no mínimo, delicada. Os sindicatos normalmente não são bons patrões, conforme me disseram alguns advogados que atuam para outros sindicatos. Eles pagam mal, em relação ao mercado, e fazem uma cobrança constante e cerrada sobre o seu trabalho.

competente. A história do sindicato dos trabalhadores domésticos de Campinas nos últimos 5 anos, no que se refere ao seu departamento jurídico, corrobora tal afirmação. Durante a pesquisa, os advogados foram substituídos, sendo nítida a diferença de comportamentos e suas repercussões<sup>190</sup>.

Para usar o caso da diarista como exemplo, enquanto atuava o primeiro time de advogados, mesmo que ela trabalhasse dois dias por semana, se fosse paga semanalmente o advogado não fazia a reclamação. Conversando com Estér, uma das sindicalistas, ela diz:

“O dr. Pedro nem pega esses casos, não sei se porque ele é meio inseguro...”

As sindicalistas de Campinas reconhecem que os advogados do segundo time eram bem melhores – tanto em competência quanto em “postura política” – do que os anteriores.

O aspecto financeiro é importante. Se os demais sindicatos já pagam abaixo da média de mercado, pior ainda paga o sindicato das domésticas, que não recebe contribuição mensal da categoria, vivendo de doações e de pequenos trabalhos<sup>191</sup>, além da taxa de 10% sobre as homologações de rescisões de contrato de trabalho lá realizadas, dividida entre as partes (facultativa, a título de contribuição).

Geralmente os bons advogados cobram caro, ou atuam voluntariamente, devido a um engajamento político na “causa”<sup>192</sup>. Os advogados do primeiro time não tinham inserção no movimento sindical e era patente o seu despreparo <sup>193</sup>. O segundo time já havia trabalhado, e continuava trabalhando, para vários sindicatos ligados à CUT, organizados a partir da Pastoral Operária (dos condutores de ônibus, dos metalúrgicos,

---

<sup>190</sup> Como comparo a atuação dos advogados, me referirei aos advogados primeiramente contratados como “primeiro time”, embora eles fossem na verdade um casal. Os substitutos, três colegas em um escritório que se revezaram na tarefa, são o “segundo time”. Por ter acompanhado mais a atuação dos primeiros, eles serão mencionados com maior frequência. Para facilitar, uso nomes fictícios: Dr. Pedro e Dra. Marta.

<sup>191</sup> Fazem comida, salgadinho, servem em grandes festas dos sindicatos, do PT, recolhem jornal velho para vender, etc.

<sup>192</sup> No 7º Congresso das empregadas domésticas conheci um desses últimos. Seu discurso era nitidamente de esquerda, e era a partir de seu engajamento político que justificava sua colaboração com o movimento das empregadas domésticas.

<sup>193</sup> Dr. Pedro e dra. Marta eram formados em faculdades pequenas, eram pessoas de pouca formação (dr. Pedro chegava a cometer erros gramaticais graves, na fala). Se vestiam modestamente, aparentando terem baixa renda. Eram evangélicos.

servidores municipais, trabalhadores rurais, entre outros). Ao menos um deles militava no Partido dos Trabalhadores (PT). Foi através do contato das domésticas com esses sindicatos que o escritório foi acionado.

No início a idéia era ajudá-las gratuitamente, por pouco tempo. Como havia muito a ser feito, a participação deles foi aumentando gradativamente, até serem “oficialmente contratados”. Isso muito embora o que elas pudessem pagar fosse irrisório, sendo considerado por eles uma contribuição mais simbólica.

Fica clara a motivação “ideológica”, digamos assim, da atuação desses advogados junto às domésticas. Mesmo que, com o tempo, elas passassem a pagar um pouco mais (10 salários mínimos por mês, fixos, sem porcentagem sobre o valor da causa, para um alto volume de trabalho – 20 reclamações entradas por mês), isso representa por volta de 1/3 da média do mercado, segundo um dos contratados.

O que prova que, embora a questão financeira seja importante, ela não é decisiva<sup>194</sup>. A diferença de atitude do advogado depende de muitos outros fatores, entre eles a formação, tanto jurídica quanto cultural, a história de vida, a postura ideológica, etc.

Retomando os ensinamentos de Boaventura de Souza Santos (1989:50), falar em assistência jurídica competente não implica apenas em saber se o advogado é capaz – se argumenta bem, está a par da legislação e da jurisprudência, se é criativo em seus arrazoados, etc. – mas também em saber se ele atua no domínio da educação jurídica dos cidadãos, da conscientização sobre os novos direitos sociais dos trabalhadores, etc.

Essa preocupação parecia inexistir para a primeira turma de advogados. A relação deles para com suas clientes era, no mínimo, de pouco diálogo, algumas vezes chegando ao descaso. É claro que seria exigir demais que fizessem esse tipo de doutrinação, em se levando em conta o tempo escasso, e o enorme volume de processos que tinham que encaminhar. No entanto, alguma informação sobre o funcionamento da justiça, ou sobre

---

<sup>194</sup> Contrariando em parte essa afirmação, o segundo time deixou de ser contratado recentemente pelo sindicato, que alegou não poder pagar seus honorários. Atualmente o sindicato tem 2 advogados “conveniados”: um atende durante uma manhã por semana no sindicato, e o outro por duas manhãs, em seu escritório. Ambos cobram diretamente da reclamante 20% do valor da causa. Segundo uma sindicalista, gira em torno de 10 a 15 as reclamações que dão entrada na Justiça, por semana.

as audiências, poderia ser dada, ao menos para desmistificá-las e tranquilizar as domésticas. Isso não era feito.

Nos poucos atendimentos que presenciei por parte da segunda turma de advogados, eles me pareceram mais dispostos a esclarecer a doméstica sobre a situação.

Um outro aspecto fundamental da relação advogado-cliente, levantado pelos sociólogos do direito, é que ela freqüentemente se caracteriza pela dificuldade de comunicação, principalmente (mas não apenas) em razão do jargão legal. Os advogados se utilizariam disso, muitas vezes agindo contra os interesses de seu cliente. A crítica ao jargão legal tem sido preocupação central entre advogados norte-americanos preocupados em melhorar aquela relação (Danet, 1980:468).

Os advogados do primeiro time, embora não usassem um estilo lingüístico formal, em termos de estruturas gramaticais e vocabulário utilizado (isso devido a sua própria inserção social), mantinham certa distância formal para com as clientes: gestos contidos, olhares pouco diretos –. Além disso, utilizavam o jargão legal sem esclarecer o significado dos conceitos para a cliente.

A impressão que tive, durante os atendimentos, é que em muitas vezes ocorria um “vácuo de comunicação”. As duas partes não usavam a mesma linguagem, a empregada não dominava a linguagem da advogada – que fala em custas, sentença proferida, rescisão, etc.<sup>195</sup> Eis o relato de uma dessas entrevistas.

Uma das sindicalistas já tinha falado por telefone com o advogado da patroa, que tinha lhe dito que a empregada assinara vários recibos. A sindicalista pediu para ver os recibos, mas ele respondeu que só vai mostrar na frente do juiz.

No encontro com a Dra. Marta, esta pergunta à empregada que papéis ela assinou. Ela responde que foram 5 folhas rosas. Dra. Marta deduz que são a rescisão de contrato e o aviso prévio, como se a empregada tivesse pedido demissão.

A empregada não é analfabeta, disse que leu os papéis, mas não sabia o que estava fazendo. Disse que os carnês do INSS também estavam com a patroa. A Dra. Marta então diz para ela que, como ela assinou tudo aquilo, não haveria como entrar na Justiça, porque “se você entrar com processo ela vai ter que trazer aos autos” (ela não explica o que são “os autos do processo”, ou seja, que a patroa mostraria todos os papéis assinados). Diz que, se entrassem com a reclamação, seria ela quem pagaria as custas do processo (novamente sem explicar seu significado).

Ao final a advogada pergunta à empregada: – O que você acha?

---

<sup>195</sup> Em uma dessas entrevistas, dra. Marta explica à empregada que, depois do processo concluído, se ela perdesse a causa, ela que teria que pagar as custas. A doméstica, depois de um tempo, pergunta o que é “custas”. A explicação da advogada não me parece clara, e a impressão que eu tenho é que a moça ficou sem entender.

Ela: “Eu acho que empregada nunca mais, viu, nunca mais!”  
Quando a empregada sai da sala eu converso com a Dra. Marta:  
Maria Elisa: “Que coisa, não?”  
Dra. Marta: “É, você vê! Assina...você acha que não sabe o que tá assinando? Sabe!! Depois chega lá no juiz a gente [os advogados] passa o maior carão, pensa que é o advogado que tá fazendo...”

É muito comum o fato de as empregadas assinarem papéis, e no sindicato afirmarem não saber do que se tratava. É por isso que uma das primeiras perguntas que os advogados fazem é se elas assinaram algum papel, justamente para evitar esses casos<sup>196</sup>.

Uma outra atitude destes primeiros advogados, a meu ver, tem também uma intenção “mistificadora” da sua profissão e da práticas jurídicas. Embora as audiências da Justiça do Trabalho sejam públicas, dr. Pedro e Dra. Marta faziam um certo segredo sobre elas, e diziam às sindicalistas que os juízes não gostavam que pessoas de fora ficassem assistindo. Tive a impressão de que queriam evitar o controle delas sobre suas atuações. De fato, nas salas de audiência há poucas cadeiras além das existentes na própria mesa principal, e elas são geralmente ocupadas pelos advogados e pelas partes das audiências seguintes. No entanto, eu nunca tive problema em assistir às audiências. As sindicalistas poucas vezes o fazem, e algumas nunca o fizeram, havendo certa curiosidade a respeito<sup>197</sup>.

Já a segunda turma de advogados tinha uma postura – linguagem, forma de tratamento, gestual, etc. – mais informal, deixando as clientes mais à vontade.

Lefcourt (1971:313, apud Danet, 1980:468) sugere que para a transformação da relação advogado-cliente, é fundamental o encorajamento da tomada de decisões em conjunto. Da maneira como funciona o atendimento jurídico do sindicato das

---

<sup>196</sup> Presenciei vários casos como esse. Em um deles, entrevistei a empregada, que afirmou ter assinado um papel “porque ela [a patroa] falou que ia pagar tudo direitinho”. Outro já estava na primeira audiência, e os patrões tentavam intimidar a empregada ameaçando mostrar um suposto recibo ao juiz (ver p. 168). Ora, se há o recibo, porque eles querem fazer acordo?

<sup>197</sup> Talvez a minha aparência tenha contribuído para que eu não fosse notada (poderia ser confundida com uma estagiária de direito, ou advogada). O mesmo não aconteceria com as domésticas, e não sei qual seria o comportamento dos presentes (juizes e advogados). A maioria das sindicalistas me disse ter assistido uma ou duas vezes a uma audiência.

empregadas domésticas, o momento para essa deliberação entre advogado e cliente é uma rápida conversa no saguão das juntas trabalhistas, minutos antes da audiência.

Os advogados da primeira turma ignoravam completamente esta idéia de decisões conjuntas. Talvez eles subestimassem a capacidade de compreensão e discernimento da empregada doméstica, já que algumas delas realmente demonstram completa incompreensão do que se passa.

Sem terem muita noção do que estava acontecendo, e também por uma falta de iniciativa, muitas delas, acostumadas a obedecer os doutores, acabavam deixando tudo nas mãos deles: *"o que o sr. decidir está bom"*. Embora os advogados sempre replicassem, veementemente, *"não, é a senhora que decide"*, eles não davam instrumentos para que ela o fizesse. Eles não davam nenhuma diretriz para a doméstica sobre o que aconteceria na audiência, quais eram as chances de ganho da causa, ou sobre qual seria um bom valor para o acordo. Nos momentos anteriores às audiências, sempre que eu perguntava qual era o valor da causa, ambos respondiam evasivamente:

- Mas e agora, hoje, o sr. tem uma noção de quanto está?
- Agora não vai ter acordo.
- Não?
- Não, tenho certeza, cê vai ver! O pessoal vai brigar aí...'
- Por quê? Nunca tem?
- Não, às vezes tem, mas isso aí o juiz faz o cálculo, na hora. Mas é difícil
- Mas [e a audiência] de hoje ao meio dia, que era audiência inicial, eles têm o cálculo atualizado?
- (...) Dá mais ou menos uns 60, por aí, mais ou menos eu sei assim de cabeça, né, porque faz oito anos que eu trabalho nisso. Mas a gente joga bem pra cima pra poder abaixar, né'<sup>198</sup>.

Para concluir, o interesse do sindicato é atender o maior número de mulheres possível, para que se agilizem os processos, o que torna o atendimento jurídico no sindicato algo muito rápido. Mesmo que os advogados atuais sejam melhores, há pouco

---

<sup>198</sup> As sindicalistas me explicaram que os advogados não gostam de dizer o valor da causa porque ela inclui, muitas vezes, direitos que não vão ser concedidos no julgamento, o que dificulta o cálculo de quanto de fato as empregadas vão ganhar. Isso é verdade, tanto que alguns juizes reclamaram das "postulações incabíveis" por parte dos advogados dos trabalhadores. No entanto, isso apenas torna as coisas um pouco mais trabalhosas para o advogado - ele tem que fazer algumas contas para explicitar os fatos para seu cliente -, mas não justifica a ignorância do advogado com relação aos valores que está demandando. Uma das principais críticas feitas pelos próprios advogados trabalhistas entrevistados aos maus profissionais desta carreira é quanto à falta de cuidado na análise das causas e a arbitrariedade na estipulação de valores para o acordo.

tempo para explicações sobre “o funcionamento do processo” na Justiça do Trabalho. Há que se levar em conta o fator econômico: o sindicato não pode pagar mais advogados.

## **5.2. As “conversas de corredor”**

Chamo de “conversas de corredor” os contatos – geralmente apenas entre os advogados das partes – ocorridos nas dependências das juntas trabalhistas, antes das audiências.

As oito Juntas de Conciliação e Julgamento de Campinas se localizam nos 2 andares superiores do prédio da Justiça do Trabalho – 15ª Região (com sede nesta cidade). As “conversas de corredor” ocorrem nos saguões de espera e nos corredores de acesso às salas de audiência.

O ambiente é de repartição pública. Paredes e divisórias de eucatex pintadas de branco, chão acinzentado, cadeiras de metal e napa pretos, bebedouros, banheiros, etc. A pauta de audiências é sempre extensa, devido ao volume de processos, e portanto o atraso dos horários é constante. Isso, além do espaço físico exíguo, torna as salas congestionadas de pessoas.

Um aspecto fundamental na situação, que perdurará durante a audiência, é que ex-empregada e ex-empregador(es) se evitam: eles nunca se olham, muito menos se dirigem a palavra. Essa evitação é mais ostensiva da parte das patroas. Fogem de qualquer forma de contato, muitas vezes virando as costas ou desviando o caminho, se for necessário.

Não apenas quando a cliente é empregada doméstica, esta é uma situação delicada para o advogado do reclamante, porque apesar dessa negociação fazer parte do processo, não ferindo a ética de modo algum, muitas vezes ela é vista pelo reclamante como uma traição de seu advogado. Ele suspeita que este esteja “passando para o outro lado”, às vezes pelo simples fato de tratar cordialmente o colega.

Um dos advogados do segundo time afirmou ser preocupação constante dele e de seus colegas tornar claro para sua cliente o sentido dessa negociação. Em tese, o advogado está agindo no interesse da cliente, apenas antecipando uma negociação que seria feita na audiência. Às vezes, inclusive, o diálogo é mais produtivo ali do que na mesa de negociações, pela não interferência dos juízes classistas, e por seu caráter mais descontraído. Essa conversa funciona como uma sondagem, de ambas as partes, sobre as intenções da outra: se ela está disposta a um acordo, quais os pontos em que estão intransigentes, etc.

Ao mesmo tempo, há margem, neste procedimento, para comportamentos anti-éticos da parte dos advogados, na medida em que eles podem agir fora do controle de seu cliente, fazendo acordos à sua revelia.

Devido à intensa animosidade entre os disputantes, eles jamais participam juntos da negociação. O lugar do advogado é ao lado do seu cliente. Usualmente é o advogado do reclamado que procura o advogado do sindicato, se estiver disposto a um acordo. Quando procurado pelo colega representando a outra parte, idealmente eles se afastam e conversam entre si.

Uma outra situação, que a meu ver tem um significado diferente, é aquela em que conversam o ex-patrão, seu advogado e o advogado do sindicato, longe da doméstica. Embora eu não possa afirmar que dr. Pedro, do primeiro time contratado pelo sindicato, tenha feito acordos à revelia de suas clientes, o fato de ele ouvir diretamente o ex-patrão, sem a presença de sua cliente, por si só me parece condenável do ponto de vista ético. Ouvindo o que o reclamado dizia, e transmitindo o que ouvia à sua cliente, mesmo não intencionalmente ele participava do jogo de intimidação do ex-patrão.

Em um outro formato que presenciei, dessas conversas de corredor, conversam o advogado do reclamado, Dr. Pedro e sua cliente. O marido da ex-empregadora trouxera um recibo supostamente assinado pela ex-empregada, comprovando o pagamento de várias verbas (férias, 13º, etc.).

Dr. Pedro perguntava à ex-empregada sobre o recibo, se ela tinha assinado ou não, e dizia que se ela fosse adiante, no processo, eles teriam que chamar um perito para determinar a autoria da assinatura. Caso ficasse provado que a letra era dela, ela poderia ser processada por perjúrio. Ela dizia que não sabia ao certo, mas que férias ela

tinha certeza de não ter assinado. Ela estava irredutível, e participava ativamente da conversa, assim como da negociação posterior na audiência. O tom com que dr. Pedro comentava os riscos que ela correria era ameaçador.

Na situação de comunicação que se desenvolvia, a impressão era de que ele e seu colega formavam uma parte, e ela era a outra parte da conversação. Digo isso porque na maioria das vezes o advogado do ex-patrão não falava, e quem falava por ele era o dr. Pedro, dizendo, por exemplo, para a sua cliente: “*O que nós queremos é um acordo, não é isso, dr. fulano?*”, e o outro concordava. Na audiência, também, dr. Pedro a pressiona por um acordo. Ela deixa claro o seu descontentamento, mas acaba cedendo<sup>199</sup>.

Outro elemento a ser notado, nessas conversas de corredor, é que seu conteúdo se assemelha ao que é dito durante o evento de mediação no sindicato. Trata-se de uma mescla entre o relato de “fatos jurídicos” – no sentido de serem narrados fatos relevantes ao processo –, e acusações de cunho pessoal, queixas em tom emocional. A grande diferença é que aqui, nos corredores das Juntas Trabalhistas, a empregada se cala, não responde às acusações e provocações da patroa (feitas indiretamente). Ela está muito menos à vontade, nesse ambiente, do que a patroa, enquanto que no sindicato elas estão “em casa”, e a situação é invertida<sup>200</sup>.

### **5.3. O rephraseamento da disputa promovido pela Justiça Trabalhista: a generalização**

É fundamental, para sua eficácia, que qualquer queixa seja considerada aceitável pelo público que a recebe. Segundo Boltanski (1990:281), o que determina que uma

---

<sup>199</sup> O acordo acaba sendo muito favorável ao patrão, já que ele paga apenas o mínimo permitido pelo sindicato para o acordo, que é de 70% do valor da causa, e ainda em duas parcelas. A empregada, durante a barganha na audiência, exige ao menos que o segundo pagamento tenha reajuste. O patrão a princípio não aceita, mas depois aquiesce. O fato de ter sido o patrão o primeiro a concordar com um acordo, e não querer levar adiante o processo, pode muito bem significar que eles poderiam perder a causa, indicando que talvez eles tenham mesmo forjado a assinatura da empregada. Até aquele momento, o tal recibo citado nas conversas entre os advogados e a empregada não constava dos autos. Essa era a primeira audiência.

<sup>200</sup> Falarei mais sobre o comportamento das partes, com relação ao ambiente, no item referente à audiência (5.4.).

denúncia pública contra alguém seja considerada anormal é o fato de ser feita em situações que não se prestem a tal, e diante de pessoas (individuais ou coletivas) inapropriadas. Por exemplo, um pai não pode publicar uma carta num jornal reclamando da atitude desrespeitosa do filho.

No capítulo 4 disse que a transformação das disputas se dá através de um processo de “refraseamento”, (ver pág. 92). O sindicato promove um primeiro refraseamento, ao trazer novas “matrizes discursivas” para balizarem a disputa entre patroas e empregadas domésticas. A principal delas era o direito trabalhista (a outra era o “discurso sindical”). Acontece que, naquele formato de mediação, o direito era *uma* das linguagens possíveis, e os atores tinham liberdade para usar a linguagem que quisessem.

Ao acionar a Justiça Trabalhista, as queixas da empregada doméstica com relação à ex-patroa têm que se limitar às reclamações que ela, enquanto membro de uma classe – os empregados –, tem contra a ex-patroa enquanto membro de outra classe – os empregadores –, no que toca estritamente à relação jurídica de emprego. Ou seja, para que uma queixa tornada pública mediante reclamação trabalhista seja válida, ela requer uma forma genérica. A partir do atendimento jurídico no sindicato, a linguagem a ser utilizada passa a se limitar ao direito trabalhista.

O direito, ao descrever o que antes era um conflito único, fruto de uma relação única, como um exemplo de um caso geral, promove a generalização dessa relação. Há nisso dois efeitos: a transformação do conteúdo das disputas, pelo estreitamento das questões do caso, e a conseqüente transformação do modo como ele será discutido – quais serão, a partir deste momento, as evidências relevantes (Felstiner, Abel e Sarat, 1980-81: 647).

O que traz grande complexidade para o tratamento judicial da disputa envolvendo empregadas e empregadores domésticos é justamente a dificuldade envolvida na generalização desta relação. Boltanski (1990:286-288) mostra como relações entre próximos – cujo melhor exemplo são as relações familiares – são menos passíveis de ser generalizadas <sup>201</sup>.

---

<sup>201</sup> É perfeita a definição que Boltanski dá à relação entre “próximos”: “o que caracteriza os próximos não é, ou não é apenas, suas posições respectivas no espaço, mas o grau de singularidade da relação que os une, e que é função da

Mesmo no caso de relações trabalhistas, é extremamente variável o grau em que tal “des-singularização” é possível<sup>202</sup>. Quanto menos separada das relações domésticas entre pessoas estiver a relação de subordinação no trabalho, menor a chance dessa generalização (Boltanski,1990:287-288).

É justamente essa última a situação das domésticas, cuja relação de subordinação para com seus empregadores está totalmente vinculada à relação próxima com eles enquanto pessoas. A estrutura da relação depende das pessoas envolvidas. O acesso a recursos institucionais que permitam ao indivíduo, em caso de conflito com alguém, se distanciar e gerir a relação de modo impessoal – fazendo uso de uma identidade juridicamente definida e de argumentos genéricos –, depende da natureza dos instrumentos que foram usados para criar o vínculo (Boltanski, 1990:286).

Usando os termos de Boltanski, os instrumentos que empregadas e empregadores usaram para se unir vão, na grande maioria dos casos, muito além da relação jurídica de emprego, havendo elos afetivos que em muitos casos se aproximam do modelo de relações familiares.

Por outro lado, mesmo que haja relações pessoais, extremamente variáveis, seu “substrato” é de natureza jurídica – a relação de emprego – e, portanto, generalizável. Assim, por ocasião de um conflito, a empregada ou o empregador podem fazer uso de sua identidade jurídica, visando tornar sua relação impessoal. Como vimos, as patroas fazem melhor uso dessa possibilidade, ainda que ajam ambigualmente (p. 155)

Vários juízes apontam como muitas das reclamações de domésticas têm por trás “questiúnculas” surgidas do convívio pessoal, conflitos de ordem mesmo íntima. Um deles, falando da variedade de causas para o conflito, nos casos que ele julgou, cita um caso de envolvimento da ex-empregada com o marido da ex-patroa, ocasiões em que a empregada é usada de bode expiatório de uma de crise familiar, “rixas bobas” (em suas palavras), como a patroa se incomodar pelo fato da empregada ser abordada por uma vizinha sua desafeta. Cita, por fim, uma situação muito freqüente, em que uma menina é

---

natureza e da força de seus investimentos mútuos, notadamente afetivos, ou seja, os custos que cada um aceitou para estabelecer com o outro “uma relação estável por certo período” (Thévenot, 1983), e dessa forma (...) estabelecer, através desse “limite” externa [*contrainte*], uma relação estável com sua própria identidade. “ (Boltanski, 1990:286).

<sup>202</sup> O termo des-singularização é usado por Boltanski (1990).

criada desde jovem como agregada, em uma posição ambígua entre ser “afilhada” e ser empregada doméstica. Tem toda intimidade com a família, muitas vezes até estuda na mesma escola que os filhos, e ao mesmo tempo faz serviços domésticos, cuida do filho mais novo da dona-de-casa, etc.<sup>203</sup>.

Esses casos exemplificam a situação de extrema proximidade, que torna difícil a generalização, justamente porque o modo como se constitui a relação depende das características pessoais dos envolvidos, que não são assinaláveis às classes dos empregados e dos empregadores (Boltanski, 1990:287).

O tipo de situação descrito pelo juiz acima mostra, também, algo a respeito dos “investimentos afetivos mútuos” que singularizam a relação (ver nota 201). Esses investimentos não são equivalentes, de parte a parte. São comuns tanto casos como o aqui referido, em que a patroa se considerava dando mais, se dedicando à formação da empregada como pessoa (e portanto se sentiu profundamente traída ao final), como o inverso, em que a empregada se dedica com maior intensidade à relação. No caso das domésticas, principalmente as que moram com a família empregadora, fica evidente a afirmação de Boltanski de que o investimento na relação significa também, para o indivíduo, investir em “uma relação estável com sua própria identidade”<sup>204</sup>. Mais do que para a patroa, uma ruptura pode ter efeitos psicológicos drásticos.

Os juízes dizem que o direito não é a ferramenta ideal para tratar esses pontos de conflito ligados às relações pessoais. Vejamos o que diz um deles:

*Maria Elisa:* Mas como que a gente lida com essas questões, por exemplo, esse caso, como o direito lidaria?

*Dr. Pereira:*... quando é posta uma questão dessa natureza na audiência inicial, quando eu percebo que há esse tipo de envolvimento, eu costumo levar as partes a uma conciliação, eu costumo dizer: “olha, gente, o processo é ‘técnico’, né?... o direito tem que ser provado. Falo para as duas partes: “aquilo que o senhor tá alegando, que a senhora tá alegando, tem que ser provado” Pode até ter acontecido, mas existe uma verdade processual que é diferente da verdade real, às vezes a pessoa teve o direito, mas não conseguiu prová-lo, porque não teve testemunha, porque a prova foi fraca, porque foi inapta, então, (...) você julga com base com aquilo que tá nos autos, você não pode tirar conclusões aleatórias, né? (...) Então eu levo as partes a fazer uma conciliação...”

---

<sup>203</sup> Interessante nesses casos é que, quando relatados pela ex-patroa, ou mesmo pelos juízes, geralmente é alguém de fora, um namorado, uma amiga, que “faz a cabeça” da jovem, catalisando o conflito.

<sup>204</sup> Vimos no primeiro capítulo como muitas delas moldam sua identidade a partir da convivência com os patrões.

O grande problema é que, imiscuídos nisso há, sempre, direitos trabalhistas desrespeitados. Se vê, pelos depoimentos dos patrões, e mesmo nas audiências, que grande parcela da questão é mesmo econômica. Um dos juízes entrevistados disse ser freqüente, entre os empregadores, a alegação de que não têm condições de pagar. O juiz mesmo responde: "Ora, então não contratasse tal profissional!".

Concluindo esse ponto, a limitação das questões a serem discutidas talvez seja o elemento do método judicial de resolução que mais o torna insatisfatório para empregadas domésticas e suas patroas. O fato de se perderem os elementos idiossincráticos de cada caso, e o fato de não se investigar a fundo a situação, prejudicam a satisfação das partes com o processo, como espero mostrar a seguir.

#### **5.4. A Audiência Trabalhista enquanto prática de processamento de disputas; um modelo sociolingüístico.**

Retomarei aqui o modelo proposto por Hymes (1972:62), por mim utilizado na seção 4.3. (p. 99), para falar da audiência trabalhista<sup>205</sup>.

##### **5.4.1. O cenário<sup>206</sup>**

O ambiente acompanha aquele descrito para os corredores do prédio da Justiça do Trabalho. É formal, típico de órgãos públicos, mas é mais simples do que em tribunais da Justiça Civil, contribuindo para isso vários elementos. Em primeiro lugar, os prédios em que se localizam não são tão pomposos. Geralmente as juntas trabalhistas ocupam prédios mais novos, com móveis de escritório simples. As regras de como se vestir, também, são mais relaxadas na Justiça Trabalhista. As partes não são obrigadas

---

<sup>205</sup> Há algumas diferenças com relação ao plano do capítulo 4. A primeira é a inserção de um sub-item (5.4.3.) para analisar aspectos da audiência, que é a cena principal agora. Como a análise das normas de interação se mistura com a análise da linguagem utilizada (diferentes meios, diferentes registros), farei uma discussão conjunta desses elementos no item 5.4.4., em que tratarei das diferentes etapas das audiências.

a vestir-se formalmente (terno para homens, saia para as mulheres). O próprio movimento de pessoas, a confusão, o barulho, torna o ambiente mais informal (como dizem os advogados de outras especialidades, preconceituosamente, as juntas trabalhistas são como um mercado de peixe<sup>207</sup>).

A sala de audiências é composta, nas juntas de Campinas, da mesa do juiz presidente (ou juiz togado), geralmente na parede oposta à porta e, perpendicularmente, formando com ela um “T”, a mesa de negociações, geralmente em um nível abaixo. Nos dois lados desta mesa se sentam, nos extremos as partes, no meio seus advogados, e mais próximos do juiz presidente os juízes classistas. Ao lado da mesa do juiz há a mesa da escrevente, que digita em computador a ata da audiência. Encostadas às paredes, geralmente junto à porta, há algumas cadeiras (o número varia, eu diria umas 5 ou 6), destinadas ao público, que geralmente é formado de advogados, estagiários de direito e as partes nas audiências seguintes.

Vale destacar, dessa descrição, a posição da mesa do juiz em um nível acima da outra, aparentemente visando caracterizar sua superioridade hierárquica perante os demais, mesmo que os juízes entrevistados me afirmem o contrário.

#### **5.4.2. Os atores e as normas de interação e interpretação**

Nessa etapa surgem novos atores: os juízes classistas e o juiz presidente (chamado também de juiz togado, por ser o único da carreira da magistratura).

As normas de fato – quem fala e quando – são dadas, em sua estrutura básica, pelo direito processual do trabalho. Cabe ao juiz presidente zelar pelo cumprimento da norma, controlando a conversação, dando a palavra aos demais e restringindo suas falas. As partes só têm a palavra durante o seu depoimento; elas se comunicam exclusivamente com seus advogados, e são eles que falam por elas.

A interação, portanto, é bem mais controlada do que no sindicato, mas varia a atuação dos juízes quanto à maneira de “dirigir” a audiência. Uns são mais rígidos,

---

<sup>206</sup> Para uma descrição mais detalhada da sala de audiências, ver Setti (1996:71-72).

outros menos, quando as partes teimam em romper as regras, tomando a palavra em momento inoportuno, ou mesmo usando linguagem xula<sup>208</sup>.

Todos os sete juizes entrevistados afirmaram ser mais comum certa “desordem”, em casos envolvendo domésticas. Com certa frequência ocorrem “bate-bocas” entre as partes, geralmente no início da audiência inicial. A maioria dos juizes disse relaxar um pouco as regras, no sentido de permitir que patrões e empregadas extravasem o nervosismo e a animosidade, muito mais frequentes entre eles do que entre um ex-empregado e o preposto (representante legal) de uma empresa<sup>209</sup>.

Uma coisa é saber como as pessoas devem se comportar, segundo as normas (que nem todos conhecem); outra é saber como as pessoas pensam que devem se comportar. Quanto a esta última, a atitude das empregadas é nitidamente distinta da dos empregadores. A audiência judicial é vista por elas como um evento formal. A Justiça, ou “o juiz”, são sempre tratados solenemente, com certo temor reverencial. As empregadas domésticas, que não têm a menor vivência dessas práticas, agem, em sua maioria, com muito cuidado e formalidade, quando não com medo<sup>210</sup>.

*Maria Elisa:* E como você se sentiu, isso que é o mais importante... você lá no tribunal, olhando pra ela, assim lá, com o juiz...

*Empregada:* Olha, na primeira vez eu senti medo, nossa mãe! porque eu pensei bem assim: 'aqui, nesse mundo eu tenho experiência hoje, ainda me dá um pouquinho de medo, ainda principalmente aqui no Brasil. Tem gente que fala que não, mas é sim, ...o lado da... a corda quando é do lado mais fraco arrebenta...a corda sempre arrebenta do lado mais fraco, o lado mais forte pode estar errado que... que não arrebenta do lado deles. Mas nesse dia, no primeiro dia que eu fui lá eu fiquei morrendo de medo, nossa mãe!<sup>211</sup>

---

<sup>207</sup> Há nisso, em parte, desdém pelo direito trabalhista, que é o campo do direito menos lucrativo e, diz-se, mais engajado politicamente.

<sup>208</sup> A atitude dos juizes com relação às normas de interação será discutida ao longo dos itens seguintes, à medida que comentar as diversas etapas da audiência e os registros utilizados.

<sup>209</sup> Aqui cabe uma ressalva. Não necessariamente os juizes se comportam como afirmam. Em duas ocasiões, presenciei audiências presididas por dois deles, em que ambos me pareceram menos pacientes e mais duros no trato com os litigantes do que afirmaram ser.

<sup>210</sup> Evidente que, entre trabalhadores de categorias mais organizadas, em que são comuns processos trabalhistas, já há certa familiaridade com o “funcionamento” das juntas e das audiências trabalhistas.

<sup>211</sup> Entrevista realizada por Leticia Schwarz.

Quanto às empregadoras, embora também estivessem tensas, parece que a indignação por estarem lá, e a vontade de se justificarem falava mais alto<sup>212</sup>. Nas audiências que presenciei, não senti nelas o mesmo grau de intimidação, sendo que algumas agiram com bastante naturalidade.

Até pelo fato de terem assessoria jurídica de melhor qualidade<sup>213</sup>, são mais afirmativas quanto a seus direitos, assumindo uma atitude mais ativa na audiência. Minha impressão foi corroborada pelo depoimento de juízes. Um deles diz o seguinte:

“a patroa entra mais armada, até por ser, até por ter condição de ter tido uma assessoria jurídica mais próxima, mais eficaz, né? Quando custear isso, né? Não que a empregada não tenha, por falha do sindicato, não é nada disso, mas houve uma troca mais íntima [entre ela e seu advogado], isso é inevitável”.

\* \* \*

A forma geral de uma audiência é a seguinte: O juiz inicia os trabalhos perguntando se há alguma proposta de acordo, e dando a palavra aos advogados. Isso ocorre tanto na audiência inicial como na de instrução<sup>214</sup>. Muitas vezes ele nem se manifesta, esperando os advogados iniciarem a negociação.

A conversação começa com as tentativas de conciliação, que na verdade ocorrem entre os advogados das partes, que se comunicam a todo momento com seus clientes. Além dos advogados, participam os juízes classistas, principalmente sugerindo valores para o acordo.

A lei trabalhista manda que o juiz faça tudo em seu alcance para possibilitar a conciliação. Passado algum tempo, e não havendo acordo entre as partes, o juiz presidente, tendo em mãos a reclamação e a defesa, intervém, dando alguma sugestão sobre o caso. Com freqüência, ele sugere um valor que consideraria razoável para o

---

<sup>212</sup> Outros comentários sobre o comportamento dos empregadores, que complementam o que disse aqui, serão feitos no item 5.4.5.2., sobre suas intenções.

<sup>213</sup> E aqui me refiro não apenas à qualidade em si do advogado, mas à assistência que ele dá à cliente, que é muito maior em se tratado do advogado particular. O advogado do sindicato tem muito menos tempo disponível a cada cliente, pelos problemas infraestruturais que comentei anteriormente.

<sup>214</sup> A frase inicial do juiz, na primeira audiência que assisti: "Vamos fazer um acordo doutores?"

acordo. Essa prerrogativa do juiz é chamada arbitramento<sup>215</sup>. Se as partes, mesmo assim, não entram em acordo, a audiência é encerrada, e marcada a segunda audiência, chamada de Instrução.

É na audiência de instrução que se discute o mérito do caso, sendo ouvidas as testemunhas (duas de cada parte, geralmente). Isso não sem antes ser tentado, mais uma vez, um acordo rápido, através da barganha entre os juízes classistas e advogados.

Não havendo acordo, passa-se aos depoimentos das testemunhas e a audiência é encerrada. Fica estipulada a data para o proferimento da sentença.

A seguir, farei o relato de uma audiência, ponto de partida para meus comentários.

\* \* \*

## ***Cena 1***

### ***Preâmbulo: A conversa no corredor***

Era uma Audiência de Instrução. As audiências estavam atrasadas, e a ex-empregada ainda não havia chegado. Conversando com dr. Pedro, advogado do sindicato perguntei-lhe quando os cálculos sobre o valor da causa são feitos. Respondeu que somente quando fosse dada a sentença.

Chegam a ex-patroa, a filha dela, que também consta como reclamada, e a advogada, que é sua irmã. A filha, estagiária de direito, aparentemente conhece o dr. Pedro, o aborda. Pergunta o que acontece quando a reclamante falta. Ele diz: 'Pena de confissão'. Eu pergunto se não há nenhum adiamento possível, eles dizem que não <sup>216</sup>. A

---

<sup>215</sup> Embora o termo não tenha sido usado desta forma pelos atores, era comum entre os advogados o uso do verbo arbitrar, usado no sentido da sugestão feita pelo juiz em torno de um valor para o acordo: "o juiz arbitrou".

<sup>216</sup> Quando qualquer parte falta, na audiência de Instrução, é declarada 'pena de confissão', o que significa que tudo que é dito na defesa (da reclamada) é considerado verdade, exceto no caso de matéria de direito, que conste nos autos - ou seja, exceto algo que a reclamante esteja pleiteando e de que constem provas documentais nos autos. Nesse caso, o advogado da parte não pode fazer nada, a não ser que saiba o motivo da ausência e a justifique de pronto. Se

filha da ex-patroa diz que a reclamante chegou a dizer que vive ganhando dinheiro em causas trabalhistas, e que já tinha feito isso com um monte de gente. Diz que não é verdade o que a ex-empregada afirma (as alegações na reclamação).

Chega uma testemunha da reclamante, e a filha da ex-patroa diz para o advogado do sindicato que irá contraditá-la. Ele pergunta se é parente, e ela diz que não, mas que 'é uma pessoa que teve problema com a gente'. (Depois da audiência, conversando com a ex-empregada e essa testemunha, ambas disseram que a segunda havia trabalhado para a reclamada, e não fora paga, chegando a ir à polícia).

Dr. Pedro pergunta se as reclamadas têm alguma proposta de acordo, a ex-patroa é enfática em dizer que não.

### *A Audiência*

De início, os juízes classistas tentam acordo, antes de serem ouvidas as testemunhas, mas a advogada da ex-patroa faz questão de falar: "É que nós não achamos certo...". A juíza interrompe, dizendo algo como: "Não se trata de afirmar o que é certo ou errado. O objetivo, como o próprio nome diz, é a conciliação, o acordo". A advogada insiste em dizer que a outra parte está agindo de má-fé, mas é novamente tolhida pela juíza, e o debate parte para o aspecto meramente financeiro da tentativa de acordo. O acordo é feito sem serem ouvidas as testemunhas.

#### **5.4.3. Alguns aspectos da audiência**

##### **5.4.3.1. A discussão da proposta de conciliação**

A audiência descrita acima exemplifica algo comentado anteriormente, a animosidade presente nas audiências envolvendo empregadas domésticas e empregadores. Ela se apresenta já nos corredores, e continua nos primeiros instantes da

---

houver razão forte para ela, pode-se justificá-la a posteriori, se reabrindo o processo. Caso contrário ele é considerado

audiência, na fase de discussão da proposta de conciliação. Notemos como as reclamadas, ao abordarem o advogado do sindicato, não tinham a intenção de negociar um acordo, mas de acusar a ex-empregada, ou mesmo intimidá-la.

A intenção da audiência inicial é tentar um acordo entre as partes, sem se discutir o caso. A idéia é justamente que a discussão se limite ao aspecto financeiro, deixando-se de lado as questões referentes à relação de emprego: se a empregada está agindo de má-fé ou não, ou por que não há recibo, etc. No entanto, em algumas audiências que presenciei, uma ou ambas as partes manifestaram a intenção de falar, de querer discutir, e foram tolhidas pelo juiz.

Como vimos no início do capítulo, o problema é que os pontos que os litigantes consideram essenciais no conflito não são discutidos, e o acordo não se realiza. Se houvesse oportunidade para uma discussão mais solta, talvez ele ocorresse, evitando assim a continuidade do processo, muito mais custosa para a Justiça Trabalhista do que alguns minutos a mais despendidos nessa ocasião. Os próprios juízes afirmam ter a preocupação em deixar falar, para que as partes extravasem a raiva e passem mais tarde a buscar o acordo.

Não é só a vontade de discutir o caso que participa da necessidade que principalmente os ex-empregadores têm de se expressar. Talvez a principal razão para isso seja a vontade de se justificar, de se explicar diante do juiz. Mais de um dos juízes entrevistados afirmou que as partes querem, no mais das vezes, serem ouvidas, dizerem: “eu não fiz isso”<sup>217</sup>.

Embora os juízes tenham essa percepção, não me parece que eles ajam no sentido de preenchê-la (mais tarde discutirei a frustração dos atores com o processo).

Esclarecedora, nesse sentido, é a entrevista com Dr. Alves. Ele supõe que sua habilidade pessoal em deixar as pessoas à vontade, além de um maior tempo gasto na primeira audiência, têm contribuído para seu alto índice de conciliações, que – da maneira como ele fala – seria maior que o dos colegas. Atribui à pressa, ao ritmo rápido das audiências a falta de cuidado em ouvir, verdadeiramente, as partes.

---

encerrado, isto é, a causa vai a julgamento. Caso a reclamada falte, a reclamação é julgada à sua revelia.

<sup>217</sup> Continuarei essa discussão no item 5.4.5.2., a respeito dos fins dos atores.

## **Dr. Alves:**

**P:** ... como que o sr. costuma atuar [quando se trata de pessoas de linguagem mais simples]?

**R:** É, isso é uma preocupação que eu tenho. (...)... antes eu aprendi esses valores em casa, de que você deve conhecer o que as pessoas fazem pra poder entender os anseios dele...(...) então eu sempre usei isso, e isso me permitiu conhecer o modo de falar, a linguagem própria, mais próxima das pessoas pra que elas se sintam à vontade. (...) E é preciso que ele sinta isso, não adianta eu dizer se eu não criar condições pra que ele se sinta assim. A testemunha, chega, senta e fica toda inibida. Se eu não permitir que eles relaxem um pouco, conversando um pouco sobre os costumes dele, quando ele se qualifica, " *a minha função é tal*", eu converso com ele um pouco sobre a função dele, quer dizer, demonstro, " *o senhor pode estar confiando*", porque ele não me conhece, ele não tem obrigação nenhuma de confiar em mim, mas isso quebra o gelo: " *puxa, essa pessoa conhece o que eu faço...*" (...) Essa é uma preocupação constante que eu tenho tido, e tem me trazido frutos... assim...sensíveis, os meus níveis de conciliação têm sido bastante altos, .... um pouco de sorte, um pouco de pauta positiva, e acredito também que esse tipo de tratamento pode influenciar um pouco

**P:**... e na primeira audiência o sr. dá margem a uma... a uma negociação mais efetiva, porque... a primeira audiência é bem rápida, não é?

**R:** Não, a minha não, a minha é razoavelmente longa. O meu objetivo é a pacificação social, então qualquer esforço que eu possa pra obter a conciliação na primeira audiência eu faço. O problema é pauta, o problema é pauta! Hoje eu não sei...pega uma pauta de ontem, por exemplo, 14 audiências iniciais, num intervalo de 13 horas até 14:05, é uma disponibilidade de um pouquinho menos que 5 minutos pra cada audiência. Em 5 minutos as partes nem se acomodam bem!"

Um outro motivo pode ser o excesso de zelo, ou de apego à norma, por parte do juiz. Ele é impedido, pela regra processual, de fazer "pré-julgamento", ou seja, de antecipar, durante as audiências, o julgamento que ele faz do caso. Ao mesmo tempo, se espera dele que contribua para a conciliação, dando sugestões. Parece haver, nesse sentido, certa ambigüidade em sua posição. Se ele não pode opinar sobre as "questões de mérito", qual seria o conteúdo de suas sugestões? Só lhe restaria restringir o debate aos valores.

Na prática, não é bem assim que funciona. Vários deles acabam, mesmo que sutilmente, antecipando às partes qual é seu entendimento em casos semelhantes, como se estivesse dizendo: vocês decidem se querem continuar a reclamação, mas eu tenho entendido que a reclamada não tem tais direitos.

O zelo em controlar a audiência, embora seja justificado como apego à norma, evidencia muitas vezes, na minha opinião, traços da personalidade do juiz, umas mais, outras menos autoritárias.

Geralmente, é a ex-patroa quem insiste na tentativa de discutir a substância do caso na audiência, na presença do juiz, buscando justificar o fato de ter sido processada como uma traição, um ato de má-fé da empregada. Nas três ocasiões em que vi pessoas exaltadas, (uma delas citadas acima) foram as ex-patroas ou seus advogados que “exorbitaram”.

A meu ver, isso se explica pelo fato de as empregadas estarem muito mais intimidadas pela situação do que as ex-patroas. Estas, por sua condição de classe, ou mesmo pelo fato de se relacionarem pessoalmente com os juízes e advogados, intimidam-se menos.

No caso supracitado (pág. 177), a advogada da reclamada era sua irmã, e agia fora do padrão de comportamento esperado. Outro caso foi de uma audiência que se estendeu mais do que o normal (de acordo com outro advogado presente na sala), porque o juiz, mesmo intervindo, de alguma forma deixou a ex-patroa, completamente contrariada, falar. O comentário do próprio juiz, feito logo depois, é revelador: *“Eu só não falei mais porque a mãe dela é advogada aqui”*.

Ou seja, interfere, no jogo de forças durante a audiência, a posição relativa das partes em termos de poder. Não há como negar que a parcialidade das relações pessoais macula a imparcialidade da Justiça. O juiz foi mais complacente com a ex-patroa por se relacionar socialmente de alguma forma ou com ela, ou com alguém de sua parentela.

### **5.4.3.2. O arbitramento**

É incontestável a sobrecarga de processos e a carência de infra-estrutura por que passa a Justiça do Trabalho atualmente. Há muitos processos e poucos juízes. O problema é particularmente grave em Campinas. A 15ª região é o segundo maior Tribunal Regional do Trabalho do país em volume de processos, ficando apenas atrás do de São Paulo. Ao mesmo tempo, tem muito poucas juntas trabalhistas <sup>218</sup>.

Justifica-se, pela lógica da instituição, que se procure despender o menor tempo possível com os casos mais simples – como de fato são os casos envolvendo empregadas domésticas<sup>219</sup>. Assim, é papel do juiz presidente estimular o acordo, e para isso ele tem a prerrogativa de agir como um árbitro, participando na negociação e mesmo sugerindo um valor para a conciliação, que pode ou não ser aceito.

A questão, no entanto, é distinguir até onde vai a atuação razoável do juiz, dentro dos limites de suas prerrogativas, e onde começa a coerção. O tom autoritário e prepotente de alguns juízes cala não apenas os litigantes, mas seus advogados. Sua sugestão de um valor é feita de maneira tão afirmativa, incisiva, que assume o tom de ordem, de decisão, quando não é.

É por isso que, muitas vezes, a sugestão que o juiz faz de um valor, para incitar o acordo, é interpretado pelas domésticas como sendo a decisão final. Elas acatam, mesmo que com profunda revolta, o que para elas foi a decisão, injusta, do juiz.

---

<sup>218</sup> De acordo com um dos juízes, considerando o seu tamanho, em 1996 Campinas deveria ter 20 juntas, e no entanto ela tinha (e tem ainda) apenas oito. O requerido pela lei é que cada Junta lide com 1.500 processos por ano, sendo que àquela época cada junta lidava com 3.400 processos, mais ou menos. Ligada a isso, outra queixa que ainda hoje é procedente diz respeito à grande carência de mão-de-obra: é baixíssimo o número de aprovados nos últimos concursos para a magistratura do trabalho.

Em 1996 o TRT de Campinas estava em penúltimo lugar em produtividade. Cada processo levava dois anos em média para ser julgado. Entre a distribuição e o julgamento, cada ação que entrava em Campinas levava em média 635 dias, contra 583 em São Paulo, e apenas 15 dias no Rio de Janeiro, terceiro lugar em volume de processos. A seção de Campinas têm jurisdição sobre 112 juntas trabalhistas (das quais 8 atendem o município de Campinas), espalhadas por 582 municípios do interior do Estado de São Paulo. Fonte: Jornal Correio Popular do dia 12 de Março de 1997, caderno Cidades págs. 1 e 3.

Há que se considerar aqui dois elementos: a desinformação, por parte das empregadas domésticas, sobre o funcionamento da audiência e sobre o papel do juiz, e a ausência de esclarecimento por parte do seu advogado, algo que remete à qualidade deste profissional.

Vejamos um segundo caso, que exemplifica o que afirmo sobre o arbitramento. O relato é feito pela secretária do sindicato, que ouviu o desabafo da empregada no dia seguinte à audiência inicial.

\* \* \*

## ***Cena 2***

O valor da causa, à época (17/11/93) estava em torno de CR\$ 48.000,00 (quarenta e oito mil cruzeiros reais)<sup>220</sup>, que representavam 3,2 salários mínimos. Se o acordo se fizesse em torno de 70% do valor da causa, que é o mínimo que o sindicato estipula para dar o seu aval quando a negociação é feita lá, ele ficaria em torno de CR\$ 34.000, mas o ex-patrão propunha menos. Diz a secretária:

“Daí o juiz, sem perguntar para ela, disse que seria CR\$ 26.000. Ela não entendeu aquilo, mas não concordou, e não quis o acordo.”

A versão do advogado sobre a audiência é a seguinte:

“... chegou uma hora o juiz arbitrou: “olha, nem para o lado da empregada, nem para o do patrão”, e arbitrou 26 a serem pagos em 3 vezes. Mas a moça tava!!! [significado nervosa]. Ela já estava quase concordando, estava-se assinando os papéis, quando ela falou: “assim vocês estão fazendo o jogo deles!” (...) Eu não me vendo não, eu tenho 10 anos de advocacia e nunca me vendi! Se o juiz tivesse ouvido ele teria até processado ela! (...) eu não tenho nada a ver com isso, foi o juiz que arbitrou – eles querem é liquidar os processos, quanto mais melhor.”

---

<sup>219</sup> Essa é a razão pela qual os juizes entrevistados são unanimemente favoráveis à conciliação promovida pelos sindicatos, embora todos os entrevistados desconheçam tais práticas. Qualquer tentativa de conciliação anterior, que evite a entrada da disputa na justiça, é bem-vinda.

<sup>220</sup> Digo “em torno” porque esta informação é do advogado, e ele informava dessa maneira, imprecisa, o valor da causa.

Conta que então falou para interromperem o que estavam fazendo, porque ele iria para a Audiência de Instrução; não havia acordo. A nova audiência foi marcada para dali há um ano.

\* \* \*

O advogado se exime de culpa, afirmando, com razão, que o juiz arbitrou –*‘eles querem é liquidar os processos, quanto mais melhor’*. Só que “arbitrar” não é decidir, e isso ele não explicou para sua cliente. O que está por trás da sensação da empregada, de que tanto o advogado do sindicato quanto o juiz estavam “fazendo o jogo” do ex-patrão, é certa visão ingênua sobre a Justiça, que discutirei adiante. Caberia ao advogado explicar essas questões para a empregada doméstica–.

O advogado é responsável – mas também o juiz, conforme um deles afirma – por familiarizar seu cliente com as práticas, o ambiente, o funcionamento do processo jurídico. O desconhecimento, por parte das empregadas domésticas, de como funciona a audiência – principalmente no que se refere à posição do juiz e à prática do arbitramento – é um dos motivos de frustração com o resultado do processo. Ela poderia ser evitada, em alguns casos, se: a) o advogado tivesse agido com mais firmeza, se negando ao acordo e/ou b) ele tivesse explicado à sua cliente o funcionamento da audiência, e o papel do juiz. Assim ela esboçaria seu descontentamento com o valor arbitrado, coisa que não faz por considerar a palavra do juiz como final.

O sindicato, ou as sindicalistas, poderiam preencher essa falha na atuação do advogado, que se deve em parte à inviabilidade prática (quase não há tempo para o advogado conversar com cada cliente individualmente)<sup>221</sup>, orientando mais claramente suas usuárias. É preciso, pensando em termos de prática política, uma atuação mais afinada do sindicato e seus advogados, nesse sentido.

---

<sup>221</sup> E aí entra o fator econômico. O Ideal seria que o sindicato tivesse mais advogados.

## *O jogo de forças entre o advogado e o juiz presidente*

Se analisarmos a dinâmica da audiência, durante a negociação em que o juiz presidente sugere valores, verifica-se um jogo de forças entre ele e os advogados. De acordo com Dr. Xavier, advogado entrevistado, apenas advogado fraco se intimida com a atitude do juiz. Tal afirmação não me parece tão simples, quando contraposta a outra, de outro advogado: quando chega na hora, a cliente cede à forte pressão por conciliação, da parte do juiz presidente e dos juízes classistas<sup>222</sup>.

É aí que surge a polêmica. No caso abaixo, narrado por um juiz durante a entrevista, vê-se que há duas formas de se interpretar a mesma audiência. Vista pelo advogado, o juiz estava coagindo sua cliente, como ela acabou afirmando. Vista pelo juiz, o advogado estava colocando seu interesse acima do da cliente, e “fazendo a cabeça dela”.

*Dr. Alves:* Mas outro tinha tivemos uma proposta que me surpreendeu. Era uma empregada que foi demitida, era gestante, veio aqui reclamar, e o... diante da insistência nossa muito grande, de que... não era bem por aí... que corria o risco de ter que reintegrar, ele [o ex-patrão] disse: *“tudo bem, então eu ofereço a ela o emprego de volta”*, ela disse: *“Não quero”,* quer dizer, quer o dinheiro, não quer a pacificação! Eu acho... que ela vai perder, porque constou na ata que ele colocou o emprego à disposição e ela recusou, então a partir daquilo é ela recusando, não é ele mais não querendo

*Maria Elisa:* Daí ela perderia os direitos?

*Dr. Alves:* Acredito que sim, não sou eu que vou julgar o processo, mas acredito que sim

(...)

*Dr. Alves:* ... o classista dos empregados fez uma força tremenda pra mostrar pra ela que aquilo não tinha valor. E sabe porque que não foi feito? porque o advogado se insurgiu contra isso, porque aí ela não tinha valor pra receber, e ele não receberia honorários

*Maria Elisa:* E pra ela também não interessava, né?

*Dr. Alves:* Não, porque ela disse que teria que dar aviso prévio na outra...pro outro empregador. Eu disse pra ela, eu concedo à senhora trinta dias pra assumir o emprego, aí ela por fim tinha aceitado, aí o advogado falou assim: *“ah, ela está aceitando mas constrangida!”* aí eu perguntei a ela: *“isso está sendo constrangimento pra senhora?”* *“ ah, doutor, eu acho que tá”* *“então acabou, não tem mais”*, eu não posso homologar um acordo se a parte diz que está constrangida (...) Aí então não tem mais o acordo, mas foi o advogado que colocou na cabeça dela, e o classista querendo, falando pra ela: *“volta”*, aí ele tava agindo

---

<sup>222</sup> É preciso observar que grande parte da pressão é exercida pelos classistas, a todo momento sugerindo valores, como em um leilão. Como eles não têm formação jurídica, sua atuação se limita mesmo a isso. Embora fossem bastante atuantes nas interlocuções, eles não estão em posição de poder. A impressão que tive é que os advogados não os levam muito em consideração. É grande a crítica, no meio jurídico, à de tais juízes, nomeados por sindicatos e entidades de classe, com altos salários, mas sem muita serventia no processo.

mais no aspecto social, de garantia de emprego, que é muito mais importante hoje do que o dinheiro... podia não ser no caso dela, que já estava empregada, mas ela não tem certeza que vai ficar empregada durante um ano ou dois, e o outro tava oferecendo o emprego de volta..."

#### **5.4.4. A linguagem dos disputantes**

Retomando Hymes (1972:62) mais uma vez, a investigação da linguagem utilizada supõe o tratamento das "instrumentalidades", ou seja, dos canais empregados (fala, escrita), e dos estilos.

##### **5.4.4.1. A oralidade nas audiências trabalhistas**

O direito trabalhista é mais oral e informal que os demais ramos do direito. A oralidade é um dos princípios do direito processual do trabalho, caudatário de um outro, o da celeridade<sup>223</sup>. As audiências de conciliação buscam o acordo entre as partes – viabilizado oralmente na primeira audiência –, que evita que o processo entre na fase de julgamento (onde "emperra" a máquina judiciária). Além disso, no direito trabalhista é maior o peso da prova testemunhal.

A oralidade consistiria, segundo os manuais, "na leitura da reclamação, da defesa oral, em vinte minutos (já se tornou praxe a defesa escrita) e discussão da proposta de conciliação; interrogatório das partes; depoimento das testemunhas; razões finais em exposição oral de 10 minutos e última proposta verbal de conciliação" (Saad, 1994:77).

Apesar da exaltação do valor da oralidade, na prática ela dá lugar à escrita em três momentos: a leitura da reclamação, a defesa oral e a leitura das razões finais. As duas primeiras, a se realizarem logo na instalação da audiência, foram abolidas, substituídas pelas peças escritas. A defesa muitas vezes é entregue pelo advogado do reclamado ao juiz, no momento da audiência.

Embora se entenda que essa alteração se justifique pela necessidade de dar rapidez aos processos, que se acumulam nas juntas de conciliação, ela prejudica

---

<sup>223</sup> Saad afirma ser " inquestionável que a oralidade é um dos estágios mais avançados da evolução do processo judicial" (1994:77).

extremamente a visão que as partes têm do que está acontecendo, e de sua posição neste processo<sup>224</sup>.

Retomamos aqui o problema da desinformação sobre o processo jurídico. Ele é grave entre as domésticas, como entre todas as pessoas com inserção social semelhante (não apenas devido ao baixo nível de instrução). Muitas delas não têm noção exata das questões que estão sendo alegadas na reclamação e discutidas pela defesa. É preciso observar, contudo, que tanto os advogados do segundo time, quanto outras pessoas que atuaram com trabalhadores domésticos e outros grupos (trabalhadores rurais, costureiras), vêem as domésticas como as mais seguras e participantes no processo<sup>225</sup>.

Os magistrados dirão, com razão, que não cabe a eles a tarefa de explicar os procedimentos às partes, e que se elas não conhecem os detalhes do processo a culpa é dos advogados, que não cumprem seu papel de orientar seus clientes. Por outro lado, em se levando em conta os princípios do direito do trabalho – a sua ligação mais direta com a realidade, e a proteção dos mais fracos na relação, os empregados – os juízes poderiam, sempre dentro dos limites dados pela lei, e sempre que julgassem necessário, agir de modo a munir o reclamante de condições mínimas para que ele se posicione no processo.

Essa sugestão pode parecer infantil, em vista da sobrecarga de reclamações trabalhistas e dos limites infra-estruturais da instituição. Acontece que, se a leitura da reclamação e a defesa oral se tornaram inviáveis hoje em dia, ao menos dever-se-ia garantir uma verdadeira comunicação oral no momento da discussão da proposta de conciliação (como pregam os manuais de processo do trabalho). Como vimos, não é isso que acontece. Esta é, hoje em dia, cada vez mais tolhida pelos juízes, premidos que são pela pauta de audiências.

---

<sup>224</sup> Quanto à apresentação das razões finais de ambas as partes, este procedimento não é obrigatório. O fato dela ser feita por escrito, alguns dias antes da data da audiência de julgamento, e não oralmente nesta audiência, tem outro significado. Desta forma o juiz tem tempo para avaliar mais um elemento para fazer seu julgamento.

<sup>225</sup> Uma participante da ONG feminista S.O.S. Corpo aventou a hipótese, que considero interessante, de as empregadas terem um nível de informação superior aos demais de seu grupo social (família, bairro) devido à sua socialização junto à família empregadora, em que estaria exposta a conversas sobre política, aos jornais que a família lê, etc.

#### **5.4.4.2. Os gêneros: O interrogatório das partes e das testemunhas**

O único momento em que os litigantes têm a palavra é durante seu interrogatório. No entanto, a forma de comunicação, tanto aí quanto no depoimento das testemunhas, está muito distante da oralidade da vida cotidiana. Ela é estilizada e “endurecida” pelos termos técnicos e pelo ritual jurídico. Destacaria dois sentidos em que isso se verifica.

Em primeiro lugar, a inquirição indireta e as técnicas de questionamento usadas pelos juízes para “extrair os fatos do caso” – perguntas reiteradas sobre a mesma coisa, a repetição da pergunta por ocasião do ditado ao escrevente –, causam grande tensão nos depoentes. Pior do que isso, podem gerar desconfiança de sua parte sobre a intenção do magistrado (veremos um caso assim).

Em segundo lugar, como apontam O’Barr e Conley, as restrições feitas à narrativa – por exemplo a proibição de testemunho relacionado ao que outras pessoas disseram – proíbem a performance, desta forma reduzindo a força retórica do relato (1985:680).

No contexto da audiência, em que os juízes, juízes classistas e advogados estão familiarizados tanto com a linguagem como com os procedimentos, e as partes não, não é certo que todas as pessoas participem de uma verdadeira comunicação. A compreensão do que se diz, por parte da empregada, muitas vezes é truncada, como ficou evidente na entrevista com Helena, um dos atores da Cena 3, a seguir (p. 192).

Um terceiro componente, que é a falta de tato, dos juízes, contribui para o desconforto dos litigantes. Veja-se depoimento da Dra. Beatriz, advogada com 22 anos de carreira:

*Dra. Beatriz:* Quem tá sentado ali [na cadeira separada para os depoimentos] que já tem o nervosismo natural, por ser parte, por estar em litígio com alguém... então você imagina o jeito que a pessoa está, a pessoa fala assim... titubeia, e o juiz pega e dá uma assim: “Eu só quero saber isso!!!” [berrando], é muito natural ele falar isso: “Não quero outro tipo de resposta!”, intimidada, é claro, mas não é só empregada doméstica, é todo mundo. Já vi muita gente boa sentar ali e afinar. Gente boa que eu digo é gente de um nível...

Veremos a seguir a Cena 3, que evidencia a insegurança da empregada, na posição de depoente. É uma audiência de Instrução, ou seja, a segunda e última audiência, na qual são ouvidos os litigantes e as testemunhas. A reclamante era Helena, que tinha trabalhado por um período de um ano e meio, duas vezes por semana para

Dona Cíntia (em um dia trabalhava na casa dela, noutro em seu escritório). Ela reclamava férias e décimos-terceiros salários não pagos, além do aviso-prévio. Em sua defesa, a reclamada afirmava que ela trabalhava apenas uma vez por semana, e portanto seria diarista autônoma.

\* \* \*

### ***Cena 3***

#### ***Preâmbulo: A Audiência Inicial***

Na primeira audiência, ocorrida três meses antes (era início de 1996), que também assisti, não houve qualquer possibilidade de acordo. Segundo o advogado do sindicato, o valor da causa era de R\$ 1.448,00. A proposta da ex-empregadora não saiu de R\$ 100,00. Quem falava durante a maior parte do tempo era a juíza classista dos empregadores, tentando fazer o advogado e a ex-patroa aumentarem essa proposta: “Não dá pra subir um pouco?...”. A ex-patroa estava irredutível, subiu até 200.

A juíza classista dos empregadores então se voltava ao advogado do sindicato, que através de gestos indicava que teriam que continuar a negociação. Não houve acordo, a audiência durou menos de 5 minutos, sem nenhuma interferência do juiz presidente.

#### ***A Audiência de Instrução***

Na conversa preliminar entre o advogado do sindicato e a ex-empregada, ele pergunta se ela tem testemunha, ela afirma que sim. A testemunha da ex-patroa, que Helena reconhece, é o porteiro do condomínio onde a ex-patroa mora.

A audiência é presidida pelo juiz substituto. Ele começa lendo para si o processo e perguntando se há algum acordo. A juíza classista dos empregadores pergunta se há alguma proposta da parte da ex-empregada. O advogado diz – 800 reais. Pergunta então para o advogado da ex-patroa. A proposta é de 100 reais. Como nesses termos não há possibilidade de acordo, o juiz começa a instrução.

O juiz pede para D. Cíntia se retirar, e pede para Helena sentar em uma cadeira afastada, para dar seu depoimento. Pergunta quantas vezes por semana ela trabalhava – no início era uma vez, e depois passou a ser duas vezes, uma no escritório, e outra na casa. O juiz pergunta quanto tempo ficou trabalhando uma vez, e quanto tempo duas vezes. Ela responde: uns quatro meses, mais ou menos, e depois um ano e meio. Ele dita para a escrevente.

Pergunta aonde ia, se era sempre na casa, ela diz que não, que era no escritório também. Fala que às vezes, mesmo a casa sendo grande, a D. Cíntia dizia que era para ela fazer faxina na casa e no escritório no mesmo dia. O juiz pergunta se ela fazia no mesmo dia, ela diz que sim. Ele dita: que mesmo sendo muita a faxina, às vezes fazia no mesmo dia a faxina na casa e no escritório. Ela diz, continuando, um pouco por cima da voz do juiz, que às vezes ia 3 vezes por semana. Ele depois pergunta: A senhora disse que ia às vezes 3 vezes por semana. Ela responde se referindo a uma vez por semana, e depois duas vezes. Ele torna a perguntar sobre as vezes em que ia três vezes por semana, pergunta quantas vezes isso ocorreu, durante todo o tempo. Ela responde reticentemente: umas duas vezes...mais ou menos. Era quando a empregada tinha algum problema, ficava doente...

O juiz pergunta ao advogado da ex-patroa se ele tem alguma pergunta. A inquirição é indireta, ou seja, o advogado faz a pergunta para o juiz, que pergunta à reclamante. O advogado pergunta como ela sabia que tinha que ir, como sabia que a empregada estava doente, se ela tinha algum relacionamento com a empregada. O juiz pergunta, ela responde que era D. Cíntia que a chamava. O advogado pergunta se ela trabalhava para outras pessoas outros dias da semana. Ela diz que sim. Pergunta se quando D. Cíntia viajava Helena ia trabalhar, ela diz que sim. O advogado pergunta se ela tinha chave, ela diz que não. O juiz pergunta como ela fazia para entrar na casa, se ela pegava a chave com alguém. Ela está nervosa, diz que não se lembra, mas afirma que ia trabalhar nessas ocasiões. O juiz dita: que não se recorda como fazia para entrar na casa....

A juíza classista do empregador pergunta quantas vezes ela ia trabalhar quando a ex-patroa viajava. Ela responde que nos mesmos dias, duas vezes, uma na casa e outra no escritório. E assim continua por um pouco mais o depoimento.

Depois dele, o juiz presidente diz que acha o pedido exagerado, já que ela só ia duas vezes por semana. Sugere R\$300 para um acordo, sem julgamento do mérito. Diz que o processo pode se estender, *“o que não é problema para a junta, nós estamos aqui pra isso...”*

O acordo se faz assim, em silêncios, o advogado do sindicato explicando para ela que *“a proposta do juiz é 300”*, e que como ele deu sua opinião, não compensaria levar adiante.

\* \* \*

Há algumas coisas a se observar. O tom do juiz, ao se dirigir a Helena, é cordial, amistoso. Mas a forma como procede durante a inquirição, tentando levantar com exatidão os fatos do caso, não. Quem conhece os procedimentos da Justiça sabe que a intenção é buscar a verdade, a maior exatidão possível na obtenção dos fatos do processo. Então, a todo momento ele volta a questionar Helena sobre pontos que não ficaram claros, quer pela sua maneira de falar, de narrar os fatos, quer pelo seu nervosismo, quer porque ela falava em alguns momentos em que ele estava ditando para a escrevente, etc.

A falta de clareza se deve, também, à própria relação de emprego doméstico. O momento em que Helena passou a trabalhar duas vezes por semana não é claramente delimitado. Diferentemente de outras relações de trabalho, em que há ou alteração do contrato de trabalho, ou alguma referência a isso através de outros documentos – cartões de ponto, etc. Os acordos na relação de emprego doméstico são muito informais, então Helena não sabia ao certo quando tinha passado a trabalhar duas vezes por semana.

É importante atentar para o movimento do depoimento. À medida que Helena respondia as perguntas, ela ficava progressivamente mais nervosa, até o clímax de tensão no momento em que foi perguntada sobre a chave.

Depois da audiência, já na rua, conversamos eu, Helena e Maria, sua testemunha, que tinha trabalhado como empregada, registrada, para d. Cíntia durante dois anos. Eis o início da conversa:

*Maria:* Olha, eu acho um absurdo esse negócio de não ter direito a Fundo de Garantia. A doméstica se mata de trabalhar, ficar ali no fogão, né Helena, sem horário pra entrar, horário pra sair, não ter esses direitos, porque a gente perde! A gente não tem direito a nada! Gente!!! Eu não me conformo com isso! Eu falo pras meninas: "vamos lutar, gente! Vamo no sindicato, vamo na assembléia!" Elas falam: "ah, mas não tem direito a nada!" Mas tem que lutar né?

*Helena:* Tem que ir!

*Maria Elisa:* Você é sócia do sindicato?

*Maria:* Não, ainda não sou, porque... eu tô desempregada, o maior rolo...mas eu quero, eu vou me associar sim, e a Helena também, né Helena?

*Helena:* Ah, ele fez tanta pergunta pra mim, você viu? Ele tava querendo me confundir minha cabeça, deu a impressão, não deu Maria Elisa?

*Maria Elisa:* Não, sabe o que é? É que quem não tá... você achou isso é? Que o juiz tava querendo te confundir?

*Helena:* Ah, deu a impressão, sei lá...uma impressão que ele queria assim me...ele deu a impressão que ele não queria acreditar em mim...deu a impressão! Principalmente da chave, eu fiquei embaraçada na hora da chave!

É patente a frustração de Helena e Maria com o resultado do processo. A principal razão para ela, aqui, me parece ser a distância entre o que as diretoras e advogados do sindicato afirmam sobre esses direitos e a decisão dos juízes<sup>226</sup>.

#### **5.4.5. Fins explícitos e implícitos**

Parece óbvio que o objetivo das partes é obter ganho de causa. Mas há também outras intenções, que são diferentes para empregadas e patroas. Além disso, há que se falar dos objetivos de advogados e juízes.

À medida que a disputa vai assumindo caráter cada vez mais público, os próprios objetivos dos disputantes se transformam, se moldando às características do método judicial de resolução. Ou seja, quando entram na Justiça, visam algo que *acham* que ela pode lhes proporcionar.

Assim, as domésticas *sabem* que "lá não tem bate-boca", e portanto não estão mais interessadas em discutir com a ex-patroa, ou expor suas razões. Voltam suas expectativas à atuação do juiz.

---

<sup>226</sup> Voltarei a isso ao final desse capítulo, em que discuto os resultados concretos das causas trabalhistas envolvendo domésticas.

As patroas, que em sua maioria não aceitaram o sindicato como arena para a negociação, ao contrário vêem a Justiça como “o seu” espaço de argumentação (ou ao menos de justificação).

Algumas patroas, portanto (e também algumas empregadas, embora menos) têm essa intenção de debater. Quando isso ocorre, no pouco espaço disponível, os temas que as partes querem discutir são os mesmos, nas audiências ou no sindicato.

#### ***5.4.5.1. A visão das domésticas sobre a Justiça***

Simplificando, o objetivo das empregadas domésticas é que o juiz “lhes dê razão”. A idéia que fazem do juiz é daquele que decide a causa ao estilo do Rei Salomão, ouvindo as duas partes e decidindo na hora “quem tem a razão”.

Ao menos as domésticas com que conversei tinham essa expectativa, frustrada pelo modo como funcionam as audiências, na prática. Felstiner, Abel e Sarat (1980-81:647) apontam esse choque entre as normas substantivas aplicadas pelos tribunais e as regras do costume ou da moralidade comum, como um dos elementos que evidencia a transformação do conteúdo das disputas efetuada pelas práticas judiciais.

Como vimos acima, durante a fase inicial de conciliação o juiz não dá – ou dá pouca – liberdade para as partes falarem, discutirem os pontos de divergência. Tampouco dá sua opinião sobre eles. Pior, como vimos, o fato de ele sugerir valores para o acordo é interpretado pelas domésticas como uma traição, como uma decisão em favor dos patrões.

Mesmo as sindicalistas, para quem não falta informação, levantam a mesma crítica ao comportamento do juiz: falta a ele autoridade, ele não decide nada. Veja-se por exemplo o seguinte depoimento:

*Maria Elisa:* Você já foi assistir às audiências alguma vez? .

*Sindicalista:* Eu fui uma vez só, e achei assim... o extremo do ridículo... peguei a terceira junta, na época um juiz muito, assim, casca grossa, e acabou de entrar ele disse: “*qual é sua proposta?*”, a proposta do empregador era, assim, rasa né, e o juiz: “*aceita, aceita, aceita! se você não aceita, já vamos terminar assim*”. Era coisa de cinco minutos, né? e, assim, coagindo a menina de aceitar: “*você tem que aceitar, você tem que aceitar!*”, sabe? então eu achei aquilo ridículo, porque eu acho que no papel do juiz não pode obrigar a aceitar uma coisa, ele tinha que, pelo menos, ver lá os cálculos que tava lá e dizer: “*olha, o mínimo é isso! se não é esse mínimo, paciência.*” Agora, não assim, o patrão propõe um acordo lá, ridículo, e o juiz tá pressionando pra aceitar.

*Maria Elisa:* Como você acha que tem que funcionar? no geral o que você acha, o que você esperava numa audiência e o quê que aconteceu de diferente?

*Sindicalista:* Olha, eu sempre esperava, assim, quando eu não participava do departamento jurídico, eu entendia que a justiça seria um caminho que você ... corria ...pro lado certo; chegava lá, tinha o juiz que ia te defender, não sei o quê e tal, só que depois eu vi que não é nada disso, que o juiz não defende nada de nada pro trabalhador, ele fica lá, vamos dizer, em cima do muro, não cai pra lugar nenhum, né?

Há um choque entre uma imagem de senso comum do que é um juiz – alguém que julga e decide – e o juiz trabalhista real. É em comparação com aquela visão que ela define o juiz real como alguém “que fica em cima do muro”. Além disso, a sindicalista critica veementemente o comportamento coercitivo do juiz presidente, que “obriga” o trabalhador a aceitar o acordo proposto pelo ex-patrão.

Um segundo objetivo da empregada é “dar uma lição” na ex-patroa, fazê-la ver que ela “*não pode fazer isso com todo mundo*”.

*P:* você acha que esse negócio, que você teve que parar na Justiça, e tal, foi muito pelo descaso dela, e menos pelo dinheiro?

*R:* Foi menos pelo dinheiro, mais assim...é pra...sei lá, pra... provar pra ela que tem a Justiça, que não pode ser desse jeito, né, de repente...usar, usar, usar uma pessoa e depois simplesmente trancar a porta e não dar satisfação!<sup>227</sup>

Essa intenção também é frustrada devido à ausência de manifestação do juiz, nos termos de uma decisão nitidamente contrária à ex-patroa. Elas esperam do juiz mais “autoridade”:

*Empregada:* “Aí a gente foi na [segunda] audiência, tudo, ela já fez uma proposta melhor...quer dizer que não chegou assim a ser julgado, não foi um juiz que...determinou, né, ela chegou e...fez uma proposta melhor eu aceitei...”

*Maria Elisa:* E o que você acha que é essa Justiça? Ou que devia ser?

---

<sup>227</sup> Essa entrevista foi feita por Leticia Schwarz

*Empregada:* Ah, eu acho que devia ser...que nem, no meu caso não chegou a ter...assim, só teve...a gente foi lá, né...não foi resolvido pelo juiz, assim, né...mas eu acho que tem que ter...mais autoridade mesmo...

#### **5.4.5.2. Os empregadores<sup>228</sup>**

Soa estranho falar dos objetivos dos patrões quando eles padeceram o efeito da ação da empregada, que reclamou na Justiça seus direitos. Sua intenção, no processo, seria se defender o melhor possível.

A intenção presente entre os empregadores que iam ao sindicato, de serem ouvidos, exporem suas razões, persiste na Justiça, e até se reforça. Isso porque a Justiça, enquanto instituição, é mais respeitada por eles, e vista como “território neutro”. A decisão judicial e principalmente a opinião do juiz têm valor para eles. Mais de um dos juízes também têm essa impressão, a respeito das empregadoras domésticas<sup>229</sup>:

“a parte, ela se sente contente só de poder chegar pro juiz e dizer: “*doutor, não é nada disso, eu fiz isso, isso e isso*”, então **ela acha que, porque ela foi acionada na justiça ou porque ela entrou na justiça, o juiz passa a ter uma visão dela...** essa é a idéia da parte; então, às vezes, ela se sente satisfeita só de poder ter tido contato com o juiz e ter dito aquilo, que não foi aquilo.”

Empregadores de classe média alta ou alta, que muitas vezes se relacionam socialmente com juízes e advogados trabalhistas, se sentem denegridos perante um público ao qual dão valor, cuja opinião importa. O comentário que ouvi de uma delas, sobre ser filha de um ilustre membro da magistratura campineira, retrata bem esse sentimento. Além disso, mostra que ela vê como seu aquele ambiente. Essa mesma patroa já havia sofrido outras reclamações através do sindicato, tendo-o recusado como espaço de negociação.

---

<sup>228</sup> Devido à escassez de entrevistas com patrões – geralmente os que que agiam de forma mais emocional se recusaram a dar depoimentos – os comentários feitos aqui refletem essencialmente minha interpretação sobre suas atitudes durante as audiências.

<sup>229</sup> Não somente sobre as empregadoras domésticas, mas sobre os pequenos empregadores, que vão pessoalmente à audiência. A situação é completamente diferente das reclamações envolvendo pessoas jurídicas, em que um representante da empresa (preposto) é quem comparece.

A “visão” que o juiz tenha dela importa, também, porque tem reflexos na sua auto-imagem<sup>230</sup>. Principalmente as empregadoras (e não empregadores homens) demonstravam profunda indignação por terem sido chamadas à Justiça. Nesse sentimento há ao menos dois componentes, da maneira como eu vejo. Por um lado, há a revolta pelo ato de deslealdade que é a reclamação trabalhista, vindo de alguém que elas tanto ajudaram. Por outro, elas se ressentem porque a relação hierárquica entre elas (patroa e empregada), e suas posições relativas em termos de *status* social são postas em cheque, pela reclamação judicial. Isso desnuda o modo hierárquico e autoritário com o qual elas vêem a relação de emprego doméstico.

Mais do que no sindicato, sua presença na audiência assume o sentido de luta simbólica por sinais de status. Sua intenção é se justificar, é restaurar sua auto-imagem, abalada<sup>231</sup>. Alguns juízes também interpretam as intenções das patroas dessa forma:

*Dr. Selvilho:...*Veja, a empregada presta o depoimento de uma forma mais dócil, e a empregadora é mais arrogante do que muito gerente geral, então... (...) você percebe que ela põe o melhor vestido, **ela vai pra mostrar quem ela é, né?** Tem esse problema sim, há essa diferença (...) Ela se sente ofendida de ter sido levada àquele... eu já vi várias vezes essa expressão “*eu fui apunhalada pelas costas!*”.

#### **5.4.5.3. Os advogados e juízes: a cultura do acordo<sup>232</sup>**

A dinâmica da audiência, e o comportamento de advogados e juízes dizem respeito, em última instância, a seus objetivos (no caso, implícitos). Embora sejam diferentes, os objetivos de advogados e juízes muitas vezes acabam colaborando para

---

<sup>230</sup> “O conceito de amor-próprio de uma pessoa pode depender em parte do respeito que vozes institucionais legítimas demonstram para com grupos aos quais a pessoa pertence” (Ellickson, 1991:116)

<sup>231</sup> Ellickson (1991:117) mostra como os fazendeiros de gado do condado de Shasta, no Noroeste da Califórnia se mobilizam contra uma mudança na lei não por suas consequências instrumentais, que seriam nulas, mas porque ela simboliza a luta entre o ordem agrária tradicional e sua rival urbana emergente. Reguardadas as diferenças entre processos políticos mais amplos e processos judiciais individuais, as patroas se mobilizam, em sua defesa perante a Justiça Trabalhista, muitas vezes não para resguardar-se economicamente, mas para defender sua posição social diante daquele público.

<sup>232</sup> Darei continuidade, aqui, às reflexões iniciadas no item 5.4.3.2., em que falava do jogo de forças entre o juiz e o advogado.

algo pernicioso que tem tomado conta da Justiça Trabalhista: a chamada “cultura do acordo”<sup>233</sup>.

É frequente que o cliente prefira entrar em acordo com a outra parte, logo na primeira audiência, mesmo que isso signifique prejuízo financeiro, principalmente por ter urgência do dinheiro. Nesse caso, a vontade da cliente é soberana.

No que respeita ao juiz, ele age dentro de suas prerrogativas quando arbitra, ou seja propõe um valor para o consenso. O problema é que se consolidou, nas Juntas Trabalhistas e entre os advogados mesmo, uma “cultura do acordo”, extremamente maléfica por gerar, nos casos concretos, a diminuição das conquistas dos trabalhadores.

A intenção de conciliação que norteia a Justiça do Trabalho foi deturpada, a audiência inicial tendo se transformado, em várias ocasiões, em um leilão a respeito de valores monetários, muitas vezes aleatória e irresponsavelmente estipulados por advogados e juízes classistas e juiz presidente.

O acordo muitas vezes é impingido às partes como única solução possível, evitando a continuação do processo até sua fase de julgamento. Se o caso fosse julgado, o trabalhador teria garantidos ao menos os direitos constitucionais inquestionáveis, como o pagamento de férias e décimo-terceiro salário, o que não ocorre quando se faz um acordo, que significa concessões da parte do trabalhador.

Do ponto de vista da Justiça, o acordo interessaria pelo simples fato de significar o fim da reclamação, e portanto um caso a menos a ser julgado. Como afirmou o advogado do sindicato: “eles querem é liquidar os processos”.

Para além das razões do Judiciário, enquanto organização – a sobrecarga de reclamações, ligada à infraestrutura insuficiente da Justiça do Trabalho – contribuem para esse estado de coisas o despreparo de advogados e juízes. Quanto aos últimos parece haver, ao mesmo tempo, acomodação diante dos “gargalos estruturais” que ele não pode solucionar e excesso de prepotência.

---

<sup>233</sup> Setti, colega que também estudou a “performance de trabalhadores, advogados e juízes na Justiça do Trabalho de Campinas (é esse o título de sua tese de mestrado) se refere a algo distinto, quando fala em “indústria dos acordos judiciais”. Segundo ele, esse termo estaria “na boca do povo”, nos jornais, se referindo ao “comportamento de alguns trabalhadores que processam seus ex-patrões, após a demissão, de modo a obter algum ganho extra em acordos judiciais feitos em cima de demandas injustificadas”. (1996: 74)

Os advogados do sindicato também são pressionados pelo acúmulo de reclamações, às quais querem dar a mais rápida solução. Vejamos, a seguir, o relato de um caso que mostra nitidamente o comportamento anti-ético do advogado, forçando sua cliente a um acordo (trata-se do primeiro time de advogados).

A empregada estava no sindicato para receber das mãos do advogado o pagamento feito pelos patrões, após acordo feito na primeira audiência. Contou que trabalhou um ano, sempre pediu para ser registrada e a patroa “a enrolava”. Quis sair do emprego, veio ao sindicato, cumpriu o aviso prévio, fez as contas pelo sindicato. Os patrões não quiseram pagar. Tentou acordo no sindicato, eles não vieram – “*disseram que não tinham nada pra pagar*” –, e então ela foi à Justiça. O valor total dos pagamentos era de CR\$ 18.000,00 (dezoito mil cruzeiros reais)<sup>234</sup>.

\* \* \*

#### **Cena 4**

Ela conta: “...nós duas cara a cara, no meio uma mesa. Eu estava nervosa, ela também. Ela disse pra mim: ‘você sabe muito bem que eu te paguei!’, e eu disse: ‘você sabe muito bem que você não me pagou!’ – mas com medo do juiz, né, porque lá não pode fazer bate boca.” Conta que então os advogados – o do sindicato, dr. Pedro, e o da patroa – “foram conversando, e o valor foi descendo. Passou para CR\$16.000,00, ela [patroa] disse que não tinha esse dinheiro, daí para 12.000, daí quem não quis fui eu. Então o juiz já tinha falado que ia para processo. Eu estava começando a assinar quando o meu advogado disse para esperar, que ele ‘assumia’. Me chamou e me disse: ‘lá fora a gente conversa’. Daí me disse que não valia a pena, que demorava, etc., que era melhor eu aceitar. Daí eu disse que tudo bem.”

---

<sup>234</sup> A audiência tinha sido em outubro de 1993. Esse valor equivaleria, naquele mês, a um salário mínimo e meio. Contudo, considerando que há uma demora de alguns meses até a audiência, e que o reajuste das verbas do processo era menor do que o reajuste do salário, podemos supor que as verbas reclamadas inicialmente equivaleriam a uns três salários mínimos (tomando por base o salário de agosto (CR\$ 5.534).

Além disso, segundo ela, a ex-patroa sumiu com sua carteira de trabalho. Dr. Pedro aconselhou-a a procurar uma delegacia e dar queixa, dizendo que “*aí ia ter pau!*” ; “*lá tem briga e ela vai ter que pagar!*”. Ela não estava querendo dar queixa. Achava que ia pedir segunda via da carteira e re-escrever o tempo de registro que tinha (5 anos).

\* \* \*

Há duas coisas a notar nesse caso. Primeiro, que dr. Pedro decidiu à revelia da vontade da cliente. Ele assumiu o acordo para depois conversar com a cliente. Ela acatou sua decisão, respeitando a sua “autoridade”.

Segundo, o fato dele dizer que na Justiça Comum, no caso da apreensão da carteira pelo empregador, “*aí ia ter briga!*” , pode ser visto como uma tentativa de aplacar a frustração da cliente e, ao mesmo tempo, se isentar de qualquer culpa pelo resultado, colocando a responsabilidade no próprio funcionamento da Justiça. É como se a intenção de conciliação entre as partes, base dessa Justiça, fizesse do acordo algo obrigatório, impedindo a satisfação completa das demandas do cliente.

No caso acima não está presente o interesse de ganho monetário, da parte do advogado (ele recebia pagamento fixo do sindicato, e não porcentagem dos casos). Para muitos advogados, no entanto, o acordo entre as partes convém porque significa pagamento. A lentidão da Justiça prejudica o “caixa” dos advogados, principalmente os autônomos<sup>235</sup>.

Setti aponta uma outra prática comum de advogados autônomos (ou seja, não contratados por sindicatos), que é exagerar as verbas rescisórias, e isso de duas formas: demandando direitos já recebidos e demandando direitos não previstos em lei. O autor menciona ser isso muito comum no caso das empregadas domésticas, afirmando ter

---

<sup>235</sup> Setti, foi ao meu ver complacente demais com os advogados. Setti afirma que os advogados autônomos em início de carreira, como os processos demoram a ser solucionados e o pagamento dos seus serviços é uma porcentagem da causa ganha, não teriam como se sustentarem se não apelassem para os acordos, que resolvem a causa mais rapidamente. Segundo ele, “é o próprio sistema de prestação de serviço judicial e remuneração que pressiona os advogados, ao menos no início de sua carreira, quando ainda não formaram uma clientela constante, a fazer farto uso dos acordos judiciais como forma de manutenção própria”. Assim sendo, seria “redução desnecessária e improdutiva imputar a lógica espúria que os acordos judiciais por vezes assumem, somente à ganância ou falta de ética de alguns profissionais” (Setti, 1996:52-53). Na minha opinião, nada justifica a falta de ética. Afinal, há várias outras atividades liberais em que o retorno financeiro não é imediato, obrigando o profissional a ter uma reserva para o momento inicial.

assistido várias audiências em que os advogados da reclamante pediam horas extras e FGTS, direitos não garantidos a tal categoria. (1996:54).

Vejo aí duas práticas distintas. A primeira é eticamente repreensível. A segunda tem outro significado, da maneira como a minha experiência de campo me fez ver. A maioria dos casos envolvendo domésticas nas juntas de Campinas é levada por advogados do sindicato. Estes fazem o que o sindicato manda. Assim, era prática do sindicato, há alguns anos, exigir, nos casos cabíveis, horas extras, mesmo sabendo que tais direitos não seriam concedidos. Isso como forma de pressão, um modo do sindicato “marcar sua posição” afirmando: “as domésticas têm que ser igualadas aos demais trabalhadores”. Essa prática é bastante diferente, a meu ver, das “falcatruas” de certos advogados trabalhistas.

Nem sempre se pode dizer que houve uma comunhão de interesses entre advogado da reclamante e juiz, ao contrário. É unânime entre os cinco advogados entrevistados a impressão de que os juízes estão cada vez mais arrogantes, intransigentes, prepotentes.

Embora todos eles constatassem a prática exagerada de acordos, e assumissem que em parte a culpa é dos próprios advogados, três deles me asseguraram que apenas advogado fraco – incompetente ou “sem postura política” – cede à pressão do juiz pelo acordo. Todos afirmaram se sentir em condição de igualdade com este.

É importante observar que os entrevistados eram experientes, demonstrando boa formação e muita segurança. Profissionais mais jovens ou menos preparados tenderiam a ser, em hipótese, mais intimidados por um juiz arrogante.

Os advogados da primeira turma me pareceram intimidados. Não é à toa que, mais de uma vez, disseram ter sido repreendidos pelo juiz (em suas palavras: “a gente passa o maior carão na frente do juiz”).

#### **5.4.5.5. Os juízes: a função da Justiça Trabalhista**

Até agora mencionei, de forma muito simplista, apenas um objetivo pragmático como motor da ação dos juízes: concluir o processo. Saindo da superfície, falar dos objetivos dos juízes equivale, em parte, a falar de suas concepções sobre a função da Justiça Trabalhista e sobre o seu papel nela.

Vários dos juízes afirmaram, de uma forma ou de outra, que a função da Justiça do Trabalho seria a “pacificação da ordem social”. Mas que sentido isso toma quando se pensa nos casos concretos?

A Justiça do Trabalho brasileira, na imensa maioria dos casos, é acionada não por empregados, mas por ex-empregados. Terminada a relação de emprego, na maioria dos casos não há conciliação possível, e a única pacificação adviria do fato do trabalhador receber as devidas verbas indenizatórias e/ou rescisórias. A palavra pacificação se esvazia do significado de “fazer as pazes”.

Vejamos por exemplo a situação da empregada doméstica gestante. Dr. Alves, cuja divergência com o advogado da reclamante foi descrita acima (p. 185), considera que ela tem estabilidade no emprego, durante esse período. Essa posição é minoritária entre os juízes de Campinas, porque foge um pouco da “letra da lei”. Ele a justifica dizendo: *“aí que eu acho que entra a visão social do juiz”*.

Em se considerando a doméstica gestante estável, a lei manda que, caso ela seja demitida, seja reintegrada ao emprego ou, no caso dessa impossibilidade, seja indenizada. A solução ideal, aos olhos da lei – segundo o mesmo juiz –, é a reintegração, pois cumpriria o intuito de proteger não só a mãe, mas principalmente a criança, tendo em vista que seria difícil para esta mulher, com filho pequeno, conseguir outro emprego.

Contudo, a reintegração não é uma solução factível, na maioria dos casos envolvendo domésticas. Levando-se em conta o grau de conflituosidade dessa relação, principalmente no momento de ruptura, o bom senso não a recomenda, já que de maneira alguma ela significaria a pacificação das partes. É assim que pensa outro juiz entrevistado que, também visando a pacificação, volta sua atenção para os empregadores, mais do que para a empregada:

*Dra. Prado:* Uma coisa é você reintegrar um empregado em uma empresa, outra coisa é você reintegrar um empregado numa casa, percebe?... porque existem todas umas normas constitucionais garantindo o direito à intimidade, o direito à inviolabilidade, nós temos normas constitucionais, o artigo 5º da Constituição Federal...”

Ou seja, esta juíza se preocupa em proteger o direito à intimidade dos empregadores. Sua decisão seria pacificadora para ambas as partes se ela garantisse para a empregada algum ressarcimento financeiro, o que não é o caso, já que ela não reconhece o direito à estabilidade para as domésticas gestantes.

Já a primeira solução, embora se apoie, de fato, numa “visão social” do juiz, acaba frustrando a expectativa de compensação financeira da reclamada.

Esse caso serve para discutir duas questões. A primeira é que a diferença entre as decisões mostra diferentes posicionamentos diante de um postulado básico da Justiça Trabalhista, defendido pela maioria, porém não unânime. Segundo este, como as relações trabalhistas são relações de poder assimétricas, caberia à Justiça fazer um contrapeso. É a chamada “proteção dos hipó-suficientes”: diante de várias normas deve aplicar-se sempre a mais favorável aos trabalhadores.

Frente a esse postulado, há aqueles que consideram suficiente cumprir a lei, que por si só é superprotetora, no caso brasileiro. Outros assumem posturas francamente paternalistas. Como vimos no capítulo 2, a maioria dos entrevistados afirma se sentir “preso à lei”.

Uma outra questão – na verdade um dilema que imagino estar presente na atividade do juiz – é a seguinte: como traduzir, em sua prática, aquela “função social” da Justiça do Trabalho?

Ele deve ter sempre em mente, como guia para seus julgamentos, uma noção macroscópica dessa função social, ou seja, do papel da Justiça diante da conflituosidade inerente às relações de poder no mundo do trabalho, ou se render às necessidades dos indivíduos à sua frente, voltando a “função social” ao apaziguamento de seus ânimos?

No caso acima, em prol de uma visão mais ampla de “bem comum”, o juiz acaba prejudicando o interesse da reclamada, que seria a parte mais fraca a se proteger. Outros juízes parecem se render à visão mais limitada de sua função:

*Dr. Selvilho:* Eu acho que o juiz deve ter sempre em mente a sua função social, não é? Ou seja, é aquele elemento que vai apaziguar os ânimos, que vai... parar pra conversar, porque por exemplo às vezes nas audiências eles só querem um tempo pra ser ouvidos, só querem atenção, eles não querem alguém naquele pedestal, olhando as partes como se fossem... simples mortais, né? Essa função do Judiciário é importante!

O mesmo juiz que defende a reintegração da gestante diz, a respeito dos acordos judiciais:

“...O Judiciário é muito assoberbado, nas fases de desemprego cresce muito isso, porque o desempregado, dá aquele desespero às vezes, ver o filho pedindo pão e ele não ter, ele tenta alguma coisa, por quê? Porque chega aqui sempre se leva alguma coisa, a gente tenta fazer uma conciliação, a gente percebe que a pessoa às vezes não tem direito nenhum pelo que pretende, mas força um pouco, mostra pro reclamado, o patrão, que ele vai perder outro dia pra outra audiência, e isso vai custar mais, a ausência dele à frente dos negócios do que... 200 ou 300 reais que a pessoa quer aquilo, veio aqui ver se pega mais 200, 300 pra comprar o alimento do mês”

A atitude do juiz, ao forçar um acordo injustificável nos termos estritos da lei e dos autos do processo, assume um outro significado. Ao promover tais acordos, a Justiça do Trabalho se transforma em uma instituição remediadora da miséria e da carência do povo brasileiro. O trabalhador cede, mas também ele não tinha tanto direito assim.

Poderíamos nos indagar até que ponto essa atitude não significa uma deturpação da “função social” da Justiça, que contribui para a sua instrumentalização além do desejável? Hoje em dia, com a pobreza crescente e os altos níveis de desemprego, reclamar direitos trabalhistas – muitas vezes indevidos, é disso que se queixam alguns juízes – tem se tornado mais um “ganha-pão”, mais um modo de receber “uns trocados”, tanto para desempregados como para advogados, também empobrecidos.

Um outro dilema se apresenta: como ficam o direito, a lei e a verdade processual? A necessidade de formalismo é afirmada por vários juízes: “O papel dele [juiz] é aplicar a lei da melhor forma possível dentro do processo, naquele caso”.

Para concluir, há uma última reflexão a ser feita. É inegável que uma parcela, talvez a maior, das “postulações indevidas” que sobrecarregam a Justiça Trabalhista tem por trás atos de má-fé (ou seja, advogado e/ou reclamante sabem que este não tem os direitos que pleiteia). Por mais que isso seja verdade, será que os juízes não estão colocando nesse saco-de-gatos reclamações legítimas, às quais não é dada a atenção necessária? Penso ser esse o caso das reclamações de domésticas, que por lidarem com

valores irrisórios (aos olhos dos juízes), e por serem de difícil tratamento, são majoritariamente decididas através de acordos espúrios na primeira audiência<sup>236</sup>.

#### **5.4.6. Os resultados**

Mencionei até o momento algumas características do processamento judicial da disputa que têm efeitos na atitude dos disputantes. O papel mínimo destes nos procedimentos é um deles, motivo de grande frustração (Simon, 1978:98,115, apud Felstiner et alli,1980-81:648).

Outro é a demora da solução, principalmente pela sobrecarga do Judiciário trabalhista brasileiro. Esses dois fatores estão entre as queixas das domésticas entrevistadas. A demora é a razão pela qual muitas delas acabam concordando com acordos pouco satisfatórios logo na primeira audiência.

Não há novidade em constatar o sentimento de impotência frente aos resultados do processo na Justiça. Mas há algo mais a dizer, a respeito de “aspectos do processamento de disputa [que] são lidos como mensagens, mesmo que não intencionais”, pelos atores (Danet,1989). As empregadas saem das salas das Juntas de Conciliação e Julgamento indignadas, se sentindo injustiçadas, e repetindo o velho jargão: a justiça é dos ricos.

Essa idéia, essa visão popular, é combatida pelo sindicato, por sua própria atitude de insistir em levar reclamações trabalhistas de diaristas, por exemplo, à justiça. Ao mesmo tempo, é assim que pensam as sindicalistas. Algumas vezes as escutei desencorajarem as usuárias do sindicato, prevenindo-as sobre o resultado “na junta” (como elas dizem). Isso acaba reforçando tal pensamento. Helena, cujo caso é descrito acima, faz o seguinte comentário, depois de sua audiência ter terminado em acordo sobre um montante irrisório (300R\$, quando o total passava de R\$ 1.000,00):

---

<sup>236</sup> Por exemplo, no caso das jornadas de trabalho excessivas, mais frequentes do que os juízes imaginam, sua reivindicação por horas-extras seria considerado postulação indevida, embora por uma questão de justiça elas deveriam ter direito a alguma indenização. Voltarei a essa questão ao final do capítulo, em que serão investigados os resultados concretos do processo trabalhista.

*Helena:* ... Eu pensei que, eu esperava do juiz, sabe, eu esperava que o juiz era mais humano, sabe, pelo menos com as pessoas...pelo menos valorizasse mais as doméstica (...) O juiz não valoriza as doméstica, pelo que ele falou ali, não valoriza mesmo!!! Bem que [fulana] falou...

*Maria Elisa:* O que ela falou mesmo?

*Helena:* Ela falou que... que muitos juizes consideram tudo, e tem uns que não consideram tudo, assim, os direito, né? tem juiz que tira muito, né, os direitos, que dá mais valor no patrão do que na gente, né?

## **Os resultados concretos**

Ao mesmo tempo, a frustração se deve ao resultado em termos concretos, que podia ser diferente, se fosse diferente o “entendimento” do juiz sobre o emprego doméstico. Então, o principal motivo de frustração das domésticas é a distância entre o que o sindicato afirma serem seus direitos e o que a Justiça decide sobre eles. Para falar sobre os resultados concretos das reclamações trabalhistas, é preciso tratar do conteúdo delas, e de como têm sido resolvidas<sup>237</sup>. Vimos ao longo dessa dissertação que, nos casos envolvendo direitos polêmicos (o vínculo de emprego da diarista; a garantia dele à gestante; horas-extras; a possibilidade de dissídio coletivo) os resultados concretos das reclamações, têm sido negativos, em sua absoluta maioria.

Além disso, embora as reclamantes cedam ao argumento (de seu advogado, do juiz presidente, dos juizes classistas) da morosidade da justiça, e aceitem os acordos sugeridos, não se pode dizer que elas tenham ficado satisfeitas. Como me afirmou um dos advogados trabalhistas entrevistados, qualquer tipo de acordo na Justiça já prejudica o empregado, que em tese poderia receber tudo o que reclama, caso houvesse julgamento<sup>238</sup>.

---

<sup>237</sup> Mesmo que não tenha feito pesquisa quantitativa, baseei minhas afirmações nos depoimentos dos advogados do sindicato e dos juizes. Ambos os grupos disseram ser mínimo o número de empregadas que utilizam os serviços de advogados particulares.

<sup>238</sup> Uma observação, a respeito do valor do acordo. A regra do sindicato diz que este, tanto na Justiça do Trabalho quanto no sindicato, não pode ser inferior a 70% do total do devido. Mas tanto aqui como no sindicato esse limite nem sempre é respeitado. Um dos advogados entrevistados, fazendo a ressalva de que cada caso é diferente, em geral considera bom acordo a partir de 50% (seguindo a lógica matemática).

Por outro lado, para várias delas – as diaristas, as gestantes – fazer um acordo acaba sendo a única atitude possível, uma vez que *aquele juiz* não lhe concederia nada. Com relação às conquistas da categoria nos tribunais, uma das diretoras do sindicato disse serem elas maiores em Campinas do que em São Paulo, (segundo ela porque na capital há mais proximidade com o sindicato patronal).

Um último comentário sobre os acordos, longe de ser o menos importante, reforça ainda mais o conceito negativo que faço dos resultados concretos das reclamações trabalhistas das empregadas domésticas. Ele é feito pela Dra. Pontes e, aos olhos de qualquer leitor menos informado sobre as práticas das juntas trabalhistas, parece não apenas lógico, mas até óbvio:

“...em termos de acordo... eu acho que a empregada jamais pode abrir mão de seu direito de ser registrada. Aliás ela não pode abrir mão porque a norma é obrigatória e tem que haver o registro. Então... eu realmente não faço acordo quando eles dizem “*Não, a gente vai fazer acordo mas não vamos registrar*”. Não, aí não! Porque o registro é obrigatório, ele tem que ser feito. Ela pode fazer acordo em relação a outras verbas, em termos de valores, mas não em termos de registro”

Digo óbvio porque o registro na carteira de trabalho é justamente o documento legal que prova a existência da relação de emprego. Se o reclamado aceita pagar verbas trabalhistas ao reclamante, é justamente porque houve relação de emprego, que portanto precisa ser registrada. E no entanto, – fato gravíssimo a meu ver, e de se estranhar mesmo aos olhos de advogados trabalhistas com quem conversei –, que embora sempre conste, como item na reclamação trabalhista, o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego, vários colegas de Dra. Pontes chancelem inúmeros acordos cujo conteúdo expresso (na ata) é o seguinte:

- Conciliados. “A reclamada pagará à reclamante, sem reconhecimento do vínculo empregatício e por mera liberalidade, a quantia de 200 reais, em 19/12, pelo que a reclamante dará quitação geral, inclusive ao objeto do processo e à extinta relação jurídica, para nada mais reclamar
- “ A presente avença é feita por mera liberalidade, sem reconhecimento do vínculo empregatício”;

Como pode a Justiça do Trabalho sancionar acordos dessa natureza? O reconhecimento de que tal pessoa trabalhou para outra é o ponto de partida para se ter garantidos os direitos trabalhistas. Negar esse reconhecimento é desrespeitar o que, de

acordo com alguns autores e juízes entrevistados, é o primeiro direito a ser assegurado: o emprego. É óbvio que o reclamado não pagaria por livre e espontânea vontade, por “mera liberalidade”.

Além disso, como vimos no capítulo 2, o registro profissional é o ponto de partida para a exigência dos direitos previdenciários.

## *Conclusão*

### **A cidadania e o mundo das leis**

A mediação entre as partes promovida pelo sindicato e a reclamação na Justiça Trabalhista são métodos muito distintos para a resolução dos conflitos entre empregadas e empregadores domésticos.

Espero ter conseguido mostrar que, na mediação do sindicato, cada interlocução é diferente da outra. A solução é obtida de maneira mais ritual do que racional, embora se apóie no que Merry (1988: 874) chama de “símbolos da lei”. Devido à informalidade dos procedimentos e à própria parcialidade do sindicato, não há garantia de uma decisão alcançada pela verificação racional das evidências. Mesmo porque não há, necessariamente, uma decisão. Já o processo na Justiça é dotado de formalidade, obedecendo uma lógica que garante a racionalidade da decisão.

Compõe essa diferença o fato de a comunicação oral ocupar muito mais tempo e ser mais livre no sindicato, propiciando, mais do que a Justiça, o assentamento dos ânimos dos envolvidos de uma maneira ritual. Ligado a isso, o grau de frustração dos disputantes, pelo menor papel que desempenham no processo, é maior na Justiça.

Em contrapartida, em tese a Justiça ofereceria aos litigantes, além de uma maior “confiabilidade” das decisões, a garantia de seu cumprimento, pelo caráter vinculante da lei estatal. Mesmo que a proteção legal às domésticas seja mínima em comparação com outros empregados – como os próprios juízes reconhecem –, a Justiça Trabalhista garantiria que seus direitos legais fossem respeitados.

No entanto, aquela “cultura do acordo” examinada no último capítulo põe em cheque tal afirmação. Como vimos, a grande maioria dos casos envolvendo domésticas não vai a julgamento, sendo concluídos por conciliação entre as partes, geralmente na primeira audiência. Verbas rescisórias e indenizatórias cujo pagamento, sem sombra de dúvida, teria de ser exigido pelo juiz em sua sentença, são cortadas pela metade, ou até menos, nesses acordos.

A mediação feita pelo sindicato não pode ser julgada por não preencher critérios de imparcialidade e racionalidade exógenos a ela. O sindicato é, afinal, dos trabalhadores. Mesmo que muitos empregadores se sintam prejudicados, ou em desvantagem na negociação lá travada, alguma razão eles têm para, espontaneamente, homologarem a rescisão de contrato de trabalho através da entidade.

Da mesma forma, não faz sentido criticar o processo trabalhista por limitar a ação dos litigantes, ou cercear a comunicação oral, porque tais valores são preteridos intencionalmente pela lógica interna da instituição, em prol de outros mais cruciais. A crítica à Justiça do Trabalho se justifica, todavia, quando se deixam de cumprir suas intenções expressas. E é isso o que ocorre atualmente, com relação às reclamações de empregadas domésticas, na medida em que até mesmo o reconhecimento do seu trabalho lhes é negado<sup>239</sup>.

Embora tenha encontrado, entre os juízes, exemplos de uma visão mais liberal com respeito à interpretação da lei, posso afirmar que a maioria assume uma postura conservadora, legalista. Pior, eles parecem ter acomodado sua atuação às carências infra-estruturais do Judiciário, de uma maneira perniciososa.

## **A cidadania enraizada nas práticas sociais.**

As ponderações acima não esgotam o assunto desta tese, porque as práticas que têm lugar no sindicato preenchem outros papéis que o de “ferramenta jurídica” no sentido mais amplo. Mais do que serem eficazes nesse sentido, elas têm um papel educativo fundamental, além do óbvio que é informar ambas as partes sobre os direitos trabalhistas.

Por trás da idéia de investigar as práticas que têm lugar no sindicato e nas Juntas Trabalhistas, estava a idéia de que a possibilidade da cidadania se enraizar nas práticas sociais é dada pela **interlocução** entre os diferentes atores sociais ( Telles, 1993:1).

---

<sup>239</sup> Para ficar em dois exemplos, a diarista não é reconhecida como empregada, e os acordos são feitos sem que a Justiça exija o reconhecimento do vínculo empregatício por parte do empregador, (muito menos o consequente registro em carteira profissional).

Mesmo que a empregada doméstica seja marginalizada no “mundo das leis”, e desta forma possa muitas vezes ser considerada exemplo de não-cidadão, as mediações entre empregadas e seus patrões promovidas pelo sindicato ensejam a interlocução entre atores sociais, que é a base para a constituição de uma “linguagem comum de direitos” (Telles, *idem*).

Para as sindicalistas, um novo patamar na relação de emprego doméstico, de negociação civilizada, passa pela valorização não só profissional, mas pessoal da empregada doméstica.

É por isso que a grande importância destes eventos de mediação é seu caráter “pedagógico” com relação a regras de civilidade. Eles proporcionam a empregadas e empregadores um treino na prática dialógica. São um exercício de argumentação, em que as partes têm que verbalizar suas queixas, mesmo que pela interferência de uma terceira parte.

Nesse processo, também são manipulados conceitos de cidadania, incutidos na doutrinação das sindicalistas com relação tanto a patrões como empregadas: ambos são responsáveis pela relação; ambos são iguais como seres humanos, como “cidadãos”, e portanto precisam conversar “de igual para igual”.

Há nessas práticas a possibilidade concreta de diálogo construtivo, em que pontos de vista conflitantes se chocam e em que, mesmo sem entrarem necessariamente em consenso, os indivíduos “se modificam no processo de entendimento” (Zaluar, 1992:XX).

Principalmente se forem levados em conta os critérios que as partes usam para balizar o conflito, para serem manipulados na argumentação não mais sob a ótica do favor e do paternalismo, mas sob a ótica da reciprocidade.

## *Anexo 1*

### **Questionário das entrevistas<sup>1</sup>:**

- A) Bloco geral, para ser perguntado para todos os atores (advogados, empregadas, patroas, juizes, sindicalistas)
- B) Empregadas
  - B.1) Geral
  - B.2) Caso no sindicato
  - B.3) Caso na justiça
- C) Empregadores (Mesmo formato das empregadas, apenas invertendo-se o ponto de vista)
- D) Advogados e juizes (os advogados do sindicato respondiam, também, perguntas sobre o funcionamento do sindicato, número de processos, etc.)
- E) Sindicalistas

#### **A) Bloco geral**

##### **Situação social:**

- profissão?
- participa de algum tipo de associação - Igreja, de bairro?
- filhos?
- casado?
- o que faz o cônjuge, qual a posição dele

##### **Sobre a relação de emprego doméstico:**

- O que, para o sr. (Sra.), é uma empregada doméstica?
- Como, na sua opinião, deve ser a relação entre os patrões e a empregada?
- O que o sr. acha dos direitos atuais das domésticas? O sr. acha que a lei deve ser alterada? Quais alterações faria?

##### **Sobre o sindicato:**

- O que, para o sr., é um sindicato? Qual a sua função?
- Ele deve atuar nas questões entre empregados e empregadores? De que maneira?
- O sr. conhece o sindicato das trabalhadoras domésticas de Campinas? Se sim, como o sr. avalia a atuação dele?
- *(Para advogados e juizes):* A atuação do sindicato de domésticas é diferente dos sindicatos de outras categorias? (A intermediação que eles fazem entre patrões e empregados) O que o sr. acha disso?

---

<sup>1</sup> A bibliografia fundamental para a estruturação desse modelo de entrevista é Coates (1980-1981), Felstiner *et al* (1980-1981) e Danet (1980).

### ***Sobre a justiça:***

- O que é justiça, para você?
- Você tem alguma opinião formada sobre a Justiça do Trabalho no Brasil?
- Você, ou alguém próximo a você, já teve experiências com a Justiça? Isso te afetou de alguma forma?

## ***B) Empregadas***

### ***B.1) Geral:***

#### ***Histórico:***

- Desde quando você é empregada doméstica? Você já trabalhou em outras coisas? Quais?
- Como foram suas outras experiências de emprego:
  - como era a relação com as patroas?
  - como vocês decidiam questões como: registro, salário, faltas, horário...
  - como você saía dos empregos? Você saía brigada com a patroa? O que você fazia?
  - você teve outros problemas com patroas?

#### ***Atribuições:***

- você já pensou sobre essas coisas, refletiu sobre esses problemas?
- tem alguma opinião sobre quais as causas dos problemas? E pensando agora, você tem alguma opinião?
- você conversa com alguém sobre esses assuntos? Com quem? Como você conta o que aconteceu?

#### ***Comparações:***

- Você já comparou o que está te acontecendo agora com os seus empregos anteriores? Se você fosse comparar, como você diria que é a sua situação atual?
- O que é diferente neste caso, ou por que você tomou outras medidas?
- Você já comparou o que está te acontecendo agora com o que acontece com suas colegas? Se você fosse comparar, o que você diria? Elas também reclamam? E o que elas fazem?

#### ***A situação atual (o caso):***

- Como é (ou era) o seu emprego - quando começou a trabalhar, como era a relação com a patroa, como decidiam as coisas: horário, registro, faltas, regras,...

- O problema atual, que gerou o conflito, foi o primeiro problema que vocês tiveram? Quais os outros?
- Quando começou o problema? Conte como aconteceu.

### ***Verbalização da queixa:***

- Com quem você conversou sobre o problema? Você falou com a patroa primeiro, que alguma coisa estava errada? Se não, por quê? . O que você fez para tentar resolver o problema?
- Como você chegou ao sindicato? É a primeira vez que foi ao sindicato?

## ***B.2) Caso no sindicato***

### ***Perguntas anteriores aos eventos:***

- Quais são seus objetivos?
- Quais são as suas expectativas?
- Qual o comportamento que você espera da patroa, do advogado, da sindicalista, e de você mesma?
- O que você espera do sindicato?

### ***Perguntas posteriores aos eventos:***

- O que você achou de tudo isso?
- Você gostou do resultado? Por quê?
- Você esperava algo diferente do que aconteceu?

## ***B.3) Caso na justiça***

### ***Perguntas anteriores aos eventos:***

- Por que você foi à Justiça?
- Quais são seus objetivos?
- Você tem alguma idéia de como funcionam as coisas, a audiência? Quais são as suas expectativas com relação a ela, ao juiz, ao advogado?
- Qual é o valor da causa? O que estava pedindo (férias, 13º,...)?
- (Quanto à tomada de decisão) Você pensou no que vai fazer, aceitar quanto...
- Você conversou com o advogado do sindicato?

### ***Perguntas posteriores aos eventos:***

- O que você achou da audiência? Você entendeu o que aconteceu?
- O que você esperava do juiz, do advogado? Aconteceu como você queria?
- Você gostou do resultado? Por quê?

- Você esperava algo diferente do que aconteceu?
- Você já tinha pensado nessas coisas antes? Alguma coisa mudou, pra você, depois disso que te aconteceu? O que?

## ***D) Advogados e juízes***

### ***Ainda sobre a situação legal das domésticas:***

- Como o sr. vê a profissão "empregada doméstica", em relação às demais. Quais as suas particularidades, na sua opinião?
- O que o sr. acha do tratamento que o direito do trabalho dá a esses profissionais? Faria alguma alteração?

### ***Prática Profissional:***

- Os casos que tratam do emprego doméstico, na prática, são diferentes dos demais? Em que aspectos?
- Como o sr. atua, na prática, nesses casos? É diferente da maneira como age nos outros casos? Em que sentido?
- O sr. tem alguma opinião sobre o comportamento das empregadas, durante o processo, e durante as audiências? O sr. tem experiência com outro tipo de trabalhadores desqualificados? Como o sr. compararia o comportamento delas com o desses outros trabalhadores?
- E a respeito do comportamento dos patrões ou patroas, o sr. tem alguma opinião? Sobre a relação entre cliente e advogado, ela é diferente quando se trata de patroas, donas-de-casa? Em que sentido?

### ***Algumas questões específicas sobre o emprego doméstico:***

- Qual a sua posição sobre a empregada doméstica gestante? (estabilidade)
- Qual a sua posição sobre a empregada diarista? Como o sr. a define?
- Qual a sua posição sobre a representação do empregador doméstico na audiência trabalhista? O sr. acha que ela pode ser feita por preposto? Por quê? (lembrar do argumento contrário a ela, pela evitação do contato entre as partes diretamente relacionadas). E quanto à representação por membro da família, que não o empregador direto?
- Qual a sua posição sobre o aviso prévio? Vê alguma diferença no caso do emprego doméstico?
- Sobre o funcionamento do aviso - a exigência de ser dado no momento imediato da demissão, caso contrário vale a regra da indenização - o sr. concorda?

### **Questões mais genéricas:**

- O que o sr. acha do movimento de discussão sobre necessidades de mudança no Judiciário?
- O que o sr. acha da audiência, do comportamento do juiz presidente?
- E dos juizes classistas?
- E do papel do advogado?
- Como o sr. vê o papel do juiz, no modelo atual? Especialmente para juizes: o sr. está satisfeito com esse modelo? Argumentar com o entrevistado a respeito do papel do juiz na condução do processo e quanto a ter maior liberdade para decidir os casos.
- Qual a sua posição sobre a interpretação, no direito do trabalho?
- O sr. acha que o judiciário tem um papel social? Como o sr. definiria este papel?

### **E) As sindicalistas**

As questões são similares às feitas para "a base", apenas não consta a parte referente ao "caso", e há uma parte referente à experiência de sindicalismo.

### **Experiência como sindicalista:**

- Conte-me desde quando você atua no movimento das domésticas, e como isso aconteceu
- Fazendo uma avaliação de todos esses anos, o que mudou para a empregada doméstica?
  - quais as causas dessa mudança?
  - a relação patroa / empregada mudou? Em que sentido?
  - o que ainda precisa mudar?
  - qual você acha que é o grande problema das domésticas?
- E o sindicato? O que mudou durante esse tempo?
- E o departamento jurídico? Qual sua opinião sobre os advogados?
- E as leis? O que você acha delas?
- E a Justiça do Trabalho? Qual a sua opinião? O que você acha que tem que mudar?
- Qual é a relação do sindicato com o sindicato patronal? Como têm acontecido as negociações?
- O que você acha que vai acontecer daqui pra frente? Qual o futuro da doméstica?
- Sobre o "mercado da profissão", hoje em dia:
  - Tem mais doméstica procurando emprego ou mais patroas procurando domésticas? É fácil arrumar emprego?
  - E as que moram no emprego: estão diminuindo? Mas elas são poucas ou ainda tem bastante?
  - Tem mais mensalistas ou mais diaristas?
  - Sobre o salário, qual é a média salarial da empregada?

### ***Sobre o funcionamento do sindicato:***

- Quais as atividades do sindicato?
- Como vocês atuam na relação entre as domésticas e suas patroas?
- Como funcionam as tentativas de acordo no sindicato?
- Qual é a sua atitude nas homologações?

### ***Sugerindo situações para saber como ela reage:***

- Vamos supor que as duas - tanto a patroa quanto a empregada - estão nervosas e batendo boca. O que você faz, geralmente?
- O que vocês dizem sobre o aviso prévio? Supondo que a patroa diz que demitiu, e a empregada diz que foi mandada embora, o que você faz?
- E sobre a estabilidade da gestante, o que você diz?
- Como é decidido o caso das diaristas? E a questão do registro delas?

## *Anexo 2*

### **Legislação e jurisprudência**

#### *Lei Nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972 (DOU 12/12/72)*

Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências

O presidente da República,

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

Art. 2º - Para admissão ao emprego deverá o empregado apresentar:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - Atestado de boa conduta;

III - Atestado de saúde, a critério do empregador.

Art. 3º - O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis, após cada período de 12 meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

Art. 4º - Aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios.

Art. 5º - Os recursos para o custeio do plano de prestações provirão das contribuições abaixo, a serem recolhidas pelo empregador até o último dia do mês seguinte àquele a que se referirem e incidentes sobre o valor do salário mínimo da região:

I - 8% (oito por cento) do empregador;

II - 8% (oito por cento) do empregado doméstico.

Parágrafo único - A falta do recolhimento, na época própria, das contribuições previstas neste artigo, sujeitará o responsável ao pagamento do juro moratório de 1% (um por cento) ao mês, além da multa variável de 10% (dez por cento) a 50% (cinquenta por cento) do valor do débito.

Art. 6º - Não serão devidas quaisquer contribuições discriminadas nos itens II a VII da Tabela constante do art. 3º do Decreto No. 60.466, de 14 de março de 1967.

Art. 7º - Esta lei será regulamentada no prazo de 90 (noventa) dias, vigorando 30 (trinta) dias após a publicação do seu regulamento.

Art. 8º - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 11 de dezembro de 1972; 151ª da Independência e 84ª da República.

Emílio G. Médici, Júlio Barata.

### *Art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias:*

"Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º,I da Constituição:

I - (...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;

(...)"

### *Constituição de 1988:*

" Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário família para os seus dependentes;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalúbres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desdeo nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIV -igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo Único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI, e XXIV, bem como a sua integração à previdência social. "

## ***Jurisprudência***

### ***Convenção Coletiva de Trabalho dos Trabalhadores Domésticos - 1992***

Processo nº 35792.09431/92

Síntese da Ata de reunião-mesa redonda: às 11h00 do dia 13 de maio de 1992, na sala de reuniões da DRT/SP [Delegacia Regional de Trabalho], compareceram para participar da reunião coordenada pela mediadora dra. Márcia L. B. Jaime, de um lado, como suscitante, o Sindicato dos Empregados Domésticos do Município de São Paulo, representado pela presidente, Jandira Rodrigues e pelas diretoras membros da comissão de negociação, assistidas pelo advogado Dr. Pereira Venerando da Silveira, e, de outro lado, como suscitado, o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo, representado pela presidente Margareth Galvão Carbinato, também advogada, assistida pelo advogado dr. Eliseu de Andrade. Abertos os trabalhos, foi a matéria largamente discutida habendo as partes de comum acordo assim deliberado: I) O Sindicato dos empregadores reconhece a data-base em 1º de maio. II) Acordam as partes nas seguintes cláusulas constantes da pauta de reivindicações:

- 1 - será considerado repouso semanal remunerado o domingo e o sábado após o meio dia. Em caso de necessidade o empregador poderá solicitar o trabalho no domingo, em número máximo de dois domingos por mês, hipótese em que deverá conceder folga compensatória durante a semana;
- 2 - abono de falta e ausência justificada: aplica-se o art. 473, da CLT, devidamente comprovados os motivos das faltas;
- 3 - fica garantido o horário para o empregado doméstico estudar em curso oficial ou profissionalizante, cabendo às partes, empregado e empregador, de comum acordo, a definição de tal horário;
- 4 - produtos químicos: os empregadores deverão fornecer ao empregado os produtos de limpeza ou luvas de borracha, na ocorrência de sintomas alérgicos comprovados por atestado médico oficial;
- 5 - cessação de contrato de trabalho: aplicar-se-ão as disposições contidas no art. 477, da CLT;
- 6 - dispensa motivada: quando houver justo motivo para dispensa, fica o empregador doméstico obrigado a comunicar, por escrito, a justa causa, especificando os motivos, sob pena de, não o fazendo, ser considerada a dispensa imotivada com as repercussões legais;
- 7 - gratificação natalina: no mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, correspondente ao 13º salário. A gratificação corresponderá a 1/12avos da remuneração devida em dezembro, por mês do ano correspondente. A fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será havida como integral para os efeitos anteriores. A gratificação natalina será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano;

- 8 - férias anuais: são devidas férias anuais de 30 dias no mínimo, remuneradas com pelo menos 1/3 a mais do salário normal, e observadas as disposições contidas nos arts. 129 a 147 da CLT;
- 9 - aviso prévio: serão aplicados os arts. 487 caput e §§ 1º e 2º, mais os artigos 489 até 491, da CLT;
- 10 - das demissões: os empregados que residem nos locais de trabalho não poderão ser demitidos à noite, ou seja, no período das 18h00 às 6h00, sob pena de pagamento de dois salários a favor do empregado;
- 11 - se violada qualquer das cláusulas pactuadas ficará o infrator obrigado à multa igual a 25% do salário mínimo, em favor da parte prejudicada.
- 12 - vigência: as cláusulas objeto do pacto acima terão vigência pelo prazo de um ano, a partir de 1º de maio de 1992 a 30 de abril de 1993.

## *Anexo 3*

### ***Entrevistas, Interloquções e Cartas***

#### **1. Entrevistas**

##### **Capítulo 2**

###### **1.1. Entrevista com Dr. Selvilho**

*Dr. Selvilho:* Não existe nenhum elemento, digamos, objetivo, na lei, né, a lei não diz o que é faxineira, o que é diarista, o que é...a chamada diarista, né, e a doméstica. O que eu tenho diferenciado é o seguinte, tá na subordinação, e na quantidade de dias, mais ou menos... aí você vai encontrar jurisprudência "3 dias por semana já é doméstica", tá certo, então... é um elemento...que não tem lá, não é muito...não é muito jurídico, mas eu acho razoável, três dias por semana eu já considero doméstica

*Maria Elisa:* Por que o sr. diz que não é muito jurídico?

*Dr. Selvilho:* Eu não vejo até que ponto...por exemplo, um garçom, que trabalha aos sábados e domingos, você encontra jurisprudência dizendo que é empregado, por quê? Porque faz parte da atividade normal da empresa, faz parte da finalidade, havia continuidade, subordinação, não é? E por que na doméstica não? Será por que o juiz também tem empregada em casa? Não sei. Então nesse ponto eu acho que... nem sempre o tratamento é igual, né

*Maria Elisa:* É... e como o sr. trata?

*Dr. Selvilho:* Eu, eu tenho, tenho aceito esse, ... até dois dias por semana é faxineira

*Maria Elisa:* Até dois dias por semana é faxineira?

*Dr. Selvilho:* É. Eu tento averiguar por exemplo...porque o toque mágico pra descobrir se é empregada doméstica é subordinação, então eu tento descobrir se ela trabalhava em outras casas ou não, se quem escolhia o dia da faxina era a empregada ou a empregadora, se ela podia ela própria mudar o dia da semana... quando essa relação é muito rígida, eu considero que é empregada

*Maria Elisa:* Certo, mesmo quando é uma vez por semana?

*Dr. Selvilho:* Uma vez por semana eu ainda...eu... eu ainda não tenho aceito

*Maria Elisa:* Por quê?

*Dr. Selvilho:* Confesso pra você que nesse ponto a jurisprudência deve analisar melhor, eu reconheço pra você, tá, eu não vou... já que você tá fazendo um trabalho científico eu tenho que tentar analisar assim...

*Maria Elisa:* Há há

*Dr. Selvilho:* Eu não vejo muita diferença, nesse ponto eu confesso que a jurisprudência poderia melhorar, poderia avançar, essa, essa codificação, se é um dia é faxineira, se é dois dias talvez, se é três é empregada, eu não, eu não vejo muita base jurídica

*Maria Elisa:* Ah tá...

*Dr. Selvilho:* Talvez seria mais... atualmente eu considero acima de três, três em seguida, é doméstica, mas eu confesso que eu to revendo essa posição, eu acho que ela deve ser revista, deve ser reexaminada ...

*Maria Elisa:* O sr. se apóia na jurisprudência

*Dr. Selvilho:* Na jurisprudência

*Maria Elisa:* Se for julgar nos elementos da doutrina...

*Dr. Selvilho:* Tem que ver se há subordinação ou não

*Maria Elisa:* Hã hã ... se ela.... se quem decide tudo é a patroa...

*Dr. Selvilho:* Se ela tem dia certo pra trabalhar, horário pra começar, horário pra terminar, eu acho que é empregado, mesmo que seja um dia, isso analisando friamente, mas a jurisprudência não tá... não tá... bem...agora, está havendo uma reviravolta, tá sendo repensado tudo isso

*Maria Elisa:* Já há jurisprudência que considera...

*Dr. Selvilho:* Já, você encontra, encontra, não sei se você chegou a encontrar?

*Maria Elisa:* Eu cheguei

*Dr. Selvilho:* E eu acho que é uma jurisprudência com base legal

*Maria Elisa:* Hã hã

*Dr. Selvilho:* Porque a lei não fala se trabalha um dia é empregado ou não é. O que a lei fala? É empregado quem trabalha sob subordinação, continuidade. Então se tem dia certo pra trabalhar, horário pra chegar, valor fixado, os requisitos legais estão preenchidos. Então talvez até... haja um certo preconceito por parte da jurisprudência, que não avançou, ou seja, que não acompanhou o mesmo raciocínio das outras relações de trabalho, mas isso tá sendo repensado e, por exemplo, até um tempo atrás, essa jurisprudência que você me falou, você não encontrava, tá virando agora...quer dizer, é um movimento que tá acontecendo, né, quer dizer, o Judiciário tá acordando para o problema

*Maria Elisa:* Certo

*Dr. Selvilho:* Que esse critério de 1, 2, 3 dias não é legal, não é jurídico,

*Maria Elisa:* Certo

*Dr. Selvilho:* Pode ser até um jeitinho brasileiro, mas na prática não é

*Maria Elisa:* O sr. está revendo a sua posição então?

*Dr. Selvilho:* Eu tô revendo, confesso que tô revendo mesmo, e veja, pra eu rever essa posição, então eu vou ter que rever...como jurista, não como empregador que eu sou, no caso, se eu considerar que um dia por semana é empregado, eu tenho que registrar a minha faxineira também, então talvez aí haja uma certa...na hora que o julgador vai apreciar o processo ele até sofra alguns preconceitos, algumas influências... eu digo negativas

(...)

.... No caso das domésticas, por exemplo, a jurisprudência está mudando. Por quê? Porque ela tá percebendo que ela... tá dando uma interpretação não tão jurídica, mas sim do ponto de vista do juiz que tem uma doméstica em casa e então ele...mas tá virando justamente por isso! quer dizer, tá repensando, tá analisando detidamente e tá percebendo que há erro! Por exemplo, o fato de eu conversar conversar com você, e fazer tantas perguntas, é porque eu também quero saber! Eu estou repensando, e em alguns pontos eu estou falhando... o grande problema é você tirar da cabeça idéias que você colocou sem pensar. As idéias pensadas, implantadas você refaz! as idéias que você tem na cabeça porque sempre foi assim então vai ser assim, essas são difíceis de tirar!"

## 1.2. Entrevista com Dr. Pereira

*Dr. Pereira:* Tem que ser analisado cada caso, eu acho, que se realmente ela é diarista... não importa, não importa se ela trabalha cinco dias da semana, mas se ela trabalha cada um desses cinco dias com uma clientela que sofreu rotatividade, eu acho que ela é diarista, eu acho que ela não pode se abrigar em cima de uma relação de emprego.

*Maria Elisa:* Essa rotatividade de que tipo o senhor diz?

*Dr. Pereira:* Ela faz a clientela dela, percebe? A partir do momento que ela pode estar trabalhando pra você como diarista toda segunda-feira durante três meses, mas nesses três meses ela já incluiu e excluiu duas, três casas, porque não lhe agradou o serviço, porque ela não quis mais, não atendeu às exigências, não pagaram aquilo que ela tava querendo, então, há uma rotatividade, ela mantém a mesma prestação de serviço, mas há uma rotatividade, quer dizer há uma autonomia na forma como ela presta o serviço, ela gerencia a prestação de serviço dela, ela não está subordinada a um só, a um só vínculo, né?

## 1.3. Entrevista com Dr. Aranha:

*Dr. Aranha:* "... há uma diferença entre o empregado doméstico e o trabalhador... de uma empresa, normal... a carga horária é diferente, o sistema de trabalho normalmente não é igual, é diferente

*Maria Elisa:* A carga horária é diferente em que sentido?

*Dr. Aranha:* Porque veja, a lei estabelece uma jornada de trabalho máxima para o empregado, e não estabelece para o empregado doméstico, não fala em horas-extras, entendeu?

*Maria Elisa:* Há há

*Dr. Aranha:* Também têm os períodos de descanso mais longos, entendeu? Isso eu digo de experiência própria, todas as pessoas que trabalharam lá em casa à tarde estavam assistindo sessão da tarde, entendeu? Quer dizer, evidente, isso em relação a uma família de três pessoas, que não estão em casa, então o serviço é... limpou a casa de manhã, arrumou a casa, fez o almoço, quer dizer, eles conseguem simultaneamente fazer várias coisas, então a carga horária é... em determinado período é mais livre, né, na parte da tarde geralmente eles não têm muito o que fazer, depois tem um horário que eles ficam até mais tarde, pra servir a janta, em algumas casas né, então... não há uma disciplina a respeito de jornada, não é? e não há como controlar, não há como você ficar fiscalizando o trabalho, bater ponto, não há como fazer isso... e varia de empregada pra empregada, não é? A empregada que está lá em casa demora muito mais do que essa outra moça, quer dizer, eu não sei como ela consegue demorar 2 horas pra limpar uma cozinha, e ela fica, e a outra fazia isso em 10 minutos, minha mulher faz isso em 10, 15 minutos, mas aí é de pessoa pra pessoa, o serviço é o mesmo, não houve alteração  
(...)

*Maria Elisa:* Há há.... então o sr. acha que.... algumas restrições da Constituição com relação às domésticas o sr. concorda com elas

*Dr. Aranha:* Concordo porque você não tem como estabelecer um critério básico... pra ampliar esses direitos, não é? Pra que os domésticos também tenham acesso a esses direitos, por exemplo, você não tem como controlar a

jornada de trabalho... você pode estabelecer, "você começa a trabalhar a tantas horas termina a tantas horas" mas... tem certo tipo de serviço que você não consegue fazer dentro desse horário. Por exemplo o doméstico não vai fazer o jantar às... 3 horas da tarde, pra que chegue digamos às 4 horas e ele esteja liberado.... ele poderia.... ele poderia até deixar o jantar pronto e às 4 horas ele ir embora, como eu acho que em outros países acontece isso, e depois os donos da casa esquentariam o jantar, mas aonde há esse hábito... hoje em dia já em muitas casas não se tem o hábito de jantar, se toma um lanche

*Maria Elisa:* Mas e a idéia das horas-extras?

*Dr. Aranha:* Como é que você vai controlar essas horas-extras? eu acho que o controle fica muito difícil

*Maria Elisa:* E só porque o controle é difícil o sr. acha que...

*Dr. Aranha:* Não! Que não é benvinda? Não, aí é diferente! É que você...veja bem, você não tem como apurar a quantidade de horas efetivamente trabalhadas num dia. A patroa sai pra trabalhar, ela não sabe quantas horas a empregada dela gastou pra fazer o serviço, às vezes ela na parte da manhã arrumou a casa, fez o almoço, ela tem a tarde toda livre, e não tá trabalhando, embora ela esteja lá na... está de certa forma à disposição, mas não está trabalhando, tá assistindo televisão, aquela moça que trabalhou em casa à tarde ela saía, ia namorar, ela não ficava em casa, e ela conseguia manter a casa em ordem, absolutamente brilhando, a casa limpa, um serviço muito bem feito por sinal. Em compensação a que está no lugar dela agora, não consegue na mesma quantidade de horas fazer o mesmo serviço com a mesma eficiência, apesar de à tarde ficar sem fazer nada"

## Capítulo 4

### Entrevista com Eunice:

P: Qual foi o... caso, o problema que você teve?

R: O problema foi trabalhista, né, de empregada...doméstica e patrão

P: Você trabalhou lá quanto tempo?

R: Eu trabalhei lá onze ano e nove meses... sem ganhar nada, sem receber.

P: Sem receber? Só salário?

R: Nem salário.

P: Nossa!

R: ...daí pintou a oportunidade de mim voltar a estudar, e tudo né, eu peguei e pensei: ou estudar ou continuar nessa vida. Daí um me deu um toque dali, a diretora me...me explicou às vezes alguma coisa, e tudo foi procurar. Eu procurei, e na época era...que o pessoal do sindicato pediu pra ela fazer acordo, tudo, lá no sindicato, ela não quis...

P: Mas daí o que que foi, você foi embora lá da casa...

R: Daí eu fui embora da casa, e tudo...conversei com ela, e tudo; ela mandou então eu embora, que ela não acreditava, né, que eu ia sair de lá. Daí que eu saí e tudo, fui de atrás dos meus direitos, e tudo, né...

P: Aí ela não quis pagar..

R: Ela não quis pagar e nem fazer acordo no sindicato, foi quando veio a primeira carta pra ela lá da Junta... ela pegou e acreditou que eu ...tinha mudado pelo menos um pouco.

P: Nossa, é impressionante né, você trabalha quase 12 anos numa casa...chega no final tem que resolver no Tribunal.

R: É..., o meu não... o meu foi mais porque quando eu comecei querer, comecei a bater o pé que eu ia estudar, voltar a estudar de tudo quanto é jeito. Eu não tinha terminado ainda o...o primeiro grau. Daí ela na hora que ela começou a sentir, né, ...a Eunice tá mudando, a Eunice tá querendo isso, a Eunice tá querendo aquilo,...Daí que ela viu que eu mudei mesmo, assim... porque eu mudei um pouco, ainda não mudei inteira mas... (...)

P: ... ela era sempre ruim, ou você acha que só no final?

R: Sabe, não, ela não...ela...ela é assim, ó, qué vê, ó... ela não admite ninguém, nem um filho dela nem marido, que lá dentro da casa dela ela sempre falava: quem dá ordem aqui dentro sou eu. Ela não é ruim, assim nesse ponto de... mas ela não admite perder, ela não admite tá errada, ela é uma pessoa, quer ver...assim, ela não tem estudo, sabe, então tudo ela depende do marido, ela...ela é muito bem de vida, tem carro novo, uma casa bonita, no Taquaral, tem casa dela, ... ela é uma pessoa bem de vida. Mas só que ela é uma pessoa, assim, que ela acha que com a idade dela, ela não...não adianta ela fazer mais nada que... é só esperar os filho crescer, e... esperar a morte. E quantas vezes eu colocava, falava assim pra ela: 'dona [fulana], por que a senhora não volta a estudar...não é tarde , volta a estudar, faz um curso, a senhora é inteligente, a senhora é tão bonita...', ela falava: 'ah, não...' - ela tem vontade de fazer alguma coisa, mas ela acha que com a idade que ela tá, ela não...não espera mais nada da vida. Então ela via eu, né, que eu sempre tive vontade de voltar a estudar, de fazer alguma coisa pra melhorar minha vida, né, então ela ficava com medo que um dia eu saísse de lá... eu penso que é isso...

### ***Entrevista com Antônia:***

Maria Elisa: E daí quando você teve essa briga, por causa da panela, o que que cê fez?

Antônia: Eu peguei, eu tava sentada, a mulher veio feito uma galinha pra cima de mim, não esperou nem eu explicar, nem eu...ela achou que foi de propósito, né, mas não foi não, não foi não! aí ela veio pra cima de mim que nem uma galinha, e aí eu fiquei nervosa, né, 'se tiver que me bater, me bate!', aí ela falou 'eu não vou sujar minhas mãos', aí eu fiquei com raiva dela e falei assim 'mais sujas do que elas são?!', eu falei pra ela

Maria Elisa: E como é que cê veio pro sindicato?

Antônia: Eu só sei que eu fui lá sexta-feira pra receber, ela não aparecia, né, e minha amiga, que viu o negócio, que foi lá conversar, ela falou: 'você vai no sindicato!', aí eu peguei e vim aqui, já que ela não me pagou, aí a moça fez a conta e eu levei a conta pra ela. E ela com aquele papel, eu li e falei assim: "Mas de jeito nenhum! eu não vou assinar esse papel não, eu não te agredi!", ela falou: 'você assina! assina porque senão você não vai receber não!, me forçando, ali. O porteiro viu, ele tava sentado ali do lado, eu duvido que ele não tenha visto nada. Aí eu falei assim: 'mas já que você vai me pagar agora, que eu tô precisando, eu assino'. Daí eu assinei, sabe. Quando eu falei que não ia assinar ela catou as coisas, já ia subindo, falei: 'não, peraí, me dá meu dinheiro aqui', daí eu dei o papel do sindicato pra ela, e falei: 'ó, segunda-feira no sindicato, às 10 hora'

Maria Elisa: Isso foi sábado?

Antônia: Foi sábado agora, antes de ontem, que ela fez isso. Eu falei assim: 'mas eu preciso de dinheiro, eu não tenho nada, não tenho nem como comprar cigarro, nem nada' 'ah, se vira!', subiu virou as costas e foi embora!

Maria Elisa: Então aquela conta de 80 mil, ela não quis pagar

Antonia: Não quis pagar

Maria Elisa: Só assinou esse papel, que dizia que é justa causa, e...

Antonia: É... Você não viu ele falando que se eu fosse receber esse negócio do juiz eu ia receber só uns mil cruzeiro? ele falando?

Maria Elisa: Hã hã... e quando vocês brigaram ela falou alguma coisa pra você ir embora, ou...você falou que ia sair?

Antonia: Não, eu não tinha falado que ia sair, só sei que eu terminei meu serviço, fui pra casa de uma amiga na Ferreira Penteado, daí meia-hora ela apareceu pra conversar com a minha amiga, e eu falei: 'olha, problema meu eu resolvo com você, não precisa vir atrás de amiga minha não que eu não gosto', e ela ficou lá, sabe, e falava, e falava, aí minha amiga falou assim: 'vai lá pra dentro, depois a gente conversa', aí minha amiga falou: 'olha, Antonia, vai lá buscar tuas coisas que ela não quer você mais lá, é pra você buscar tuas coisas'

Maria Elisa: E essa sua amiga, como chama?

Antonia: Luciana

Maria Elisa: E...como que ela falou que pagou, pra você ficar...

Antonia: Não, ela disse que foi lá e pagou... não pagou ainda, vai pagar um aluguel lá pra mulher pra mim ficar, mas eu não vou ficar lá, com essa minha amiga e a mãe dela, mas eu não vou ficar porque lá é um pensionato, eu não posso ficar, só tem as duas ...então logo eu vou ter que arrumar um lugar, eu tô esperando resolver isso daí, porque eu não sou daqui, eu não tenho nem pra onde ir! eu sou de Minas.

(...)

Antonia: Essa minha amiga outro dia foi lá no meu serviço, né, dormir lá no serviço comigo, né? ela chegou e falou: 'Credo, Antonia, não sei como cê fica aqui, não tem nem comida aqui!' Aí eu dei um marmitex pra ela comer e ela falou: 'isso aqui nem cachorro come!', por isso que eu falo, minha amiga é testemunha, o que a minha amiga já viu ali dentro!!

Maria Elisa: Você era registrada?

Antonia: Era

Maria Elisa: Desde o início?

Antonia: Não, não desde o primeiro dia não, eu fui registrada em maio

Maria Elisa: Você pediu pra ser registrada ou ela...

Antonia: Eu pedi pra ser registrada, né, pra pagar o INPS

Maria Elisa: Em todos os empregos que cê vai você é registrada?

Antonia: Todos os empregos... a primeira vez que eu fui registrada foi em 87, eu sempre fui registrada... o duro é que fica sujando as carteira da gente também, né

Maria Elisa: Por quê?

Antonia: Ah, a gente não sabe até quando vai ficar, se vai ficar, se vai durar... lá eu fiquei bastante tempo, mas depois começou essas cachorrada aí...e às vezes, uma vez eu tava dormindo, era 3 horas da manhã, eu acordei com o maior susto, era interfone tocando, era telefone, ela batendo da porta, eu fiquei com medo, né, eu moro em apartamento. Aí eu falei assim: 'quem é?', ela falou: 'sou eu, eu saí e esqueci a minha chave', quando eu abro a porta é ela e um cara. Aí eu falei assim: 'você me desculpa, mas isso não é hora de ir na casa dos outros', e o telefone ficava do lado do meu quarto, ah, tá louco! não dormia de jeito nenhum! agora quem sabe eu vou ter uma vida melhor, arrumar um outro serviço melhor pra mim... eu não tenho sorte não!

Maria Elisa: Não

Antonia: Você morar no serviço, a patroa aproveita muito da gente, elas aproveitam porque, ó, deixei de estudar, a maior parte foi por causa de patroa, porque de noite quer sair, quer passear, e quer que a gente fique

tomando conta dos filhos dela, e uma das coisas que eu fiquei com raiva dela também foi que eu arranjei um namorado, que eu namorava um cara, e sempre que a gente ia sair ela falava: 'ó, vem mais cedo pra você ficar com meus filhos', o meu namorado ficava com raiva de mim!, falava assim: 'você não tem filho!', porque você tem que ficar com eles? e aquilo foi irritando ele. Um dia eu fui num casamento, era num sábado, e ela queria ir pra discoteca dançar: 'Antonia vem mais cedo que eu vou sair'. E eu fui num casamento com ele, e lá eu fiquei chamando ele pra ir embora, né, e ele: 'espera um pouco!', aí ele veio, menina, só sei que nunca mais ele quis olhar na minha cara! por causa disso daí... eu fiquei com raiva dela também... eu tenho raiva dela também porque eu fui numa discoteca, eu tava paquerando um cara lá, e ela sabia, né, porque eu saía com ela também, e na medida da hora que eu virei as costas, quando eu vejo assim, ela com o rapaz, com o rapaz ... de 20 anos! e tá até hoje com o rapaz, chifra o coitado!! eu falo assim: 'cê não tem dó dele não? fazer isso com o menino?', menino novinho, 20 anos!, e ela me tomou o menino! e ainda falou com a minha amiga, ainda! eu falei: 'você não tem vergonha de falar uma coisa dessa não? que me roubou uma pessoa?' eu não faria isso, eu no seu lugar não faria isso com amiga nenhuma!'

Maria Elisa: Nossa!

Antonia: Ela aprontava muito comigo! todo namorado que eu arrumava ela: 'ah, não marca nada hoje que eu vou sair', então eu perdi a minha chance, eu sou solteira, nunca casei, sabe? e tenho que ficar tomando conta do filho dos outros, sabe? eu já tenho 26 anos! a idade vai passando de tanto tomar conta dos filhos dos outros! (...) eu sei que eu namorei essa cara um ano e meio, e eu sei que... eu sempre falava assim: 'por causa de você ele terminou comigo!', nunca mais olhou na minha cara!

Maria Elisa: E os outros empregos, você sempre morou...

Antonia: Sempre morei! morar em serviço não dá certo! é a coisa mais ruim que tem, você perde sua liberdade, você... tinha uma que às vezes eu acordava cinco horas da manhã, ela me chamava, punha o despertador pra me chamar. Um dia eu falei assim pra ela: 'olha, eu não sou padeiro, eu não trabalho em padaria, pra acordar nesses horários!'; eu acordava tava escuro!, e dormia às vezes tarde... em muitos lugares eu já passei um bom pedaço, sabe? eu não tenho sorte... 15 anos eu levo essa vida, até hoje não encontrei um lugar que fosse... fico um ano, dois anos, três anos... depois... Nova Campinas eu gostava de lá, mas aí começou a entrar ladrão na casa, aí um dia entrou ladrão no meu quarto e levou todas minhas coisas, aí eu fiquei com raiva e falei: 'ah, eu não vou ficar mais aqui não, que ainda entra alguém aqui e me mata!... lá eu gostava... tanto é que eu fui embora, minha mãe faleceu eu fiquei uns tempo em Minas, com meus pais, aí ela me chamou de volta, ela gostava de mim... mas ela não deve morar mais lá, o marido dela é engenheiro...mas todo o serviço que eu passei... uma eu entrava, quando eu saí me roubou as minhas coisas, tá na justiça até hoje... é umas que não paga direito...

## **2. A Cena 1 do capítulo 4 (Edna e Arthur) transcrita em seu todo**

[A conversa já acontecia quando entrei na sala]

Arthur: *Você ligou pra mim sabe o que você falou? Você falou que não dava pra trabalhar mais, e...*(ele fala em tom alto, com voz exaltada, quase gritando, sempre)

Edna: *(Interrompendo) eu precisava de um tempo, que eu ia pro médico*

Arthur: *Isto*

Edna: *e eu precisava vim fazer os exames...aí...*

Arthur: *Mas Edna veja bem,*

Edna: *Aí eu falei assim...*

Arthur: *...primeiro, porque, quando que a gente tinha combinado, lá*

Edna: *Eu expliquei*

Arthur: *quando você entrou na minha casa, porque você não falou assim 'olha, eu vou trabalhar na sua casa mas eu estou grávida', por que você não me falou isso?*

Edna: *Porque eu não sabia, você vê...*

Arthur: *Olha, o seu menino, olha bem, você, o seu menino, a gestação são nove meses, você quando foi lá em casa já estava (? incompreensível), já fazia dois mês que você tava grávida, eu corto o meu pescoço se dois meses você não sabia que tava grávida!*

Marido: *Não tava, não tava não*

Edna: *não tava, eu falo pra você na tua cara.*

Marido: *Não tava não porque, o advogado outro dia foi ver quando, dia 17 de fevereiro, o advogado*

Arthur: *Então porque ela me escondeu do dia 17 de fevereiro a quatro meses depois?*

Edna: *Esconder o quê? (com voz mais baixa)*

Arthur: *Eu não fiquei sabendo, eu tenho prova, trago o nosso irmão*

Edna: *O, o seu irmão...via eu trabalhando lá...ninguém...*

Arthur: *Você nunca falou pra ele..., o cê, o cê mentiu pra mim*

Edna: *Eu não menti, não é que eu menti*

Vânia: *Por que ela mentiu? Muitas vezes...*

Edna: *Eu nunca menti pra ninguém, principalmente pra você, porque eu considerava todos os quatro...*

Arthur: *Mas eu acho que isso daí é uma injustiça da sua parte de não avisar...foi uma grande injustiça, porque...primeiro, se no primeiro dia que chegasse o resultado do exame, deu lá, você tá grávida, se você chegasse pra mim assim: 'ó, o negócio é o seguinte, eu estou grávida, e o que que nós vamos fazer?', aí a gente chegava num acordo! Continuava, não continuava...tudo bem, isso, quando você ficou grávida você tinha trabalhado dois dias na minha casa, cê começou a trabalhar na minha casa dia 2 de fevereiro, dia 2, 8 e 17. No terceiro dia, no terceiro dia, no segundo dia que cê ia trabalhar na minha casa, você sabia que tava grávida...*

Vânia: *Bom, às vezes a pessoa, a doméstica muitas vezes...não fala que tá grávida logo no início...por medo de ser dispensada, né, isso é uma questão ...e a outra é que...logo que ela, que ela falou que tava grávida, ela deveria que ter sido registrada pra ela poder entrar de licença*

Arthur: *Não, mas veja, eu, nunca também não falei em registro*

Edna: *Bom, mas eu (?) e você me dispensou*

Arthur: Mas quem tinha que insistir era você, isso é um direito é uma obrigação de você exigir do patrão registrar você, não o patrão, cê acha que todo mundo quando vai empregar, o patrão 'ô, pessoal, vamo trazer as carteira que eu quero registrar vocês', nunca! Cê esperar o patrão falar isso prum empregado, jamais!

Vânia: Mas já é...já é por, eles já faz assim por..., porque todo mundo sabe que o registro em carteira é obrigatório

Arthur: [interrompendo] É lógico, todo mundo tá cansado de saber, mas no primeiro dia que ela entrou lá ela não tava preocupada com isso, ela tava preocupada com trabalhar, e ganhar. Se o cê não tivesse feito isso que o cê fez, você podia voltar a trabalhar na minha casa, tinha serviço, eu falei pra você aquele dia que você foi lá no meu serviço de novo, falei, eu falei pra você

Edna: Mas é a mesma coisa...

Arthur: Eu falei, não falei? Ia arrumar serviço pro seu marido...agora

Edna: Mas você....

Arthur: dois meses desempregado, com quatro filho pra tratar, ó... uma coisa eu te falo, com o meu salário eu não tenho como te pagar isso daí, eu vou te pagar, mas com certeza, sobre, o meu salário se eu for te pagar cê vai passar fome do mesmo jeito

Edna: Não passo não porque eu tenho coragem de trabalhar

Arthur: É lógico

Edna:...eu nunca, eu nunca comi... eu nunca comi ali...o salário pouquinho, sempre eu trabalho...ganhava pouquinho, mas sempre eu trabalhava, sempre eu vinha trabalhando direto

Arthur: É lógico

Edna: eu nunca dependi só do meu trabalho, por ele ser um dia da semana só ou dois ou três

Arthur: Quando cê trabalhava em casa cê trabalhava um dia pra mais alguém?

Edna: Trabalhava sim

Arthur: Aí prova que ela é uma diarista

Edna: Trabalhava sim

Arthur: Tá vendo, ela é diarista

Vânia: Aí eu não sei...

Edna: Eu fazia o meu esforço...

Vânia:...É um dinheiro que ela procurava ganhar pra cobrir o...os gastos, porque o que ela ganhava não dá (...)

Edna: Eu nunca parei...

Marido: E Deus sabe, eu tô com 30 ano (...) o que vale é que até hoje eu nunca passei fome, Graças a Deus

Arthur: Não, eu não falei que você passou fome

Marido: Não, cê tava falando que nós tamo desempregado, que se não fosse o seu dinheiro nós ia passar fome

Arthur: A sua vizinha foi lá no meu serviço essa semana...

Marido: Eu não tenho vizinha...pra começar eu não tenho vizinha

Arthur: Aquela que foi com você lá aquele dia (pausa)...melhor não falar nada...é melhor eu não falar nada porque...eu vou...eu vou...

Edna: Faz dois anos que eu tô aqui...(....) quem quiser falar de mim...[dizendo que nunca passou fome]

Arthur: Ela não falou, ela...falou uma coisa que...por isso que eu mandei te chamar lá, o motivo, que ela me falou, que eu mandei te chamar lá, pra nós conversar, foi o motivo que levou a eu te chamar você lá pra nós conversar, se não eu não tinha te chamado, tá, foi o motivo...Eu falei pra você, que se não tivesse acontecido isso que você, você até poderia voltar a trabalhar, e eu ia arrumar um serviço pro seu marido, não foi o que eu falei?

Edna: Foi

Arthur: que tinha uma vaga lá, e tem a vaga lá, no meu serviço... não é que eu quero comprar ela com... tá lá, um cara que tinha que ser mandado embora foi mandado embora, tá lá a vaga é dele, tá, eu falei isso pra ele, eu expliquei

Vânia: Não, mas isso aí é... não tem nada a ver... né, ... porque... essa carta aqui que ela pegou lá na... lá na...

Arthur: E essa carta aqui também ela pegou depois do dia em que eu falei pra ela, peguei assim 'vai lá, pega uma carta, e leva pro sindicato', não falei pra você?

Edna: Foi, porque... eu fiz isso então, porque... quando eu falei, na maternidade, que eu não podia tirar licença porque eu não sou registrada, eu ainda falei né, que não era registrada ... aí tudo bem né, sem problema, aí, vim embora... quando chegou a carta da... a gente tinha que esperar a carta de um médico...

Arthur: Onde você... como você pegou esse papel?

Edna: Foi lá na maternidade da PUC

Vânia: Então, porque...

Edna: Hoje eu fui cadastrar o nenê e daí... (?)

Vânia: Então... infelizmente o INSS não aceita recolher o... recolher em atraso o recolhimento da licença-gestante, se tivesse recolhido mesmo que fosse nos 3, 4 meses antes... dela ganhar o nenê ela poderia entrar de licença, mas aí... em atraso não aceitam... (pausa)

Arthur: Essa conta aqui... não tem nada a ver... o salário hoje, o salário tá 32 mil... hoje...<sup>1</sup>

Vânia: É, ela saiu...

Arthur: Ela saiu dia 21, dia 16 de dezembro? (afirmando com certa dúvida)

Arthur: De dezembro não foi, porque você teve o parto, aqui ó, dia 19.10.93, como que foi? Então cê ganhou nenê cê tava em casa ainda?

Edna: Não... o último dia que eu tive lá foi... eu trabalhei até 30 de setembro... mais aí dia 2...

Arthur: Você foi dia, cê foi uma semana sim, faltou duas e foi em outra... ou faltou uma semana e foi na outra?

Edna: Da última vez, que eu tava... eu tava ficando pesada pra trabalhar, que não dava mais...

Arthur: (falando mais alto) Eu me recordo direitinho o que você falou, você falou pra mim, falou assim 'olha, não vai dar pra voltar mais...' só que você não falou pra mim se era antes, ou depois, ou esse ano ou ano que vem

Edna: Eu falei...

Arthur: aí eu falei pra você que não precisava porque a minha tia tava fazendo o seu serviço no final de semana, pode ir lá, eu trago ela aqui como testemunha

Edna: ...ele falou que já tinha outra!

Arthur: Tinha outra, a minha tia, ela tinha o serviço dela, no final de semana ela vai lá

Edna: Eu sei

Arthur: Cê sabe como é, ela entrava às 7 horas da manhã saia às 6, 7 hora da tarde

Vânia: Isso foi desde...

Arthur: Fevereiro

---

1 O salário mínimo em janeiro de 94 era de CR 32.882,00 (trinta e dois mil, oitocentos e oitenta e oito cruzeiros reais). Em dezembro de 93 era de CR 18.760,00.

Vânia: De dezembro, não foi? Que você ligou, que ia voltar, ou que ...

Edna: Foi, que eu liguei pra ele, pra avisar que eu não ia, depois da licença, que eu ia ficar...mais ou menos um mês em casa (...) depois

Arthur: Não, isso também você não falou (exaltado)

Edna: Eu expliquei (exaltada)

Arthur: Você falou, você falou que não ia dar, que não ia voltar mais

Edna: Eu não falei que não ia voltar não, eu falei que não ia dar pra voltar naquele dia

Arthur: Naquele, isso eu não ouvi! Isso eu não ouvi! Atendo o telefone o dia inteiro, isso eu juro por Deus que eu não ouvi

Edna: Você não prestou atenção

Arthur: Eu não...eu não...

Edna: Mas eu falei (firme)

Arthur: Cê falou? Agora vai ficar eu e você, você falou, cê não falou, a gente vai ficar o dia inteiro

Edna: Não fica não, eu não quero confusão com ninguém!

Vânia: De qualquer forma, eu acho que... de qualquer forma ela tá dentro do período da licença ainda

Arthur: Ah, lógico

Vânia: Porque ia até o dia 10 de fevereiro, então...

Arthur: Mas só que eu vou entrar com uma ação...por ...mentira, tá?

Edna: Ah...(?)

Arthur: Edna, cê mentiu que você estava grávida

Edna: Eu não menti, ninguém ...(?)

Arthur: Mas por que que você não falou, fala assim: 'eu estou grávida', não falou Edna!

Edna: Mas todo mundo não vê?

Arthur: Mas é lógico, né

Edna: O [fulano] via, que eu tava grávida

Arthur: Mas pergunta pra eles, pergunta pra eles se o dia que você chegou, sabia que tava grávida, você chegou, nós percebíamos, até eu percebia que você tava grávida, eu percebi...

Edna: Você se lembra do dia que eu tava lá, e que eu falei?

Arthur: Aquele dia, a partir daquele dia, daquele dia lá que você me falou que não ia subir em cima dos armários

Edna: Não ia subir na cadeira pra limpar os armários que eu tinha medo de cair de lá de cima

Arthur: É, você falou que tinha medo de cair só que cê não falou que tava grávida

Edna: Eu falei que tava no...já tava era muito gorda (?)...certo?

Vânia: Bom. aí então...

Edna: Não tem nada, não tenho nada de mentira

Vânia: A única coisa que pode ser feita aqui é a gente calcular, né, um salário, no mês, no mês de dezembro, (pausa, os outros em silêncio) calcular...(?), de dezembro, ver quanto é que dá...(pausa) se mesmo assim ainda não tiver acordo (pausa breve)

Arthur: Não, acordo, nesse, nesse pagamento aqui acordo não tem jeito, tá? Porque eu vou, eu nunca vou pagar, se eu vou trabalhar o ano inteiro pra pagar é..., ganhei...fiz a conta da firma ganhei...70 mil, enquanto que ela trabalhou duas vezes por semana

Edna: Quem tá ganhando 70 mil, Arthur, é um servente de pedreiro, Arthur!

Arthur: Eu trago o, eu trago o meu holerite aqui! Tá aqui ó...

Vânia: (ao mesmo tempo) Mas aí...

Arthur: Aqui ó, pra você vê que eu não tô mentindo

Vânia: Mas aí...tem que ver que, mesmo, se você...fosse mulher, trabalhasse na firma, é...e daí fosse mandada embora grávida, fosse, tivesse no caso dela, cê não ia receber só o...os 70 mil

Arthur: O quê? (?)

Vânia: Você, no caso dela, você não ia receber só os 70 mil.

Arthur: Ó...eu sou registrado, pago não sei o quê, pago não sei o quê, pago não sei o quê, pago INSS, pago não sei o que, não sei que,...

Vânia: Então, mas ela tá, ela tá recebendo esses valores...

Arthur: (interrompendo) Aí...aí o meu salário do mês de dezembro...aí ó...

Marido: Só que Arthur, não convence...

Arthur: Diga para a firma!

Marido: Só que não convence! Não convence

Arthur: Eu não tenho que convencer você! Dava, dava pra ele se, pedir pra ele se retirar da sala?

Marido: Não! Eu não posso retirar, eu sou marido dela! (tom afirmativo mas não rude) se eu sou marido dela eu tenho que ficar também

Arthur: (falando alto, interrompendo) Não, mas eu...você não é marido dela, você não é marido dela!

[começa uma discussão entre o marido de Edna e Arthur, que dura bastante]

(...)

Arthur: Não, você tá fora da história, é eu e a Edna, a Edna me procurou, no meu serviço, tá?, não foi? Ela trabalhou lá em casa eu conversei com a Edna, eu pagava salário pra Edna, dava passe pra Edna, foi a Edna que ficou grávida, vim aqui pra falar com a Edna, então!...

Vânia: Então é o seguinte, o que pode ser feito aqui, como ela foi demitida em dezembro...

Arthur: Não, ela não foi demitida

Edna: É claro que fui

Arthur: Não foi, ela não foi demitida, não foi demitida

Edna: Você falou, mas se você falou que não precisava mais de mim, que tinha sua tia fazendo limpeza lá?

Arthur: (ao mesmo tempo)...eu não falei de demissão, você não foi demitida, amanhã se você quiser começar a trabalhar lá em casa você pode ir, pode ir lá, o serviço tá lá, se cê quer entrar as sete horas da manhã cê pode estar lá, o portão tá lá a chave tá aqui, você não foi demitida, e por isso que é a maior briga minha, eu pago seus direito tudo, mas eu não aceito que você fale que foi demitida. Aqui, eu nunca vou mentir pra você

Edna: E por que que o senhor disse que, você falou que, não precisava eu ir que tinha outra, isso é que me deixou confusa, isso aí. Eu vim, eu vim aqui saber o seguinte, eu vim aqui pra tirar minhas dúvida, porque eu fiquei em dúvida... cê se lembra que eu perguntei assim 'e aí, você não vai, cê não vai pagar...o meu tempo que eu fiquei em casa? Não foi?

Arthur: Aí, aí eu perguntei pra você 'que tempo?'

Edna: Foi

Arthur:...não foi isso?

Edna: Aí eu falei, aí você falou: 'Não, ah não, não tem direito não', não foi?

Arthur: Isso, porque eu penso comigo, pelo que o meu advogado falou, você era diarista, então, eu conversei com ele ele falou assim 'olha, até em questão de..., de ...de tempo de gestação dela, ela até tem direito, cê pode pagar os quatro meses dela, tudo isso faz parte', mas ele falou assim que, que por ela ser diarista, ela não tem direito...

Vânia: Mas diarista...diarista vai uma vez por semana

Edna: Mas...(fala junto com Vânia, não se entende)

Arthur: Mas eu preferia que você tivesse...porque aconteceu tudo isso aí, se você tivesse trabalhado os 365 dia na minha casa você ia receber 175 mil, você trabalhou 56, cê vai receber os 175! Só que esses 175 aí eu vou pagar de que jeito? Só se cê entrar lá em casa e pegar meu colchão, minha televisão, pegar tudo aquilo

Edna: Eu não quero pegar suas coisa

Arthur:...entra na minha casa e pega, porque eu não tenho condições de pagar!

Vânia: É o seguinte...a...a diarista, a diarista, mesmo ela sendo diarista, não é bem...

Edna: (interrompendo) eu não quero pegar nada de você, eu não falei? Eu tô correndo atrás sabe do quê? Do que me pertence

Arthur: É lógico, mas não isso tudo, não esse exagero, porque você veio aqui e colocou a versão, né, hoje que eu tô falando, hoje que eu tô falando com, com você pela primeira vez, porque, o primeiro dia que você veio aqui, você falou a sua versão...eu não vim pra, pra eu pôr a minha versão, no dia que ela fez isso daqui [ papel com os cálculos] isso aqui cê fez, Edna falou lá, Edna foi admitida no dia 8 do 2, demitida dia 16 de dezembro, ela queria aviso de 31, férias de 31, 13º salário...

Edna: Então, é pra você reclamar com Marília [sindicalista] né, foi Marília que fez isso daí, eu não fiz, eu não fiz nada

Vânia: Então...

Arthur: Então...mas você falou a sua versão, pra ela fazer isso daí, você falou

Edna: Claro que eu tenho que explicar

Arthur: Mas só que você não explicou qual é o fator que...

Edna: Eu expliquei...que fator? Eu expliquei, eu não expliquei nada mais nem nada menos...

Arthur: Então tá (tom irônico)

Vânia: Se fosse fazer o cálculo mesmo, né, de demissão, teria que fazer sobre o salário de fevereiro, que é o mês que termina a licença médica, tá? ah...se ela tivesse pelo menos sido registrada, estaria livre de todos esses problemas, é...mesmo duas vezes por semana, ela pode ser registrada, né, tem que ser registrada, só não é obrigação registrar quando é uma vez por semana...então ela...teria que ter sido registrada hoje ela estaria, se não tivesse recebido a licença ainda ela ia receber, né,...então de qualquer forma, aconselho, ...13º, ...ela... teria que receber, né, só, a única diferença é que como tá a data, aqui da licença, 16 de dezembro, poderia calcular no salário de dezembro (pausa mais demorada - silêncio)

Vânia: (fala bem baixo)...pra facilitar, né...agora...se não tiver jeito...só é...a gente encaminhar o caso dela [encaminhar para a Justiça]

Arthur: Não, esse valor aqui, eu não vou pagar, tá? Se for preciso...eu não vou pagar, se...vocês...isso daqui, se é isso, se quiser encaminhar, pode por na justiça, pode encaminhar, você veja as consequências, porque esse valor aqui eu não tenho condições de pagar, tá? Só se ela for lá em casa, pegar algum bem meu e ficar pra ela, porque eu não tenho condições de pagar isso aqui, eu vou trabalhar quatro meses eu vou comer o quê, pra mim pagar 175 mil?

Edna: Eu tenho condições, eu tenho con, eu tenho condição de, de perder, né?

Arthur: (exaltado) Você não tem condições de perder, mas cê tinha condições...da sua consciência do que cê tá fazendo

Vânia: Bom...

Arthur: Tem como eu levar uma dessa aqui [cópia dos cálculos], isso aqui tem como você anotar pra mim? Ou anotar num papel?

Vânia: Mas...no caso não interessaria recalcular no salário de dezembro pra...

Arthur: Não...cê faz o que você acha, no direito dela, tá? Cê faz tudo direitinho...ela tem que receber isso, receber tanto de aviso tanto de férias, foi, entrou no serviço dia, dia 16 de fevereiro, foi demitida dia 17...

Edna: Dezesesseis não, foi dia 8

Arthur: Dia 2, então, não sei

Edna: Foi dia 8

Arthur: Dia 8 de fevereiro, ah, isso aí eu pago, eu nem marquei também mas isso daí eu sei que era fevereiro, mas o dia eu não sei, mas ela tá falando que entrou, isso aí não é o caso...calcula tudo isso aí direitinho, faz as conta tudo certinho, me dá uma via, que eu vou levar (pausa) E isso daí como que eu pagaria?

Vânia: Isso...cê paga parcelado

Arthur: Como, cê pode me explicar, pode pagar parcelado?

Vânia: As vezes que for preciso, né, só que a...ajusta...

Arthur: Faz pra mim aí, como que eu vou pagar isso aí, em quantas parcela? Só que todo vencimento dia 8, de cada mês, vê pra mim quanto que eu vou pagar

Arthur: Se isso for pra Justiça gasta uns dois anos pra rolar isso aí?

Vânia:(fala bem baixo) Dois, três anos

Arthur: Uns dois, três anos? (silêncio)

Vânia: Em 10 parcelas daria 17.535

Arthur: Se a gente não chegar num acordo nisso daqui,...primeiro eu vou ver o que que eu vou fazer, chegar em casa, pensar, fazer as conta, conversar com o pessoal, eu vou...vou ligar pra firma, pra saber, que atitude que eu vou tomar...(pausa longa) Tem como você tirar uma cópia disso aqui pra mim? (silêncio longo)

Vânia: Eu vou calcular no salário de dezembro...

Arthur: Depois cê faz um favor pra mim, cê anota em baixo o nome dela completo, porque eu não sei o nome dela completo, e coloca o CIC e o RG dela, endereço, tudo (pausa breve)

Vânia: Isso se ela quiser dar, né

Edna: Pra quê?

Arthur: Bom, é que eu não sei isso aí...bom, isso aí é como ela falou, se quiser, se não quiser também...

(...) [fala-se sobre tirar xerox do cálculo]

Arthur: eu concordo em pagar a gestação dela, mas o que eu não concordo, e o sindicato está sendo injusto nisso, é que o sindicato "vá na dela" de que eu a dispensei. Eu não demiti. "

A conversa continua, Vânia fala durante certo tempo, explicando que também acontece das patroas irem lá, contarem a versão delas e depois a verdade não é nada daquilo. Fala também do atraso no pagamento. Ele não admite pagar esse atraso. "Vocês fizeram o cálculo da versão dela. Vocês não podem fazer o cálculo da minha versão?". Reclama de se calcular sobre o mínimo de hoje, quando ela foi demitida antes. Vânia diz que é porque a licença dela está vencendo agora. Ele: "Olha, pra você ver como as coisas tão erradas." Vânia sai e eles continuam discutindo. Ele diz que cansou de discutir, e quer saber quanto ela está disposta a aceitar. Ele discorda de pagar 1 mês de estabilidade, aviso prévio e do cálculo ser feito pelo salário atual. Concorda em pagar 4 meses de salário, férias e 13%. Vão fazer as contas se considerando que ele não a demitiu. O total é 118.000,00. Ele: "Com isso eu tô de acordo, mais do que isso eu não pago." Vânia: "Agora, pensa bem, se você tivesse pago antes, [quando Edna o procurou pela primeira vez,

que não sei quando foi] *não teria dado isso*". Arthur e Edna continuam discutindo. Vânia: *Eu acho que você foi ingênua em achar que o patrão ia adivinhar...*" [que ela estava grávida, e que algo tinha que ser feito] Ele interrompe diz alguma coisa que não entendi. Vânia continua - *"mas só que às vezes o patrão se aproveita da ingenuidade da doméstica"* Ele: *"mas eu nunca me aproveitei dela..."* Ficam os três discutindo sobre o justo do salário da diarista, Vânia comenta os cálculos da diarista.

Vânia chama Estér, outra sindicalista, para mostrar os cálculos. Explica que, como ele diz que não a dispensou, o cálculo fica assim, sem o aviso prévio. Ele: *"se bem que eu não sou patrão, eu sou empregado, eu nunca considerei ela como empregada, nunca chamei ela de empregada..."*. Estér pergunta se dá 70% do valor total. Dá quase - 122.799 são 70%. Ele explica que não é à vista, que não tem condição. Edna: *"Olha que a mão de Deus pesa, né?"* Arthur: *"Só em parcela, todo dia 8. Daí eu pego o meu salário e passa pra você, meus irmãos cuidam de mim"*. Edna diz que o problema é que ela vai viajar e não queria parcelar. Arthur: *"Você que vê, Edna, é melhor pegar esses 122 hoje do que ficar 2, 3 anos, não é?"* - se dirige a Estér, que sorri e silencia.

Arthur pergunta em quantas vezes pode parcelar. Edna: *"Você vê..."* Arthur: *"Eu não, porque eu vou dizer uma coisa, eu não tenho condição (...)"* Edna, depois de um impasse, diz: *"quatro vezes"*. As sindicalistas fazem o cálculo, colocando 40% de inflação nas parcelas. Depois de tudo Arthur e Edna conversam calmamente, sem a presença das diretoras.

### **3. Cartas**

#### ***Empregadora 1<sup>2</sup>***

Campinas, 27 de janeiro de 1994.

Senhora presidente do sindicato dos empregados domésticos de Campinas:

Tendo em vista o impasse criado por minha ex-empregada, Maria da Silva, é meu dever esclarecê-la que não concordo com a exigência dela de receber "Aviso Prévio", por estar despedida por justa causa, como levo ao seu conhecimento: Maria deveria ter sido despedida há muito mais tempo, pois sua agressividade para comigo era insuportável, não podia lhe pedir para fazer mínimo serviço que não recebesse desaforo, o mais leve e mais constante era por as mãos na cintura e interpelar: "Qual é a sua, hein?".

Estava dando pequenos choques nas torneiras de água quente e só dia 28.12.93 consegui o telefone do eletricitista, que fez o serviço elétrico de minha casa, há mais ou menos dois anos. Procurei contactá-lo o que ocorreu às 23 horas. Pouco depois, quase meia noite, a Maria veio gritando me ofendendo querendo chamar meu irmão Raul porque teria recebido choque no banheiro (...) quando Paulo [o eletricitista] chegou ela começou inquiri-lo grosseiramente sobre sua responsabilidade pelos choques, então eu lhe disse: "Não quero que você maltrate o Paulo". Aliás, ela maltratava todos os empregados, motoristas, jardineiros, qualquer serviçal. (...) fui até a porta da cozinha para atendê-lo [e] Maria que estava ali, sem qualquer motivo, sem eu ter dito uma palavra sequer, encostada nesse muro do vizinho, em frente à porta em que eu estava, ela começou

---

<sup>2</sup> Os nomes são fictícios. Os eventuais erros de português foram mantidos. Grifos são do original.

histericamente a gritar, dirigindo-se a mim: 'a senhora é uma peste, a senhora é uma bruxa, um demônio, um monstro'.

Então, eu envergonhada dos vizinhos disse-lhe: 'entre' e ela mais histérica ainda, possesso continuou gritando: 'é mesmo para os vizinhos saberem o traste que a senhora é, a biscate, a ordinária e mais outras ofensas. Feito isso, entrou, passou a mão no espanador e começou a limpar a casa, ao que eu lhe disse: 'Pare, não há mais condição de você continuar, vou chamar o Raul...[ contou para o irmão o acontecido, na frente de Maria e esta continuou:] 'Agora é caso de morte!' Então meu irmão lhe disse: 'Não há mais nada a falar, você deve ir embora', vamos acertar suas contas e o motorista vai providenciar uma kombi para levá-la com os seus pertences, inclusive 10 gaiolas de pássaros, para seu apartamento em São Paulo.' Ela trancou o quarto e saiu gritando: 'Vou na polícia! Vou na polícia!'. Pelos fatos expostos, desacato à patroa, principalmente a ameaça de morte, meu irmão comunicou a portaria do condomínio que se ela voltasse só poderia entrar acompanhada por ele e por um guarda de segurança. Ela voltou duas vezes mas não quis entrar com o guarda. (...) Senhora presidente: ela ficou em minha casa mais de vinte anos, nunca pensei que me odiasse tanto. Todas as muitas vezes que eu ia a São Paulo, a levava no meu carro, para ela tratar as suas plantinhas, no seu apartamento, pois ela possui apartamento próprio, muito bem mobiliado, adquirido com presentes em dinheiro, que meu marido e eu sempre lhe demos para por na poupança, inclusive quando da compra do apartamento, completei quase a terça parte do valor. (Eu e meu marido sempre tivemos pequenos negócios de imóveis e sempre que os realizávamos ela ganhava um presente para por na poupança). Estes fatos ocorreram na presença dos eletricitistas, vizinhos, trabalhadores da construção em frente e pelo motorista que os atesta. Aceito e estou pronta a pagar o salário devido conforme os cálculos feitos por essa digna entidade, mas não me sujeito à absurda exigência de aviso prévio (Exigência da Maria ApareAntonía). Ela deve vir até minha casa, devolver as chaves, retirar o que é seu inclusive os passarinhos (pago o transporte de kombi para São Paulo - ela deve providenciar) após o que irei aí e saldarei o devido na presença e com a assinatura dela. Peço desculpas pela explanação, necessariamente longa e apresento meus agradecimentos pela atenção dispensada. Assinatura dela e do motorista "

### ***Empregadora 2:***

Senhores:

No dia 13 de maio de 1993, quinta-feira, apresentou-se a referida senhora procurando emprego no apartamento de número 112 da Avenida Princesa do Oeste nº 1930, Campinas, SP, trazida por conheAntonía de inteira confiança da família (...), motivo pelo qual não lhe foram exigidos referenciais de empregos anteriores. Foi tratado por experiência, verbalmente, um contrato de trabalho às segundas, terças, quintas-feiras, inicialmente, pois às quartas-feiras a candidata alegou outros compromissos e aos sábados alegou trabalhar já há muito tempo para outra empregadora, pelo que não poderia deixá-la. Experiência iniciada em 17 de maio de 1993. Alegou que deixaria refeições prontas às terças-feiras para as quartas-feiras, nas quais inicialmente não compareceria. Somente na primeira terça-feira cumpriu o prometido. Nunca mais o fez.

Não apresentou a carteira de trabalho, só o fez no início de junho de 1993. Como tinha outro empregador e pagava o INSS como autônoma (10%), continuou como tal, sendo a verba paga pela empregadora. O registro na CTPS foi feito no dia 1º de junho de 1993. Após este registro faltou todas as semanas, às quartas ou às

quintas-feiras, alegando problemas de saúde de membro da família. Nunca trouxe atestados comprobatórios. Continuou trabalhando aos sábados para outra empregadora. Por inúmeras vezes chegou muito tarde ao trabalho, e outros dias saiu muito cedo, perfazendo apenas quatro ou cinco horas de trabalho. Foi advertida quanto ao serviço desleixado pela empregadora. Foi advertida pelo consorte da empregadora por fazer refeições péssimas, deixando-as sobre a mesa, frias, para quem quisesse se alimentar. Foi advertida quanto às faltas reiteradas. No dia cinco de julho de 1993 a empregadora entrou em férias para atender a cirurgia de sua genitora, de 88 anos. Mesmo assim as faltas reiteradas continuaram, sendo que na penúltima semana de trabalho não compareceu na quarta e também na sexta-feira, sem aviso e sem atestado justificativo posterior. Na última semana de vínculo empregatício não compareceu na segunda-feira, nem na terça-feira 13, compareceu na quarta-feira 14 alegando tensão pré-menstrual. Não mais compareceu no trabalho nos dias subsequentes. Nunca trouxe justificativas das faltas reiteradas que, somadas, atingiram o total de 14 dias de semana, sem atestados justificativos e 10 sábados trabalhados para outra empregadora, num total de 24 dias. As 14 faltas acima podem ser testemunhadas pela dra. Benedita de Fátima del Bonno, que todos os dias vinha à casa da empregadora para que se dirigissem à Unicamp, onde ambas trabalham.

A ex-empregada não cumpria o serviço satisfatoriamente, embora tivesse capaAntoniade de fazê-lo, pois, quando advertida melhorava por curto período de tempo o desempenho. Foi portanto deleixada e desinteressada. Durante todo o período forneceu ainda o telefone da empregadora para agenciar faxinas para familiares, fato várias vezes presenciado pela filha da empregadora, que muitas vezes atendeu telefonemas para este fim.

Todo o procedimento acima descrito caracterizou a desídia (art. 482, 'e', série d), e, por esse motivo foi avisada no dia 19/07 que seria dispensada por causa justíssima. Neste dia, 19 de julho de 1993, por consideração à empregada, e para não desmerecê-la nos próximos empregos, foi dispensada a mesma sem que o artigo 472, 'e' da CLT tivesse sido anotado em sua carteira de trabalho. Foi combinado no momento que a senhora Ana Célia Machado ficaria fazendo faxinas na casa da ex-empregadora, que para auxiliá-la estava tentando ainda conseguir outras faxinas para preencher a sua semana. De fato, no dia seguinte, 20 de julho de 1993, a ex-empregada compareceu para a faxina na residência da empregadora, que mesmo tendo sido cobrada além do costumeiramente pago para tal, pretendia conservá-la para auxiliá-la. No acerto de contas final foram descontados apenas 3 dias, tendo a dispensa se procedido dentro do período experimental. Após a dispensa por justa causa (art. 482 'e' da CLT):

A empregada Ana Célia Machado correu ao sindicato para reclamar. Ficou várias vezes por curtos períodos de tempo como empregada em outras residências, conforme pode se verificar em sua carteira de trabalho. Obviamente utiliza-se desse expediente para, reclamando, conseguir faturar verbas extra em seus ganhos, é o que se conclui, em hipótese.

Após ter recorrido a este sindicato veio à residência da ex-empregadora no domingo, dia 25 de julho de 1993, às 17 horas aproximadamente, para reclamar o que foi instruída pela dra. advogada desse sindicato, perturbando a ex-empregadora e familiares em conversa tida pelo interfone do prédio e presenciada pelo sr. zelador plantonista. Inclusive incorreu na gravidade de fazer ameaças segundo suas próprias palavras: 'Eu contei uma estória no sindicato. Conforme for eu vou lá e conto outra' além de outras argumentações desafortadas.

Neste momento, tivesse ainda algum direito ao pagamento do aviso-prévio, pleiteado e não devido, fatalmente teria perdido o mesmo, pelo ferimento ao artigo 482 'h' da CLT, tendo caracterizado o ato de indisciplina e insubordinação, ferindo ainda o direito de descanso da ex-empregadora, em pleno domingo, aproximadamente às 17 horas. Se, ainda, esse digno sindicato entender

que tal empregada doméstica relapsa, faltosa, insubordinada e desrespeitosa tem algum direito a exigir, realmente estará auxiliando uma inversão perversa de valores éticos e morais, pois que, mesmo tentando auxiliar a dita empregada, foi a ex-empregadora atingida pela má-fe da mesma, que engendrou toda a situação apresentada.

## **BIBLIOGRAFIA**

**BARELA, Wagner.** 1994. "O valor social do trabalho". *Revista LTr - Legislação do Trabalho* vol. 58, nº 10, pp. 1167-1178.

**BOHANNAN, Paul.** 1973 (1957). "A categoria 'injô' na sociedade Tiv" *in* Davis, Shelton (org.), *Antropologia do Direito. Estudo Comparativo de Categorias de Dívida e Contrato*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, pp. 57-69.

\_\_\_\_\_. 1973 (1969). "Etnografia e Comparação em Antropologia". *in* Davis, Shelton (org.), *Antropologia do Direito. Estudo Comparativo de Categorias de Dívida e Contrato*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, pp. 101-123.

**BOLTANSKI, Luc.** 1990. "La dénonciation publique", *in* *L'amour et la justice comme compétences*. Paris: Editions Métailé.

**BRENNEIS, D.** 1988. "Language and Disputing" . *Annual Review of Anthropology* vol. 17, pp. 221-237.

**BRUSCHINI, Cristina.** 1989. "Tendências da força de trabalho feminina brasileira nos anos 70 e 80; Algumas comparações regionais". *Textos FCC*, São Paulo, nº 1/89. Fundação Carlos Chagas, pp. 58-67.

**CALDEIRA, Teresa.** 1984. *A política dos outros: o cotidiano dos moradores da periferia e o que pensam do poder*. São Paulo: Brasiliense.

**CAPPELLIN, Paola.** 1994. *Atrás das práticas: o perfil das sindicalistas*. Texto apresentado no XVIII Encontro Nacional ANPOCS, 23 a 27 de novembro, 1994. Caxambu, MG.

**CARRION, Valentin.** 1987. *Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas*. 10ª edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.

**CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira.** 1980. *Direito Social*. 7a. edição. São Paulo: LTr/EDUSP.

**CHANEY, Elsa M. e GARCIA CASTRO, Mary.** 1989. "A new field for research and action" *in* Chaney, E. M. e Garcia Castro, M. (orgs.), *Muchachas no more. Household workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia: Temple University Press, pp. 3-13.

- COATES, Dan e PENROD, Steven.** 1980-1981. "Social Psychology and the emergence of disputes". *Law & Society Review*, 15 n° 3-4, pp. 655-680.
- COMAROFF, John L. e ROBERTS, Simon A.** 1977. "The invocation of norms in dispute settlement", in I. Hamnett (ed.) *Social Anthropology and Law*. Nova Iorque: Academic Press.
- COSTA, Antonio Carlos Siqueira.** 1989. "Domésticos e a nova Constituição do Brasil". *Revista LTr - Legislação do Trabalho* vol. 53, n° 7, pp. 787-791.
- COSTA, Orlando Teixeira da.** 1987. "Direitos dos trabalhadores na futura Constituição". *Revista Ltr - Legislação do Trabalho* vol. 51 n° 8, pp. 904-909.
- COSTA, José de Ribamar da.** 1990. "O trabalhador doméstico e a nova Constituição". *Revista LTr - Legislação do Trabalho* vol. 54, n° 2, pp. 164-167.
- CRETELLA JÚNIOR, José.** 1989. *O empregado doméstico na nova Constituição. Modelos de contrato e de recibo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- DA MATTA, Roberto.** 1978. *Carnavais, malandros e heróis; para uma sociologia do dilema brasileiro*. Rio de Janeiro, Zahar editores.
- \_\_\_\_\_. 1985. *A casa e a rua. Espaço, cidadania, mulher e morte no Brasil*. São Paulo, Brasiliense.
- DANET, Brenda.** 1980. "Language in the legal process". *Law & Society Review*, vol 14, n° 3.
- DE LUCA, Carlos Moreira.** 1980. *O contrato de emprego doméstico no Direito Brasileiro*. Tese de Mestrado apresentada à Faculdade de Direito - USP.
- \_\_\_\_\_. 1989. "O prazo de prescrição dos direitos assegurados aos empregados domésticos". *Revista LTr - Legislação do Trabalho* vol. 53, n° 1, pp. 81-82.
- De VITA, Álvaro.** 1994. "O lugar dos direitos na moralidade política". Texto apresentado no XVIII Encontro Nacional ANPOCS, 23 a 27 de novembro, 1994. Caxambu, MG.
- DUARTE, Isis.** 1989. "Household workers in the Dominican Republic: a question for the feminist movement" in Chaney, E. M. e Garcia Castro, M. (orgs.), *Muchachas no more. Household workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia: Temple University Press, pp. 197-219.
- DURHAM, Eunice R.** 1984. "Movimentos sociais, a construção da cidadania". *Novos Estudos*, n° 10 - out 1984. São Paulo: CEBRAP.

- \_\_\_\_\_. 1989. "A pesquisa antropológica com populações urbanas: problemas e perspectivas" in Cardoso, Ruth (org.), *A aventura antropológica*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- EDER, Klaus**. 1988. "Critique of Habermas's contribution to the sociology of law". *Law & Society Review* vol. 22, nº 5, pp. 931-944.
- ELLICKSON, Robert C.** 1980. *Order without law. How neighbors settle disputes*. Harvard: Harvard University Press (quarta impressão, 1994).
- EVANS-PRITCHARD, E.E.** 1978 (1940). *Os nuer*. São Paulo: Ed. Ática.
- EVERS, Tilman**. 1984. "Identidade, a face oculta dos novos movimentos sociais". *Novos Estudos*, nº 04 - abril 1984. São Paulo: CEBRAP
- EWING, Sally**. 1987. "Formal justice and the spirit of capitalism: Max Weber's sociology of law". *Law & Society Review*, vol 21, nº 3, pp. 489-512.
- FALCÃO, Joaquim de Arruda**. 1989(1985). "Democratização e serviços legais" in Faria, José Eduardo (org.), *Direito e Justiça. A função social do judiciário*. São Paulo: Ed. Ática.
- FARIA, José Eduardo**. 1989. "Apresentação"; "O modelo liberal de direito e Estado" e "A crise do judiciário e a formação do magistrado" in Faria, José Eduardo (org.), *Direito e Justiça. A função social do judiciário*. São Paulo: Ed. Ática.
- FARIAS, Ari**. 1980. *Trabalho doméstico e emprego doméstico: duas faces do "cativo" feminino*. Dissertação de Mestrado.
- FELSTINER, William L.F., ABEL, Richard L. e SARAT, Austin**. 1980-81. "The emergence and transformation of disputes: naming, blaming, claiming...". *Law & Society Review*, vol. 15, nº. 3-4, pp. 631-654.
- FLORA, Cornelia Butler**. 1989. "Domestic Service in the Latin American *Fotonovela*" in Chaney, E. M. e Garcia Castro, M. (orgs.), *Muchachas no more. Household workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia: Temple University Press, pp. 197-219.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Souza**. 1988. "O trabalhador doméstico e a constituição do Brasil". *Revista LTr - Legislação do Trabalho* vol. 52 nº 8, pp. 942-945.
- FRASER, Nancy**. 1988 (1986). "What is critical about Critical theory? The case of Habermas and gender." in Benhabib, Seyla e Cornell, Drucilla (org.), *Feminism as critic. On the politics of gender*. Minneapolis: University of Minnesota Press. 2a. ed., pp. 31-56.

**FSEADE/DIEESE.** 1987. "Estudo especial - Inserção do migrante recente no mercado de trabalho da Grande Paulo". *Pesquisa de Emprego e Desemprego na Grande São Paulo (PED)*. Boletim nº 30. São Paulo: FSEADE/DIEESE

\_\_\_\_\_. 1988a. "Estudo Especial - Migração e mercado de trabalho na Grande São Paulo, 1987". *PED - Boletim nº 44*. São Paulo: FSEADE/DIEESE

\_\_\_\_\_. 1988b. "Estudo Especial - Emprego Doméstico na Grande São Paulo". *PED - Boletim nº 45*. São Paulo: FSEADE/DIEESE, pp. B1-B18.

\_\_\_\_\_. 1992. "Estudo Especial - O mercado de Trabalho na Grande São Paulo em 1991". *PED - Boletim nº 86* (jan). São Paulo: FSEADE/DIEESE

**GÁLVEZ, Thelma e TODARO, Rosalba.** 1989. "Housework for pay in Chile: not just another job" *in* Chaney, E. M. e Garcia Castro, M. (orgs.), *Muchachas no more. Household workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia: Temple University Press, pp. 307-321.

**GARCIA CASTRO, Mary.** 1982. "¿Qué se compra y qué se paga en el servicio doméstico? El caso de Bogotá." *in* León, Magdalena (org.), *La realidad colombiana*, vol. 1, *Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*. Bogotá: Asociación Colombiana para el Estudio de la Población, pp. 92-122.

\_\_\_\_\_. 1989. "What is bought and sold in domestic service? The case of Bogotá: a critical review" *in* Chaney, E. M. e Garcia Castro, M. (orgs.), *Muchachas no more. Household workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia: Temple University Press, pp. 105-126.

\_\_\_\_\_. 1992a. "O conceito de gênero e as análises sobre mulher e trabalho: notas sobre impasses teóricos". Trabalho apresentado no 9º Congresso Nacional dos Sociólogos. São Paulo, 25 a 29 de Agosto, 1992.

\_\_\_\_\_. 1992b. "Alquimia das categorias sociais na produção dos sujeitos políticos". *Revista Estudos Feministas* vol.0, nº0. Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ

**GLUCKMAN, Max.** 1955. *The judicial process among the Barotse of Northern Rhodesia*. Manchester: Manchester University Press

\_\_\_\_\_. 1965. *Politics, law and ritual in tribal society*. Oxford Blackwell.

- \_\_\_\_\_. 1973 (1965). "Obrigação e Dívida" in Davis, Shelton (org), *Antropologia do Direito. Estudo Comparativo de Categorias de Dívida e Contrato*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, pp. 25-56.
- GOGNA, Mónica.** 1989. "Domestic Workers in Buenos Aires" in Chaney, E. M. e Garcia Castro, M. (orgs.), *Muchachas no more. Household workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia: Temple University Press, pp. 127-142.
- GONÇALVES, Emílio e GONÇALVES, Emílio Carlos G.** 1994a. *Direitos Sociais dos empregados domésticos*. 3a. edição. São Paulo: LTr.
- \_\_\_\_\_. 1994b. "A representação do empregador doméstico na Justiça do Trabalho". *Revista LTr - Legislação do Trabalho* vol. 52, nº 2, pp. 173-175.
- GOODY, Jack.** 1986. *The logic of writing and the organization of society*. Cambridge: Cambridge University Press.
- GREENHOUSE, Carol J.** 1982. "Looking at culture, looking for rules". *Man*, vol. 17, pp. 58-73.
- HABERMAS, Jürgen.** 1973 (1971). *Theory and Practice*. Boston: Beacon Press.
- \_\_\_\_\_. 1975 (1973). *Legitimation Crisis*. Boston: Beacon Press.
- \_\_\_\_\_. 1983 (1976). *Para a Reconstrução do Materialismo Histórico*. São Paulo: Brasiliense.
- \_\_\_\_\_. 1984 (1962). *Mudança Estrutural da Esfera Pública*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro
- HANSEN, Karen Tranberg.** 1991. " Domestic Service. What's in it for Anthropology". *Reviews in Anthropology*, vol. 16, pp. 47-62.
- HEYMAN, Barry Neal.** 1974. *Urbanization and the status of women in Peru*. Ph.D.diss., University of Wisconsin: Madison.
- HYMES, Dell.** 1972. "Models of interaction of language and social life" in Gumpers e Hymes (eds.) *Directions in sociolinguistics: the ethnography of communication*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- JAKOBSON, Roman.** 1960. "Concluding statement: Linguistics and poetics" in Sebeo, Thomas A. (ed.) *Style in Language*. Cambridge, Massachusetts: M.L.T. Press.
- JELIN, Elizabeth.** 1976. "O trabalho feminino na Bahia". *Dados* nº 12. Rio de Janeiro: IUPERJ.

- KIRSHENBLAATT-GIMBLETT, Barbara.** (ed.) 1976. *Speech play: Research and resources for the Study of Linguistic Creativity*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- KLARE, Karl E.** 1982. "The public/private distinction in Labor Law". 130 *University of Pennsylvania Law Review* 1358.
- KOFES, Maria Sueli.** 1982. "Entre nós Mulheres, elas as patroas e elas as Empregadas" *in* Kofes, M. S. *et alii* (org.), *Colcha de Retalhos. Estudos sobre a família no Brasil*. São Paulo: Brasiliense.
- \_\_\_\_\_. 1990. *Diferença e Identidade nas armadilhas da igualdade e desigualdade: interação e relação entre patroas e empregadas domésticas*. Tese de Doutorado apresentada à Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH) - USP.
- LÉON, Magdalena.** 1989. "Domestic labor and domestic service in Colombia" *in* Chaney, E. M. e Garcia Castro, M. (orgs.), *Muchachas no more. Household workers in Latin America and the Caribbean*. pp. 323-349. Philadelphia: Temple University Press.
- LOPES, José Reinaldo de Lima.** 1989 (1987). "A função política do poder judiciário" *in* Faria, José Eduardo (org.), *Direito e Justiça. A função social do judiciário*. São Paulo: Ed. Ática.
- \_\_\_\_\_. 1994. "Justiça, Identidade e Liberdade. Uma perspectiva jurídico-democrática". Texto apresentado no III Encontro Anual ANPOCS, 23 a 27 de novembro, 1994, Caxambu, MG.
- LOPES, Juarez Brandão.** 1994. "A cultura política do mando. Subserviência e nossas populações pobres". *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, nº 25, junho de 1994, pp. 38-41.
- LUNARDI, Ariovaldo.** 1989. "Das relações entre capital e trabalho frente à nova Constituição". *Revista LTr - Legislação do Trabalho* vol. 53, nº 3.
- MASCARO NASCIMENTO, Amauri.** 1991. *Direito Sindical*. São Paulo: Saraiva.
- \_\_\_\_\_. 1992. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª edição. São Paulo: Saraiva.
- \_\_\_\_\_. 1997. *História e Teoria Geral do direito do trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho*. 14a. Edição
- MATHER, Lynn e YNGVESSON, Barbara.** 1980-1981. "Language, audience, and the transformation of disputes". *Law & Society Review* vol. 15, nº 3-4, pp. 775-821.
- McCARTHY, Thomas.** 1975. "Translator's Introduction" *in* Habermas, J., 1975 (1973). *Legitimation Crisis*. Boston: Beacon Press.
- MERRY, Sally Engle.** 1988. "Legal Pluralism". *Law & Society Review*, vol. 22 nº 5, pp. 869-896.

\_\_\_\_\_. 1992. "Anthropology, law and transnational processes". *Annual Review of Anthropology*, n.º 21, pp. 357-79.

**MONTEIRO, Washington de Barros.** 1983. *Curso de Direito Civil*. São Paulo: Saraiva

**MONTERO, Paula.** 1993. "Magia, Racionalidade e Sujeitos políticos". Texto apresentado no XVII Encontro Anual da ANPOCS, em outubro de 1993 - Caxambu, MG.

**MOORE, Sally Falk.** 1978. *Law as process: an anthropological approach*. London: Routledge & Kegan Paul.

**MOURA, Alexandrina Sobreira de.** 1994. "Espaço urbano, direito e conflitos coletivos no Brasil: do argumento jurídico ao argumento social" . Texto apresentado no III Encontro Anual ANPOCS, 23 a 27 de novembro, 1994, Caxambu, MG.

**MULLER, Geraldo.** 1986. "O não direito do não cidadão". *Novos Estudos Cebrap*. São Paulo, (15):44-45, jul. 1986.

**O'BARR, William e CONLEY, John M.** 1985. "Litigant satisfaction versus legal adequacy in small claims court narratives". *Law & Society Review*, vol. 19, n.º 4, pp. 661-701.

**OLIVEIRA, Anazir Maria de; CONCEIÇÃO, Odete Maria da; PEREIRA DE MELO, Hildete.** 1989. "Domestic workers in Rio de Janeiro: Their struggle to organize" in E. M. Chaney e M. Garcia Castro, eds., *Muchachas no more. Household workers in Latin America and the Caribbean*. pp. 363-372. Philadelphia: Temple University Press.

**OLIVEIRA, Francisco de.** 1972. "Economia Brasileira: Crítica à razão dualista" in *Estudos CEBRAP* n.º 2.

**OLIVEIRA, Zuleica L. Cavalcanti de.** 1992. "Mulher e trabalho: o que mudou nesta relação?" Trabalho apresentado no VIII Encontro de Estudos Populacionais - Brasília, 15 a 19 de Outubro, 1992.

**PAIXÃO, Floriceno.** 1993. *Direitos trabalhistas e previdenciários (Empregado Doméstico) em perguntas e respostas*. Edição especial para a ANFIP. Porto Alegre: Síntese.

\_\_\_\_\_. 1994. *A previdência social em perguntas e respostas*. 29ª edição. Porto Alegre: Síntese.

**PAOLI, Maria Célia.** 1984. "Mulheres: lugar, imagem, movimento" in B. Franchetto, M. L.V. C. Cavalcanti e M. L. Heilborn, eds., *Perspectivas Antropológicas da Mulher* vol. 4: 63-99.

- PEREIRA DE MELO, Hildete.** 1989. "Feminists and domestic workers in Rio de Janeiro" in E. M. Chaney e M. Garcia Castro, eds., *Muchachas no more. Household workers in Latin America and the Caribbean*. pp. 245-267. Philadelphia: Temple University Press.
- PRADO, Roberto Barreto.** 1990. "Prescrição das ações interpostas pelos empregados domésticos" in *Revista LTr - Legislação do Trabalho* vol. 54, nº 2, pp. 171-173.
- RODRIGUES, João Albino Simões.** 1988. "O empregado doméstico e a nova Constituição" in *Revista LTr - Legislação do Trabalho* vol. 52, nº 11, pp. 394-397.
- ROSANVALLON, Pierre.** 1995. *La nouvelle question sociale*. 1 ed. Paris: Editions du Seuil.
- ROY, Lise.** 1989. *Visão de classe da trabalhadora doméstica. Um estudo exploratório em Campinas - S.P.* dissertação de mestrado, Faculdade de Educação, UNICAMP.
- RUSSOMANO, Mozart Victor.** 1978. *O empregado e o empregador no direito brasileiro*. 6a. edição. São Paulo: LTr.
- SAAD, Eduardo Gabriel.** 1994. *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr.
- SADER, Eder e PAOLI, Maria Célia.** 1986. "Sobre 'classes populares' no pensamento sociológico brasileiro (notas de leitura sobre acontecimentos recentes)" in R. Cardoso, org., *A aventura antropológica*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- SADER, Eder.** 1991 (1988). *Quando novos personagens entraram em cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo, 1970-80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2ª ed.
- SALES, Teresa.** 1992. *Trama das desigualdades, drama da pobreza no Brasil*. Tese de Livre-docência. Depto. de Sociologia. IFCH / UNICAMP.
- \_\_\_\_\_. 1994. "Caminhos da Cidadania. Comentários adicionais". *Revista Brasileira de Ciências Sociais* nº 25, junho de 1994.
- SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani.** 1978. *Emprego doméstico e capitalismo*. Petrópolis: Vozes.
- \_\_\_\_\_. 1992. "Reminiscências, Releituras, Reconceituações" in *Estudos Feministas* nº 0. Rio de Janeiro, CIEC/ECO/UFRJ
- SANTOS, Aloysio.** 1993. *Manual de Contrato de trabalho doméstico*. 3a. edição. São Paulo: LTr.
- SANTOS, Boaventura de Souza .** 1981. "O discurso e o poder. Ensaio sobre a sociologia da retórica jurídica" in *Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra, número especial*. Coimbra.

- \_\_\_\_\_. 1989. "Introdução à sociologia da Administração da Justiça" *in* FARIA, José Eduardo (org.): *Direito e Justiça. A função social do judiciário*. São Paulo: Ed. Ática.
- SANTOS, Ely Souto dos.** 1983. *As domésticas; um estudo interdisciplinar da realidade social, política, econômica e jurídica*. Porto Alegre: Editora da Universidade.
- SANTOS, Wanderley Guilherme dos.** 1987 (1979). *Cidadania e Justiça. A política social na ordem brasileira*. Rio de Janeiro: Campus (2a. edição).
- \_\_\_\_\_. 1993. *Razões da Desordem*. Rio de Janeiro: Ed. Rocco
- SCOTT, Joan W.** 1988. "Deconstructing equality-versus-difference: or, the uses of poststructuralist theory for feminism" *in* *Feminist Studies*, vol. 14, nº 1 (spring 1988).
- SETTI, Paulo André Anselmo.** 1996. "*Merecimento e eficiência: a performance de trabalhadores, advogados e juizes na Justiça do Trabalho de Campinas*". Tese de mestrado em Antropologia Social - Unicamp.
- SIMMEL, Georg.** 1977 (1892). *The problems of the Philosophy of History. An epistemological essay*. Nova Iorque: The Free Press.
- \_\_\_\_\_. 1983 (1908). "O efeito da subordinação sob o princípio das relações entre superiores e subordinados" *in* *Georg Simmel*. Coleção Sociologia, Ed. Ática. págs. 115-121.
- SMITH, Margo L.** 1971. *Institutionalized servitude: female domestic servants in Lima*. Indiana University, PHD.
- \_\_\_\_\_. 1989. "Where is María now? Former domestic workers in Peru" *in* E. M. Chaney e M. Garcia Castro, eds., *Muchachas no more. Household workers in Latin America and the Caribbean*. pp. 363-372. Philadelphia: Temple University Press.
- SCHWARZ, Roberto.** 1992. "As idéias fora do lugar" *in* *Ao vencedor as batatas. Forma Literária e processo social nos inícios do romance brasileiro*. São Paulo: Livraria Duas Cidades.
- SOUZA, J.F. Abreu de.** 1989. *Paid domestic service in Brazil*.
- SOUZA, Nair Heloisa Bicalho de.** 1994. *Trabalhadores Pobres: Conflitos, direitos e Cidadania*. Texto apresentado no XVIII Encontro Nacional ANPOCS, 23 a 27 de novembro, 1994. Caxambu, MG.
- SOUZA LOBO, Elisabeth.** 1990. "A igualdade imaginada" *in* *São Paulo em perspectiva. Revista da FSEADE*, jul/dez 1990.

**TELLES, Vera da Silva.** 1990. "A pobreza como condição de vida; família, trabalho e direitos entre as classes trabalhadoras urbanas." in *São Paulo em perspectiva. Revista da Fundação SEADE*, abr/jun 1990.

\_\_\_\_\_. 1993. "Sociedade civil e a construção de espaços públicos". Texto apresentado no simpósio "Anos 90: política e sociedade no Brasil, promovido pelo Departamento de Ciência Política da UNICAMP, nos dias 09 e 10 de novembro de 1993. (mimeo).

**TURKEL, Gerald.** 1988. "The public/private distinction: approaches to the critique of legal ideology" in *Law and Society Review*, vol. 22, nº 4.

**VAN VELSEN, J.** 1987 (1967). "A análise situacional e o método de estudo de caso detalhado" in B. Feldman-Bianco (org.) *Antropologia das Sociedades Contemporâneas - Métodos*. São Paulo: Global.

**ZALUAR, Alba.** 1985. *A máquina e a revolta. As organizações populares e o significado da pobreza*. São Paulo: Brasiliense.

\_\_\_\_\_. 1992. *Cidadãos não vão ao paraíso: juventude e política social*. Tese de Livre-docência apresentada ao IFCH - UNICAMP.

\_\_\_\_\_. 1996. *O utilitarismo sociológico e as políticas públicas*. Texto apresentado no XX Encontro Nacional ANPOCS, novembro, 1996. Caxambu, MG.