



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
CAMPOS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043

Qualidade de Vida no Trabalho Doméstico

Quality of Work Life Domestic

Francisco Fagner de Lima

Formando em Bacharelado em Administração.

fagnerlima07@hotmail.com.

Universidade Federal do Piauí – UFPI, CSHNB.

Reginaldo Manoel Neto

Formando em Bacharelado em Administração.

regymn@hotmail.com.

Universidade Federal do Piauí – UFPI, CSHNB.

Elvia Florêncio Torres Ximenes

Professora do Curso de Bacharelado em Administração. Mestra. Orientadora.

elviafortres@gmail.com.

Universidade Federal do Piauí – UFPI, CSHNB.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cléero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos – PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

FRANCISCO FAGNER DE LIMA
REGINALDO MANOEL NETO

Qualidade de Vida no Trabalho Doméstico

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente como:

- Aprovados(as)**
 Aprovados(as) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 19 de Setembro de 2013.

Elvia Florêncio Torres

Orientadora – Elvia Florêncio Torres, Ma.

Cristiane Feitosa Pinheiro

Profa. Cristiane Feitosa Pinheiro, Ma.
Membro

Patrícia Lima de Barros

Profa. Patrícia Lima de Barros, Ma.
Membro

RESUMO

A percepção que o trabalhador tem de seu emprego pode comprometer não só o seu desempenho profissional, mas também interferir na sua vida pessoal e social. Por isso, ela serve como um bom indicador para se avaliar a qualidade de vida do trabalhador. Nem todas as ocupações profissionais oferecem condições que favoreçam uma percepção positiva do trabalhador em relação ao serviço que realiza, como é o caso do emprego doméstico realizado por algumas pessoas. Este estudo teve como objetivo correlacionar a percepção que os(as) empregados domésticos têm sobre sua qualidade de vida com o que a literatura aponta como padrão de qualidade de vida para o trabalhador. Trata-se de um estudo de caso descritivo-explicativo, com tendência qualitativa, onde os dados foram obtidos pela aplicação de um questionário com os trabalhadores domésticos de Alagoinha do Piauí – PI, contendo questões baseadas em alguns dos indicadores descritos por Walton (1973), e outras relacionadas à percepção de satisfação do trabalhador. Os resultados da pesquisa apontam que a percepção de uma metade dos empregados quanto a sua qualidade de vida, em relação ao seu trabalho, compactua com o que a literatura estabelece como padrão; enquanto que a outra parte contraria tais preceitos literários.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Doméstico. Qualidade de Vida. Percepção.

ABSTRACT

The perception that employees have of their employment may not only compromise their professional performance, but also interfere in your personal life and social. Therefore, it serves as a good indicator to evaluate the quality of life of workers. Not all occupations professional offer conditions that favor a positive perception of the worker in relation to the service that performs, such as domestic employment performed by some people. This study aimed to correlate the perception that domestic workers have of their quality of life with what the literature suggests as a standard of quality of life for the worker. It is a case study descriptive-explanatory, with qualitative trend, where the data were obtained by application questionnaire with domestic workers of Alagoinha of Piauí – PI, containing questions based on some of the indicators described by Walton (1973), and other related perception of worker satisfaction. The survey results indicate that the perception of half the employees about their quality of life in relation to his work condescends with what literature establishes default; while the other portion goes against such principles literary.

KEYWORDS: Domestic Work. Quality of Life. Perception.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho está presente na vida humana durante praticamente todas as horas do dia, pois quando não está trabalhando, o homem está se preparando para trabalhar ou descansando do trabalho realizado (BATISTA; ANTUNES; IIZUKA, 2012), exercendo ele um papel fundamental nas condições de vida e saúde do indivíduo.

De certa forma, por estar intrinsecamente ligado à sua vida econômica e social, o trabalho condiciona a vida dos homens, pois é em função de seu trabalho que o homem define o que vai ou não fazer e, por certas vezes, através dele, anuncia para a sociedade quem é em decorrência da posição que ocupa, sendo ele de grande relevância para a formação da humanidade (ABREU; *et al*, 2011).

As diversas mudanças econômicas e sociais, assim como os avanços tecnológicos, acarretaram profundas mudanças no mundo do trabalho, como o aumento do desemprego estrutural e a flexibilização das relações de trabalho, fazendo com que muitas pessoas se engajassem em atividades que apresentam baixa remuneração e alto grau de informalidade (CORCETTI; BEHR; 2009). O exemplo mais importante de ocupação dessa natureza é o emprego doméstico, que vem desempenhando um papel relevante na ocupação de trabalhadores, especialmente na ocupação feminina, mantendo-se entre as principais categorias ocupacionais das mulheres no mundo (THEODORO; SCORZAFAVE, 2011).

O trabalho doméstico refere-se aos afazeres domésticos (que envolvem a realização de atividades como: serviços de limpeza, arrumação, cozinha, cuidado com os itens de vestuário, e cuidado de crianças, idosos ou mesmo plantas e animais domésticos) realizados por uma pessoa em troca de remuneração. Sendo assim, o trabalhador doméstico é considerado “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (Art. 1º, Lei nº 5.859, de 1972).

O trabalho doméstico é uma das atividades que está entre aquelas para as quais construir condições para um trabalho onde a dignidade da pessoa seja preservada constitui um dos maiores desafios, pois é uma das ocupações mais precárias, com níveis de remuneração baixos, más condições de trabalho e altos riscos à saúde destes trabalhadores (SANCHES, 2009). “Embora o trabalho doméstico não seja novo na história do trabalho, sua expansão e relevância não são suficientemente enfatizadas no desenvolvimento socioeconômico de hoje” (BENJAMIN-SAMPSON, 2010, p. 1), constituindo-se como uma das mãos-de-obra mais vulneráveis na história do mundo.

“O trabalho coloca o sujeito em movimento e dependendo de suas exigências, de suas condições e do modo como é organizado, dividido e distribuído pode ser motivo de realização e prazer, mas também de sofrimento e dor” (SORATTO, 2006, p. 11), elevando ou reduzindo o grau de satisfação do trabalhador em relação a seu trabalho, o que afetará, direta ou indiretamente, sua qualidade de vida no trabalho.

Em seus estudos, Wilson *et al* (2004) apontam que a concepção do trabalho é um dos distintos campos de estudo sobre a vida no trabalho, enfatizando as percepções individuais dos funcionários em relação ao seu trabalho imediato. Tais percepções, afirmam eles, afetam a maneira como o empregado se relaciona com seu trabalho e enxerga seu futuro profissional, o que influencia o seu ajustamento ao trabalho, interferindo em sua saúde e em seu bem-estar.

A qualidade de vida no trabalho interfere não somente no trabalho em si, garantindo a permanência do ser humano no ambiente em que o realiza, mas também tem implicações no campo familiar e social dos indivíduos, estudando e buscando aplicar melhores condições para o desenvolvimento do ser humano na sociedade.

As discussões sobre o bem-estar dos indivíduos têm sido objeto de estudo de pesquisas que envolvem o interesse dos estudiosos de diversas áreas do conhecimento (SOUZA, 2012) que se interessam em compreender o que, de fato, constitui a ausência ou baixa qualidade de

vida no dia a dia dos trabalhadores. Isso ocorre tendo em vista que, nos dias atuais, ter uma boa qualidade de vida tornou-se uma dimensão fundamental na vida do homem, sendo essencial para qualquer indivíduo (FLAUSINO, 2011), “o que torna a satisfação e o bem-estar do trabalhador um propósito a ser perseguido” (BATISTA; ANTUNES; IIZUKA, 2012, p. 2).

Diante dos fatos apresentados, este estudo teve como inquietação principal saber que correlação pode ser feita entre a percepção que os empregados domésticos têm sobre sua qualidade de vida com o que a literatura aponta como padrão de qualidade de vida para o trabalhador.

2 O TRABALHO DOMÉSTICO

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho doméstico existe desde as eras mais remotas, instituindo-se como um dos mais antigos ofícios femininos no mundo inteiro, tendo suas raízes na história global da escravidão, do colonialismo e de outras formas de servidão (BENJAMIN-SAMPSON, 2010).

Rangel (2010) descreve duas vertentes para explicar a origem desta forma de atividade laboral: a primeira assegura que os domésticos surgem de uma classe valorizada pelos patrões, os quais lhes concediam privilégios e honrarias; a segunda associa o trabalho doméstico ao escravismo, sendo a classe doméstica herdeira do trabalho escravo. Afirma Martins (2007, p. 10) que, “no Brasil do passado, o serviço doméstico dentro dos casarões era realizado por escravos, principalmente mulheres, que cumpriam as tarefas domésticas de forma plena”.

Trazendo a discussão para os tempos mais atuais, o estudo de Sanches (2009) aponta estimativas da OIT comprovando que o trabalho doméstico ocupa uma parcela significativa dos trabalhadores do mundo, com mais de 100 milhões de pessoas ocupando essas funções, sendo a maioria das atividades realizadas por mulheres. De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2011, parte expressiva do contingente de trabalhadores brasileiros, cerca de 41,5 milhões, estava alocada em atividades voltadas para a área de prestação de serviços.

Sabe-se que dentre as atividades realizadas, o emprego doméstico é a ocupação com maior número de postos de trabalho entre as mulheres que se inserem no mercado de trabalho. Asseguram Alberto *et al* (2011, p. 294) que “o trabalho doméstico sempre foi uma atividade com ampla preponderância de pessoas do sexo feminino em sua execução, quadro que permanece até os dias atuais”.

Na maioria das vezes, as atividades domésticas são ocupadas por pessoas que estão em início de carreira profissional e possuem baixo grau de escolarização, uma vez que, expõe Sanches (2009, p. 880), “o trabalho doméstico mantém-se, particularmente nas situações de crise e nos mercados de trabalho desestruturados e com escassa oferta de postos, como uma importante porta de entrada para as jovens de menores rendimentos”.

Alberto *et al* (2011) afirmam que o trabalho doméstico é uma das alternativas de emprego para uma grande quantidade de pessoas com baixo nível de escolarização, pois não exige, na maioria dos casos, um aprendizado formal para ser realizado.

Somada a essa condição do trabalho doméstico no geral, surge também a problemática do trabalho infantil, uma vez que em quase todas as sociedades as crianças realizam alguma espécie de trabalho. Assim como o próprio trabalho doméstico, o trabalho infantil doméstico tem origem no período escravista, pois, ao mesmo tempo em que os escravos domésticos cuidavam das atividades do lar, as pequenas escravas cuidavam do entretenimento dos filhos dos senhores de engenho (SILVA, 2009).

Muitas das atividades domésticas são realizadas sob condições precárias, com baixa remuneração, jornadas muito longas e com um grande dispêndio de esforço físico, podendo

trazer a quem presta estes serviços sérios risco a sua saúde física e mental, tudo isso ainda acrescido da desvalorização social que a categoria sofre.

Para Araújo, Pinho e Almeida (2005), a monotonia, a repetitividade, a desvalorização e as demandas dos papéis sociais aos quais a mulher deve atender são as responsáveis pelas tensões que causam sofrimento no trabalho doméstico de muitas pessoas, podendo acarretar em diferentes formas de adoecimento psíquico.

Mesmo estando sob estas condições, por muitas vezes consideradas inaceitáveis, os trabalhadores domésticos precisam continuar suas atividades em busca de um meio para sobreviver. Muitos deles permanecendo na profissão, enfrentando tais dificuldades, pela necessidade de sobrevivência e por não terem outra alternativa que possibilite melhores condições (SORATTO, 2006).

2.1 Garantias trabalhistas concedidas aos empregados domésticos ao longo do tempo

O trabalho doméstico é uma categoria profissional que sempre foi mal protegida pelo ordenamento jurídico, visto que as garantias que foram asseguradas aos demais trabalhadores não se estenderam a esta classe, ficando o empregado doméstico à margem destas várias garantias. Essa desvalorização do serviço doméstico existe, principalmente, devido a sua origem escravista.

Dando uma ênfase na forma como o empregado doméstico foi conquistando as mesmas garantias concedidas aos demais trabalhadores, é possível encontrar os direitos que a as leis brasileiras concederam ao empregado doméstico, como também, as garantias que foram asseguradas aos demais trabalhadores urbanos e rurais, mas não se estenderam a esta classe.

Até o início da década de 1970, “o trabalho doméstico não dispunha de regulamentação específica, aplicando-se certos preceitos do Código Civil, no que diz respeito à locação de serviços” (MARTINS, 2010, p. 145), e as poucas leis que surgiram referentes à classe, continham um pequeno número de direitos, que só veio a ser ampliado substantivamente com o advento da Constituição de 1988.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, foi um marco na regulamentação e proteção dos direitos sociais e trabalhistas dos empregados. Contudo, embora a categoria do emprego doméstico preencha todos os requisitos de seu Art. 3º – é pessoa física que presta serviços (pessoalidade), de natureza não eventual (não eventualidade), a empregador, sob a dependência deste (subordinação) e mediante salário (onerosidade), a CLT, aproveitando-se de uma característica peculiar ao trabalho doméstico – a não lucratividade dos serviços prestados na atividade doméstica (MARTINS, 2010), em seu art. 7º, alínea “a”, excluiu os empregados domésticos do seu âmbito de proteção. Deste modo, “após a edição da CLT, o trabalho doméstico permaneceu num limbo jurídico, completamente vulnerável e sem qualquer regulamentação específica” (FERRAZ; RANGEL, 2010, p. 8645).

Em 1972, surgiu a primeira lei específica tratando dos direitos do empregado doméstico, a Lei nº 5.859, que trouxe um mínimo de cidadania jurídica ao empregado doméstico, concedendo à categoria, apenas três direitos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses de trabalho – Art.º 3º; anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) – Art.º 2º, I; seguridade obrigatória do empregado doméstico na Previdência Social – Art.º 4º. O decreto regulamentador da referida lei – Decreto nº 71.885, de 1973 – determinou também que se aplicasse ao empregado doméstico o capítulo celetista referente a férias.

No entanto algumas leis posteriores tiveram uma parcela contributiva para a ampliação dos direitos da classe. Como melhor exemplo, tem-se a Constituição Federal de 1988. Carta

esta que garantiu, em seu Art. 7^o¹, um leque de direitos à categoria bem mais extenso do que todas as conquistas até então alcançadas pelos trabalhadores domésticos, ampliando direitos até então negados à categoria. Porém, muitos estudiosos do tema a veem de maneira negativa, pelo fato de ter deixado o empregado doméstico à margem de várias garantias asseguradas aos demais trabalhadores, como alegam Ferraz e Rangel (2010), ao afirmarem que a Constituição Federal de 1988 deu um passo à frente no tocante à proteção jurídica destinada ao empregado doméstico, não obstante, deixou visível um desnível jurídico entre a proteção destinada à referida categoria e àquela destinada aos demais trabalhadores urbanos e rurais, uma vez que direitos fundamentais deferidos aos demais empregados foram deliberadamente sonogados ao empregado doméstico na CF/88.

Com a promulgação da Lei 10.208, de 23 de março de 2001, o empregado doméstico passou a ter direito a sua inclusão no regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e também a ser contemplado com o seguro desemprego, em situação de dispensa injusta.

A maior conquista dos empregados domésticos até os dias atuais foi a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, que alterou o parágrafo único do art. 7º da Carta Magna de 1988, dando à categoria direito a praticamente todas as constitucionalidades previstas no referido artigo, visando, como pronuncia a própria Emenda, “estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais” (EC nº 72/2013).

3 QUALIDADE DE VIDA

A qualidade de vida tem se mostrado como uma preocupação constante na vida do ser humano, tanto como indivíduo quanto como ser social, que, por meio de suas emoções, expectativas, percepções, busca compreender tal fenômeno e atingir seu bem-estar pessoal e social.

A partir do início dos anos 80, a Organização Mundial da Saúde (OMS) constatou que a aplicação de medidas que promovem a qualidade de vida é um fator importante na avaliação da saúde, tanto dentro de uma perspectiva individual como social (ERMEL, 2012), uma vez que a saúde é definida pela OMS “não somente como ausência de doenças, mas também como um estado de bem-estar físico, intelectual e social, o qual inclui aspectos relacionados à capacidade para o trabalho em sua concepção” (COSTA; ET AL, 2012, p. 1636).

Santos *et al* (2002) afirmam que, desde o início de sua existência, o ser humano se preocupa com sua qualidade de vida e a torna um compromisso pessoal, buscando uma vida melhor, com o bem-estar sendo uma condição essencial de seu modo de viver.

¹CF, 1988, Art. 7º, 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.

IV - Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às 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;

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VIII - Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

XV - Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; 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;

XXI - Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXIV - Aposentadoria.

Campana (2011) entende que, embora o termo qualidade de vida tenha surgido nos anos 30, sua aceção científica e formulação de conceito somente ocorreram a partir dos anos 80, quando a noção de qualidade de vida faz-se acompanhada de estudos empíricos para sua melhor compreensão.

Fortunato e Ruscheinsky (2003) observam que o conceito de qualidade de vida varia, na maioria das vezes, de acordo com o rol de aspectos ambientais que nele se contemplam para satisfazer necessidades humanas, tanto materiais, quanto simbólicas; sendo que, para uns se destacam aspectos relativos ao consumo e a capacidade de inclusão social; para outros, ganha relevância o ambiente social que os envolve. Porém, existem correntes de estudo nas quais se segue uma “abordagem para a qualidade de vida, relacionada mais exclusivamente a aspectos médicos e de saúde, reduzindo sua conceituação a aspectos associados às enfermidades ou às intervenções em saúde” (CAMPANA, 2011, p. 16).

Mas, somente a consideração da variável saúde – entendida como a não existência de doenças – como aspecto importante na definição e avaliação da qualidade de vida não garante que esta seja devidamente estimada, uma vez que a OMS, segundo Pazini e Stefano (2009), define qualidade de vida como a percepção que o indivíduo tem de sua posição na vida como um ser que faz parte de um contexto cultural e de um sistema de valores e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.

No entender de Lipp e Tanganelli (2002), a qualidade de vida representa não só a ausência de doenças, constituindo-se num estado de bem-estar físico, mental e social. Para se considerarem felizes, as pessoas avaliam sua vida com base em quatro áreas – social, afetiva, saúde e profissional, devendo estes estar adequadamente equilibrados para que se possa considerar o nível de qualidade de vida como bom para o indivíduo.

Na visão de Silva, Porto e Paschoal (2010), o conceito de bem-estar vai além do que simplesmente ter prazer, relacionando-se com o que as pessoas acreditam ser importante na vida. Sendo assim, “os fatores que de algum modo influenciam direta ou indiretamente na vida das pessoas podem ser considerados como indicadores de qualidade de vida” (PEREIRA; COELHO; NASCIMENTO, 2012, p. 3).

Minayo (2000) aponta que qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, relacionada ao grau de satisfação que o indivíduo atinge na vida, tanto no âmbito familiar, como no social e ambiental, e está ligada também ao que cada sociedade considera como seu padrão de conforto e bem-estar.

Herculano (2000) propõe que a definição de qualidade de vida é um conceito no qual as condições econômicas, ambientais, científico-culturais e políticas são avaliadas juntamente como itens mensurados pelo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), sendo “coletivamente construídas e postas à disposição dos indivíduos para que estes possam realizar suas potencialidades” (p. 22).

Vários fatores podem influenciar a vida das pessoas, afetando, direta ou indiretamente, a formação de uma opinião acerca do que elas pensam ser importante em suas vidas. Esses fatores devem estar em constante harmonia para que o ser humano possa alcançar a satisfação de suas necessidades, atingindo, assim, um nível de qualidade de vida dentro dos padrões que ele ou a sociedade tenham imposto para manter elevado seu bem-estar pessoal e social.

4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os estudos da qualidade de vida no trabalho partem de uma perspectiva ambiental, de como as características gerais do ambiente de trabalho reduzem ou aumentam o bem-estar dos trabalhadores na execução de suas tarefas, desenvolvendo seus potenciais para que possam avançar no alcance de suas metas de vida, tornando-os satisfeitos ou insatisfeitos em sua vivência no trabalho que realizam.

As análises sobre a qualidade de vida no trabalho tiveram seus primeiros passos dados no início do século XX, “diante da preocupação da sociedade norte-americana com os efeitos do trabalho na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores e com o intuito de se melhorar o desempenho das pessoas” (BATISTA; ANTUNES; IIZUKA, 2012, p. 3), mas foi a partir da década de 50 que o tema se tornou o foco de vários estudos, passando a ser um assunto discutido nos vários setores da sociedade.

Tais estudos podem seguir diversas abordagens, buscando compreender os aspectos que compõem o conceito de qualidade de vida no trabalho. Prova disso são as suposições feitas por França (1996), que apresenta o conceito de qualidade de vida no trabalho podendo ser analisado com diferentes enfoques: o primeiro foca o grau de satisfação da pessoa com a empresa; o segundo tem enfoque nas condições gerais do ambiente de trabalho; o terceiro foca-se na promoção da saúde do indivíduo. A autora considera as dimensões biológica, psicológica, social e organizacional de cada pessoa no estudo da qualidade de vida no trabalho, a fim de medir o grau de satisfação dos indivíduos em relação a seu bem-estar no ambiente de trabalho. Para ela, a qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações desenvolvidas no ambiente de trabalho, não só para preservar a saúde do trabalhador, mas também para manter seu bem-estar no ambiente de trabalho.

Os estudos realizados considerando o primeiro enfoque apontado por França (1996) apontam que existe uma relação positiva entre satisfação do colaborador e bom desempenho no ambiente laboral (SOUZA, 2012). Nesse contexto, a concepção de bem-estar do empregado é um grande eixo das concepções de qualidade de vida no trabalho, o qual centraliza as medidas de qualidade de vida, associando-as a satisfação com as atividades realizadas, que interferem tanto na percepção do bem-estar individual como na grupal (SAMPAIO, 2012). Ou seja, “satisfação no trabalho nada mais é do que o quanto as pessoas fazem o que gostam ou que se realizam na execução de suas tarefas organizacionais” (PAZINI; STEFANO, 2009, p. 2).

Nessa perspectiva, Paschoal e Tamayo (2008, p. 16) conceituam o bem-estar laboral como “a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida”. Sendo assim, Sousa e Motta (2008) classificam os estudos atuais sobre qualidade de vida no trabalho como um esforço no sentido da humanização do trabalho, contribuindo para um melhor resultado esperado na qualidade de vida dos trabalhadores, uma vez que investir nos funcionários permite obter resultados positivos no cumprimento das atividades profissionais.

Os estudos feitos sob o enfoque nas condições gerais do ambiente de trabalho partem do pressuposto de que a utilização de determinadas práticas no ambiente de trabalho e a forma como ele é organizado estão mais propensas à promoção de bem-estar e saúde (SAMPAIO, 2012). Nessa perspectiva, uma organização saudável é aquela que pratica esforços intencionais, sistemáticos e de colaboração para maximizar o bem-estar e a produtividade dos colaboradores, proporcionando-lhes um ambiente sócio organizacional de apoio para a valorização do trabalho e da vida (WILSON; *ET AL*, 2004), tornando-os satisfeitos com seu trabalho.

5 AS ABORDAGENS HEDÔNICA E EUDAIMÔNICA DO BEM-ESTAR NO TRABALHO

Geralmente, a literatura existente não apresenta definições objetivas acerca do construto do bem-estar ocupacional (SILVA; PORTO; PASCHOAL, 2010). Alguns conceitos, como o de qualidade de vida, são empregados, no senso comum, como sinônimos

de felicidade e bem-estar, sendo ela, por muitas vezes, compreendida desta forma (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

Não obstante, podem ser identificadas duas correntes do bem-estar geral no campo da literatura organizacional – a abordagem do bem-estar subjetivo e a do bem-estar psicológico ou de realização pessoal, e a concepção de felicidade utilizada é que diferenciará essas definições, distinguindo-os em termos de sua ênfase principal. A perspectiva adotada na primeira corrente é hedônica e, na segunda, eudaimônica.

A abordagem hedônica refere-se às emoções e humores vivenciados pelo trabalhador que podem influenciar seu bem-estar no ambiente de trabalho (SANT’ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2011). Tais afetos se acumulam nas experiências vividas no ambiente de trabalho e representam avaliações e reações do indivíduo sobre eventos atuais da sua vida. Nessa concepção, o bem-estar deve ser abordado como a prevalência das emoções positivas sobre as emoções negativas no ambiente de trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

“O prazer e a satisfação com a vida são os elementos centrais da visão hedonista do bem-estar” (SANT’ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2011, p. 2). Experiências de prazer podem diferir substancialmente em diferentes situações, refletindo-se de diversas maneiras no bem-estar das pessoas (WARR, 1990). Destarte, o bem-estar subjetivo é, na maioria das vezes, considerado como a satisfação do indivíduo com sua vida, e esta se relaciona à prevalência de emoções e humores positivos sobre emoções e humores negativos (SILVA; PORTO; PASCHOAL, 2010).

Filósofos hedonistas acreditavam que os seres humanos têm o desejo de maximizar suas experiências de prazer e minimizar as de dor; o prazer e a dor eram vistos como indicadores poderosos do bem e do mal; e maximizar o prazer era visto como uma forma de maximizar o bem na vida das pessoas (HENDERSON; KNIGHT, 2012).

Já a abordagem do bem-estar no trabalho como realização pessoal propõe que o ambiente seja organizado para proporcionar a felicidade dos trabalhadores, dando ênfase à percepção de desenvolvimento e expressão de seus potenciais individuais, onde a exploração do próprio potencial, o desenvolvimento de atributos pessoais e a expressão pessoal do trabalhador são seus aspectos constituintes, tendo com foco principal a necessidade de um sistema de classificação adequada dos recursos e das funções do trabalho para a realização do funcionário (WARR, 2011).

Uma das principais críticas feitas à abordagem puramente hedonista é a de que o bem-estar não pode ser considerado apenas como o afeto no trabalho (SILVA; PORTO; PASCHOAL, 2010). Na literatura organizacional, a definição e operacionalização do bem-estar no trabalho têm revelado a experiência hedônica como seu elemento essencial, enquanto a dimensão eudaimônica do bem-estar no trabalho não costuma ser incluída nas pesquisas (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010). Nesse sentido, “há um esforço crescente nos últimos anos para conceituar o bem-estar ocupacional como um construto multidimensional, que engloba, além das emoções e humores, elementos eudaimônicos” (SILVA; PORTO; PASCHOAL, 2010, p. 2).

Ao estudar o bem-estar individual, trabalhando com a proposição de que o prazer hedonista e a eudaimonia envolvem diferentes experiências subjetivas, Waterman, Schwartz e Conti (2008) concluem que as diferentes situações podem gerar experiências de bem-estar distintas, seja em termos de prazer hedonista ou em combinação com aspectos eudaimonistas, e tanto as emoções prazerosas quanto a percepção de realização criam a possibilidade de identificar os antecedentes de desenvolvimento dos diferentes tipos de bem-estar, sendo fundamentais para a compreensão do complexo fenômeno da felicidade ou do bem-estar pessoal.

6 A PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR SOBRE SUA QUALIDADE DE VIDA

Os estudiosos clássicos afirmam que a percepção é tão-somente uma interpretação feita pelo pensamento da leitura dos acontecimentos concretos e das coisas captadas pelos sentidos humanos (MARIN, 2009). Para Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 159), a percepção é “o processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais com a finalidade de dar sentido ao seu ambiente”. Tal concepção de percepção pressupõe que o ser humano é um sujeito que se relaciona com o espaço (MARIN; PEREIRA, 2009), encarnando as sensações por ele propostas, a fim de desenvolver um entendimento do mundo real.

Fazendo um estudo da obra do filósofo Merleau-Ponty, Marin e Lima (2009) concluem que as ideias do filósofo expõem que a percepção é um fundamento possível do saber primordial que as pessoas têm sobre as coisas, sendo um potencial imerso na consciência para o conhecimento do mundo.

“É fundamental conhecer a percepção, o pensamento e as avaliações subjetivas que as pessoas têm de si mesmas e de vários componentes materiais reconhecidos como base social da qualidade de vida” (IOKILEVITC, 2011, p. 42), uma vez que, afirma Martinez (2002), a satisfação no trabalho é influenciada pelas diferenças na personalidade dos indivíduos e pelos valores por eles atribuídos ao trabalho, sendo esta satisfação intermediada pela percepção dos indivíduos quanto à satisfação com o ambiente de trabalho e pela avaliação dos efeitos que as pessoas identificam quanto aos diversos aspectos do trabalho. Segundo Robbins, Judge e Sobral (2010), a percepção influencia o comportamento dos indivíduos no seu ambiente de trabalho, pois, muitas vezes, as pessoas se comportam de acordo com a sua percepção da realidade, não na realidade em si.

Devido à percepção estar ligada de maneira intrínseca ao indivíduo e a sua satisfação no trabalho (PAZINI; STEFANO, 2009), é importante levar em conta que a percepção que o funcionário tem da organização deve ir ao encontro das suas expectativas e metas ou valores pessoais, haja vista que a percepção que os empregados têm sobre seu trabalho e sobre a organização em que atuam constitui um dos elementos mais importantes para se fazer uma análise do ambiente organizacional a fim de se obter indicadores de bem-estar (SILVA; PORTO; PASCHOAL, 2010).

Porém, a percepção de satisfação no trabalho difere entre os sujeitos de qualquer empresa; e o que satisfaz um funcionário numa organização, poderá não satisfazer outro colaborador no mesmo setor da organização ou de qualquer outra que seja objeto de estudo (PAZINI; STEFANO, 2009), pois, por se tratar de um estado subjetivo, a satisfação no trabalho é um fenômeno de definição complexa, que pode variar de indivíduo para indivíduo, de circunstância para circunstância, podendo tal percepção mudar ao longo do tempo para a mesma pessoa (MARTINEZ; PARAGUAY; LATORRE, 2004).

7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo objetivou investigar as condições de trabalho as quais os empregados domésticos estão sujeitos, para que se possa avaliar seu nível de qualidade de vida, partindo da análise dessas condições de trabalho. Além disso, buscou entender a percepção que eles têm de sua qualidade de vida e fazer uma correlação entre tal percepção com o que a literatura aponta como padrão de qualidade de vida para o trabalhador.

A pesquisa seguiu uma tendência qualitativa, sendo realizada por meio de um estudo de caso de caráter descritivo-explicativo.

A abordagem do assunto em estudo ocorreu por meio de pesquisa bibliográfica, propondo grande familiaridade com o tema, por meio de estudo de livros e trabalhos acadêmicos escritos na área em questão.

Para escolha da amostra, que foi obtida na cidade de Alagoinha do Piauí – PI, onde, segundo dados do IBGE, trabalham como empregados domésticos cerca de 60 pessoas, foram escolhidos 18 empregados domésticos, totalizando 30% do universo, sendo estes escolhidos por critério de acessibilidade e aceitação em participar da pesquisa.

Quanto ao método de investigação, utilizou-se de pesquisa de campo, através de questionários realizados com os empregados domésticos, que aceitaram fazer parte da pesquisa, na tentativa de conhecer as reais condições em que seu trabalho é laborado, o nível de qualidade de vida dos mesmos e a percepção que eles têm de sua qualidade de vida em relação a seu trabalho.

As informações referentes ao nível de qualidade dos empregados domésticos foram obtidas por meio da aplicação de um questionário baseado no modelo de avaliação da qualidade de vida no trabalho descrito por Walton (1973). Este modelo foi escolhido devido apresentar uma maior gama de indicadores e critérios avaliativos nos mais diversos aspectos de interesse.

Entre os índices estabelecidos por Walton (1973), foram escolhidos para compor a avaliação de qualidade de vida dos empregados domésticos de Alagoinha do Piauí os seguintes indicadores: 1. Compensação Justa e Adequada; 2. Condições de Trabalho; 5. Integração Social; na Organização; 6. Constitucionalismo; e 7. O Trabalho e o Espaço Total de Vida. Dos critérios descritos por Walton, serão escolhidos para compor esta pesquisa:

Quadro 1 – Modelo de qualidade de vida no trabalho utilizado nesta pesquisa:

Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho	Crítérios Avaliados
1. Compensação justa e adequada	Justiça na compensação
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável
5. Integração social	Ausência de preconceitos Relacionamento
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador
7. O Trabalho e o espaço total de vida	Tempo para lazer e família

Fonte: Adaptado do Modelo de Walton (1973).

Os demais indicadores e critérios descritos por Walton (1973) não serão avaliados por serem de caráter investigativo para organizações produtivas, não cabendo sua análise nesta pesquisa. Serão analisados, também, outros pontos que revelem as condições de trabalho dos empregados domésticos e suas percepções sobre sua qualidade de vida em relação ao trabalho que realizam.

O tratamento dos dados será feito pela análise das respostas dadas pelos empregados domésticos nos questionários por eles respondidos. Para tanto, serão utilizados instrumentos, como *Word*, para digitação dos dados e quadros contendo as informações necessárias para a caracterização realística do sujeito em relação ao objeto de estudo.

8 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

8.1 Perfil do município de Alagoinha do Piauí – PI

O município de Alagoinha do Piauí fica localizado a cerca de 380 km da capital Teresina – PI e, de acordo com as expectativas do IBGE para 2013, possui uma população de aproximadamente 7.450 habitantes. Suas principais fontes de renda são a agricultura, a pecuária, o comércio e a prestação de serviços – públicos ou privados, dentre estes se encontra a categoria de estudo do presente artigo – o emprego doméstico.

Segundo dados do Censo 2010 do IBGE, dos habitantes do município que são maiores de 10 anos de idade, mais de 2.600 afirmam não ter nenhum rendimento mensal; mais de 3.000 sobrevivem com um rendimento inferior a 1 salário mínimo; o restante dessa parcela da população possui rendimento mensal superior a 1 salário mínimo; e o PIB (Produto Interno Bruto) *per capita*² daquele ano ficou em torno de 3.600 reais.

Os habitantes do município levam uma vida pacata. Para grande maioria deles, não há formas de entretenimento diversificadas. E o custo de vida da localidade não é tão alto quanto ao das cidades de médio ou grande porte.

8.2 Perfil da amostra

O perfil dos empregados domésticos de Alagoinha do Piauí foi identificado por meio da análise dos dados obtidos com a pesquisa de campo, onde os mesmos forneceram as seguintes informações:

Tabela 1: Perfil dos empregados domésticos:

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual
Sexo	Feminino	17	94,44%
	Masculino	1	5,56%
Faixa Etária	Até 15 anos	1	5,56%
	De 16 a 25 anos	4	22,22%
	De 26 a 35 anos	5	27,77%
	De 36 a 45 anos	5	27,77%
	46 anos ou mais	3	16,68%
Idade de início na atividade	Até 15 anos	7	38,89%
	De 16 a 20 anos	4	22,22%
	De 21 a 30 anos	3	16,67%
	De 31 a 40 anos	2	11,11%
	Mais de 41 anos	2	11,11%
Estado Civil	Solteiro(a)	7	38,89%
	Casado(a)	7	38,89%
	Separado(a)/Divorciado(a)	4	22,22%
Filhos	Não	3	16,67%
	1 Filho	7	38,89%
	2 Filhos	6	33,33%
	4 Filhos	2	11,11%

² O PIB *per capita* é igual a todo o resultado da produção do município dividido pelo seu número de habitantes.

Escolaridade	Ensino Fundamental Incompleto	10	55,55%
	Ens. Fund. Completo	1	5,56%
	Ens. Médio Incompleto	4	22,22%
	Ens. Médio Completo	2	11,11%
	Ens. Superior Incompleto	1	5,56%
Renda Familiar Mensal	Menos de 1 salário mínimo	13	72,22%
	1 salário mínimo	1	5,56%
	De 1 sal. mín. a 1 salário e meio	4	22,22%
Tempo de serviço na residência	Menos de 1 ano	8	44,45%
	Entre 1 e 2 anos	5	27,77%
	Entre 3 e 5 anos	4	22,22%
	Mais de 6 anos	1	5,56%

Fonte: Dados da pesquisa realizada com os empregados domésticos de Alagoinha do Piauí, 2013.

Esses dados revelam um perfil para os empregados domésticos de Alagoinha do Piauí que não foge em quase nada aos padrões nacionais, e até mundiais, de pessoas ocupantes deste ofício. É aparente a prevalência do sexo feminino na prestação dos serviços domésticos, visto que, de 18 empregados, deparou-se apenas com um homem atuando como doméstico.

A faixa etária predominante está variando na primeira fase da idade adulta (26 a 45 anos), que representam a maior parcela dos empregados – 55,54%. O início da atividade doméstica da maior parte deles ocorreu com idade de até 15 anos – 38,89%, o que fere o Art. 403 da CLT, que proíbe “qualquer trabalho a menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos”.

Maior parcela (44,45%) não completou seu primeiro ano de serviço na residência em que labora atualmente, por ter começado na atividade recentemente, ou por ter saído da residência anterior há poucos meses. Em sua maioria (61,11%) são mulheres que não vivem um relacionamento conjugal sendo solteiros ou separados/divorciados. Maior número deles (83,33%) têm 1 ou 2 filhos. A maioria deles (55,55%) não teve oportunidade de estudar, não possuindo sequer o ensino fundamental completo. E a renda familiar mensal da maior parte de suas famílias (72,22%) é inferior a 1 salário mínimo.

Dentre as atividades que realizam, tem-se que um é caseiro; uma é babá de uma criança; uma é faxineira; três realizam duas atividades, sendo uma delas a faxina e a outra cozinhar ou cuidar da roupa da família; as demais acumulam três atividades ou mais, sendo uma delas a faxina e as outras variando entre babá, cuidar da roupa, fazer comida e cuidar de idosos.

Ao serem indagados por que resolveram trabalhar como empregados domésticos, uma empregada afirmou que começou a trabalhar “para cuidar do tio, que é idoso, nunca foi casado e não tem filhos.” Outra descreveu que veio do interior para estudar e, devido os pais não terem boas condições financeiras, começou a trabalhar para ter seu próprio dinheiro e se manter na cidade. Três disseram que, por necessidade, precisavam do dinheiro para poder comprar suas coisas. Sete domésticas alegaram não encontrar outra alternativa senão o emprego doméstico, até mesmo porque a localidade não oferece muitas opções de trabalho além dos cargos públicos – maioria exige alguma formação acadêmica, e, embora uma delas estivesse cursando o ensino médio e outra o curso superior, as demais só tinham no máximo o ensino fundamental completo. Cinco afirmaram precisar ajudar a família a complementar a renda. E o caseiro disse que, ao se casar, teve que sair da casa dos pais e sustentar a própria família.

8.3 Avaliação da qualidade de vida dos empregados domésticos

Neste tópico são apresentados os indicadores de qualidade de vida e os respectivos critérios de avaliação utilizados para medir a satisfação dos mesmos, juntamente com as informações obtidas sobre os empregados domésticos por meio dos dados por eles fornecidos.

8.3.1 Indicador: Compensação justa e adequada (Critério: Justiça na compensação)

O salário dos empregados domésticos está discriminado na tabela a seguir, sendo informado, também, o grau em que este satisfaz as necessidades financeiras dos(as) empregados(as).

Tabela 2: Salário dos empregados domésticos e sua utilidade:

Variável	Alternativas	Frequência	Percentual
Salário	100 reais	2	11,11%
	De 150 a 190 reais	3	16,67%
	200 reais	6	33,33%
	250 reais	2	11,11%
	300 reais	4	22,22%
Satisfação das necessidades	Totalmente	0	0%
	Parcialmente	12	66,67%
	De forma alguma	6	33,33%

Fonte: Dados da pesquisa realizada com os empregados domésticos de Alagoinha do Piauí, 2013.

Esses dados despontam uma das maiores discriminações sofridas pelos empregados domésticos, não só de Alagoinha do Piauí, mas de todo o Brasil: a má remuneração pelo serviço prestado. Sendo pago a uma parcela deles(as) (27,78%) uma quantidade menor que R\$200,00 por mês. À maioria deles (44,44%) é pago um valor de R\$200,00 ou R\$250,00 por mês. Dos salários pagos aos empregados, o maior valor foi de R\$300,00 por mês, pago a uma menor parte dos empregados – 22,22%. O caseiro, que mora na casa do sítio e cuida das atividades relacionadas à agricultura, não recebe salário fixo, garantindo sua subsistência do que produz na terra cedida pelo dono do sítio. Por isso, ele não foi computado na tabela. O que aponta um desrespeito ao inciso IV do Art. 7º da CF, que garante aos empregados domésticos “salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas”.

Para 33,33% dos empregados domésticos, este salário não satisfaz suas necessidades de forma alguma. Já para uma parcela maior (66,67%), ele satisfaz parcialmente as necessidades básicas deles e de sua família. Mas nenhum deles consegue satisfazer totalmente suas necessidades utilizando apenas o salário auferido no trabalho doméstico. Isso ocorreu porque, embora o custo de vida da localidade não seja muito alto, muitos dos empregados não conseguem controlar bem seus gastos de acordo com seus ganhos – que já não são muito significativos, o que leva ao acúmulo de despesas.

Como exposto por Fortunato e Ruscheinsky (2003), a qualidade de vida sofre influência dos fatores ambientais que, de alguma forma, satisfazem as necessidades humanas materiais e simbólicas; e um destes fatores está relacionado ao poder de consumo do indivíduo, que, muitas vezes, interfere em sua capacidade de inclusão social.

8.3.2 Indicador: Condições de trabalho (Critério: Jornada de trabalho razoável)

Os dados referentes às jornadas de trabalho, assim como aos turnos em que são realizadas e os dias em que os empregados domésticos ficam de folga são apresentados na tabela a seguir:

Tabela 3: Horas trabalhadas por turno e dias de folga dos empregados domésticos:

Variável	Alternativas	Frequência	Percentual
Horas trabalhadas	Até 5 horas ininterruptas	4	22,22%
	7 horas ininterruptas	4	22,22%
	8 horas ininterruptas	2	11,11%
	8 hsc com 2 hs para almoço	1	5,56%
	Entre 9 e 10 hs ininterruptas	2	11,11%
	De 11 a 12 hs ininterruptas	3	16,67%
	Mais de 13 horas	2	11,11%
Dias de folga	0	5	27,77%
	1	8	44,45%
	2	3	16,67%
	4	2	11,11%
Turno em que trabalham	Manhã	3	16,67%
	Tarde	1	5,56%
	Manhã e parte da tarde	12	66,66%
	Manhã, tarde e parte da noite	2	11,11%

Fonte: Dados da pesquisa realizada com dos empregados domésticos de Alagoinha do Piauí, 2013.

Esses dados mostram que uma parte dos empregados domésticos laboram uma jornada de trabalho razoável, visto que 22,22% deles trabalham por até 5 horas diárias, sendo esta carga horária cumprida no turno da manhã ou da tarde; e uma empregada trabalha 8 horas com um intervalo de 2 horas para almoço.

Contudo, ainda há certa exploração dos empregados, haja vista que 61,11% trabalham durante 7 a 12 horas ininterruptas diariamente, sendo cumpridas nos períodos da manhã e parte da tarde, ou tarde inteira; e 11,11%, por morarem na residência onde são empregados, chegam a trabalhar nos turnos da manhã, da tarde e um pouco da noite. O que assinala uma desobediência ao inciso XIII do Art. 7º da CF, que garante “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias, (...) facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”; ao inciso XVI do referido artigo, que dá aos empregados domésticos o direito a “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”; e também ao inciso.

Uma parte dos empregados domésticos (27,77%) não folga nenhum dia da semana, o que fere o inciso XV do Art. 7º da CF, que garante aos empregados domésticos o direito a repouso semanal remunerado; a grande maioria (61,12%) tem 1 ou 2 dias de folga por semana; e uma minoria de 11,11% trabalha apenas três dias por semana na residência, folgando os demais dias ou utilizando-os para realizarem outro serviço doméstico em outra residência ou outro tipo de atividade remunerada.

Abreu *et al* (2011) apontam que aspectos relacionados ao trabalho, como longas jornadas de trabalho, contribuem para o desenvolvimento de problemas que influenciarão, não só a vida social, como também na carreira profissional do trabalhador.

8.3.3 Indicador: Integração social (Critérios: Ausência de preconceitos e Relacionamento)

Todos os empregados domésticos afirmaram que seu empregador(es) os trata(m) sempre com respeito no ambiente de trabalho, não tendo eles sofrido qualquer forma de preconceito.

Em relação ao relacionamento dos empregados com seu(s) empregador(es), obtiveram-se os seguintes resultados:

Tabela 4: Relacionamento entre empregador e empregado:

Variável	Alternativas	Frequência	Percentual
Relacionamento empregador/empregado	Estritamente profissional	4	22,22%
	Amizade por conta do serviço, mas sem muita intimidade	7	38,89%
	Muita intimidade com a família	7	38,89%

Fonte: Dados da pesquisa realizada com os empregados domésticos de Alagoinha do Piauí, 2013.

Por se tratar de uma cidade pequena, quase todo mundo se conhece. Porém, alguns dos empregadores têm uma rotina de trabalho longa. Por isso, os empregados domésticos mal os veem durante o período em que cuidam de suas residências, mantendo com eles um relacionamento estritamente profissional.

Contudo, uma parcela significativa deles (77,78%) mantém algum tipo de relacionamento amigável com a família empregadora; uma metade sem haver muita intimidade na relação, outra com grau de intimidade muito intenso, como no caso da babá, que declarou serem seus empregadores como seus segundos pais; o de outra que afirmou ter muito carinho pela idosa de que toma conta; e de outra que é sobrinha do idoso que praticamente a criou.

8.3.4 Indicador: Constitucionalismo (Critério: Direitos de proteção do trabalhador)

Além dos preceitos legais desrespeitados que foram citados anteriormente – início do trabalho com até 15 anos de idade, salário inferior ao mínimo estabelecido em lei, carga horária superior a 8 horas diárias, não gozo de repouso semanal remunerado, outra garantia também é negada aos empregados domésticos da região: a carteira de trabalho assinada.

Nenhum dos empregados possui carteira de trabalho assinada, indo contra o que está estabelecido no Art.º 2º, inciso I da Lei nº 5.859, de 1972, que concede à categoria o direito a “anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)”, o que conduz a uma série de outras inconstitucionalidades³ praticadas em relação ao trabalho doméstico.

Quanto às férias anuais dos empregados, obtiveram-se os seguintes dados:

³ Não tendo carteira assinada, os empregados domésticos ficam sem garantia a uma gama de direitos previstos no Art. 7º da CF, sendo os principais deles:

II - Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);

VIII - Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

XII - Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XVIII - Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XXI - Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXIV - Aposentadoria;

XXVI - Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

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.

Tabela 5: Férias anuais dos empregados domésticos:

Variável	Alternativas	Frequência	Percentual
Férias anuais	Sim	2	11,11%
	Não	16	88,89%

Fonte: Dados da pesquisa realizada com os empregados domésticos de Alagoinha do Piauí, 2013.

De todos os empregados domésticos, apenas 11,11% usufruem férias anuais. Dos 88,89% restantes, metade ainda não completou seu primeiro ano de trabalho, e ainda não se falou em férias; a outra metade já está no trabalho há mais de 1 ano e, até o momento, não puderam usufruir de seu direito a férias. Este fato expõe o descumprimento ao Art. 7º, inciso XVII da CF, que assegura aos empregados domésticos o direito a férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

8.3.5 Indicador: O trabalho e o espaço total de vida (Critério: Tempo para lazer e família)

Ao serem perguntados se o seu trabalho atrapalha suas atividades de lazer e sobre o tempo que usufruem para ficar com a família, com os amigos e fazerem o que as divirta, os empregados domésticos informaram o seguinte:

Tabela 6: O trabalho e o lazer dos empregados domésticos:

Variável	Alternativas	Frequência	Percentual
O trabalho atrapalha o lazer?	Nunca	8	44,45%
	Poucas vezes	6	33,33%
	Muitas vezes	3	16,66%
	Sempre	1	5,56%
Tempo para lazer	Não usufrui	1	5,56%
	Só pela manhã	1	5,56%
	Só pela noite	2	11,11%
	As tarde e noites	1	5,56%
	Nos dias de folga	13	72,21%

Fonte: Dados da pesquisa realizada com os empregados domésticos de Alagoinha do Piauí, 2013.

Para muito dos empregados domésticos da localidade, a as atividades de lazer se limitam a passar um tempo com a família, a uma visita a algum parente ou amigo e aos poucos eventos culturais e de entretenimento que ocorrem na região. Por isso, para uma parte deles, o trabalho não atrapalha suas atividades de lazer, que podem ser realizadas durante uma tarde ou noite, ou nos dias em que estão de folga do serviço.

Apenas uma empregada entrevistada afirmou que o trabalho sempre atrapalha suas atividades de lazer, porque trabalha o dia inteiro – todos os dias; quando chega a noite, está muito cansada, assim, não pode usufruir de qualquer forma de lazer.

O lazer – ou a falta dele – pode interferir de diversas formas na vida de uma pessoa, influenciando a sua qualidade de vida; e, segundo Arellano (2008), a qualidade de vida se relaciona à produtividade, pois esta sofre interferências de fatores relacionados não só ao estado de saúde física, mas também à saúde emocional do trabalhador.

8.4 Percepção dos empregados domésticos sobre sua qualidade de vida

A tabela a seguir apresenta as informações que os empregados forneceram a respeito de sua percepção sobre a sua qualidade de vida relacionada ao seu trabalho.

Tabela 7: Percepção dos empregados domésticos sobre sua qualidade de vida:

Variável	Alternativas	Frequência	Percentual
Satisfação com o trabalho	Nada satisfeito(a)	1	5,56%
	Pouco satisfeito(a)	1	5,56%
	Mais ou menos satisfeito(a)	8	44,45%
	Satisfeito(a)	5	27,77%
	Muito satisfeito(a)	3	16,67%
Pretende continuar neste serviço	Sim	11	61,11%
	Não	7	38,89%
Avaliação feita pelos empregados domésticos de sua qualidade de vida	Um pouco baixa	3	16,67%
	Razoável	6	33,33%
	Alta	7	38,89%
	Muito alta	2	11,11%

Fonte: Dados da pesquisa realizada com os empregados domésticos de Alagoinha do Piauí, 2013.

Como visto, uma empregada não está nada satisfeita com seu trabalho, e não pretende continuar nele. A mesma avalia sua qualidade de vida como um pouco baixa, pois se cansa muito, devido realizar serviços demais e, às vezes, ser reclamada, o que a deixa estressada. Outra, que também se sente pouco satisfeita com seu trabalho, considera sua qualidade de vida razoável, pois deixa de cuidar de sua casa para cuidar da casa de outras pessoas, e vê no curso superior que está concluindo a esperança de uma vida melhor.

A maior parcela deles (44,45%) se sente mais ou menos satisfeita com seu trabalho; metade deles não deseja continuar no serviço, buscando, ou mudar para uma residência com melhores condições, ou encontrar outro tipo de atividade para trabalhar; a outra metade pretende continuar, mesmo não se sentindo tão bem no serviço. Destes 44,45%, uma afirmou ter qualidade de vida um pouco baixa, uma vez que, “quem trabalha para os outros, ganhando pouco, apenas passa pela vida”. Outra disse que sua qualidade de vida é muito alta, pois, mesmo se estressando às vezes, tenta deixar o estresse de lado e seguir sua vida. Dois deles disseram ter uma qualidade de vida alta, já que o trabalho não atrapalha suas vidas e não enfrentam problemas no mesmo. O restante declarou ter uma qualidade de vida razoável, além do trabalho “puxado” e do estresse por ele causado, o ganho não é suficiente.

Uma parte de 27,77% se sente satisfeita com seu trabalho, e todos pretendem continuar no serviço em que atuam. Destes, uma empregada alegou que “o serviço poderia melhorar em algumas coisas, principalmente o salário”. Por isso, sua qualidade de vida é apenas razoável. Os demais professaram ter uma alta qualidade de vida, afinal, o trabalho não interfere em suas vidas pessoais, e é através dele que conseguem seu sustento, sendo eles felizes com o mesmo.

Uma pequena parcela de 16,67% se percebe muito satisfeita com o seu trabalho. Porém, uma delas não pretende continuar no serviço, pois o ganho é pouco – o que torna sua qualidade de vida um pouco baixa, e ela quer continuar seus estudos, visto que ainda é muito jovem. As outras duas pretendem permanecer no serviço, já que ele não estressa, por não haver reclamações e nem tomar todo o tempo delas, tendo uma delas uma qualidade de vida alta e a outra muito alta.

Embora enfrentem condições que para muitos são inaceitáveis, uma parte dos trabalhadores domésticos se mostraram satisfeitos com seu trabalho, e, por isso, têm uma boa qualidade de vida. Não obstante, os outros empregados, mesmo não se sentindo satisfeitos com seu trabalho, devido à falta de oportunidades que possibilitem melhores condições, continuarão no serviço em busca de um meio para poderem sobreviver, pois eles, assim como descreve Soratto (2006), dependem do serviço doméstico para sustentar suas famílias, necessitando dedicar seus dias aos serviços domésticos remunerados.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como principal objetivo fazer uma correlação da percepção que os empregados domésticos têm sobre sua qualidade de vida com o que a literatura aponta como padrão de qualidade de vida para o trabalhador. Para alcançá-lo, foi feita uma pesquisa junto aos empregados domésticos de Alagoinha do Piauí – PI, a fim de se conhecer as condições de trabalho as quais eles estão sujeitos, para poder, assim, avaliar seu nível de qualidade de vida. Ademais, buscou-se entender a percepção que eles têm de sua qualidade de vida, para, então, ser feita uma correlação entre tal percepção e o que a literatura sugere como padrão de qualidade de vida para o trabalhador.

Os dados obtidos revelaram que o perfil dos empregados domésticos de Alagoinha do Piauí é praticamente igual aos padrões nacionais das pessoas que realizam o trabalho doméstico. A grande maioria é formada por mulheres, na faixa etária da primeira fase da idade adulta (26 a 45 anos), que vivem do salário recebido pelo serviço que prestam – que é bem inferior ao mínimo que deveria ser pago, tendo muitas delas começado a trabalhar antes dos 15 anos de idade, para poderem ajudar a família a se sustentar, não tendo a oportunidade de estudar, devido às más condições financeiras da família.

Avaliando-se a qualidade de vida dos empregados de acordo com o modelo descrito por Walton (1973), pode-se chegar à conclusão de que eles apresentam um nível de qualidade de vida no trabalho muito baixo, haja vista que seus salários são quantias que podem ser consideradas irrisórias, que mal conseguem pagar suas despesas básicas. Outra questão que leva a diminuição do seu nível de qualidade de vida no trabalho é a jornada de trabalho, que para muitos deles são superiores às 8 horas permitidas por lei, sendo cumpridas quase todos os dias, sem que eles desfrutem de uma folga semanal. Esta jornada já foi cumprida pela maioria deles por mais de 1 ano sem que desfrutassem de férias.

Além destes princípios legais, outra garantia – a carteira de trabalho assinada – também é negada aos empregados domésticos da região, o que acarreta em uma série de prejuízos a categoria, uma vez que não poderão gozar os direitos que as regulamentações constitucionais e trabalhistas lhes concedem, a menos que os requeiram por meio de ação judicial – o que jamais aconteceu na região, por não quererem os empregados domésticos “criar conflitos” com os empregadores.

Embora boa parte dos empregados não tenha seu lazer atrapalhado pela jornada de trabalho que cumprem, este – pela falta de diversificação das opções – se restringe a passar o tempo de folga que sobra durante o dia – ou seu repouso semanal – com a família, visitando algum parente ou amigo, ou frequentando os poucos eventos culturais e de entretenimento que ocorrem na região.

Mesmo diante das condições gerais as quais os empregados estão sujeitos, uma parcela significativa deles sente alguma satisfação pelo que fazem, chegando alguns a se sentirem muito satisfeitos com seu trabalho.

Já quanto à percepção que os empregados fazem de sua qualidade de vida em relação ao seu trabalho, metade deles afirmou sentir sua qualidade de vida de um pouco baixa para razoável, compactuando como que aponta a literatura como padrão de qualidade de vida para o trabalhador; enquanto que a outra parte a percebeu como alta ou muito alta, contrariando os preceitos literários de que, para se ter uma boa qualidade de vida, é necessário ter um trabalho que ofereça boas condições físicas e psicológicas para o trabalhador ter um bom desempenho profissional. Isso ocorre porque eles não dispõem, ou dispuseram, de grandes oportunidades que levassem a uma maior prosperidade. Isto os leva a avaliarem sua qualidade de vida de uma forma tão positiva, devido terem conseguido, por meio do trabalho doméstico, proporcionar a suas famílias melhores condições de vida.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Nelsio R. de; *et al.* Trabalho em Turnos Noturnos: Implicações na Qualidade de Vida Profissional e Pessoal dos Trabalhadores. **ANPAD: EnGPR**, 2011, João Pessoa – PB, p. 01-16, 20 a 22 de nov. de 2011. Disponível em: http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=757&cod_evento_edicao=59&cod_edicao_trabalho=13921. Acesso em: 08/02/2013.
- ALBERTO, Maria de Fátima P.; *et al.* O trabalho infantil doméstico e o processo de escolarização. *Psicol. Social*. [online]. 2011, vol.23, n.2, pp. 293-302. ISSN 0102-7182. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v23n2/a10v23n2.pdf>. Acesso em: 23/12/2012.
- ALBUQUERQUE, Anelise S.; TROCCOLI, Bartholomeu T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psic.: Teor. e Pesq.* [online]. 2004, vol.20, n.2, pp. 153-164. ISSN 0102-3772. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v20n2/a08v20n2.pdf>. Acesso em: 01/04/2013.
- ARAÚJO, Tânia M^a. de; PINHO, Paloma de S.; ALMEIDA, Maura M^a. de. Prevalência de transtornos mentais comuns em mulheres e sua relação com as características sociodemográficas e o trabalho doméstico. *Rev. Bras. Saúde Mater. Infant.* [online]. 2005, vol.5, n.3, pp. 337-348. ISSN 1519-3829. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbsmi/v5n3/a10v5n3.pdf>. Acesso em: 04/01/2013.
- ARELLANO, Eliete Bernal. **Avaliação dos programas de qualidade de vida no trabalho – análise crítica das práticas das organizações premiadas no Brasil**. 2008. Tese (Doutorado em Nutrição Humana Aplicada) - Nutrição Humana Aplicada, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/89/89131/tde-11082008-110815/>. Acessado em: 10/09/2013.
- BATISTA, Maria B.; ANTUNES, Ludmila C.; IIZUKA, Edson S. Qualidade de Vida no Trabalho e a Produção Acadêmica: Visita aos Anais dos ENANPAD's de 2001 a 2011. **ANPAD: XXXVI EnANPAD**, Rio de Janeiro, p.01-16, 22 a 26 set. 2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=848&cod_evento_edicao=63&cod_edicao_trabalho=15084. Acesso em: 05/02/2013.
- BENJAMIN-SAMPSON, Evelyn. **Contribuição socioeconômica dos trabalhadores domésticos e suas condições de trabalho: o caso de Gana**. 2010. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico). Universidade Estadual de Campinas - Instituto de Economia. Campinas – SP. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000784158&fd=y>. Acesso em: 07/01/2013.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06/08/2013.
- _____. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 06/08/2013.

_____. **Emenda Constitucional nº 72/2013**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm. Acesso em: 06/08/2013.

_____. **Lei nº 5.859 de 1972**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm. Acesso em: 06/08/2013.

_____. **Lei nº 10.208, de 2001**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10208.htm. Acesso em: 06/08/2013.

_____. **Decreto nº 71.885, de 1973**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-71885-9-marco-1973-420205-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 06/08/2013.

CAMPANA, Daniel P. **Desenvolvimento e avaliação de projeto em qualidade de vida no trabalho (QVT)**: indicadores de produtividade e saúde nas organizações. 2011. Dissertação (Mestrado em Economia, Organizações e Gestão do Conhecimento) - Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2011. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/18/18157/tde-21102011-115330/>. Acesso em: 26/02/2013.

CORCETTI, Elisabete; BEHR, Ricardo R. Trabalho terceirizado e qualidade de vida: o caso dos trabalhadores subcontratados do setor metalmeccânico da região da grande vitória (es). **ANPAD: XXXIII EnANPAD**, São Paulo, p.1-16, 19 a 23 set. 2009. Disponível em: http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=506&cod_evento_edicao=45&cod_edicao_trabalho=10993. Acesso em: 08/02/2013.

COSTA, Carolina S. N. da; *et al.* Capacidade para o trabalho e qualidade de vida de trabalhadores industriais. *Ciênc. saúde coletiva* [online]. 2012, vol.17, n.6, pp. 1635-1642. ISSN 1413-8123. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v17n6/v17n6a26.pdf>. Acesso em: 07/01/2013.

ERMEL, Regina C. **Qualidade de vida da pessoa idosa**: comparação Brasil - Portugal. 2012. Tese (Doutorado em Cuidado em Saúde) - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7141/tde-20022013-152628/>. Acesso em: 25/02/2013.

FERRAZ, Fernando B.; RANGEL, Helano M. V. A discriminação sociojurídica ao empregado doméstico na sociedade brasileira contemporânea: Uma projeção do passado colonial. **XIX Encontro Nacional do CONPEDI**, Fortaleza – CE, 09, 10, 11 e 12 de Junho de 2010. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf>. Acesso em: 26/07/2013.

FLAUSINO, Thays C. **QUALIDADE DE VIDA E CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS CARTEIROS DE GOIÂNIA - GOIÁS**. 2011. 128 f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia - GO, 2011. Disponível em: http://tede.biblioteca.ucg.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=944. Acesso em: 07/02/2013.

FORTUNATO, Elizabeth; RUSCHEINSKY, Aloísio. Políticas socioambientais em gestão na construção do espaço urbano. **Ambiente e Educação**, Rio Grande, n. 8, p.157-172, 2003. Disponível em: <http://www.seer.furg.br/ambeduc/article/download/922/376>. Acesso em: 30 jul. 2013.

FRANÇA, Ana C. L. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. 1996. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009-113324/>. Acesso em: 11/07/2013.

HENDERSON, Luke W.; KNIGHT, Tess. Integrating the hedonic and eudaimonic perspectives to more comprehensively understand wellbeing and pathways to wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 196-221. DOI:10.5502/ijw.v2i3.3, 2012. Disponível em: <http://internationaljournalofwellbeing.org/index.php/ijow/article/download/80/283>. Acesso em: 29/07/2013.

HERCULANO, Selene. A QUALIDADE DE VIDA E SEUS INDICADORES. In: HERCULANO, Selene C. (Org.); *et al.*. **Qualidade de Vida e Riscos Ambientais**. Niterói: Eduff, 2000. Disponível em: <http://www.ivt-rj.net/ivt/bibli/herculano.pdf>. Acesso em: 11/07/2013.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2011**. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilio_s_anual/2011/Volume_Brasil/pnad_brasil_2011.pdf. Acesso em: 03/01/2013.

_____. **Dados referentes à cidade de Alagoinha do Piauí – PI**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/xtras/perfil.php?codmun=220025&search=piauialagoinha-do-piaui>. Acesso em: 01/09/2013.

IOKILEVITC, Natalia A. **O contexto da qualidade de vida no trabalho terceirizado**. 2011. 202 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade do Estado de Santa Catarina, Santa Catarina, 2011. Disponível em: http://www.tede.udesc.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2632. Acesso em: 10/02/2013.

LIPP, Marilda E. Novaes; TANGANELLI, Maria do Sacramento. Stress e qualidade de vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: diferenças entre homens e mulheres. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. [online]. 2002, vol.15, n.3, pp. 537-548. ISSN 0102-7972. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/prc/v15n3/a08v15n3.pdf>. Acesso em: 19/07/2013.

MARIN, Andréia A. A percepção no logos do mundo estético: contribuições do pensamento de Merleau-Ponty aos estudos de percepção e educação ambiental. **Interacções**, PR, n. 11, p.47-66, 2009. Disponível em: <http://revistas.rcaap.pt/interaccoes/article/download/375/330>. Acesso em: 05/08/2013.

MARIN, Andréia A.; LIMA, André P. Individuação, percepção, ambiente: Merleau-Ponty e Gilbert Simondon. **Educação em Revista**. [online]. 2009, vol.25, n.3, pp. 265-281. ISSN 0102-4698. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/edur/v25n3/13.pdf>. Acesso em: 12/07/2013.

MARIN, Andréia A.; PEREIRA, Cláudio A. Sons, corpo, sensibilização: Diálogos entre a música e a Educação Ambiental. **Rev. Eletrônica Mestr. Educ. Ambient.**, Rio Grande, n. 22, p.401-416, 2009. Disponível em: <http://www.seer.furg.br/remea/article/view/2832/1606>. Acesso em: 05/08/2013.

MARTINEZ, Maria C. **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador**. 2002. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-07112006-210400/>. Acesso em: 07/08/2013.

MARTINEZ, Maria C.; PARAGUAY, Ana I. B.; LATORRE, Maria do R. D. de O. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Rev. Saúde Pública** [online]. 2004, vol.38, n.1, pp. 55-61. ISSN 0034-8910. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v38n1/18452.pdf>. Acesso em: 07/08/2013.

MARTINS, Roseli dos S. **A PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO DIREITO POSITIVO BRASILEIRO**. 2007. 209 f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: http://www.sapientia.pucsp.br//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=4795. Acesso em: 26/12/2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MINAYO, Maria C. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, 5(1): 7-18, 2000. Disponível em: http://adm.online.unip.br/img_ead_dp/35428.PDF. Acesso em: 11/07/2013.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. **Aval. psicol.** [online]. 2008, vol.7, n.1, pp. 11-22. ISSN 2175-3431. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v7n1/v7n1a04.pdf>. Acesso em: 11/07/2013.

PASCHOAL, Tatiane; TORRES, Cláudio V; PORTO, Juliana Barreiros. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Rev. adm. contemp.** [online]. 2010, vol.14, n.6, pp. 1054-1072. ISSN 1982-7849. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n6/v14n6a05.pdf>. Acesso em 12/07/2013.

PAZINI, Marcos H.; STEFANO, Silvio R. A Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação: um estudo multi-casos com os funcionários das empresas do sistema "S". **ANPAD: EnGPR 2009**, Curitiba - PR, p.01-16, 15 a 17 nov. 2009. Disponível em: http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=514&cod_evento_edicao=46&cod_edicao_trabalho=11264. Acesso em: 08/02/2013.

PEREIRA, Júlia C. S.; COELHO, Ana A. L.; NASCIMENTO, Sabrina do. Qualidade de Vida dos Catadores de Materiais Recicláveis: Um Estudo Etnográfico. **ANPAD: XXXVI EnANPAD**, Rio de Janeiro – RJ, p.01-16, 22 a 26 set. 2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=848&cod_evento_edicao=63&cod_edicao_trabalho=14655. Acesso em: 05/02/2013.

RANGEL, Helano M. V. A discriminação sociojurídica à empregada doméstica na sociedade brasileira contemporânea: Uma projeção do passado colonial. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2394, 20jan.2010. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/14215/a-discriminacao-sociojuridica-a-empregada-domestica-na-sociedade-brasileira-contemporanea>. Acesso em: 26/07/2013.

ROBBINS, Stephen P; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional**. 14 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SAMPAIO, Jáder dos. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. [online]. 2012, vol.12, n.1, pp. 121-136. ISSN 1984-6657. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a11.pdf>. Acesso em: 26/07/2013.

SANCHES, Solange. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. **Rev. Estud. Fem.** [online]. 2009, vol.17, n.3, pp. 879-888. ISSN 0104-026X. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v17n3/v17n3a16.pdf>. Acesso em: 27/12/2012.

SANT'ANNA, Liliâne L.; PASCHOAL, Tatiane; GOSENDO, Eliana E. Moreira. Bem-Estar no Trabalho: Relações com Estilos de Gerenciamento e Suporte Organizacional para Ascensão, Promoção e Salários. **ANPAD: XXXV EnANPAD**, Rio de Janeiro – RJ, p.01-15, 04 a 07 set. 2011. Disponível em: http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=736&cod_evento_edicao=58&cod_edicao_trabalho=13261. Acesso em: 05/02/2013.

SANTOS, Sérgio R. dos; *et al.* Qualidade de vida do idoso na comunidade: aplicação da Escala de Flanagan. **Rev. Latino-Am. Enfermagem** [online]. 2002, vol.10, n.6, pp. 757-764. ISSN 0104-1169. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v10n6/v10n6a2.pdf>. Acesso em: 11/07/2013.

SILVA, Carla C. S. **TRABALHO INFANTIL DOMÉSTICO**: perfil e vivência de meninas trabalhadoras em São Luís. 2009. 141 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Maranhão, São Luís - MA, 2009. Disponível em: http://www.tede.bc.ufma.br//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=342. Acesso em: 29/12/2012.

SILVA, Leticia S. da; PORTO, Juliana B.; PASCHOAL, Tatiane. Valores Organizacionais e Valores Humanos como fatores de impacto no Bem-estar Ocupacional. **ANPAD: XXXIV EnANPAD**, Rio de Janeiro – RJ, p.01-15, 25 a 29 set. 2010. Disponível em: http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=626&cod_evento_edicao=53&cod_edicao_trabalho=11892. Acesso em: 05/02/2013.

SORATTO, Lúcia Helena. **Quando o trabalho é na casa do outro**: um estudo sobre empregadas domésticas. 2006. 331 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Brasília, Brasília - DF, 2006. Disponível em: http://bdtd.bce.unb.br/tesesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1523. Acesso em: 28/12/2012.

SOUSA, Milena N. A.; MOTTA, Vera. L. B. Qualidade de vida no trabalho: Um estudo de caso com enfermeiros de um hospital privado. **Qualit@s revistas eletrônicas**, v. 7, n.1, 2008.

Disponível em: <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/viewFile/155/188>. Acesso em: 28/07/2013.

SOUZA, Charleston S. de. Análise da Qualidade de Vida no Trabalho dos Profissionais de Enfermagem: estudo nos prontos socorros dos hospitais no Espírito Santo. **ANPAD: XXXVI EnANPAD**, Rio de Janeiro – RJ, p.01-13, 22 a 26 set. 2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=848&cod_evento_edicao=63&cod_edicao_trabalho=15075. Acesso em: 05/02/2013.

THEODORO, Maria I. A.; SCORZAFAVE, Luiz G. Impacto da redução dos encargos trabalhistas sobre a formalização das empregadas domésticas. **Rev. Bras. Econ.** [online]. 2011, vol.65, n.1, pp. 93-109. ISSN 0034-7140. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbe/v65n1/v65n1a06.pdf>. Acesso em: 27/12/2012.

WALTON, Richard. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**. Cambridge: v. 15, n. 1, 1973. p. 11-21.

WARR, Peter B. The measurement of well-being and other aspects of mental health. **Journal Of Occupational Psycholo**, v. 63, p.193-210, 08 jan. 1990. Disponível em: <http://cinik.free.fr/chlo/doc%20dans%20biblio,%20non%20imprim%C3%A9s/bien%20etre/WARR%20The%20measurement%20of%20wellbeing%20and%20other%20aspects%20of%20mental%20health.pdf>. Acesso em: 27/07/2013.

_____, Peter B. Jobs and job-holders: Two sources of happiness and unhappiness. In K. Cameron and A. Caza (eds.), **Happiness and organizations**. Oxford: Oxford University Press. 2011. Disponível em: http://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.157452!/file/Warr_pdf_Jobs_and_Job-holders_Chapter.pdf. Acesso em: 30/07/2013.

WATERMAN, Alan S.; SCHWARTZ, Seth J.; CONTI, Regina. The Implications of Two Conceptions of Happiness (Hedonic Enjoyment and Eudaimonia) for the Understanding of Intrinsic Motivation. **Journal of Happiness Studies**, Ewing - NJ, v. 9, p. 41-79, jan. 2008. Disponível em: http://sethschwartz.info/pdfs/Happiness_and_Intrinsic_Motivation.pdf. Acesso em: 19/07/2013.

WILSON, Mark G.; *et al.* Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 77, n. 4, 16 de dez. de 2004, p. 565-588. DOI: 10.1348/0963179042596522. Disponível em: <http://www.highbeam.com/doc/1G1-126583973.html>. Acesso em: 26/07/2013.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
CAMPOS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO – CADM

QUESTIONÁRIO A SER RESPONDIDO PELAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS DE
ALAGOINHA DO PIAUÍ – PI

O presente questionário faz parte de uma pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho Doméstico, realizada por estudantes da Universidade Federal do Piauí – CSHNB.

Peço a sua colaboração para levantamento de dados por meio da resolução desse questionário.

Você não será identificado(a) e as respostas serão utilizadas unicamente para os fins desta pesquisa.

É importante que o(a) senhor(a) seja o mais sincero(a) possível e se sinta seguro(a) de que as suas informações não serão divulgadas para quaisquer outras pessoas.

Por favor, não deixe nenhuma questão sem resposta.

Desde já agradecemos sua contribuição!

Dados pessoais:

Idade: _____

Idade de início na atividade doméstica: _____

Sexo: () M () F

Estado civil: _____

Filhos: _____

Escolaridade: _____

Renda familiar mensal: _____

1. Por que resolveu trabalhar como empregado(a) doméstico(a)?

2. Que atividades exerce neste emprego?

3. Há quanto tempo trabalha nesta residência?

4. Qual seu salário?

5. Este salário satisfaz todas as suas necessidades?

() Totalmente () Parcialmente () De forma alguma

6. Quantas horas você trabalha por dia?

7. Em que turno diário você cumpri suas atividades como doméstico(a)?

() Manhã () Tarde () Noite

8. Você tem carteira assinada?
() Sim () Não
9. Você tem um dia de folga na semana? Qual?
() Sim, _____ () Não
10. Seu patrão te dá férias periodicamente? Quantos dias de férias ao ano?
() Sim () Não Dias: _____
11. Seu relacionamento com a família é estritamente profissional ou há uma relação de amizade com o(s) empregador(es)?

12. Seu(s) empregador(es) te trata(m) com respeito?
() Sempre () Muitas vezes () Regularmente () Poucas vezes () Nunca
13. Seu trabalho atrapalha suas atividades de lazer?
() Sempre () Muitas vezes () Regularmente () Poucas vezes () Nunca
14. Quanto tempo você usufrui para lazer com a família, amigos, etc.?

15. Você se sente satisfeito(a) com seu trabalho?
() Muito satisfeito(a) () Satisfeito(a) () Mais ou menos satisfeito(a)
() Pouco satisfeito(a) () Nada satisfeito(a)
16. Você pretende continuar neste serviço?
() Sim () Não
17. Que avaliação você faz de sua qualidade de vida em relação a seu trabalho?
() Muito alta () Alta () Razoável () Um pouco baixa () Muito baixa
Por quê?

ANEXO A –ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 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 às 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 pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998*)

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, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006*)

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 aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; *(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)*

a) (Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

b) (Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; *(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)*

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, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. *(Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)*

ANEXO B – MODELO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE WALTON:

Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho	Crêterios Avaliados
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha nos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informa�es sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança no emprego
5. Integração social na organiza�o	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso Comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de prote�o do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O Trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer e família
8. Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Adaptado de Walton (1973).



TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
"JOSÉ ALBANO DE MACEDO"

Identificação do Tipo de Documento

- Tese
 Dissertação
 Monografia
 Artigo

Eu, REGINALDO MAUDEL NETO E FRANCISCO FAGNER DE LIMA,
autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de
02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar,
gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOMÉSTICO

de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título
de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 27 de SETEMBRO de 2013.

Reginaldo Mauzel Neto
Assinatura

Francisco Fagner de Lima
Assinatura