



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora  
Doméstica: Competências e Traços Pessoais

Vanessa Filipa Chumbinho

Dissertação submetida para obtenção do grau de  
Mestre em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Professora Doutora Fátima Suleman

ISCTE-IUL

Setembro, 2018

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora  
Doméstica: Competências e Traços Pessoais

Vanessa Filipa Chumbinho

Dissertação submetida para obtenção do grau de  
Mestre em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Professora Doutora Fátima Suleman

ISCTE-IUL

Setembro, 2018

## **Agradecimentos**

Um trabalho tão pessoal, tão desejado, tão planeado e pensado desde o primeiro minuto. Agradecer a todos os que me acompanharam neste percurso árduo, neste percurso que tantas lágrimas me fez verter e que tanta força me fez acreditar que tinha.

Um percurso que não teria sido possível sem a minha grande equipa de colegas de trabalho, que desde o primeiro minuto me apoiou em todos os aspetos e com as quais partilhei todas as minhas angústias e frustrações.

Um grande agradecimento à professora Fátima que desde o primeiro momento que percebi o que tínhamos em comum que soube que seria essencial. Obrigada, pela paciência, dedicação, presença e força! Não esquecendo também de agradecer à professora Conceição que esteve presente e ajudou com todas as dúvidas existentes.

Agradecer ao Daniel, que fez este percurso comigo, lado a lado, que viveu comigo todas as emoções e me amparou em todos os momentos difíceis.

Aos meus amigos e à minha grande família Chumbinho.

E por fim, à minha adorada e especial Mãe! Por me apoiar em todas as decisões, por me dar forças e tempo suficiente para que me pudesse dedicar à tese. Por querer o melhor para mim, por ser uma motivação de força e garra, de que tudo se consegue. Obrigada minha Mãe.

## **Resumo**

O presente estudo analisa quais as competências e outros atributos requeridos às trabalhadoras domésticas. A ideia que está implícita é que para além das competências profissionais das trabalhadoras domésticas existem outros atributos que os empregadores tendem a valorizar.

O estudo recorre a dados recolhidos a partir de uma empresa portuguesa dedicada ao recrutamento e seleção de trabalhadores domésticos (n=200).

Os resultados obtidos a partir de uma análise de clusters hierárquica sugerem que existem três perfis profissionais que agregam as tarefas de trabalho doméstico em geral, a que se designa de “empregada doméstica”, os cuidados de criança, a “ama” e o “cuidador de idosos”. Os empregadores indicam que a confiança e o profissionalismo são os atributos particularmente valorizados. Todavia, há atributos associados a características inatas ou de origem geográfica que apontam para perceções negativas que impedem a sua seleção. Os empregadores mostram preferências por empregadas portuguesas, em geral, e escolhem imigrantes em função das tarefas a desempenhar. Os decisores políticos e as organizações de apoio aos migrantes devem desenvolver esforços para desconstruir imagens menos positivas associadas à raça ou nacionalidade das empregadas domésticas.

**Palavras-chaves:** Serviço Doméstico, Perceções, Perfil da Trabalhadora Doméstica, Imigração.

**Abstract**

The essay that I will be presenting, analyses the required skills and other desired characteristics that domestic workers need to possess. The idea that drives this essay is based on the fact that besides the required professional skills of a domestic worker, they are other attributes employers tend to appreciate.

The essay uses datasets collected from a portuguese agency dedicated to the recruitment and selection of domestic workers, a sample of 200 client files were obtained.

The results obtained from an analysis of hierarchical clusters suggests that there exists three professional profiles that combine the tasks of domestic work in general, the “domestic worker”, childcare, the “babysitter” and the “care givers to older adults”. The employers indicate that trust and professionalism are the attributes that are particularly valued. Nevertheless, there are attributes that are associated with specific characteristics or geographical origin related to negative perceptions that impede your selection. The employers show preference towards Portuguese workers, in general, and choose migrants depending on the needed tasks. The political decision makers and organisations that aid migrants should make an effort to deconstruct less positive images associated to the race or nationality of the domestic workers.

**Key words:** Domestic Service, Perceptions, Profile of a Domestic Worker, Immigration.

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

## Índice

Introdução.....	1
1. Capítulo I - Conceito e Tipos de Trabalho Doméstico .....	3
2. Capítulo II - Características da Trabalhadora Doméstica: Migração.....	9
3. Capítulo III - Percepção dos Empregadores sobre o Perfil e Competências das Trabalhadoras Domésticas .....	11
4. Capítulo IV - Condições de Trabalho .....	13
5. Capítulo V - Metodologia da Pesquisa .....	17
6. Capítulo VI - Análise de resultados .....	19
7. Discussão de resultados .....	33
8. Conclusão.....	37
9. Referências Bibliográficas .....	41
10. Anexos.....	43

## Introdução

O trabalho doméstico tem sido uma temática muito debatida pelos investigadores atualmente e muito se deve à profissionalização do mesmo. A Organização Internacional do Trabalho tem prestado especial atenção ao trabalho doméstico, com o objetivo de perceber e proteger as condições de trabalho das trabalhadoras domésticas.

O presente estudo suscita-nos um destaque na literatura, uma vez que o objetivo é perceber quais as competências e outros atributos requeridos às trabalhadoras domésticas das famílias residentes em Portugal, sendo que neste sentido, pode-se destacar a autora Bridget Anderson que realizou em 2007 um estudo intitulado “*A Very Private Business – Exploring the Demand for Migrant Domestic Workers*”, onde a mesma tem como objetivo perceber quais as preferências e outras características que os empregadores do Reino Unido valorizam.

Atualmente e com a mudança de paradigma da família e do papel social da mulher, o serviço doméstico é um tema não tão vulgar como se pode pensar. A necessidade deste serviço por parte das famílias está cada vez mais presente nos dias de hoje.

Este tipo de serviço é solicitado como modo de facilitar e agilizar o quotidiano em que uma das realidades é que com a entrada da mulher no mercado de trabalho, as tarefas domésticas deixam de ser uma prioridade para esta, havendo a necessidade de contratação de alguém que as faça. Deste modo, pode-se considerar que é uma necessidade e não uma ostentação que apenas os indivíduos com mais posses possam usufruir (Ramos, 2013).

O papel social da mulher tem-se vindo a alterar ao longo do tempo, antes dona de casa e mãe, hoje profissional e mãe. Surge então a importância do papel da empregada doméstica, que terá na maior parte das vezes ser capaz de realizar várias tarefas simultaneamente, desde o serviço doméstico a tomar conta de crianças e/ou idosos.

Para além da definição de trabalho doméstico é necessário fazer a distinção entre empregada doméstica externa e empregada doméstica interna. Importa assim, perceber e conhecer o nicho de trabalhadoras domésticas em Portugal, ou seja, trabalhadoras domésticas imigrantes e trabalhadoras domésticas autóctones.

Ao falar de serviço doméstico é essencial analisar a imigração, na medida em que as trabalhadoras domésticas são também oriundas de outros países. Por vezes, as trabalhadoras domésticas imigrantes podem não saber e ou reconhecer quais os seus direitos e deveres enquanto



## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

trabalhadoras domésticas (ACT, 2012, *cit. in.* GAMI, 2012), o que irá afetar o tipo de emprego, ou seja, podem sujeitar-se a situações precárias e injustas. A imigração veio influenciar o mercado de trabalho doméstico, sendo que o panorama do serviço doméstico se tem alterado, devido à entrada de imigrantes em Portugal, com o intuito de procurarem por melhores condições de vida e oportunidades de trabalho (desde imigrantes brasileiros, afro-brasileiros, africanos, de leste, asiáticos e indianos).

Com este estudo, pretende-se saber quais os outros atributos que os empregadores exigem e tendem a valorizar, identificar as competências exigidas às trabalhadoras domésticas, identificar as tarefas que as famílias residentes em Portugal exigem e associar as características procuradas com as tarefas a desempenhar pelas trabalhadoras domésticas.

A dissertação encontra-se dividida em sete partes. O primeiro capítulo incide sobre os conceitos e tipos de trabalho doméstico e igualmente sobre as tarefas a desempenhar pelas trabalhadoras domésticas de modo a introduzir a temática. No segundo capítulo, o foco é perceber de onde vêm as trabalhadoras domésticas – trabalhadora doméstica autóctone e trabalhadora doméstica imigrante, e quais as suas motivações, direcionando-se assim para a migração. No terceiro capítulo, são as perceções dos empregadores que são analisados, uma vez que é necessário perceber a associação de determinados traços pessoais das trabalhadoras domésticas com as tarefas a desempenhar e perceber o que os empregadores tendem a valorizar numa trabalhadora doméstica. Também as condições de trabalho das trabalhadoras domésticas são essenciais no serviço doméstico e encontram-se no quarto capítulo.

No que diz respeito à metodologia esta encontra-se no quinto capítulo. Recolheram-se os dados através de uma empresa portuguesa de recrutamento e seleção de trabalhadores domésticos. Assim sendo, o foco deste estudo são as trabalhadoras domésticas que os empregadores residentes em Portugal pretendem recrutar.

Os dados recolhidos foram fornecidos pelos empregadores residentes em Portugal que queriam contratar uma empregada doméstica e forneceram toda a informação detalhada, a nível das tarefas a desempenhar e também de outros atributos que requeressem.

Por fim, nos capítulos sexto e sétimo respetivamente, encontra-se a análise e discussão de resultados.

## Capítulo I - Conceito e Tipos de Trabalho Doméstico

### 1.1 Definição e tarefas realizadas por trabalhadoras domésticas

Não se deve fazer referência ao trabalho doméstico, sem se recuar até à época da escravidão e do colonialismo. Vaz (1999, *cit. in* Saboia, 2000: 3) dá o exemplo das raparigas pobres que começam o seu trabalho doméstico desde cedo, quando é necessário tomar conta por exemplo de irmãos mais novos e quando têm de auxiliar nas tarefas domésticas, que o mesmo define como sendo “*prática quotidiana coletiva dos pobres*”. O trabalho doméstico, segundo a conferência internacional do trabalho é para a maioria das mulheres, uma das ocupações laborais, mais antigas e importantes em diversos países.

Ouin (2010) afirma que o trabalho doméstico é vulnerável, inseguro, mal pago, injusto e pode algumas vezes levar a um tratamento mais abusivo por parte dos empregadores. Por exemplo, o trabalho doméstico é inseguro por não ser reconhecido e também porque algumas tarefas, tais como tomar conta de crianças, podem deixar de ser necessárias quando as mesmas crescem.

Note-se que quando é efetuada a definição de trabalho doméstico é necessário fazer a distinção entre trabalho doméstico remunerado e trabalho doméstico não remunerado (donas-de-casa), sendo sobre o primeiro ponto que iremos focar.

O trabalho doméstico tem como objetivo principal corresponder às expectativas das famílias. É um conjunto de tarefas de cariz doméstico que podem ser realizadas ao mesmo tempo e que podem estar interligadas entre si (Schwartz, 1983, *in* Andersen, 2001, *cit. in* Baptista, 2011). Quando se caracteriza o trabalho doméstico como remunerado, este é profissionalizado, ou seja, ocupa um lugar no mercado de trabalho, uma vez que se contrata alguém para a realização de determinadas tarefas. Neste caso, o local de trabalho da trabalhadora doméstica é a casa do empregador (Ouin, 2010). Para Ouin (2010: 5), a profissionalização do trabalho doméstico, significou igualdade deste emprego perante outros empregos, ou seja, “*professionalisation means turning such jobs into careers and combating the stereotypes that today suggest this is only women’s work.*”

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

No que diz respeito ao termo de trabalhadora doméstica, este pode ser amplo, antigamente era habitual o termo “criada” em Portugal (Brasão, 2012 *cit. in.* Suleman, 2014). Gomes (2009: 13) relembra-nos que tradicionalmente em Portugal as “criadas” iam desde cedo viver para a casa dos seus patrões, que eram responsáveis pela sua educação e alimentação e onde as mesmas tinham a possibilidade de permanecerem a viver em casa dos patrões “*até se casarem ou senão mesmo até morrerem.*” Porém para tal acontecer, as “criadas” tinham que trabalhar nas suas casas a tempo inteiro. Todavia, é de salientar o avanço existente na semântica dos termos como “mulher-a-dias” e “empregada doméstica” que são mais frequentes nos dias de hoje (Gomes, 2009).

É possível encontrar a definição de trabalhadora doméstica no Guia Prático do Instituto da Segurança Social (2018: 4) onde a mesma é considerada como alguém:

*“(…) que preste regularmente a outrem, sob a sua direção e sua autoridade, atividades destinadas à satisfação de um agregado familiar (cozinhar, lavar a roupa, limpar a casa, tratar de crianças ou idosos, tratar do jardim ou de animais, fazer serviços de costura, etc.) recebendo em contrapartida uma remuneração com carácter regular.”*

Neste sentido, é necessário fazer a distinção entre dois tipos de empregada: a empregada doméstica externa e a empregada doméstica interna. Existem também as “cuidadoras de crianças”, tendo o seu foco direcionado para a prestação de cuidados a bebés e crianças. Contudo, estas não são vistas como profissionais, sendo consideradas como meras trabalhadoras domésticas na sua categoria profissional.

A empregada doméstica externa pode trabalhar em horário laboral de tempo inteiro ou então a tempo parcial sendo que neste último, tem a hipótese de conciliar com outras casas e outros trabalhos com o intuito de fazer face às despesas financeiras. Com esta última opção, as mesmas têm também a possibilidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar e social.

As trabalhadoras domésticas realizam diversas tarefas, desde o serviço doméstico a prestar cuidados e assistência a idosos e/a crianças. Estas mesmas tarefas deixam de ser realizadas somente por pessoas do agregado familiar (Moya, 2007 *cit in.* Suleman, 2014), variam mediante a necessidade de cada família e por vezes é necessária a capacidade de realizar

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

múltiplas tarefas simultaneamente. Uma vez que as trabalhadoras domésticas devem estar aptas para uma multiplicidade de tarefas, é essencial entender as qualificações, habilidades e valores de cada uma, com o intuito de encontrar a trabalhadora doméstica que consiga corresponder às necessidades das famílias que as requerem. Contudo, note-se que entre as trabalhadoras domésticas podem ser visíveis diversos níveis de escolaridade.

Na Classificação Internacional Tipo das Profissões de Genebra de 1990 (*cit. in* Baptista, 2011: 38) adotada pela OIT<sup>1</sup> as tarefas que estão incluídas no serviço doméstico são:

*“(...) varrer, passar o aspirador, lavar e encerar os soalhos e os móveis, lavar os vidros das janelas e outros objetos; lavar, passar a ferro e remendar a roupa e outros artigos têxteis; lavar a loiça; preparar e cozer os alimentos e servir as refeições e as bebidas; fazer as compras de provisões e diversos artigos de limpeza; realizar atividades conexas; supervisionar outros trabalhadores”.*

Quando são exigidas competências para a realização de tarefas rotineiras, como limpar, engomar e cozinhar, os empregadores por vezes exigem também competências na área da geriatria e em primeiros socorros para a prestação de cuidados a idosos e a crianças. Os empregadores aceitam que estas competências possam ter sido adquiridas no seu país de origem (Baptista, 2011). Neste sentido, as obrigações da trabalhadora doméstica também podem incluir desde administrar e organizar a medicação, a saberem técnicas de posicionamento, prepararem uma alimentação mais específica, até à esterilização de um biberão e higiene de um bebé.

Uma trabalhadora doméstica também pode ter de realizar outras tarefas, tais como: servir à mesa, jardinagem, costura, cuidar e passear animais.

Importa salientar, que para ser possível satisfazer as exigências de cada família empregadora, a trabalhadora doméstica aquando da realização das tarefas que lhe são ditas, tem de ter diversos cuidados, tais como: com a roupa, cozinha, objetos perigosos, produtos de limpeza, escadas, janelas e varandas, piscinas e acima de tudo com as crianças e idosos e todos os riscos inerentes. É essencial que a trabalhadora doméstica se consiga adaptar não só à família e às suas exigências, como à tipologia da casa onde trabalha.

---

<sup>1</sup> Organização Internacional do Trabalho

As tarefas realizadas pelas trabalhadoras domésticas e a responsabilidade que as mesmas têm de ter, raramente são valorizadas. Porém, Ouin (2010) diz-nos que outrora em estudos realizados verificou-se a importância que o trabalho doméstico tem, uma vez que auxilia a vida familiar dos empregadores.

### **1.2. Procura do trabalho doméstico por parte das famílias**

Neste sentido, Ouin (2010), afirma que a sociedade não funciona até que o trabalho doméstico seja realizado e que é importante que o trabalho doméstico e o seu valor sejam reconhecidos. Não existe tal reconhecimento, uma vez que as ditas donas de casa, fazem-no regularmente em suas casas e sem qualquer tipo de compensação monetária (Ouin, 2010). Callister *et. al* (2009, *cit. in* Suleman, 2014), afirmam que o serviço doméstico deve ser reconhecido como qualificado.

Nos dias de hoje, a necessidade de contratação de uma trabalhadora doméstica, deve-se acima de tudo à emancipação da mulher e à entrada da mesma no mercado de trabalho, uma vez que a mulher passa a ter menos tempo para se dedicar à família e às tarefas domésticas. Recorrendo à teoria neoclássica de Jefferson e King (2001, *cit. in* Baptista 2011: 29), pode-se constatar que a família é vista como “*uma unidade económica racional*”, que tenta dividir o seu tempo eficientemente entre as tarefas domésticas e as atividades laborais.

De acordo com Anderson (2001, *cit. in* Suleman, 2014), o aumento da população e a alteração das famílias são também fatores influenciadores para a contratação de uma trabalhadora doméstica. Contudo, segundo Moya (2007, *cit. in* Baptista, 2011: 33) é cada vez mais notável que a contratação de uma trabalhadora doméstica é uma necessidade da sociedade de hoje e não um capricho. O mesmo afirma que é uma questão de “*quase sobrevivência*” que facilita o bem-estar no seio familiar e as relações sociais. Porém, segundo o ILC<sup>2</sup>, são as famílias das classes média e alta que mais têm capacidade de requererem uma trabalhadora doméstica.

As famílias empregadoras sentem a necessidade de contratar alguém que possa realizar as tarefas domésticas e tomar conta de crianças e/ou idosos. Por exemplo, segundo Lindquist (2012),

---

<sup>2</sup> *International Labour Conference*, 2010

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

quando a família e os amigos mais próximos não podem facultar o apoio necessário aos mais idosos é necessário recrutar alguém que o possa fazer.

Deste modo, os empregadores recorrem a agências que façam o recrutamento de trabalhadoras domésticas, uma vez que a confiança é um ponto sensível neste tema (Ruijter *et al.* 2003, *cit. in* Suleman, 2014). É também de salientar, que os empregadores domésticos requerem referências e cartas de recomendação das trabalhadoras domésticas, de modo a sentirem-se mais seguros e confiantes no momento da contratação (Moras, 2008, *cit. in* Suleman, 2014).

É necessário que as trabalhadoras domésticas sejam empáticas para que os empregadores sintam que podem confiar não só a chave de sua casa, como uma criança e/ou idoso a seu cargo. Para tal, Ouin (2010, *cit. in* Suleman, 2014) descreve alguns traços pessoais necessários que são valorizados por quem contrata, tais como: a responsabilidade, a iniciativa, a discrição, a paciência, a educação e o saber estar.

Uma trabalhadora doméstica deve ser discreta e passar despercebida que de acordo com Gomes (2009: 11), afirma ser através da “invisibilidade” das trabalhadoras domésticas que “*o empregador pode afinal de contas, manter o seu estilo de vida e uma casa condizente com os seus hábitos e gostos.*”

As empresas prestadoras deste tipo de serviços têm também o cuidado de ter em atenção todos os requisitos e competências, que os empregadores referem, com o intuito que tanto as competências requeridas, como outros requisitos exigidos, tais como nacionalidade, idade, ser fumadora ou não, entre outras, sejam tomadas em consideração.

Baptista (2011), refere que as empresas solicitam uma taxa no momento do pedido do empregador, o que faz com que o empregador por vezes opte por escolher alguém através do efeito bola de neve, ou seja, de forma informal e através de contactos pessoais. Pode-se salientar outras formas de recrutamento de uma trabalhadora doméstica, tais como: jornais, redes sociais, igrejas e comunidades. Estes últimos “*funcionam, ainda, como pontos de contactos as ONG<sup>3</sup>, associações de imigrantes e agências de trabalho doméstico*” (Andersen, 2000, *cit. in* Baptista, 2011: 70).

---

<sup>3</sup> Organização Não Governamental

### 1.3.Riscos associados ao trabalho doméstico

A trabalhadora doméstica deve conseguir adaptar-se à rotina do empregador de modo a conseguir corresponder às expectativas e exigências de cada família.

Devido à multiplicidade de tarefas que a trabalhadora doméstica tem de realizar é necessário conhecer também as experiências anteriores que a mesma teve neste âmbito e quando se trata da questão de cuidar e passear animais, as alergias e medos têm de ser tomados em consideração.

Importa também referir que segundo Anderson (2007, *cit in*. Suleman, 2014) os empregadores começam a criar laços afetivos com as trabalhadoras domésticas e as mesmas poderão ser difíceis de substituir. O mesmo acontece com as trabalhadoras domésticas que também criam laços de afinidade por quem cuidam (Parreñas, 2001; Andersen, 2000, *cit. in* Baptista, 2011).

A empregada doméstica interna encontra-se numa categoria mais vulnerável, porque segundo Callister *et. al.* (2009, *cit. in* Suleman, 2014), a mesma deve estar disponível sempre que a família necessita. A empregada doméstica interna também sente falta de privacidade uma vez que habita na casa do empregador. A vulnerabilidade respeitante às empregadas domésticas internas deve-se ao facto de os empregadores quererem recrutar imigrantes que se encontrem legalizadas em Portugal e quando não o conseguem “*os empregadores recrutarão forçosamente, imigrantes irregulares*” (Pereira e Vasconcelos, 2007 *cit. in* Baptista, 2011: 78).

Os empregadores das empregadas domésticas internas têm grande controlo sobre as mesmas, por exemplo, a nível do horário de trabalho, em que o mesmo pode ser alterado, incluindo as folgas e as pausas para descanso, sem ter em conta as necessidades que as empregadas domésticas necessitam para o seu bem-estar (Pereira e Vasconcelos, 2007, *cit. in* Baptista, 2011). A nível pessoal, o futuro das mesmas pode estar comprometido, uma vez que trabalhar e viver na casa do empregador influencia as suas decisões, por exemplo no que concerne à criação da sua própria família (ILC, 2010).

## Capítulo II - Características da Trabalhadora Doméstica: Migração

Com a crescente procura de trabalhadoras domésticas imigrantes e autóctones, existe uma alteração no mercado de trabalho doméstico. É fulcral perceber e conhecer quem são as trabalhadoras domésticas e de onde vêm.

Anderson desde o ano 2000, tem sido uma das autoras pioneiras, a debruçar-se em estudar e compreender o mercado de trabalho para os migrantes, uma vez que é essencial analisar o mercado de trabalho informal.

Para Brasão (2012, *cit. in* Suleman, 2014) a imigração em Portugal apresenta-nos uma longa história tanto a nível internacional, como nacional, em que no último caso verificava-se aquando do êxodo rural.

A nível internacional, Baptista (2011) e Pereira (2013, *cit. in* Suleman, 2014), afirmam que a imigração começou a intensificar-se com a imigração das colónias portuguesas, nomeadamente Cabo Verde, Angola, Guiné-Bissau e São Tomé e Príncipe. Deste modo, para além dos imigrantes originários dos PALOP<sup>4</sup>, também são visíveis fluxos migratórios de trabalhadoras domésticas brasileiras e dos países de leste (Ucrânia, Roménia, Moldávia, entre outros).

Nos últimos anos, mais concretamente em 2016, era a nacionalidade brasileira que tinha mais cidadãos residentes em Portugal, segundo o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, um total de 81.251 cidadãos e logo de seguida, era visível a nacionalidade cabo-verdiana com um total de 36.578 cidadãos residentes. É de salientar que os motivos na cedência de novas autorizações de residência “*foram os certificados e cartões nacionais e familiares de cidadãos da União Europeia, reagrupamento familiar, estudo e atividade profissional.*” (Ribeiro *et. al*, 2017: 11)

No Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo (2016) do SEF<sup>5</sup>, relativamente à aquisição da nacionalidade portuguesa, volta-se a verificar que os pedidos são acima de tudo efetuados por cidadãos de nacionalidade brasileira, cabo-verdiana, ucraniana, turca e angolana.

O fenómeno da migração é um fenómeno social, onde as redes sociais e familiares são de grande importância, uma vez que segundo Baptista (2011: 58) “*são fontes de apoio à deslocação ou fixação no país de acolhimento*”. Quando é tomada a decisão de imigrar, as trabalhadoras domésticas têm diversas motivações pessoais (Kofman *et. al* 2000, *cit. in* Baptista, 2011), desde

---

<sup>4</sup> Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa

<sup>5</sup> Serviço de Estrangeiros e Fronteiras



## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

melhorarem as condições de vida, a apoiarem a sua família residente no seu país de origem, a obterem maiores qualificações profissionais e académicas, a simplesmente procurarem algo diferente e aventureiro. Porém, as trabalhadoras domésticas também recorrem ao trabalho doméstico como meio de regularização, junto das autoridades de imigração. (Peixoto, 2006; Guibentif, 2011, *cit. in* Abrantes, 2012).

Os imigrantes procuram diversas oportunidades de trabalho no país de acolhimento, desde o serviço doméstico, à agricultura e a trabalhos poucos qualificados, uma vez que no seu país de origem não têm grandes expectativas de futuro. Estas novas oportunidades de trabalho podem ser encaradas pelas trabalhadoras domésticas como uma situação temporária e com o objetivo de fazer face às despesas e dificuldades momentâneas. As trabalhadoras domésticas têm igualmente o desejo de evoluírem a nível profissional (Baptista, 2011). Porém, as trabalhadoras domésticas imigrantes referem que têm de trabalhar em limpeza, cozinha e outros trabalhos domésticos, uma vez que não conseguiram terminar os estudos e “*a escola não dá para mais.*” (Pereira, 2008: 64).

É importante referir, que algumas trabalhadoras domésticas imigrantes têm qualificações que foram adquiridas no seu país de origem, por exemplo, a nível da educação e da saúde e mesmo assim as mesmas tomam a decisão de imigrar para países desenvolvidos, para conseguirem melhores condições e melhores oportunidades de vida.

Deste modo, é possível relacionar a origem das trabalhadoras domésticas imigrantes com as condições de trabalho das mesmas, ou seja, as trabalhadoras domésticas imigrantes oriundas dos PALOP, do Brasil, de países de Leste/Sudeste da Europa, direcionam-se para trabalhos pouco qualificados e precários, entre os quais: construção civil, trabalho doméstico, hotelaria, restauração e agricultura. (Saboia, 2000).

No trabalho doméstico continua a persistir algum tipo de discriminação, sendo este baseado na raça, na etnia, no estatuto social e na nacionalidade.<sup>6</sup>

Na conferência internacional do trabalho, está realçado que a discriminação acontece entre o género e a nacionalidade das trabalhadoras domésticas. Por exemplo, algumas nacionalidades são mais bem remuneradas do que outras, não tendo em conta o nível de educação, as competências ou a experiência profissional.

---

<sup>6</sup> Segundo o INE, são consideradas as nacionalidades constantes no bilhete de identidade, no passaporte, no título de residência ou no certificado de nacionalidade apresentado.

### **Capítulo III - Perceção dos empregadores sobre o perfil e competências das trabalhadoras domésticas**

Anderson (2007), afirma que um empregador recruta com base na perceção que tem acerca de determinada raça, em que este mesmo termo guia-nos para os conceitos de discriminação e preconceito. E para Aguiar (2007: 84), cada comunidade e o país de origem a si inerente está relacionado com raça e/ou etnia. Contudo, para o mesmo “*não existe nenhuma pesquisa que comprove que a cor da pele, ou outras características físicas implicariam em certos comportamentos morais ou qualidades essenciais (...)*”. Em Sociologia, pode-se aferir que a raça é uma construção social e que quer a raça, quer a cor da pele de um indivíduo representam para o mesmo um mecanismo influenciador e negativo no mercado de trabalho. Por exemplo, quanto mais próximo da cor branca um indivíduo for, maiores são as vantagens deste no mercado de trabalho (Aguiar, 2007).

Sendo o termo “raça”, algo controverso e polémico, Anderson (2007) indica-nos que as empresas prestadoras deste serviço optam por recorrer somente ao termo “nacionalidade”. Este último diz respeito a determinadas características pessoais, tais como: dócil, meiga, feliz, discreta, rígida. Quando um empregador recorre a certas nacionalidades relacionando com determinadas características pessoais, o mesmo não é visto como racista, por estar a recorrer a qualidades positivas. Contudo, nacionalidade não remete somente para características pessoais, ou seja, pode remeter-se (e mediante o país de origem), para a pobreza e falta de oportunidades.

Uma vez que um empregador tem preferência por determinada trabalhadora doméstica, o mesmo sente que esta deve estar grata por prestar serviço a si e à sua família. Neste sentido, Gomes (2012, *cit. in* Figueiredo *et. al*, 2016) identifica algumas das perceções tecidas pelos empregadores, tais como: as africanas são vistas como dóceis, as brasileiras mais sensuais e as da Europa de Leste mais instruídas. As trabalhadoras domésticas da Europa de Leste, são consideradas como tendo melhores qualificações, mais capacidade de aprendizagem e mais disciplina, logo, os empregadores optam mais frequentemente pelas mesmas. (Pereira, 2013, Pereira e Vasconcelos 2008, *cit. in* Figueiredo *et. al*, 2016). Relativamente às trabalhadoras domésticas imigrantes africanas, Baptista (2011) argumenta que o ponto a favor delas é o facto de as mesmas aceitarem salários baixos e grandes horas de trabalho.

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

Os empregadores também têm preferência por trabalhadoras domésticas que tenham como base o idioma português (Baptista, 2011). O mesmo refere que a língua portuguesa é um requisito essencial, que os empregadores exigem, quando as tarefas são acima de tudo tomar conta de crianças e/ou idosos. Apesar das trabalhadoras domésticas imigrantes brasileiras serem vistas como as mais sensuais, sendo a língua a mesma, acaba por existir uma maior proximidade e preferência pelas brasileiras, e segundo Wall e Nunes (2010, *cit. in* Figueiredo *et. al*, 2016), os empregadores optam pelas mesmas quando têm de cuidar de alguém.

Hochschild (*cit in*. Ehrenreich e Hochschild, 2003, *cit. in* Baptista, 2011) afirma que mulheres de determinadas etnias demonstram mais competências e predisposição para tomar conta de crianças. Quando os empregadores recrutam alguém para tomar conta dos seus próprios filhos, estes tencionam importar os valores e cultura que estão associados à sua empregada doméstica.

Importa referir que as preferências dos empregadores podem variar mediante determinados fatores tais como: o seu agregado familiar, a necessidade de cuidar ou não de alguém (idoso ou criança), o idioma, a idade e a experiência profissional/competências da trabalhadora doméstica (Baptista, 2011).

Porém, a nacionalidade nem sempre é um fator eliminatório. Os empregadores também prestam especial atenção às características pessoais das trabalhadoras domésticas, “*como a honestidade, paciência, calma (...) proatividade*” (Baptista, 2011: 134). Para se ser uma boa trabalhadora doméstica, no ponto de vista do empregador, a mesma tem de “*aprender a fazer as suas tarefas exatamente da forma como o patrão acha que o trabalho deve ser feito*” (Baptista, 2011: 72).

#### Capítulo IV - Condições de Trabalho

Como se tem vindo a verificar, o trabalho doméstico é caracterizado como um trabalho precário e inseguro. Neste sentido, é importante perceber quais as condições de trabalho em que se encontram as trabalhadoras domésticas imigrantes vs. trabalhadoras domésticas portuguesas.

Organizações como a OIT<sup>7</sup> (2008) e o Parlamento Europeu (2000) afirmam que as trabalhadoras domésticas imigrantes encontram-se em situação vulnerável, devido a problemas de racismo, ao trabalho forçado e às más condições de trabalho. Segundo Pereira (2008), as trabalhadoras domésticas imigrantes encontram-se em sectores mais desprotegidos e inseguros do mercado de trabalho. Kóvacs (2005, *cit. in* Pereira, 2008) refere que um emprego flexível é inseguro quando existem condições de risco e fraca proteção social e também quando não existem hipóteses de melhorar as qualificações. As trabalhadoras domésticas imigrantes, encontram-se no sector onde existem “*baixas qualificações, baixos salários, fracas oportunidades de promoção, insegurança laboral e, frequentemente, ausência de assistência social.*” (Peixoto, 2002, *cit. in* Pereira, 2008: 52)

Merchant e Lundell (2001, *cit. in* Figueiredo *et. al*, 2016: 3) categorizaram o abuso no trabalho doméstico:

*“where the perpetrator is usually the care receiver and the violence occurs during the work-related interaction.”*

Neste sentido, segundo Cruz e Klinger (2011, *cit. in* Figueiredo *et. al*, 2016) as trabalhadoras domésticas encontram-se no grupo de alto risco baseado na violência de género.

As trabalhadoras domésticas são também alvo de abuso psicológico, verbal, físico e sexual, (Bakan e Stasiulis, 1997, *cit. in* Figueiredo *et. al*, 2016), vítimas de trabalho forçado (Huling, 2011 *cit. in* Figueiredo *et. al*, 2016) obrigadas a ficar a viver na casa da família empregadora (Lin, 1999, *cit. in* Figueiredo *et. al*, 2016), onde veem a sua comida controlada (Lan, 2003, *cit. in* Figueiredo

---

<sup>7</sup> Organização Internacional do Trabalho

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

*et. al*, 2016), e onde o empregador decide a quantidade e a qualidade de comida que disponibiliza para a mesma (Figueiredo *et. al*, 2016).

Pereira e Vasconcelos (2008, *cit. in* Figueiredo *et. al*, 2016) afirmam que os abusos no trabalho persistem em Portugal, sendo visível nos pagamentos de salários, nos descontos para a Segurança Social e no vínculo laboral. O trabalho doméstico relaciona-se com a precariedade laboral quando o contrato de trabalho é inexistente e quando um empregador não inscreve a trabalhadora doméstica na segurança social. (Pereira, 2008)

A imigração ilegal em Portugal e o trabalho não declarado (sem descontos) faz com que as más condições sentidas pelas trabalhadoras domésticas persistem, ou seja, as trabalhadoras domésticas permanecem insatisfeitas. (GAMI<sup>8</sup>, 2012; Reyneri, 2003; Pereira 2013, *cit. in* Suleman, 2014). Contudo, em Portugal é visível a proteção legal que visa proteger e dar mais segurança às trabalhadoras domésticas, em que por exemplo, as trabalhadoras domésticas começam a ter direito aos subsídios de férias e natal. (GAMI, 2012, *cit. in* Suleman, 2014)

Relativamente ao vínculo laboral é importante identificar quatro tipos: “*sem contrato, com contrato, permanentes e ainda os trabalhadores a recibos verdes.*” (Pereira, 2008: 56)

Também os empregadores em Portugal, não têm obrigação de fornecer às trabalhadoras domésticas um contrato escrito (Martins, 2009, *cit. in* Suleman 2014), mas tanto os empregadores como as trabalhadoras domésticas têm de descontar para a Segurança Social. As contribuições da Segurança Social têm de ser feitas, quer uma trabalhadora doméstica trabalhe a tempo parcial quer trabalhe a tempo inteiro.

Porém, ainda sobre o contrato de trabalho, as trabalhadoras domésticas necessitam deste para conseguirem obter os seus documentos legalizados em Portugal e em alguns casos somente para os verem renovados. Os empregadores optam por fornecer um contrato formal e estável às trabalhadoras domésticas imigrantes que têm boas referências profissionais, que têm a responsabilidade de tomar conta de alguém e onde são requeridas competências específicas (Suleman, 2015).

A progressão no trabalho, a discriminação, o horário de trabalho, as condições salariais e o local de trabalho também são fatores importantes a considerar quando se fala em condições de trabalho.

---

<sup>8</sup> Grupo de Apoio às Mulheres Imigrantes

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

Relativamente à progressão no trabalho, para as mulheres imigrantes é diminuta. Pereira (2008: 61) afirma que a maioria “*transita entre empregos em firmas de limpeza, casas particulares, restaurantes/cafés, refeitórios e lares de idosos*”. Pode-se aferir que a única progressão verificada é de empregada doméstica interna para empregada doméstica externa.

O mesmo se sucede uma vez que as trabalhadoras domésticas imigrantes sentem a discriminação diretamente, este sentimento persiste não só em trabalhos domésticos, como em outros segmentos mais qualificados do mercado de trabalho, uma vez que o acesso a este é mais dificultado para as trabalhadoras domésticas imigrantes. Também as trabalhadoras domésticas imigrantes têm a sua própria percepção no que diz respeito à discriminação sentida, em que as mesmas sentem que a discriminação a que estão sujeitas “*está em grande medida associada à sua capacidade de aceitação das condições laborais que encontram no país de destino (...)*” Pereira (2008: 63).

As trabalhadoras domésticas que ainda não têm nacionalidade portuguesa estão mais vulneráveis, uma vez que sair de Portugal fica complicado. (Pereira e Vasconcelos 2007, *cit. in* Baptista, 2011) Neste sentido, as mesmas ficam mais sujeitas a aceitar trabalhos precários e mais predispostas para situações de exploração.

O horário de trabalho e as condições salariais são acima de tudo um problema para as trabalhadoras domésticas internas. Estas encontram-se mais limitadas no seu horário de trabalho e isoladas das suas famílias. O salário que auferem, respeitante às horas de trabalho que realizam é baixo. Habitualmente, as trabalhadoras domésticas internas recebem menos que as externas, porque os seus empregadores realizam o seu pagamento em géneros (alojamento e alimentação). As trabalhadoras domésticas podem receber o seu salário pago à hora, por dia ou mensalmente. Segundo Suleman (2015), quando os empregadores pagam o salário mensalmente, pode ser com o intuito de se desenvolverem relações laborais estáveis e duradouras.

Porém, as trabalhadoras domésticas internas são as que mais se queixam das suas condições de trabalho. Por exemplo, os seus empregadores fazem um grande controlo sobre os seus períodos de descanso, não esquecendo, que têm por norma uma folga por semana (Suleman, 2015), acesso limitado ao telefone, *e-mail* e internet (Burnharm e Theodore, 2012, *cit. in* Figueiredo *et. al*, 2016). Contudo, alguns empregadores tentam fazer com que as trabalhadoras domésticas sintam que pertencem à família, mostrando preocupação e carinho com as mesmas.

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

No último ponto, referente ao local de trabalho, apenas as internas têm uma divisão na casa do empregador, uma vez que residem lá. As restantes trabalhadoras domésticas externas, recorrem por exemplo à casa de banho para mudarem de roupa (Baptista, 2011). Também se constata que *“nem sempre são oferecidas boas condições de alojamento. Em muitos casos, as trabalhadoras ficam confinadas a pequenos espaços sem as mínimas condições de habitabilidade”* (Baptista, 2011, 139). A OIT (2005, *cit. in* Baptista, 2011: 74) *“tem documentado casos em que as trabalhadoras domésticas internas estão sujeitas a condições de alojamento muito pouco dignas”*.

Pode-se concluir, que as trabalhadoras domésticas imigrantes têm pouco conhecimento dos seus direitos legais do país de acolhimento e têm acesso limitado à informação devido à falta de oportunidades e não só, em que a língua pode ser também um entrave para tal.

## Capítulo V - Metodologia da Pesquisa

A abordagem do presente estudo é quantitativa e estatística multivariada, uma vez que estamos também perante uma amostra significativa ( $N = 200$ ) e que segundo Bardin (2009, *cit. in* Balsa, 2012) é necessário um elevado número de participantes para que os cálculos sejam exequíveis.

### 5.1 Objeto de estudo

Quais as competências e outros atributos requeridos às trabalhadoras domésticas? Esta é uma questão essencial para a definição do objeto de estudo, uma vez que é necessário definir o perfil da trabalhadora doméstica com o intuito de perceber quais as competências e os traços pessoais que são requeridos. O objeto de estudo são as propostas de recrutamento de trabalhadoras domésticas por parte de empregadores residentes em Portugal. Essas propostas permitem identificar as tarefas a desempenhar, os requisitos exigidos e as condições de trabalho oferecidas.

A realidade analisada foca-se no perfil das trabalhadoras domésticas que os empregadores residentes em Portugal pretendem recrutar para as suas casas.

### 5.2. Amostra

No presente estudo, foi utilizada uma amostra intencional. Trata-se de uma amostra composta por elementos selecionados intencionalmente e que possuem as características pretendidas, mediante os interesses do presente estudo. Nesse sentido, a amostra foram os empregadores residentes em Portugal.

Os mesmos foram escolhidos intencionalmente porque referiam aspetos referentes às tarefas necessárias das trabalhadoras domésticas e à perceção que cada empregador apresentava perante cada nacionalidade e traço pessoal.

Contudo, também se pode pensar nesta amostra como uma amostra por conveniência, uma vez que os empregadores recorrem facilmente à empresa e estão disponíveis para serem inquiridos, tendo a vantagem de ser um estudo fácil e rápido.



### 5.3. Procedimentos de recolha e tratamento de dados

Para a elaboração desta investigação foi essencial definir-se métodos e técnicas, tendo por base uma pesquisa quantitativa, que nos permite alcançar os objetivos pretendidos.

Neste sentido, trata-se do processo de recolha de dados, ou seja, selecionar quais as técnicas de recolha e tratamento de dados mais viáveis para a investigação.

Os dados recolhidos pertencem a uma empresa de serviços de apoio à família, em que a mesma se dedica ao recrutamento e seleção de *babysitters*, empregadas domésticas, motoristas, caseiros, governantas, entre outros serviços predominantemente direcionados para o serviço doméstico.

Os dados recolhidos correspondem ao último trimestre de 2017 (outubro, novembro e dezembro) e ao primeiro trimestre de 2018 (janeiro, fevereiro e março) obtendo na totalidade uma amostra de  $N=200$ .

Os dados são respeitantes às fichas de cliente dirigidas a cada empregador residente em Portugal, ou seja, são os empregadores que fornecem a informação necessária para este estudo – competências e outros atributos requeridos. Para além da informação acima mencionada, vai ser possível recolher informação de caracterização. Portanto, para a análise empírica, as variáveis em estudo serão todas retiradas das fichas de cliente.

De modo a analisar as variáveis e perceber a importância de cada uma é necessário recorrer à análise descritiva. Posteriormente para se conseguir traçar os perfis mais procurados pelos empregadores residentes em Portugal foi aplicada a análise de *clusters*, uma vez que estamos perante dois perfis profissionais distintos. A análise de clusters é pertinente devido ao facto de existirem variáveis dicotómicas e com o intuito de assimilar, simplificar e minimizar a apresentação dos dados. Com a análise de clusters foi possível traçar dois perfis, o perfil profissional da “empregada doméstica e o da “ama”. E também perceber que o perfil profissional para tomar conta de idosos apresentava variáveis com um menor peso.

## Capítulo VI - Análise de resultados

De modo a realizar a análise pretendida é essencial começar por perceber e analisar as variáveis do presente estudo. Posteriormente é definido o perfil de trabalhadora doméstica mais recrutado e suas tarefas inerentes e como determinado perfil está representado em cada variável de estudo.

Através da tabela descritiva é possível proceder a uma caracterização do empregador residente em Portugal e perceber o que os mesmos valorizam, requerem e oferecem.

Primeiramente, verificou-se que os empregadores recrutam trabalhadoras domésticas para realizar as tarefas gerais da casa, sendo que somente 21% dos empregadores recrutam uma ama/cuidadora de crianças.

A maioria dos empregadores tem um agregado familiar composto entre um a três indivíduos e residem num apartamento (75%). A procura por trabalhadoras domésticas que trabalhem a tempo parcial é efetivamente superior à procura pelas que trabalhem a tempo inteiro. Neste sentido, pode-se fazer uma associação entre a composição do agregado familiar e o tempo de trabalho. Porém, com uma percentagem de 25% surge a necessidade de contratar uma trabalhadora doméstica interna, continuando esta a ser superior pela procura de trabalhadoras domésticas a tempo inteiro (20,5%).

Para a maioria dos empregadores é indiferente a nacionalidade das trabalhadoras domésticas, contudo uma percentagem de 16% de empregadores referem que preferem não recrutar trabalhadoras de determinada etnia e/ou nacionalidade das trabalhadoras domésticas.

É importante realçar que relativamente ao contrato de trabalho e às declarações para a segurança social, a maior parte dos empregadores residentes em Portugal, elaboram um contrato (53,5%) e fazem os respetivos descontos à segurança social (54,5%).

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

<i><b>Variáveis</b></i>	<i><b>Percentagem</b></i>
<b><i>Nacionalidade</i></b>	
- Indiferente	45,5%
- Apenas portuguesas	15%
- Portuguesa ou outra	9%
- Rejeição de certa etnia ou nacionalidade	16%
- Outras nacionalidades	14,5%
<b><i>Tarefas</i></b>	
- Empregada Doméstica	79%
- Ama	21%
<b><i>Agregado Familiar</i></b>	
- De 1 a 3	55,5%
- De 4 a 6	43,5%
- Mais de 6	1%
<b><i>Tipologia Casa</i></b>	
- Apartamento (=1)	75%
<b><i>Tempo de Trabalho</i></b>	
- Part-time	54,5%
- Full-time	20,5%
- Interna	25%
<b><i>Tipo de Salário</i></b>	
- À hora	20%
- Mensal	71,5%
- A combinar	8,5%
<b><i>Contrato</i></b>	
- Sim	53,5%
- Não	34,5%
- A combinar	12%
<b><i>Segurança Social</i></b>	
- Faz Declaração	54,5%
- Não faz Declaração	32%
- A combinar	13,5%
<b><i>Carta de Condução</i></b>	
- Sim	17,5%
- Não	69,5%
- Preferencial	13%
<b><i>Viatura Própria</i></b>	
- Sim	12,5%
- Não	77,5%
- Preferencial	10%

Quadro 1: Tabela Descritiva (%)

### 6.1. Perfis profissionais das trabalhadoras domésticas

Neste estudo, é essencial definir-se qual o perfil de trabalhadoras domésticas que os empregadores residentes em Portugal procuram. Posto isto, os seguintes resultados mostram quais os perfis profissionais mais procurados no mercado de trabalho do serviço doméstico. Salientam-se dois perfis, um destinado a tarefas gerais da casa, a que se designa de “empregada doméstica” e outro direcionado para a prestação de cuidados às crianças, a que se atribui a designação de “ama”.

A “empregada doméstica” para além de realizar todo o serviço doméstico (engomar, limpar e cozinhar) presta também o cuidado a crianças e bebés e quando necessário pode ter que ir buscar as crianças à escola. Importa identificar as percentagens que nos levam a estes mesmos resultados<sup>9</sup>. Porém, a tabela seguinte mostra facilmente ambos os perfis, que podemos classificar como perfis profissionais para cuidar de crianças. Contrariamente, a “ama” não realiza qualquer serviço doméstico, em que o seu foco está somente direcionado para o cuidado a bebés e crianças e todas as tarefas inerentes.

<i>Tarefas</i>	<i>Empregada Doméstica</i>	<i>Ama</i>
<i>Engomar</i>	X	
<i>Limpar</i>	X	
<i>Cozinhar</i>	X	
<i>Cuidar do bebé</i>	X	X
<i>Cuidar da criança</i>	X	X
<i>Ir buscar a criança</i>	X	X
<i>Higiene da criança</i>		X
<i>Refeição da criança</i>		X

Quadro 2: Perfis profissionais de “empregada doméstica” e “ama”.

Os empregadores não requerem somente profissionais com perfis direcionados para cuidar de crianças. Os idosos também necessitam de apoio, porém, não foi tão visível essa necessidade, uma vez que numa amostra de 200 empregadores, só nos foi possível verificar que

<sup>9</sup> Ver quadro com percentagens em anexo B

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

apenas 21 recrutam alguém que preste cuidados aos idosos. O Quadro 3 enumera as tarefas a executar por um cuidador de idoso.

<i>Cuidar de Idoso</i>	<i>21</i>
<i>Companhia ao Idoso</i>	4
<i>Higiene ao Idoso</i>	6
<i>Medicação ao Idoso</i>	2
<i>Refeição do Idoso</i>	4

Quadro 3: Perfil profissional para cuidar de idoso

Perante os resultados acima apresentados, o foco desta investigação são a “empregada doméstica” e a “ama”. Neste sentido, analisamos as semelhanças e as diferenças entre os dois perfis. Ou seja, como é o arranjo contratual, quais são as características do empregador e quais são as características e outros atributos requeridos às trabalhadoras domésticas.

### **6.2. Empregador, características e outros atributos requeridos às trabalhadoras domésticas**

Anteriormente, na tabela 1, verificou-se que a maioria dos empregadores residentes em Portugal realiza um contrato de trabalho com as trabalhadoras domésticas. Contudo, no seguinte quadro (Quadro 4) verificamos que 59,5% dos empregadores realizam contrato de trabalho à empregada doméstica e 60,1% fazem as declarações à Segurança Social. Mas em contrapartida, apenas 31% dos empregadores realizam contrato de trabalho à ama e 33,3% fazem os descontos da segurança social à mesma.

A maioria dos empregadores recruta alguém que tenha acima de tudo possibilidade para trabalhar a tempo parcial e é às “amas” que requerem que estas tenham carta de condução (35,7%) e viatura própria (31%). Este mesmo requisito acaba por não ser tão frequente para as empregadas domésticas, uma vez que para as “amas”, estas têm como tarefas inerentes ir levar e buscar as crianças à escola e a algumas atividades lúdicas extras.

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

<i>Variáveis</i>	<i>Empregada Doméstica</i>	<i>Ama</i>
<b><i>Arranjo Contratual</i></b>		
<b><i>- Contrato</i></b>		
○ Faz Contrato	59,5%	31,0%
○ Não Faz Contrato	27,8%	59,5%
○ A combinar	12,7%	9,5%
<b><i>- Tempo de Trabalho</i></b>		
○ Tempo Inteiro	21,5%	16,7%
○ Tempo Parcial	48,7%	76,2%
○ Interna	29,7%	7,1%
<b><i>- Salário</i></b>		
○ Mensal	76,6%	52,4%
○ À Hora	15,8%	35,7%
○ A Combinar	7,6%	11,9%
<b><i>- Segurança Social</i></b>		
○ Faz Declaração	60,1%	33,3%
○ Não Faz Declaração	25,3%	57,1%
○ A Combinar	14,6%	9,5%
<b><i>Características do</i></b>		
<b><i>Empregador</i></b>		
<b><i>- Tipologia da Casa</i></b>		
○ Apartamento	72,8%	83,3%
○ Moradia	27,2%	16,7%
<b><i>- Agregado Familiar</i></b>		
○ De 1 a 3	56,3%	52,4%
○ De 4 a 6	42,4%	47,6%
○ Mais de 6	1,3%	0%
<b><i>Características e outros</i></b>		
<b><i>atributos requeridos</i></b>		
<b><i>- Carta de Condução</i></b>		
○ Sim	12,7%	35,7%
○ Não	70,9%	64,3%
○ Preferencial	16,5%	0%
<b><i>- Viatura Própria</i></b>		
○ Sim	7,6%	31%
○ Não	80,4%	66,7%
○ Preferencial	12%	2,4%

Quadro 4: Características associadas a cada perfil profissional (%).

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

A trabalhadora doméstica, como foi visto anteriormente, tanto pode ser empregada doméstica interna, como ser empregada doméstica externa. E importa perceber até que ponto, o seu tempo de trabalho tem influência no arranjo contratual das mesmas, uma vez que no Quadro 4, verificou-se apenas o arranjo contratual para os perfis profissionais para tomar conta da criança.

Perante isto, no Quadro 5, verifica-se que a empregada doméstica interna tem concentrada em si a maior percentagem respeitante aos empregadores que fazem contrato, logo seguido dos 68,3% dos empregadores que fazem contrato às suas empregadas domésticas que trabalham a tempo inteiro. São as empregadas domésticas que trabalham a tempo parcial que vêm a sua relação contratual comprometida, uma vez que é nesta categoria que se encontra a maior percentagem de empregadores que não fazem contrato (51,4%).

Também importa, analisar-se o tempo de trabalho da trabalhadora doméstica e as declarações para a Segurança Social (Quadro 6). Neste sentido, também as empregadas domésticas que trabalham a tempo interno veem pagos os seus descontos à Segurança Social (72%) e seguido de imediato pelas empregadas domésticas que trabalham a tempo inteiro (70,7%).

Logicamente, os empregadores que ficam indecisos relativamente ao arranjo contratual das suas empregadas domésticas ficam igualmente indecisos se fazem ou não as contribuições para a Segurança Social das mesmas.

<i>Tempo de trabalho da trabalhadora doméstica</i>	<i>Não Faz Contrato</i>	<i>Faz Contrato</i>	<i>A combinar</i>
<i>Interno</i>	8%	72%	20%
<i>Tempo inteiro</i>	22%	68,3%	9,8%
<i>Tempo parcial</i>	51,4%	39,4%	9,2%

Quadro 5: Tempo de trabalho e arranjo contratual (%)

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

<i>Tempo trabalhadora doméstica</i>	<i>de Não Declarações para a Segurança Social</i>	<i>Fazem Declarações para a Segurança Social</i>	<i>Fazem Declarações para a Segurança Social</i>	<i>As Declarações para a Segurança Social são a combinar</i>
<i>Interno</i>	8%	72%	20%	
<i>Tempo inteiro</i>	17,1%	70,7%	12,2%	
<i>Tempo parcial</i>	48,6%	40,4%	11%	

Quadro 6: Tempo de trabalho e declarações para a Segurança Social (%)

### 6.3. A trabalhadora doméstica e a sua caracterização

Por fim e respeitante à caracterização da trabalhadora doméstica, é importante perceber se a nacionalidade é um fator que os empregadores residentes em Portugal também têm em conta aquando da contratação de uma trabalhadora doméstica.

Os presentes resultados indicam-nos que a perceção dos empregadores no que respeita à nacionalidade das trabalhadoras domésticas é indiferente. Ou seja, a maioria dos empregadores referem que a nacionalidade seja da “empregada doméstica”, seja da “ama” é indiferente, na tomada de decisão de contratação das mesmas. Contudo, quando os empregadores contratam alguém somente para cuidar de crianças, não existe nenhuma rejeição por parte dos mesmos sobre alguma etnia ou nacionalidade. O mesmo já não se verifica no perfil de empregada doméstica, que tem inerente a si todas as tarefas do serviço doméstico e o cuidado das crianças, onde existe 20% de rejeição de determinada etnia ou nacionalidade e é também neste último perfil que existe preferência apenas por empregadas domésticas portuguesas.

<i>Nacionalidade</i>	<i>Empregada Doméstica (%)</i>	<i>Ama (%)</i>
<i>Indiferente</i>	37.3%	76.2%
<i>Apenas portuguesa</i>	15.8%	11.9%
<i>Portuguesa ou outra</i>	9.9%	4.8%
<i>Outras nacionalidades</i>	16.3%	7.2%
<i>Rejeição de certa etnia ou nacionalidade</i>	20%	0%

Quadro 7: Preferências dos empregadores por candidatos de certas origens geográficas ou etnias (%).



## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

Após a análise de quais as preferências dos empregadores mediante determinada origem geográfica ou etnia, vai-se contrapor no seguinte quadro (Quadro 8), quantas são as percepções positivas vs. as negativas que os empregadores têm sobre as seguintes nacionalidades: as nacionalidades que compõem as pessoas de leste, as nepalesas, as filipinas, as moçambicanas, as angolanas, as cabo-verdianas, as são-tomenses, as brasileiras e as portuguesas.

Neste caso, na nossa amostra de 200 fichas de cliente, depois de contabilizados quantos comentários os empregadores residentes em Portugal faziam, (quer fossem negativas, quer fossem positivas), deparamo-nos com o fato curioso que foram tecidas 200 opiniões na totalidade. O que não significa que os 200 empregadores tenham realizado cada um alguma percepção. Isto porque apenas 96 empregadores apresentaram as suas percepções, sobre uma ou mais nacionalidades simultaneamente. Sendo que 104 dos empregadores identificaram-se como estarem indiferentes a qualquer tipo de preferência a respeito das nacionalidades, como já foi verificado anteriormente (Quadro 1), com uma percentagem de 45,5% no que diz respeito à indiferença.

Posto isto, destacam-se algumas nacionalidades, como por exemplo: as cabo-verdianas, as angolanas, as brasileiras, as portuguesas e as filipinas. Uma vez que são as portuguesas e as cabo-verdianas que têm um maior número de empregadores com percepções positivas sobre as mesmas e contrariamente, são as brasileiras, as angolanas e também as cabo-verdianas que têm um maior número de empregadores com percepções negativas sobre elas. No caso das cabo-verdianas, estas têm 18 empregadores que têm uma boa percepção sobre elas, mas 16 empregadores que não têm uma boa percepção.

Por fim, dos 96 empregadores que tinham uma percepção criada sobre alguma nacionalidade e ou etnia, não fazem qualquer menção negativa às filipinas e às portuguesas.

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

<i>Nacionalidades</i>	<i>Perceções Positivas</i>	<i>Perceções Negativas</i>
<i>Trabalhadoras Domésticas de Leste</i>	7	13
<i>Trabalhadoras Domésticas Nepalesas</i>	6	1
<i>Trabalhadoras Domésticas Filipinas</i>	10	0
<i>Trabalhadoras Domésticas Moçambicanas</i>	5	12
<i>Trabalhadoras Domésticas Angolanas</i>	7	16
<i>Trabalhadoras Domésticas Cabo-Verdianas</i>	18	16
<i>Trabalhadoras Domésticas São-Tomenses</i>	6	12
<i>Trabalhadoras Domésticas Brasileiras</i>	6	27
<i>Trabalhadoras Domésticas Portuguesas</i>	38	0
<b>Total</b>	103	97
		200

Quadro 8: Perceção positiva vs. perceção negativa dos empregadores; cinzento claro para perceções positivas e escuro para negativas

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

As observações relativas a essas percepções podem ser aferidas através de comentários que os empregadores fazem no ato de procura de empregadas domésticas. Após análise das 200 percepções realizadas pelos 96 empregadores residentes em Portugal, verificam-se que as percepções são de teor de confiança, higiene, idioma, competências, traços pessoais e comportamentais. Importa realçar, que o tom de pele também foi mencionado pelos empregadores como fator a ter em consideração.

A confiança é um dos fatores mais importantes na decisão de contratar uma trabalhadora doméstica, Ruijter *et al.* (2003, *cit. in* Suleman 2014) fala-nos no medo que os empregadores têm acerca do profissionalismo e das competências das trabalhadoras domésticas. Alguns dos empregadores, no presente estudo, fazem menção à confiança relacionando-a com a nacionalidade brasileira e portuguesa. Ou seja:

*“Não quero brasileiras por considerar que não são de confiança.” (FC<sup>10</sup> 82), “Não quero brasileiras, porque não se sabe se elas estão a dizer a verdade.” (FC 8), e ainda “(...) Eu considero que as brasileiras não são pessoas sérias” (FC 36). Mas, “As portuguesas são de confiança.” (FC 139) e também as “Pessoas de leste são sérias.” (FC 1)*

Também a higiene, é um elemento que tem vindo a ser analisado anteriormente, Anderson em 2007, no seu estudo “*A very private business*” apresenta-nos a opinião de um dos seus empregadores entrevistados que diz o seguinte:

*“I think white people look cleaner (...) it seems to me that in many ways they are more untidy. Dark people are not so clean.”*

Estas percepções também são visíveis nos dias de hoje, sobre as pessoas de origem africana os empregadores afirmam:

---

<sup>10</sup> FC = Ficha de Cliente. Ver anexo A.

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

*“As cabo-verdianas (...) não sabem o conceito de higiene.” (FC 1), “Não gosto de africanas por causa (...) do cheiro característico.” (FC 11) e “(...) As angolanas cheiram mal.” (FC 63).*

Todavia, sobre as pessoas com uma tonalidade mais clara, um dos empregadores considera que:

*“(...) As portuguesas e as brasileiras são mais limpas (...)” (FC 11).*

Posto isto, esta percepção leva-nos a pensar sobre a dicotomia verificada anteriormente em Anderson - *white people vs. dark people*.

Relativamente ao idioma, no estudo de Baptista, 2011, a mesma afirma que é importante o domínio da língua portuguesa, quando são necessárias tarefas que envolvem a prestação de cuidados a alguém. Através das fichas de clientes, foi possível verificar que os idiomas português e inglês são elementos com uma determinada importância para os empregadores. Por exemplo:

*“Prefiro uma empregada que seja portuguesa ou brasileira, por causa da língua portuguesa como oficial.” (FC 176), ou “Prefiro portuguesas ou brasileiras, para eu aprender a falar melhor o português.” (FC 35).*

Como já referido anteriormente, apesar das trabalhadoras domésticas brasileiras serem vistas como sensuais (Figueiredo *et. al*, 2016) e as mulheres das famílias empregadoras terem algum receio de contratar alguém dessa nacionalidade (Baptista, 2011), por vezes existe uma maior proximidade e preferência pelas brasileiras, por causa do idioma e quando existe a necessidade de tomar conta de alguém.

Contrariamente, no que diz respeito às brasileiras as opiniões são opostas:

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

*“Não quero brasileiras, por causa da língua portuguesa delas ter "sotaque.” (FC 82).  
“Brasileiras não, por causa do sotaque e a minha avó não percebe.” (FC 16 e FC 17).*

Para além do idioma português, existem empregadores que procuram alguém que tenha também conhecimentos de inglês.

*“Procuro alguém que fale inglês fluente.” (FC 179), “Procuro uma nepalesa ou filipina, porque preciso de alguém que fale a língua inglesa” (FC 98).*

Seguidamente, também as competências das trabalhadoras domésticas são evidenciadas, competências a nível da cozinha, da limpeza e da prestação de cuidados a bebés e crianças. A nível da cozinha:

*“Queria alguém que fosse filipina, porque cozinham uma comida diferente e o meu marido gosta muito.” (FC 3), “As portuguesas são boas na cozinha. (...) (FC 6), “Procuro uma brasileira, para cozinhar comida brasileira” (FC 56) e negativamente, “Considero que as pessoas de leste não sabem cozinhar, por isso não quero.” (FC 78). A nível da limpeza só as brasileiras são referidas como sendo “(...) muito más nas limpezas.” (FC 6)*

E por fim, para prestar cuidados aos mais pequenos destacam-se as cabo-verdianas e as portuguesas:

*“Considero as cabo-verdianas (...) meigas com as crianças.” (FC 13), “As cabo-verdianas são mais meigas com os bebés.” (FC 19), “Considero que as cabo-verdianas são pessoas doces e que têm jeito para crianças.” (FC 80), “Tanto as cabo-verdianas como as portuguesas são meigas com os bebés.” (FC 81), “Sinto que as portuguesas são mais capazes de socializar com a minha criança que é autista.” (FC 60) e “Sentimo-nos mais seguros com uma portuguesas por causa da condução, para ir buscar a nossa filha à escola” (FC 170).*

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

Deste modo, é possível chegar à mesma conclusão que Baptista (2011), são as trabalhadoras domésticas africanas (neste caso, as cabo-verdianas) que estão mais predispostas e disponíveis para tomar conta de crianças.

Ainda sobre as trabalhadoras domésticas africanas, é sem dúvida importante, perceber o porquê do tom de pele, nos dias de hoje, ainda ser uma questão a ponderar.

*“Os meus netos não gostam de pretas escuras.” (FC 22) porque ainda existem empregadores com a mentalidade de “Prefiro pessoas de tez branca/clara.” (FC 55)*

Deste modo, está presente novamente a dicotomia *white people vs. dark people*.

A maior parte das percepções dos empregadores são feitas com base na associação que os mesmos fazem da nacionalidade das trabalhadoras domésticas com os traços pessoais e comportamentais das mesmas. Deste modo, distingue-se as percepções positivas *vs.* as percepções negativas. Por exemplo, sobre as trabalhadoras domésticas africanas, algumas das percepções positivas apontadas são:

*“Considero as africanas mais dedicadas.” (FC 43) e “Considero que as cabo-verdianas são low profile.” (FC 70)*

Sendo que as percepções negativas apontadas são:

*“Angolanas não gosto, têm um feitio especial, são muito teimosas.” (FC 4), “(...) Africanas, são muito lentas.” (FC 6).*

As trabalhadoras domésticas brasileiras, não têm sobre si percepções positivas no que diz respeito à associação entre a nacionalidade e os traços pessoais e comportamentais, por outro lado, têm as seguintes percepções negativas:

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

*“Não quero brasileiras, não fazem nada, são preguiçosas.” (FC 37) e “Considero que as brasileiras não são cumpridoras (...)” (FC 42).*

Já, relativamente às trabalhadoras domésticas de leste, apenas verificámos uma perceção positiva:

*“As pessoas de leste são mais despachadas.” (FC 87)*

Porém existem mais que duas perceções negativas para esta associação, onde a maior parte dos empregadores refere a frieza como um ponto que não lhes agrada, por exemplo:

*“Não gosto de pessoas de leste, porque as considero pessoas frias.” (FC 12) e “Não quero pessoas de leste porque são frias (...)” (FC 36)*

As trabalhadoras domésticas filipinas, contrariamente às trabalhadoras domésticas brasileiras, não têm perceções negativas, por parte dos empregadores, apenas perceções positivas, por exemplo:

*“Considero que as filipinas são mais despachadas.” (FC 86) e “As filipinas e as nepalesas são mais afáveis, simpáticas, discretas (...)”*

Por fim, e com mais relevância, estão as trabalhadoras domésticas portuguesas, que segundo o último quadro (Quadro 8), são as que têm na totalidade mais perceções positivas e nenhuma perceção negativa. Nesta associação entre nacionalidade e traços pessoais e comportamentais, foram apontadas as seguintes perceções:

*“As portuguesas são mais maduras, mais conservadoras e com um melhor perfil” (FC 50), “As portuguesas sabem fazer, têm um perfil mais tradicional.” (FC 51) e “As portuguesas sabem estar e sabem fazer.” (FC 77).*

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

Todavia, a trabalhadora doméstica – empregada doméstica e ama, que a maioria dos empregadores procura:

*“Alguém que seja de confiança e que saiba trabalhar.” (FC 172), porque os empregadores são da opinião que “Há pessoas boas e más em todo o lugar, é uma questão de sorte.” (FC 183), “Desde que a empregada seja profissional, a nacionalidade é irrelevante.” (FC 164) e “Não julgo as pessoas pela nacionalidade, mas sim pelo profissionalismo.” (FC 146).*

### Capítulo VII - Discussão de resultados

De acordo com os elementos recolhidos, nas fichas de cliente, é possível traçar o perfil profissional da trabalhadora doméstica, no que diz respeito às tarefas a realizar e às competências e atributos pessoais que os empregadores residentes em Portugal requerem. Além disso é possível também identificar condições de trabalho associadas a esses perfis.

Hochschild (*cit. in Ehrenreich e Hochschild 2003, cit. in Baptista, 2011*), menciona que por vezes existe a necessidade de contratação de uma trabalhadora doméstica que tenha que prestar cuidados a alguém, (como é o caso do presente estudo), neste sentido, por vezes, existe por parte das trabalhadoras domésticas mais apetência e disponibilidade, por exemplo para cuidar de crianças. O mesmo é possível verificar-se que nos dois perfis profissionais para cuidar de crianças, os empregadores que recrutam uma ama, não têm qualquer rejeição de certa etnia ou nacionalidade, ao contrário da empregada doméstica, onde os empregadores têm uma rejeição considerável por certas etnias ou nacionalidades (20%).

Sendo que neste ponto, é possível verificar-se a seguinte dicotomia: não tem qualquer rejeição vs. rejeição de certa etnia, isto porque 37,3% dos empregadores consideram ser indiferente a etnia e ou nacionalidade da empregada doméstica, porém logo de seguida encontramos 20% dos mesmos que apresentam um sentimento de rejeição.



## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

Quando os empregadores não apresentam qualquer rejeição de etnia ou nacionalidade aquando contratação de uma ama, podemos considerar a hipótese já fundamentada pela autora Hochschild que refere que os empregadores quando contratam alguém para a prestação de cuidados aos seus filhos, sentem a necessidade de importar para os seus filhos, os valores e a cultura que se encontram associados a determinada etnia/nacionalidade da ama que contrataram. Andersen (2001, *cit. in. Baptista, 2011: 72*), afirma que “*o trabalho reprodutivo, não é somente a expressão das relações sociais e das relações de género, mas também de identidades raciais e étnicas.*”

Relativamente às perceções perante as nacionalidades, Anderson (2007), no seu estudo percebe que as nepalesas são consideradas mais calmas e discretas. Baptista (2011), afirma que são as trabalhadoras domésticas portuguesas que são as mais difíceis de encontrar neste mercado de trabalho.

Todavia as referências profissionais são importantes na decisão de contratar uma trabalhadora doméstica (Baptista, 2011) e os empregadores afirmam “*Quero alguém que tenha boas referências profissionais e que sejam válidas.*” (FC 153) Deste modo, a nacionalidade não é fator determinante para os empregadores, sendo que estes consideram a nacionalidade como sendo indiferente para os mesmos. Devemos identificar outros requisitos e atributos que os empregadores requerem: aparência da trabalhadora doméstica, comunicação, experiência profissional, referências profissionais, competências profissionais e traços pessoais. Estes mesmos aspetos têm sido verificados ao longo de todos os estudos que têm sido feitos neste âmbito. Ou seja, neste presente estudo, corrobora-se a mesma afirmação constatada por Baptista (2011: 133), no que diz respeito à perceção sobre a nacionalidade, “*tem existido uma evolução positiva.*”

O perfil profissional da trabalhadora doméstica, para os empregadores residentes em Portugal, é alguém que tenha a capacidade de realizar o serviço doméstico e simultaneamente tomar conta de crianças, “*Deve ser despachada e pró-ativa.*” (FC 193). e por outro lado (a ama), que tenha competências profissionais no que diz respeito ao trato e cuidado com os bebés e crianças, em que o importante é que “*Tem de gostar de crianças e ser paciente.*” (FC 188).

Relativamente às categorias profissionais das trabalhadoras domésticas, foi possível definir-se os três perfis já anteriormente analisados (Quadros 2 e 3), verificou-se que os perfis estão direcionados não só para a limpeza e manutenção da casa, como também para o cuidado e

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

assistência a pessoas, afirmação esta que se pode corroborar, na Classificação Nacional das Profissões. (CNP, 2010, cit. in Baptista 2011)

O foco do presente estudo está direcionado para os dois perfis referidos no Quadro 2, a “empregada doméstica” e a “ama” e as tarefas que estão inerentes às mesmas.

Kofman *et al.* (2000, cit. in Baptista 2011: 67), consideram que os trabalhos “*melhores remunerados, mais seguros e qualificados, com um status social mais elevado, dentro do sector doméstico*”, como pode-se considerar o caso das amas, são cargos ocupados por trabalhadoras domésticas autóctones ou africanas. Tal afirmação pode-se confirmar através da análise ao Quadro 5, em que nos mostra que os empregadores que contratam amas, apresentam em segundo lugar, uma preferência para que as mesmas sejam apenas portuguesas (11,9%). Enquanto no caso das empregadas domésticas, a preferência pelas mesmas encontra-se somente em quarto lugar, com uma percentagem de 15,8%.

A relação entre trabalho doméstico e etnicidade tem sido estudada por Rivas (*cit. in.* Ehrenreich e Hochschild, 2003, *cit. in* Baptista, 2011), onde a autora afirma que as mulheres imigrantes desempenham papéis invisíveis na sociedade, como é o caso do trabalho doméstico e tal acontece porque as mesmas encontram-se num *status* social menos valorizado, contudo no presente estudo, verifica-se que a maioria dos empregadores não têm em conta o país de origem das trabalhadoras domésticas, uma vez que os mesmos consideram ser indiferente a nacionalidade das mesmas (45,5%).

No que concerne às condições de trabalho das trabalhadoras domésticas, Baptista (2011) diz-nos que as condições de trabalho e a relação entre empregador e empregada encontram-se relacionadas entre si. Todavia, também o tipo de trabalhadora doméstica – empregada doméstica interna, empregada doméstica externa (tempo inteiro e tempo parcial), têm importância nas condições de trabalho respeitante ao arranjo contratual das mesmas. Como se pode verificar no Quadro 5, onde o tempo de trabalho de cada empregada doméstica vai influenciar a decisão do empregador de realizar ou não um contrato de trabalho às mesmas.

São os empregadores das empregadas domésticas internas que mais realizam um contrato de trabalho e fazem também os descontos à Segurança Social. Porém, Andersen (2000, *cit. in.* Baptista 2011), diz-nos que são as empregadas domésticas internas que se encontram em situações irregulares e que estão dependentes do empregador, acabando deste modo por terem as piores condições de trabalho. A dependência das empregadas domésticas internas perante o

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

empregador e a sua vulnerabilidade estão em grande parte relacionadas com o facto da grande maioria das empregadas domésticas internas serem imigrantes, o que faz por exemplo, com que as mesmas necessitem de um contrato de trabalho para a renovação da sua residência.

Pode-se afirmar que o empregador tem grande influência nas empregadas domésticas internas, estando estas numa relação de exploração e opressão com os seus empregadores, uma vez que as mesmas por norma são recém-chegadas a Portugal e têm noção que têm as suas limitações no que respeita à inserção no mercado de trabalho. (Baptista, 2011).

Porém, num estudo realizado por Baptista em 2011, a mesma autora verificou através de uma entrevista que realizou que assim que as trabalhadoras domésticas imigrantes começam a integração no país de acolhimento, assimilando melhor o idioma e os seus direitos, que as mesmas procuram por um melhor trabalho, que o de trabalhadora doméstica interna.

A mesma autora também nos mostra que as empregadas domésticas de nacionalidade estrangeira têm vindo a ver cada vez mais as suas contribuições pagas à Segurança Social e que o mesmo se deve ao crescimento do sector do serviço doméstico, onde existe cada vez uma maior presença de trabalhadoras domésticas imigrantes.

Por outro lado, Baptista (2011) refere que no sector do serviço doméstico também existem trabalhadoras domésticas que optam por não fazer as suas contribuições para a Segurança Social, com o intuito de aumentarem o seu rendimento mensal.

## **Conclusão**

Atualmente, tem-se verificado um aumento pela procura de trabalhadoras domésticas em Portugal. Ainda nos dias de hoje, o trabalho doméstico é percecionado pelos empregadores como um trabalho direcionado sobretudo para o sexo feminino. Quem mais recorre a este serviço são as famílias residentes em Portugal que pertencem à média e alta classe social.

A mudança de paradigma das famílias fez com que emergisse a necessidade de contratar alguém que auxiliasse não só com as tarefas domésticas, mas também que fosse um ponto positivo no bem-estar das famílias. O que antes era mais frequente em famílias numerosas, hoje em dia, verifica-se essa necessidade por famílias compostas entre um a três indivíduos e com o intuito de ser somente um apoio extra, a maior parte dos empregadores procura alguém que trabalhe a tempo parcial.

Verificou-se que as empregadas domésticas externas e as empregadas domésticas internas, encontram-se na categoria profissional de trabalhadora doméstica, todavia as cuidadoras de crianças (amas), não têm outra categoria profissional senão a de trabalhadora doméstica. Foi possível definir-se dois perfis profissionais de trabalhadoras domésticas ideias para os empregadores residentes em Portugal: a empregada doméstica e a ama.

Em Portugal, a empregada doméstica tem como funções realizar o serviço doméstico (limpar, engomar e cozinhar) e cuidar das crianças incluindo ir buscar as crianças à escola. Contudo, a ama, não realiza qualquer tipo de serviço doméstico e está responsável por tarefas mais específicas, como a higiene e as refeições das crianças.

Relativamente ao perfil profissional direcionado para o cuidado a idosos, este não foi tão evidenciado pelos empregadores. Neste caso, a necessidade dos empregadores não passa tanto pela prestação de cuidados a idosos. Futuramente, seria interessante perceber e analisar quais os fatores que rementem para estas conclusões.

Este estudo, também partiu da mesma premissa que Anderson (2007) que existe uma associação entre as características das trabalhadoras domésticas, com as tarefas a desempenhar e que para além das competências existem outros atributos que os empregadores requerem. Para tal foi necessário prestar atenção à diferenciação entre a trabalhadora doméstica autóctone e a

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

trabalhadora doméstica imigrante. Neste sentido, é de notar a grande heterogeneidade de trabalhadoras domésticas que está presente no trabalho doméstico.

O estatuto irregular de algumas trabalhadoras domésticas tem um grande impacto no mercado de trabalho do serviço doméstico, uma vez que as trabalhadoras domésticas imigrantes ao se sentirem vulneráveis e reconhecerem que estão por vezes em situações inferiores aceitam igualmente condições de trabalho vulneráveis e precárias. Neste sentido, são as imigrantes que optam por trabalhar a tempo interno e se veem mais dependentes do seu empregador.

Perante a complexidade do mercado de trabalho, no sector do serviço doméstico, percebe-se que o mesmo também é complexo a nível de etnias, uma vez que alguns grupos étnicos são mais procurados do que outros para ocupar determinadas posições e realizar determinadas tarefas, mediante a necessidade das famílias. Por exemplo, verificámos que as trabalhadoras cabo-verdianas são mais procuradas para desempenhar tarefas que estejam relacionadas com a prestação de cuidados a crianças.

O trabalho doméstico apresenta uma variedade de perfis profissionais e para cada um deles existem diferentes perceções dos empregadores. A perceção que cada empregador tece sobre a origem da trabalhadora doméstica irá influenciar a sua integração e dos seus semelhantes no mercado de trabalho.

Alguns empregadores para a realização de tarefas domésticas, também solicitam trabalhadoras domésticas que tenham conhecimentos de línguas estrangeiras, porque consideram ser uma mais valia para as crianças, é neste sentido que surge a preferência por trabalhadoras domésticas filipinas e/ou nepalesas.

Por fim, são as portuguesas, o perfil que os empregadores preferem recrutar, uma vez que apresentam mais características que vão ao encontro do que os empregadores valorizam.

Contudo, é importante afirmar que a maioria dos empregadores não se foca na origem das trabalhadoras domésticas, mas sim no seu profissionalismo e saber estar. Ou seja, não colocam ninguém marginalizado se cumprirem os requisitos a nível do saber fazer, afirmando que a confiança e empatia que criam com as trabalhadoras domésticas são fatores mais valorizados.

Em suma, as conclusões do presente estudo contribuem para a literatura, na medida em que contribuem para perceber que é necessário fomentar-se a ideia de que as perceções sobre a origem de cada trabalhadora doméstica têm de continuar a não ser fator exclusivo na maioria das

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

vezes. Note-se que neste sentido, existe uma evolução positiva, uma vez que a maior parte dos empregadores não se foca na origem da trabalhadora doméstica como fator decisivo.

Para estudos futuros, e com a proliferação de trabalhadoras domésticas cada vez mais qualificadas, será fulcral analisar os níveis de escolaridade das trabalhadoras domésticas e quais as associações que os empregadores fazem neste sentido. Não obstante, associar a preferência da trabalhadora doméstica, mediante o seu país de origem com o seu nível de escolaridade.

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

## Referências Bibliográficas

- Abrantes, Manuel. «A Densidade da Sombra: Trabalho Doméstico, género e imigração», n. 70 (2012): 91–110.
- Aguiar, Márcio. «A construção das hierarquias sociais: classe, raça, género e etnicidade». *Cadernos de Pesquisa do CDHIS*, n. 36/37 (2007): 83–88.
- Anderson, Bridget. «A Very Private Business Exploring the Demand for Migrant Domestic Workers». *European Journal of Women's Studies*, 2007.
- Baptista, Patrícia. «Imigração e Trabalho Doméstico: O Caso Português». Dissertação de Mestrado. Universidade Técnica de Lisboa, Dezembro de 2011.
- Balsa, Emanuel. «Atitudes de Trabalhadores do Serviço Doméstico face à Segurança Social». Dissertação de Mestrado. Lisboa: ISCTE – IUL Instituto Universitário De Lisboa, Setembro de 2012.
- Departamento de Comunicação e Gestão do Cliente. «Guia Prático - Segurança Social Direta», Setembro de 2018.
- Figueiredo, Maria da Conceição, Fátima Suleman, e Maria do Carmo Botelho. «Workplace Abuse and Harassment: The Vulnerability of Informal and Migrant Domestic Workers In Portugal», 2016.
- GAMI - Grupo de Apoio às Mulheres Imigrantes, com o apoio da Câmara Municipal de Lisboa. «Direitos e Deveres no trabalho doméstico», Março de 2012.
- Gomes, Pedro. «O trabalho doméstico e as organizações de apoio: Estudo comparativo sobre os sindicatos e associações de apoio ao trabalho doméstico e à luta pela sua visibilidade e reconhecimento social», Dezembro de 2009.
- International Labour Conference, ed. *Decent Work for Domestic Workers: Fourth Item on the Agenda. 1: ... 1*. ed. Report / International Labour Conference, 99,4,1. Geneva: Internat. Labour Off, 2009.
- Lindquist, Lee, Kenzie Cameron, Joanne Messerges-Bernstein, Elisha Friesema, Lisa Zickuhr, David Baker, e Michael Wolf. «Hiring and Screening Practices of Agencies Supplying Paid Caregivers to Older Adults», 2012.



## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

Ouin, Ms. «The professionalisation of domestic work». Bruxelas, 2010.

Pereira, Sónia. «Trabalhadores imigrantes de origem africana: precariedade laboral e estratégias de mobilidade geográfica», 2008.

Ramos, Mariana. «Serviço Doméstico: Perfil das empregadas domésticas e necessidades das famílias empregadoras». ISCTE – IUL Instituto Universitário De Lisboa, 2013.

Ribeiro, Maria José, Joaquim Estrela, e Rui Machado. «Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2016». Barcarena: SEF/GEPPF, Junho de 2017.

Saboia, Ana. «As Meninas Empregadas Domésticas: Uma Caracterização Socioeconômica», 2000.

Suleman, Fátima, e Abdul Suleman. «The outsourcing of household tasks and labour contract in domestic work». *DINAMIA 'CET*, 2011, 2–31.

Suleman, Fátima. «The employment relationship in an (almost) structureless labour market: the case of domestic work», Maio de 2014.

Suleman, Fátima. «The employment relationship in an (almost) structureless labour market: the case of domestic work», 2015 *Cambridge Journal of Economics*, 39 (3): 733-750.

## Anexos

### Anexo A.

Ficha de Cliente

Nome \_\_\_\_\_

Morada \_\_\_\_\_

Contacto 1 \_\_\_\_\_ Contacto 2 \_\_\_\_\_

Email \_\_\_\_\_ Agregado Familiar \_\_\_\_\_

Crianças \_\_\_\_\_ Idosos \_\_\_\_\_ Animais \_\_\_\_\_

Tipologia da Casa: Moradia  Jardim  Apartamento  \_\_\_\_\_

### Oportunidade

Está a trabalhar com outras Agências? Sim  Não  Se sim qual, \_\_\_\_\_

Como soube da empresa? \_\_\_\_\_

FUNÇÃO: Externa  Interna  Babysitter  Outro  \_\_\_\_ | PART-TIME  / FULL-TIME

Horário/ Dias da Semana \_\_\_\_\_ Folgas \_\_\_\_\_

Tarefas Diárias:

Engomar  Ir buscar Crianças  Cuidar de Idoso/Criança

Limpezas  Banho / Refeição  Higiene/Medicação

Cozinhar  Passear animal  Outra \_\_\_\_\_

Remuneração: Hora \_\_\_\_\_ Mês \_\_\_\_\_

Tipologia Contratual: Contrato: S/N Subsídios 1 / 2 Seg. Social 1 / 2 Seguro AT  NADA

Período experimental \_\_\_\_\_

Início de Funções \_\_\_\_\_

### Perfil

Experiência \_\_\_\_\_

Nacionalidade \_\_\_\_\_ Legalizada \_\_\_\_\_

Idade média \_\_\_\_\_ Fumadora sim  não

Carta de Condução sim  não  Viatura Própria sim  não

A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

Comentários

---

---

---

---

**Data Pedido** \_\_\_\_\_ **Proposta enviada** \_\_\_\_\_ **Proposta Adjudicada** \_\_\_\_\_

**Selecionadas para o Processo**

Nome \_\_\_\_\_ T. \_\_\_\_\_ Feedback Negativo

Nome \_\_\_\_\_ T. \_\_\_\_\_ Feedback Negativo

Nome \_\_\_\_\_ T. \_\_\_\_\_ Feedback Negativo

Nome \_\_\_\_\_ T. \_\_\_\_\_ Feedback Negativo

Nome \_\_\_\_\_ T. \_\_\_\_\_ Feedback Negativo

**Candidatas enviadas em *Short-List***

**Agendamento das Entrevistas**

\_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) às \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ Feedback Negativo

\_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) às \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ Feedback Negativo

\_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) às \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ Feedback Negativo

\_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) às \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ Feedback Negativo

\_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) às \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ Feedback Negativo

Candidata Selecionada \_\_\_\_\_ Data de Entrada \_\_\_\_\_

Proposta Final do Cliente : Horário \_\_\_\_\_ Rem. Líquida \_\_\_\_\_  
+ SF (     )/SN (     ) + Segurança Social (     ) + Seguro AT (     ) + outros \_\_\_\_\_

**Cliente**                      Email Finalização     Fatura enviada                          Fatura Paga

**Candidata**    Docs e Registo Criminal     Manual de acolhimento

## A Definição do Perfil Profissional da Trabalhadora Doméstica

Anexo B.

	<i><b>Empregada Doméstica</b></i>	<i><b>Ama</b></i>
<i>Engomar</i>	95,6	0
<i>Limpar</i>	95,6	2,4
<i>Cozinhar</i>	90,5	2,4
<i>Cuidar do bebé</i>	18,4	57,1
<i>Cuidar da criança</i>	24,1	61,9
<i>Ir buscar a criança</i>	5,7	42,9
<i>Higiene da criança</i>	0	33,3
<i>Refeição da criança</i>	0	33,3

Quadro 9: Perfis profissionais de “empregada doméstica” e “ama” (%)