

Título do capítulo

CAPÍTULO 6 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: O CASO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

Autores(as)

Laura Tereza Benevides
Luísa Cruz
Anna Bárbara Araujo
Krislane de Andrade Matias

DOI

<http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-026-4/cap06>

Título do livro

ENTRE RELAÇÕES DE CUIDADO E VIVÊNCIAS DE VULNERABILIDADE: DILEMAS E DESAFIOS PARA O TRABALHO DOMÉSTICO E DE CUIDADOS REMUNERADO NO BRASIL

Organizadores(as)

Luana Pinheiro
Carolina Pereira Tokarski
Anne Caroline Posthuma

Volume

-

Série

-

Cidade

Brasília

Editoras

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea); Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ano

2021

Edição

-

ISBN

978-65-5635-026-4

DOI

<http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-026-4>

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – ipea 2020

As publicações do Ipea estão disponíveis para *download* gratuito nos formatos PDF (todas) e EPUB (livros e periódicos). Acesso: <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério da Economia.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: O CASO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO¹

Laura Tereza Benevides²

Luísa Cruz³

Anna Bárbara Araujo⁴

Krislane de Andrade Matias⁵

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como cerne as reflexões sobre a importância da luta por direitos trabalhistas da categoria das trabalhadoras domésticas. Inicia-se, na seção 2, com um breve relato sobre a organização coletiva das trabalhadoras domésticas no Brasil, destacando os principais fatos históricos dessa trajetória e da legislação que regula a ocupação. Em seguida, na seção 3, analisam-se os dados disponíveis sobre as entidades sindicais e os instrumentos resultantes das negociações coletivas da categoria, extraídos do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho (Mediador) e do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), ambos criados pelo extinto Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e, atualmente, sob responsabilidade da Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério da Economia (ME). Tais dados permitem observar a quantidade e a distribuição dos sindicatos laborais e patronais representativos da categoria no país, assim como elaborar análises qualitativas sobre as garantias firmadas nas negociações coletivas. Nas considerações finais, seção 4, são apresentados os principais resultados de pesquisa qualitativa, baseada em estudo de caso, sobre o processo de consolidação das negociações coletivas que abrange as trabalhadoras domésticas do município de São Paulo-SP, realizadas entre o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STDMSp) e o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (Sedesp). A pesquisa coletou e sistematizou informações sobre a constituição e a atuação das

1. Este capítulo foi baseado em pesquisa financiada pelo Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil.

2. Técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), atua nas áreas de pesquisas sindicais, gênero e negociação coletiva. Atualmente, também ministra aulas no curso de bacharelado da Escola Dieese de Ciências do Trabalho. *E-mail*: <laura@dieese.org.br>.

3. Técnica do Dieese, atua nas áreas de pesquisas sindicais, negociação coletiva, entre outros temas do mundo do trabalho. *E-mail*: <luisacruz@dieese.org.br>.

4. Pesquisadora de pós-doutorado (processo Fapesp 2020/05176-3) do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo (USP). *E-mail*: <annabarbaraaraujo@gmail.com>.

5. Consultora da área de gênero da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL). *E-mail*: <krislane.amatias@gmail.com>.

entidades sindicais envolvidas no processo, as dificuldades no percurso de construção da mesa de negociação coletiva e os elementos que compõem o processo da negociação coletiva.

Pretende-se, assim, dar visibilidade à organização das trabalhadoras domésticas – categoria numerosa e composta por expressiva quantidade de mulheres em situação de vulnerabilidade – por melhores condições de trabalho, remuneração e vida, apresentando parte da longa história de luta dessa categoria.

2 BREVE PERCURSO DA ORGANIZAÇÃO COLETIVA DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO BRASIL

A primeira associação de trabalhadoras domésticas no Brasil foi fundada em 1936, por Laudelina de Campos Melo,⁶ trabalhadora doméstica e ativista nascida no estado de Minas Gerais, que se envolveu desde a juventude com pautas raciais, de classe e sindicais. Trata-se da Associação Profissional dos Empregados Domésticos de Santos, no litoral de São Paulo. A associação permaneceu fechada entre 1937 e 1946, por conta do Estado Novo. Segundo Joaze Bernardino-Costa:

Essa organização pioneira tinha o objetivo explícito de conquistar o *status* de sindicato para poder negociar com o Estado o reconhecimento jurídico da categoria e, conseqüentemente, os direitos trabalhistas. Inquestionavelmente, tratava-se naquele momento de reivindicar a igualdade perante as outras categorias trabalhistas, uma vez que a diferença as inferiorizava (Bernardino-Costa, 2015, p. 77).

Nesse sentido, cabe notar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assinada por Getúlio Vargas em 1943, excluía da cesta de direitos e preceitos, em seu art. 7^o, os “empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas” (Brasil, 1943). A CLT regulamentava, entre outras questões, o funcionamento dos sindicatos, a proteção do trabalhador e a Justiça do Trabalho. Pela CLT, somente os sindicatos reconhecidos pelo então Ministério do Trabalho poderiam representar os interesses de cada categoria profissional.

Como, na época, a profissão de empregada doméstica⁷ não era reconhecida pela legislação do trabalho, não havia a possibilidade de formar um sindicato. Isso significa que, até 1988, a luta coletiva das trabalhadoras domésticas de São Paulo –

6. Para saber mais sobre a atuação de Laudelina de Campos Melo, ver: <<https://is.gd/GGZaJP>>.

7. Reconhecidamente, a categoria profissional do trabalho doméstico é composta majoritariamente por mulheres – em 2019, eram 97% dos 6,3 milhões de trabalhadores domésticos no Brasil, segundo dados da *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (PNAD) Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Buscando-se dar destaque a essa característica – que reflete aspectos importantes da nossa sociedade, como a desigualdade social, profissional e econômica enfrentada pelas mulheres –, optou-se por, neste estudo, utilizar a flexão em gênero feminino ao denominar a categoria. Entende-se, então, que na categoria *trabalhadoras domésticas* estão representadas mulheres e homens que atuam nas diversas funções que a compõem. Não obstante, optou-se por manter o nome original dos sindicatos, nos quais a categoria profissional pode estar nomeada na flexão em gênero masculino.

assim como em outras cidades e estados – deu-se sem a prerrogativa de representação e os recursos financeiros dos sindicatos e resultou na constituição de associações profissionais, como a Associação Profissional Beneficente das Empregadas Domésticas de Campinas, por exemplo, fundada em 1961, também por Laudelina de Campos Melo, e a Associação Profissional dos Empregados Domésticos de São Paulo (APE-DSP), criada em 1962. Ainda se registra a Associação Profissional das Empregadas Domésticas do Rio de Janeiro, criada em 1961 e formalmente registrada em 1963 (Bernardino-Costa, 2015). Esses fatos revelam que a organização das trabalhadoras domésticas no Brasil com a finalidade de lutar por direitos trabalhistas e conquistar e efetivar esses direitos, bem como obter reconhecimento enquanto categoria profissional data de, pelo menos, seis décadas.

O movimento organizado das trabalhadoras domésticas brasileiras realiza, desde o final da década de 1960, congressos nacionais com o objetivo de discutir ações, projetos e perspectivas relacionadas aos direitos da categoria. A APEDSP atuou na luta pelo reconhecimento da profissão, organizando e participando de encontros e congressos regionais e nacionais, incluindo-se o I Congresso Nacional das Trabalhadoras Domésticas,⁸ ocorrido em 1968, em São Paulo, no qual estiveram presentes 44 trabalhadoras domésticas de nove Unidades da Federação – UFs (Bernardino-Costa, 2015). O congresso criou uma aliança nacional para a defesa da regulamentação da profissão e de aquisição de direitos previdenciários. Como parte dessa demanda, diferentes associações de trabalhadoras domésticas – entre estas, a APEDSP – enviaram em julho de 1972, em plena ditadura militar, carta com abaixo-assinado para o então presidente Emílio Garrastazu Médici (1969-1974), demandando a regulamentação da profissão.

Em dezembro de 1972, a Lei nº 5.859 reconheceu as trabalhadoras domésticas como categoria profissional formalizada (Brasil, 1972), garantindo-lhes direito ao registro em carteira de trabalho, acesso aos benefícios da Previdência Social e férias anuais remuneradas de vinte dias. No entanto, segundo Regina Vieira (2020), as garantias de lei para a categoria das trabalhadoras domésticas eram inferiores àquelas asseguradas aos demais trabalhadores, uma vez que não lhes foi concedido direito a salário mínimo, ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a descanso semanal remunerado, entre outros.

8. Desde 1968, quando ocorreu o I Congresso Nacional, em São Paulo-SP, até este momento, foram realizados onze congressos nacionais das trabalhadoras domésticas. O II Congresso Nacional ocorreu no Rio de Janeiro-RJ, em 1974; o III Congresso Nacional, em Belo Horizonte-MG, em 1978; o IV Congresso Nacional, em Porto Alegre-RS, em 1981; o V Congresso Nacional, em Recife-PE, em 1985; o VI Congresso Nacional, em Campinas-SP, em 1989; o VII Congresso Nacional, no Rio de Janeiro-RJ, em 1993; o VIII Congresso Nacional, em Belo Horizonte-MG, em 2001; o IX Congresso Nacional, em Salvador-BA, em 2006; o X Congresso Nacional, em Recife-PE, em 2011; e o XI Congresso Nacional, no Rio de Janeiro-RJ, em 2016. O XII Congresso Nacional da categoria estava programado para acontecer em agosto de 2020, em Brasília-DF, mas foi adiado em virtude da pandemia do novo coronavírus.

Em 1985, durante o V Congresso Nacional, em Recife-PE, foi criado o Conselho Nacional de Trabalhadores Domésticos (CNTD). Esse conselho é um órgão criado para divulgar direitos da categoria e lutar por direitos trabalhistas. A organização conta com representantes de todas as UFs e tem o objetivo de reunir o conjunto de sindicatos e associações engajadas na luta das trabalhadoras domésticas.

A Constituição Federal de 1988 (CF/1988) apresenta 34 incisos referentes aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Destes, apenas nove foram entendidos às trabalhadoras domésticas, que permaneceram como uma categoria à parte. Após intensa participação e mobilização das trabalhadoras domésticas na Assembleia Constituinte (Bernardino-Costa, 2015), a nova Constituição, em seu art. 7º, garantiu às trabalhadoras domésticas alguns direitos: salário mínimo; irredutibilidade de salários; 13º salário; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais remuneradas acrescidas de um terço; licença-gestante; licença-paternidade; aviso-prévio; aposentadoria; e integração à Previdência Social (Ávila, 2009). A equiparação com os demais direitos de outras categorias, no entanto, não se concretizou. O FGTS, por exemplo, era facultativo às trabalhadoras domésticas. Também não lhes era garantido que a remuneração do trabalho noturno deveria ser superior à do trabalho diurno, como ocorria com os demais trabalhadores. Mais uma vez, as trabalhadoras domésticas ficaram excluídas do rol de direitos trabalhistas que foram garantidos às demais categorias.

Cabe destacar que, somente após a promulgação da CF/1988, as trabalhadoras domésticas passaram a ter a possibilidade de se organizar em sindicatos. O art. 8º da Constituição assegura a livre organização profissional e sindical, desde que respeitada a unicidade sindical – ou seja, a existência de apenas uma entidade sindical por categoria em determinada base territorial. A partir de então, diversas associações de trabalhadoras domésticas no Brasil tornaram-se sindicatos.

Outro momento histórico na trajetória da categoria das trabalhadoras domésticas ocorreu em 25 de maio de 1997. Naquela data, acontecia em Campinas-SP o Congresso Nacional Extraordinário de Trabalhadores Domésticos, no qual foi fundada a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas⁹ (Fenatrad) e eleita sua primeira presidenta, Anna Semião, de Campinas-SP.

A Fenatrad é uma organização com representatividade nacional e atende às reivindicações de trabalhadoras domésticas de todo o país. Entre as várias ações da entidade, podemos citar a participação no Programa Trabalho Doméstico Cidadão, do então MTE, que foi vigente entre 2005 e 2007 e resultou em ações de qualificação profissional, escolarização e educação sobre direitos para trabalhadoras domésticas. A federação também teve fundamental contribuição para a aprovação da

9. O termo no feminino (trabalhadoras domésticas) é mais usado pela categoria, uma vez que as mulheres são maioria esmagadora na ocupação.

chamada Proposta de Emenda à Constituição (PEC) das Domésticas. Atualmente, a Fenatrad reúne 22 sindicatos e uma associação de trabalhadoras domésticas.¹⁰

Em 2013, após intensos debates e grande mobilização das organizações e entidades sindicais representativas de trabalhadoras domésticas, foi aprovada a Emenda Constitucional (EC) nº 72, conhecida como PEC das Domésticas, que estendeu a essas trabalhadoras uma série de direitos já assegurados a outras categorias profissionais, pela CLT, desde 1943. Entre as novas garantias, pode-se destacar: recebimento de salário nunca inferior ao mínimo; jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais; introdução de normas de saúde, higiene e segurança; entre outras (Dieese, 2013). Posteriormente, a Lei Complementar (LC) nº 150/2015 revogou a Lei nº 5.859/1972 e estabeleceu disposições específicas para as trabalhadoras domésticas sobre um conjunto mais extenso de garantias. A LC nº 150/2015 flexibiliza algumas das garantias da PEC e institucionaliza a figura da “diarista”,¹¹ que não tem acesso aos mesmos direitos que as mensalistas.

A possibilidade de organização sindical conquistada com a CF/1988 abriu caminhos para que as trabalhadoras domésticas organizadas pudessem firmar convenções coletivas de trabalho (CCTs)¹² – ou seja, negociar coletivamente direitos e obrigações diretamente com os representantes dos empregadores. As CCTs podem desenvolver-se em diversos âmbitos, e há convenções internacionais e nacionais. Entre as nacionais, as convenções podem ser setoriais, por categoria profissional ou ocorrer no local de trabalho. De acordo com Cardoso e Lima (2020, p. 4), além da relação que essas convenções estabelecem com as legislações em vigor no país, as convenções podem influenciar-se reciprocamente.¹³ Para a categoria das trabalhadoras domésticas, a formalização do sindicato e a negociação coletiva de trabalho têm valor efetivo e, também, simbólico muito importante, pois contribuem para a concepção do trabalho doméstico como profissão efetiva. Historicamente, os trabalhos de cuidados e manutenção da casa e cuidados com crianças, idosos e doentes são pouco valorizados, em muitos casos considerados como trabalhos que não requerem qualificação e conhecimentos específicos. A desvalorização social do trabalho doméstico é também refletida na desvalorização profissional, o que desqualifica as trabalhadoras que executam essas tarefas e impõe padrões de remuneração e condições de trabalho muito aquém dos verificados na média do mercado (Gutierrez-Rodriguez, 2007; Sanches, 2009; Uhde, 2016).

10. Sua atual presidenta é Luiza Batista Pereira, de Recife-PE.

11. O art. 1º da LC nº 150/2015 define como empregado doméstico “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana” (Brasil, 2015, art. 1º). A LC nº 150/2015 não inclui em seus dispositivos trabalhadoras domésticas cujas jornadas sejam de um ou dois dias por semana a mesma pessoa ou a mesma família.

12. Na subseção 3.2 abordaremos mais detalhadamente o funcionamento das CCTs.

13. As autoras destacam ainda que em diversos países “a negociação coletiva tem como limite mínimo os direitos estabelecidos na legislação”, o que impediria a redução ou eliminação de direitos já assegurados (Cardoso e Lima, 2020, p. 5).

Cabe ainda destacar que a desvalorização do trabalho doméstico está relacionada às três dimensões sociais: a desigualdade de renda, o racismo e a discriminação de gênero. Como profissão marcada pela maioria de mulheres pretas e pardas, não há como refletir sobre as dificuldades de profissionalização, a baixa remuneração e a baixa valorização social do trabalho e da categoria e não problematizar tais situações a partir das práticas sociais, que ainda são amplamente difundidas, de discriminação em razão da raça, do gênero e da desigualdade de renda. O maciço contingente de mulheres pretas e pardas que compõe a categoria das trabalhadoras domésticas atua nas residências das classes mais ricas, consolidando uma realidade de ampla desigualdade de renda, na qual uma família pode contratar uma trabalhadora, remunerando-a com parte de seus rendimentos.

3 PERSPECTIVAS SOBRE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO BRASIL

As seções que seguem apresentarão os principais resultados de estudo conduzido pelo Dieese em parceria com o Ipea e a OIT, em 2019, sobre a consolidação do processo de negociação coletiva protagonizado pelo STDMSp. Trata-se de processo de muitos anos de luta e dedicação, que envolveu diversas trabalhadoras domésticas mobilizadas pela defesa de melhores garantias de trabalho e vida para as mulheres e os homens que compõem a categoria.

3.1 Metodologia do estudo

O processo de produção de dados foi realizado em duas etapas: a primeira, quantitativa, desenvolvida a partir das bases de dados do CNES e do Sistema Mediador; e a segunda, qualitativa, construída a partir da aplicação de entrevistas em profundidade e de análise documental do material coletado em visitas aos sindicatos.

Na primeira etapa, foram levantados e sistematizados dados sobre as entidades representativas das trabalhadoras domésticas no Brasil e os instrumentos coletivos por estas firmados, extraídos do CNES e do Sistema Mediador, ambos criados pelo antigo MTE. Após a pesquisa nesses sistemas, os dados produzidos foram classificados.

Na segunda etapa, foram conduzidas entrevistas em profundidade, com base em roteiros semiestruturados, com representantes de entidades envolvidas no processo de negociação coletiva que resultou na assinatura da convenção coletiva de trabalho, válida para o município de São Paulo. Foram entrevistadas quatro representantes do STDMSp e duas representantes do Sedesp, principais atores envolvidos na negociação da CCT, que contou ainda com envolvimento da Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo e do Sindicato das/os Trabalhadoras/es Domésticas/os de Campinas e Região. As entrevistas evidenciaram que

a memória oral desses atores também constitui fonte relevante de informações, com o objetivo de compreender o processo de institucionalização do trabalho doméstico remunerado no país. As análises das entrevistas e dos documentos contribuíram para traçar o panorama da trajetória sindical do movimento das trabalhadoras domésticas. Buscou-se enfatizar a dimensão da história oral dos participantes desse trabalho, como os vestígios materiais desses eventos, com o intuito de contribuir para a preservação da memória (Pollak, 1989) do ativismo das trabalhadoras domésticas, ao visibilizar sua luta histórica.

Por fim, como técnica de coleta de dados, foi realizada pesquisa documental em arquivos das entidades envolvidas. Utilizando-se os pressupostos propostos por Adriana Vianna (2014), compreendeu-se a etnografia dos documentos como possibilidade de condução do olhar a marcadores importantes para as narrativas da pesquisa; nesse caso, o registro e a reconstituição do processo de negociação coletiva. Para Vianna (2014, p. 47), “levar a sério os documentos como peças etnográficas implica em tomá-los como construtores da realidade tanto por aquilo que produzem na situação da qual fazem parte, quanto por aquilo que conscientemente sedimentam”. Entre os documentos analisados, destaca-se a publicação *Doméstica é Notícia*, produzida pela então Associação Profissional dos Empregados Domésticos de São Paulo. Esse periódico abordava diversos assuntos concernentes à categoria, tais como os direitos e as garantias das trabalhadoras domésticas, entrevistas com diretoras e liderança e informações sobre encontros, entre outros.

3.2 Sindicatos e negociações coletivas: uma análise quantitativa dos registros administrativos

O CNES, vinculado à Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia, reúne e disponibiliza, desde 2005, informações¹⁴ sobre as entidades sindicais existentes no Brasil, como categoria, base territorial, nome dos integrantes da diretoria da entidade, período de mandato e localização da entidade, entre outras. Por meio do CNES, é possível conhecer o número e o perfil das organizações que representam trabalhadores e empregadores no país. Nessa plataforma, foi realizado levantamento de todas as entidades sindicais que representam as trabalhadoras domésticas no Brasil. Assim, foi possível observar a distribuição geográfica dessas entidades e a identificação de quais entidades negociaram instrumentos coletivos de trabalho.

Atualmente, existem trinta entidades sindicais de trabalhadoras domésticas no país, distribuídas em dezessete UFs. Como se pode depreender da tabela 1, a distribuição regional dessas entidades é bastante desigual no país: metade destas está localizada na região Sudeste; oito encontram-se na região Nordeste; e cinco, no Sul do país. Tanto a região Norte quanto a Centro-Oeste possuem apenas uma

14. Para mais informações, ver os *links* disponíveis em: <<https://is.gd/dJWHmSe>> e <<https://is.gd/eRBnIV>>.

entidade sindical. Interessante notar que, ainda que a ocupação (formal e informal) de trabalhadoras domésticas esteja presente em todo o território nacional, a representação sindical se concentra em três regiões do país

Cabe destacar que, enquanto no estado de São Paulo existem dez entidades sindicais representando a categoria, não há registros de entidades sindicais de trabalhadoras domésticas em outros dez estados brasileiros: Acre, Alagoas, Amapá, Amazonas, Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Rondônia, Roraima e Tocantins.

TABELA 1
Entidades sindicais representativas de trabalhadoras domésticas por região e UF

Região/UF	Entidades sindicais
Centro-Oeste	1
Distrito Federal	1
Norte	1
Pará	1
Nordeste	8
Bahia	1
Ceará	1
Maranhão	1
Paraíba	1
Pernambuco	1
Piauí	1
Rio Grande do Norte	1
Sergipe	1
Sul	5
Paraná	2
Rio Grande do Sul	1
Santa Catarina	2
Sudeste	15
Espírito Santo	1
Minas Gerais	2
Rio de Janeiro	2
São Paulo	10
Total	30

Fonte: CNES/ME.

Elaboração: Dieese.

Obs.: Não foram localizadas entidades sindicais representativas de trabalhadoras nos seguintes estados do Centro-Oeste: Goiás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul; do Norte: Acre, Amapá, Amazonas, Rondônia e Roraima; e do Nordeste: Sergipe.

A ocupação de trabalho doméstico tem a especificidade da contratação por pessoa física, de modo que os empregadores não são empresas, como nas demais

ocupações formais, e sim pessoas, famílias. Dessa forma, as entidades patronais da categoria são sindicatos que representam pessoas físicas na condição de contratantes de trabalhadoras domésticas. As entidades sindicais patronais têm a prerrogativa de representação nas negociações coletivas e direcionam suas ações para a assessoria aos empregadores. Em todo o território nacional, verificam-se que apenas três entidades sindicais patronais têm registro no CNES. Duas pertencem ao estado de São Paulo e uma, ao Paraná.

TABELA 2
Entidades sindicais representativas de empregadores domésticos por UF

Região/UF	Entidades sindicais
São Paulo	2
Paraná	1
Total	3

Fonte: CNES/ME.
Elaboração: Dieese.

Enquanto o CNES fornece dados sobre as entidades que tomam parte na negociação coletiva, o Sistema Mediador registra os instrumentos que resultam da negociação coletiva (acordos coletivos de trabalho – ACTs e convenções coletivas de trabalho). Em 2009, o cadastro dos instrumentos tornou-se obrigatório, o que viabilizou a consulta e a análise do material inserido.

As negociações coletivas de trabalho podem resultar na assinatura de documentos ou na judicialização da disputa. Entre os instrumentos resultantes dessas negociações, os mais conhecidos são as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho. As CCTs são instrumentos normativos pactuados entre entidades sindicais¹⁵ representantes de empregadores e entidades sindicais representantes de empregados. Por sua vez, os ACTs resultam da negociação entre entidade sindical de empregados e empresas ou grupo de empresas. Em ambos os casos, é a delimitação da representação de cada entidade ou da(s) empresa(s) que circunscreve a base de aplicação das garantias negociadas. As disposições contidas em CCT têm força de lei para a categoria profissional por esta contemplada. Dessa forma, as disposições legais que tratam das relações de trabalho da categoria trabalhadoras domésticas estão contidas principalmente na CF/1988, na LC nº 150, na CLT, em legislações municipais e em CCTs e ACTs.

A legislação brasileira, tradicionalmente, assegurava que os instrumentos coletivos de trabalho que resultam das negociações entre trabalhadores e patrões não poderiam conter direitos inferiores aos estipulados por lei.¹⁶ O Brasil figurava,

15. As entidades sindicais podem ser sindicatos, federações e/ou confederações.

16. Há raras exceções, como redução salarial em casos excepcionais devidamente comprovados (art. 503, da CLT).

então, entre os países nos quais o processo de negociação coletiva era uma oportunidade para o aprimoramento das condições de trabalho e remuneração, a partir de patamares mínimos definidos por lei ou normatizações oficiais. No entanto, em 2017, foi aprovada no Brasil extensa reforma da legislação trabalhista,¹⁷ que impôs retrocessos a conquistas históricas de trabalhadores e trabalhadoras, entre os quais a mudança de paradigma de hierarquização das normas e o chamado negociado sobre o legislado. Assim, abriu-se a possibilidade de alteração de direitos consagrados dos trabalhadores, via negociação coletiva.

Os dados do Sistema Mediador possibilitam, com algumas limitações,¹⁸ traçar uma linha do tempo das negociações coletivas das trabalhadoras domésticas no Brasil, ao relacionar os sindicatos, as localidades e as garantias negociadas entre 2009 e 2019. É possível observar que a primeira negociação coletiva da categoria registrada no sistema é de 2009 e abrange trabalhadoras de Araucária-PR e região. Destaca-se no período observado o aumento do número de mesas de negociação coletiva¹⁹ a partir de 2017, ano em que foram registradas seis CCTs, todas localizadas em São Paulo. Somados, esses instrumentos compreendem trabalhadoras domésticas que realizam atividades em 77 municípios do estado.

Em toda a série histórica do sistema, há dezoito instrumentos coletivos registrados por entidades representativas da categoria das trabalhadoras domésticas, relativos a oito unidades de negociação²⁰ distintas. Dessas, uma (de Criciúma, Santa Catarina) resultou em ACT e trata especificamente da jornada de trabalho de trabalhadoras domésticas contratadas por apenas um empregador. Por sua vez, nas demais, foram firmadas CCTs, que contemplam todas as trabalhadoras domésticas dos municípios cobertos pelo instrumento.

Convém destacar a atuação do Sindicato de Empregadores Domésticos de Campinas, que firmou CCTs para municípios distantes da sua sede, como Aracatuba e Ribeirão Preto. Presume-se que, devido à comum ausência de entidades sindicais patronais, as trabalhadoras dessas localidades buscaram a negociação com esse sindicato patronal, que acabou por ampliar sua base territorial, o que viabilizou a representação de outros municípios.

17. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Para saber mais, ver Dieese (2017a; 2017b).

18. Essas limitações ocorrem porque há instrumentos coletivos de trabalho que não são registrados no Sistema Mediador. Embora a inserção desses documentos seja obrigatória, há entidades que não o fazem. Além disso, instrumentos coletivos protocolados no sistema demoram algum tempo para serem disponibilizados para consulta no sistema, o que pode fazer com que o resultado das buscas se altere a depender da data da pesquisa.

19. O conceito de mesa de negociação é empregado pelo Dieese para identificar instrumentos coletivos que abrangem um mesmo conjunto de trabalhadores (categoria ou parcela de categoria). Instrumentos coletivos assinados pelas mesmas entidades (entidades sindicais laborais e patronais ou entidades sindicais laborais e empresas) são instrumentos coletivos de uma mesma mesa de negociação.

20. Por unidade de negociação, entende-se o conjunto formado pelas partes laborais e patronais que assinam um instrumento coletivo.

Na tabela 3, são assinalados os anos em que foram registrados no Sistema Mediador instrumentos coletivos de trabalho que contemplam trabalhadoras domésticas. A consulta ao sistema foi realizada em junho de 2019.

TABELA 3
Instrumentos coletivos de trabalho firmados por entidades sindicais representativas de trabalhadoras domésticas – Brasil (2009-2019)

Negociações	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CCT de Araçatuba-SP e região ¹								X	X		
CCT de Araraquara-SP e região ²						X	X	X			
Sudeste CCT intermunicipal de São Paulo ¹ ³						X	X		X		X
CCT intermunicipal de São Paulo ² ⁴									X		
CCT de Ribeirão Preto-SP e região ⁵									X		
CCT de São Paulo-SP									X		X
Sul ACT de Criciúma-SC								X	X	X	X
CCT intermunicipal do Paraná ⁶	X	X	X								

Fonte: Sistema Mediador do ME.

Elaboração: Dieese.

Notas: ¹ Andradina, Araçatuba, Fernandópolis, Guararapes, Jales, Penápolis, Pereira Barreto e Votuporanga

² Araraquara, Matão e São Carlos.

³ Atibaia, Avaré, Bom Jesus dos Perdões, Bragança Paulista, Buri, Cabreúva, Cajamar, Campo Limpo Paulista, Fartura, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guapiara, Indaiatuba, Itapetininga, Itapeva, Itaporanga, Itatiba, Itu, Itupeva, Jarinu, Jundiá, Louveira, Pirapora do Bom Jesus, São Roque, Sorocaba, Várzea Paulista e Vinhedo.

⁴ Águas De Santa Bárbara, Angatuba, Araçoiaba da Serra, Arandu, Bofete, Boituva, Caieiras, Cesário Lange, Conchas, Guareí, Ibiúna, Iperó, Itaberá, Itararé, Laranjal Paulista, Mairinque, Monte Alegre do Sul, Pardinho, Pereiras, Piedade, Pilar do Sul, Piracaia, Porangaba, Porto Feliz, Ribeirão Branco, Ribeirão Grande, Riversul, Salto de Pirapora, Salto, São Miguel Arcanjo, Sarapuá, Tapiraí, Taquaritinga, Taquarituba, Tejuapá e Votorantim.

⁵ Altinópolis, Batatais, Jaboticabal, Ribeirão Preto e Sertãozinho.

⁶ Adrianópolis, Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Antonina, Antônio Olinto, Araucária, Balsa Nova, Campina do Simão, Campo do Tenente, Campo Largo, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Guaracueçaba, Guaratuba, Lapa, Mandirituba, Matinhos, Morretes, Palmeira, Paranaguá, Piên, Pinhais, Piraquara, Pontal do Paraná, Quatro Barras, Quitandinha, Rio Branco do Sul, Rio Negro, São José dos Pinhais, São Mateus do Sul e Tijucas do Sul.

Obs.: Consulta realizada no Sistema Mediador em junho de 2019.

É importante ressaltar que, entre as trintas entidades sindicais constantes no CNES que representam trabalhadoras doméstica, apenas sete registraram instrumentos coletivos de trabalho no Sistema Mediador no decorrer de todo o período analisado. Isso as difere das demais entidades sindicais representativas de outras categorias, que, em geral, negociam maior número de documentos, fruto da prática mais intensa da negociação coletiva. Também evidencia as dificuldades enfrentadas por essas entidades laborais para a realização de uma de suas funções primordiais: a representação da categoria nos processos de negociação coletiva.

Apesar de grande parte das cláusulas reproduzirem os direitos legais, as CCTs são instrumentos significativos para divulgar, reforçar e, ainda, ampliar garantias importantes para as trabalhadoras domésticas, categoria que possui altos índices de informalidade e precariedade.

A primeira convenção coletiva de trabalho registrada no Sistema Mediador foi negociada pelo Sindicato dos Empregados Domésticos de Araucária-PR e Região, em 2009 e foi renovada em 2010 e 2011. Desde então, não houve mais registro nas instâncias competentes. A CCT intermunicipal do Paraná abarca trabalhadoras domésticas que atuam em 34 municípios desse estado. Em São Paulo, cinco das seis convenções coletivas de trabalho abrangem diversos municípios de estado e, por isso, são consideradas intermunicipais. A exceção a essa regra é a CCT do município de São Paulo, que inclui somente as trabalhadoras domésticas que atuam nesse município.

Em 2012, 2013 e 2018, nenhum instrumento coletivo de negociação foi registrado no Sistema Mediador. Com base nas entrevistas realizadas e em levantamento realizado no *site* das entidades patronais, nota-se que em 2018 foram realizadas negociações cujo registro no sistema está pendente. Provavelmente, o mesmo fato tenha ocorrido em 2013 e 2014: negociações foram realizadas, mas não foram registradas. Dessa forma, não é possível ter certeza e precisar quais foram essas negociações.

Em 2014, duas convenções coletivas foram negociadas: uma pelo Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Araraquara (CCT de Araraquara-SP e região) e outra pelo Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Jundiá e Região – Sindomésticas (CCT intermunicipal de São Paulo 1). A CCT de Araraquara abarca três municípios, enquanto a CCT intermunicipal de São Paulo inclui 27 municípios. Ambas as negociações tiveram como representante patronal o Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região.

Contudo, a CCT intermunicipal de São Paulo 1 é a convenção coletiva de trabalho intermunicipal que possui a maior sequência de instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador: quatro. Esses registros foram realizados em 2014, 2015, 2017 e 2019. O maior número de CCTs registradas no sistema ocorreu em 2017. Nesse período, cinco instrumentos coletivos foram registrados, todos localizados em São Paulo. Somados, esses instrumentos abarcam trabalhadoras domésticas que realizam atividades em 77 municípios do estado.

Entre as convenções coletivas, é possível notar que há descontinuidade nas negociações ou no registro no Sistema Mediador. Algumas negociações registraram instrumentos coletivos por três anos consecutivos, como a CCT intermunicipal do Paraná – negociada pelo Sindicato dos Empregados Domésticos de Araucária e Região – e a convenção de Araraquara e região, sendo que posteriormente não mais foram registradas. Nesses dois casos, assim como nos demais, não se sabe, ao certo, se as negociações ocorreram e não foram registradas ou se deixaram de acontecer. No que se refere às representações patronais, três entidades sindicais têm registro

no CNES. Duas pertencem ao estado de São Paulo e uma, ao Paraná. Todas essas registraram instrumentos coletivos no sistema.

Conforme dados do Sistema Mediador, em 2019, foram cadastradas duas CCTs no estado de São Paulo, uma assinada pelo Sindicato das Sindomésticas e outra pelo STDMSp. A análise dos documentos indica que cerca de um terço das cláusulas dessas CCTs do estado de São Paulo são relativas à remuneração. Entre outras garantias, definem o valor dos pisos salariais para as diferentes funções do trabalho doméstico; fixam o reajuste salarial da categoria; dispõem sobre formas e prazos de pagamento, gratificações, adicionais e auxílios; e obrigam o empregador a fornecer demonstrativo de pagamento ao trabalhador. É relevante notar que os salários acordados por meio de CCTs são superiores à média nacional dos rendimentos auferidos por trabalhadoras domésticas da região Sudeste, que era de cerca de R\$ 1 mil em 2018 (Pinheiro *et al.*, 2019).²¹

O salário mínimo nacional que vigorava em 2019 era de R\$ 998,00. O salário mínimo federal hoje, em vigor desde o dia 1º de fevereiro de 2020, é de R\$ 1.045,00. Esse valor é utilizado como base para o pagamento das trabalhadoras domésticas nas UFs em que não há piso regional estabelecido a partir de legislação específica, o que atualmente ocorre em 22 UFs. Nos estados em que o salário mínimo regional está instituído e o valor é maior que o do salário mínimo federal, o empregador é obrigado a pagar às trabalhadoras domésticas o salário equivalente ao maior valor.²² Atualmente, os seguintes estados determinaram legislações com pisos salariais regionais:²³ Paraná, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Santa Catarina e São Paulo. No estado de São Paulo, por exemplo, desde abril de 2019 até este momento,²⁴ o piso regional para as trabalhadoras domésticas com carga horária semanal de 44 horas é de R\$ 1.163,55.

Por meio da negociação coletiva, as trabalhadoras domésticas que atuam na Grande São Paulo e no município de São Paulo conquistaram em 2020 o piso salarial de R\$ 1.252,48, valor 3% acima do acordado em 2019 (R\$ 1.216,00) e 7,6% superior ao salário mínimo regional atualmente vigente. Essa garantia foi acordada nas CCTs assinadas pelo Sindoméstica e pelo STDMSp, ambas negociadas com o Sedesp, e possui validade de um ano. As convenções também asseguraram o reajuste salarial de 3,0% a todas as trabalhadoras abrangidas pelas negociações coletivas.

21. Importante destacar que, em todas as regiões do país, um indicador de desigualdades significativo é a análise das desigualdades raciais entre as trabalhadoras domésticas, uma vez que as mulheres brancas permanecem recebendo salários maiores que as mulheres negras.

22. Para mais informações, ver os *links* disponíveis em: <<https://is.gd/u2mXu8>> e <<https://is.gd/Dbv0lq>>.

23. O piso salarial nesses estados, em janeiro de 2020: Paraná - R\$ 1.436,60; Rio de Janeiro - R\$ 1.238,11; Rio Grande do Sul - R\$ 1.237,15; Santa Catarina - R\$ 1.215,00; e São Paulo - R\$ 1.163,55.

24. Agosto de 2020.

A jornada de trabalho é o segundo tema mais abordado nas CCTs em São Paulo. As cláusulas referentes a esse tema regulamentam questões como: banco de horas; férias; regime de tempo parcial; controle da jornada; faltas; jornada 12x36; trabalho aos domingos; entre outras. Sobre o controle da jornada, por exemplo, todos os instrumentos protocolados reforçam a obrigação da adoção do controle individual de frequência, como estipulado na LC nº 150/2015. Em São Paulo, as convenções coletivas de trabalho também dispõem sobre contrato de trabalho e normas para admissão e demissão; estabilidade para a trabalhadora mãe e em casos de doença; saúde e segurança no trabalho; contribuições sindicais; e garantias para a aplicação do instrumento coletivo. Incluem também o direito ao Salário-Família, benefício pago a trabalhadores de baixa renda que possuem filhos, enteados ou tutelados de até 14 anos de idade ou inválidos. As trabalhadoras domésticas passaram a ter direito ao Salário-Família com a LC nº 150/2015.²⁵

3.3 A negociação coletiva das trabalhadoras domésticas: estudo de caso sobre o STDMS

A conquista da negociação coletiva de trabalho pelas trabalhadoras domésticas é um marco na luta da categoria, que, conforme já mencionado anteriormente, enfrentou enormes dificuldades para ter reconhecimento profissional e organizar-se sindicalmente. Assim, a celebração de CCTs – além de significar grande avanço da perspectiva legal, assegurando-lhes direitos – tem valor simbólico para reforçar o trabalho doméstico como profissão e as trabalhadoras domésticas como categoria organizada.

3.3.1 A trajetória das entidades sindicais envolvidas

O Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo teve como origem a Associação Profissional dos Empregados Domésticos de São Paulo, fundada por um grupo de trabalhadoras domésticas, em 5 de janeiro de 1962. Nessa época, algumas trabalhadoras domésticas começaram se juntando para conversar, após a missa na igreja que frequentavam na região de Pinheiros, sobre suas vidas, seus problemas e seus trabalhos. Esse grupo – apoiado pela Juventude Operária (JOC), pelo Movimento Renovador Sindical (MRS), pelo padre Soares (pároco local), por assistentes sociais e por algumas patroas das trabalhadoras domésticas – passou a dar orientações sobre os direitos e as garantias do trabalho doméstico para as trabalhadoras da comunidade.

25. Em 2020, trabalhadores que recebem salários de até R\$ 1.425,56 por mês devem receber uma cota adicional de R\$ 48,62 mensais por dependente, conforme a tabela atualizada anualmente. O trabalhador deve solicitar o Salário-Família ao empregador, que paga o benefício e recebe compensação da previdência social ao recolher a contribuição do empregado. O Salário-Família precisa ser renovado anualmente. Para mais informações, ver o *link* disponível em: <<https://is.gd/xtJPNn>>.

O movimento começou a repercutir entre as trabalhadoras domésticas da região, de modo que, com o passar do tempo, esse grupo se tornou uma referência entre as trabalhadoras da categoria que tinham reclamações sobre seus trabalhos ou patrões. Assim, as conversas, que começaram informalmente entre poucas profissionais na porta da igreja, passaram a contar com mais participantes e a ser mais organizadas. Nesse período, também foram fundadas outras associações de trabalhadoras domésticas, conforme aponta Bernardino-Costa:

na década de 1960, o movimento das trabalhadoras domésticas ganhou uma dimensão nacional, sendo fruto da interação da JOC, do movimento negro e do movimento sindical. Obviamente, as contribuições dessas organizações se apresentaram de maneira diferenciada em cada associação e grupo. De toda forma, sua interação permitiu o surgimento de um movimento das trabalhadoras domésticas em todo o território nacional (Bernadino-Costa, 2013, p. 478).

No início da década de 1990, após quase trinta anos de atuação organizada da associação com a categoria das domésticas, as trabalhadoras começaram a se organizar para buscar transformá-la em sindicato laboral. Essa aspiração tinha origem nas próprias ações da associação, que sempre atuou pela justiça social e melhores condições de trabalho para a categoria que, na época, tinha poucas garantias trabalhistas e sofria com números alarmantes de informalidade. É nesse sentido que Creuza Maria Oliveira pontua a singularidade dos sindicatos da categoria:

penso que o sindicato das trabalhadoras domésticas é muito diferente de todos os demais, porque, nestes últimos, luta-se em grande medida pela questão salarial ou pelos direitos trabalhistas, mas nós lutamos por muito mais no nosso cotidiano. Lutamos por cidadania, pelo enfrentamento das desigualdades de raça e de gênero; lutamos por saúde, educação e pela participação política (Oliveira, 2008, p. 113).

É importante destacar que a estratégia de melhoria de condições de trabalho por meio da negociação coletiva se baseou na prática de outras categorias laborais que já tinham essa experiência. As trabalhadoras, organizadas na associação, sabiam que maridos, amigos, amigas e vizinhos que eram empregados em setores da indústria e do comércio, bem como em algumas categorias de serviços, eram representados por sindicatos que negociavam com os empregadores suas condições de trabalho e remuneração. E que, em certa medida, essa representação conseguia avanços importantes.

O processo para a obtenção da carta sindical foi longo e com muitas idas e vindas a cartórios. Os relatos colhidos de dirigentes sindicais e de funcionária do sindicato laboral apontam a grande importância da orientação jurídica para trilhar o longo caminho de fundação e oficialização do sindicato, dada pelo advogado da então associação. Foi necessário muito conhecimento técnico e perseverança, mas em 1992 o sindicato é oficializado como entidade representativa laboral, com a concessão da carta sindical pelo então Ministério do Trabalho.

Uma vez institucionalizado, o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo passa a ter uma importante função na mediação das relações de trabalho e, também, na rescisão de contratos (Georges, 2008). O STDMSMSP é filiado à Central Única dos Trabalhadores (CUT), reconhecido pelo extinto Ministério do Trabalho desde 1992 e, em 2017, contava com 126 filiados. O reduzido número de trabalhadoras domésticas sindicalizadas – também em outras cidades e estados brasileiros²⁶ – decorre, segundo apontam Dultra e Mori (2008), da baixa remuneração das trabalhadoras, que as impede de contribuir financeiramente com entidades representativas da categoria, e das longas jornadas de trabalho, que impõem um limite claro à organização sindical, na medida em que os horários livres são escassos. Outros fatores contribuem para a baixa sindicalização, como o fato de que costumam trabalhar isoladas de outras trabalhadoras domésticas – com as quais poderiam trocar experiências e discutir sobre suas condições de trabalho – e a baixa escolaridade.

Segundo o sociólogo francês Dominique Vidal (2003), que realizou pesquisas sobre trabalho doméstico no Brasil, o acesso à Justiça do Trabalho, após a CF/1988, teria mudado profundamente as relações entre as trabalhadoras domésticas e seus patrões. O reconhecimento jurídico de seus direitos estaria inclusive ajudando as trabalhadoras domésticas a exigirem respeito e reivindicarem relações de trabalho justas. Matsumoto (2017), em sua dissertação de mestrado sobre trabalho doméstico remunerado em São Paulo, enuncia esse papel do STDMSMSP, ao mencionar a fala de uma trabalhadora doméstica:

Ela [patroa] pediu a minha carteira, eu disse que não. Porque carteira você só dá baixa, a partir do momento em que você paga. Você pagando tudo certinho, você pode dar baixa na carteira, enquanto você não me paga, não. Eu não posso deixar dar baixa na carteira. Aí eu pensei, quer saber: Eu não vou lá antes de ir no sindicato me informar tudo, não vou levar a minha carteira, e aí vim aqui. Eles fizeram as minhas contas, tudo certinho (Matsumoto, 2017, p. 119-120).

Nesse sentido, o fato de que o STDMSMSP, assim como vários outros sindicatos de trabalhadoras domésticas no Brasil, tenha um advogado é fundamental para compreender como se dá a efetivação de direitos. O advogado do STDMSMSP teve um papel relevante na constituição do sindicato, no seu fortalecimento e na consolidação do processo de negociação coletiva com a entidade patronal. Seu papel na organização era de orientação jurídica às trabalhadoras, de representação das trabalhadoras em processos trabalhistas e de encaminhamento dos trâmites burocráticos e legais para oficialização da entidade e, posteriormente, da CCT.

26. Segundo dados da PNAD Contínua, a taxa de sindicalização das trabalhadoras domésticas em 2017 era de 3,1%. Ver IBGE (2018).

O Sedesp foi fundado em 1989, tendo como objetivo constituir uma entidade de representação sindical e oferecer assistência jurídica e legal acerca das relações trabalhistas aos empregadores. A entidade patronal auxilia os empregadores na contratação, na demissão, nos registros trabalhistas e nos cálculos de impostos e pagamentos, assim como oferece assessoria em ações judiciais. Segundo a atual presidenta da entidade, o sindicato também tem como função equilibrar a relação de representação sindical entre os empregadores e as trabalhadoras domésticas, uma vez que a parte laboral também tem instituição de representação e defesa de seus direitos. Assim, ainda que a entidade patronal tenha sido fundada antes da entidade laboral, esta se constitui como resposta à organização das trabalhadoras domésticas.

Em 1993, a direção do sindicato laboral começou a informar-se sobre o processo de negociação coletiva e procurou, inicialmente, contato com o sindicato patronal. Com pouco acesso a recursos de internet e a redes de contatos sindicais, passaram-se dois anos até que se conseguisse localizá-lo. Ao tomar conhecimento da existência do Sedesp, passou-se à busca de informações sobre os trâmites do processo de negociação coletiva, tendo como referência a experiência de outros sindicatos de trabalhadoras domésticas e as orientações da assessoria jurídica do sindicato laboral.

Muito embora o contato do STDMSMP com o Sedesp tenha se dado apenas em 1995, segundo relato de representante do sindicato patronal, a entidade já atuava com os empregadores desde 1989, ano de sua fundação. Ainda que a primeira negociação com o STDMSMP tenha ocorrido somente em 2016, o patronal já havia assinado convenção com outros sindicatos, como o Sindomésticas, em 2013.

Cabe ressaltar a importância histórica da CCT conquistada pelo STDMSMP em 2016. Anos antes, em 2003, o Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campinas e Região realizou negociação coletiva com uma associação de empregadoras local. A convenção, fruto da negociação, no entanto, foi anulada pela Justiça do Trabalho, sob a alegação de que o trabalho doméstico não constituía trabalho comercial ou produtivo e, portanto, para fins de organização, o empregador não poderia ser considerado empresa. O tribunal acrescentou que, embora a Constituição brasileira tivesse estipulado certas garantias às trabalhadoras domésticas, não se reconhecia seu direito a firmar ACTs. Essa decisão foi posteriormente ratificada pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST (OIT, 2009).

3.4 Elementos centrais para a negociação coletiva

As especificidades da categoria das trabalhadoras domésticas, como a dispersão das trabalhadoras em locais de trabalho distintos e a histórica desvalorização social da profissão, marcam o processo de negociação coletiva de forma bastante específica. As dificuldades de consolidação desse processo revelam-se antes mesmo

das trabalhadoras poderem sentar à mesa de negociação frente a frente com o patronal. Assim, a partir do estudo de caso aqui apresentado, foi possível destacar dois elementos como centrais para a consolidação da negociação coletiva da categoria: a formalização da provocação para a negociação coletiva e a elaboração da pauta de reivindicações.

A formalização da provocação para negociação coletiva consta no art. 616 da CLT, que determina que nenhuma entidade pode negar-se a iniciar negociação após ter sido provocada para tanto. Esse processo tem início com a entrega de documento assinado e registrado em cartório, no qual se formaliza a intenção de iniciar a negociação. Não há obrigatoriedade de que, nesse documento, seja apresentada a pauta de reivindicações, mas é muito comum que os sindicatos laborais, ao provocarem os sindicatos patronais para a negociação, já a encaminhem.

A legislação também estipula que é necessária a realização de assembleia-geral da categoria para deliberação pela celebração da negociação coletiva na data-base específica. O art. 612 da CLT, que versa sobre tal ponto, inclui determinações sobre quórum mínimo para a validação dessa assembleia. Assim, é necessário que o sindicato convoque, por meio de documento público, a categoria a comparecer em assembleia-geral para deliberar pela abertura de negociação coletiva. É bastante usual que os sindicatos apresentem, nesse momento, a pauta de reivindicações para ser discutida ou aprovada pelos participantes.

Para além dos trâmites legais necessários para oficialização da provocação, é importante destacar que essa etapa pressupõe a existência de um sindicato patronal representativo dos empregadores de trabalhadoras domésticas na localidade. Esse talvez seja o elemento mais sensível para a categoria, pois, sem a entidade patronal, não é possível consolidar a negociação coletiva; e a existência dessa entidade não depende diretamente da atuação organizada das trabalhadoras domésticas. Como relatado anteriormente, há no Brasil apenas três entidades patronais da categoria, nos estados do Paraná e de São Paulo.

Em 1995, o STDMSp pela primeira vez entra em contato com o Sedesp, oficializando a primeira provocação para negociação coletiva da categoria. Uma comissão de trabalhadoras e dirigentes sindicais foi mobilizada para entrega. O documento foi recebido pela secretária do Sedesp, que na época era sediada na avenida Rebouças, em São Paulo-SP. Apesar de ter recebido a pauta, o sindicato patronal não deu nenhum retorno e não aceitou sentar para negociar com o STDMSp, o que contrariou a legislação vigente. Durante muitos anos, o sindicato laboral repetiu esse rito, sem sucesso.

Outro elemento central no processo da negociação coletiva é a pauta de reivindicações de trabalhadoras e trabalhadores da categoria. Na experiência do STDMSp, a primeira pauta de reivindicações foi elaborada em reunião da direção

da entidade em 1995, tendo como base os atendimentos realizados pelo sindicato e o convívio com as trabalhadoras domésticas. Coletivamente, as trabalhadoras e os dirigentes do sindicato laboral refletiam sobre seus problemas e suas expectativas em relação ao trabalho e discutiam as possibilidades e as dificuldades para a negociação.

Com o passar dos anos, a prática de mobilização para construção da pauta de reivindicações foi se consolidando no STDMSp, e as dirigentes passaram a conduzir uma agenda regular de encontros para discussões de interesse da categoria. A base da ação sindical da entidade são as reuniões mensais com as trabalhadoras para conversas e convivência promovidas na sede do sindicato. Um domingo por mês é marcado um almoço, no qual as trabalhadoras da base, associadas ou não, comparecem ao sindicato. Esse encontro é, para muitas trabalhadoras, também um momento de lazer.

Para além de propiciar encontros pessoais e de vivência com outras trabalhadoras domésticas, os almoços de domingo são espaços de formação sindical e divulgação do sindicato e suas ações. Nessas reuniões, as trabalhadoras conhecem o sindicato e o que a entidade faz pela categoria, informam-se, tiram dúvidas sobre seus direitos e têm um espaço para falar sobre suas condições de trabalho.

O processo de construção da pauta inicia-se nessas conversas entre as trabalhadoras, em que são colocadas suas demandas e vontades. Em seguida, faz-se uma votação para cada demanda, com o objetivo de decidir se compõe a pauta de reivindicações da negociação coletiva com o sindicato patronal. Após a votação, a assessoria jurídica redige as cláusulas. O documento de pauta segue, então, para o registro em cartório, com a assinatura de todas as diretoras, e, posteriormente, é entregue para o sindicato patronal.

3.5 A construção da CCT do município de São Paulo

O processo que culminou na assinatura da primeira CCT pelo STDMSp e Sedesp, em 2016, foi longo e demandou muita mobilização da entidade laboral. Entre 1995 e 2013, o STDMSp elaborou pautas de reivindicações e entregou anualmente ao sindicato patronal, sem conseguir sentar na mesa para negociar.²⁷ A partir dos relatos, tanto da parte laboral quanto da parte patronal, é possível observar alguns fatores que influenciaram tal desfecho.

Um fator importante foi a aprovação da EC nº 72, em abril de 2013, conhecida como a PEC das Domésticas, e, posteriormente, da LC nº 150, em junho de 2015, que regulamenta alguns dos dispositivos estabelecidos na emenda. Essa nova legislação é um marco importante na trajetória da defesa dos direitos

27. Em 2014 e 2015, o STDMSp não entregou a pauta de reivindicações como parte de uma estratégia para forçar a negociação por vias judiciais.

das trabalhadoras domésticas, pois colocou a categoria em posição de igualdade diante dos demais trabalhadores urbanos – ou quase igualdade, dado que algumas garantias ainda são diferenciadas, a exemplo do banco de horas e da alíquota de recolhimento de FGTS.

Segundo representantes do sindicato laboral, essa mudança de patamar mínimo de direitos assegurados às empregadas domésticas pode ter ajudado a diminuir a relutância do sindicato patronal em aceitar a negociação coletiva. Muitas garantias que as trabalhadoras já reivindicavam em suas pautas de negociação haviam sido contempladas com a aprovação da nova legislação. Ademais, como a própria presidenta do sindicato patronal aponta, a CCT dá segurança jurídica aos empregadores. Assim, em momento de implantação de tantas alterações de direitos, a CCT passou a ser um instrumento útil para o patronato.

Também é importante destacar que a resistência e a mobilização contínua do STDMSF em seus 27 anos de existência foi ponto central para a consolidação do “sonho de sentar na mesa com o patrão”. A batalha para manter o sindicato com portas abertas, recebendo e orientando as trabalhadoras e os trabalhadores da categoria, foi árdua. Desde seu início, o sindicato sempre contou com pouca ou nenhuma verba de manutenção, sendo financiado principalmente por contribuições associativas pagas pelas trabalhadoras sindicalizadas, por rifas e almoços promovidos pela entidade e por recursos próprios doados pelas dirigentes e trabalhadoras. Em quase toda a trajetória do sindicato, a entidade não teve acesso à contribuição sindical compulsória, tendo conquistado esse direito somente em 2016, momento no qual acessou pela primeira e última vez o recurso, dado que a Lei nº 13.467, de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, vetou tal contribuição.

Diferentemente de outras categorias, a diretoria do STDMSF não conta com a possibilidade de mandatos com liberação de jornada de trabalho mantendo remuneração – ou seja, todas as dirigentes continuam trabalhando apesar de suas funções na entidade. Apenas a pessoa que ocupa o cargo de presidente pode receber uma ajuda de custo para execução de suas funções, e apenas quando a entidade tem verba em caixa para isso. Assim, a diretoria da entidade continua enfrentando a mesma batalha para a participação política e sindical que as demais trabalhadoras da base.

Por fim, cabe mencionar que, nos anos que antecederam a assinatura da primeira CCT, o sindicato patronal passou por mudanças na direção da entidade. Essa abertura de espaço a outros membros da diretoria da entidade patronal permitiu que o sindicato laboral estabelecesse contato com representantes que se colocavam mais favoráveis ao diálogo, o que facilitou a articulação política para a consolidação da mesa de negociação coletiva.

Segundo as entrevistadas, após a percepção de que a conjuntura política geral tinha se modificado, o STDMSp decidiu novamente provocar o Sedesp para a negociação. Em 2016, a pauta de reivindicações foi recebida, inesperadamente, pela própria presidenta do sindicato patronal. Após alguns dias, o sindicato laboral recebeu uma ligação do patronal pedindo uma reunião. Na reunião, elas foram informadas que o Sedesp tinha aceitado todas as reivindicações e que já havia assinado a CCT. O sonho batalhado e esculpido por tantos anos foi conquistado.

Nos anos seguintes (2017, 2018 e 2019), o STDMSp seguiu sua agenda de mobilização para a construção de pauta de reivindicações e entrega à entidade patronal. Em todos os anos, a negociação coletiva ocorreu sem grandes problemas além das disputas intrínsecas à mesa de negociação.

Entre as principais garantias firmadas na CCT que abrange as trabalhadoras do município de São Paulo, destacam-se:

- piso salarial superior ao salário mínimo nacional e ao regional;
- piso salarial por função para trabalhadoras que moram no local de trabalho;
- reajuste salarial;
- comprovante de pagamento (demonstrativo de pagamento com descrição de horas trabalhadas, valor e demais componentes da remuneração);
- jornada de 44 horas semanais;
- hora extra até duas horas diárias e pagamento de adicional;
- adicional noturno de 20% (para trabalho entre 22 h e 5h);
- adicional de acúmulo de funções de 20%;
- vale-transporte (desconto máximo de 6%);
- trabalho aos domingos (folga em ao menos um domingo por mês e pagamento de adicional de 100%, em caso de não compensação das horas trabalhadas);
- exames ocupacionais periódicos, admissionais e demissionais; e
- estabilidade (gestante, férias e retorno de auxílio-doença).

Ademais, cabe destacar algumas garantias que apresentam avanços em relação à legislação atualmente vigente.

3.5.1 Garantias da CCT de 2019

QUADRO 1

Comparação entre a Convenção Coletiva de Trabalho do STDMS (2019) e a legislação vigente

CCT de 2019	Comparativo com legislação
<p>Aviso-prévio estendido – será concedido na proporção de trinta dias aos empregados que contêm até um ano de serviço para o mesmo empregador.</p> <p>Parágrafo único – ao aviso-prévio previsto neste artigo serão acrescidos três dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de sessenta dias, perfazendo um total de até noventa dias, a título indenizatório.</p>	<p>Avança em relação à legislação – acréscimo de três dias por ano de serviço prestado, podendo somar, no máximo, noventa dias no total.</p>
<p>Homologação de rescisão – obrigatoriedade de realização de homologação da rescisão contratual com mais de um ano de serviço no sindicato laboral e indicação de homologação no sindicato de rescisões com menos de um ano.</p>	<p>Avança em relação à legislação – após a reforma trabalhista, não há mais obrigatoriedade de homologação no sindicato.</p>
<p>Seguro-desemprego – se a homologação da rescisão do contrato de trabalho não for efetuada dentro dos prazos legais por culpa do empregador e o ex-empregado vier a perder o prazo de noventa dias após a rescisão do contrato de trabalho, perdendo, assim, o direito do recebimento do seguro-desemprego, o empregador será responsável e arcará com o pagamento do período que faria jus ao empregado.</p>	<p>Não há previsão de legislação sobre o tema.</p>
<p>Falta justificada – deverão ser consideradas justificadas as ausências quando do acompanhamento de filho com até 14 anos e/ou inválido para consulta médica, comprovando com atestado médico o período em que lá permaneceu.</p>	<p>Avança em relação à legislação – a legislação estabelece o limite de uma falta por ano, em razão de acompanhamento de filho menor (art. 473, inciso XI). A CCT amplia a idade do filho(a), não determina limite de idade em caso de pessoa com invalidez e não limita o número de ocorrências no ano.</p>
<p>Pagamento em cheque – liberação da trabalhadora durante horário de expediente bancário para possibilitar recebimento do pagamento, quando efetuado em cheque.</p>	<p>Não há previsão de legislação sobre o tema.</p>
<p>Banco de horas – para validar o sistema de banco de horas, é necessário assinar acordo junto às entidades sindicais.</p>	<p>Avança em relação à legislação – conforme a legislação atual, o sistema de banco de horas pode ser validado por acordo individual entre trabalhador e empregador. A CCT garante a representação por meio do sindicato laboral que protege a trabalhadora.</p>
<p>Vale-alimentação ou fornecimento de alimentação – o empregador deverá fornecer alimentação no local de trabalho. Em alternativa, poderá oferecer cesta básica com, no mínimo, quarenta itens ou vale-alimentação no valor de R\$ 150,00.</p>	<p>Avança em relação à legislação – o vale-alimentação ou fornecimento de alimentação é um benefício, sendo assim de fornecimento opcional. Pela CCT, o benefício passa a ser obrigatório para toda a categoria.</p>
<p>Benefício Social Familiar – oferta de benefícios socioeconômicos variados, sob forma de contratação de empresa terceira, paga por contribuição patronal. Destacam-se, entre outros: manutenção de renda familiar e fornecimento de cesta básica em caso de falecimento da trabalhadora doméstica; pagamento de auxílio-natalidade; reembolso de despesas do empregador com exames periódicos.</p>	<p>Não há previsão de legislação sobre o tema.</p>

(Continua)

(Continuação)

CCT de 2019	Comparativo com legislação
Trabalhadora doméstica estrangeira – extensão de todas as garantias da CCT às trabalhadoras estrangeiras e previsão de que o empregador encaminhe a trabalhadora para o sindicato para orientação sobre seus direitos.	Avança em relação à legislação – ainda que a legislação assegure as mesmas garantias aos trabalhadores estrangeiros, a CCT garante à trabalhadora doméstica o direito de ausentar-se do trabalho para regulamentação de documentação, sem prejuízo do pagamento do salário.
Feriado do Dia da Trabalhadora Doméstica.	Avança em relação à legislação – dia 27 de abril é a data de comemoração do Dia da Trabalhadora Doméstica. Estabelece que o trabalho nesse dia deve ser remunerado em dobro.

Fonte: Análise documental.
Elaboração das autoras.

O registro de direitos assegurados em leis na convenção coletiva de trabalho é uma forma de disseminar o conhecimento destes na categoria. Dessa forma, ainda que parte das cláusulas da CCT reafirmem garantias legais, sua negociação é de grande importância enquanto mobilização política.

Não obstante as dificuldades de negociação que o STDMSMSP enfrentou durante mais de duas décadas, somadas as marcas sociais de desvalorização da profissão, o sindicato conquistou garantias para além do legislado. Avançando em aspectos importantes com relação a benefícios financeiros – como Auxílio-Alimentação e Benefício Social Familiar –, à justificativa de faltas – em razão de acompanhamento médico de filhos(as) – e a mecanismos de proteção para trabalhadoras dispensadas (aviso-prévio estendido e homologação de rescisão).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho apresentou um breve retrato sobre a representação profissional das trabalhadoras domésticas no Brasil e divulgou as informações levantadas a partir do estudo de caso sobre a negociação coletiva do STDMSMSP. Esse estudo contribuiu para a importante tarefa de produzir registros históricos sobre a luta das trabalhadoras domésticas pela valorização da categoria e por melhores condições de trabalho, rendimento e vida, além de disseminar essa experiência, de modo a subsidiar outras entidades sindicais representativas de trabalhadoras domésticas na busca pela negociação coletiva.

O percurso de construção da negociação coletiva, como apontado ao longo deste trabalho, passa por diversas etapas, como: a constituição do sindicato – que é a entidade que tem a prerrogativa de representar a categoria na negociação; a interlocução com o sindicato patronal para representar a outra parte da negociação; a formalização da provocação da negociação coletiva; a construção da pauta de reivindicações; e a constituição da mesa de negociação em si. Essa é a trajetória a ser percorrida para viabilizar o processo de negociação coletiva para qualquer categoria profissional, e, para trilhá-la, é preciso muita luta, dedicação e persistência.

Observou-se que o primeiro entrave para a negociação coletiva das trabalhadoras domésticas é a existência do sindicato patronal. Em todo o Brasil, há apenas três entidades patronais, nos estados de São Paulo e Paraná. Em contrapartida, há trinta sindicatos laborais, em dezessete estados do país, localizados nas cinco regiões geográficas. Dessa forma, na maior parte dos estados, não há representação sindical patronal, o que impede, logo no início, a possibilidade de consolidação da negociação coletiva.

A experiência aqui relatada foi um processo longo, que se iniciou com a fundação da Associação Profissional dos Empregados Domésticos de São Paulo, em 1962, e sua transformação em Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo, em 1992. Após a oficialização da entidade sindical, foram necessários mais 22 anos de empenho para que a negociação coletiva fosse realizada, em 2016.

Para a categoria das trabalhadoras domésticas, a negociação coletiva tem importância legal e simbólica. Do ponto de vista legal, a assinatura de CCT ou ACT possibilita, por um lado, difundir os direitos das trabalhadoras da categoria. Até mesmo as garantias asseguradas em legislação – por exemplo, o limite de jornada de trabalho diário e semanal – são muitas vezes desrespeitados pelos(as) empregadores(as) e desconhecidos pelas trabalhadoras. A inclusão dessas garantias nos instrumentos coletivos, assim como a de outras já regulamentadas em lei, é uma forma de reafirmar e divulgar o direito. Por sua vez, as negociações da CCT podem possibilitar a conquista de novos direitos ou a ampliação dos já assegurados por lei, como reajuste salarial, piso salarial superior ao salário mínimo nacional, aviso-prévio estendido, obrigatoriedade de homologação de rescisão no sindicato laboral, vale-alimentação ou alimentação no local de trabalho, entre outros, o que proporciona melhorias nas condições de trabalho e remuneração das trabalhadoras abrangidas pelos instrumentos de negociação coletiva.

É também necessário destacar a importância das garantias conquistadas por trabalhadores em processos de negociação coletiva como elementos mobilizadores. Há casos de direitos atualmente assegurados em legislação que foram originalmente conquistados por meio de negociação e, inicialmente, se restringiam aos trabalhadores contemplados pelas entidades sindicais signatárias da convenção. Com o passar do tempo, essas conquistas se alastraram pelos processos de negociação de outras categorias profissionais e – mediante o reconhecimento de sua relevância – acabaram sendo transformadas em lei, que contemplaram, então, todos os trabalhadores do país. Como exemplo, pode ser citada a jornada de 44 horas semanais, que, antes de ser estabelecida pela CF/1988, já havia sido conquistada por inúmeras categorias profissionais. Também é o caso do aumento do período de estabilidade de emprego à gestante e da duração da licença-maternidade.

Do ponto de vista patronal, a negociação coletiva de trabalho também pode trazer benefícios, na medida em que pode regulamentar garantias aos empregadores e condições de trabalho específicas para uma categoria ou local de trabalho, bem como proporcionar segurança jurídica. O estudo de caso ora apresentado, por exemplo, mostra que a CCT discrimina os motivos e os critérios para a justificativa de faltas ao trabalho, explicitando os casos em que a ausência no trabalho não implicará desconto no salário e no descanso semanal remunerado das trabalhadoras. Essa medida assegura também os(as) empregadores(as), uma vez que a clara definição dos critérios adotados evita a judicialização de demandas de eventuais descontos indevidos. Representantes da entidade patronal destacam como garantias importantes da CCT a regulamentação do sobreaviso²⁸ e do banco de horas. Em ambos os casos, a segurança jurídica proporcionada pela regulamentação das garantias é avaliada de forma positiva pelo sindicato patronal.

Segundo a dirigente do Sedesp, a representação sindical de empregadores(as) de trabalhadoras domésticas equilibra a relação de representação, possibilitando que a parte patronal tenha uma organização que defenda seus interesses e assessorie seus filiados no que concerne às garantias dos empregadores e aos direitos devidos às trabalhadoras. Assim, atua tanto na proteção dos interesses de sua base de representação – que em alguns casos significa informar os empregadores das garantias às quais as trabalhadoras têm direito e evitar a judicialização de demandas –, como também na representação dos empregadores em processos no âmbito da Justiça do Trabalho.

A negociação coletiva da categoria das trabalhadoras domésticas é também importante do ponto de vista simbólico. O trabalho doméstico assalariado passou a ser reconhecido como profissão formal apenas em 1972; antes disso, essas trabalhadoras não tinham direito sequer ao registro em carteira. E, no entanto, esse trabalho está presente no Brasil desde os primórdios da colonização, sempre associado às desigualdades de classe e à concentração de renda. Uma profissão que, historicamente, é exercida por mulheres, negras, de baixa escolaridade e pobres e, assim, é socialmente caracterizada como um trabalho menos valorizado, não produtivo e desqualificado. A desvalorização social e a desqualificação profissional têm impacto direto sobre os rendimentos da categoria, inferiores à média da remuneração no mercado de trabalho.

A importância simbólica da articulação de trabalhadoras domésticas em torno da luta por melhores condições de trabalho e vida e pela valorização da profissão – refletida na conquista da negociação coletiva – perpassa a reflexão sobre as desigualdades

28. Situação em que a empregada, durante seu período de descanso, permanece em regime de *plantão* aguardando ser chamada pelo empregador ao trabalho. A CCT assegura a possibilidade de adoção do sistema de sobreaviso e estabelece critérios para o pagamento de adicional.

de gênero, raça e classe, que tanto marcam essas mulheres. É bastante significativo um movimento majoritariamente composto por trabalhadoras mulheres negras, que enfrentam os três pilares de discriminação estrutural de nossa sociedade, alcançar vitórias ante seus empregadores.

Para essas mulheres, a formalização da negociação coletiva não apenas resulta em direitos trabalhistas para a base de representação do sindicato, mas também é uma resposta às décadas de mobilização e um reconhecimento do espaço social por elas conquistado. A negociação coletiva das trabalhadoras domésticas valoriza um movimento de e para mulheres, negras e trabalhadoras.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, M. B. M. **O tempo do trabalho das empregadas domésticas: tensões entre dominação/exploração e resistência.** 2009. 319 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco, 2009.

BERNADINO-COSTA, J. Controle de vida, interseccionalidade e política de empoderamento: as organizações políticas das trabalhadoras domésticas no Brasil. **Revistas Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 52, p. 471-489, Dec. 2013. Disponível em: <<https://is.gd/flJ46q>>. Acesso em: mar. 2020.

———. **Saberes subalternos e decolonialidade: os sindicatos de trabalhadoras domésticas no Brasil.** Brasília: Editora UnB, 2015.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: <<https://is.gd/of5uz1>>. Acesso em: mar. 2020.

———. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília: Congresso Nacional, 1972. Disponível em: <<https://is.gd/GetOgI>>. Acesso em: mar. 2020.

———. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 2 jun. 2015. Disponível em: <<https://is.gd/uLs41K>>.

CARDOSO, A. C. M.; LIMA, C. R. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 45, e2, p. 1-11, 2020. Disponível em: <<https://is.gd/v3l1ij>>. Acesso em: mar. 2020.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **O emprego doméstico no Brasil**. São Paulo: Dieese, 2013. (Estudos e Pesquisas, n. 68). Disponível em: <<https://is.gd/LtFVzj>>. Acesso em: mar. 2020.

———. **Impactos da Lei nº 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores**. São Paulo: Dieese, abr. 2017a. (Nota Técnica, n. 175). Disponível em: <<https://is.gd/LArPFc>>.

———. **A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Dieese, maio 2017b. (Nota Técnica, n. 178). Disponível em: <<https://is.gd/Y4STDi>>.

DULTRA, E. V.; MORI, N. **Trabalhadoras domésticas em luta: direitos, igualdade e reconhecimento**. Brasília: CFEMEA; ACIDI/CIDA, 2008.

GEORGES, I. L'emploi domestique féminin au croisement de l'espace public et privé (São Paulo, Brésil). **Presses de Science Po**, v. 3, n. 47, p. 57-71, 2008.

GUTIÉRREZ-RODRÍGUEZ, E. The “hidden side” of the new economy: on transnational migration, domestic work, and unprecedented intimacy. **Frontiers: A Journal of Women Studies**, v. 28, n. 3, p. 60-83, 2007.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Sindicalização cai para 14,4% em 2017, a menor taxa em cinco anos. **Agência IBGE Notícias**, 8 nov. 2018. Disponível em: <<https://is.gd/NUf7L6>>.

MATSUMOTO, D. S. **O trabalho doméstico remunerado e feminino: rupturas e continuidades**. 2017. 143 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Informe IV (1) – Trabajo decente para los trabajadores domésticos**. Geneve: OIT, 2009.

OLIVEIRA, C. M. A organização política das trabalhadoras no Brasil. In: ÁVILA, M. B. *et al.* (Org.). **Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico**. Recife: SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia, 2008. 166p.

PINHEIRO, L. *et al.* **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua**. Brasília: Ipea, 2019. (Texto para Discussão, n. 2528). Disponível em: <<https://bit.ly/3hffGEx>>.

POLLAK, M. Memória, esquecimento, silêncio. **Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 3-15, 1989.

SANCHES, S. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. **Revista Estudos Feministas**, v. 17, n. 3, p. 879-888, 2009.

UHDE, Z. Social bias within the institution of hired domestic care: global interactions and migration. **Civitas**, Porto Alegre, v. 16, n. 4, p. 682-707, 2016.

VIANNA, A. Etnografando documentos: uma antropóloga em meio a processos judiciais. *In*: CASTILHO, S. R. R.; SOUZA LIMA, A. C.; TEIXEIRA, C. C. (Org). **Antropologia das práticas de poder**: reflexões etnográficas entre burocratas, elites e corporações. Rio de Janeiro: Contra Capa; Faperj, 2014.

VIDAL, D. A linguagem do respeito: a experiência brasileira e o sentido da cidadania nas democracias modernas. **Dados: Revista de Ciências Sociais**, v. 46, n. 2, p. 265-287, 2003.

VIEIRA, R. S. C. Trabalho e cuidado no direito: perspectivas de sindicatos e movimentos feministas. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 57-72, 2020.

APÊNDICE A

QUADRO A.1

Instrumentos coletivos das trabalhadoras domésticas, por região

Região	Negociações	Municípios abrangidos
Sudeste	Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de Araçatuba-SP	1) Andradina, 2) Araçatuba, 3) Fernandópolis, 4) Guararapes, 5) Jales, 6) Penápolis, 7) Pereira Barreto e 8) Votuporanga
	CCT de Araraquara-SP	1) Araraquara, 2) Matão e 3) São Carlos
	CCT intermunicipal de São Paulo 1	1) Atibaia, 2) Avaré, 3) Bom Jesus dos Perdões, 4) Bragança Paulista, 5) Buri, 6) Cabreúva, 7) Cajamar, 8) Campo Limpo Paulista, 9) Fartura, 10) Francisco Morato, 11) Franco da Rocha, 12) Guapiara, 13) Indaiatuba, 14) Itapetininga, 15) Itapeva, 16) Itaporanga, 17) Itatiba, 18) Itu, 19) Itupeva, 20) Jarinu, 21) Jundiá, 22) Louveira, 23) Pirapora do Bom Jesus, 24) São Roque, 25) Sorocaba, 26) Várzea Paulista e 27) Vinhedo
	CCT intermunicipal de São Paulo 2	1) Águas de Santa Bárbara, 2) Angatuba, 3) Araçoiaba da Serra, 4) Arandu, 5) Bofete, 6) Boituva, 7) Caieiras, 8) Cesário Lange, 9) Conchas, 10) Guareí, 11) Ibiúna, 12) Iperó, 13) Itaberá, 14) Itararé, 15) Laranjal Paulista, 16) Mairinque, 17) Monte Alegre do Sul, 18) Pardinho, 19) Pereiras, 20) Piedade, 21) Pilar do Sul, 22) Piraicaia, 23) Porangaba, 24) Porto Feliz, 25) Ribeirão Branco, 26) Ribeirão Grande, 27) Riversul, 28) Salto de Pirapora, 29) Salto, 30) São Miguel Arcanjo, 31) Sarapuá, 32) Tapiraí, 33) Taquaritinga, 34) Taquarituba, 35) Tejuapá e 36) Votorantim
	CCT de Ribeirão Preto-SP	1) Altinópolis, 2) Batatais, 3) Jaboticabal, 4) Ribeirão Preto e 5) Sertãozinho
	CCT de São Paulo-SP	São Paulo
Sul	CCT intermunicipal do Paraná	1) Adrianópolis, 2) Agudos do Sul, 3) Almirante Tamandaré, 4) Antonina, 5) Antônio Olinto, 6) Araucária, 7) Balsa Nova, 8) Campina do Simão, 9) Campo do Tenente, 10) Campo Largo, 11) Cerro Azul, 12) Colombo, 13) Contenda, 14) Curitiba, 15) Fazenda e Rio Grande, 16) Guaraqueçaba, 17) Guaratuba, 18) Lapa, 19) Mandirituba, 20) Matinhos, 21) Morretes, 22) Palmeira, 23) Paranaguá, 24) Piên, 25) Pinhais, 26) Piraquara, 27) Pontal do Paraná, 28) Quatro Barras, 29) Quitandinha, 30) Rio Branco do Sul, 31) Rio Negro, 32) São José dos Pinhais, 33) São Mateus do Sul e 34) Tijucas do Sul
	ACT de Criciúma-SC	Criciúma

Fonte: Cadastro Nacional de Entidades Sindicais do Ministério da Economia (CNES/ME).
Elaboração das autoras.

QUADRO A.2
Relação das entidades sindicais laborais

Unidade da Federação (UF)	Entidades laborais
Centro-Oeste	Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Distrito Federal
Norte	Sindicato dos Trabalhadores Domésticos Arrumadores e Camareiros dos Municípios de Belém e Ananindeua do Estado do Pará
Sul	Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos do Litoral do Estado do Paraná Sindicato dos Empregados Domésticos de Araucária e Região Sindicato dos Empregados Domésticos de Porto Alegre, Canoas, Gravataí, Cachoeirinha, Guaíba, Alvorada, Esteio, Sapucaia do Sul e Viamão Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Criciúma e Região Sindicato dos Empregados Domésticos da Grande Florianópolis
Nordeste	Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Estado da Bahia Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Estado do Ceará Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Estado do Maranhão Sindicato dos Empregados Domésticos do Estado da Paraíba Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Estado de Pernambuco Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticos(as) do Estado do Piauí Sindicato dos Empregados Domésticos do Rio Grande do Norte
Sudeste	Sindicato dos Trabalhadores Profissionais Domésticos, Empregados Domésticos, Cozinheiros, Babás, Jardineiros, Caseiros, Governantas, Mordomos, Lavadeiras, Passadeiras e Cuidadores de Idosos do Estado do Espírito Santo Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Uberlândia, Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba Sindicato dos Empregados Domésticos da Microrregião de Divinópolis Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de Niterói Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município do Rio de Janeiro Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Jundiá e Região (Sindomésticas) Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Araraquara e Região Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Araçatuba e Região Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Campinas, Paulínia, Valinhos, Sumaré e Hortolândia Sindicato dos Trabalhadores e Empregados Domésticos do Município de Jujutiba e São Lourenço da Serra Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Catanduva e Região Sindicato dos Empregados Domésticos de São Caetano do Sul, Santo André, São Bernardo do Campo, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STDMSP) Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Ribeirão Preto e Região

Fonte: CNES/ME.
Elaboração das autoras.