

**A RELEVÂNCIA DA CONSTITUIÇÃO DE UM SINDICATO DE EMPREGADOS
DOMÉSTICOS PARA A GARANTIA DA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS
NA CIDADE DE TUCURUÍ-PA¹**

**THE RELEVANCE OF THE CREATION OF A DOMESTIC EMPLOYEES UNION TO
GUARANTEE THE ENFORCEMENT OF LABOR RIGHTS IN THE CITY OF TUCURUÍ-
PA**

**LA RELEVANCIA DE LA CREACIÓN DE UN SINDICATO DE EMPLEADOS
DOMÉSTICOS PARA GARANTIZAR LA EJECUCIÓN DE LOS DERECHOS
LABORALES EN LA CIUDAD DE TUCURUÍ-PA**

 <https://doi.org/10.56238/arev7n6-135>

Data de submissão: 13/05/2025

Data de publicação: 13/06/2025

Anne Caroline de Sousa
Acadêmica do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Gamaliel. Turma 29/2020
E-mail: Annecarolinedeousa25@gmail.com

Claudia Araujo
Professora orientadora da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo a relevância da constituição de um sindicato de empregados domésticos para a garantia da efetivação de direitos trabalhistas na cidade de Tucuruí no Pará. Para isso, utilizou-se o método de pesquisa bibliográfica e documental, a partir de legislações, normas internacionais e estudos acadêmicos. Inicialmente, aborda-se a definição e a contextualização do trabalho doméstico no Brasil, destacando a evolução histórica dos direitos dessa categoria. Em seguida, analisa-se a proteção legal proporcionada pela Convenção nº 189 da OIT e pela Lei Complementar nº 150/2015. Por fim, discute-se o papel da fiscalização sindical e sua importância para democratizar o acesso às informações, especialmente em contextos regionais, identificando desafios e propondo soluções para a cidade de Tucuruí.

Palavras-chave: Trabalho doméstico. Fiscalização sindical. Direitos trabalhistas. Convenção nº 189 da OIT. Lei Complementar nº 150/2015. Tucuruí-PA. Proteção social.

ABSTRACT

This paper aims to assess the relevance of establishing a domestic workers' union to ensure the enforcement of labor rights in the city of Tucuruí, Pará. To this end, bibliographic and documentary research was used, based on legislation, international standards, and academic studies. Initially, the paper addresses the definition and contextualization of domestic work in Brazil, highlighting the historical evolution of the rights of this category. Next, the legal protection provided by ILO Convention No. 189 and Complementary Law No. 150/2015 is analyzed. Finally, the paper discusses

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Disciplina de Trabalho de Conclusão do Curso, como parte dos requisitos para obtenção de nota na disciplina e conclusão do curso de Bacharelado em Direito pela Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel.

the role of union oversight and its importance in democratizing access to information, especially in regional contexts, identifying challenges and proposing solutions for the city of Tucuruí.

Keywords: Domestic work. Union oversight. Labor rights. ILO Convention No. 189. Complementary Law No. 150/2015. Tucuruí-PA. Social protection.

RESUMEN

Este trabajo busca evaluar la relevancia de establecer un sindicato de trabajadoras del hogar para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en la ciudad de Tucuruí, Pará. Para ello, se utilizó investigación bibliográfica y documental, basada en legislación, estándares internacionales y estudios académicos. Inicialmente, el trabajo aborda la definición y contextualización del trabajo doméstico en Brasil, destacando la evolución histórica de los derechos de esta categoría. A continuación, se analiza la protección legal que brinda el Convenio n.º 189 de la OIT y la Ley Complementaria n.º 150/2015. Finalmente, el trabajo analiza el papel de la supervisión sindical y su importancia para democratizar el acceso a la información, especialmente en contextos regionales, identificando desafíos y proponiendo soluciones para la ciudad de Tucuruí.

Palabras clave: Trabajo doméstico. Supervisión sindical. Derechos laborales. Convenio n.º 189 de la OIT. Ley Complementaria n.º 150/2015. Tucuruí-PA. Protección social.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico é uma atividade essencial para a organização das famílias e para a manutenção de parte significativa da economia informal no Brasil. Apesar de sua relevância, historicamente, os empregados domésticos enfrentaram dificuldades no reconhecimento e na efetivação de seus direitos trabalhistas. O avanço da legislação nacional, como a promulgação da Lei Complementar nº 150/2015, e a ratificação de normas internacionais, como a Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foram marcos importantes na proteção dessa categoria.

Entretanto, mesmo com essas conquistas legais, a efetivação dos direitos dos trabalhadores domésticos ainda enfrenta desafios, como a falta de fiscalização e o desconhecimento das normativas. Em cidades como Tucuruí, no estado do Pará, esses problemas são agravados pela ausência de estruturas sindicais sólidas e pela alta informalidade da categoria, dificultando o acesso democrático às informações sobre acordos e convenções coletivas.

Dessa forma, este trabalho busca responder ao seguinte problema de pesquisa: de que forma a fiscalização sindical pode garantir o acesso a efetivação das leis trabalhistas para os trabalhadores domésticos em Tucuruí-PA? O objetivo geral é analisar a relevância da fiscalização sindical na garantia dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos no contexto de Tucuruí-PA.

Este estudo foi conduzido com base em pesquisa bibliográfica e documental, utilizando legislações nacionais e internacionais, artigos acadêmicos e publicações relevantes. No Capítulo 1, será apresentado o conceito e a contextualização do trabalho doméstico no Brasil, com ênfase na evolução histórica dos direitos da categoria e nos impactos da Constituição Federal de 1988 e da Convenção nº 100 da OIT.

No Capítulo 2, serão discutidos os aspectos legais de proteção aos trabalhadores domésticos, incluindo a Convenção nº 189 da OIT e a Lei Complementar nº 150/2015, além da interação entre normas internacionais e nacionais. No Capítulo 3, o foco será o papel da fiscalização sindical na garantia de direitos e no acesso às informações, com destaque para a realidade local de Tucuruí- PA.

Com essa estrutura, espera-se contribuir para o debate sobre a valorização e a proteção do trabalho doméstico, bem como propor estratégias que fortaleçam a atuação sindical e ampliem o acesso às informações trabalhistas para essa categoria.

1.1 DEFINIÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO BRASIL

1.1.1 Conceito e Perfil de Trabalhador Doméstico

Primordialmente, o trabalhador doméstico é definido pela Lei Complementar nº 150/2015 em seu artigo 3º como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal, no âmbito residencial de uma pessoa ou família, sem finalidade lucrativa. (BRASIL, 2015)

Neste contexto, este tipo de trabalho possui características específicas, especialmente pelo fato de ocorrer dentro da residência do empregador, o que implica em uma relação de trabalho marcada por maior proximidade, mas também por uma maior vulnerabilidade do trabalhador, devido à natureza do ambiente e à informalidade predominante em muitos casos.

Ademais, além dos requisitos estabelecidos pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para a caracterização do empregado, o reconhecimento do vínculo de emprego doméstico exige a observância de quatro condições essenciais: (a) a prestação de serviços a uma pessoa ou família; (b) a execução das atividades no ambiente residencial; (c) a ausência de finalidade lucrativa; e (d) a prestação dos serviços por mais de dois dias na semana.

Quanto à exigência de que o trabalho seja prestado a uma pessoa ou família, Correia esclarece:

Não há possibilidade de o empregado doméstico trabalhar em pessoa jurídica (empresa, associação, cooperativa, massa falida, condomínios, comunidades religiosas etc.). Exemplo: oficina mecânica contrata mulher para fazer os serviços de limpeza de segunda a sexta-feira. Na CTPS, ela foi anotada como empregada doméstica, entretanto não se trata de trabalho doméstico, mas de vínculo empregatício regido pela CLT, porque a contratação foi realizada por pessoa jurídica (oficina mecânica). (CORREIA, 2014, p. 76)

Assim, observa-se que o empregado doméstico deve firmar vínculo empregatício exclusivamente com pessoa física ou unidade familiar.

No entanto, é comum a ocorrência de tentativas de desvirtuamento dessa relação, com o objetivo de fraudar o vínculo trabalhista, enquadrando indevidamente a contratação como uma relação regida pela CLT, própria do emprego urbano perante pessoa jurídica. Contudo, esta categoria é majoritariamente composta por mulheres (92%), sendo 65% negras, e enfrenta altos índices de informalidade, com 75% sem registro em 2020, conforme demonstra abaixo:

TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Dados da PNAD Contínua, do IBGE, revelam que, entre o 4º trimestre de 2019 e o 4º trimestre de 2020, o número de ocupados no Brasil passou de 94,5 milhões para 86,2 milhões. No mesmo período, a população ocupada em trabalhos domésticos também viu as oportunidades diminuírem, de 6,4 milhões, em 2019, para 4,9 milhões, no ano passado.

OCUPAÇÃO: MULHERES representam mais de 92% das pessoas ocupadas em trabalho doméstico, das quais mais de 65% são NEGRAS

2019 94,5 MILHÕES POPULAÇÃO OCUPADA 2020 86,2 MILHÕES POPULAÇÃO OCUPADA

6,4 MILHÕES TRABALHADORES DOMÉSTICOS 4,9 MILHÕES TRABALHADORES DOMÉSTICOS

5,9 MILHÕES MULHERES 4,5 MILHÕES

3,9 MILHÕES NEGRAS 3 MILHÕES 2019 2020 1,9 MILHÃO 1,5 MILHÃO 2019 2020 NÃO NEGRAS

INFORMALIDADE: houve redução do trabalho com e sem carteira assinada. Também diminuiu a contribuição previdenciária

2019 27% 73% 1,6 MILHÃO COM CARTEIRA 4,3 MILHÕES SEM CARTEIRA

2020 25% 75% 1,1 MILHÃO COM CARTEIRA 3,4 MILHÕES SEM CARTEIRA

PREVIDÊNCIA SOCIAL: 2019 37,5% 2,2 MILHÕES COM PREVIDÊNCIA SOCIAL 1,3 MILHÃO NEGRAS 816 MIL NÃO NEGRAS

2020 35,6% 1,6 MILHÃO COM PREVIDÊNCIA SOCIAL 972 MIL NEGRAS 639 MIL NÃO NEGRAS

FAIXA ETÁRIA: maioria das trabalhadoras domésticas tem entre 30 e 59 anos. Entre o total de domésticas, a idade média foi de 44 anos



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Famílias Contínua (PNAD Contínua) - dados do 4º trimestre de 2019 e 2020. Dados de 2019: IBGE. Dados de 2020: IBGE. Obs.: Negra = Preta + Parda; Não-Negra = Branca + Amarela

www.dieese.org.br



[DIEESE, 2021]

Em síntese, é fato que o reconhecimento da relevância desse segmento é essencial para combater desigualdades históricas e promover justiça social para milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no Brasil.

1.1.2 Evolução Histórica dos Direitos Trabalhistas e Sindicatos dos Empregados Domésticos no Brasil

A evolução histórica dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos no Brasil é um processo gradual, repleto de desafios, exclusão e, finalmente, conquistas significativas. Inicialmente, a categoria de empregados domésticos foi amplamente desvalorizada e não reconhecida nas principais legislações trabalhistas do país, sendo, na maioria das vezes, tratada como uma extensão do trabalho familiar, sem direitos formalmente garantidos.

Dessarte, durante o Período Colonial (1500-1822) e Império (1822-1899), o trabalho doméstico no Brasil era realizado predominantemente por escravizados, sendo uma classe totalmente excluída de qualquer forma de direitos trabalhistas.

Nesse período, o trabalho doméstico era tratado como uma obrigação sem remuneração, e não havia qualquer legislação que protegesse ou reconhecesse a relação de trabalho nesse setor.

A Abolição da Escravatura em 1888 não resultou em uma melhoria imediata para os ex-escravizados, que continuaram a trabalhar em condições precárias, muitas vezes sem alternativa de trabalho ou com baixo reconhecimento de seus direitos.

Segundo Graham (1992), citado por Bernardino-Costa (2007, p. 15), existia, à época, um código moral que estabelecia o dever dos patrões de fornecer proteção, alimentação, moradia e vestimentas aos seus criados, enquanto estes, em contrapartida, deveriam demonstrar obediência e fidelidade. Afirmando:

“Embora essas categorias fossem reconhecidas” por senhores e criadas, os significados convencionais podiam ser revertidos ou se tornar ambíguos: para os criados, a casa podia ser um local de injustiça, punição ou trabalho excessivo, enquanto a rua podia ser procurada como um local de maior liberdade. Já os senhores enfrentavam os riscos inescapáveis de trazer criados desordeiros para os espaços (GRAHAM, 1992, apud BERNARDINO--COSTA, 2007, p. 15).

Nesse sentido, após a República, as mulheres eram contratadas para atuar no ambiente doméstico, sendo comumente denominadas "criadas". Esse termo se referia às antigas escravizadas que, após a promulgação da Lei Áurea, continuaram prestando serviços aos seus antigos senhores, recebendo como forma de pagamento apenas alimentação e moradia.

Com a promulgação do Código Civil de 1916 (Lei nº 3.071, de 1º de janeiro), o trabalho doméstico passou a ser reconhecido na legislação brasileira. Esse código representou um avanço ao disciplinar essa modalidade de trabalho e, em sua Seção II, regulamentou aspectos relacionados aos empregados domésticos nos artigos 1.216 a 1.236. Dessa forma, foram estabelecidas novas diretrizes a serem observadas quanto à alocação de serviços. Conforme Cristo:

1) A retribuição financeira só era exigível após a conclusão do serviço ou podia ser paga em prestações (1219); 2) o prazo máximo dos contratos era de 4 anos, impreterivelmente (1220); 3) era obrigatório o aviso prévio para rescisão dos contratos sem prazo determinado que variava de 1 a 8 dias (1221); 4) podiam ser exigidos quaisquer serviços compatíveis com as forças e condições do trabalhador (1223); 5) previam-se justas causas para que o trabalhador desse por findo o contrato como, por exemplo, a morte do locatário, a exigência de serviços superiores às suas forças, legalmente proibidos, moralmente condenáveis ou estranhos ao contrato, o tratamento com rigor excessivo, o descumprimento contratual pelo locatário, ofensas morais ou vulnerabilidade a situação de perigo manifesto de dano ou mal considerável (1226); 6) previam-se, por outro lado, justas causas para rescisão contratual pelo tomador dos serviços (locatário) como, por exemplo, a perpetração de ofensas morais pelo trabalhador a pessoa de sua família, “vícios ou mau procedimento do locador”, inobservância de obrigação contratual e imperícia na execução dos serviços (1229); 7) O contrato deveria, em regra, ser cumprido pessoalmente pelo trabalhador (1232). (CRISTO 2015, p. 153).

Ademais, foi na década de 1930 que as primeiras organizações profissionais colocaram pressão no Estado, frente à necessidade de regulamentar essa atividade, marcada desde o pós-abolição sem direitos trabalhistas ou qualquer tipo de regulamentação.

É importante ressaltar que, em 1932, sobre forte movimentação das trabalhadoras domésticas e com o surgimento de associações, que tinham como objetivo defender os direitos trabalhistas das

relações entre empregadas e patrões, surgiu a Associação dos Empregados Domésticos de Santos, fundada por Laudelina de Campos Melo e criada para ser um Sindicato (PEREIRA, 2012, p. 4).

Ademais, em uma entrevista, Laudelina relata sua tentativa de entrar em contato com Getúlio Vargas, na esperança de que as empregadas domésticas fossem incluídas na legislação trabalhista, conforme declara:

O Getúlio já tinha instituído as leis sindicais e ia haver o primeiro congresso (de trabalhadores em 1936)...As empregadas domésticas foram destituídas das leis trabalhistas, nós estávamos criando um movimento para ver se conseguia o registro do Sindicato... Eu fiquei no Rio uns três ou quatro dias, no terceiro dia eu consegui com o secretário do ministro. Fui falar com o Ministro, mas não adiantou nada porque não havia possibilidade de enquadramento da classe das empregadas domésticas (Laudelina de Campos Melo, entrevista a Elisabete Pinto) (PEREIRA, 2012, p. 4)

Nesse sentido, a pioneira na organização das trabalhadoras domésticas no Brasil foi Laudelina de Campos Melo, uma empregada doméstica e ativista natural de Minas Gerais, engajada desde a juventude em questões raciais, de classe e sindicais. Em 1936, ela fundou a primeira associação da categoria no país: a Associação Profissional dos Empregados Domésticos de Santos, localizada no litoral de São Paulo. No entanto, devido ao regime do Estado Novo, a entidade permaneceu fechada entre 1937 e 1946. Conforme destaca 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, consequentemente, 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, p. 77, 2015).

Desse modo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regulamentava diversos aspectos das relações de trabalho, incluindo a organização sindical, a proteção dos trabalhadores e a atuação da Justiça do Trabalho. De acordo com a CLT, apenas os sindicatos oficialmente reconhecidos pelo então Ministério do Trabalho tinham legitimidade para representar os interesses das categorias profissionais.

No entanto, como a profissão de empregado doméstico ainda não era reconhecida pela legislação trabalhista da época, a categoria não possuía o direito de constituir um sindicato formalmente reconhecido.

Contudo, desde o final da década de 1960, o movimento organizado das trabalhadoras domésticas no Brasil tem promovido congressos nacionais para debater ações, projetos e perspectivas voltadas à garantia de seus direitos. A Associação Profissional das Empregadas Domésticas do Estado de São Paulo (APEDSP) desempenhou um papel fundamental nessa luta, participando ativamente da mobilização pelo reconhecimento da profissão.

Entre suas iniciativas, destaca-se a organização e participação em encontros e congressos regionais e nacionais, incluindo o I Congresso Nacional das Trabalhadoras Domésticas, realizado em 1968, na cidade de São Paulo. Esse evento reuniu 44 trabalhadoras domésticas de nove Unidades da Federação, marcando um importante avanço na articulação da categoria (Bernardino-Costa, 2015).

Contudo, somente com a edição da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973, a profissão de empregado doméstico passou a ter regulamentação própria e a garantia dos primeiros direitos: anotação do contrato na carteira de trabalho, inscrição na Previdência Social como segurado obrigatório e férias remuneradas de 20 dias úteis após 12 meses de trabalho (GOMES, 2017).

Em 1985, no V Congresso Nacional, realizado em Recife-PE, foi fundado o Conselho Nacional de Trabalhadores Domésticos (CNTD). Este órgão possuía como missão divulgar os direitos da categoria e lutar pela conquista de direitos trabalhistas. O CNTD era composto por representantes de todas as Unidades da Federação e busca, de maneira coordenada, reunir as trabalhadoras domésticas em torno de suas demandas, fortalecendo a luta por melhores condições de trabalho e reconhecimento da profissão.

Finalmente, com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, conhecida como a Constituição Cidadã, a primeira após a ditadura militar, foram estabelecidos no parágrafo único, do artigo 7º, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, para mais uma vez, extirpar os empregados domésticos dos direitos concedidos aos demais trabalhadores.

É importante ressaltar que, somente após a promulgação da Constituição Federal de 1988, as trabalhadoras domésticas passaram a ter a possibilidade de se organizar em sindicatos. O artigo 8º da Constituição assegura a liberdade de organização profissional e sindical, desde que respeitada a unicidade sindical (BRASIL, 1988).

Dessa maneira, foi garantida a existência de uma única entidade sindical por categoria em cada base territorial. Com essa garantia, várias associações de trabalhadoras domésticas no Brasil puderam se transformar em sindicatos, fortalecendo a representação e a luta pelos direitos da categoria.

Outrossim, no ano de 2000, foi promulgado o Decreto nº 3.361, de 10 de fevereiro de 2000, que trouxe regulamentações específicas no âmbito da Previdência Social para os empregados domésticos. Esse decreto permitiu o acesso a benefícios previdenciários como aposentadoria e auxílio-doença, estabelecendo regras para o recolhimento das contribuições ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Contudo, a adesão ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) ainda era facultativa.

Por fim, o grande avanço para os direitos dos empregados domésticos no Brasil ocorreu com a Lei Complementar nº 150, sancionada em 2015, que regulamentou, de fato, os direitos desses trabalhadores, alinhando o Brasil com os compromissos internacionais assumidos através da Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 2011.

Conforme a Lei Complementar nº 150/2015, a jornada de trabalho dos empregados domésticos foi regulamentada, estabelecendo que "a duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais" (BRASIL, 2015, art. 2º). No que se refere às férias, a legislação garantiu que "o empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família" (BRASIL, 2015, art. 17).

Outro avanço significativo foi a obrigatoriedade da inclusão dos empregados domésticos no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), estabelecendo que "é obrigatória a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS" (BRASIL, 2015, art. 21).

Além disso, garantiu-se o direito ao seguro-desemprego para os empregados domésticos dispensados sem justa causa, conforme o artigo 26: "O empregado doméstico dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro- desemprego, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada" (BRASIL, 2015, art. 26).

Por fim, apesar desses avanços, ainda existem desafios a serem superados, a informalidade continua sendo um obstáculo, com muitos empregados domésticos sem o devido registro em carteira, o que impede o acesso a direitos como o FGTS e o seguro-desemprego. Além disso, o trabalho doméstico no Brasil é majoritariamente realizado por mulheres e, em sua maioria, o que reflete desigualdades de gênero que ainda impactam as condições de trabalho dessa categoria. A persistência dessas desigualdades revela que, embora haja avanços legais, a plena implementação desses direitos e a transformação das relações de trabalho no setor ainda são desafios em aberto.

2 PROTEÇÃO LEGAL DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS

2.1 CONVENÇÃO Nº 189 DA OIT E SUA RELEVÂNCIA NO BRASIL

A priori, A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui representação no Brasil desde 1950 e conta com diversas convenções ratificadas pelo país. Criada após a Primeira Guerra Mundial, a OIT tem como principal objetivo o desenvolvimento de normas internacionais do trabalho, visando promover oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso a um trabalho decente, produtivo e exercido em condições de dignidade, liberdade, igualdade e segurança.

Dessarte, a OIT adotou, em 2011, a Convenção n.189 e a Recomendação n.201 sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Todavia, quando a C189 foi aprovada na OIT em 2011, já estava em curso o esforço do executivo e legislativo brasileiro de equiparar os direitos por meio da “PEC das Domésticas”.

Sendo assim, a estratégia utilizada foi não ratificar logo a convenção, mas fazê-lo após a aprovação dessa emenda constitucional, já que ela tinha o mesmo objetivo. Desse modo, o governo brasileiro apenas depositou, em janeiro de 2018, o instrumento final de ratificação da C189 no Escritório da OIT, tornando-se o 25º Estado Membro e o 14º da região das Américas a fazê-lo.

Como consequência, a adoção da C189 influenciou positivamente a tramitação e a aprovação, no Congresso Nacional brasileiro, em 2013, da “PEC das Domésticas”, emenda à Constituição Federal que praticamente nivelou as trabalhadoras domésticas aos demais trabalhadores urbanos e rurais em termos de direitos e proteções, regulamentada em 2015.

Contudo, o artigo 1º da Convenção define trabalho doméstico como o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios. Ademais, o conceito de trabalhador doméstico abrange toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho. Por outro lado, “uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico” (OIT, 2011).

Ademais, a convenção dispõe acerca de diversos direitos de extrema relevância para o trabalho digno da categoria, onde prevê a igualdade de tratamento entre trabalhadores domésticos e outros trabalhadores no que se refere às horas normais de trabalho, descanso semanal e férias remuneradas, conforme dispõe o artigo 10:

1. Todo Membro deverá adotar medidas para garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores em geral com relação às horas normais de trabalho, à compensação de horas extras, aos períodos de descanso diários e semanais e férias anuais remuneradas, em conformidade com a legislação nacional e com acordos coletivos, considerando as características específicas do trabalho doméstico.
2. O período de descanso semanal deverá ser de pelo menos 24 horas consecutivas.
3. Períodos nos quais os trabalhadores domésticos não dispõem livremente de seu tempo e permanecem à disposição do domicílio onde trabalham de maneira a atender a possíveis demandas de serviços devem ser consideradas como horas de trabalho, na medida em que se determine na legislação nacional, acordos coletivos ou qualquer outro mecanismo em conformidade com a prática nacional. (OIT, p.7, 2011)

Além disso, o artigo 11 garante que os trabalhadores domésticos se beneficiem de um regime de salário mínimo e que a remuneração seja estabelecida sem discriminação por sexo. Senão, vejamos:

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que trabalhadores domésticos se beneficiem de um regime de salário mínimo, onde tal regime exista, e que a remuneração seja estabelecida sem discriminação por sexo. (OIT, p. 7, 2011)

É importante destacar também que, a convenção também dispõe que os trabalhadores domésticos devem ter o direito de se organizar, criar e participar de sindicatos, além de negociar coletivamente suas condições de trabalho, promovendo maior equilíbrio na relação trabalhista. Conforme prevê o artigo 2º abaixo:

Todo Membro que se beneficiar da possibilidade prevista no parágrafo anterior deverá, em seu primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção de acordo com o artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar toda categoria particular de trabalhadores que tenha sido excluída em virtude do parágrafo anterior, assim como as razões para tal exclusão; e, em relatórios subsequentes, deverão especificar qualquer medida tomada visando a extensão da aplicação da Convenção aos trabalhadores em questão. (OIT, p. 2, 2011)

Por fim, a Convenção 189 da OIT representa um avanço significativo para os direitos dos trabalhadores domésticos, estabelecendo padrões internacionais de proteção e garantindo condições de trabalho justas. A implementação efetiva dessas normas é essencial para assegurar a dignidade e a segurança dessa categoria profissional.

2.2 LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015: IMPACTOS E LIMITAÇÕES

Conforme mencionado no contexto histórico do cenário trabalhista dos empregados domésticos, torna-se evidente a necessidade de um respaldo legal que garantisse direitos trabalhistas aos empregados domésticos, uma vez que a única norma vigente para regulamentar essa categoria, a Lei nº 5.859/1972, era excessivamente genérica e não assegurava sequer os direitos mais básicos.

Desse modo, a Lei Complementar nº 150/2015 foi um marco legislativo no Brasil, trazendo para os trabalhadores domésticos direitos já reconhecidos para outras categorias, como, a Jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, o Pagamento de horas extras, o Direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e Seguro-desemprego em caso de dispensa sem justa causa.

Nesse sentido, acerca da jornada de trabalho, o artigo 2º da Lei Complementar nº 150/2015, a jornada de trabalho do empregado doméstico “não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei” (BRASIL, 2015). Ademais, quanto à remuneração das horas extras, a legislação estabelece um adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal (BRASIL, 2015, art. 2º, § 1º).

Outrossim, o salário-dia do empregado doméstico mensalista deve ser calculado dividindo-se o salário mensal por 30, sendo esse valor utilizado como base para o pagamento do repouso semanal remunerado e dos feriados trabalhados. Senão, vejamos:

Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei. § 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal. § 2º O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso. § 3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados. § 4º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia. § 5º No regime de compensação previsto no § 4º: I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho; II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês; III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano. § 6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão. § 7º Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho. § 8º O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. (BRASIL, 2013)

Outrossim, a exigência do registro da jornada de trabalho do empregado doméstico representa um avanço na formalização das relações de trabalho dessa categoria. Dessarte, antes da LC nº 150/2015, muitos empregadores não realizavam qualquer controle de horários, o que dificultava a comprovação de eventuais horas extras ou o respeito aos intervalos legais.

Desse modo, o artigo 12 da Lei Complementar nº 150/2015 estabelece que “é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo” (BRASIL, 2015).

Percebe-se que o registro da jornada do doméstico se tornou obrigatório, podendo ser realizado por meio manual, mecânico ou eletrônico. Entretanto, esse dispositivo gerou grandes controvérsias, pois impôs ao empregador doméstico uma obrigação que não é exigida dos empregadores comuns: estes só estão obrigados a registrar a jornada caso o estabelecimento tenha mais de 20 (dez) empregados, conforme artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. (BRASIL, 1943)

Contudo, a jurisprudência dos tribunais não aceita a chamada “marcação britânica”, uma vez que é extremamente difícil – para não dizer impossível – que um trabalhador cumpra exatamente os

mesmos horários todos os dias. Tal prática pode indicar uma possível fraude nos registros de jornada (LEITE, 2015, p. 32).

Nesse sentido, é o texto da Súmula 338, III, editada pelo Tribunal Superior do Trabalho:

Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo- se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

Contudo, algumas ferramentas foram desenvolvidas para auxiliar o empregador no cumprimento da obrigação de registrar a jornada de trabalho do empregado doméstico. Um exemplo é o chamado "Ponto Legal", um sistema criado para controlar e apurar as horas trabalhadas. Por meio dessa ferramenta, o empregador pode gerar uma folha de ponto manual, permitindo o registro dos horários de entrada e saída do empregado, bem como dos intervalos. O sistema se destaca por seu funcionamento simples, rápido e gratuito, além de atender a todas as exigências legais.

Por fim, apesar dos avanços, desafios permanecem, especialmente no que diz respeito à informalidade, que ainda atinge grande parte da categoria. A fiscalização insuficiente e o desconhecimento dos direitos por parte de empregadores e trabalhadores dificultam a aplicação plena da legislação.

3 O CENÁRIO ATUAL DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS EM TUCURUÍ – PA: REALIDADE E DESAFIOS

Atualmente, a realidade dos empregados domésticos em Tucuruí-PA reflete um histórico de informalidade e vulnerabilidade. Muitos trabalhadores exercem suas funções sem registro em carteira, o que os impede de acessar benefícios fundamentais, como FGTS, seguro-desemprego e contribuição social. A fiscalização trabalhista na região é limitada, o que favorece o descumprimento da legislação protetiva da categoria.

Outro fator relevante é a baixa escolaridade dos trabalhadores domésticos. Grande parte dessa mão de obra é composta por mulheres que possuem apenas o ensino fundamental incompleto, dificultando o acesso a informação sobre seus direitos. Essa situação contribui para a perpetuação de condições de trabalho precárias, pois muitos empregadores se aproveitam da desinformação para não cumprir suas obrigações legais.

A falta de informação também se estende aos próprios empregadores, que, em muitos casos, desconhecem as regras impostas pela Lei Complementar nº 150/2015. Esse desconhecimento leva à prática involuntária de irregularidades, reforçando a importância de um sindicato ativo para orientar ambas as partes e garantir condições dignas de trabalho.

3.1 DA PESQUISA DE CAMPO

Com o intuito de compreender a realidade vivenciada pelos trabalhadores domésticos na cidade de Tucuruí, foram realizadas entrevistas qualitativas abertas com cinco mulheres que atuam na profissão. Por questões de sigilo e segurança, suas identidades foram preservadas.

Nas ciências sociais a entrevista qualitativa é uma metodologia de coleta de dados amplamente empregada. Isso se deve ao fato de que a interrelação, as experiências cotidianas e a linguagem do senso comum no momento da entrevista é condição indispensável para o êxito da pesquisa qualitativa (GASKEL, 2014; MINAYO, 2011).

Quanto a sua funcionalidade a pesquisa qualitativa se propõe a investigar dados descritivos de uma situação ou fenômeno, envolvendo o contato direto do pesquisador com a situação estudada. Essa enfatiza o processo ou a forma como ocorre o fenômeno e preocupa-se em captar a perspectiva daqueles que participam da pesquisa (CALIL; ARRUDA, 2004).

Desse modo, fora além da ausência de vínculo formal, todas as entrevistadas relataram dificuldades quanto ao excesso de jornada sem remuneração de horas extras, e algumas apontaram situações de assédio moral, como xingamentos, humilhações ou desvalorização do seu trabalho. Um dos depoimentos mais marcantes destaca: "Já chorei escondida por causa de humilhações." (SIC)

Ademais, quando questionadas sobre o conhecimento que possuem a respeito dos direitos trabalhistas específicos da categoria, como o controle de jornada, o FGTS de 8% + 3,2% e a folha de ponto, a maioria demonstrou desinformação ou acesso limitado às normas. Uma entrevistada relatou:

"Muito pouco. A maioria das coisas que sei é porque minha filha procurou na internet para mim." (SIC)

A falta de informação reflete diretamente na ausência de ação frente a irregularidades. Diante de problemas, grande parte das trabalhadoras não busca apoio formal por medo de represálias ou por não saber a quem recorrer. Conforme o depoimento de uma delas:

"Fico calada. Tenho medo de perder o emprego." (SIC)

Nesse contexto, todas as entrevistadas concordaram que a criação de um sindicato específico para empregadas domésticas em Tucuruí seria positiva. Para elas, isso permitiria o acesso à informação, à assistência jurídica e fortaleceria o respeito aos direitos. Uma trabalhadora conclui:

"Acho que seria bom ter um lugar pra gente aprender sobre os direitos e se defender." (SIC)

Contudo, os relatos confirmam que, a realidade cotidiana das empregadas domésticas ainda é marcada pela informalidade, invisibilidade e violação sistemática de direitos básicos. Torna-se, assim,

urgente a estruturação de mecanismos locais de apoio e fiscalização, incluindo a atuação sindical, como forma de garantir a efetivação do acesso democrático à informação e à proteção social dessa categoria.

Contudo, a informalidade, a baixa remuneração, a jornada excessiva sem remuneração adicional, a ausência de contribuições previdenciárias e, sobretudo, o desconhecimento de seus direitos, compõem um cenário de constante violação da legislação trabalhista em Tucuruí-PA. Essas constatações foram reafirmadas na entrevista concedida pela advogada Thayleyd dos Santos Mendes (OAB/PA 32.104), que atua diretamente na cidade e acompanha de perto a realidade dessas trabalhadoras.

Segundo a entrevistada, “a mais comum é a falta de assinatura na carteira de trabalho, o que acarreta a ausência de vínculos formais e, consequentemente, a negação de diversos direitos garantidos por lei, como INSS, FGTS e seguro- desemprego” (SIC). Ela também aponta que muitas domésticas desconhecem garantias básicas, como férias, 13º salário e pagamento de horas extras, o que torna a categoria mais suscetível a abusos por parte dos empregadores.

A advogada entrevistada reconhece esse potencial transformador ao afirmar que “um sindicato sério, transparente e atuante pode ser um instrumento valioso de luta, mas deve estar aliado a ações educativas, fiscalização eficiente e acesso facilitado à Justiça” (SIC).

Assim, a relevância da criação de um sindicato não está apenas em sua existência formal, mas na forma como ele se articula com a realidade local. A representação sindical, quando comprometida com a defesa da categoria, pode intervir em situações de violação de direitos, oferecer atendimento jurídico gratuito, negociar condições de trabalho mais justas e promover campanhas de informação e capacitação. Essas ações são especialmente importantes em uma cidade como Tucuruí, onde, segundo a entrevistada, apenas 15 a 20 domésticas procuram ajuda jurídica por ano, um número relevante em relação a quantidade de profissionais atuando em condições irregulares.

A advogada também sugere que, além da atuação sindical, é necessário inovar os meios de fiscalização e informação, por meio de aplicativos e plataformas digitais que permitam às trabalhadoras registrar sua jornada, acompanhar o pagamento de seus direitos e acessar suporte jurídico remoto. Ela propõe ainda a criação de um canal de denúncias digital e a integração de dados entre órgãos como o INSS, o eSocial e o sistema de Microempreendedor Individual (MEI), como forma de automatizar notificações e facilitar a fiscalização.

Diante desse quadro, a constituição de um sindicato específico para empregados domésticos em Tucuruí se revela fundamental para a garantia da efetivação dos direitos trabalhistas. A atuação sindical pode não apenas representar institucionalmente essa classe, mas também servir como ponte entre as trabalhadoras e os mecanismos de proteção legal.

Portanto, ao responder à pergunta central deste trabalho, conclui-se que a criação de um sindicato de empregados domésticos em Tucuruí é uma medida urgente e estratégica para a efetivação dos direitos trabalhistas da categoria. Ela não deve ser vista como um fim em si mesma, mas como parte de um projeto maior de valorização do trabalho doméstico, fortalecimento da cidadania das trabalhadoras e combate às desigualdades estruturais que ainda marcam profundamente esse segmento do mercado de trabalho.

3.2 O PAPEL DOS SINDICATOS NA FISCALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os sindicatos desempenham papel fundamental na defesa dos direitos trabalhistas, sendo responsáveis por fiscalizar o cumprimento das normas legais e negociar melhores condições para os trabalhadores. Para os empregados domésticos, cuja relação de trabalho ocorre em ambiente privado, os sindicatos são especialmente importantes na promoção de direitos e na mediação de conflitos.

Outra função em destaque é a assistencial, na qual tem a obrigação de oferecer serviços aos seus associados, bem como apresentar projetos que venham contribuir para o desenvolvimento integral. Trata-se, ilustrativamente, de serviços educacionais, médicos, jurídicos e diversos outros. (Delgado, 2011, p.1274)

A atuação sindical no Brasil possui fundamento jurídico consolidado na Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece como finalidade principal dos sindicatos a representação dos interesses das categorias econômicas ou profissionais. Tal definição, prevista no artigo 511 da CLT, evidencia o papel essencial dessas entidades como representantes legítimos dos trabalhadores perante os empregadores e o Estado, sobretudo no contexto das negociações coletivas e da defesa de direitos historicamente conquistados (BRASIL, 1943).

Entretanto, o reconhecimento da importância das organizações sindicais ultrapassa os limites do ordenamento jurídico brasileiro. Em nível internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca a liberdade sindical como um princípio basilar das relações de trabalho. Isso se manifesta, por exemplo, na Convenção nº 87 da OIT, ratificada pelo Brasil, que trata da liberdade sindical e da proteção ao direito de sindicalização. Esse instrumento assegura que trabalhadores e empregadores possam se organizar livremente, sem interferência externa, garantindo autonomia às entidades sindicais (OIT, 1948).

Diferentemente de outros países, no Brasil, os sindicatos representam todos os trabalhadores que estão sob sua circunscrição territorial, não só aqueles que são filiados. Nesse sentido, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é o órgão do governo federal responsável por regulamentar e fiscalizar as relações de trabalho no Brasil. Sua atuação abrange a elaboração e execução de políticas públicas

voltadas para a geração de empregos, proteção dos direitos trabalhistas, promoção da qualificação profissional e incentivo à negociação coletiva.

Desse modo, O MTE mantém o Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), um banco de dados com informações sobre sindicatos, federações e confederações registrados no Brasil. Esse cadastro permite que trabalhadores e empregadores tenham acesso a informações atualizadas sobre a representatividade sindical, fortalecendo a transparência e a organização das categorias profissionais.

Através do CNES, é possível verificar a quantidade de sindicatos representativos dos empregados domésticos, sua abrangência territorial e suas principais atividades. Ademais, o levantamento de 2024 do CNES registra um total de 34 sindicatos de empregados domésticos ativos no Brasil, e atualmente, na Região Norte, o único sindicato de empregados domésticos registrado no CNES é o SINTDAC - Sindicato dos Trabalhadores Domésticos Arrumadores e Camareiros dos Municípios de Belém e Ananindeua do Estado do Pará. (Brasil, 2024)

Por outro lado, a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) é uma associação composta por 22 sindicatos e uma associação, representando cerca de 7,2 milhões de trabalhadores e trabalhadoras domésticas. Suas organizações filiadas estão presentes em 13 estados brasileiros, incluindo regiões como Acre, Bahia, Espírito Santo, Maranhão, entre outros (FENATRAD, 2025).

Desse modo, os sindicatos existem, primeiramente, para representar os interesses da categoria profissional a que pertencem. Essa representação vai além da simples intermediação entre empregado e empregador. Trata-se de uma atuação estruturada e contínua em defesa dos direitos coletivos e individuais dos trabalhadores, buscando garantir condições dignas de trabalho, salários justos, benefícios e respeito à legislação vigente. Em muitos casos, o sindicato é a única ponte que o trabalhador tem para fazer valer seus direitos frente a empregadores que, por vezes, negligenciam suas obrigações.

Outra atribuição de extrema importância é a participação ativa dos sindicatos nas negociações coletivas. Por meio delas, os representantes dos trabalhadores e os empregadores discutem condições de trabalho, reajustes salariais, benefícios e demais cláusulas que vão compor os acordos ou convenções coletivas. Essas negociações são fundamentais para promover avanços que muitas vezes vão além do que prevê a legislação trabalhista, assegurando conquistas importantes para a categoria. É nesse contexto que o sindicato se revela um agente político e social indispensável, que atua tanto para assegurar os direitos já conquistados quanto para ampliar garantias futuras.

Além dessas funções, os sindicatos também desempenham um papel educativo e formativo. Muitas entidades promovem cursos de capacitação, orientações jurídicas e ações sociais voltadas para

o bem-estar dos seus representados. Essas iniciativas contribuem para o fortalecimento da cidadania e para a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada, onde os trabalhadores tenham voz ativa e acesso à informação de qualidade sobre seus próprios direitos.

Dessa forma, entender a função dos sindicatos é reconhecer sua importância como instrumento de luta, proteção e avanço das condições de trabalho no Brasil. Em tempos de flexibilização das leis trabalhistas e crescentes desafios no mundo do trabalho, fortalecer os sindicatos é fortalecer a própria democracia nas relações laborais.

Em locais como Tucuruí, onde a informalidade é predominante, um sindicato atuante poderia fornecer apoio jurídico, promover campanhas educativas e negociar convenções coletivas que melhorassem as condições de trabalho. O sindicato também atuaria como mediador em conflitos trabalhistas, evitando que muitas questões precisassem ser judicializadas. A presença de uma entidade representativa ajudaria a fortalecer a categoria, garantindo que os direitos estabelecidos na legislação fossem efetivamente aplicados.

3.3 PROCEDIMENTOS PARA CRIAÇÃO DE UM SINDICATO

A criação de um sindicato segue um procedimento garantido constitucionalmente e que visa permitir a organização democrática dos trabalhadores em torno da defesa de seus interesses coletivos. A Constituição Federal de 1988 assegura a liberdade sindical e estabelece, no art. 8º, I, que "é livre a associação profissional ou sindical" (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, A personalidade jurídica dos sindicatos nasce a partir do seu registro no Cartório de Registro de Títulos e Documentos, mas só ganha a personalidade jurídicosindical com o registro no Ministério do Trabalho, pois somente este órgão tem condições de verificar a unicidade dos sindicatos na mesma base territorial. Segundo dispõe a Súmula nº 677 do Supremo Tribunal Federal:

"Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade." (BRASIL, 2003).

Desse modo, para que um sindicato obtenha a Certidão de Registro Sindical ou promova alterações em seu estatuto social, é necessário que o procedimento também seja realizado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Este órgão deverá publicar o pedido no Diário Oficial da União, abrindo-se, assim, o prazo de 30 dias para eventual impugnação por parte de outro(s) sindicato(s). Tal impugnação deve ser formalizada por meio de requerimento escrito, acompanhado do comprovante de registro no MTE e do recolhimento das respectivas custas. Caso a Secretaria Regional do Trabalho acolha a impugnação,

o registro ou a alteração estatutária será suspensa, competindo às partes buscar solução consensual ou recorrer ao Poder Judiciário.

Outrossim, a Portaria nº 3.472, de 4 de outubro de 2023, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, tem como principal finalidade regulamentar o processo de registro, alteração estatutária, fusão, incorporação, dissolução e cancelamento do registro de entidades sindicais no Brasil. Trata-se de um instrumento normativo que consolida e atualiza as regras relativas ao funcionamento do sistema sindical, com base na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nos princípios da liberdade e da representatividade sindical.

Essa portaria estabelece os critérios formais e materiais para que sindicatos possam ser reconhecidos oficialmente pelo Ministério do Trabalho, passando a ter legitimidade para representar uma determinada categoria profissional ou econômica.

Entre os procedimentos normatizados estão a criação de novas entidades, que exige a realização de uma assembleia geral de fundação com quórum mínimo e a aprovação de estatuto social, o envio de toda a documentação necessária ao Ministério, incluindo atas, listas de presença e registro em cartório e o respeito à unicidade sindical, o que significa que não pode haver mais de um sindicato representando a mesma categoria na mesma base territorial.

A norma também regula o uso do Sistema de Registro Sindical Eletrônico (SRSe), por meio do qual todos os requerimentos devem ser protocolados. O processo é acompanhado por prazos legais para impugnações e manifestações de outras entidades sindicais que se sintam afetadas pela criação ou alteração pretendida, assegurando a transparência e a possibilidade de contraditório.

Outro aspecto importante da portaria é a exigência de comprovação da representatividade da categoria que o sindicato pretende representar, bem como a obrigatoriedade de publicações no Diário Oficial da União para dar publicidade e garantir o controle social do processo.

Importante destacar que o registro no Ministério do Trabalho tem caráter meramente cadastral e serve à verificação da unicidade sindical, não implicando qualquer tipo de interferência, autorização ou intervenção do Estado nas atividades sindicais. A prova da representatividade da entidade é conferida pela Certidão de Registro Sindical expedida pelo MTE, anteriormente conhecida como Carta Sindical.

3.4 IMPACTOS POSITIVOS DA ATUAÇÃO SINDICAL EM TUCURUÍ E CAMINHOS PARA SUA IMPLEMENTAÇÃO

As entrevistas realizadas com trabalhadoras domésticas da cidade de Tucuruí revelam uma realidade marcada por violações persistentes de direitos trabalhistas. A ausência de carteira assinada, o não pagamento de horas extras, a inexistência de contribuições à previdência privada e os recorrentes relatos de assédio moral demonstram que essa categoria segue sendo uma das mais vulneráveis do mercado de trabalho local.

Nesse contexto, a constituição de um sindicato de empregados domésticos em Tucuruí é não apenas relevante, mas essencial para a efetivação dos direitos trabalhistas dessa categoria, tradicionalmente marginalizada no ordenamento jurídico e no sistema de proteção social brasileiro. A atuação sindical permite que essas trabalhadoras deixem de enfrentar as injustiças de forma isolada, passando a contar com um organismo representativo que articule suas demandas coletivas, promova a defesa de seus direitos e estimule a participação política e cidadã.

A relevância dessa constituição sindical se revela, sobretudo, pela sua capacidade de enfrentar diretamente os problemas constatados nas entrevistas. Como afirmou uma das trabalhadoras: “A gente trabalha até tarde, sem hora extra, e não tem nem para quem reclamar. Um sindicato aqui ajudaria a gente a saber mais dos nossos direitos”. (SIC)

Este relato evidencia que a ausência de um canal institucional de escuta e orientação contribui para a continuidade das irregularidades, o que pode ser revertido com a criação de uma entidade sindical ativa e acessível.

A constituição do sindicato deve iniciar com a organização de uma comissão pró-sindicato, formada por lideranças comunitárias e trabalhadoras engajadas, a presença de um advogado também seria essencial para este começo. Essa comissão, com apoio institucional de universidades, da Defensoria Pública e do Ministério Público do Trabalho, poderá conduzir assembleias, redigir o estatuto e providenciar o registro cartorial, conforme previsto no artigo 44, inciso I, do Código Civil (BRASIL, 2002).

Posteriormente, para a criação de um sindicato de empregados domésticos deve se observar os critérios legais estabelecidos pela Portaria nº 3.472, de 4 de outubro de 2023, do Ministério do Trabalho e Emprego. Desse modo, após a assembleia, o estatuto e a ata da reunião devem ser registrados em cartório de registro civil de pessoas jurídicas. Com essa documentação registrada, o grupo pode então protocolar o pedido de registro sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

A solicitação deve ser instruída com todos os documentos exigidos pela Portaria nº 3.472/2023, como prova de representatividade da categoria, certidões e dados atualizados dos dirigentes eleitos. Somente após a análise e aprovação desse pedido é que o registro será publicado no Diário Oficial da União, conferindo legitimidade ao sindicato para atuar oficialmente.

Portanto, a criação de um sindicato de empregados domésticos em Tucuruí pressupõe um processo coletivo, democrático e jurídico-administrativo, que deve obedecer aos requisitos estabelecidos pela legislação vigente para garantir sua legitimidade e eficácia na defesa dos direitos dos trabalhadores domésticos.

A implementação do sindicato também pressupõe ações educativas voltadas à categoria, com campanhas de conscientização, rodas de conversa e materiais acessíveis sobre direitos trabalhistas. Tais ações contribuem para a formação de uma base sindical ativa, fortalecida e politicamente informada, capaz de dialogar com o poder público e o setor empregador.

Dessa forma, ao responder à pergunta que norteia esta pesquisa, conclui-se que a constituição de um sindicato de empregados domésticos em Tucuruí é um instrumento estratégico para assegurar a efetividade dos direitos trabalhistas da categoria, reduzir a informalidade, combater abusos e garantir maior equidade no mundo do trabalho. Não se trata apenas de cumprir a legislação, mas de viabilizar o reconhecimento e a valorização de uma classe historicamente invisibilizada, essencial à estrutura social e econômica do município.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo principal analisar a relevância da constituição de um sindicato de empregados domésticos na cidade de Tucuruí-PA como instrumento essencial para a efetivação dos direitos trabalhistas dessa categoria.

Partindo da constatação de que, embora haja um arcabouço legal robusto representado por normas internacionais, como a Convenção nº 189 da OIT, e por legislações nacionais, como a Lei Complementar nº 150/2015, a realidade cotidiana dos trabalhadores domésticos ainda é marcada por informalidade, violação de direitos e ausência de mecanismos eficazes de fiscalização e informação.

O estudo demonstrou que a categoria dos empregados domésticos em Tucuruí encontra-se em situação de vulnerabilidade social e trabalhista, agravada pela desinformação, pela baixa escolaridade e pela inexistência de um sindicato que represente seus interesses de forma ativa e eficaz. As entrevistas realizadas com trabalhadoras da cidade confirmaram que, na ausência de um canal institucional de apoio, a maioria permanece silenciada diante de abusos e irregularidades, o que reafirma a urgência de criação de uma entidade sindical local voltada especificamente para essa classe.

A análise histórica e jurídica evidenciou que a luta dos empregados domésticos por reconhecimento e igualdade de direitos sempre esteve atrelada à atuação de lideranças sindicais e movimentos organizados. Nesse sentido, a experiência brasileira e internacional comprova que a presença de sindicatos fortalece a capacidade de resistência da categoria, amplia o acesso à informação e permite a mediação qualificada de conflitos trabalhistas, promovendo condições de trabalho mais justas e dignas.

Conclui-se, portanto, que a fiscalização sindical representa não apenas um mecanismo de controle do cumprimento das leis, mas também um importante vetor de transformação social. Em cidades do interior, como Tucuruí, a constituição de um sindicato específico pode significar a abertura de novos caminhos para a democratização do acesso aos direitos, a valorização do trabalho doméstico e a construção de uma sociedade mais equitativa e inclusiva. A atuação sindical efetiva deve estar articulada a campanhas educativas, canais acessíveis de denúncia e suporte jurídico, bem como ao fortalecimento das políticas públicas de proteção ao trabalho doméstico.

REFERÊNCIAS

BERNARDINO-COSTA, J. Controle de vida, interseccionalidade e política de empoderamento: as organizações políticas das trabalhadoras domésticas no Brasil. *Estudos Históricos*, Rio de Janeiro, v. 26, n. 52, p. 471-489, 2013. Disponível em: [inserir URL]. Acesso em: 17 abr. 2025.

BERNARDINO-COSTA, J. Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil: teorias da descolonização e saberes subalternos. 2007. 287 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília, Instituto de Ciências Sociais, Brasília, 2007.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 abr. 2025.

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, seção 1, p. 1, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 12 abr. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, seção 1, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 abr. 2025.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, seção 1, 3 abr. 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Diário Oficial da União, Brasília, DF, seção 1, 2 jun. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Cadastro Nacional de Entidades Sindicais: levantamento de sindicatos de empregados domésticos. Brasília: MTE, 2024. [Planilha eletrônica]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/relacoes-do-trabalho/cnes>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Entidades sindicais cadastradas no MTE. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/entidade-sindical-registrada>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 3.472, de 4 de outubro de 2023. Estabelece normas para o registro de entidades sindicais no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. Diário Oficial da União, Brasília, DF, seção 1, 5 out. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/portarias-1/portarias-vigentes-3/PortariaMTEn3.472de4deoutubrode2023compilada.pdf>. Acesso em: 1 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Publicações. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/geral/publicacoes.asp>. Acesso em: 22 fev. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 677: até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade. Brasília, DF: STF, [2003]. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 16 abr. 2025.

CALIL, R. C. C.; ARRUDA, S. L. S. Discussão da pesquisa qualitativa com ênfase no método clínico. In: GRUBTS, S.; NORIEGA, J. A. V. (orgs.). *Método qualitativo: Método qualitativo: epistemologia, complementaridades e campos de aplicação*. São Paulo: Vetor, 2004.

CORREIA, H. *Direito do trabalho*. Salvador: JusPodivm, 2014.

DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Trabalho doméstico no Brasil*. São Paulo: DIEESE, [s.d.]. Disponível em: www.dieese.org.br. Acesso em: 2 abr. 2025.

EXAME. O que é sindicato e como ele funciona? Exame.com, 2023. Disponível em: https://exame.com/invest/guia/o-que-e-sindicato-e-como-ele-funciona/?utm_source=copiaecola&utm_medium=compartilhamento. Acesso em: 16 abr. 2025.

GASKELL, G. *Entrevistas individuais e de grupos*. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (orgs.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem, e som: um manual prático*. Petrópolis: Vozes, 2014. p. 64-89.

LEITE, C. H. B. *Curso de direito processual do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

LIMA, R. A. A importância da presença sindical nos municípios do interior. *Revista Brasileira de Direito Sindical*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 33-49, 2021.

MARTINS, I. F. P. O papel dos sindicatos na proteção dos trabalhadores. Disponível em: <https://ivofpmartins.com.br/papel-dos-sindicatos/>. Acesso em: 16 abr. 2025.

MARTINS, S. P. *Direito do trabalho*. 44. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

OCEMG. *Cartilha sindical*. 3. ed. Belo Horizonte: OCEMG, 2020. Disponível em: <https://sistemaocemg.coop.br/wp-content/uploads/2020/02/ocemg-publicacoes-cartilha-sindical.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização*. Genebra: OIT, 1948. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 16 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 189, de 16 de junho de 2011. Convenção sobre trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos*. Genebra: OIT, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_I:D:2551460. Acesso em: 2 abr. 2025.

PEREIRA, B. P. O desenvolvimento do trabalho doméstico a partir da legislação do Estado Novo. In: ENCONTRO ESTADUAL DE HISTÓRIA, 21., 2012, Campinas. Anais [...]. Campinas: ANPUH-SP, 2012.

ANEXO

ENTREVISTADA 1 (ANÔNIMA)

1. Você possui registro em carteira de trabalho? Não, nunca tive carteira assinada. Já perguntei pra patroa e ela sempre diz que vai ver isso depois, que “ainda não é a hora”.
2. Quais são as principais dificuldades que você enfrenta no seu trabalho diário? Faço muitas horas a mais e não recebo por isso. Além disso, às vezes escuto gritos e xingamentos quando algo não está como ela quer. Isso me deixa muito mal.
3. Você tem conhecimento sobre os seus direitos trabalhistas específicos? Ouço falar de FGTS, INSS, essas coisas, mas nunca vi isso na prática. Vi umas informações numa reportagem na TV, mas nunca tive certeza do que realmente tenho direito.
4. Caso enfrente alguma irregularidade ou problema no trabalho, a quem você recorre?
5. Fico calada. Tenho medo de perder o emprego. Às vezes converso com uma vizinha que também trabalha de doméstica, mas não sei a quem mais recorrer.
6. Você acredita que a criação de um sindicato específico para empregadas domésticas em Tucuruí poderia melhorar suas condições de trabalho? Por quê? Acho que sim. Se tivesse um lugar onde a gente pudesse ir pra pedir ajuda, seria muito melhor. Talvez a patroa respeitasse mais.

ENTREVISTADA 2 (ANÔNIMA)

1. Você possui registro em carteira de trabalho? Não. Já trabalhei registrada antes, mas atualmente não tenho. A atual patroa diz que é muito caro e que não pode pagar tudo.
2. Quais são as principais dificuldades que você enfrenta no seu trabalho diário? Faço serviço pesado, cuido de tudo sozinha e não recebo adicional por nada. Quando fico doente, não posso faltar. Já ouvi piadas e comentários ofensivos também.
3. Você tem conhecimento sobre os seus direitos trabalhistas específicos? Muito pouco. A maioria das coisas que sei é porque minha filha procurou na internet pra mim.
4. Caso enfrente alguma irregularidade ou problema no trabalho, a quem você recorre? Ninguém. Tenho medo de denunciar e ficar mal falada na cidade. Aqui é tudo pequeno, todo mundo conhece todo mundo.
5. Você acredita que a criação de um sindicato específico para empregadas domésticas em Tucuruí poderia melhorar suas condições de trabalho? Por quê? Sim. Acho que seria bom ter um lugar pra gente aprender sobre os direitos e se defender.

ENTREVISTADA 3 (ANÔNIMA)

1. Você possui registro em carteira de trabalho? Não, nunca tive. Já mudei de patrão várias vezes e nenhum quis registrar.
2. Quais são as principais dificuldades que você enfrenta no seu trabalho diário? Não tem horário certo. Tem dia que saio 9 da noite e nem recebo extra. Já chorei escondida por causa de humilhações.
3. Você tem conhecimento sobre os seus direitos trabalhistas específicos? Não muito. Só sei que devia ter carteira assinada e FGTS. Nunca ninguém explicou isso pra mim direito.
4. Caso enfrente alguma irregularidade ou problema no trabalho, a quem você recorre? Só falo com Deus. Não tenho coragem de enfrentar minha patroa.
5. Você acredita que a criação de um sindicato específico para empregadas domésticas em Tucuruí poderia melhorar suas condições de trabalho? Por quê? Acredito. Se tivesse sindicato, talvez elas pensassem duas vezes antes de tratar a gente mal.

ENTREVISTADA 4 (ANÔNIMA)

1. Você possui registro em carteira de trabalho? Já tive no passado, hoje em dia não tenho. A patroa disse que a gente pode “conversar” se eu quiser sair.
2. Quais são as principais dificuldades que você enfrenta no seu trabalho diário? O trabalho é puxado, não tem pausa, e ela quer tudo pra ontem. Não tenho hora de descanso. Às vezes ela fala como se eu fosse inferior.
3. Você tem conhecimento sobre os seus direitos trabalhistas específicos? Muito pouco. Ouvi dizer que agora tem que ter folha de ponto, mas nunca vi isso ser feito.
4. Caso enfrente alguma irregularidade ou problema no trabalho, a quem você recorre? Tenho uma prima que já trabalhou no sindicato de outra cidade, às vezes peço conselhos pra ela.
5. Você acredita que a criação de um sindicato específico para empregadas domésticas em Tucuruí poderia melhorar suas condições de trabalho? Por quê? Sim. Seria um espaço pra gente denunciar sem medo e buscar apoio legal.

ENTREVISTADA 5 (ANÔNIMA)

1. Você possui registro em carteira de trabalho? Nunca tive. Os patrões dizem que assinar dá “muito trabalho” e que eu tenho que entender.
2. Quais são as principais dificuldades que você enfrenta no seu trabalho diário? Não tenho hora certa, nem domingo livre. Já ouvi palavras que me machucaram muito. Me sinto desrespeitada.

3. Você tem conhecimento sobre os seus direitos trabalhistas específicos? Não sei nem por onde começar. Acho que deveria receber mais, mas não tenho certeza.
4. Caso enfrente alguma irregularidade ou problema no trabalho, a quem você recorre?
5. Fico na minha. Tenho medo de perder o pouco que tenho.
6. Você acredita que a criação de um sindicato específico para empregadas domésticas em Tucuruí poderia melhorar suas condições de trabalho? Por quê? Sim. Talvez com sindicato, a gente fosse mais valorizada e tivesse mais coragem de lutar pelos direitos.

APÊNDICE

1. COM BASE NA SUA EXPERIÊNCIA, QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS QUE AS EMPREGADAS DOMÉSTICAS ENFRENTAM EM TUCURUÍ?

Com base na minha experiência atuando em Tucuruí, observo que a mais comum é a falta de assinatura na carteira de trabalho, o que acarreta a ausência de vínculos formais e, consequentemente, a negação de diversos direitos garantidos por lei, como INSS, FGTS e seguro-desemprego.

Outro ponto crítico é a falta de conhecimento dos próprios direitos por parte das trabalhadoras, o que muitas vezes impede que elas reivindiquem o que é devido. Além disso, ainda é frequente o descumprimento da carga horária legal, pagamento de salário abaixo do mínimo, ausência de férias remuneradas e de 13º salário.

2. EM MÉDIA, QUANTAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS PROCURAM ASSISTÊNCIA JURÍDICA POR ANO?

Em média, cerca de 15 a 20 empregadas domésticas, esse é um número consideravelmente baixo, especialmente se comparado à quantidade de trabalhadoras atuando na informalidade ou em condições irregulares.

3. NA SUA VISÃO, A FALTA DE INFORMAÇÃO SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS É UM DOS PRINCIPAIS OBSTÁCULOS PARA ESSA CATEGORIA? COMO ISSO PODERIA SER COMBATIDO?

Sim, a falta de informação sobre os direitos trabalhistas é, sem dúvida, um dos principais obstáculos enfrentados pelas empregadas domésticas. Muitas desconhecem garantias básicas, como registro em carteira, jornada de trabalho limitada, pagamento de horas extras, férias, 13º salário e contribuição previdenciária. Essa desinformação acaba facilitando abusos por parte de alguns empregadores e impede que as trabalhadoras busquem seus direitos.

Para combater essa realidade, seria fundamental investir em campanhas de conscientização, tanto em mídias locais quanto em redes sociais, além de promover palestras comunitárias, parcerias com sindicatos e atendimento jurídico gratuito. O acesso facilitado à informação é essencial para que essas profissionais entendam o valor do seu trabalho e saibam que podem e devem ser respeitadas pela legislação.

4. VOCÊ ACREDITA QUE A CRIAÇÃO DE UM SINDICATO ESPECÍFICO PARA EMPREGADAS DOMÉSTICAS EM TUCURUÍ PODERIA IMPACTAR POSITIVAMENTE A CATEGORIA? DE QUE FORMA?

Acredito que a criação de um sindicato específico para empregadas domésticas em Tucuruí poderia, sim, trazer impactos positivos, especialmente no que diz respeito à representatividade, orientação jurídica e fortalecimento da categoria. No entanto, é importante destacar que o sindicato, por si só, não é a única solução para os problemas enfrentados por essas profissionais.

O que faz a diferença é como esse sindicato atuará. É essencial que ele tenha um compromisso real com a defesa dos direitos das trabalhadoras, e não apenas interesses financeiros, como infelizmente ocorre em algumas entidades que se dizem representativas, mas não exercem esse papel com responsabilidade.

Portanto, um sindicato sério, transparente e atuante pode ser um instrumento valioso de luta, mas deve estar aliado a ações educativas, fiscalização eficiente e acesso facilitado à Justiça para que os avanços sejam efetivos e duradouros.

5. QUAIS MEDIDAS, ALÉM DA CRIAÇÃO DE UM SINDICATO, PODERIAM SER ADOTADAS PARA MELHORAR A FISCALIZAÇÃO E GARANTIR QUE AS LEIS TRABALHISTAS SEJAM CUMPRIDAS PARA ESSA CATEGORIA?

Além da criação de um sindicato, é essencial adotar medidas mais eficazes e modernas para garantir o cumprimento das leis trabalhistas para as empregadas domésticas. A conscientização é importante, mas sozinha já se mostrou insuficiente. É preciso inovar e usar a tecnologia a favor dessas trabalhadoras.

Uma das alternativas seria a criação de uma plataforma digital ou aplicativo específico para empregadas domésticas, onde elas possam registrar sua jornada de trabalho, acompanhar o pagamento de salários, gerar recibos, e até mesmo ter acesso a modelos de contrato de trabalho e suporte jurídico gratuito. Isso facilitaria a formalização da relação trabalhista, mesmo em pequenos lares.

Outra medida seria integrar o cruzamento de dados entre MEI, INSS e eSocial, com notificações automáticas para empregadores que não estejam cumprindo com obrigações básicas, como registro em carteira ou recolhimento de contribuições. Isso agilizaria a fiscalização, sem depender apenas da denúncia.

Também seria interessante implementar um canal de denúncias via WhatsApp ou aplicativo, com atendimento humanizado, onde a trabalhadora possa relatar situações irregulares de forma segura, sem precisar sair de casa ou se expor.

Por fim, incentivar programas de capacitação profissional online, vinculados ao recebimento de benefícios ou programas sociais, pode estimular tanto o conhecimento quanto a autonomia dessas profissionais.