

**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO CONSTITUCIONAL DO
TRABALHO (TST/UnB)**

VERÔNICA VIEIRA MAIA

**DIREITO COLETIVO DOS DOMÉSTICOS: O RECONHECIMENTO DAS
CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO AO EMPREGADO DOMÉSTICO EM
FACE DA REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONÔMICA PARA
CELEBRAÇÃO DE NORMAS COLETIVAS**

Orientador: Prof. Dr. Wilson Roberto Theodoro Filho

Brasília
2025

RESUMO

A Emenda Constitucional nº 72 de 2013 ampliou os direitos trabalhistas dos trabalhadores domésticos. A partir de então, essa categoria passou a ter direito ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Do ponto do Direito Coletivo do Trabalho, para a caracterização da figura do empregador, integrante de uma categoria econômica, exige-se o exercício de atividade econômica lucrativa. Entretanto, conforme se infere da Lei Complementar nº 150, o escopo lucrativo não se verifica na figura do empregador doméstico, pela própria essência do trabalho desenvolvido. Nesse sentido, constata-se a existência de um impasse para a plena efetivação do direito conferido pela norma constitucional: os empregadores domésticos poderiam compor uma categoria econômica e, conseqüentemente, serem legitimamente representados por uma entidade sindical na celebração de negociações coletivas? Tal questionamento tem despertado interesse e gerado discussões na doutrina e jurisprudência trabalhista, o que justifica a necessidade de um maior aprofundamento em relação ao tema. Nesse sentido, o desenvolvimento do presente trabalho teve como objetivo central investigar a possibilidade de se aplicar as normas coletivas aos empregados domésticos, a partir de uma interpretação conforme a Constituição do artigo 511, §1º, da CLT, ampliando o conceito de categoria econômica previsto no texto celetista.

Palavras-chave: Trabalhador doméstico. Normas coletivas. Sindicatos. Categoria econômica. Interpretação conforme a Constituição.

ABSTRACT

Constitutional Amendment No. 72 of 2013 expanded the labor rights of domestic workers. From then on, this category became entitled to recognition of collective labor agreements and conventions. From the perspective of Collective Labor Law, in order to characterize the figure of an employer as a member of an economic category, the exercise of a profitable economic activity is required. However, as can be inferred from Complementary Law No. 150, the profit-making scope does not apply to the figure of a domestic employer, due to the very nature of the work performed. In this sense, there is an impasse in the full implementation of the right granted by the constitutional norm: could domestic employers be part of an economic category and, consequently, be legitimately represented by a union entity in the conclusion of collective negotiations? This question has aroused interest and generated discussions in labor doctrine and jurisprudence, which justifies the need for a deeper study on

the subject. In this sense, the main objective of this work was to investigate the possibility of applying collective standards to domestic workers, based on an interpretation of article 511, §1º, of the CLT in accordance with the Constitution, expanding the concept of economic category provided for in the labor legislation.

Keywords: Domestic worker. Collective standards. Unions. Economic category. Interpretation in accordance with the Constitution.

INTRODUÇÃO. 1. TRABALHO DOMÉSTICO. ORIGEM. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA. CONCEITO. ELEMENTOS ESSENCIAIS. 2. DIREITO COLETIVO. 2.1 SINDICATOS. 2.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 3. CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO. 3.1. APLICABILIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. 3.2. LUCRO GERADO PELO TRABALHO DE CUIDADO. 4. CONCLUSÃO.

INTRODUÇÃO.

A Lei Complementar nº 150/2015 estabelece o conceito de empregado doméstico como sendo o trabalhador que presta serviços à pessoa ou à família, no âmbito residencial, de forma pessoal, onerosa, subordinada e contínua, por mais de dois dias na semana e com escopo não lucrativo.

A Emenda Constitucional nº 72 de 2013 ampliou os direitos trabalhistas dos trabalhadores domésticos. A partir de então, essa categoria passou a ter direito ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Do ponto de vista do Direito Coletivo, o artigo 511, § 1º da CLT define categoria econômica a partir da existência de solidariedade de interesses econômicos daqueles que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, ou seja, em decorrência da atividade preponderante da empresa. Por seu turno, o § 2º do mencionado artigo estabelece que a categoria profissional é definida em razão do trabalho do empregado em favor de empresa de determinada categoria econômica, exceto a categoria profissional diferenciada, que se forma a partir dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

No que se refere à Convenção Coletiva de Trabalho, o artigo 611 da CLT a define como um acordo de caráter normativo, através do qual dois ou mais sindicatos representativos

de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Diante das premissas apontadas, para a caracterização da figura do empregador, integrante de uma categoria econômica, exige-se o exercício de atividade econômica lucrativa. Entretanto, conforme se infere da Lei Complementar nº 150, o escopo lucrativo não se verifica na figura do empregador doméstico, pela própria essência do trabalho desenvolvido.

Nesse sentido, constata-se a existência de um impasse para a plena efetivação do direito conferido pela norma constitucional: os empregadores domésticos poderiam compor uma categoria econômica e, conseqüentemente, serem legitimamente representados por uma entidade sindical na celebração de negociações coletivas?

Tal questionamento tem despertado interesse e gerado discussões na doutrina e jurisprudência trabalhista, o que justifica a necessidade de um maior aprofundamento em relação ao tema.

Nesse sentido, o desenvolvimento do presente trabalho teve como objetivo central investigar a possibilidade de se aplicar as normas coletivas aos empregados domésticos, a partir de uma interpretação conforme a Constituição do artigo 511, §1º, da CLT, ampliando o conceito de categoria econômica previsto no texto celetista.

Inicialmente, foi feita uma apresentação dos direitos dos empregados domésticos, segundo uma perspectiva de evolução histórica, até o advento da Emenda Constitucional nº 72, da Lei Complementar nº 150 e da Convenção nº 189 da OIT. Posteriormente, foram examinados os principais institutos do Direito Coletivo do Trabalho, mormente os sindicatos, acordo coletivo, convenção coletiva, categoria econômica, categoria profissional e categoria profissional diferenciada.

Em seguida, foram abordados o conceito, características e pressupostos de aplicação do princípio da interpretação conforme a Constituição.

Por fim, foi investigada a possibilidade de se aplicar as normas coletivas aos empregados domésticos, a partir de uma interpretação conforme a Constituição do artigo 511, §1º, da CLT, ampliando o conceito de categoria econômica previsto no texto celetista, apontando os divergentes pontos doutrinários e jurisprudenciais.

1. TRABALHO DOMÉSTICO. ORIGEM. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA. CONCEITO. ELEMENTOS ESSENCIAIS.

A origem do trabalho doméstico no Brasil se deu com a chegada dos colonizadores portugueses, os quais se valiam da força de trabalho dos negros africanos e indígenas apreendidos para desempenharem atividades sob regime de escravidão.

O labor era dividido na produção agrícola, nas tarefas de limpeza, higiene pessoal e preparo das refeições dos moradores das áreas urbanas e rurais. *“Tais prestadores de serviços rurais e domésticos eram considerados reles mercadorias, e como todo bem, tinham o seu destino completamente confiado ao arbítrio de seus respectivos senhores.”* (SOUZA JÚNIOR, 2024, p.19)

Em sua obra, SOUZA JÚNIOR (2024) aprofunda o estudo do trabalho doméstico no Brasil, perpassando pelos diversos diplomas legislativos que vigoraram no território nacional, desde o seu início, com as Ordenações Filipinas, até os dias de hoje, com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72 e da Lei Complementar nº 150/2015.

Após abolida a escravidão, com o advento da Lei Áurea, os negros foram libertos, porém, sem qualquer preparo para a nova fase de liberdade. Assim, continuaram atrelados ao mesmo labor que executavam anteriormente. As atividades desempenhadas pelos escravizados passaram a ser regidas pelas normas sobre locação de serviços, assim como ocorria com as demais formas de trabalho.

Inicialmente, havia uma lacuna na legislação brasileira no tratamento do assunto, cabendo às Ordenações Filipinas o regramento da prestação de serviços domésticos. Posteriormente, coube ao Código Civil de 1916 regulamentar a matéria, mas não com uma destinação específica em relação aos domésticos, e sim de forma genérica, abarcando à locação de serviços de uma maneira geral.

Ainda no período de vigência do Código Civil de 1916, foi editado o Decreto nº 16.107 de 1923, primeiro ato normativo destinado a tratar sobre o trabalho doméstico de maneira específica, porém, seu âmbito de incidência era restrito ao Distrito Federal. Constava em seu texto a definição de trabalhadores domésticos, até então nomeados de “locadores”, sendo considerados como tais cozinheiros, ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeira, jardineiros, serventes, amas de leite, damas de companhia, dentre outros.

Além disso, previa o dever do empregador, chamado de “locatário”, de anotar a carteira do trabalhador doméstico, estabelecia as hipóteses de justas causas recíprocas,

designava aviso prévio de 1, 4 ou 8 dias, conforme ajustado entre as partes, além da forma de adimplemento do salário que poderia ser por menos de 7 dias, por uma semana, quinzena, por um mês ou período maior. Compunha dever do empregador tratar o empregado com moderação, respeitando-lhe a honra, além de assisti-lo ou indenizá-lo nas hipóteses de acidente de trabalho. O empregado, por sua vez, tinha o dever de acatar as ordens do empregador e de sua família, tratar com polidez aqueles que utilizassem transitoriamente de seus serviços, desempenhar seu serviço com diligência e boa vontade, dentre outras obrigações.

O Decreto-lei nº 3.078/41 foi considerado como a primeira lei de caráter nacional destinado a regular o trabalho doméstico. Conforme dispunha seu texto normativo, a definição de empregado doméstico era todo aquele, de qualquer profissão ou mister, que prestasse serviços em residências particulares ou a benefício destas, mediante remuneração. Era garantido a esses trabalhadores a anotação de sua carteira de trabalho, que servia como prova de quitação ou ausência de pagamento de salários. Além disso, após seis meses de vigência contratual, assegurava-se aviso prévio de 8 dias, trabalhado ou indenizado

Também definia o aludido decreto-lei os deveres das partes no contrato de trabalho doméstico. Interessante perceber, já naquela época, a preocupação- ao menos no campo da retórica normativa- com o respeito à dignidade das pessoas envolvidas naquela espécie de relação de trabalho. Eram deveres do empregador doméstico (art. 6º):

- a) tratar com urbanidade o empregado, respeitando-lhe à honra e a integridade física;
- b) pagar pontualmente os salários convencionados;
- c) assegurar ao empregado as condições higiênicas de alimentação e habitação quando tais utilidades lhe sejam devidas;

Já os empregados domésticos eram obrigados:

- a) prestar obediência e respeito ao empregador, às pessoas de sua família e às que vivem ou estejam transitoriamente no mesmo lar;
- b) tratar com polidez os que utilizarem eventualmente dos seus serviços;
- c) desobrigar-se dos seus serviços com diligência e honestidade;
- d) responder pecuniariamente pelos danos causados por sua incúria ou culpa exclusiva;
- e) zelar pelos interesses do empregador. (SOUZA JÚNIOR, 2024. p. 23/24)

A inobservância dos deveres por qualquer uma das partes poderia resultar na ruptura contratual. Caso a inadimplência fosse promovida pelo empregador, o obreiro teria direito à indenização do aviso prévio. Sendo o empregado o infringente, o empregador poderia dispensá-lo sem necessidade de indenizá-lo ou de comunicá-lo previamente sobre a sua intenção de rescindir o ajuste.

A Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452/43), não obstante o seu propósito de reunir as normas de cunho trabalhista em um só diploma legal, fez constar

ostensivamente em seu artigo 7º, alínea “a”, a regra de sua não aplicação aos empregados domésticos, salvo quando for expressamente determinado. *“Não há no texto da CLT, nenhuma outra referência literal ao trabalho doméstico de modo que os empregados residenciais ficaram sem a sombra protetiva do estatuto básico dos trabalhadores brasileiros”*. (SOUZA JÚNIOR, 2024, p.24)

Conquanto o Estado não devesse fazer distinção jurídica entre os trabalhadores, ao menos na garantia de direitos considerados como mínimos, o Brasil, ao longo da sua história, fez a preconceituosa escolha pela desproteção, discriminação e preocupação mínima em relação a essa categoria.

Na década de 1940, com a Consolidação das Leis do Trabalho, o Brasil perdeu a primeira oportunidade histórica de fazer justiça social aos trabalhadores domésticos. Por opção preconceituosa (cor e classe social), decidiram as elites não estender aos trabalhadores domésticos os direitos consolidados, nos termos da norma contida no art. 7º, a, da CLT. (ALVES, 2020, p.68)

A Constituição Federal de 1988 foi responsável por iniciar o longo caminho de ampliação dos direitos desta importante categoria de trabalhadores, incluindo-os, de maneira mais significativa, no sistema normativo do Direito do Trabalho. Em seu artigo 7º, parágrafo único, foram acrescentados oito direitos aos domésticos com efeitos imediatos.

A Constituição de 1988 garantiu à categoria doméstica um leque muito mais extenso de direitos do que os conquistados desde 1972 (até 5.10.1988, somente quatro direitos). O rol constitucional originário compreende as seguintes oito parcelas: salário mínimo; irredutibilidade de salário; 13º salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias; licença paternidade, nos termos fixados em lei; aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo trinta dias, nos termos da lei; aposentadoria (art. 7º, parágrafo único, CF/88). O mesmo dispositivo refere-se, ainda à integração à previdência social – o que já constava da legislação anterior. (DELGADO, 2024, p. 455.)

Após 18 anos da promulgação constitucional, houve uma nova inclusão de direitos pela Lei nº 11.326, de 2006, a qual passou a garantir à categoria o descanso remunerado em feriados; 30 dias corridos de férias, para períodos aquisitivos iniciados após a sua data de publicação e garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Além disso, ficou prevista a vedação ao empregador de realizar descontos no salário do empregado pelo fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. Porém, a mencionada lei autoriza o desconto de despesas com moradia, desde que esta seja

em local diverso da residência em que ocorra a prestação de serviços, além da necessidade de acordo expresso entre as partes.

A Emenda Constitucional nº 72 foi considerada um marco relevante no processo de melhoria da situação jurídica dos empregados domésticos no país. O seu texto estendeu 16 novos direitos à categoria, sendo alguns de efeito imediato e outros dependentes de regulamentação legal.

A par dos direitos já conquistados pela via constitucional e pela via da legislação ordinária, foram estendidos a tais profissionais os seguintes direitos:

- a) salário mínimo quando variável a remuneração;
- b) jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais;
- c) horas extras com acréscimo de 50% do valor da hora normal quando excedida a jornada;
- d) redução dos riscos por meio de normas de saúde e segurança;
- e) proteção do salário com a criminalização de sua retenção dolosa;
- f) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- g) proibição de discriminação na contratação, distribuição de funções e estipulação de salários em função de sexo, cor, estado civil, idade ou deficiência;
- h) proibição de trabalho noturno, insalubre ou perigoso por menores de 18 anos e de qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz;
- i) proteção contra despedida arbitrária;
- j) FGTS (não mais facultativo)
- k) seguro-desemprego (não mais condicionada à “opção patronal” pelo recolhimento do FGTS);
- l) adicional noturno;
- m) salário-família;
- n) assistência gratuita para abrigar seus filhos em creches e na pré-escola, e
- o) seguro indenização em virtude de acidente de trabalho. (SOUZA JÚNIOR, 2024, p.28/29).

Não obstante a relevância de se citar todos os direitos contemplados na Emenda Constitucional nº 72, o objetivo do presente artigo científico é tratar de forma específica sobre a aplicabilidade do direito ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho à categoria doméstica.

Composta por 47 artigos, a Lei Complementar nº 150 regulou amplamente o contrato de trabalho doméstico, criou outros direitos e os conceituou de maneira mais precisa. Ressalte-se que a mencionada Lei determinou expressamente, em seu artigo 19, a aplicação subsidiária da CLT ao doméstico, desde que observadas as peculiaridades deste labor.

Depreende-se da Lei Complementar nº 150/2015 o conceito de empregado doméstico como sendo o trabalhador que presta serviços à pessoa ou à família, no âmbito residencial, de forma pessoal, onerosa, subordinada e contínua, por mais de dois dias na semana e com escopo não lucrativo.

A partir da leitura do referido diploma legal, constata-se que a caracterização do vínculo empregatício doméstico depende da convergência de oito pressupostos fático-jurídicos.

O primeiro é a inexistência de finalidade lucrativa, ou seja, não pode haver a exploração de mão-de-obra com a finalidade de ganhos econômicos no mercado, como na indústria e comércio, por exemplo. O contratante doméstico não pode auferir ganhos econômicos diretos por meio da exploração de trabalho. Porém, como se verá adiante, o ganho econômico indireto que as atividades de cuidado, típicas do emprego doméstico, geram para economia capitalista, é indiscutível.

O segundo elemento que caracteriza o vínculo em análise é a figura do contratante. Nos termos da lei, deve ser pessoa física ou família, não podendo, portanto, ser uma pessoa jurídica ou ente despersonalizado. A doutrina e a jurisprudência abarcam a possibilidade de que as repúblicas de estudantes contratem trabalho doméstico.

O terceiro elemento fático-jurídico do vínculo doméstico é a necessidade de que o trabalho seja realizado em ambiente residencial. *“Pouco importa, aqui, se o trabalho é prestado na residência da família, em casa de campo, em casa de praia, em sítio ou fazenda, desde que não haja exploração de atividade econômica com o concurso do trabalhador em questão”*. (ALVES, 2020. p.71)

Esses três requisitos citados são considerados essenciais pela doutrina para a configuração do labor doméstico, o que excluiria a possibilidade de enquadramento da hipótese analisada em vínculo celetista ou rural. Assim, somente após a sua constatação no mundo dos fatos, é que se torna viável a análise subsequente dos demais elementos aptos a configurar ou não vínculo de emprego doméstico.

O quarto elemento caracterizador da relação de emprego doméstica é a continuidade da prestação de serviços. Conforme dispõe a Lei Complementar nº 150/2015, é necessário que o trabalho seja realizado por mais de dois dias semanais. Diferencia-se, portanto, o trabalho não eventual daquele contínuo. Isso porque, em relação ao trabalho contínuo, é desnecessário aferir o motivo que deu ensejo a contratação do trabalho, mas, tão somente, a quantidade de dias ativados no curso da semana.

Uma vez observados esses requisitos específicos do trabalho doméstico, devem ser observados os demais elementos configuradores da relação de emprego, que são pessoa natural, pessoalidade, onerosidade e subordinação.

No dia 1º de maio de 2024, o Brasil registrou mais um avanço na garantia de direitos no âmbito do trabalho doméstico, através da promulgação do Decreto 12.009/2024. O decreto

foi responsável por integrar à legislação brasileira os textos da Convenção 189 sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos e a Recomendação 201 sobre o Trabalho Doméstico Decente, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Convenção 189 define direitos essenciais, além de reconhecer a valiosa contribuição desse trabalho para a economia e para a sociedade. Já a Recomendação fornece orientações para a aplicação prática desses direitos.

O artigo 3º da Convenção 189 trata de forma específica do direito coletivo aplicável aos domésticos, conforme se observa na transcrição do seu texto:

Artigo 3

1. Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar a promoção e a proteção efetivas dos direitos humanos de todos trabalhadores domésticos, em conformidade com as disposições da presente Convenção.

2. Todo Membro deverá, no que diz respeito aos trabalhadores domésticos, adotar medidas previstas na presente Convenção para respeitar, promover e tornar realidade os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber:

(a) a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

(b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;

(c) a erradicação efetiva do trabalho infantil; e

(d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

3. Ao adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos e os empregadores dos trabalhadores domésticos usufruam da liberdade sindical, da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, os Membros deverão proteger o direito dos trabalhadores domésticos e dos empregadores dos trabalhadores domésticos de constituir organizações, federações e confederações, que julguem pertinentes, e, a partir da condição de observar os estatutos destas organizações, afiliar-se às mesmas.

Como visto, somente após a Emenda Constitucional nº 72 de 2013 e, posteriormente, reforçada pela inclusão da Convenção 189 da OIT no ordenamento jurídico pátrio, foi garantido aos empregados domésticos o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

A partir de então, a negociação coletiva passou a ser uma nova forma de produção normativa na ótica do trabalho residencial. Ao considerar o modelo sindical clássico brasileiro, o qual possui a simetria entre a categoria profissional e econômica como um dos seus pilares, constata-se a existência de entraves para que esse direito seja plenamente efetivado. Isso porque, os empregadores domésticos, à luz da organização sindical nacional, não poderiam compor uma categoria econômica, visto que a realização de atividade econômica lhes é ontologicamente contrária. Porém, para que se possa dar plena efetividade a norma constitucional que estendeu o direito à negociação coletiva a essa importante classe de trabalhadores, um esforço hermenêutico se faz necessário.

O trabalho doméstico sempre sofreu influências de uma postura segregacionista do poder legislativo, que se pautava na anuência de uma sociedade marcada por um espírito excludente e pouco solidário à parcela da população que desempenha esse mister, além de uma postura conservadora de um Estado Juiz no trato jurisdicional das demandas que envolviam esse labor.

O reconhecimento da validade das normas coletivas aplicáveis aos empregados domésticos se mostra como um importante marco para se superar a estigmatizante origem escravocrata e aviltante da dignidade humana ligado a esse labor e que, infelizmente, ainda é reproduzido por considerável parte da sociedade e do Estado que não o enxerga com o mesmo valor e relevância das demais profissões.

Uma vez realizada a análise da origem do trabalho doméstico brasileiro e os diversos diplomas normativos que o regulamentaram ao longo da história, o próximo tópico será destinado a tratar sobre o direito coletivo de trabalho, contemplando os principais conceitos que o permeiam, com o escopo de desenvolver um raciocínio jurídico válido a fim de referendar a tese de aplicabilidade das normas coletivas a essa categoria de trabalhadores.

2. DIREITO COLETIVO

O Direito do Trabalho é composto por dois ramos específicos, quais sejam, o direito individual e o coletivo, sendo cada um deles composto por regras, institutos, teorias e princípios apropriados para o alcance das suas respectivas finalidades. Enquanto o direito individual se ocupa em regular a relação oriunda do contrato de emprego, ao estipular direitos e obrigações recíprocas entre o trabalhador e empregador, o direito coletivo se preocupa com as relações estabelecidas entre as organizações coletivas de empregados e de empregadores, ou entre as entidades de representação obreira e os empregadores de uma maneira direta. Logo, esse sub-ramo juslaboral tem por função regular a autonomia privada coletiva, solucionar os conflitos criados entre as categorias, além de tratar da organização sindical e formas de representação coletiva dos interesses das classes profissional e econômica.

A partir do critério misto, podemos finalmente definir Direito Coletivo do Trabalho como o complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada a sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais. (DELGADO, 2024, p.1491)

O estudo do direito coletivo é permeado por uma série de princípios que se mostram como diretrizes fundamentais a orientar as relações firmadas entre empregados e empregadores no contexto coletivo. Esses princípios têm por escopo garantir o equilíbrio nas relações trabalhistas, proteger o trabalhador, buscar a melhoria das condições de trabalho, além de fortalecer a negociação coletiva no país.

“O princípio da liberdade sindical é a espinha dorsal do Direito Coletivo representado por um Estado Social e democrático de direito. É um direito subjetivo público que veda a intervenção do Estado na criação ou funcionamento do sindicato” (CASSAR, 2022, p.1309).

Segundo a Convenção nº 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, essa liberdade se traduz no direito dos trabalhadores e empregadores de constituírem as organizações que considerarem convenientes, bem como de se filiarem ou a delas se desfiliarem, sem que haja intervenção estatal nesse processo.

Assim, a liberdade sindical possui uma face tanto individual, quanto coletiva.

Coletiva é a liberdade do grupo constituir o sindicato da sua escolha, com estrutura e funcionamento que desejar, com ampla autonomia. A liberdade individual pode ser positiva ou negativa. Na positiva estão incluídos os seguintes direitos: a) o direito dos trabalhadores e dos empregadores de se reunirem a companheiros de profissão ou a empresas com atividades iguais ou conexas para fundar sindicatos ou outras organizações sindicais; b) o direito de cada trabalhador ou empregador de se filiar a essas organizações e nelas permanecer. Sob a ótica negativa, a liberdade sindical individual abrange: a) o direito de se retirar de qualquer organização sindical quando quiser; b) o direito de não se filiar a sindicato ou outra organização sindical. (CASSAR, 2022, p.1309)

A liberdade sindical, portanto, é considerada um direito fundamental previsto tanto pela Constituição Federal quanto pela OIT, cujo objetivo é garantir aos trabalhadores e empregadores o direito de se associarem livremente em sindicatos para defesa dos seus interesses, sem que haja qualquer tipo de interferência ou coação.

O princípio da preponderância do interesse coletivo sobre o individual traduz a ideia de que a vontade da maioria deve prevalecer sobre a vontade da minoria, tendo em vista a preocupação do Direito Coletivo com a melhoria da condição social do trabalhador. Assim sendo, a negociação, desde que legitimada, possui autonomia para propor mudanças, realizar reivindicações, concessões e, até mesmo, permitir a redução ou supressão de direitos. *“Por isso ela se distingue do direito individual do trabalho, pois não se preocupa com o indivíduo e sim com a coletividade”*. (CASSAR, 2022, p.1311)

Outro importante princípio é o da autonomia coletiva ou poder de autorregulamentação:

O direito positivo não é de responsabilidade exclusiva do Estado, competindo também aos agentes sociais contribuírem com a construção de normas jurídicas de caráter coletivo, de observância obrigatória no território, como as leis, preenchendo as lacunas legais e melhorando a condição social do trabalhador. Para tanto, os sindicatos representativos das categorias dos empregados e dos empregadores negociam com a finalidade de criarem, alterarem ou suprimirem direitos trabalhistas, normalmente de caráter privado, que irão vincular as partes pelo convênio coletivo resultante da negociação coletiva. (CASSAR, 2022, p.1311)

Assim, conclui-se que o mencionado princípio traduz uma ideia de atuação conjunta entre o Estado e os agentes coletivos na elaboração de normas jurídicas aptas a criar, modificar ou até mesmo reduzir os direitos trabalhistas em âmbito nacional.

2.1 SINDICATOS.

O Direito Coletivo do Trabalho está intrinsecamente vinculado ao estudo dos sindicatos, vez que a atuação da classe trabalhadora no ramo juscoletivo está necessariamente ligada às entidades sindicais. A Constituição Federal, em seu artigo 8º, VI, foi responsável por vedar a interferência estatal na criação e funcionamento dos sindicatos, além de estabelecer a sua divisão por categorias. Além disso, determinou a obrigatoriedade de participação sindical nas negociações coletivas de trabalho, além de assentar a sua incumbência na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, incluindo as questões judiciais e administrativas.

Nesse sentido:

Os sujeitos do Direito Coletivo são, portanto, essencialmente os *sindicatos*, embora também os empregadores possam ocupar essa posição, mesmo que agindo de modo isolado. Tal diferenciação ocorre porque os trabalhadores somente ganham corpo, estrutura e potência de ser coletivo por intermédio de suas organizações associativas de caráter profissional, no caso, os sindicatos. Em contraponto a isso, os empregadores, regra geral, já se definem como empresários, organizadores dos meios, instrumentos e métodos de produção, circulação e distribuição de bens e serviços; logo, são seres com aptidão natural de produzir atos coletivos em sua dinâmica regular de existência no mercado econômico e laborativo. (DELGADO, 2024, pg.1549)

O *caput* do artigo 511 da CLT conceitua sindicato como “*associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais*

liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas”.

Assim, sua definição possui um caráter abrangente, vez que contempla a representatividade não apenas do empregado, mas também dos trabalhadores avulsos, profissionais liberais e empregadores, cuja finalidade é a proteção e defesa dos interesses da respectiva classe retratada.

Os sindicatos responsáveis por representar os trabalhadores, em sua maioria, se organizam por categoria e não por profissão. *“Explica-se esta atitude ante o paralelismo sindical que deve existir entre a categoria econômica e a profissional, de forma que cada agente social esteja devidamente representado, equilibrando os interesses”.* (CASSAR, 2022, p. 1328)

A análise jurídica da organização sindical brasileira, assim como outros temas do Direito Coletivo do Trabalho, perpassa sobre a percepção das modificações constitucionais advindas de 1988 na legislação celetista provinda dos anos 40.

Segundo Delgado:

O estudo jurídico da organização sindical brasileira, hoje, passa, em primeiro plano, pelo acerto de um fundamental debate, presente em outros temas do Direito Coletivo do Trabalho do Brasil: a percepção da exata extensão das modificações constitucionais de 1988 na legislação heterônoma provinda das décadas anteriores. Em que extensão a Constituição de 1988 teria revogado (ou não recepcionado) dispositivos da CLT, reguladores da estrutura e funcionamento do sistema sindical do país? A resposta a essa pergunta é que permitirá saber-se o real estuário normativo que rege as entidades sindicais brasileiras. (DELGADO, 2024, p. 1563)

O ponto crucial do assunto é a realização de uma correta hermenêutica do texto da CLT que regula a organização sindical no Brasil. Isso porque, o artigo 8º, I, da Constituição Federal vedou expressamente a interferência e intervenção do Estado na estrutura sindical.

“O que parece óbvio é que há dispositivos celetistas claramente não recepcionados pela nova Constituição, por traduzirem inquestionáveis intervenção e interferência administrativa do Estado na organização das entidades sindicais”. (DELGADO, 2024, p. 1564).

Nessa perspectiva de normas celetistas incompatíveis com a Constituição, Cassar (2023), ao analisar o artigo 515 da CLT, afirma que este não teria sido recepcionado. Desse modo, a criação prévia e a existência mínima de 3 anos de associações profissionais para a criação de sindicato não é mais uma regra necessária. *“Nesta esteira de raciocínio, é crível presumir que também se encontram revogados os arts. 521, 524, 527, 529 até 532, 540, §2º*

da CLT e outros que importem a intervenção do Estado no funcionamento do Sindicato”. (CASSAR, 2022, p.1331).

No que tange à estrutura externa do sistema sindical, constata-se a ocorrência de uma pirâmide, tendo o sindicato em sua base, a federação no centro e a confederação em sua cúpula. As centrais sindicais, criadas a partir da década de 80, não obstante a sua relevância, não compõem essa estrutura. Como órgãos classistas, têm a função de representar e coordenar a classe trabalhadora, auxiliando no diálogo político-econômico. Para seu reconhecimento, é necessário que as entidades tenham filiação mínima de 100 (cem) sindicatos nas 5 (cinco) regiões do país. Contudo, não possuem legitimidade para efetuar acordos e convenções coletivas de trabalho, homologar rescisão ou negociar coletivamente.

O sistema confederativo, a unicidade sindical e a sindicalização por categoria foram mantidos pela Constituição de 1988. As centrais sindicais não estão organizadas em sistema de monopólio, pois todas representam os trabalhadores (pluralidade), não respeitam o paralelismo sindical e não se organizam por categoria, ao contrário, representam uma classe, a dos trabalhadores. Por isso, defendemos que elas não têm legitimidade sindical para atos típicos e não pertencem ao sistema confederativo sindical. (CASSAR, 2022, p. 1330)

Assim, na base do sistema, existe um sindicato único, que pode ser organizado por categoria profissional ou categoria profissional diferenciada, quando se analisa pela ótica dos trabalhadores, ou por categoria econômica, no que se refere aos empregadores.

Conforme artigo 8º, II, da Constituição Federal, a base territorial mínima dos sindicatos é o município. *“Neste aspecto, a Constituição não recepcionou a regra da CLT, que permitia base mais acanhada, o distrito municipal (art. 517, CLT). É possível base territorial mais larga, inclusive até mesmo o próprio território nacional (sindicatos nacionais)”.* (DELGADO, 2024, p. 1565)

O artigo 534 da CLT preconiza que as Federações consistem na união de, pelo menos, 5 (cinco) sindicatos da mesma categoria profissional, diferenciada ou econômica. As Confederações, por sua vez, são resultantes da conjugação de, ao menos, 3 (três) Federações, respeitadas as respectivas categorias, tendo sua sede em Brasília, conforme dispõe o artigo 535 da CLT.

Para que seja criado um sindicato no Brasil, é necessária a observância de uma série de requisitos previstos tanto na CLT, quanto na Constituição Federal, respeitando, sempre, a supremacia dos preceitos magnos. Nesse contexto de fundação sindical, a elaboração do seu estatuto é imprescindível para a sua criação. Este documento definirá o seu nome; os objetivos; a estrutura organizacional, com a definição clara dos seus órgãos internos; os

direitos e deveres dos seus membros; os critérios de filiação; as regras para convocação de assembleias e reuniões; a área de atuação; a base territorial, dentre outros.

Posteriormente, deve ser realizada uma assembleia de fundação, em que a categoria se reunirá para formalizar o sindicato. Neste ato, será realizada a apresentação do estatuto para aprovação, eleição da diretoria provisória, dentre outros assuntos relevantes. Após a sua aprovação, o sindicato deve ser inscrito no CNPJ e registrado no Ministério do Trabalho, para que o ente obtenha personalidade jurídica e atue de maneira formal.

Os sindicatos sempre representarão alguma categoria, seja ela dos trabalhadores ou empregadores.

O artigo 511, §2º, da CLT, ao estabelecer o conceito de categoria profissional, adotou expressamente a associação de trabalhadores por identidade de situação de emprego ou empregador, ao definir que a *“similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional”*.

O artigo 511, § 3º fez uma ressalva em relação à categoria diferenciada, vez que esses trabalhadores não serão emoldurados conforme a atividade exercida pelo empregador de forma preponderante. Assim, categoria diferenciada se forma a partir de empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas, em virtude de um estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. *“Uma categoria será considerada diferenciada quando de fato constituir sindicato que não corresponda ao paralelismo simétrico sindical”*. (CASSAR, 2022, p. 1329)

Por fim, o artigo 511, § 1º estabelece que *“a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica”*.

2.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

A negociação coletiva se mostra como um método autocompositivo de solução de controvérsias juslaborais, em que as partes negociantes criam normas pacificadoras dos seus conflitos, sem que haja a intervenção de um agente externo para o alcance desse fim.

Nesse contexto, não há falar em renúncia de direitos, mas sim em transação, vez que os sujeitos envolvidos devem fazer concessões recíprocas de modo que a norma coletiva desse

plano negocial possua um caráter essencialmente democrático e que atenda, ao máximo, os interesses das partes envolvidas.

Podem ser caracterizadas como fonte material do direito do trabalho, tanto na função normativa quanto na flexibilizadora, vez que as negociações coletivas têm por desiderato a criação, modificação ou supressão de condições laborais. Ademais, também se verifica sua função pacificadora, pois, ao se destinar à composição de conflitos coletivos, acaba reduzindo os processos judiciais e promovendo estabilidade social.

Além destas funções jurídicas, são acrescentadas à negociação coletiva outras funções como a política, econômica e a social. A função política é exercida no momento em que viabiliza o diálogo entre grupos com interesses antagônicos. *“O Estado tem interesse que a luta de classes se resolva pacificamente e com isso valoriza as ações destes interlocutores sociais quando espontaneamente resolvem o conflito”*. (CASSAR, 2022, p. 1343).

A função econômica é cumprida quando as normas coletivas, ao criarem ou ampliarem direitos trabalhistas, distribuem riquezas e ordenam a economia. Por outro lado, em momentos de necessidade de adequação empresarial à realidade socioeconômica do país, elas também podem flexibilizar esses direitos.

A função social, por sua vez, caracteriza-se pela participação dos trabalhadores nas decisões empresariais, tanto para garantir a harmonia no ambiente laboral, quanto para criar novas condições de trabalho, o que contribui para a resolução de questões sociais.

A negociação coletiva tem efeito equilibrador, por isso é elástica e flexível, ora pode tender para a proteção do direito dos trabalhadores, ora para a proteção da saúde da empresa. Enquanto a lei engessa por ser rígida e inflexível, a negociação coletiva prima pela adequação de interesses, sempre levando em conta o momento que se está apresentando a problemática, a localidade, as bases e diretrizes, assim como a condição econômica dos partícipes desta barganha. (CASSAR, 2022, p. 1343)

No Brasil, a consumação dessa dinâmica negocial se materializa na Convenção Coletiva de Trabalho e no Acordo Coletivo de Trabalho. Em virtude de suas cláusulas possuírem comandos gerais, abstratos e impessoais, a CCT e o ACT se assemelham à lei.

O acordo coletivo de trabalho, conforme se depreende do artigo 611, §1º da CLT, é o negócio jurídico extrajudicial efetuado entre o sindicato dos empregados e uma ou mais empresas, em que são estabelecidas condições de trabalho, obrigando as partes acordantes dentro do período de vigência predeterminado e na base territorial da categoria.

Os acordos coletivos constroem-se por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que o das convenções, com efeitos somente aplicáveis à(s) empresa(s) e

trabalhadores envolvidos. Do ponto de vista formal, traduzem acordo de vontades (contrato *lato sensu*) – à semelhança das convenções, embora com especificidade no tocante aos sujeitos pactuantes e âmbito de abrangência. Do ponto de vista substantivo (seu conteúdo), também consubstanciam diplomas reveladores de regras jurídicas típicas, qualificadas por serem gerais (em seu âmbito mais delimitado, é verdade), abstratas e impessoais, sendo também dirigidas à regulação *ad futurum* de relações trabalhistas. (DELGADO, 2024, p. 1621)

O artigo 611, da CLT, estabelece o conceito de Convenção Coletiva de Trabalho. Conforme sua literalidade, *“é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”*.

Assim, configuram um negócio jurídico extrajudicial acordado entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato dos empregadores, no qual se estabelece condições de trabalho para toda a categoria, respeitada a base territorial dos respectivos entes coletivos.

Não obstante sejam oriundas da esfera privada, as convenções coletivas de trabalho criam regras jurídicas gerais, abstratas e imperativas direcionadas a regulamentar situações futuras das categorias profissionais e econômicas contempladas na negociação.

Do ponto de vista subjetivo, a CCT, necessariamente, depende das entidades sindicais representativas de cada categoria para subscreverem o pacto resultante do ajuste. Logo, o grau de incidência dessa norma coletiva se mostra mais abrangente, pois contempla todas as empresas e trabalhadores englobados nas respectivas categorias profissional e econômica, desde que observadas as fronteiras da base territorial das respectivas representações.

Os artigos 613 e 614 da CLT estabelecem os requisitos necessários para a validade na negociação coletiva. Assim, é necessário que ele seja a) escrita; b) que contenha o prazo da sua vigência; c) autorização da assembleia sindical, observado seu quórum mínimo; d) depósito de uma via do instrumento no órgão competente, além da fixação na empresa, em local visível, de cópias do ajuste. A norma coletiva entrará em vigor a partir da sua assinatura. Conforme dicção do artigo 614, §3º, da CLT, instituído pela Lei nº 13.467/2017, tanto o acordo coletivo quanto a convenção coletiva possuem o prazo de duração de 2 (dois) anos, sendo vedada a ultratividade.

As cláusulas firmadas nas negociações coletivas podem ser de três naturezas: normativa, obrigacionais e de garantia. As de natureza normativa têm por escopo fixar condições genéricas de trabalho para os membros da respectiva categoria abrangida pela negociação, como adicional de horas extraordinárias de 100%, por exemplo. Ressalte-se que elas serão aplicáveis a todos os seus membros, associados ou não. Já as obrigacionais se

destinam aos sujeitos coletivos que firmaram o ajuste, criando obrigações entre eles. É exemplo desse tipo de cláusula a determinação de que um sindicato conveniente deva pagar ao outro a contribuição sindical. Por fim, as cláusulas de garantia se dirigem a regular o próprio instrumento coletivo, como vigência, eficácia, duração, dentre outras.

Por sua vez, as cláusulas normativas se subdividem em três tipos: econômicas, sociais e de adaptação.

As econômicas dizem respeito às condições de trabalho, criando benesses e vantagens aos trabalhadores (ex.: reajuste salarial, gratificação de função etc.), enquanto as sociais representam apoio social aos empregados (ex.: assistência médica, odontológica, creches etc.). As de adaptação são cláusulas que permitem a redução de direitos trabalhistas, adequando os direitos dos trabalhadores à realidade econômica da empresa. (CASSAR, 2022, p.1361)

Após a edição da Lei nº 13.467/2017, havendo conflito entre acordo e convenção coletiva de trabalho, deve ser observada a prevalência do primeiro, mesmo que seja menos favorável aos empregados, conforme nova redação dada ao artigo 620. Essa regra traz como pano de fundo uma exceção ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador, mostrando a intenção do legislador na ampla flexibilização das normas trabalhistas.

Quanto à legitimidade para celebração de convenção coletiva, a literalidade do artigo 611 preconiza que somente os sindicatos a possuem. As Federações e as Confederações só poderão atuar quando inexistir sindicato na base territorial em análise, ou seja, apenas nos casos em que não existir categoria organizada. *“O mesmo não ocorreu com os acordos coletivos, já que para estes o legislador autorizou a atuação das Federações e Confederações no caso de desinteresse do sindicato -art. 617 da CLT.”* (CASSAR, 2022, p. 1368)

Conforme já dito, a convenção coletiva será aplicada a toda categoria econômica e profissional, independentemente de associação dos seus membros, representada pelos sindicatos convenientes daquela base territorial, sendo este último compreendido como o limite geográfico para a atuação e representação sindical.

Isto quer dizer que mesmo as empresas não associadas ou que forem criadas após a assinatura da convenção coletiva estão por elas obrigadas, já que o sindicato a todas representa. O mesmo se diga a respeito dos empregados, isto porque a norma coletiva se aplica para os sócios e não sócios do sindicato e para aqueles admitidos após a confecção da norma, pois enquanto vigora ela atinge a todos os membros da categoria. Outra não poderia ser a afirmação, pois os sindicatos representam a categoria independentemente de mandato outorgado pelos interessados, já que a lei lhe concedeu tal poder. (CASSAR, 2022 p. 1368).

No que tange à nulidade da norma coletiva, constata-se que a Lei nº 13.467/2017 limitou, ao máximo, a atuação do Poder Judiciário na análise de sua validade. Foi garantida uma suposta maior segurança aos entes coletivos ao ser adotado o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, conforme refletido nos artigos 8º, §3º e 611-A, §1º e §2º da CLT.

Em sua obra sobre o trabalho doméstico, AVELINO (2015) informa que existem diversos sindicatos dessa categoria profissional por todo o território nacional. Ressalta a importância do trabalho destes entes, cuja luta é pela conquista dos direitos trabalhistas da categoria, principalmente carteira assinada, além do reconhecimento da sua dignidade e respeito.

Além disso, registra que, em 2013, foi homologada a primeira convenção coletiva no emprego doméstico brasileiro, firmada entre o sindicato das empregadas domésticas da grande São Paulo (SINDOMÉSTICA-SP) e o sindicato dos empregadores domésticos do estado de São Paulo (SEDESP), abrangido todos os empregados e empregadores das cidades da grande São Paulo. Já a segunda convenção coletiva foi homologada em fevereiro de 2014, firmada entre o sindicato das empregadas e trabalhadores domésticos de Jundiaí e região e sindicato dos empregadores domésticos de Campinas e região.

Franco Filho (2013) também observa a existência desses Sindicatos, espalhados pelo Brasil, mormente no estado e município de São Paulo:

Impede observar que existem espalhados pelo Brasil sindicatos de empregadores e empregados domésticos. O Sindicato de Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo, fundado em 06.01.1989, identifica-se como o *sindicato pioneiro em nível mundial que representa os patrões domésticos*, e existe também o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo, criado em 1990, e uma Federação e das Empregadas e Trabalhadores Domésticos do Estado de São Paulo. (FRANCO FILHO, 2013, p.101)

A partir de um cotejo analítico entre a exegese literal do conceito de categoria econômica estampado no texto celetista e a ausência de finalidade lucrativa do labor em âmbito doméstico, *a priori*, seria possível concluir que o empregador doméstico não estaria contemplado no artigo 511, §1º, da CLT e, portanto, carente de representação sindical válida. Contudo, diante do escopo humanista social estampado na Constituição Federal de 1988 e a necessidade de se adequar o ordenamento jurídico infraconstitucional à supremacia dos seus preceitos magnos, uma nova interpretação do citado dispositivo legal se faz necessária.

Nesse sentido, o próximo tópico será destinado ao estudo do instituto da interpretação conforme a Constituição, em que será posto à baila seu conceito, características e pressupostos básicos para sua aplicação válida.

3. CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO.

Controle de constitucionalidade pode ser caracterizado como um mecanismo de controle exercido pelos órgãos estatais legitimados, cujo objetivo é a realização de um juízo de compatibilidade, tanto formal, quanto material, dos atos normativos inferiores em relação à Constituição. Dessa maneira, não há possibilidade de um ato normativo hierarquicamente inferior afrontar as premissas constitucionais, sob pena de desarmonia do ordenamento jurídico como um todo, e, conseqüentemente, o desencadeamento de uma grande insegurança jurídica para os destinatários das normas.

A técnica da interpretação conforme a Constituição está inserida no estudo do Controle de Constitucionalidade das leis e atos normativos.

Inicialmente, mister se faz ressaltar que essa técnica hermenêutica não se aplica ao texto constitucional em si, mas sim à legislação infraconstitucional que deve ser interpretada segundo o vetor da supremacia da lei maior.

Nesse contexto, diante da existência de uma norma polissêmica ou plurissignificativa, o intérprete, diante das variadas opções interpretativas, deve se inclinar àquela que esteja em consonância com o texto constitucional, sem que haja a declaração de inconstitucionalidade da lei em análise e, conseqüentemente, a sua retirada do ordenamento jurídico.

Portanto, não terá cabimento a *interpretação conforme a Constituição* quando contrariar texto expresso da lei, que não permita qualquer interpretação em conformidade com a Constituição, pois o Poder Judiciário não poderá, substituindo-se ao Poder Legislativo (leis) ou Poder Executivo (medidas provisórias), atuar como *legislador positivo*, de forma a criar um novo texto legal. Nessas hipóteses, o Judiciário deverá declarar a inconstitucionalidade da lei ou do ato normativo incompatível com a Constituição. (MORAES, 2020, p. 887)

Portanto, o escopo dessa regra interpretativa é garantir a manutenção de leis e atos normativos no ordenamento jurídico emanados pelo poder competente que possuam valor hermenêutico compatível com as normas constitucionais.

Nesse contexto, o objetivo do presente trabalho é buscar elementos no mundo fático e jurídico idôneos a sustentar uma exegese do conceito de categoria econômica, estabelecida

inicialmente na década de 1940, que mais se compatibilize com o texto constitucional pós Emenda Constitucional nº 72 e com sua matriz humanista social.

Nesse sentido:

Durante muito tempo se questionou doutrinariamente o direito das domésticas à sindicalização e, sobretudo, à elaboração de acordos e normas coletivas. Os sindicatos dos empregados domésticos criados, embora formalmente registrados e instituídos, não eram reconhecidos, porque a categoria patronal correspondente não exerce atividade econômica e o modelo de sindicalização brasileiro é instituído a partir da categoria econômica do empregador. (...) Ao se assegurar ao empregado doméstico o direito “ao reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 7º, XXVI)”, a Emenda Constitucional 72 encerrou qualquer discussão acerca da possibilidade de sindicalização dos empregados domésticos e de seu direito à negociação coletiva e à regulamentação por norma coletiva. Qualquer interpretação do art. 511 de forma a restringir esse direito é, doravante, incompatível com o novo texto constitucional e, portanto, inaceitável” (BOUCINHAS FILHO et ALVARENGA, 2013, p. 146).

É importante ressaltar que uma aceção mais eclética da ideia de categoria patronal não é algo inédito no texto celetista. Isso porque a CLT, ao estipular a figura do empregador por equiparação, fixa um rol de agentes que não possuem finalidade econômica, diferenciando do conceito de empregador estampado no artigo 2º.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Em que pese o extenso debate doutrinário acerca desse dispositivo, percebe-se, diante de uma simples interpretação literal, que a legislação trabalhista flexibilizou a necessidade de subsistir uma finalidade lucrativa para que o rol previsto no parágrafo §1º fosse enquadrado no conceito de empregador.

Essa situação reforça a possibilidade de se realizar uma interpretação extensiva do conceito de “interesses” previsto no artigo 511, §2º da CLT, para além do simples caráter econômico e lucrativo, sem que seja necessária a sua retirada do ordenamento jurídico, o que atenderia aos preceitos da técnica da interpretação conforme a Constituição.

3.1. APLICABILIDADE DAS NORMAS COLETIVAS.

Não obstante a norma constitucional, de eficácia imediata, já preveja o reconhecimento do direito às negociações coletivas aos domésticos desde 2013, uma parte da doutrina e da jurisprudência, mormente oriunda do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, se orienta pela impossibilidade do empregado doméstico fazer *jus* às normas do Direito Coletivo.

Nesse sentido, cita-se Martins (2018):

Pergunta-se se o empregado doméstico faz jus às regras de Direito Coletivo do Trabalho. O inciso XXVI do artigo 7º da Constituição estabelece o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. A convenção coletiva de trabalho é o negócio jurídico celebrado entre sindicato de empregados e empregador a respeito de condições de trabalho (artigo 611 da CLT) O acordo coletivo é o negócio jurídico pactuado entre sindicato de empregados e empresa ou empresas, sobre condições de trabalho (§1º do artigo 611 da CLT). O parágrafo único do artigo 7º da Lei Maior menciona que os empregados domésticos têm direito à aplicação do inciso XXVI do artigo 7º da Lei Magna. O problema é que o empregador doméstico não é considerado categoria econômica, pois não visa a lucro. Assim, pode-se dizer que o empregador doméstico não tem de observar convenções coletivas estabelecidas em relação ao empregado doméstico. A Constituição usa a expressão “categoria dos trabalhadores domésticos” (artigo 7º, parágrafo único), mostrando que os empregados domésticos formam uma categoria e podem, portanto, se sindicalizar. A categoria profissional é justamente a reunião de pessoas que têm condições de vida similares, oriundas do exercício da profissão (artigo 511, §2º, da CLT). Não há como negar que os empregados domésticos constituem uma categoria profissional, diante até mesmo do fato de que a própria Constituição usa a expressão “categoria” para doméstico. No entanto, o empregador doméstico não está submetido a uma categoria econômica porque, por definição legal, não exerce atividade econômica. Isso impede, portanto, a possibilidade de serem estabelecidos direitos trabalhistas aos domésticos, justamente porque na convenção coletiva se necessita de sindicatos de empregadores domésticos, e estes não exercem atividade econômica, além de o acordo coletivo ser celebrado com empresa, e o empregador doméstico não é uma empresa, que é considerada a atividade organizada para a produção de bens e serviços para o mercado, com fito de lucro. Não terá também o empregado doméstico direito de postular em dissídio coletivo novas condições de trabalho, pois o empregador doméstico não representa categoria econômica. Não terá também o empregado doméstico direito a reajustes salariais decorrentes de norma coletiva, mas apenas aos reajustes do salário mínimo ou, se existirem, aos reajustes determinados pela política salarial. (MARTINS, 2018, p. 145/147)

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em julgamentos de recurso ordinário cuja matéria é a obrigatoriedade do empregador doméstico seguir o piso salarial fixado em convenção coletiva de trabalho, dentre outras matérias trazidas nas cláusulas normativas, assim decidiu:

CONVENÇÃO COLETIVA. INAPLICABILIDADE. EMPREGADOR DOMÉSTICO. Considerando-se que não há finalidade lucrativa pelas reclamadas, a hipótese não se enquadra no disposto no § 1º do artigo 511 da CLT, que segundo o qual "A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica", diante da inexistência de interesses econômicos. Portanto, inaplicáveis as convenções coletivas de trabalho juntadas com a petição inicial, haja

vista que o denominado Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo não representa as reclamadas. Recurso da reclamante a que se nega provimento. (TRT da 2ª Região; Processo: 1001649-42.2022.5.02.0709; Data de assinatura: 18-03-2025; Órgão Julgador: 11ª Turma - Cadeira 4 - 11ª Turma; Relator(a): WALDIR DOS SANTOS FERRO)

CONVENÇÃO COLETIVA. APLICABILIDADE. EMPREGADOR DOMÉSTICO. Com o advento da EC 72/2013, os direitos assegurados em norma coletiva são autoaplicáveis, todavia ao se tratar de empregado doméstico, não existe o vínculo social básico, consistente na solidariedade de interesses econômicos, de acordo com a exigência do art. 511, § 1º da CLT, motivo pelo qual, descabe a incidência da norma coletiva trazida com a inicial. Não há violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Sentença mantida. (TRT da 2ª Região; Processo: 1001528-13.2024.5.02.0719; Data de assinatura: 31-03-2025; Órgão Julgador: 11ª Turma - Cadeira 1 - 11ª Turma; Relator(a): WILMA GOMES DA SILVA HERNANDES)

TRABALHADORES DOMÉSTICOS. NÃO APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO CELEBRADAS ENTRE O SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO E O SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO. AUSÊNCIA DE ATIVIDADE ECONÔMICA. O § 1º do art. 511 da CLT define a categoria econômica como o vínculo que resulta da solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas. Ora, não há solidariedade de interesses econômicos entre empregadores domésticos pois não desenvolvem atividade econômico, enquanto tomadores do serviço doméstico. Aliás, sequer é possível falar em "atividades idênticas, similares ou conexas" entre os empregadores domésticos. O empregador doméstico não desenvolve atividade alguma. Não se ignora a controvérsia que existe acerca da alínea "a" do art. 7º da CLT que menciona "atividade não econômica", enquanto que o art. 1º da Lei nº 5.859/1972 e o art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015 mencionam "finalidade não lucrativa". Todavia, em termos práticos não poderá haver atividade econômica pois, se houver, será descaracterizado o trabalho doméstico. Assim, não há como reconhecer a convenção coletiva a ser celebrada pelo sindicato dos empregadores domésticos. Mesmo entendimento deve ser levado em relação ao Acordo Coletivo, pois não seria possível ao empregador celebrar esse ajuste haja vista a enorme assimetria que se verificaria no caso concreto. Eventual negociação coletiva entre empregador doméstico e sindicato profissional provavelmente geraria uma nova espécie de desequilíbrio entre as partes, desta vez figurando o empregador como possível hipossuficiente. O acordo coletivo é fruto de negociação coletiva entre sindicato profissional e empresa para atender às peculiaridades do relacionamento entre a empresa e o seu pessoal. No caso do empregado doméstico dificilmente haverá uma coletividade de trabalhadores com os mesmos interesses e dinâmica de trabalho no âmbito de uma residência. Veja que o § 1º do art. 611 da CLT estabelece que os acordos coletivos são celebrados entre os sindicatos representativos de uma categoria profissional com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000931-86.2024.5.02.0705; Data de assinatura: 04-11-2024; Órgão Julgador: 14ª Turma - Cadeira 1 - 14ª Turma; Relator(a): MARCELO FREIRE GONCALVES)

Contudo, quando se pesquisa a jurisprudência desse mesmo Tribunal, constata-se a existência de dissonância de entendimento quanto ao referido tema, conforme se observa no julgado a seguir:

CONVENÇÃO COLETIVA. EMPREGADOS DOMÉSTICOS. APLICABILIDADE: dentre os direitos assegurados aos empregados domésticos

pela Emenda Constitucional 72/2013 encontra-se o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, cuja eficácia é imediata e imperativa. O fato de os empregadores domésticos não exercerem atividades com fins lucrativos, por si só, não possui o condão de afastar o direito em tela, na medida em que se deve fazer uma interpretação do § 1º, do artigo 511 da CLT conforme a Constituição, levando-se em conta que o conceito de "interesse econômico", por indeterminado, transcende a noção meramente financeira do termo para abranger interesses do empregador de forma ampla, na utilização da mão de obra subordinada no âmbito residencial. Recurso ordinário do trabalhador parcialmente provido pelo Colegiado Julgador." (TRT da 2ª Região; Processo: 1001825-20.2023.5.02.0019; Data de assinatura: 24-02-2025; Órgão Julgador: 11ª Turma - Cadeira 2 - 11ª Turma; Relator(a): RICARDO VERTA LUDUVICE)

Em que pese a existência de entendimentos contrários, o escopo deste trabalho é desenvolver uma tese jurídica válida no sentido de defender a aplicabilidade imediata das convenções coletivas, tal como preceitua a Constituição Federal de 1988 e a Convenção 189 da OIT.

Assim, quando se parte para análise desses entendimentos contrários à aplicabilidade imediata da regra constitucional, constata-se que o seu âmago é a tese de inexistência do caráter econômico do labor doméstico, ou seja, o empregador não auferir lucro com o desempenho das atividades do seu empregado. Na verdade, esse argumento sempre foi levantado nos momentos de produção normativa brasileiro nos quais se buscava a ampliação dos direitos trabalhistas a essa categoria.

Porém, como se verá adiante, o lucro gerado pelas atividades de cuidado, especialmente realizados pelos trabalhadores domésticos, para o seu contratante e, conseqüentemente, para a economia capitalista, é indiscutível.

3.2. LUCRO GERADO PELO TRABALHO DE CUIDADO.

De acordo com o relatório de pesquisa intitulado “*Economia dos cuidados: marco teórico-conceitual*”, publicado em 2016 pelo Instituto de Pesquisas Aplicadas (IPEA), inexistente na literatura uma definição capaz de sistematizar as inúmeras possibilidades conceituais relativas ao trabalho do cuidado, possibilitando a adoção de vários critérios referenciais. Esse relatório alega que:

São múltiplas as possibilidades de sistematização da miríade de conceitos e definições que dizem respeito ao cuidado. Por exemplo, pode-se partir, para tanto, do seu caráter remunerado ou não; da dependência ou autonomia da pessoa que o recebe; da natureza do vínculo estabelecido entre quem cuida e quem é cuidado; da diferenciação entre trabalho produtivo e reprodutivo; da divisão ou junção do cuidado de pessoas e trabalho doméstico”. (IPEA, 2016, p.12).

Considerando que um dos critérios adotados pelo IPEA para a conceituação do termo cuidado é o fato de ele ser remunerado ou não, é oportuno destacar que Organização Internacional do Trabalho (OIT) concebe o trabalho de cuidado não remunerado como aquele prestado sem recompensa monetária pelos cuidadores. Já o trabalho de cuidado remunerado é compreendido como aquele realizado mediante remuneração ou lucro pelos prestadores de cuidados.

Ressalte-se que o trabalho de cuidados não remunerado é considerado pela literatura como um trabalho invisível, posto que ele não é visto e nem valorizado pela sociedade, sendo considerado um afazer natural das mulheres. Segundo um relatório publicado em 2019 pela *Oxford Committe for Famine Relief (OXFAM)*, em todo o mundo, a grande maioria do trabalho de cuidado não remunerado e mal pago é realizado por mulheres e meninas pobres, que representam mais de três quartos dos empregados nessa modalidade de trabalho (OXFAM, 2019).

Esse mesmo relatório atesta que mulheres e meninas ao redor do mundo dedicam, diariamente, 12,5 bilhões de horas ao trabalho de cuidado não remunerado, podendo gerar uma contribuição invisível de pelo menos US\$ 10,8 trilhões por ano à economia global. Esse estudo acrescenta que, se ninguém investisse tempo, esforços e recursos nessas tarefas diárias essenciais de cuidado, comunidades, locais de trabalho e economias inteiras ficariam estagnadas (OXFAM, 2019).

Para Melo e Morandi (2018), se o valor do trabalho não remunerado realizado no Brasil fosse contabilizado, o Produto Interno Bruto (PIB) do país sofreria um acréscimo de 13% em seu valor total. Essas autoras ainda alegam que é ele essencial na definição dos padrões de qualidade de vida e de sua reprodução e, mesmo que invisível nas estatísticas, possui um valor econômico e social para a família, para as empresas e para a nação (MELO et MORANDI, 2018, p. 189).

Partindo dessas análises, o trabalho doméstico não remunerado é uma modalidade que traz ganhos econômicos, ao garantir o funcionamento da família, e, conseqüentemente, liberar os outros membros familiares para exercerem atividades remuneradas no mercado de trabalho, gerando ganhos econômicos para a sociedade. Ademais, o trabalho não remunerado dedicado às crianças, idosos e enfermos substitui a necessidade de o Estado alocar recursos públicos em creches, instituições de cuidados e escolas de tempo integral, disponibilizando verbas públicas para investir em outros setores considerados econômicos, geradores de emprego e renda (MELO et MORANDI, 2018).

No que concerne ao trabalho de cuidado remunerado, ele é exercido no Brasil pelo empregado doméstico, cuja definição é dada pelo artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015. Conforme já mencionado anteriormente, os trabalhadores domésticos se distinguem dos demais trabalhadores pela finalidade não lucrativa e o caráter não-econômico das atividades que exercem no âmbito residencial do empregador. No entanto, é mister ampliar o entendimento e a reflexão acerca do caráter não-econômico do trabalho doméstico.

Conforme Acciari (2024), o trabalho doméstico é lucrativo sim, vez que ele garante o substrato para que as classes média e alta sejam produtivas no mercado de trabalho. Em suas palavras:

Os empregadores têm em geral mais diplomas, inserem-se em ocupações mais valorizadas e ditas mais 'qualificadas', como médico ou advogado, e ganham substancialmente mais do que as trabalhadoras domésticas. No orçamento deles, vale mais a pena contratar alguém para cuidar da sua casa ou dos seus filhos, do que utilizar seu próprio tempo nessas tarefas. Em termos econômicos, estão maximizando sua utilidade com serviço doméstico e ganhando mais no mercado de trabalho, visto que estão liberando tempo produtivo via contratação de uma terceira pessoa. Como dizer então que esse trabalho não é lucrativo? (ACCIARI,2024, p.6).

Ressalte-se que a má remuneração dos trabalhadores domésticos brasileiros e as diferenças salariais entre eles e seus contratantes ampliam a lucratividade dos empregadores e transferem riquezas para aqueles que mais as possuem. Esse fato contribui para a ampliação das históricas desigualdades sociais do país, herdadas de seu passado colonial escravagistas.

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad), realizada em 2023 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revelam que o país possui 6,08 milhões de empregados domésticos. Desse total, 91% são mulheres, em sua maioria negras, e apenas 1/3 têm carteira assinada. A média salarial dessa categoria é de apenas R\$ 1.146,00, menos de um salário mínimo mensal. Ademais, aproximadamente 60% das domésticas é diarista e vive na informalidade, fato que dificulta a garantia do recebimento do salário mínimo mensal por essas trabalhadoras. (IBGE, 2023).

Por sua vez, as classes mais abastadas, principais empregadoras dos trabalhadores domésticos, absorvem a esmagadora maioria da riqueza nacional. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, em 2023, os 10% mais ricos receberam 41% do total da renda nacional. A pesquisa ainda revelou que o rendimento médio mensal real domiciliar *per capita* do 1% mais rico foi de R\$ 20.664 em 2023, ou seja, quase 20 (vinte vezes) maior do que o salário médio das empregadas domésticas.

Em entrevista dada à revista Brasil de Fato, Luiza Batista, presidente da Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos (FENATRAD), ressalta que a existência e

permanência de mulheres no mercado de trabalho só se mostra possível porque existem empregados domésticos, em sua maioria do sexo feminino, realizando o suporte necessário em seus lares para que aquelas desempenhem as suas atividades externas. Nas palavras da presidente, a não valorização do labor doméstico é algo cultural, vez que o lucro indireto gerado por ele é inquestionável.

Dessa forma, ao sustentar a força de trabalho e promover o bem-estar das famílias, o trabalho em âmbito doméstico contribui inegavelmente para a estabilidade e o crescimento econômico do país. O reconhecimento e a valorização adequada desse labor é imprescindível para uma compreensão mais completa da dinâmica econômica e social do Brasil.

CONCLUSÃO.

Conforme demonstrado, a Emenda Constitucional nº 72 e, posteriormente, a Convenção 189 da OIT, garantiu aos empregados domésticos o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. A partir de então, a negociação coletiva passou a ser uma nova forma de produção normativa na ótica do trabalho residencial.

A partir das premissas elencadas ao longo do presente trabalho, conclui-se que o conceito de categoria econômica contemplado no artigo 511, §1º, da CLT, e datado na década de 1940, deve ser interpretado segundo o vetor da supremacia da lei maior, a partir da técnica de interpretação conforme a Constituição.

Não obstante a existência de entendimentos doutrinários e jurisprudenciais contrários à aplicabilidade imediata desse direito constitucionalmente assegurado, constatou-se que a sua essência é a tese de inexistência do caráter econômico do labor doméstico, ou seja, o empregador não auferir lucro com o desempenho das atividades do seu empregado, o que, teoricamente, impossibilitaria o reconhecimento da representação sindical válida aos empregadores domésticos. Contudo, como foi demonstrado, esse argumento não encontra respaldo no mundo fático e nem rigor científico.

Assim, do ponto de vista jurídico, seria uma teratologia jurídica, uma afronta ao princípio da Supremacia da Constituição, esvaziar o conteúdo normativo do texto constitucional a partir de uma mera interpretação literal do texto celetista, cuja redação se deu na década de 1940. Além disso, é pacífico o entendimento de que diversos dispositivos de CLT, mormente no que tange ao direito coletivo, não foram recepcionados pela nova ordem jurídica inaugurada em 1988.

Do ponto de vista fático e social, constatou-se um esvaziamento da tese de ausência de lucro gerado pelo trabalho doméstico, diante da demonstração de dados que atestam exatamente o contrário, ou seja, os ganhos gerados para o empregador doméstico e para a economia capitalista são incontestáveis. Na verdade, esse argumento de caráter econômico sempre foi levantado nos momentos de produção normativa brasileiro nos quais se buscava a ampliação dos direitos trabalhistas a essa categoria.

O trabalho doméstico sempre sofreu influências de uma postura segregacionista do poder legislativo, que se pautava na anuência de uma sociedade marcada por um espírito excludente e pouco solidário à parcela da população que desempenha esse mister, além de uma postura conservadora de um Estado Juiz no trato jurisdicional das demandas que envolviam esse labor.

O reconhecimento da validade das normas coletivas aplicáveis aos empregados domésticos se mostra como um importante marco para se superar a estigmatizante origem escravocrata e aviltante da dignidade humana ligado a esse labor e que, infelizmente, ainda é reproduzido por considerável parte da sociedade e do Estado que não o enxerga com o mesmo valor e relevância das demais profissões.

REFERÊNCIAS.

ALVES, Amauri Cesar. Organização sindical dos empregados domésticos: Análise jurídica em consonância com a Lei complementar nº 150/2015, com a Convenção nº 189 da OIT e com a CLT. *In* Revista síntese trabalhista e previdenciária. ISSN 2179-1643, Nº 370, 2020, pp. 66-86.

AVELINO, Mario. Pec das domésticas. Novos direitos e deveres de patrões e empregados. Rio de Janeiro: Saberes, 2015.

BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense. Método, 2022.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti *et* ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. *In* Trabalho doméstico: Teoria e Prática da Emenda Constitucional 72, de 2013. Curitiba: Juruá, 2013.

BRASIL. Lei n. 5859, de 11 de dezembro de 1972.

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de junho de 2015.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 abr. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 abr. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: Juspodvm, 2024.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Emenda constitucional 73/13 e o futuro do trabalho doméstico. *In* Trabalho doméstico: Teoria e Prática da Emenda Constitucional 72, de 2013. Curitiba: Juruá, 2013.

IBGE. Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (Pnad), 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>.

IPEA. Economia dos cuidados: marco teórico-conceitual. Relatório de Pesquisa. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/relatoriopesquisa/20161107_relatorio_economiadoscuidados.pdf

LOUISA Acciari. Trabalho Doméstico. Edição eletrônica URL: ISSN: 2526-6187 Blogs de Ciência da Universidade Estadual de Campinas: Mulheres na Filosofia, V. 7, N. 4, 2024, pp. 1-17.

MARTINS, Sergio Pinto. Manual do Trabalho Doméstico. 14. ed. São Paulo: Saraiva educação, 2018.

MELO Hildete Pereira de; MORANDI Lucilene. Mensurar o trabalho não pago no Brasil: uma proposta metodológica. Artigo recebido em 3 de outubro de 2018 e aprovado em 29 de maio de 2020. Uma versão preliminar deste trabalho foi apresentada no 56º. ICA *Congreso Internacional de Americanistas*, realizado em julho de 2018, em Salamanca, Espanha.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 36. ed., rev., atual. e ampl.. São Paulo: Atlas, 2020.

OXFAM. Tempos de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Oxfam Brasil. Relatório, 2020. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/blog/trabalho-decuidado-uma-questao-tambem-economica/> Acesso em 13/04/2025

OIT, (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. Genebra: OIT. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633135.pdf

SOUZA JÚNIOR. Antonio Umberto de. Trabalho doméstico: análise do regime jurídico especial dos trabalhadores domésticos no Brasil. Brasília: Venturoli, 2024

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região. Processo: 1001649-42.2022.5.02.0709; Data de assinatura: 18-03-2025; Órgão Julgador: 11ª Turma - Cadeira 4 -

11ª Turma; Relator(a): WALDIR DOS SANTOS FERRO. Disponível em:
<https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/>

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região. Processo: 1001528-13.2024.5.02.0719; Data de assinatura: 31-03-2025; Órgão Julgador: 11ª Turma - Cadeira 1 - 11ª Turma; Relator(a): WILMA GOMES DA SILVA HERNANDES.
Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/>

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região. Processo: 1000931-86.2024.5.02.0705; Data de assinatura: 04-11-2024; Órgão Julgador: 14ª Turma - Cadeira 1 - 14ª Turma; Relator(a): MARCELO FREIRE GONCALVES). Disponível em:
<https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/>

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região. Processo: 1001825-20.2023.5.02.0019; Data de assinatura: 24-02-2025; Órgão Julgador: 11ª Turma - Cadeira 2 - 11ª Turma; Relator(a): RICARDO VERTA LUDUVICE)

<https://e-diariooficial.com/como-criar-um-sindicato-passo-a-passo/>

<https://tst.jus.br/-/brasil-avanca-na-garantia-de-direitos-no-trabalho-dostico-com-promulgação-de-decreto>

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12009.htm