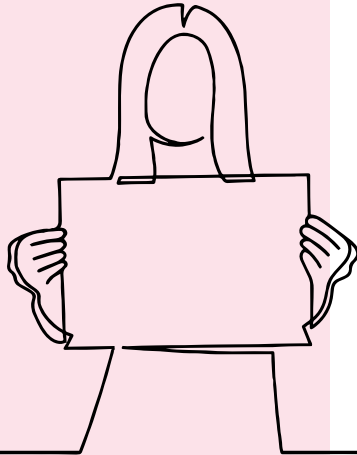


PASSO ^A
PASSO

de uma negociação
coletiva no setor do
trabalho doméstico

1

O que é uma convenção coletiva?



Segundo definição da OIT (Convenção n. 154/1981):

“o termo negociação coletiva se estende a todas as negociações que ocorrem entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, por outro, para:

- (a) determinação das condições de trabalho e de contratação; e / ou
- (b) regulamentar as relações entre empregadores e trabalhadores; e / ou
- (c) regulamentar as relações entre empregadores ou suas organizações e uma organização ou organizações de trabalhadores.”¹

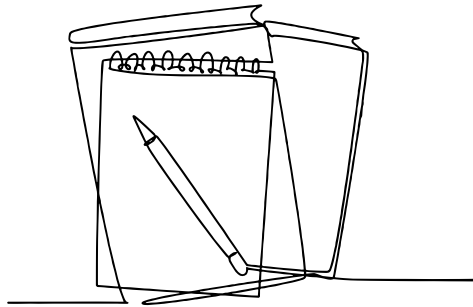
¹. [Convenção n° 154](#) de 1981 sobre negociação coletiva

A negociação coletiva é um direito fundamental dos trabalhadores, assegurado pela CLT no Brasil e por normas internacionais. Contribui para melhorar salários, condições de trabalho, assim como a igualdade econômica e social ao garantir uma proteção mínima para os trabalhadores. A convenção coletiva de trabalho, CCT, é o resultado desse processo de negociação; trata-se de um documento que estipula as condições de emprego no setor e as relações entre as partes (empregadores e empregados).² A CCT tem força jurídica maior do que o contrato ou um acordo individual.

Apesar de estar previsto pela CLT para as outras categorias, e de estar garantido na Convenção 189 da OIT para as trabalhadoras domésticas, o direito a negociação coletiva praticamente não foi regulamentado nem aplicado no setor

² [Ver a guia da OIT](#) (2015) sobre negociação coletiva.

até a assinatura da primeira CCT de 2017, entre o STD MSP e o SEDESP. Como em vários outros aspectos, a categoria das trabalhadoras domésticas permaneceu excluída dos direitos trabalhistas e da proteção social por décadas. Com o precedente criado pelo STD MSP, abre-se uma oportunidade histórica para os sindicatos de trabalhadoras domésticas de fazer valer seus direitos. Com efeito, uma convenção coletiva permite fortalecer as demandas da categoria, obter normas mais favoráveis através de um processo formal de diálogo social e estabelecer mecanismos pela sua boa implementação.



2

Porque

negociar?

A negociação entre entidade laboral e patronal se chama uma negociação “bipartida”, pois são duas partes envolvidas. Quando o governo está também representado, a negociação se torna então “tripartida”. No caso de um acordo setorial, cuja abrangência é local e não de âmbito federal, se trata em geral de uma negociação entre entidade patronal e laboral. A convenção coletiva é o documento que registra o resultado da negociação, garantindo direitos e regulamentando as relações de trabalho no setor. Esse instrumento vale mais juridicamente do que acordos individuais ou que o contrato de trabalho. As convenções coletivas podem ser celebradas a nível da empresa, a nível regional para um único setor, a nível regional para vários setores, a nível nacional para um único setor ou a nível nacional para vários setores, dependendo da representatividade das entidades envolvidas. No caso da convenção coletiva entre o SEDESP e o STDMS, a abrangência é o município de São Paulo.

PARA OS EMPREGADOS

- ☑ Garantir direitos e estabelecer normas básicas
- ☑ Regular e aplicar leis nacionais
- ☑ Obter direitos adicionais em relação às leis nacionais
- ☑ Incentivar a formalização das trabalhadoras
- ☑ Melhorar as condições de vida e de trabalho da categoria
- ☑ Se proteger legalmente contra abusos por parte dos empregadores
- ☑ Obter compensações em caso de não respeito dos direitos
- ☑ Promover um processo de conscientização interno com a organização de assembleias e elaboração de pautas
- ☑ Fortalecer o sindicato

PARA OS EMPREGADORES

- ☑ Garantir os direitos dos empregadores
- ☑ Equilibrar a relação trabalhista
- ☑ Melhorar a prestação de serviço
- ☑ Aumentar a segurança legal para os empregadores
- ☑ Facilitar os cálculos trabalhistas
- ☑ Diminuição de riscos de conflitos com a empregada
- ☑ Diminuição de riscos de processos trabalhistas

3

O registro sindical



O primeiro passo é ter o registro sindical, pois é isso que habilita a entidade a negociar e representar a categoria. Para isso, é preciso registrar a solicitação no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), com os seguintes documentos:

- ▣ Edital de convocação da assembleia geral de fundação ou ratificação de fundação publicado no Diário Oficial da União - DOU e em jornal de circulação na referida base, que deverá conter:

- ▣ Ata da assembleia geral de fundação ou de ratificação de fundação com a descrição da categoria e da base territorial aprovada, que deverá apresentar:
 - a) registro em cartório;
 - b) lista de presença;
 - c) finalidade da assembleia;
 - d) a data, o horário e o local de realização; e
 - e) os nomes completos, os números de registro no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF e as respectivas assinaturas dos participantes.

- ▣ Declaração da entidade de que os dirigentes foram regularmente eleitos nos termos do estatuto, contendo os nomes completos, o número de registro no CPF, em consonância com os dados informados no CNES;
- ▣ Estatuto social, aprovado em assembleia geral e registrado em cartório, no qual deve constar, de forma objetiva a categoria e a base territorial pleiteada;
- ▣ Comprovante de pagamento da Guia de Recolhimento da União - GRU, relativa ao custo das publicações no DOU.

4

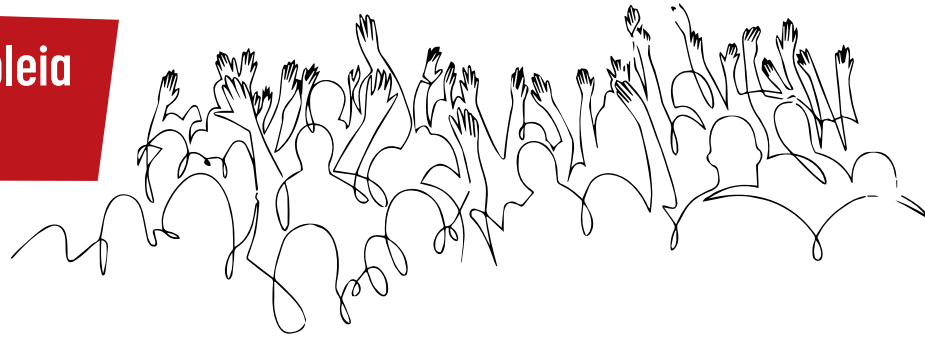
A representação patronal

É necessário ter uma representação dos empregadores para poder negociar. Essa entidade patronal deve também estar registrada como sindicato e obter o certificado do governo. O processo para registrar um sindicato patronal é o mesmo do que o descrito acima, mas aplicado à categoria dos empregadores domésticos. O artigo 15, inciso II, da Lei nº 8.212/91, define como empregador doméstico: “a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico.” Portanto, não se trata de um patrão no sentido tradicional, que seria dono de uma fábrica ou de uma empresa; o empregador doméstico é uma pessoa física, e muitas vezes, ele mesmo é trabalhador.

Por isso, é comum o empregador não se identificar como tal. Contudo, é absolutamente fundamental que cada pessoa que consuma serviço doméstico se reconheça como empregador, a fim de poder entrar em processo de diálogo com as trabalhadoras e formalizar a relação de trabalho.

Em muitos estados existe uma entidade patronal, mas essa não está registrada como sindicato. Esse passo é essencial para poder negociar, representar e defender os interesses dos empregadores, estabelecendo um diálogo com as trabalhadoras mas também com o governo. Procure a entidade patronal de sua base territorial e tente conversar sobre a possibilidade de obter a carta sindical. A negociação diminui os riscos de conflitos, assegura boa relação de trabalho e oferece segurança jurídica à ambas as partes.

5

A assembleia geral

A legislação estipula que é necessária a realização de assembleia geral da categoria para deliberação pela celebração da negociação coletiva na data-base específica. O artigo 612 da CLT inclui determinações sobre quórum mínimo para a validação da assembleia geral. Nessa assembleia, são determinados os pontos de pauta de reivindicação, documento que servirá de base para a negociação.

- ▣ Convocar a assembleia com publicação do edital em jornal de grande circulação da base territorial

- ▣ A convocação deve especificar a data, hora, local e pauta da assembleia
- ▣ Discussão sobre demandas da categoria, e votação, ponto por ponto, dos itens a serem incluídos na pauta de reivindicação
- ▣ Eleição da comissão que irá entregar o documento à entidade patronal
- ▣ Redação das cláusulas pelo setor jurídico
- ▣ Registro em cartório da pauta e da ata da assembleia, assinada pelas diretoras do sindicato
- ▣ Entrega da pauta à entidade patronal; é prudente exigir ofício de recebimento datado e assinado pelo sindicato patronal.

Prever o custo da assembleia: para garantir a participação do maior número de sócias possível, é aconselhado oferecer um vale transporte para cada participante assim como um lanche ou refeição. Sabemos das dificuldades das trabalhadoras domésticas para se deslocar e passar um dia fora de sua casa ou de seu trabalho. Ademais, prever os custos do edital de convocação e registro dos documentos em cartório, que variam em cada região e cidade.

Em 2019, o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo gastou cerca de R\$ 3.000 para realizar sua assembleia, contando com a participação de quase 80 trabalhadoras.

Exemplo de edital

SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

EDITAL DE CONVOCAÇÃO

O **Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo** – CNPJ nº 62.700.974/0001-53, por sua Presidente, no uso de suas prerrogativas legais e estatutárias, CONVOCA todos empregados domésticos da categoria, associados ou não de todo o Município de São Paulo, para participarem da **Assembleia Geral Extraordinária que será realizada em 25/Outubro/2020 às 10:00 horas**, na sede do Sindicato na Rua Margarida, 298, Barra Funda – SP – CEP: 01154-030, para fins de deliberarem sobre a **ordem do dia**:

- a). concessão de poderes para a Diretoria da entidade profissional empreender negociações coletivas com a entidade patronal – SEDESP – Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo e empregadores da categoria;
- b). elaboração e aprovação da pauta de reivindicação da categoria profissional convocada; cuja data base é 01/03/2021;
- c). outorga de poderes de garantia de data base e posterior instauração de dissídios coletivos (art. 859 da CLT), em caso malogro nas negociações;
- d). fixação e aprovação do percentual de descontos das Contribuições para manutenção da entidade;
- e). assuntos gerais.

São Paulo 30 de setembro de 2020,

Silvia Maria da Silva Santos, Presidente

6

A construção da pauta de reivindicação



A construção da pauta deve ser um ato coletivo que reflete a vontade da base. Antes da Assembleia, o sindicato já pode consultar sua base por meio de reuniões mensais, pesquisas por telefone, atividades nos bairros ou na sede ou outras formas de comunicação com as trabalhadoras. Durante a Assembleia, é proposta uma lista de pontos, estabelecida segundo as sugestões das trabalhadoras, e cada ponto é discutido e votado um a um para determinar se será incluído ou não na pauta de reivindicação.

Exemplo de pontos que foram incluídos nas convenções coletivas pelo STDMSp:

- ▣ Piso salarial
- ▣ Dia 27 de abril como feriado
- ▣ Remuneração de horas extras e noturnas
- ▣ Salário mínimo para a diarista
- ▣ Cartão de pontos
- ▣ Tabela de remuneração por função
- ▣ Condições da trabalhadora que reside no local de trabalho
- ▣ Vale refeição, transporte e auxílio creche
- ▣ Seguro acidente de trabalho
- ▣ Seguro de vida
- ▣ Imposto sindical

Atenção!

A pauta de reivindicação não pode ser inferior à legislação nacional; usar o instrumento para especificar e garantir a boa aplicação de certos aspectos da lei, ou incluir itens superiores que não estejam mencionados na lei 150/2015. Por exemplo, pode ser um instrumento para melhorar a situação da diarista, rever o mecanismo de bancos de hora ou as condições de acesso ao FGTS e seguro desemprego.

7

A provocação para a mesa de negociação

Uma etapa muito importante da negociação coletiva é a formalização da provocação para negociação coletiva. Tal ponto é descrito no artigo 616 da CLT, o qual determina que nenhuma entidade pode se negar a iniciar negociação após ter sido provocada para tanto. Esse processo é feito por meio da entrega de documento assinado e registrado em cartório, no qual consta a intenção de iniciar a negociação coletiva. Não há obrigatoriedade de constar nesse documento a lista de reivindicações, mas é muito comum que os sindicatos laborais, ao provocarem os sindicatos patronais para a negociação, já incluam a pauta de reivindicações.



8

A negociação

Convocação da primeira reunião: representação patronal e do sindicato das trabalhadoras domésticas, com sua assessoria jurídica.

Discussão dos pontos da pauta de reivindicação e posicionamento do patronal; avaliação do que pode e não pode ser concedido

Ambas partes concordam sobre o conteúdo final, o ciclo de negociação encerra.

Subsistem desacordos e pontos para discussão; convocação de outra reunião de negociação, até que se chegue a um acordo.

Envio do documento da convenção coletiva ao sindicato de trabalhadoras domésticas para avaliação.

Convocação de uma nova assembleia do sindicato das trabalhadoras domésticas para avaliar o documento.

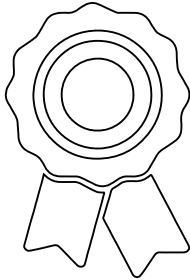
A convenção coletiva é aprovada pela base

A convenção coletiva não é aprovada: não há assinatura do documento

Uma data é definida para reunir sindicatos patronal e laboral assinarem o documento

9

A homologação da convenção coletiva



Depois de ter aprovado e assinado a convenção coletiva, ambas entidades se reúnem novamente para entregar a convenção coletiva e todos os documentos comprovando sua elaboração (edital, atas de assembleias, atas de aprovação da convenção, etc.) ao Mediador, na Direção Regional do Trabalho (DRT). Isso permite que o documento seja ratificado pelo órgão público, dando-lhe uma maior força jurídica. Em caso de não cumprimento dos direitos e regras estipuladas na CCT, as trabalhadoras domésticas podem cobrar de forma legal seu empregador e obter ganho de causa na justiça trabalhista.



Organização
Internacional
do Trabalho

fenatrad

Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas

S.T.D.M.S.P
Sindicato dos Trabalhadores Domésticos
do Município de São Paulo