

Uma experiência de  
negociação coletiva  
no setor do trabalho  
doméstico no Brasil

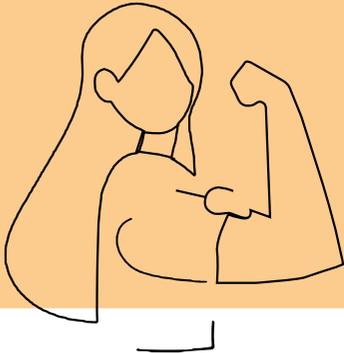
**O caso do  
município de  
São Paulo**





I

## As trabalhadoras domésticas no Brasil



A categoria das trabalhadoras domésticas é composta por mais de 6 milhões de pessoas no Brasil. Quase todas são mulheres (93%) e mulheres negras (61%), representando 14,6% da mão de obra feminina e sendo o primeiro setor de emprego para as mulheres negras (DIEESE 2013, IPEA 2019).

O peso do trabalho doméstico pode ser explicado por três fatores:

- a permanência da herança colonial;
- a divisão sócio-sexual do trabalho que segue responsabilizando as mulheres pelo trabalho reprodutivo (remunerado e não remunerado) e;
- um alto nível de desigualdades sociais que permite à classe média comprar os serviços domésticos fornecidos pelas mulheres mais pobres por um custo muito baixo.

Se adiciona à isso uma falta de serviços públicos adequados, o que gera uma demanda alta por serviços domésticos em domicílios onde todos os membros adultos estão inseridos no mercado do trabalho. Como afirmado pelas próprias trabalhadoras domésticas, esse trabalho é de grande valor para a sociedade; sem elas, o Brasil para.

Segundo dados do IPEA (2019), apesar de um aumento substantivo do salário desde o início dos anos 2000, em média, as trabalhadoras domésticas ganhavam R\$ 877 em 2018, um valor que permanece aquém do salário mínimo nacional e da renda média dos demais trabalhadores. A taxa de formalidade (trabalhadoras com carteira assinada) continua também muito fraca. Cresceu de 18% em 1995 para 33% em 2015, mas voltou a cair novamente atingindo 28% em 2018, o que pode ser devido à crise econômica e aos efeitos colaterais da lei complementar 150/2015 que permite o não registro da carteira para as diaristas. De fato, as diaristas, que trabalham até dois dias por semana para o mesmo empregador, vem crescendo de maneira rápida nos últimos anos, atingindo 44% da categoria em 2018 (2,5 milhões de trabalhadoras) e sendo a modalidade com o

nível mais fraco de registro em carteira (9,5%). Uma das mudanças mais notáveis no perfil das trabalhadoras domésticas é o fim na residência no local de trabalho; em 1995, cerca de 12% da categoria morava na casa do seu empregador, enquanto em 2018, essa proporção tinha caído para 1% (IPEA, 2019).

### **A difícil sindicalização da categoria**

Por causa das particularidades dessa atividade, tais como fragmentação, isolamento, alta taxa de informalidade e exclusão parcial dos direitos trabalhistas, sempre foi mais difícil organizar as trabalhadoras domésticas. Apesar de ser uma das maiores categorias de trabalhadores do país, a taxa de sindicalização permanece baixa, cerca de 2% em nível nacional, e os sindicatos enfrentam uma falta de recurso constante desde sua criação. Nunca tiveram acesso à contribuição sindical compulsória como os outros setores tinham até 2017, e a situação de pobreza das domésticas torna difícil a arrecadação de taxa de afiliação por parte das sócias.

Foto: [www.fenatrad.org.br](http://www.fenatrad.org.br)



Assim, as diretoras dos sindicatos de trabalhadoras domésticas são voluntárias e a fonte principal de financiamento ao longo dos anos tem sido rifas, almoços, bingos, doações e projetos com entidades parceiras.

A primeira associação de trabalhadoras domésticas foi criada em 1936 pela trabalhadora e militante Laudelina de Campos Mello, na cidade de

Santos, pedindo na época o direito à sindicalização e o acesso à nascente previdência social. Nos anos 1960 e 1970, associações foram criadas nas maiores cidades do Brasil (São Paulo, Rio de Janeiro, Salvador, Recife), e as trabalhadoras domésticas começaram a se reunir em congressos nacionais à partir de 1968, sempre exigindo direitos trabalhistas iguais às demais categorias. Em 1972, elas conquistaram o direito à carteira assinada, em pleno contexto de ditadura militar. Em 1985, reunidas no seu quinto congresso nacional em Recife, as trabalhadoras domésticas adotaram uma resolução pedindo a maior parte dos direitos que seriam concedidos somente em 2015: salário mínimo, aviso prévio, seguro

Laudelina  
de Campos  
Mello

desemprego e jornada de trabalho. Com o retorno da democracia, a Constituição Federal de 1988 outorga direitos adicionais à categoria, dentro dos quais, o direito a formar sindicatos e a receber o salário mínimo nacional.

Em seguida, as associações se transformaram progressivamente em sindicatos e fundaram a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) em 1997, afiliada à Central Única dos Trabalhadores (CUT). Em 2019, a FENATRAD tinha 16 sindicatos afiliados, 8 desses tendo registro no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES). Em total, existem hoje 30 entidades laborais no setor (incluindo a FENATRAD/CUT e sindicatos afiliados a outras centrais), reconhecidas pelo CNES, e 3 entidades patronais – uma quantidade que permanece pequena em relação à importância da categoria no país.

### **EDITAL DE CONVOCAÇÃO**

o Conselho Nacional dos Trabalhadores Domésticos do Brasil, por sua Presidente infra assinada, nos termos do art. 534, da Consolidação das Leis do Trabalho, e do art. 3º, I, da Instrução Normativa Nº 1, de 10.08.94, convoca todos os Sindicatos de Trabalhadores Domésticos organizados no território nacional, para participarem do Congresso Nacional Extraordinário de fundação da Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos, que realizar-se-á no dia 25.05.97, das 9:00 às 17:00, na sede do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, rua Dr. Quirino, nº 560, Centro, Campinas, SP, com a seguinte ordem do dia:

- 1) Deliberação sobre a fundação da Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos;
- 2) Discussão e aprovação do Estatuto da entidade;
- 3) Eleição da Diretoria da Federação.

Campinas, 21 de maio de 1997  
Anna Semião de Lima

Décadas de mobilização das trabalhadoras domésticas levaram ao reconhecimento tanto pedido, quando, em 2013, a Constituição Federal foi modificada para declarar a categoria igual aos demais trabalhadores (PEC 72, conhecida como "PEC das domésticas"). A emenda foi subsequentemente regulamentada pela lei complementar 150 de 2015, que outorga praticamente todos os direitos trabalhistas à categoria, e em particular, os direitos pedidos explicitamente desde 1985: obrigatoriedade da carteira assinada, jornada de trabalho, horas extras e noturnas, aviso prévio, compensação rescisória, seguro desemprego e FGTS. Em linha com a Convenção 189 da OIT sobre trabalho decente para as trabalhadoras domésticas, adotada em 2011 e ratificada pelo Brasil em 2018, a lei 150/2015 reconhece também, indiretamente, o direito à negociação coletiva. Contudo, a lei 150/2015 não especifica as modalidades para tal processo, referindo-se apenas à aplicação geral da CLT "observadas as peculiaridades do trabalho doméstico" (art. 19). Nesse cenário de difícil conquista de direitos, ter sindicatos reconhecidos como entidades legítimas e a experiência de uma convenção coletiva de trabalho em São Paulo é uma avanço de destaque.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Para mais elementos sobre a história do movimento e a luta por direitos iguais, ver : Acciari e Pinto (2020), e Bernardino-Costa (2015).

**Tabela 1**

# CONQUISTAS LEGISLATIVAS

**1943**

CLT, art. 7 decreta que o código não se aplica aos serviços domésticos por serem “não lucrativos”.

**1972**

lei n. 5.859, torna a assinatura da CTPS obrigatória e abre o acesso à previdência social.

**1988**

Constituição Federal, art. 7 expande às trabalhadoras domésticas o direito à sindicalização, ao salário mínimo, férias e licença maternidade.

**2006**

lei n. 11.324, estabilidade da trabalhadora gestante.

**2011**

OIT adota a Convenção 189 sobre trabalho decente para as trabalhadoras domésticas e estipula igualdade total de direitos.

**2013**

Emenda Constitucional n. 72, modifica o art. 7 da Constituição Federal e declara as trabalhadoras domésticas iguais aos demais trabalhadores.

**2015**

lei complementar 150, regulamenta a EC 72 e garante os seguintes direitos às trabalhadoras domésticas: CTPS assinada nas primeiras 48 horas, jornada de 8 horas e semana de 44 horas, horas extras e adicional noturno, férias e feriado, repouso semana, salário mínimo nacional, aviso prévio, compensação rescisória, seguro desemprego, FGTS, aposentadoria.

**2018**

Brasil ratifica a Convenção 189 da OIT.

## II

### A construção de uma relação bi-partite

#### O STD MSP

O Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STD MSP) começou como Associação Profissional dos Empregados Domésticos de São Paulo, em 05 de janeiro de 1962. Algumas trabalhadoras domésticas começaram se juntando após a missa na igreja que frequentavam na região de Pinheiros, para conversar sobre suas vidas, seus problemas e seus trabalhos.

Se formalizando mais, e se tornando um ponto de referência para orientar as trabalhadoras domésticas, este grupo recebeu apoio da Juventude Operária – JOC, do Movimento Renovador Sindical (MRS), do Padre Soares (pároco local), de assistentes sociais e algumas patroas. O MRS cedeu um local para elas poderem continuar se reunindo aos finais de semana, e, em janeiro de 1962, elas fundaram a associação.

A primeira diretoria eleita contava com Maria Leonel Barbosa (presidenta); Floriscena da Silva (2ª presidenta); Maria Aparecida Moraes (1ª secretária); Maria Raimunda do Nascimento (2ª secretária); Terezinha de Queiroz Silveira (1ª tesoureira); Nair Camargo (2ª tesoureira); e Olga Bernardo (Diretora Social).

Nesse período, a Associação já proporcionava atendimento às trabalhadoras e uma vez por mês havia uma reunião geral. Buscando proporcionar espaços de lazer para as trabalhadoras, também organizavam festas de confraternização e convivência, como: bailes, comemorações de aniversários, grupos de ginástica, grupos de leitura e excursões pela cidade. Os eventos também ajudavam arrecadar fundos para manutenção da infraestrutura e das atividades da



*Fundação da  
Associação das  
Trabalhadoras  
Domésticas de  
São Paulo*

Associação, além de representar um momento importantíssimo de amizade e cuidado entre companheiras. Para muitas trabalhadoras, a associação, e em seguida o sindicato, é o único lugar de convivência fora do ambiente de trabalho.

A Associação sobreviveu o período da ditadura militar, se inserindo no movimento nacional das trabalhadoras domésticas. Participou dos congressos nacionais na categoria em 1968, 1974, 1978, 1981, 1985 e 1989, data após a qual passaria a obter o estatuto de sindicato. De fato, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, as trabalhadoras domésticas obtiveram o direito de formar sindicatos laborais. A associação de São Paulo, sob orientação jurídica do Dr. José Venerando da Silveira, seu advogado, consegue ser oficializada como entidade representativa laboral em 1992, obtendo a carta sindical pelo Ministério do Trabalho. À partir desse momento, começa então a luta para criar mecanismos formais de diálogo social no setor e adotar uma convenção coletiva que regulamentaria os direitos das trabalhadoras domésticas.

## O SEDESP

O Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (SEDESP) foi fundado em 1989. O sindicato tem por objetivo representar os empregadores domésticos e oferecer assistência jurídica e legal acerca das relações trabalhistas. Tem por missão “patrocinar os direitos dos empregadores domésticos” e assessorá-los em todas suas necessidades.<sup>2</sup> Afirma que, num contexto em que o governo vem aumentando os direitos das empregadas domésticas, o que implica uma carga financeira maior para os empregadores, torna-se necessário ter uma representação patronal que defenda os direitos dessa categoria. A entidade fornece, entre outros serviços, orientação sobre os custos, pagamentos de impostos e obrigações contratuais de ambas partes na relação de trabalho doméstico.

---

<sup>2</sup> Ver site da entidade: <http://www.sedesp.com.br/index.php>

Segundo Karla Resende, presidenta da entidade desde 2018, o sindicato tem como função equilibrar a relação de representação sindical entre os empregadores e as trabalhadoras domésticas, uma vez que a parte laboral também têm uma instituição de representação e defesa de seus direitos. Desde a fundação e até 2017, quando se ausentou por motivos de saúde, o sindicato foi presidido por Margareth Galvão Carbinato. O processo de construção da negociação coletiva com o STDMSp ocorreu em grande medida durante sua condução, apesar da resistência à ampliação dos direitos das trabalhadoras domésticas.

## A negociação coletiva

O primeiro contato entre o STDMSF e o SEDESP aconteceu em 1995, depois de anos de busca por parte do sindicato que não encontrava informações sobre a organização patronal, pois, na época, as trabalhadoras não tinham internet ou meios de comunicação rápidos como hoje. Foi nessa ocasião que o STDMSF entregou sua primeira pauta de reivindicação para uma negociação coletiva.



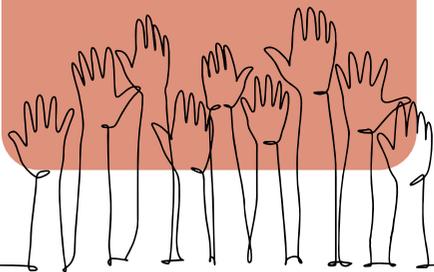
Desde da fundação do sindicato, as trabalhadoras e dirigentes se reúnem com frequência para debater sobre seus problemas, anseios e direitos (ou falta desses), e discutir a possibilidade de uma negociação coletiva. É importante lembrar que nos anos 1990, as únicas leis que protegiam a categoria eram: o artigo 7 da Constituição (salário mínimo, férias remuneradas, sindicalização, licença maternidade) e a lei n. 5.859 de 1972 (carteira assinada). Nesse contexto, uma negociação coletiva com o lado patronal, que pudesse garantir mais direitos e permitir uma melhor implementação das leis existentes, parecia fundamental. No ano de 1995, as demandas das trabalhadoras, elaboradas nas reuniões do sindicato, foram registradas em um documento formal que seria a primeira pauta de reivindicação para uma negociação com o SEDESP. No dia da entrega, o documento foi recebido pela secretária do SEDESP, mas não deu nenhum retorno ao sindicato laboral e não aceitou sentar para negociar, contrariando a legislação vigente.

A falta de regulamentação dos direitos sindicais das trabalhadoras domésticas, sua situação de exclusão parcial da CLT e a falta de consideração social enraizada no passado colonial, fizeram com que a entidade patronal se recusasse a atender as trabalhadoras durante anos, apesar de ser uma obrigação legal. Essa situação reflecte a marginalização das trabalhadoras domésticas na sociedade brasileira, que tiveram que esperar até 2015 para obter direitos trabalhistas (quase) iguais às demais categorias e um reconhecimento formal da legitimidade de seus sindicatos em processos de negociação coletiva.

Nos anos seguintes à primeira entrega da pauta, o sindicato patronal se recusava a aceitar o documento. Mas as trabalhadoras não desistiram. Continuaram formando assembleias e elaborando pautas, organizaram painéis frente à sede do SEDESP e provocaram a entidade para mesa da negociação durante 18 anos.

Nos anos de 2014 e 2015, o STDMSp optou por não entregar pauta, mudando a estratégia de atuação. A orientação da assessoria jurídica era de não entregar pauta por dois anos para depois acionar na justiça o sindicato patronal e forçá-lo a negociar. Entre tanto, foram adotadas a “PEC das domésticas” em 2013 e sua lei complementar n. 150 em 2015, tornando assim mais difícil recusar a demanda das trabalhadoras uma vez que vários de seus pedidos estavam inscritos na lei. Ademais, a convenção coletiva dá uma maior segurança jurídica aos empregadores, e, num momento de implantação de tantas alterações de direitos, passou a ser um instrumento mais interessante do ponto de vista patronal.

Conjuntamente, houve também mudanças internas no SEDESP com a eleição de uma direção mais favorável ao processo de negociação coletiva. Em 2016, o SEDESP aceita enfim receber o STDMSp, então presidido por Maria Lima, e sentar na mesa de negociação, para assinar, em 2017, a primeira convenção coletiva de trabalho (CCT) no setor.

**III****A convenção  
coletiva de  
trabalho****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 STD MSP, a abrangência é o município de São Paulo.

## PARA OS EMPREGADOS

- ✔ Garantir direitos e estabelecer normas básicas
- ✔ Regulamentar 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

Um instrumento legal é a melhor forma de garantir direitos e se proteger.

Uma convenção coletiva é também o reconhecimento do estatuto de trabalhadora da doméstica e da legitimidade de seu sindicato, algo por qual a categoria luta há mais de 80 anos.

## 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

Uma convenção coletiva propicia segurança jurídica ao empregador. Ademais, segundo Karla Resende do SEDESP, uma profissional contente com suas condições de trabalho executa melhor suas funções.

## Como negociar?

Com o passar dos anos, a prática de mobilização para construção da pauta de reivindicações foi se consolidando no STDMSp. Essa pauta é elaborada e aprovada pela categoria, portanto, o processo de construção e validação é uma etapa extremamente importante. Primeiro, o sindicato consulta sua base através de reuniões e rodas de conversa para saber suas preocupações, problemas e necessidades. Reuniões de base para essa finalidade integraram a agenda do sindicato, sendo realizadas todo ano no segundo semestre. Em seguida, deve-se convocar uma assembleia geral para determinar os pontos específicos que estarão na pauta de reivindicação. A convocação da assembleia é publicada em um jornal de grande circulação e deve especificar que a finalidade é a construção da pauta de reivindicação.



processo de assembleia e redação da pauta deve acontecer antes da segunda semana de janeiro.

Uma vez a pauta entregue ao sindicato patronal, este último determina uma data para uma primeira reunião com o sindicato laboral, da qual participam

No decorrer da assembleia, faz-se uma votação para cada demanda a fim de decidir se compõe a pauta de reivindicação da negociação coletiva. Elege-se também as delegadas para formar a comissão que irá entregar o documento à entidade patronal. Após a votação, a assessoria jurídica redige as cláusulas. O documento de pauta segue para o registro em cartório, com a assinatura de todas as diretoras. A data base da categoria sendo dia 1º março de cada ano, o

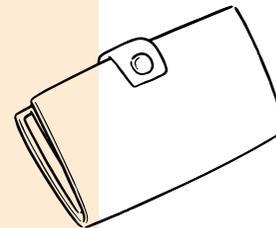
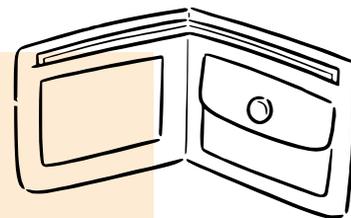
a presidenta, uma diretora e a assessoria jurídica. Começa então a negociação. A primeira reunião permite ao patronal se posicionar sobre cada item da pauta, avaliando o que pode ou não pode ser concedido. Se ambas partes estiverem de acordo, a negociação encerra, caso contrário, são convocadas mais reuniões até que se chegue a um acordo. Em seguida, a entidade patronal envia uma cópia da convenção coletiva ao sindicato laboral e propõe uma data para a assinatura do documento. Entre tanto, o sindicato laboral convoca uma nova assembleia para leitura e aprovação da convenção coletiva. Caso não for aprovada pela base, o sindicato não assina o documento.

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 (editais, 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.

## Temas de destaque da convenção coletiva

### Salário

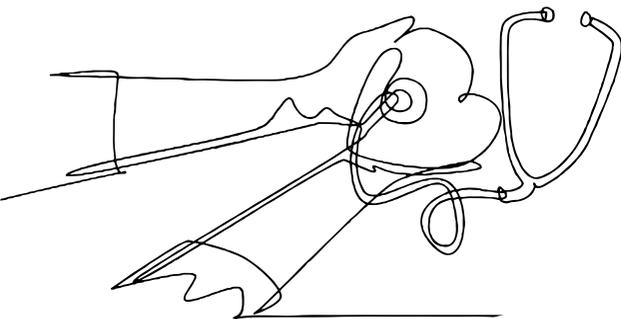
- ✓ Salário mínimo superior ao nacional: em 2020, o piso era de R\$ 1.252,48
- ✓ Reajuste salarial anual em função da inflação
- ✓ Comprovante de pagamento do salário
- ✓ Determinação de prazos para pagamento do salário, férias e 13°
- ✓ Reconhecimento do dia 27 de abril, dia da trabalhadora doméstica, como feriado: a trabalhadora deve estar de folga ou receber sua remuneração em dobro se trabalhar nesse dia
- ✓ Remuneração de horas extras: 50% de segunda à sábado, 100% no domingo
- ✓ Adicional noturno de 20%
- ✓ Salário mínimo para a diarista: R\$ 120,00 reais por serviço diário
- ✓ Elaboração de uma tabela de remuneração segundo a função da trabalhadora, quando mora no local de trabalho



### Tabela de funções para empregadas que moram no local de trabalho (2020-2021)

Profissional	Mora do local de trabalho
Babá (01 criança)	1.915,80
Babá (02 ou mais crianças)	2.640,92
Copeira	2.363,85
Cozinheira forno e fogão	2.363,85
Cuidador de idosos	2.719,20
Domésticas	2.009,53
Governanta	5.908,08
Motorista	2.955,07
Caseiro	1.895,20

A trabalhadora que reside no local de trabalho está mais amparada pela CCT do que pela legislação nacional, pois a convenção coletiva determina a obrigatoriedade de dias de descanso semanais, um sistema de controle das horas e o direito a receber e emitir ligação aos seus familiares.



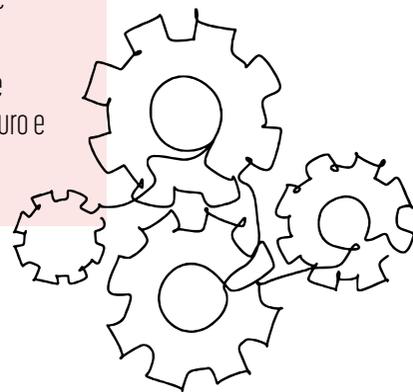
## Benefícios

- ✓ Vale refeição, alimentação no local de trabalho ou cesta básica
- ✓ Vale transporte
- ✓ Auxílio creche para crianças de até 5 anos
- ✓ Seguro acidente de trabalho
- ✓ Seguro de vida

## Regulamentações

- ✓ Lista de casos de ausências justificadas: falecimento, casamento, nascimento de filho, representação sindical, exames médicos
- ✓ Possibilidade e limitação do contrato de experiência de até 60 dias
- ✓ Obrigatoriedade do cartão de pontos para controlar os horários
- ✓ Garantia de emprego à gestante ou compensação em salário
- ✓ Detalhamento do processo de rescisão e homologação
- ✓ Redução de riscos no local de trabalho e obrigação de fornecer um ambiente seguro e higiênico de trabalho

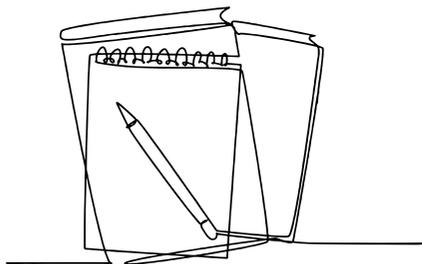
■ SUPERIORES À LEI 150



## Direitos sindicais

- ✓ **Introdução de um imposto sindical** equivalente a 1 dia de trabalho, descontado do salário e repassado para a entidade sindical anualmente
- ✓ **Introdução de uma contribuição anual para o sindicato patronal**, em função do número de empregados
- ✓ **Prevalência do negociado sobre o legislado**: a CCT prevalece sobre normas legais nacionais (lei complementar 150/2015)

■ SUPERIORES À LEI 150



A introdução do imposto sindical é um ponto de grande destaque, sendo que a categoria nunca teve esse direito e, além disso, em 2017, esse imposto que era até então obrigatório nos outros setores, foi revogado pela dita "reforma trabalhista" (lei 13.467 de 2017).

## Referencias:

Acciari, L., Pinto, T. (2020), Praticando a equidade: estratégias de efetivação de direitos no trabalho domestico, Estudos Avançados, 34 (98): 73-89.

Bernardino-Costa, J. (2015), Saberes subalternos e decolonialidade: Os sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil, Brasília: Editora UnB.

DIEESE. (2013). O Emprego Doméstico no Brasil, Estudos e Pesquisas (68), 1-27.

IPEA. (2019). Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua, Textos para Discussão n. 2528, Rio de Janeiro: IPEA.

Convenções Coletivas de Trabalho entre o STD MSP e o SEDESP:

[http://www.sedesp.com.br/juridico\\_convencoes.php](http://www.sedesp.com.br/juridico_convencoes.php)





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