

DIREITOS DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS MIGRANTES EM MASSACHUSETTS, EUA

RIGHTS OF MIGRANT DOMESTIC WORKERS IN MASSACHUSETTS, USA

Críscila Cristina Ramos ¹[0000-0003-0003-7236]
Roberto da Silva Fragale Filho ¹[0000-0001-9173-340X]
André Simões da Silva ²
Lorrayne Reiter Alves ³

¹ Universidade Federal Fluminense (UFF)

² Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP)

³ Brazilian Worker Center (BWC), Boston

criscilaramos@hotmail.com, roberto.fragale@gmail.com,
simo.es.andre@unifesp.br, info@braziliancenter.org

Resumo. A presente investigação analisa criticamente a situação jurídica das trabalhadoras domésticas migrantes no Estado de Massachusetts nos Estados Unidos, tomando como ponto de partida a Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos no Estado. Para tanto, foram realizadas pesquisas documental e bibliográfica, combinando a análise da Declaração com a experiência laboral de brasileiras que enfrentam a condição de ser mulher migrante e trabalhadora doméstica nos Estados Unidos. Como resultado, as investigações revelaram que os direitos na Declaração são estendidos aos trabalhadores migrantes sem status migratório, mas que muitas trabalhadoras domésticas brasileiras desconhecem a existência da lei; que vários dos direitos presentes no documento não são cumpridos pelos empregadores e que a Declaração faz distinção entre trabalhadoras domésticas, protegendo integralmente por contrato escrito apenas aquelas que cumprem os requisitos legais, ou seja, trabalham 16 horas ou mais por semana para um mesmo empregador. Portanto, o estudo da legislação estadual interligada com as vivências das imigrantes brasileiras permite concluir que, apesar da Declaração ser uma conquista louvável da luta das trabalhadoras domésticas, ainda há muito o que ser feito para a efetivação dos direitos laborais ali presentes e ainda mais para que todos os grupos de trabalhadoras domésticas, sem exceção, sejam abarcadas pela lei, recebendo proteção integral como acontece com os demais trabalhadores.

Palavras-chave: Direitos trabalhistas, Trabalhadoras domésticas, Trabalhadoras migrantes indocumentadas, Migração brasileira, Massachusetts.

Abstract. This study critically analyzes the legal situation of migrant domestic workers in the state of Massachusetts in the United States, taking the state's Domestic Workers Bill of Rights as its starting point. To this end, documentary and bibliographic research was conducted, combining an analysis of the Bill with the work experiences of Brazilian women who face the condition of being migrant women and domestic workers in the United States. As a result, the investigation revealed that the rights in the Bill are extended to migrant workers without immigration status, but that many Brazilian domestic workers are unaware of the law; that employers do not comply with several of the rights contained in the document; and that the Bill distinguishes among domestic workers, fully protecting through a written contract only those who meet the legal requirements, that is, those who work 16 hours or more per week for the same employer. Therefore, the study of state legislation interconnected with the experiences of Brazilian immigrant women leads to the conclusion that, although the Bill is a commendable achievement of domestic workers' struggle, much remains to be done to enforce the labor rights it contains, and even more must be done so that all groups of domestic workers, without exception, are covered by the law and receive full protection as other workers do.

Keywords: Labor rights, Domestic workers, Undocumented migrant workers, Brazilian migration, Massachusetts.

O texto é parte da dissertação de mestrado intitulada “MIGRAÇÃO FEMININA, TRABALHO E DIREITOS: A participação das imigrantes valadarenses no Mercado de Trabalho dos EUA”, a qual se encontra em processo de redação. Eixo temático: Desafios Globais, Culturais & Subjetividade Humana.

Introdução

Os trabalhadores domésticos migrantes sem status migratório nos Estados Unidos vivenciam diversos tipos de exclusão e formas de vulnerabilidades das quais algumas podem ser notadas também no campo dos direitos trabalhistas. Além da vulnerabilidade social e econômica gerada pela condição migratória irregular no país, os trabalhadores migrantes experimentam a mesma desproteção jurídica que os trabalhadores domésticos nativos. Burnham e Theodore (2012) explicam que os trabalhadores domésticos foram explicitamente excluídos das proteções das principais leis e normas federais trabalhistas e de emprego, e a origem de tudo isso remonta ao momento na história em que a *National Labor Relations Act* – *NLRA* de 1935 e outras legislações do *New Deal*- medidas de cunho social e econômico- foram aprovadas.

Burnham e Theodore comentam que, na época, os políticos sulistas foram críticos para a coalizão que aprovou os textos. Garantir seus votos exigia o endosso do sistema de trabalho no Sul, que dependia do controle e da subordinação da mão de obra negra, vulnerável e barata, a maioria envolvida em trabalho agrícola ou trabalho doméstico. Excluindo esses setores das proteções conferidas pela *National Labor Relations Act* – *NLRA*, os trabalhadores negros do Sul ficavam impedidos de formar sindicatos, reforçando um regime racial de dominação branca e um regime de extrema exploração (2012, p. 8). Em troca do apoio do Sul no Congresso, os trabalhadores domésticos e agrícolas foram também excluídos da *Social Security Act* e a *Fair Labor Standards Act*, o que continuou nas décadas seguintes com as exclusões na *Occupational Safety and*

Health Act em 1970, e na *Family Medical Leave Act* em 1993 (TRACY; SIEBER; MOIR, 2014, p. 4). Apesar da origem dessas exclusões serem um compromisso manifestamente racista, as disposições da lei permanecem em vigor. Hoje, seu efeito coloca os trabalhadores domésticos como uma classe excluída e desprotegida, indigna dos direitos concedidos a outros trabalhadores (BURNHAM; THEODORE, 2012, p. 8). Em um movimento contrário a essa desproteção jurídica, como forma de fornecer aos trabalhadores domésticos as mesmas proteções que possuem os demais trabalhadores no país, alguns Estados dos Estados Unidos aprovaram leis como a Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos. Segundo o Relatório elaborado pelo Brazilian Worker Center (o Centro do Trabalhador Brasileiro; BWC - sigla em inglês) em Boston Massachusetts (2023), os primeiros estados que aprovaram o documento foram Nova Iorque (2010), Havaí (2013), Califórnia (2014), Massachusetts (2015), Oregon (2016), Connecticut (2017), Illinois (2017), Nevada (2018), Seattle, WA (2018), Novo México (2019) e Filadélfia, PA (2020). Assim, enquanto uma lei federal não é aprovada, a expectativa é de que os outros Estados também votem legislações estaduais com a finalidade de proteger seus trabalhadores domésticos.

Dentre os Estados que aprovaram uma legislação local para proteção dos trabalhadores domésticos, Massachusetts se destaca nessa pesquisa por estar entre os principais destinos de brasileiros para os Estados Unidos, o que pode ser explicado pelo fluxo migratório entre os dois países que se formou, de início, com a saída de brasileiros da região Sudeste para o Nordeste dos EUA e, mais tarde, para o Sul (Flórida) e Oeste (Califórnia) (LIMA; CASTRO, 2017, p. 49). Ao chegarem nos Estados Unidos, os imigrantes brasileiros encontraram um mercado de trabalho segregado por questões de gênero e raça, no qual as mulheres continuam sendo a maioria no trabalho doméstico, ocupando-se da limpeza de casas como *housecleaner* (faxineira). Muitas dessas mulheres começam trabalhando como funcionárias de companhias de limpeza ou como *helper* (ajudante) de donas de *schedule* (ou donas de negócio de limpeza de casa). As donas de *schedule*, normalmente, são brasileiras que conquistaram uma cartela de cliente e, hoje, possuem várias casas para limpar organizadas em um quadro de horário semanal. No entanto, raramente conseguem realizar a faxina de todas as casas sozinhas e, por isso, contratam outras imigrantes para compor a equipe.

A contratação acontece através de um acordo verbal celebrado em um contexto de informalidade que se beneficia da vulnerabilidade informacional e jurídica das imigrantes que desconhecem a existência de qualquer direito. Por este motivo, nos tópicos seguintes conheceremos os direitos dos trabalhadores domésticos em Massachusetts e analisaremos em que medida os trabalhadores imigrantes sem status migratório são protegidos pela Declaração. A proposta é um estudo da legislação estadual combinado com as vivências das imigrantes brasileiras em sua integração social e laboral. Em alguns momentos, poderão ser mencionados trechos de entrevistas realizadas durante a pesquisa de campo na cidade de Boston, no ano de 2022, com nomes fictícios para proteger a identidade das entrevistadas.

O trabalho doméstico na Declaração dos Direitos dos Trabalhadores Domésticos de Massachusetts

Após a aprovação da Declaração de Direito dos Trabalhadores Domésticos do Estado de Nova Iorque, em 2010, a equipe do Centro do Imigrante Brasileiro, que mais tarde passa

a se chamar Brazilian Worker Center (Centro do Trabalhador Brasileiro), foi a Nova Iorque para se encontrar com a equipe dos Trabalhadores Domésticos Unidos e buscar orientação sobre como se organizar para uma vitória da Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos em Massachusetts. Formou-se uma coalizão do Centro do Trabalhador Brasileiro e outras organizações em busca de uma legislação que garantisse aos trabalhadores domésticos melhores condições de trabalho. Como resultado da luta, a lei dos direitos trabalhistas para domésticas em Massachusetts foi aprovada em junho de 2014 e entrou em vigor em 2015 (SIQUEIRA; SOARES; NETO; TRACY, 2016, p. 2; TRACY; SIEBER; MOIR, 2014, p. 6).

A Declaração está contida nas Leis Gerais de Massachusetts (M.G.L.), capítulo 149, seção 190¹- Direitos relativos ao pagamento e outros termos ou condições de emprego para trabalhadores domésticos- e define o “trabalhador doméstico” como sendo um indivíduo ou empregado que é pago por um empregador para realizar trabalho de natureza doméstica dentro de uma casa, incluindo, mas não limitado a: (i) *housekeeping* (tarefas domésticas); (ii) *house cleaning* (limpeza de casa); (iii) gestão doméstica ; (iv) serviços de babá; (v) prestação de cuidados a pessoas no domicílio, incluindo doentes, convalescentes e idosos; (vi) lavagem; (vii) cozinhar; (viii) serviços de acompanhante domésticos; e (ix) outros serviços domésticos para membros de famílias ou seus convidados em residências particulares; excluindo da definição de “trabalhador doméstico” (A) o auxiliar de cuidados pessoais; ou (B) um indivíduo cuja vocação não é cuidar de crianças e cujos serviços para o empregador consistem principalmente em cuidar de crianças de forma casual, intermitente e irregular para uma família ou membro da família.

Já “empregador” é definido como uma pessoa que emprega um trabalhador doméstico para trabalhar dentro de uma casa, quer a pessoa tenha ou não participação acionária na casa, não incluindo como “empregador” agência de emprego, agência licenciada ou registrada ou um indivíduo a quem um atendente de cuidados pessoais preste serviços. Além disso, o Aviso de Direitos Para Empregados Domésticos²- o aviso com as leis estaduais e federais que o empregador deve fornecer ao trabalhador doméstico com todos os seus direitos legais, conforme estabelecido no parágrafo (m) da seção 190 do capítulo 149 das M.G.L -, define “empregador” como uma pessoa ou empresa que contrata o trabalhador. A definição fica ainda mais clara com a seguinte exemplificação. Se, por exemplo, alguém o contratou para trabalhar em sua casa, aquela pessoa é o seu empregador. Se mais de uma família se juntar para compartilhar os seus serviços de babá, nesse caso ambas as famílias serão os seus empregadores. O conceito abarca empresas que contratam trabalhadores domésticos para realizarem serviços de limpeza nas casas de outras pessoas.

Uma vez estabelecidas as definições jurídicas para trabalhador doméstico e empregador, os direitos e garantias previstos na Declaração podem ser aplicados. Nesse caminho, o Aviso de Direitos é um forte aliado na educação dos trabalhadores e empregadores, comunicando de forma sintetizada e com uma linguagem acessível, seus direitos legais previstos na Declaração e outras leis estaduais e federais (leis de salário e horas de

¹ MASSACHUSETTS. M.G.L. c. 149. *Section 190: Rights relating to pay and Other terms or conditions of employment for domestic workers.* THE 193RD GENERAL COURT OF THE COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS. 2015. Disponível em:

<https://malegislature.gov/Laws/GeneralLaws/PartI/TitleXXI/Chapter149/Section190>. Acesso em: 10.04.2023.

² Domestic workers. Notice of Rights for Domestic Workers (Portuguese). *Mass.gov*. Disponível em: <https://www.mass.gov/doc/notice-of-rights-for-domestic-workers-portuguese/download>. Acesso em: 10.04.2023.

trabalho), como a proteção contra discriminação baseada na raça, cor, crença religiosa, nacionalidade, sexo (inclui assédio sexual e discriminação por gravidez), identidade de gênero, orientação sexual, informação genética, ascendência, idade ou deficiência, ou por outras razões, e a extensão dessa proteção e demais direitos a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores imigrantes sem status migratório.

Proteção dos trabalhadores imigrantes sem status migratório

A proteção dos trabalhadores imigrantes sem status migratório na Declaração dos Direitos dos Trabalhadores Domésticos representa uma conquista por reconhecimento de direitos trabalhistas frente às barreiras físicas (cercas, muros, militarização e campos de confinamento de migrantes), ideológicas (que percebem os migrantes como um risco à segurança, ao equilíbrio do mercado e bem-estar da nação ou como indivíduo inferior e indesejado) e jurídicas (com leis que impedem a entrada e permanência do imigrante no país). Barreiras como essas condicionam os trabalhadores imigrantes a sobreviverem com baixos salários e precárias condições de trabalho, o que permite manter o elevado nível de vida de toda a sociedade às custas da exploração da mão de obra migrante.

A lei federal de imigração de 1986 (*Immigration Reform and Control Act of 1986*), que proíbe aos empregadores de contratarem imigrantes sem status migratório, nos oferece um exemplo. Segundo Silva (2013, p. 15), os Estados Unidos estabeleceram o *Immigration Reform and Control Act* em 1986 com o objetivo de diminuir o número de imigrantes irregulares em seu território, através de sanções contra os empregadores desse tipo de mão de obra e um amplo programa de anistia para todos os estrangeiros irregulares que moravam no país desde 1982. Porém, a solução demonstrou ser ineficaz, pois as sanções dadas aos empregadores de mão de obra irregular eram irrisórias frente ao lucro que essa possibilitava.

Preceitos discriminatórios de leis com essa estigmatizam e marginalizam a mão de obra imigrante que fica limitada aos trabalhos rejeitados pela maior parte dos nativos e imigrantes documentados. Além disso, com essas políticas migratórias o Estado deixa de gastar com o imigrante impedindo seu acesso aos vários direitos e serviços públicos e retira os ganhos do trabalho desses indivíduos que têm função fundamental para a economia do país, atuando em diversos setores que possuem carência de profissionais (SILVA, 2013, p. 18). Isso torna a Declaração dos Direitos dos Trabalhadores Domésticos em Massachusetts ainda mais relevante, pois esta oferece garantias que desafiam interpretações de lei federal e outras iniciativas legislativas com teor discriminatório, ao mesmo tempo em que assume o compromisso de proteção jurídica para os trabalhadores imigrantes sem status migratório.

Conforme o Aviso de Direitos, por exemplo, é ilegal que o empregador realize retaliações contra o empregado por este ter realizado queixas contra práticas que acreditava que fossem discriminatórias, podendo ser processado e sofrer sanções civis. Por efeito, a medida é comemorada pela comunidade imigrante, haja vista que um dos principais motivos que impedem as denúncias é o medo que os trabalhadores sentem em razão de seus status migratório no país e a necessidade do trabalho.

Contrato por escrito

De acordo com o parágrafo (I) da seção 190 do capítulo 149 da M.G.L. e o Aviso de Direitos Para Empregados Domésticos, um empregador que emprega um trabalhador doméstico para 16 horas ou mais por semana deve fornecer um contrato escrito que inclua informações sobre: (i) remuneração, incluindo horas extras e compensação adicional por funções ou habilidades adicionais; (ii) horário de trabalho, incluindo pausas para refeição e outras folgas; (iii) se for o caso, as provisões para dias de descanso, dias de folga, dias de férias, feriados, transporte, seguro saúde, verbas rescisórias e aumentos anuais e se os dias de férias ganhos ou não, folgas feriados, verbas rescisórias, transporte e os seguros de saúde são pagos ou reembolsados; (iv) quaisquer taxas ou outros custos, incluindo despesas com alimentação e hospedagem; (v) as responsabilidades associadas ao cargo; (vi) o processo para levantar e tratar reclamações e compensação adicional se novas obrigações forem adicionadas; (vii) o direito de cobrar indenização dos trabalhadores em caso de lesão; (viii) as circunstâncias em que o empregador entrará no espaço designado para o trabalhador doméstico nas instalações do empregador; (ix) a notificação necessária de rescisão do contrato de trabalho por qualquer uma das partes; e (x) quaisquer outros direitos ou benefícios conferidos ao trabalhador doméstico.

Sobre o tema, assim como acontece com os trabalhadores imigrantes em outros países, destaca-se que a maior parte dos abusos se produzem com os empregadores contratando o trabalhador doméstico mediante um contrato ou acordo verbal evitando o contrato por escrito. Esta forma de contratação abrem as portas para violações de direitos fazendo imperar o crescimento de remunerações insuficientes e evasões de obrigações pelos empregadores, assim também o contrato verbal se mostra prejudicial ao trabalhador doméstico, já que no momento em que surgir conflitos com o seu empregador será mais difícil demonstrar tanto a existência da relação jurídica laboral como as condições de trabalho pactuadas (ALVARADO, 2022, p. 84).

Essa é a realidade de várias imigrantes, tanto aquelas que trabalham para donas de negócio (donas de *schedule*) como aquelas que prestam serviços domésticos para companhias de limpeza, as quais deveriam fornecer o contrato por escrito, mas não o fazem. Os relatos das *housecleaners* brasileiras entrevistadas que vivem em Massachusetts representam um público maior que é o grupo dos trabalhadores domésticos migrantes em situação fora de status no país que trabalham realizando faxinas de casas, tendo todas afirmado terem iniciado suas atividades após um acordo verbal com a patroa ou patrão. As brasileiras Júlia, Bruna e Elza, por exemplo, acreditam que não possuem direitos trabalhistas, parecendo desconhecer a Declaração de Direitos de Massachusetts. “Eu acho que não [que não tem direitos], se tem eu desconheço”, respondeu Elza.

Além dos contratos verbais celebrados em desacordo com a declaração, a informalidade e as peculiaridades que acompanham a atividade de faxina fazem com que muitas mulheres se sintam desprotegidas ou desamparadas pela lei, como as ajudantes fixas que, mesmo trabalhando para donas de *schedule* ou companhias de limpeza por 16 horas ou mais na semana, sentem medo ao exigirem qualquer direito. Portanto, as categorias e os requisitos legais parecem não dar conta da vulnerabilidade que continua a acompanhar a verdadeira realidade das trabalhadoras domésticas imigrantes sem status migratório, visto não conseguir garantir o direito ao contrato por escrito a todas as *housecleaners*, a exemplo das ajudantes definitivas e temporárias (as *helpers*), que compõem a lacuna da proteção jurídica quando trabalham para mais de um empregador ou cumprem menos que 16 horas de trabalho na semana.

Salário e horas de trabalho

Com relação ao salário, a Declaração de Direitos de Massachusetts estabelece em seu parágrafo (l) da seção 190 do capítulo 149 que um empregador que emprega um trabalhador doméstico deve manter um registro de salários e horas. Exige-se que o empregador mantenha registros da folha de pagamento, que inclua as horas de trabalho por dia e por semana, o valor do pagamento e as deduções realizadas. Conforme o Aviso de Direitos Para Empregados Domésticos, o salário mínimo em Massachusetts em 2023 é US\$15/hora, devendo o trabalhador doméstico receber por todas as suas horas trabalhadas, incluindo o tempo em que é obrigado a estar em algum lugar ou fazendo algum trabalho para o seu empregador. Os empregados que trabalham mais do que 40 horas na semana para o mesmo empregador também têm direito a hora extra e o pagamento deve ser de pelo menos 1,5 vezes o valor da remuneração normal para cada hora acima de 40 horas. O salário deve ser pago em dia, normalmente seis dias após o final do período de pagamento, e em caso de dispensa, o trabalhador terá direito às horas trabalhadas e ao período de férias não usadas.

Apesar de agora os trabalhadores domésticos poderem contar com a segurança de um salário mínimo, os dados mais recentes analisados pelo *Economic Policy Institute*³ revelam que este continua sendo um valor menor que o recebido pela maioria das outras profissões nos Estados Unidos. Entre os anos de 2010 e 2021, o trabalhador doméstico típico (mediano) recebeu US\$21,76 por hora, muito menos do que todos os outros trabalhadores. Quando comparado o salário entre os trabalhadores domésticos por ocupação, os dados revelaram ainda que a diferença salarial para trabalhadores domésticos em 2021 é maior para as *housecleaners*, de modo que estas receberam um salário médio real de US\$13,04, menos que as babás (US\$13,53), os cuidadores domiciliares sem agência (US\$13,85) e os cuidadores domiciliares pela agência (US\$14,00).⁴

Além disso, as entrevistas com as *housecleaners* brasileiras também revelaram que, na prática, muitas ajudantes de donas de *schedule* podem receber menos que o salário de direito (US\$15,00/hora), isso porque muitas são pagas não por hora, mas pelo dia de trabalho ou por casa. Em Massachusetts, as entrevistadas relataram que uma ajudante recebe entre US\$120 e 130 por dia. A entrevistada Bruna, por exemplo, trabalha para uma companhia de limpeza ganhando US\$130 por dia, limpando entre seis a oito casas, com uma equipe composta por quatro pessoas. Normalmente, ela sai de casa às 6h30 da manhã e chega às 19h30 da noite, cumprindo uma jornada de trabalho em média de treze horas, que se dividido pelas horas trabalhadas revelaria um salário de apenas US\$10 por hora.

Geralmente, também não recebem horas extras das donas de *schedule* ou companhias de limpeza quando mais casas são incluídas no *schedule* diário. Um trecho da entrevista com a Bruna nos mostra isso: “A gente, por exemplo, tá acabando a última casa, contando que vai vim embora, e pega e coloca mais uma no final, você tem que fazer. [*E aumenta o valor do dia?*] Não”. Para muitas ajudantes de dona de negócio ou

³ O *Economic Policy Institute* é um instituto independente e sem fins lucrativos criado em 1986 que pesquisa o impacto das tendências e políticas econômicas sobre os trabalhadores nos Estados Unidos.

⁴ Análise do *Economic Policy Institute (EPI)* dos microdados do Grupo de Pesquisa da População Atual, EPI Current Population Survey Extracts, Versão 1.0.32 (2022), <https://microdata.epi.org>. Disponível em: <https://www.epi.org/publication/domestic-workers-chartbook-2022/>. Acesso em: 14.04.2023.

funcionárias de companhias de limpeza, ganhar por dia só compensa no universo da *housecleaning* se o seu patrão não tiver um *schedule* com muitas flutuações, pois traz a segurança de um valor mínimo a receber independentemente de cancelamentos: “Se você fizer apenas uma, duas casas no dia, aí você vai receber a menos, mas com apenas um cancelamento você recebe o mesmo tanto”, relata Bruna.

Ainda quanto ao pagamento do salário por hora, o Aviso de Direitos Para Empregados Domésticos comunica que o trabalhador tem direito a (i) receber um contracheque impresso ou eletrônico com o pagamento que exiba o número de horas trabalhadas por dia, o salário por hora e quaisquer deduções ou adições ao pagamento; (ii) no caso de trabalhar por 16 ou mais horas por semana, o empregador deve fornecer, pelo menos a cada duas semanas, a tabela que mostre o número de horas trabalhadas a cada dia. A tabela de horas trabalhadas deve ser assinada ou ter um aceite das duas partes; (iii) se o trabalhador não concordar com as horas listadas e não conseguir chegar a um acordo com o seu empregador, poderá fazer uma anotação do número de horas que acredita ter trabalhado. Essa tabela de horas trabalhadas não significa que o trabalhador não poderá reivindicar mais tarde quaisquer salários adicionais devidos. Além disso, não pode o empregador reter o salário se o empregado não assinar a tabela de horas trabalhadas.

Outro direito relacionado ao salário está na impossibilidade de que deduções sejam realizadas sem que exista consentimento prévio por escrito do trabalhador doméstico, a menos que a lei as permitam (parágrafo (h) da s. 190 do c. 149, M.G.L.). Alguns exemplos de deduções obrigatórias e permitidas são: o imposto estadual ou federal retido na fonte; o seguro social e seguro desemprego, e a retenção de salário para pensão alimentícia de criança e seguro saúde. Já as deduções com as quais o empregado pode concordar são: contribuições para uma conta de poupança ou aposentadoria; a parcela de seguro saúde paga pelo trabalhador e deduções para refeições ou hospedagem se acompanhadas de consentimento prévio por escrito do trabalhador. Mesmo com tudo isso, esse novo cenário ideal com direitos trabalhistas ainda parece não ter alcançado muitas imigrantes que chegam nos Estados Unidos e encontram trabalho como *housecleaners*. São trabalhadoras que em sua maioria não conhecem seus direitos e não se sentem seguras para negociar condições de trabalho e formas de pagamento, ficando à mercê de regras que regem o mercado de limpeza de casas na informalidade.

Licenças e seguridade social

O direito à licença por doença, licença parental e outras licenças está previsto no Aviso de Direitos para Empregados Domésticos. De acordo com o documento, o trabalhador doméstico tem direito a adquirir uma hora de licença por doença para cada 30 horas de trabalho e tirar até 40 horas de licença por ano, podendo utilizá-la três meses (90 dias) após o primeiro dia de trabalho. No caso de licença acumulada, o trabalhador doméstico poderá usufruí-la se ele ou seu filho, seu cônjuge, seus pais ou pais do seu cônjuge estão doentes ou feridos, ou tem alguma consulta médica de rotina, e a licença por doença é garantido ao trabalhador ou seu filho para lidar com doenças e violência doméstica. Finalmente, em relação à licença parental, o trabalhador doméstico tem o direito de tirar até oito semanas sem vencimento com estabilidade de emprego para o nascimento ou a adoção de uma criança, sendo necessário dar ao empregador pelo menos duas semanas de aviso sobre as datas de início e término da licença. O trabalhador poderá contatar a Comissão Contra Discriminação de Massachusetts na hipótese de o empregador não permitir a licença.

Mesmo com esses direitos, uma das violências mais comuns que sofrem os empregados domésticos é o constrangimento para que não usufruam dos seus direitos de licença, pairando sobre muitas trabalhadoras o medo de perderem o emprego se acaso precisarem se afastar do trabalho por motivo de doença ou gravidez. Elza trabalha para uma dona de *schedule* na região de Massachusetts e comenta como seria a reação de uma dona de negócio se sua ajudante precisasse tirar uma licença:

Eu não tenho como falar cem por cento, mas eu acho que não [que as donas de *schedule* não gostam que a ajudante tire licença], porque elas nunca gostam que a gente falta, independente do porquê, elas não gostam. Eu entendo um lado, né, que elas têm o compromisso delas com as casas, tem que fazer as casas naquele dia e não tem como encaixar, porque igual essa patroa minha, ela a semana toda, é semana fechada, é quatro, cinco casas todos os dias e então, assim, não tem como, mas ela pode, entendeu? Tipo assim, ela pode acontecer um acidente dela precisar, agora parece que a gente não pode ter esse mesmo, como eu vou dizer.. esse privilégio. A gente não pode ter acidente, não pode acontecer nada.

No mesmo sentido, os benefícios da seguridade social são negligenciados na relação entre donas de *schedule* e suas ajudantes e entre companhias de limpeza e suas funcionárias, o que se deve em razão da informalidade em que a atividade é desempenhada. Trata-se de um ambiente em que resistem violações de direitos, no qual o trabalho é executado sem um prévio contrato por escrito e às escusas das autoridades locais. Segundo o Aviso de Direitos Para Empregados Domésticos, quando o empregado ganha mais do que US \$1900,00 por ano, o empregador deve deduzir do seu contracheque e enviar esse valor para o governo a fim de financiar certos programas estaduais e federais. Estas deduções para impostos contam como créditos para benefícios de aposentadoria e invalidez. Os trabalhadores domésticos também teriam direito ao seguro desemprego quando são dispensados involuntariamente.

Sobre a baixa cobertura da seguridade social para os trabalhadores domésticos, o relatório do *Economic Policy Institute* revelou que os trabalhadores domésticos têm menos chances de receber benefícios de saúde ou aposentadoria. Através da análise dos microdados agrupados de 2016-2018, constatou-se que menos de 1 em cada 5 trabalhadores domésticos têm seguro de saúde fornecido pelo empregador, uma taxa de cobertura incrivelmente baixa em comparação com a quase maioria dos outros trabalhadores que recebem seguro de saúde por meio de seu trabalho. Para as *housecleaners* e os trabalhadores que cuidam de crianças em suas próprias casas, essas taxas chegam a ser inferiores a 10%. As taxas de cobertura para planos de aposentadoria fornecidos pelo empregador demonstraram ser ainda piores, menos de 1 em cada 10 trabalhadores domésticos estão cobertos. Em comparação com outros trabalhadores, cerca de um terço dos outros trabalhadores se beneficiam da contribuição de seus empregadores para suas economias de aposentadoria.⁵

Dessa forma, percebe-se uma vez mais que o direito à seguridade social sofre das mesmas mazelas que os outros direitos previstos na Declaração, isso porque o direito ao contrato de trabalho por escrito, ao salário e horas extras previsto na lei, às licenças e à seguridade social se conectam, mas na prática são alguns dos direitos mais violados pela parte empregadora em detrimento das trabalhadoras domésticas, principalmente, das imigrantes sem status migratório nos Estados Unidos.

⁵ Ver gráfico 17. *Economic Policy Institute (EPI)*. Disponível em: <https://www.epi.org/publication/domestic-workers-chartbook-2022/>. Acesso em: 15.04.2023.

Períodos de descanso e férias

Descanso ou período de descanso é definido pela M.G.L., c. 149 e s. 190 como sendo um período de tempo em que o trabalhador conta com total liberdade de todas as funções e durante o qual poderá deixar as instalações do empregador ou permanecer no local para atividades puramente pessoais, desde que, no entanto, os dias de descanso pagos sejam considerados férias e remunerados de acordo com a previsão do capítulo 149 da lei. Os trabalhadores domésticos que trabalham 40 horas ou mais por semana têm o direito de ter pelo menos um dia completo (24 horas) de folga por semana e dois dias completos (48 horas) de folga por mês. Também podem desistir desse período de descanso por meio de um acordo por escrito com o empregador, devendo o acordo estar em um idioma que o trabalhador entenda facilmente e ser feito antes que o período de descanso especificado seja perdido. Se o trabalhador trabalhar mais de 40 horas durante a semana, ele deverá receber horas extras.⁶

No caso de o empregado trabalhar por seis ou mais horas em um dia, este terá direito a 30 minutos para uma refeição ou descanso. Já no caso de férias, empregador e trabalhador podem fazer um acordo e decidirem se esses dias serão remunerados ou não. Se o empregador optar por fornecer férias pagas a seus funcionários deve tratar esse pagamento como qualquer outro salário, conforme estabelecido na M.G.L., c. 149 e s. 148. No entanto, ambos os direitos de descanso e férias, na prática, nem sempre são usufruídos pelas *housecleaners*. Muitas trabalhadoras são orientadas por suas patroas (donas de *schedule* ou companhias de limpeza) a almoçarem dentro do carro, durante o deslocamento de uma casa a outra, com intuito de otimizar o tempo para fazerem mais faxinas e, assim, não desfrutam do direito aos 30 minutos para refeição ou descanso. As donas de negócio e companhias normalmente reservam o sábado e o domingo para a equipe descansar, mas tanto o final de semana como as férias, quando se aplica, não são remuneradas por seus empregadores. Quem se queixa corre o risco de perder o emprego e ser substituída por outra ajudante.

Castillo (2015, p. 27) sustenta que a jornada de trabalho está estreita e intimamente relacionada com todos os direitos humanos do trabalhador na perspectiva de que a extensão da jornada de trabalho por períodos de tempo superior a dez, doze ou mesmo quatorze horas podem limitar o gozo e o exercício de muitos dos direitos reconhecidos em uma série de instrumentos internacionais e constituições políticas, como o direito à vida privada, à família, à saúde, à educação, ao gozo do tempo, à liberdade, ao lazer, a criação de um projeto de vida, ao melhor interesse da criança, o direito ao descanso, entre outros. Nesse sentido, conclui-se que o direito ao descanso e férias se somam a outros direitos humanos que visam garantir saúde física e mental, segurança e higiene, sem os quais se torna impossível falar em condições de trabalho dignas para os trabalhadores domésticos.

Lesões no trabalho

De acordo com os Direitos dos Trabalhadores Domésticos em Massachusetts, mesmo que um empregador não tenha seguro para acidentes de trabalho, trabalhadores que percam mais do que cinco dias de trabalho devido a lesões ou doenças relacionadas ao trabalho podem ser compensados por cuidados médicos e salários perdidos. O direito a

⁶ Domestic Workers. *Mass.gov*. Disponível em: <https://www.mass.gov/info-details/domestic-workers#rest-periods->. Acesso em: 17.04.2023.

uma compensação trabalhista em caso de acidente de trabalho é na vivência do dia a dia confrontado com o risco de ter o trabalho e os rendimentos semanais comprometidos, por este motivo a maioria dos trabalhadores opta por retornar ao trabalho mesmo quando mal conseguem. Burnham e Theodore (2012, p. 32), mencionando a Pesquisa Nacional de Empregados Domésticos nos anos de 2011-12, revelam que 66% dos trabalhadores se apresentam ao trabalho apesar de estarem doentes, com dores e lesões. Deste total, a maior representação está com os trabalhadores domésticos imigrantes em situação irregular (77%), que também são maioria entre aqueles que sofrem acidentes de trabalho (74%), tem um trabalho fora da descrição das atividades (31%) e aqueles que têm dificuldade em pagar contas essenciais (51%).

Além disso, os autores também destacaram que as *housecleaners* são mais vulneráveis aos perigos do trabalho doméstico, como lesões nas costas (30%), problemas respiratórios (20%), irritação na pele (29%) e dor no pulso e ombro (47%). As exigências de esforço físico no trabalho as expõem a riscos significativos de saúde e segurança. Elas ficam suscetíveis a quedas, a uma série de problemas ergonômicos e dores crônicas, além de sua constante exposição a produtos químicos potencialmente tóxicos. Na pesquisa, quase 60% das *housecleaners* relataram que escalaram para limpar locais de difícil acesso nos 12 meses anteriores, enquanto 46% tiveram que trabalhar de joelhos e 44% concluíram tarefas que envolviam levantamento de peso ou outras atividades extenuantes (BURNHAM; THEODORE, 2012, p. 31-32).

Logo, o cenário acima nos leva a refletir que o benefício de compensação financeira em caso de acidente de trabalho não deve ser visto como direito isolado, mas deve estar ao lado de disposições que prenunciam a aplicação de uma norma regulamentadora de saúde e segurança dos trabalhadores domésticos, alinhadas com medidas de prevenção como ações que ofereçam treinamento adequado, equipamentos de proteção individual e orientação quanto aos benefícios à saúde quando produtos de limpeza tóxicos são substituídos por produtos naturais.

Relatório sobre a eficácia da Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos de Massachusetts

Em janeiro de 2023, o Centro do Trabalhador Brasileiro (*Brazilian Worker Center - BWC*) divulgou um relatório sobre a eficácia da Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos de Massachusetts elaborado em colaboração com a Clínica de Direitos Civis da Escola de Direito do Boston College, o que aconteceu após a mais recente conquista da comunidade imigrante, a aprovação da Lei de Mobilidade Familiar e Profissional, que permite que as pessoas, independentemente do status migratório, obtenha a carteira de motorista no estado (p. 1). O relatório discute os resultados do estudo e oferece recomendações sobre como garantir que os direitos dos trabalhadores domésticos não sejam simplesmente consagrados nas Leis Gerais de Massachusetts, mas reflitam em suas experiências cotidianas (p. 4).

O Centro do Trabalhador Brasileiro se concentrou na defesa dos direitos trabalhistas dos imigrantes, e a Clínica de Direitos Civis do Boston College conduziram um estudo entre 2021-2022 sobre o impacto da Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos, entrevistando quatro grupos focais: os trabalhadores domésticos, os empregadores de trabalhadores domésticos, agências governamentais e centros de trabalhadores. Para os trabalhadores domésticos, foram realizadas perguntas centradas em seu conhecimento

sobre a Declaração e suas condições de trabalho, para os empregadores, as questões se concentraram no conhecimento da lei e sua conformidade com ela. Já os instrumentos de pesquisa para os centros de trabalhadores e agências governamentais focaram no seu papel na educação de trabalhadores domésticos e empregadores e na aplicação da Declaração (p. 4-5).

A Declaração é a lei estadual mais abrangente em termos de proteção do trabalhador doméstico em Massachusetts, e o estudo de sua eficácia levou algumas descobertas que iniciaram o relatório, em síntese: (i) mais de 75% dos trabalhadores domésticos entrevistados tinham pouco ou nenhum conhecimento da Declaração, e os empregadores também não estavam familiarizados com suas obrigações; (ii) vários direitos garantidos aos trabalhadores domésticos na Declaração, incluindo pagamento de horas extras e um contrato por escrito, não foram concedidos a eles; (iii) a falta de conhecimento pelos trabalhadores e seus empregadores sobre a lei resultou em um maior descumprimento de seus requisitos; (iv) mais de 90% dos trabalhadores relataram não ter procurado ajuda quando achavam que seus direitos haviam sido violados e, dentre eles, mais de 1/3 citou o motivo como sendo a falta de conhecimento para fazer valer seus direitos; entrevistas com centros de trabalhadores também destacaram que muitos trabalhadores domésticos temem retaliação de seus empregadores se relatarem violações da Declaração; (v) a maioria dos funcionários e empregadores afirmaram ter aprendido sobre a lei através de um centro de trabalhadores, mas essas organizações relataram passar por desafios significativos de financiamento, dificultando sua capacidade de desenvolver divulgação e mecanismos de aplicação da Declaração. Por fim, (vi) o relatório informou que a Procuradoria Geral do Estado de Massachusetts não tem uma maneira significativa de identificar empregadores de trabalhadores domésticos para educá-los sobre suas obrigações antes que uma violação ou reclamação seja feita, neste caso, a aplicação da Declaração pelo órgão somente ocorre depois que a agência recebe uma reclamação, o que coloca o ônus sobre os trabalhadores e outros atores para identificar e denunciar violações (p. 5-6).

Essas descobertas chamaram a atenção para dois grandes obstáculos que impedem a eficácia da Declaração, a falta de conhecimento sobre o documento e sobre como denunciar uma violação, e a falta de recursos para aplicar a lei adequadamente (p. 5). Outros resultados foram revelados ao longo do relatório. Em relação aos trabalhadores domésticos, considerando as variáveis raça, país de origem, gênero, idade e educação, 45% dos entrevistados se identificaram como brancos ou caucasianos, 28% como latino/a ou hispânico e 23% como negro ou afro-americano. 90% dos entrevistados relataram ter nascido no Brasil. A grande maioria são do sexo feminino, 74% são mulheres e 65% tem entre 28 e 47 anos. Quase a metade (49%) tem formação técnica ou profissional (p. 14).

Descobriu-se, também, que dos trabalhadores que trabalhavam 16 horas ou mais por semana para um único empregador (trabalhador protegido pela lei), 77% dos entrevistados não conheciam ou tinham pouco conhecimento sobre a Declaração. Enquanto isso, todos os trabalhadores domésticos que trabalhavam menos de 16 horas semanais para um único empregador (trabalhadores parcialmente protegidos pela lei) desconheciam ou conheciam pouco a lei. A maioria dos trabalhadores domésticos declara ter aprendido sobre os direitos na Declaração através de um centro de trabalhadores ou outra organização (40%) ou por meio de uma mídia social ou aplicativo de mensagens como WhatsApp, Facebook, Instagram e Twitter (29%). Apenas pouco mais de 10% aprenderam sobre a lei com o seu empregador (p. 14-15).

As perguntas feitas aos trabalhadores também revelaram que pouco mais de 1 em cada 10 entrevistados tinha um contrato por escrito com seu empregador em um idioma que conseguiam entender, em vez disso, o material informativo mais comum em seu idioma era o aviso de direitos. Mais da metade dos entrevistados relatou que não tinha certeza se seus direitos haviam sido violados e quase metade afirmou não conhecer o processo para fazer valer seus direitos. Para aqueles que trabalhavam 16 horas ou mais para um único empregador, mais de 1 em cada 10 não teve o direito de tirar oito semanas de licença parental não remunerada. Além disso, a maioria dos entrevistados relataram que as condições de trabalho permaneceram as mesmas desde a promulgação da lei em 2015 (p. 16-18).

Quanto aos empregadores, 70% dos entrevistados se identificaram como brancos/caucasianos, 69% como mulheres e 37% relataram uma renda familiar anual de mais de US\$ 250.000 (p. 18). A maioria dos empregadores (44,5%) disseram que seus funcionários trabalham menos de 16 horas por semana. Entre aqueles que contratam trabalhadores domésticos por 16 horas ou mais por semana, mais de 4 em cada 10 não fornecem um contrato escrito. Já em relação às pausas para almoço, 56,4% disseram que forneceram pausa, enquanto 20,8% disseram que não e 22,8% disseram que precisavam explicar melhor. Quanto às férias, 8 em cada 9 entrevistados afirmaram que as férias dos funcionários são pagas (p.19). Muitos empregadores (47%) relataram nunca terem ouvido falar da lei; 33,3% não ofereciam pagamento de horas extras pelas horas trabalhadas após 40 horas semanais e 54% não dão contracheque a seus trabalhadores domésticos todas as semanas ou a cada duas semanas. Por outro lado, 90% dos empregadores que contratam seus funcionários por 16 horas ou mais relataram manter seus registros de folha de pagamento (p. 20-21).

Em seguida, o relatório continuou com os resultados obtidos através das perguntas realizadas ao último grupo focal, as cinco agências governamentais nos níveis estadual e federal que aplicam ou fornecem educação sobre leis trabalhistas. São elas: a Procuradoria Geral de Massachusetts (AGO), o Departamento do Trabalho dos Estados Unidos (DOL), a Comissão de Massachusetts Contra a Discriminação (MCAD), a Comissão de Massachusetts sobre o Estatuto da Mulher e, por fim, a Administração de Segurança e Saúde do Trabalho sediada no Departamento de Trabalho dos Estados Unidos (OSHA). O relatório adverte que embora a Procuradoria Geral de Massachusetts seja a única agência que aplica especificamente a Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos, as demais agências federais e estaduais supervisionam outras condições de trabalho que afetam os trabalhadores domésticos (p. 22-23).

Algumas questões enfatizadas pelas agências foram as dificuldades em identificar os empregadores, os recursos limitados para agirem e as diferentes prioridades no que diz respeito à fiscalização. As reclamações realizadas por organizações comunitárias e centros de trabalhadores em nome de seus membros, por exemplo, são priorizadas, o que não exclui a possibilidade de as reclamações serem feitas diretamente por trabalhadores domésticos ou por terceiros. As investigações consideram as entrevistas com trabalhadoras domésticas como fonte primária de evidência e, portanto, os casos podem prosseguir contra os empregadores mesmo sem registros escritos. Por outro lado, as investigações sobre a Declaração ou violações salariais e violação de horas podem levar mais de um ano, o que pode dissuadir alguns trabalhadores domésticos a desistir de suas queixas (p. 24).

Os centros de trabalhadores também identificaram vários problemas comumente relatados por trabalhadores domésticos, como violações de pagamento de horas extras, o trabalho fora do horário e a falta de respeito no local de trabalho demonstrada pela

mudança de responsabilidades ou demissão repentina após muitos anos de emprego. Além disso, os trabalhadores também expressaram medo de lesões no local de trabalho e temor em relação às possíveis consequências da imigração no caso de retaliação de seus empregadores se apresentassem reclamações. Quanto ao próprio funcionamento, todos os centros de trabalhadores destacaram problemas de capacidade e a necessidade de recursos adicionais, o que poderia ser usado para treinamentos de trabalhadores domésticos sobre os direitos previstos na Declaração (p. 27-28).

Diante desses resultados, o relatório destaca quatro áreas principais que precisam de melhoria: (i) o campo de identificação e educação de empregadores. Recomendação: No caso dos empregadores, o estudo demonstra que estes são mais difíceis de identificar, já que muitos contratam trabalhadores domésticos diretamente por meio de acordos privados que não são monitorados, regulamentados ou informados ao governo. Assim, a recomendação é que seja adicionado uma pergunta simples de “sim/não” nos formulários de impostos estaduais, perguntando ao contribuinte se ele contrata um trabalhador doméstico, o que permitiria identificar o empregador e educá-lo sobre a lei (p. 6); (ii) a área atinente à educação de trabalhadores domésticos sobre a Declaração e sua aplicação. Recomendação: A solução sugerida para o problema de falta de conhecimento dos direitos descritos na Declaração e de como reclamá-los, é a promoção de campanhas e anúncios em vários idiomas ao longo das principais rotas de transporte público, destacando o número de contato da Procuradoria Geral do Estado de Massachusetts para falar sobre violações de direitos. (p. 7). Além disso, recomendou-se hospedar clínicas de imigração em diversas cidades, não somente em Boston, para lidar com temores de retaliação no caso de denúncias contra o empregador (p. 31); (iii) o aumento de recursos para centro de trabalhadores, o que ajudaria nas ações de extensão, educação e fiscalização da Declaração. Recomendação: A recomendação é que os legisladores façam mudanças para permitir que a Procuradoria Geral do Estado compartilhe as multas monetárias coletadas nas ações execução com os centros de trabalhadores nos casos em que estes ajudaram na identificação de violações ou servirem de elo entre a agência e o trabalhador doméstico, e (iv) a maior colaboração entre agências governamentais, legisladores e centros de trabalhadores (p. 7). Por fim, recomendou-se uma atuação conjunta entre as agências para melhores resultados.

Assim, a partir dos resultados obtidos pelo Relatório é possível ainda apresentar novas conclusões que ligam os estudos acima às discussões conduzidas neste artigo. A forma como o trabalho doméstico acontece na vida real e as dificuldades de implantação dos direitos dispostos na Declaração revela quão distante ainda estamos de garantir aos trabalhadores domésticos o mesmo tratamento jurídico aplicável aos outros trabalhadores. É um diagnóstico da realidade que demonstra que, apesar da aprovação da Declaração ser motivo de comemoração, ainda existe muito a ser feito para que os direitos sejam usufruídos na prática. Além disso, reflexões podem ser suscitadas para criticar a vulnerabilidade daqueles grupos que a lei não protegeu plenamente, como o caso dos trabalhadores domésticos que trabalham menos de 16 horas para um mesmo empregador, e que são excluídos, por exemplo, da proteção que exige o contrato por escrito. Assim como para subgrupos dentro do universo da *housecleaning*, como as *helpers* temporárias que trabalham mais de 16 horas para vários empregadores na semana.

Conclusões

A exclusão dos trabalhadores domésticos das leis e normas federais trabalhistas e de emprego que protegem os outros trabalhadores nos Estados Unidos revela um cenário de exploração e vulnerabilidade que atinge os trabalhadores domésticos nativos de classe baixa e afeta com maior perversidade os trabalhadores migrantes fora de status. As condições de serem maioria mulheres na atividade, imigrantes pobres e vivendo sem documentação favorece a invisibilidade do grupo e a exclusão de direitos, de modo que a aprovação da Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos em Massachusetts pode ser visto como um avanço em termos de proteção jurídica ao prever direitos e a extensão da proteção a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores imigrantes em situação irregular.

Ao menos sob uma perspectiva legal, os imigrantes passaram a receber proteção contra as várias formas de discriminação, tiveram reconhecido o direito ao contrato por escrito quando trabalham por 16 horas ou mais para um mesmo empregador, direito a receber salário e horas extras, direito aos períodos descanso e férias, direito a receber indenização em caso de acidentes de trabalho e várias outras garantias. Todavia, os requisitos legais para acessá-los se transformam em verdadeiras barreiras que dividem os trabalhadores domésticos entre aqueles que estão protegidos totalmente na Declaração e aqueles apenas protegidos parcialmente. A Declaração, por exemplo, não consegue dar conta das categorias que acompanham o universo do trabalho de *housecleaning*, a principal atividade exercida pelas imigrantes brasileiras sem status migratório nos Estados Unidos.

O trabalho de *housecleaning* é normalmente exercido pela dona de *schedule* e suas ajudantes ou pelas funcionárias de uma companhia de limpeza. Uma ajudante temporária que trabalha para mais de uma dona de *schedule*, ou a própria dona de *schedule* que realiza a limpeza de casas de várias clientes, por exemplo, não teriam direito ao contrato por escrito e se sentiriam ainda mais vulneráveis para denunciar qualquer violação de direitos. A própria irregularidade migratória, na prática, é também uma barreira que ainda impede muitas imigrantes de denunciarem violações de direitos trabalhistas. Além disso, os trechos das imigrantes brasileiras mencionados ao longo do texto, somado ao Relatório sobre a eficácia da Declaração de Direitos dos Trabalhadores Domésticos de Massachusetts, reforçam que muitas trabalhadoras domésticas desconhecem a existência da lei e que vários direitos ali presentes não são cumpridos pelos empregadores.

Portanto, não há dúvida que houve progresso com a aprovação da Declaração, resultado de uma mobilização política que contou com o apoio de trabalhadoras domésticas, várias organizações não governamentais e centros de trabalhadores. Mas, acredita-se também que mudanças no texto legal devem ser feitas para que todos os trabalhadores domésticos, incluindo as *helpers* (ajudantes), recebam proteção total, pois, do contrário, o trabalho doméstico continuará sendo sinônimo de invisibilidade, vulnerabilidade e desproteção.

REFERÊNCIAS

1. ALVARADO, José Daniel Romero. Pedí manos y llegaron mujeres: Situación jurídica de las trabajadoras domésticas nicaraguenses em Costa Rica. Revista de

- Derecho, n. 33, p. 72-106, 2022. BANERJEE, Asha. DECOURCY, Katherine. MOORE, Kyle K.
2. BURNHAM, Linda; THEODORE, Nik. Home Economics: The Invisible and Unregulated World of Domestic Work. New York: National Domestic Workers Alliance, 2012.
 3. CASTILLO, José Alejandro. La jornada del trabajo del sector doméstico em el derecho comparado centroamericano: Necesidad de promover jornadas de trabajo razonables desde un enfoque de de derechos humanos. Cuaderno Jurídico Y Político, v. 1, n. 1, p. 21-39, 2015.
 4. Domestic Workers. Mass.gov. Disponível em: <https://www.mass.gov/info-details/domestic-workers#rest-periods->. Acesso em: 17 abr. 2023.
 5. LIMA, Álvaro Eduardo de Castro e.; CASTRO, Alanni de Lacerda Barbosa de. Brasileiros nos Estados Unidos: meio século (re)fazendo a América (1960-2010). Brasília: FUNAG, 2017.
 6. MASSACHUSETTS. M.G.L. c. 149. Section 190: Rights relating to pay and Other terms or conditions of employment for domestic workers. THE 193RD GENERAL COURT OF THE COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS. 2015. Disponível em: <https://malegislature.gov/Laws/GeneralLaws/PartI/TitleXXI/Chapter149/Section190>. Acesso em: 10 abr. 2023.
 7. REASON, Lenita; PARIKH, Reena. MAKING IT WORK FOR WORKERS: A Study on the Efficacy of the Massachusetts Domestic Workers Bill of Rights. Boston: Brazilian Worker Center/Boston College Law, 2023.
 8. SILVA, João Carlos Jarochinski. A história das políticas migratórias dos Estados Unidos. Textos&Debates, n. 20, p. 7-21, 2013.
 9. SIQUEIRA, C. Eduardo; SOARES, Gabriella Barreto; NETO, Pedro Luiz de Araújo; TRACY, Maria Natalicia. Documento faz diferença: o caso das trabalhadoras domésticas brasileiras em Massachusetts, Estados Unidos. Cad. Saúde Pública, v. 32, n. 7, p. 1-7, 2016.
 10. TRACY, Natalicia; SIEBER, Tim; MOIR, Susan. Invisible no more: Domestic workers organizing in Massachusetts and beyond. Boston: Brazilian Immigrant Center/Labor Resource Center, University of Massachusetts Boston, 2014.
 11. WOLFE, Julia. Domestic Workers Chartbook 2022: A comprehensive look at the demographics, wages, benefits, and poverty rates of the professionals who care for our family members and clean our homes. Economic Policy Institute. 22.11.2022. Disponível em: <https://www.epi.org/publication/domestic-workers-chartbook-2022/>. Acesso em: 14 abr. 2023.