Organização Internacional do Trabalho

O caminho para um trabalho digno para o trabalho doméstico

O caminho para um trabalho digno para o trabalho doméstico

Publicado pela primeira vez em 2024

ISBN 978-972-704-510-5 (PDF *web*)

Também disponível em espanhol: *El camino hacia el trabajo decente para los trabajadores domésticos,* ISBN 9789220381922 (impressão) + 9789220381939 (PDF *web*); francês: *La voie vers un travail décent pour les travailleurs domestiques,* ISBN 9789220381908 (impressão), 9789220381915 (PDF *web*) e inglês, 9789220381885 (impressão) 9789220381892 (PDF *web*).

▶ Índice

▶ Agradecimentos

O presente relatório foi elaborado por quadros técnicos da Divisão de Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações Laborais e Condições de Trabalho (INWORK) da OIT, sob a responsabilidade de Philippe Marcadent, chefe da INWORK. Os agradecimentos vão para Marlene Seiffarth, autora do relatório em colaboração com Florence Bonnet e Claire Hobden (INWORK), e para John Maloy, que o editou.

1. Introdução

Em 2011, a OIT adotou a Convenção (n.º 189), sobre as Trabalhadoras e Trabalhadores domésticos, 2011, o primeiro instrumento jurídico internacional inteiramente dedicado ao trabalho doméstico. No seu preâmbulo, a Convenção reconhece a sua contribuição para a economia mundial e a persistente subvalorização do trabalho doméstico. Tendo em conta que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos são algumas das categorias mais marginalizadas, a Convenção pretende assegurar-lhes um trabalho digno – à semelhança de todas as outras categorias profissionais –, tendo simultaneamente em conta as especificidades do setor.

Desde então, os governos, as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores têm envidado esforços para promover a ratificação e a aplicação da Convenção (n.º 189). Em 2021, por ocasião do décimo aniversário da Convenção, a OIT publicou o relatório Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico. Progressos e perspetivas, dez anos após a adoção da Convenção (n.º 189) sobre o Trabalho Doméstico em 2011, o qual proporcionou uma panorâmica da situação atual do trabalho doméstico e apresentou uma década de progressos alcançados – bem como as lacunas que subsistem em termos de garantia de trabalho digno para o trabalho doméstico, na lei e na prática.

O presente relatório resume essas conclusões. Inclui um resumo do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no mundo inteiro, a percentagem em emprego informal e a medida em que estão cobertos pela proteção laboral e social, na lei e na prática. O relatório calcula a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que estão em situação de emprego informal – aquelas e aqueles que trabalham de forma informal devido a lacunas na proteção jurídica, bem como aquelas e aqueles cuja informalidade se deve a lacunas na implementação – e fornece boas práticas para colmatar essas lacunas. O relatório conclui com um roteiro para os governos, os parceiros sociais e outras partes interessadas trabalharem no sentido de se conseguir alcançar um trabalho digno para todas as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

O relatório original, de 2011, fornece dados sólidos muito detalhados e deve ser sempre utilizado como instrumento de referência para a informação. Esta versão mais curta visa proporcionar uma panorâmica clara das principais mensagens e dá especial atenção ao que é necessário para fazer avançar a política, nomeadamente:

1. ferramentas concretas para avaliar as fontes de informalidade no trabalho doméstico (a fim de colmatar as lacunas da lei e de implementação) e

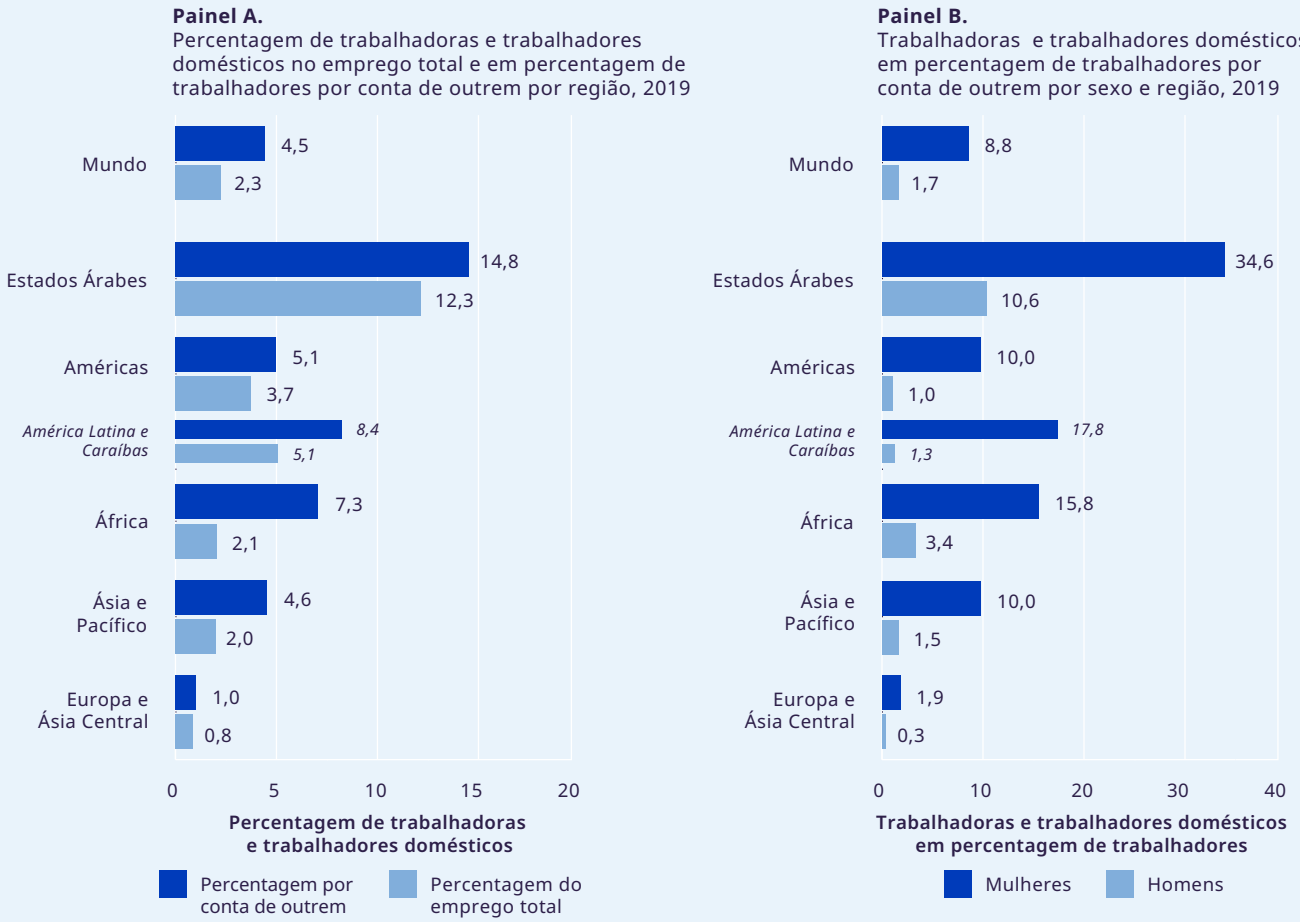
2. medidas concretas para promover práticas formais de emprego.

2. Trabalho doméstico: Em que ponto é que nos encontramos atualmente?

▶ 2.1. Trabalho doméstico em todo o mundo e tendências recentes

De acordo com a Convenção (n.º 189), sobre as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, de 2011, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são aquelas e aqueles que trabalham num agregado familiar, ou para um agregado familiar ou agregados familiares, numa base profissional. Enquanto membros fundamentais da economia da prestação de cuidados, prestam serviços de cuidados diretos e indiretos em casas particulares. A nível mundial, pelo menos 75,6 milhões de homens e mulheres com mais de 14 anos de idade estavam empregados como trabalhadores domésticos, em 2019. Estes valores incluem o trabalho doméstico contratado diretamente pelas famílias, bem como o contratado através de ou por prestadores de serviços.[1] De acordo com esta definição, 1 em cada 22 trabalhadores por conta de outrem trabalha no serviço doméstico, o que representa 4,5 por cento de todas as pessoas empregadas a nível mundial.[2]

▶ Figura 1. Trabalho doméstico em percentagem do emprego total e em percentagem de trabalhadores por conta de outrem



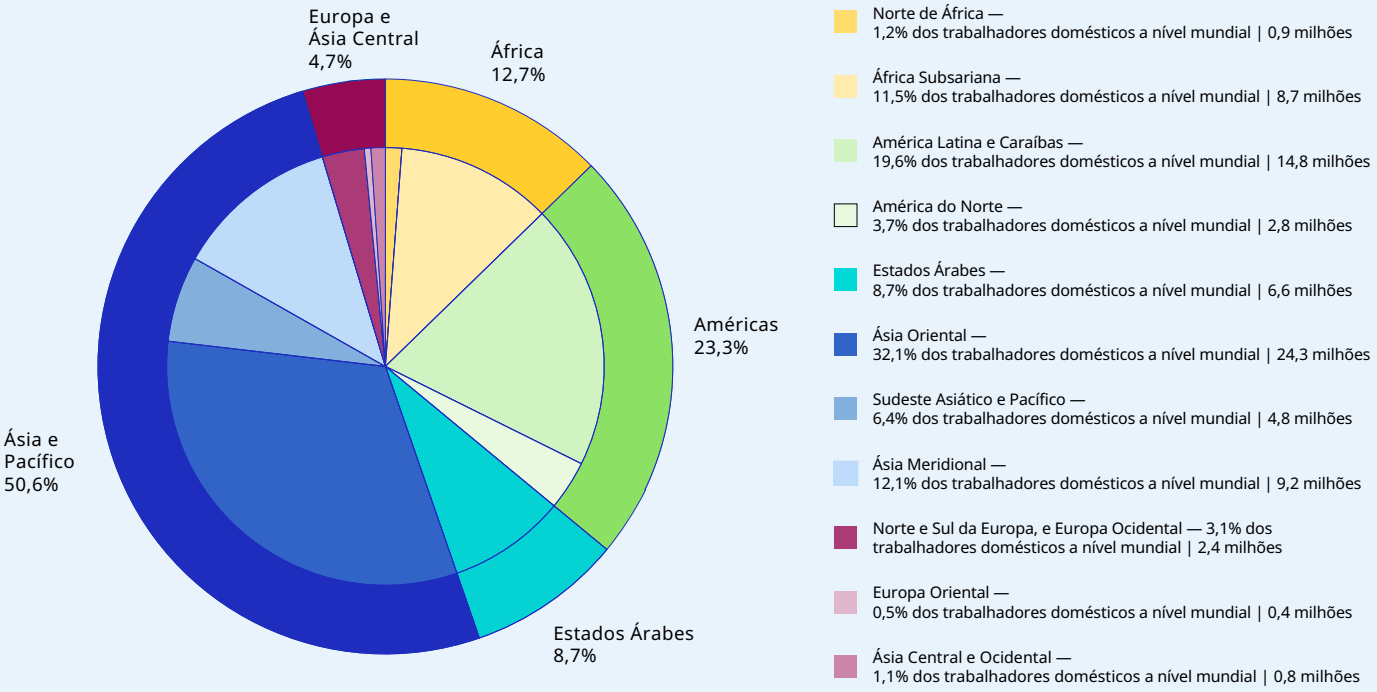
Nota: Cálculos OIT. Ver figura 1.1 em OIT, Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico. Progressos e perspetivas, dez anos após a adoção da Convenção (n.º 189) sobre o Trabalho Doméstico em 2011, 2021.

1 As estimativas apresentadas no presente relatório abrangem «as trabalhadoras e trabalhadores domésticos», tal como definidos na definição da 20.ª Conferência Internacional dos Estaticistas do Trabalho , adotada em 2018, para um alinhamento mais concordante com a definição estabelecida na Convenção (n.º 189). Esta definição estatística inclui: a) trabalhadoras e trabalhadores domésticos por conta de outrem, definidos como todas aquelas e aqueles que são diretamente empregados por agregados familiares que prestam serviços sobretudo para consumo dos membros do agregado familiar, independentemente da natureza dos serviços prestados; b) Trabalhadoras e trabalhadores domésticos contratados por prestadores de serviços; e c) prestadores de serviços nacionais empregados com fins lucrativos.

2 Para efeitos deste documento, todas as trabalhadoras e trabalhadores domésticos foram considerados trabalhadores por conta de outrem, o que significa que todas as proporções de trabalho doméstico são expressas em percentagem de trabalhadores por conta de outrem (não inclui as trabalhadoras e os trabalhadores independentes).

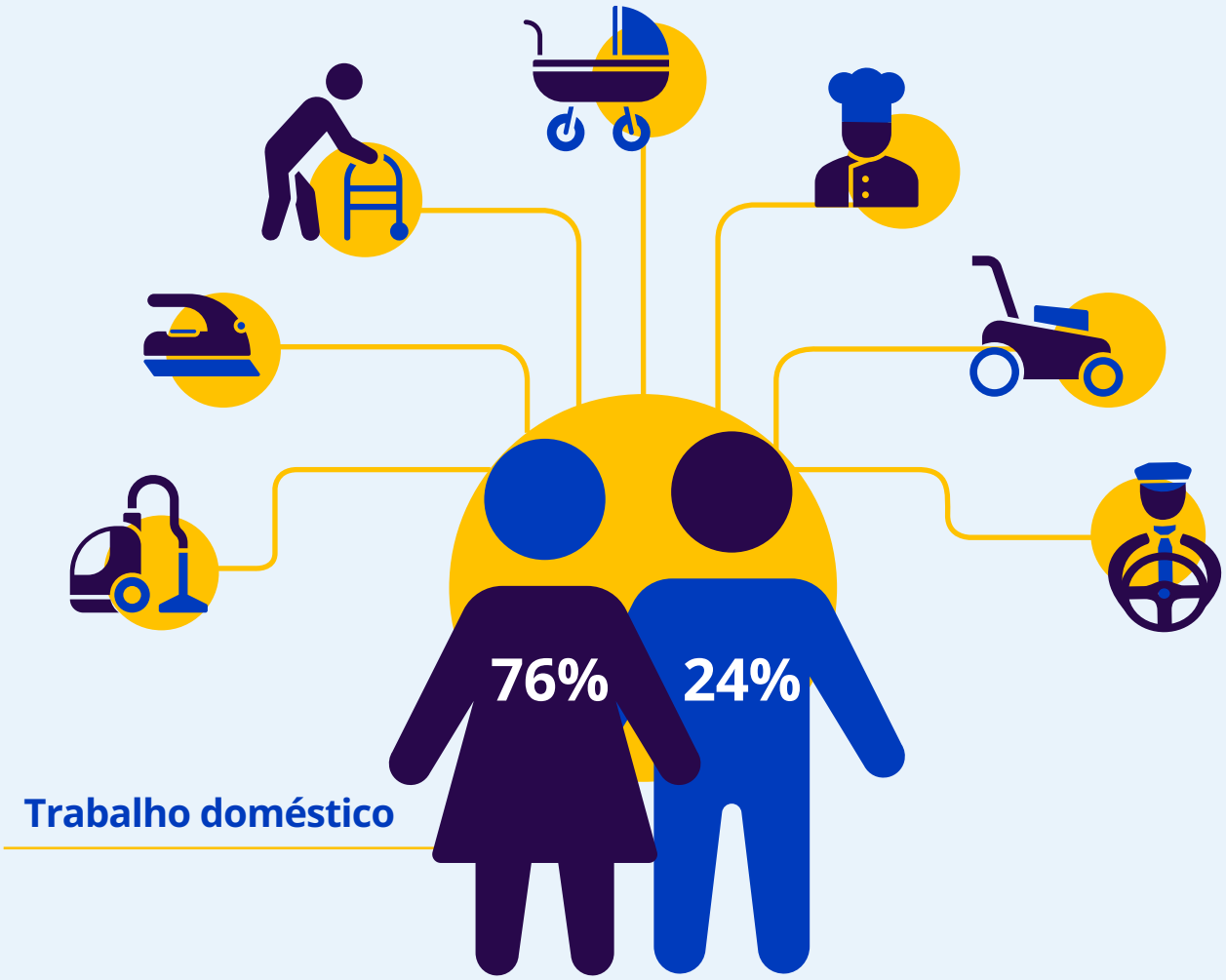
Os maiores empregadores mundiais de trabalho doméstico estão na Ásia e Pacífico (onde 50 por cento de todas as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são por conta de outrem) e nas Américas (onde 23 por cento de todas as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são por conta de outrem). Em contrapartida, a Europa e a Ásia Central empregam a percentagem mais baixa (4,7 por cento). O trabalho doméstico representa, de longe, a maior parte do emprego remunerado total nos Estados Árabes, com o trabalho doméstico a representar 14,8 por cento de todo o trabalho por conta de outrem. O trabalho doméstico também representa uma parcela importante do trabalho por conta de outrem em África (7,3 por cento), América Latina e Caraíbas (8,4 por cento), e Ásia e Pacífico (4,6 por cento). Em contrapartida, o trabalho doméstico representa apenas 1 por cento do trabalho por conta de outrem na Europa e Ásia Central. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão mais representados em países de rendimento médio-alto, sobretudo por ser este o grupo de rendimentos que contém o maior número de empregadores de trabalho doméstico e os níveis mais elevados de desigualdade.

Figura 2. Distribuição das trabalhadoras e trabalhadores domésticos por sub-região, em percentagem do total de trabalhadores domésticos a nível mundial, 2019



Nota: Cálculos OIT. Ver figura 2.1 em OIT, Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico.

O trabalho doméstico é um setor de predominância feminina, as mulheres representam 76,2 por cento dos trabalhadores domésticos. **A nível mundial, uma em cada 12 trabalhadoras por conta de outrem trabalha como trabalhadora doméstica.** O setor é mais de 80 por cento feminizado nas Américas, Europa e Ásia Central. Mas cerca de um quarto dos trabalhadores domésticos a nível mundial são homens. **Os homens representam entre 40 a cerca de 65 por cento dos trabalhadores domésticos em certas regiões:** 63,4 por cento nos Estados Árabes, 53 por cento no Norte de África e 42,6 por cento na Ásia Meridional. No entanto, o setor representa uma fonte de emprego muito menor para os homens em geral: apenas 1,7 por cento dos trabalhadores por conta de outrem são trabalhadores domésticos.



Existe uma segregação relativamente clara entre homens e mulheres nas suas profissões mais típicas no trabalho doméstico; com poucas exceções, as trabalhadoras domésticas trabalham como empregadas de limpeza, ajudantes e cuidadoras diretas, enquanto os trabalhadores domésticos tendem a fazê-lo como cozinheiros, motoristas, na manutenção de edifícios e como seguranças.

O trabalho doméstico continuará a ser muito procurado no mundo inteiro, sobretudo à luz das alterações demográficas. Provavelmente, a mão de obra para o trabalho doméstico deverá manter-se devido à desigualdade contínua de rendimentos nos países e entre os países, bem como à desigualdade de acesso à educação e aos serviços de prestação de cuidados.

▶ 2.2. Formas de emprego no trabalho doméstico

As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos não são apenas contratados para realizarem uma série de tarefas para os agregados familiares privados, a sua contratação pode assumir, igualmente, diferentes modalidades. As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos podem:

- trabalhar à hora, ao dia ou ao mês;
- viver no agregado familiar onde trabalha ou fora dele;
- trabalhar com ou sem contrato escrito;
- ser contratados diretamente por um ou vários agregados familiares;
- ser contratados por ou através de um prestador de serviços.

Os prestadores de serviços – que podem incluir agências de emprego públicas e privadas, incluindo plataformas digitais – desempenham um papel importante no trabalho doméstico. As estimativas globais apresentadas no presente relatório refletem tanto as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos contratados diretamente pelos agregados familiares, como os contratados pelos prestadores de serviços ou através destes. Embora não tenha sido possível produzir estimativas específicas para cada tipo de acordo, os dados a nível nacional sugerem em que medida os prestadores de serviços desempenham um papel no mercado do trabalho doméstico. Por exemplo, nos Estados Unidos da América, 57 por cento não trabalham diretamente para casas particulares, mas antes através de prestadores de serviços. Na República Dominicana e no Equador, estima-se que a maioria das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos contratados, por ou através de prestadores de serviços, é respetivamente, na ordem dos 18 por cento na República Dominicana e 21 por cento no Equador. Na Zâmbia e no Senegal, cerca de um quarto das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos parecem ser contratados através de prestadores de serviços. As percentagens mais elevadas encontram-se na Tailândia (34 por cento), Camboja (43 por cento) e Nepal (51 por cento). Na União Europeia, 70 por cento são contratados por organizações públicas ou privadas.[3] [4]

Quando devidamente regulamentados, os prestadores de serviços desempenham um papel importante no funcionamento eficiente e equitativo dos mercados de trabalho, combinando os empregos disponíveis com as trabalhadoras e trabalhadores devidamente qualificados. No entanto, foram manifestadas preocupações quanto ao papel crescente de agências de emprego sem escrúpulos, de intermediários de trabalho informal e outros operadores que atuam fora do quadro jurídico e regulamentar. Por exemplo, um problema recorrente com que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos se deparam é a cobrança de taxas ilegais pelo recrutamento ou colocação, sendo este problema particularmente prevalecente entre a população migrante (ver artigo 15.º da Convenção (n.º 189) e o n.º 23 da Recomendação (n.º 201) sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011.

As plataformas digitais que fornecem serviços nacionais através de um sítio Web ou de uma aplicação digital estão também a aumentar. Após um período de crescimento lento na primeira década do século XXI, o número de plataformas digitais de trabalho no setor do trabalho doméstico aumentou oito vezes em termos globais, de 28 em 2010 para 229 em 2020.

3 De acordo com estimativas elaboradas pela Comissão Europeia sobre serviços pessoais e domésticos.

4 Devido à forma como o trabalho doméstico é apresentado nas estatísticas nacionais dos Estados Árabes, não foi possível calcular a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos contratados por ou através de prestadores de serviços; no entanto, é evidente que a maioria é colocada através de agências de recrutamento privadas.

▶ 2.3. Trabalho digno para o trabalho doméstico

A Convenção (n.º 189) e a Recomendação (n.º 201), sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, de 2011, reconhecem o valor económico e social do trabalho doméstico e constituem um apelo à ação para colmatar importantes défices de trabalho digno no setor.

Ao adotar estas duas normas internacionais em 2011, a Conferência Internacional do Trabalho enviou uma mensagem clara: as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, à semelhança dos outros trabalhadores, têm direito a condições de trabalho e de vida dignas, na lei e na prática.

▶ Caixa 1. As componentes do trabalho digno

O trabalho digno inclui:

- trabalho seguro;
- rendimentos adequados;
- tempo de trabalho digno;
- estabilidade e segurança no emprego;
- diálogo social;
- representação de empregadores e trabalhadores;
- oportunidades de emprego;
- segurança social;
- conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal;
- abolição do trabalho infantil e do trabalho forçado; e
- igualdade de oportunidades e de tratamento.

Apesar de todas as normas internacionais do trabalho em vigor serem igualmente aplicáveis ao trabalho doméstico (salvo disposição em contrário), os artigos da Convenção (n.º 189) complementam estes instrumentos com normas específicas adaptadas ao setor. Acima de tudo, a Convenção procura alcançar a igualdade de tratamento entre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos e outros trabalhadores, exortando os Estados-membros da OIT a garantirem a sua proteção laboral e social em condições que não sejam menos favoráveis do que as proporcionadas aos outros trabalhadores, sobretudo no que se refere ao tempo de trabalho, aos salários, à segurança social e ao acesso à justiça.

3. Trabalho digno para o trabalho doméstico hoje?

Dez anos após a adoção da Convenção (n.º 189), a OIT procurou estimar em que medida as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos gozam de um trabalho digno, tanto na lei como na prática. A principal medida para calcular o acesso ao trabalho digno é a informalidade. A informalidade pode ter origem nas seguintes situações:

1. exclusão das leis do trabalho e da segurança social e/ou de níveis inadequados de proteção jurídica; e
2. falta de aplicação e de conformidade com a legislação e a regulamentação

Esta secção começará por mostrar a estimativa da OIT sobre a percentagem total de trabalhadoras e de trabalhadores domésticos com um emprego informal, não obstante a origem da informalidade. Em seguida, irá analisar mais detalhamente as duas causas da informalidade atrás referidas.

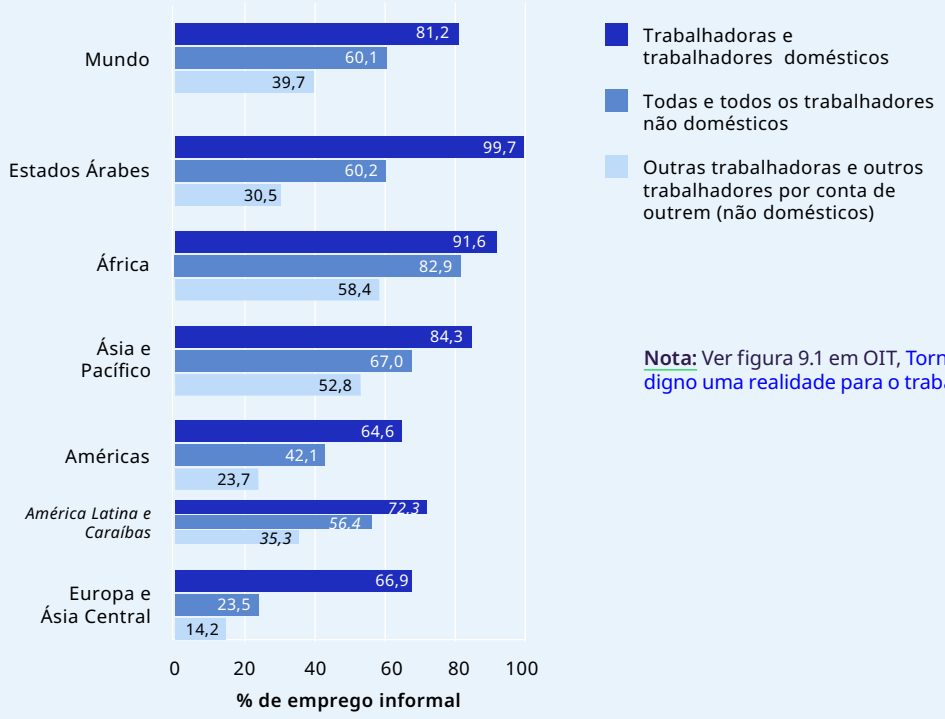
▶ 3.1. A informalidade no trabalho doméstico

Apesar das responsabilidades essenciais do seu trabalho, **oito em cada dez tem um emprego informal, o que significa que não têm acesso à segurança social.**

A informalidade tende a ser maior entre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos do que entre outras categorias profissionais, inclusive em regiões geralmente com níveis de informalidade elevados, como África, ou Ásia e o Pacífico. Em termos globais, **a percentagem de emprego informal entre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos é o dobro da percentagem entre outros trabalhadores por conta de outrem.** Como veremos mais adiante, o emprego informal também está fortemente associado aos salários mais baixos e a jornadas de trabalho longas ou curtas.

As trabalhadoras domésticas estão mais expostas à informalidade do que os seus homólogos masculinos, em 67 por cento dos países analisados. No entanto, os homens estão mais representados nos Estados Árabes e em África, onde as taxas de informalidade do trabalho doméstico são as mais altas.

▶ Figura 3. Percentagem de emprego informal entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e trabalhadoras e trabalhadores não domésticos, por região (%), 2019



Nota: Ver figura 9.1 em OIT, Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico.

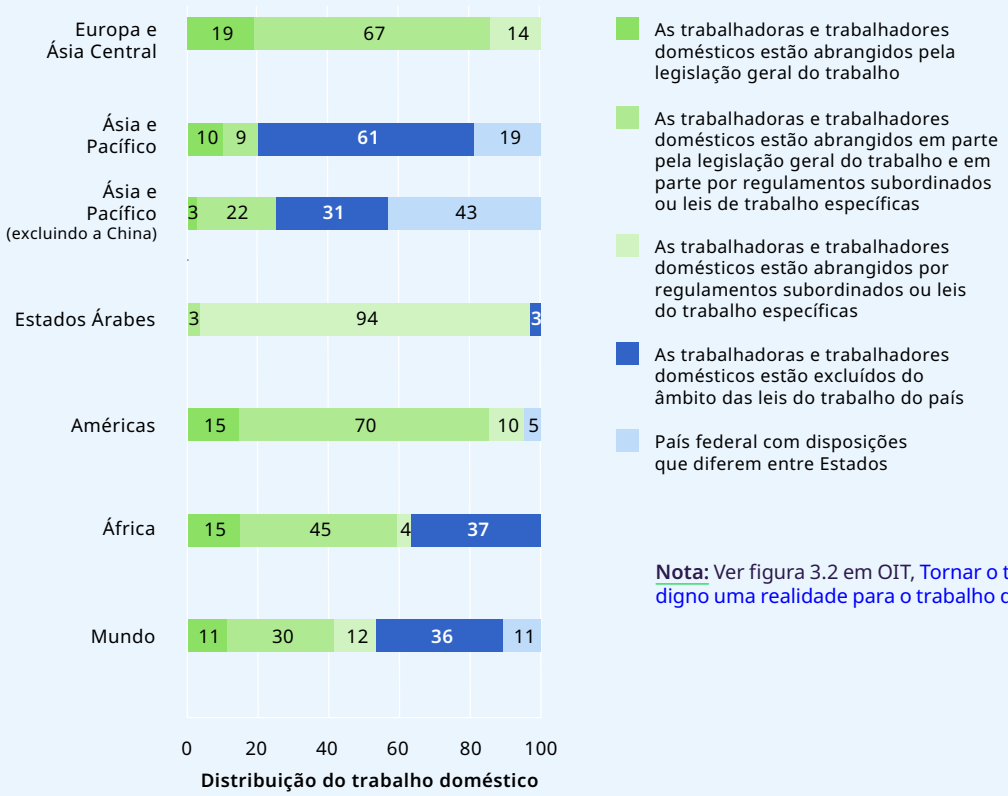
▶ Caixa 2. A segurança social é um direito humano fundamental

Sistemas de segurança social eficazes garantem a segurança do rendimento e o acesso à proteção da saúde, contribuindo assim para a prevenção e redução da pobreza e das desigualdades e para a promoção da inclusão social e da dignidade humana. A prossecução desses objetivos é feita através da concessão de prestações, em dinheiro ou em espécie, destinadas a garantir o acesso a cuidados médicos e a serviços de saúde, bem como a segurança dos rendimentos ao longo da vida. A proteção social universal é essencial para concretizar a justiça social, combater as desigualdades e promover o crescimento inclusivo.

3.1.1. Extensão e nível da cobertura pela legislação laboral

Em termos globais, 95 dos 108 países analisados (88 por cento) reconhecem o trabalho doméstico nas respetivas leis do trabalho, proporcionando assim alguma forma de reconhecimento legal a mais de metade (53,4 por cento) da totalidade das trabalhadoras e trabalhadores domésticos no mundo inteiro. Os países que proporcionam algum tipo de reconhecimento legal fizeram-no através de leis gerais de trabalho, ou através de leis especiais de trabalho ou regulamentos subordinados, ou uma combinação dos dois.[5] No entanto, 36,1 por cento continua totalmente excluída das leis do trabalho (ver figura 4).

▶ Figura 4. Cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos pela legislação laboral nacional por região (%), 2020



Nota: Ver figura 3.2 em OIT, Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico.

5 Mais precisamente, 11,4 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidos pela lei geral do trabalho; 11,8 por cento estão penas por regulamentos subordinados ou leis específicas do trabalho; e 30,2 por cento estão por uma combinação dos dois.

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que são reconhecidos pela legislação geral do trabalho podem ainda ser excluídos de disposições legais específicas, ou o nível de proteção proporcionado pode não ser adequado. Por exemplo, **uma percentagem elevada de trabalhadoras e trabalhadores domésticos continua a ser excluída de disposições específicas** que limitam o período normal de trabalho semanal (48,9 por cento), concedem descanso semanal (37,3 por cento) e proporcionam férias anuais remuneradas (36,4 por cento). Mais de um terço (34,2 por cento) não tem direito a um salário mínimo quando este existe para os trabalhadores em geral e 50,1 por cento não tem direito legal a segurança social. **Uma percentagem pequena mas significativa está abrangida por leis, mas não na mesma medida que os outros trabalhadores,** sobretudo nas áreas do tempo de trabalho e dos salários (figura 5).

A percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos legalmente cobertos em pé de igualdade com os outros trabalhadores tende a ser inferior à percentagem de países que oferecem proteção legal igual, uma vez que alguns dos países que excluem o trabalho doméstico do âmbito de aplicação da legislação ou que não fornecem proteção igual estão também entre os maiores empregadores de trabalho doméstico. Por conseguinte, é de salientar que uma percentagem elevada de países garante direitos iguais no que diz respeito ao descanso semanal (77,8 por cento), às férias anuais remuneradas (77,8 por cento) e à licença por maternidade (74,1 por cento). Mas menos países preveem um salário mínimo que seja igual ou superior ao de outras categorias profissionais (64,8 por cento) ou preveem prestações pecuniárias para a maternidade (68,5 por cento). Apenas metade de todos os países analisados garante a igualdade de direitos relativamente ao período normal de trabalho semanal.

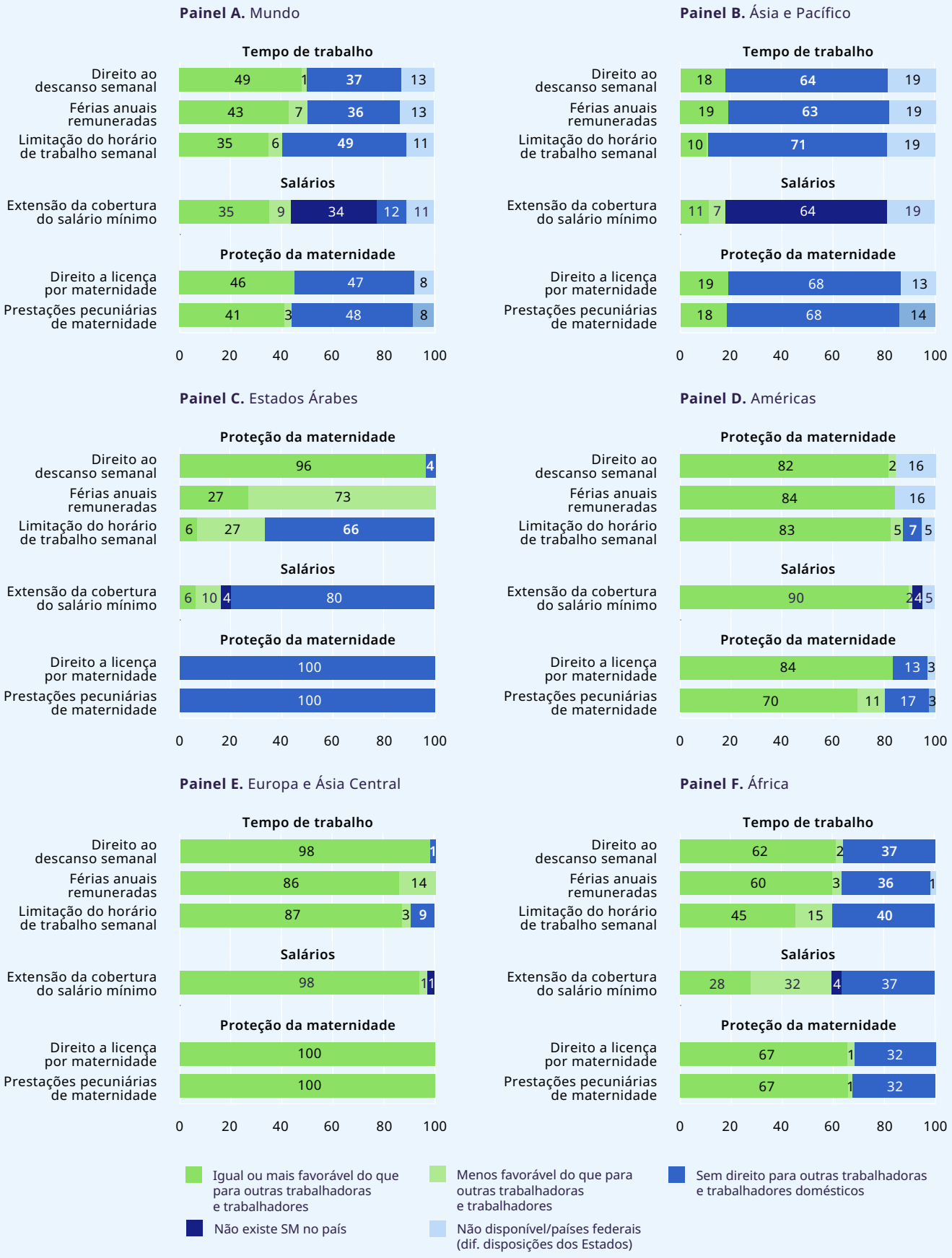
As exclusões legais são iguais em todas as regiões. Por exemplo, 61,5 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão totalmente excluídos da legislação laboral na Ásia e no Pacífico e 94 por cento nos Estados Árabes (e, em vez disso, estão abrangidos apenas por legislação conexa). Em África, 37 por cento estão totalmente excluídos, mas também continua a haver uma percentagem elevada (45 por cento) que estão abrangidos pela legislação laboral, mas em condições que são normalmente menos favoráveis do que para as outras categorias profissionais.

As disparidades regionais são visíveis quando se consideram áreas políticas específicas (ver figura 5). Nos Estados Árabes, na Ásia e no Pacífico, nas disposições relativas ao tempo de trabalho, salários e proteção da maternidade, as trabalhadoras domésticas ou são excluídas ou são abrangidas em condições menos favoráveis quando comparadas com os trabalhadores em geral. Em contrapartida, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos nas Américas e na Europa e Ásia Central são quase todos abrangidos pela maioria das áreas políticas específicas e, na maioria dos casos, em condições que não são menos favoráveis do que as proporcionadas para os trabalhadores em geral.

3.1.2. Extensão da cobertura do direito da segurança social, incluindo proteção da maternidade

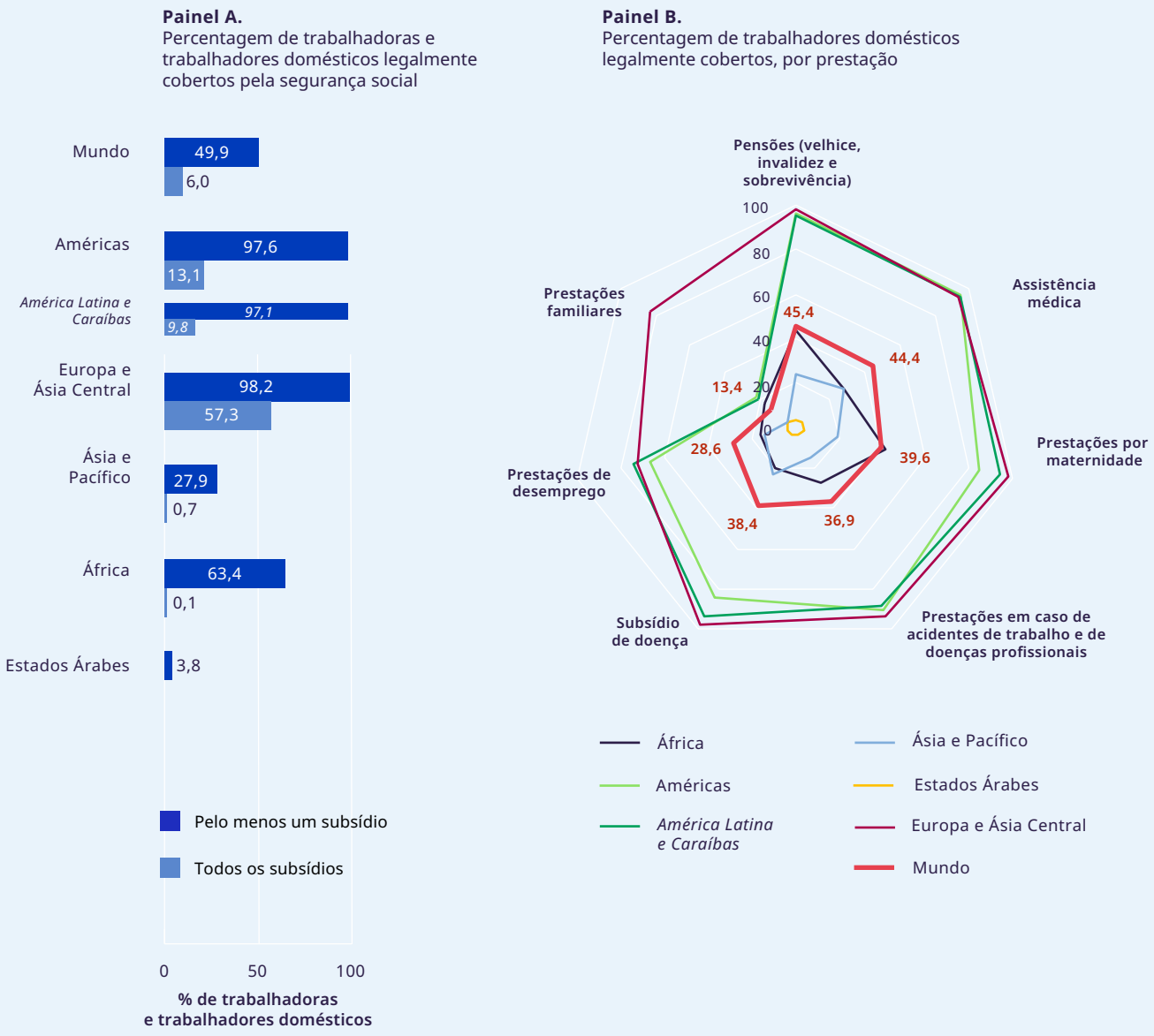
As normas da OIT em matéria de segurança social são globalmente reconhecidas como uma referência fundamental para a conceção de sistemas de proteção social sólidos, sustentáveis e com base nos direitos. A Convenção (n.º 102), relativa à Segurança Social (Norma Mínima), de 1952, aborda nove riscos sociais que constituem os nove principais ramos da segurança social: i) assistência médica, ii) doença, iii) desemprego, iv) velhice, (v) acidentes de trabalho, (vi) responsabilidades familiares, vii) maternidade, viii) invalidez e ix) prestações de sobrevivência. A OIT constatou que 60,7 por cento dos 168 países analisados fornecem alguma cobertura jurídica às trabalhadoras e trabalhadores domésticos para, pelo menos, um ramo da segurança social (figura 6, painel A). Em resultado dessa cobertura, a nível mundial, quase metade da totalidade (49,9 por cento) é abrangida por lei por, pelo menos, um ramo da segurança social. Esta percentagem é mais elevada na Europa e Ásia Central (98,2 por cento), nas Américas (97,6 por cento) e em África (63,4 por cento) e, significativamente inferior,

Figura 5. Percentagens de trabalhadoras e trabalhadores domésticos com direitos relacionados com as principais condições de trabalho comparativamente a outros trabalhadores, 2020



Nota: Com base nas figuras 4.2, 4.5, 4.8, 5.2, 5.5, 6.5 e 6.8 em OIT, Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico.

Figura 6. Percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos com cobertura legal a nível da segurança social, 2020



Nota: Ver figuras 6.1 e 6.3 em OIT, Tornar o trabalho dingo uma realidade para o trabalho doméstico.

na Ásia e no Pacífico (27,9 por cento) e nos Estados Árabes (3,8 por cento). Tal como consta na figura 6, painel B acima, o ramo mais comum da segurança social a ser legalmente fornecido aos trabalhadores domésticos é a cobertura de pensões, que abrange 45,4 por cento do trabalho doméstico. O ramo menos comum é o subsídio de desemprego, que cobre 28,6 por cento das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos.

A falta de proteção da maternidade para as trabalhadoras domésticas merece uma atenção especial, dado que a grande maioria dos trabalhadores domésticos a nível mundial são mulheres. Na legislação, uma grande percentagem das trabalhadoras domésticas está excluída das disposições relativas à licença por maternidade (46,5 por cento) e dos direitos a prestações pecuniárias de maternidade (47,6 por cento), sendo o número de exclusões ainda maior na prática devido ao seu estatuto informal. A ausência de cuidados médicos e a falta de medidas de segurança no trabalho e de prevenção da saúde durante a gravidez podem comportar um risco grave para a mãe e para o bebé.

▶ 3.2. Condições de trabalho efetivas

A cobertura legal é necessária, mas não é suficiente, para usufruir de condições de trabalho dignas. Mesmo quando, de acordo com a lei beneficiam da proteção social e da proteção das suas condições de trabalho, muitas trabalhadoras e muitos trabalhadores domésticos não têm acesso a uma proteção efetiva na prática devido à falta de implementação e conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. Esta secção detalha as condições efetivas do trabalho doméstico no que se refere a salários, tempo de trabalho, violência e assédio e saúde e segurança no trabalho.

3.2.1. Salários

As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos fazem parte do grupo dos trabalhadores por conta de outrem que auferem os salários mais baixos. E se o emprego for informal os rendimentos que auferem são bem mais baixos do que os trabalhadores domésticos em situação formal ou outros trabalhadores por conta de outrem. Os salários baixos devem-se frequentemente à inexistência de um salário mínimo aplicável ao trabalho doméstico e/ou ao incumprimento das disposições relativas ao salário mínimo. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no local de trabalho são particularmente vulneráveis, uma vez que trabalham muitíssimas horas seguidas e recebem frequentemente um salário mensal que se traduz em salários cujo montante à hora é muito baixo.

Também é frequente serem remunerados com uma parte do seu salário em espécie, reduzindo ainda mais a sua remuneração pecuniária e aumentando a sua dependência do empregador.

Em termos globais, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos ganham 56,4 por cento do salário médio mensal de outros trabalhadores por conta de outrem. As trabalhadoras domésticas auferem apenas metade do salário mensal médio de todos os outros trabalhadores por conta de outrem; enquanto os trabalhadores domésticos do sexo masculino ganham 67,3 por cento do salário mensal médio de outros trabalhadores por conta de outrem. Os trabalhadores domésticos em emprego informal ganham 49 por cento do salário de todos os outros trabalhadores por conta de outrem, e apenas 37,6 por cento do salário médio dos trabalhadores por conta de outrem formal. Este último rácio desce para 35,1 por cento para as trabalhadoras domésticas em empregos informais.

As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos nos países de rendimentos elevados auferem 53 por cento do salário médio, e cerca de metade trabalha menos de 35 horas por semana. Embora isto os possa tornar nos mais bem pagos por hora entre os trabalhadores domésticos no mundo inteiro, os seus salários permanecem substancialmente mais baixos, comparativamente a outros trabalhadores por conta de outrem nesses países. África é a região onde o trabalho doméstico é menos remunerado, comparativamente a outro trabalho por conta de outrem.

▶ Caixa 3. O potencial de uma cobertura do salário mínimo plena e eficaz para o trabalho doméstico

Muitos países asseguraram que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos se encontram legalmente abrangidos pelo mesmo salário mínimo que os outros trabalhadores. Quando um salário mínimo é efetivamente aplicado, tem o potencial de reduzir as desigualdades salariais, desigualdades de rendimento dos agregados familiares e a pobreza relativa (dos agregados familiares), contribuindo assim para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 1.2 e 10.1.

Uma simulação que abrangeu 39 países permitiu verificar que, na maioria dos países analisados, o cumprimento integral das disposições relativas ao salário mínimo poderia reduzir as diferenças salariais entre os trabalhadores domésticos e outros trabalhadores por conta de outrem, bem como as desigualdades salariais e de agregados familiares em geral. Em dez países, contribuiria para reduzir a pobreza relativa global.

Condições de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos

Os défices de trabalho digno afetam todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores domésticos, em particular no emprego informal.

O círculo de vulnerabilidade

18,8% Trabalhadoras e trabalhadores domésticos formais

81,2% Trabalhadoras e trabalhadores domésticos informais

Salário

▶ Em média, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos ganham menos do que outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem...

Outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem 100%

- Trabalhadoras domésticas 56%
- Trabalhadores domésticos informais 49%
- Trabalhadoras domésticas informais 45%

Horas excessivas

▶ ...em alguns casos a trabalhar durante horas muito longas

> 18 horas por semana

- 42,3% Trabalhadoras e trabalhadores domésticos informais
- 37,8% Trabalhadoras e trabalhadores domésticos
- 31,7% Outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem

Horário reduzido

▶ ...enquanto outros/as trabalham durante muito poucas horas, o que muitas vezes os/as exclui das leis da segurança social.

< 35 horas por semana

- 27,2% Trabalhadoras e trabalhadores domésticos informais
- 26,4% Trabalhadoras e trabalhadores domésticos
- 14,3% Outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem

Proteção social

Trabalhadoras e trabalhadores domésticos 1/5

Outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem 3/5

SST
Segurança e saúde no trabalho

▶ As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos enfrentam riscos químicos, ergonómicos, riscos físicos, psicossociais e biológicos

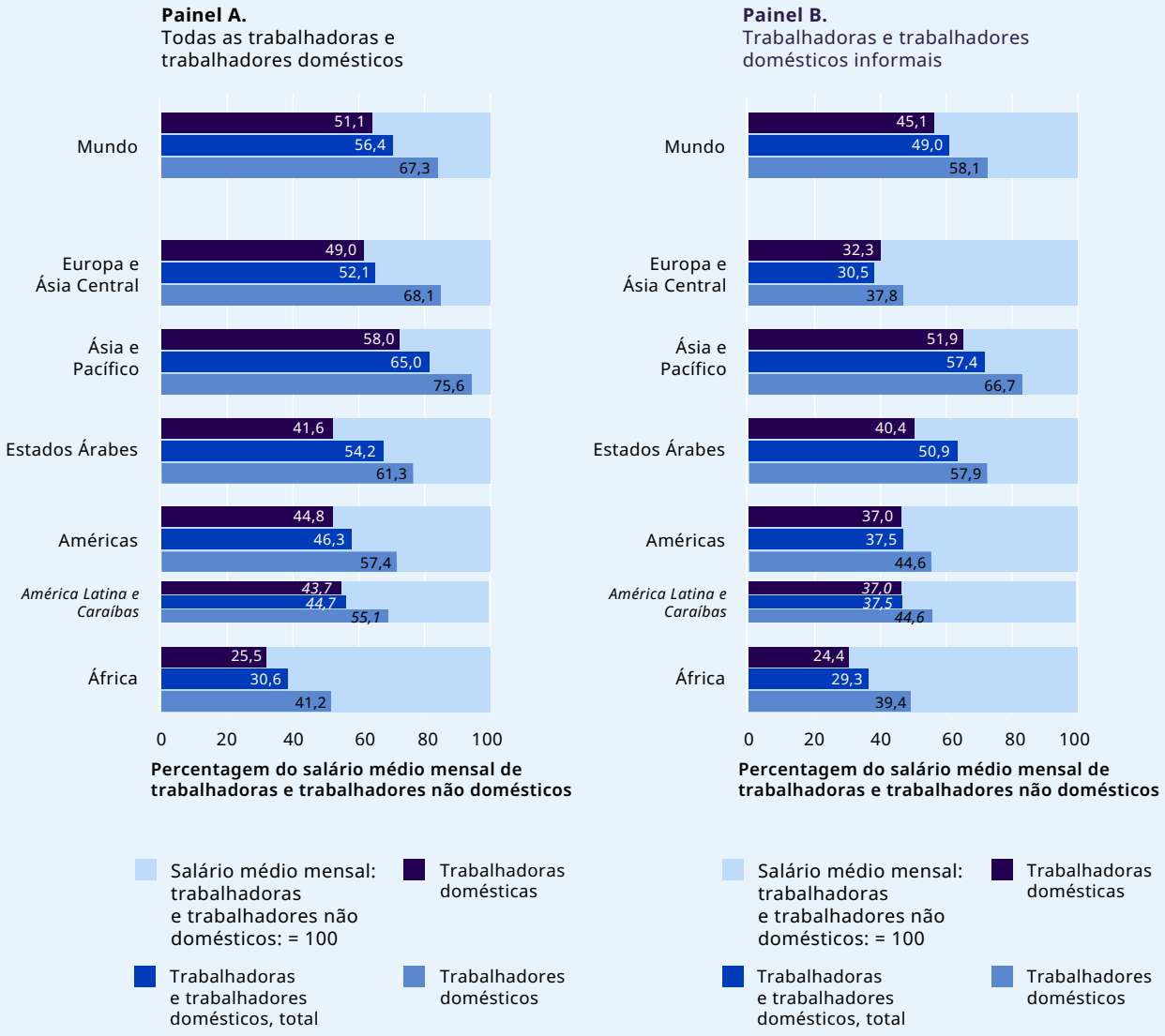
COVID-19

▶ As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos estão entre os mais atingidos pelas consequências da pandemia de COVID-19

Violência e assédio

▶ As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos são especialmente vulneráveis à violência e ao assédio.

Figura 7. Salário médio mensal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos expresso em percentagem do salário médio mensal de outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem não domésticos, por região e por sexo, 2019



Nota: Cálculos OIT. Ver figura 7.2 e figura 9.5, painel A em OIT, *Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico*.

3.2.2. Tempo de trabalho

As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos têm menos probabilidade de trabalhar para além do periodo normal de trabalho semanal e estão mais suscetíveis de virem a trabalhar pouquíssimas horas ou demasiadas horas, comparativamente aos outros trabalhadores por conta de outrem. Em termos globais, 64 por cento de todos os trabalhadores domésticos trabalham fora do âmbito das «horais normais», comparativamente a 46 por cento de outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem. E têm maior probabilidade de trabalharem um número de horas excessivo (mais de 60 horas por semana) ou horários de trabalho reduzidos (menos de 20 horas por semana), comparativamente aos seus homólogos que trabalham por conta de outrem, em todos os países e em todos os grupos de rendimentos. Os números são mais acentuados para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos informais (ver figura 8).

A maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalha mais de 48 horas por semana nos Estados Árabes (75 por cento) e na Ásia e no Pacífico (50 por cento). As longas horas estão associadas sobretudo ao trabalho doméstico quando implica o alojamento no domicílio do empregador, situação que predomina nestas regiões, e que

é frequentemente realizado por migrantes. Na Europa e Ásia Central, a tendência é trabalhar menos horas: 28 por cento trabalham menos de 20 horas e 24 por cento trabalham entre 25 a 34 horas. Na América Latina e nas Caraíbas, há uma tendência maior para trabalhar um número "normal" de horas, comparativamente a outras regiões: 39,9 por cento trabalha entre 35 a 48 horas por semana e 47,9 por cento menos de 35 horas. Estes números parecem indicar uma tendência para o cumprimento da legislação laboral e para a contratação do trabalho doméstico à hora ou numa base diária (o que também sugere uma redução do número de trabalhadoras e trabalhadores a residir no domicílio do empregador).

Jornadas de trabalho muito curtas ou muito longas implicam riscos significativos. Um número de horas muito reduzido está associado a um rendimento baixo, incerto e instável reforçando os défices de trabalho digno. Aquelas e aqueles que trabalham longas horas, fazem-no com frequência porque o montante pago à hora é baixo, levando-os a trabalharem mais para ganharem o sustento. Para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador, as longas horas tendem a ser o resultado da falta de limites legais em matéria de tempo de trabalho e da falta de cobertura do salário mínimo. Aquelas e aqueles que trabalham longas horas encontram-se expostos a desequilíbrios na vida profissional e familiar, e impactos na saúde, provavelmente comprometendo a sua saúde psicológica e física.

3.2.3. As más condições de trabalho como causa e consequência da informalidade

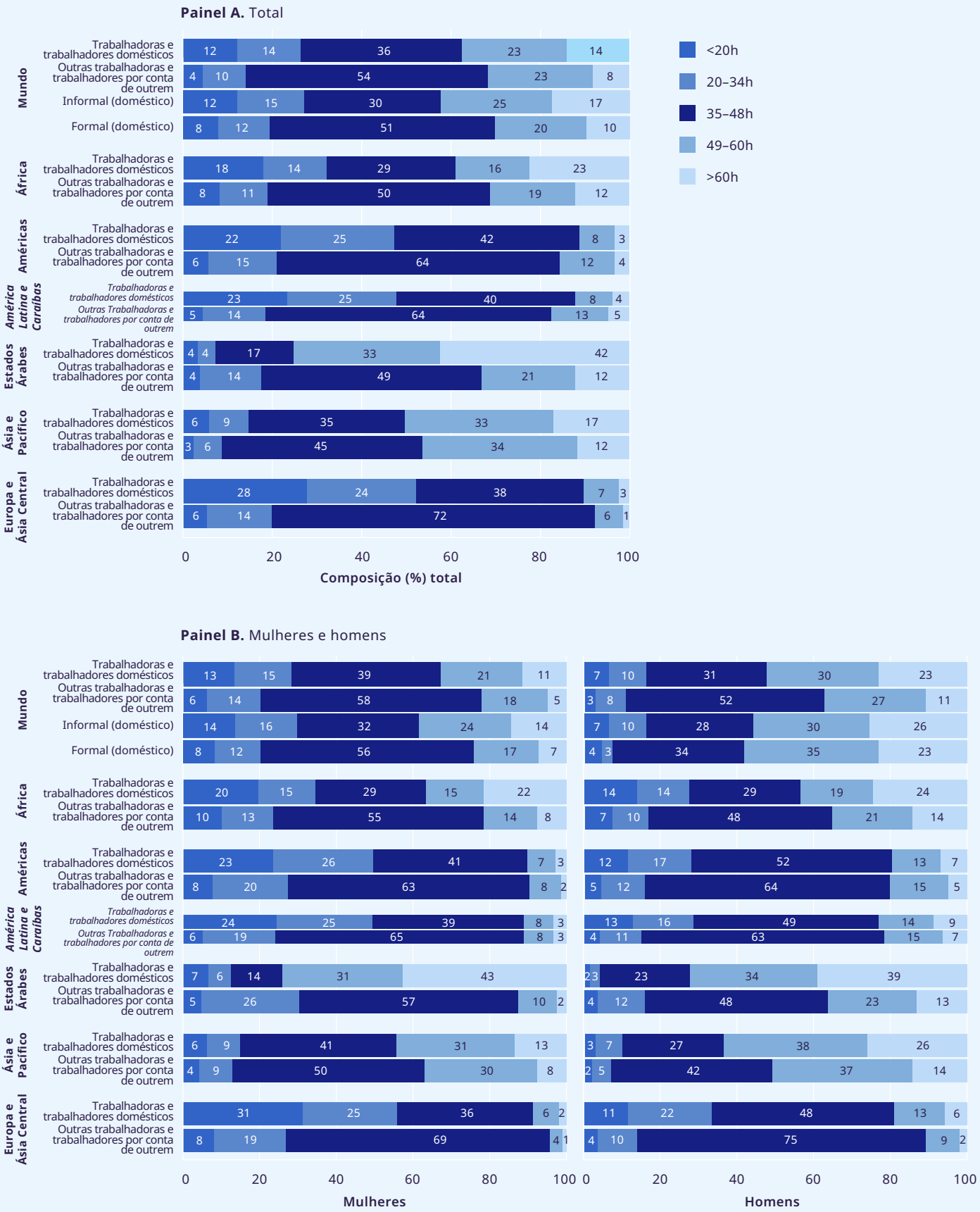
É no trabalho doméstico informal que se registam défices de trabalho digno mais significativos. A correlação entre o emprego informal, o tempo de trabalho e os salários funciona nos dois sentidos: as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos com jornadas de trabalho muito curtas ou muito longas e com os salários mais baixos, tendem a ser contratados de forma informal. Por outro lado, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos no emprego informal trabalham um volume de horas mais extremo (jornadas mais curtas ou mais longas) comparativamente às trabalhadoras e trabalhadores domésticos no emprego formal e os seus salários são mais baixos. Para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm horários reduzidos ou auferem salários baixos, a informalidade pode resultar do facto de as suas horas de trabalho por agregado familiar, ou por semana, se situarem abaixo dos limiares definidos para o acesso à segurança social, excluindo-os efetivamente da cobertura (ver caixa 4). As longas horas de trabalho e os baixos salários também podem estar estreitamente correlacionados com a informalidade, sob a forma de limites legais inadequados ou insuficientes em matéria de tempo de trabalho e sem direito a um salário mínimo, ou insuficiente aplicação da lei caso exista.

▶ Caixa 4. O potencial para que a lei seja eficaz na prática: limiares mínimos e outras condições de elegibilidades

Os dados mostram que um número reduzido de horas, por vezes repartidas por vários empregadores, pode levar a uma informalidade que está associada à incapacidade de cumprir os limiares mínimos em termos de número de dias ou horas de trabalho necessários para ser elegível para as prestações da segurança social. Tendo em conta as horas de trabalho efetivas, a inclusão de limiares mínimos inadequados pode explicar, em certa medida, a correlação particularmente forte entre jornadas curtas e a informalidade, tanto na Europa como na Ásia Central e nas Américas, onde a probabilidade de as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham menos de 20 horas por semana se encontrarem numa situação de emprego informal é mais do dobro, em comparação com os seus homólogos que trabalham entre 40 a 44 horas por semana.[1]

[1] Ver figura 9.4 em OIT, Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico.

Figura 8. Padrões de tempo de trabalho entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos formais e informais em comparação com outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem, por sexo e região (%), 2019



Nota: Cálculos OIT. Ver as figuras 7.1 e 9.3 em OIT, Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico.

▶ 3.3. Segurança e saúde no trabalho[6]

As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos tendem a registar défices de trabalho digno em relação à segurança e saúde no trabalho (SST) e são mais vulneráveis aos impactos dos riscos de SST devido às características do seu trabalho, à natureza dos seus locais de trabalho e às especificidades do setor. Nas tarefas de limpeza, estão geralmente expostas e expostos a riscos químicos, como lixívia, amoníaco, inseticidas, colas e medicamentos que podem entrar no corpo através da inalação, contacto com a pele ou ingestão, causando efeitos imediatos (intoxicação, alergias) ou a longo prazo, como cancro. Também enfrentam riscos físicos, tais como trabalhar em altura, assim como riscos ergonómicos decorrentes de tarefas como levantar, mover e manusear cargas pesadas, e posturas repetitivas (por exemplo estar longos períodos em pé), sem a possibilidade de partilhar ou de transferir a carga de trabalho pelos colegas de trabalho. Além disso, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalham muitas vezes para vários agregados familiares e em proximidade imediata com as pessoas nos agregados familiares em que trabalham, tornando-os particularmente vulneráveis a riscos biológicos e doenças transmissíveis, como o vírus da COVID-19 (ver caixa 5).

Além disso, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos residentes estão demasiado expostos a riscos como longas horas de trabalho, isolamento no local de trabalho e exclusão social. As pessoas com emprego informal são particularmente vulneráveis aos riscos de saúde e segurança no trabalho, devido à sua falta de acesso aos cuidados de saúde e à proteção social.

As disposições jurídicas em matéria de SST raramente abrangem o setor do trabalho doméstico. Em alguns casos o trabalho doméstico é excluído dessa legislação devido à sua exclusão do direito do trabalho, enquanto noutros casos é excluído de forma explícita da legislação em matéria de saúde e segurança no trabalho. Sem princípios orientadores claros de SST para o setor doméstico, ou devido à falta de consideração pelas especificidades do setor, torna-se difícil visar os problemas existentes e expor violações. Certas características sociais e culturais das trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem aumentar a sua exposição aos riscos de SST. Por exemplo, podem não falar ou ler a língua do local em que vivem e trabalham, como é frequentemente o caso das trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes e das trabalhadoras e trabalhadores domésticos indígenas. As baixas taxas de literacia podem também contribuir para dificultar o acesso à informação sobre os riscos em matéria de saúde e segurança no trabalho. Além disso, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos raramente têm formação em normas de SST.

6 Esta secção foi extraída de OIT, «Migrant Domestic Workers: Promoting Occupational Safety and Health», *Global Action Programme on Migrant Domestic Workers and Their Families Research Series*, 2016.

▶ Caixa 5. O impacto da COVID-19

A pandemia da COVID-19 chamou a atenção para o papel essencial das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, bem como para as suas más condições de trabalho e de vida. A pandemia teve um impacto diferente dependendo de terem sido contratados de forma formal ou informal, serem residentes ou não residentes, e das medidas de confinamento adotadas num determinado país. Entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, no emprego informal foram mais afetados do que a maioria.

Em primeiro lugar, era altamente provável que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos perdessem os seus empregos. Uma análise relativa a 20 países constatou que, entre o último trimestre de 2019 e o segundo trimestre de 2020, o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos diminuiu drasticamente e em maior medida do que outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, variando de 5 por cento a cerca de 20 por cento na maioria dos países europeus abrangidos, e de 25 por cento a cerca de 50 por cento nas Américas, atingindo mais de 70 por cento no Peru.

Para quem manteve o emprego muitas e muitos viram uma redução das suas horas de trabalho, dando origem a uma redução significativa no montante total de salários auferidos. A diminuição no montante total de salários auferidos pelas trabalhadoras e trabalhadores domésticos foi entre 1,5 vezes a cinco vezes maior do que redução aplicada a outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem.

Ao mesmo tempo, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos a residir no domicílio do empregador tinham maior probabilidade de manter os seus empregos, mas foram confrontados com horários de trabalho mais longos e mais intensos devido ao fecho das escolas e tarefas de limpeza mais rigorosas, muitas vezes sem acesso a equipamentos de proteção individual, como luvas de borracha e máscaras. No entanto, em alguns casos extremos, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos a residir no domicílio do empregador foram despedidos e deixados sem fonte de rendimento ou abrigo, correndo um elevado risco de tráfico.

▶ 3.4. Violência e assédio

Os riscos psicossociais constituem um outro conjunto de riscos em matéria de saúde e segurança no trabalho com os quais se confrontam as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos; sendo a violência e o assédio mais frequentes nas suas diferentes formas, incluindo a violência baseada no género. A violência e o assédio contra as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos é um fenómeno sistemático, profundamente enraizado nos padrões da sociedade e, muitas vezes, visto por parte de quem é vítima como «normal», «parte da nossa vida» ou «parte da nossa cultura» (FITD 2020, 34 e 37).

Os tipos mais comuns de violência e assédio sofridos pelas trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos seus locais de trabalho incluem abuso económico, abuso psicológico, abuso físico e sexual, abuso verbal e falta de acesso a alimentos adequados. Outros tipos de violência menos frequentes, mas alarmantes, são o assédio moral, a coação, as violações da privacidade e a retenção de salários (FITD 2020, 9).

As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos são particularmente vulneráveis à violência e ao assédio no trabalho devido a uma confluência de fatores: o trabalho é realizado à porta fechada, em isolamento e em ambientes de trabalho em que as relações de poder são profundamente desequilibradas.

Quando dependem do seu empregador, quer economicamente quer devido ao seu estatuto migratório, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm tendência a tolerar a violência e o assédio. A ausência de mecanismos de denúncia, de oportunidades de organização e exercício da liberdade de associação tornam-os também mais vulneráveis. Por estarem frequentemente excluídos das leis laborais, da proteção social e por não terem muitas vezes emprego formal agrava esta dependência, uma vez que não teriam proteção no desemprego ou outras garantias caso tivessem de abandonar um empregador abusivo. A insuficiente compreensão do que constitui a violência e o assédio, a ausência de consciência dos seus direitos e a falta de formação sobre normas de SST, contribuem para a sua vulnerabilidade. Os fatores relacionados com as suas características também contribuem para aumentar os riscos, por exemplo: opiniões discriminatórias sobre a origem étnica, a nacionalidade ou o estatuto migratório do trabalhador; barreiras linguísticas; e a exclusão social.

▶ Caixa 6. Abordagem sistemática à violência e ao assédio

A prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho está indissociavelmente ligada ao fim da discriminação, à promoção da igualdade e ao alargamento da segurança económica. Tal como reconhecido na Convenção (n.º 190) da OIT, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019, é importante adotar uma abordagem inclusiva, integrada e sensível em matéria de género que aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo os estereótipos de género, as formas múltiplas e interseccionais de discriminação e a desigualdade de poder com base no género. Para fazer face a este fenómeno sistemático no trabalho doméstico, são necessárias medidas abrangentes de proteção jurídica, de acesso à justiça, capacitação e sensibilização.

Fonte: FITD 2019, 37; OIT 2019, 68.

4. Formalização do trabalho doméstico

Tal como referido neste relatório, os défices de trabalho digno são mais significativos no emprego informal, e a maioria das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos tem um emprego informal. Ao invés, o emprego formal pressupõe que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos não estão apenas abrangidos pela legislação laboral e de segurança social, mas também que essas leis são efetivamente implementadas e aplicadas na prática. A formalização é, portanto, um meio e uma condição necessária para tornar o trabalho digno uma realidade para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos.

Este capítulo fornece algumas etapas fundamentais para o desenvolvimento de uma estratégia para tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico. Desde logo na secção 4.1 é apresentada uma estimativa do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em situação de emprego informal em razão de:

1. lacunas em matéria de proteção jurídica, incluindo os que estão excluídos da proteção e os que não beneficiam de proteção jurídica igual à dos outros trabalhadores; e
2. lacunas na aplicação das disposições legislativas e regulamentares.

A secção 4.2 apresenta, em seguida, as melhores práticas que podem servir para fundamentar estratégias e intervenções destinadas a:

3. alargar a legislação laboral e de segurança social, assegurando simultaneamente níveis adequados de proteção; e
4. assegurar a aplicação e o cumprimento dessas disposições legislativas e regulamentares.

▶ 4.1. Avaliação das causas da informalidade

A formalização do trabalho doméstico exige uma análise clara das causas da informalidade, que pode ser o resultado de uma ou mais das condições seguintes:

1. Lacunas na proteção jurídica, incluindo:
   - exclusão da legislação laboral e em matéria de segurança social;
   - níveis de proteção inadequados.[7]
2. Lacunas na aplicação, incluindo o incumprimento das leis e regulamentos.

Por conseguinte, tornar o trabalho digno uma realidade para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos exige, em primeiro lugar, a extensão das leis laborais e em matéria de segurança social para que proporcionem uma proteção adequada ao trabalho doméstico e, em segundo lugar, a aplicação efetiva dessas leis.

4.1.1. Informalidade devido a lacunas jurídicas

Sessenta e seis por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, i.e 40,7 milhões têm um emprego informal e em resultado são excluídos das leis do trabalho e da segurança social. É o caso da grande maioria nos Estados Árabes (96 por cento), na Ásia e Pacífico (86 por cento). Em África, 61 por cento têm um emprego informal uma vez que a legislação laboral não se aplica a esta atividade.

Para serem considerados trabalhadoras e trabalhadores com emprego formal, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos devem beneficiar de níveis de proteção adequados. Embora este relatório não tenha avaliado o nível de proteção *per se,* comparou o nível de proteção de que os trabalhadores domésticos beneficiaram com o de outros trabalhadores – e, aqui, as lacunas podem ser significativas. Em alguns países, o trabalho domésticos está abrangido pela legislação laboral, mas o nível dessas proteções não é equivalente ao de outros trabalhadores (ver secção 3.1.1 *supra*). É nomeadamente o caso de África, em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos tendem a ser incluídos na legislação laboral, mas com direitos menos favoráveis do que os dos outros trabalhadores. Por exemplo, 53 por cento das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos que estão abrangidos por um salário mínimo em África só têm direito a um salário mínimo, o montante é inferior ao de outros trabalhadores por conta de outrem (ver figura 5, painel F). Nos Estados Árabes, os trabalhadores domésticos foram ganhando cada vez mais o direito a férias anuais remuneradas e limites no período normal semanal, mas em condições sistematicamente menos favoráveis do as de outros trabalhadores (ver figura 5, painel C).

4.1.2. Informalidade devido a lacunas na implementação

As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos só são considerados formalmente empregados quando gozam de *eficaz* proteção laboral e de segurança social e podem efetivamente aceder aos seus direitos e benefícios. Em termos globais, 20,7 milhões (34 por cento têm um emprego informal, ou 27 por cento de todos os trabalhadores domésticos) estão totalmente abrangidos pelo direito do trabalho e pela legislação em matéria de segurança social, mas continuam a manter um emprego informal porque não estão registados na segurança social ou porque os seus empregadores não estão a pagar contribuições. As lacunas na aplicação da lei afetam sobretudo as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos na Europa e Ásia Central, e na América Latina e Caraíbas. Nestas regiões, a não conformidade com as leis aplicáveis significa que as taxas de informalidade permanecem elevadas (até 66,9 por cento e 72,3 por cento dos trabalhadores domésticos, respetivamente), apesar de a maioria já estar abrangida pela legislação em matéria de segurança social[8] e pelo direito do trabalho.[9]

7 Embora seja possível produzir estimativas relativas à exclusão da legislação, não é possível medir a adequação do nível de proteção devido a desafios metodológicos. No entanto, na secção seguinte são fornecidas orientações sobre a forma de avaliar as lacunas ao nível da proteção e das boas práticas para colmatar essas lacunas.

8 A percentagem legalmente coberta por pelo menos uma prestação social é de 98,2 por cento na Europa e Ásia Central e 97,1 por cento na América Latina e nas Caraíbas.

9 A totalidade das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos na Europa e Ásia Central, e 99 por cento na América Latina e nas Caraíbas estão abrangidos, de uma forma ou de outra, pelo direito do trabalho.

Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico

Diálogo social, representação dos empregadores e dos trabalhadores

- Segurança no trabalho
- Rendimentos adequados
- Tempo de trabalho digno
- Estabilidade e segurança do emprego
- Oportunidades de emprego
- Segurança social
- Equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal
- Eliminação do trabalho infantil e do trabalho forçado
- Igualdade de oportunidades e de tratamento

Empoderamento

Chegada

Trabalho digno

- Proteção efetiva para o trabalho doméstico

14,2 milhões

Eliminar as lacunas na aplicação

- Trabalho doméstico abrangido por legislação insuficientemente aplicada na prática

20,7 milhões

Eliminar as lacunas legais

- Trabalho doméstico sem cobertura legal nem segurança social

40,7 milhões

Partida

Orientar para níveis adequados de proteção

- Reconhecimento da relação de trabalho
- Diálogo social entre empregadores, trabalhadores e governos

▶ 4.2. Colmatar as lacunas: exemplos de boas práticas a nível mundial

O trabalho digno requer o esforço de todas as pessoas.

Para garantir um trabalho digno para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos é necessário solucionar as duas principais causas da informalidade, isto é: (1) colmatar as lacunas jurídicas, garantindo simultaneamente um nível de proteção adequado; e (2) colmatar as lacunas de implementação. Os meios para para a concretização deste objetivo envolvem vários elementos, muitos dos quais já foram comprovados como eficazes e realizados pelos governos, pelos prestadores de serviços e pelas organizações de trabalhadores e empregadores, bem como pelos empregadores de serviço doméstico individuais e pelas próprias trabalhadoras e pelos próprios trabalhadores domésticos. Esta secção apresenta uma série de exemplos de boas práticas de ações tomadas por todas estas partes, embora os melhores resultados sejam alcançados quando todos os intervenientes estão ativamente envolvidos e complementam as ações uns dos outros.

4.2.1. Colmatar as lacunas jurídicas

As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos devem ser abrangidos pelas leis do trabalho e da segurança social na mesma medida que os outros trabalhadores. As melhorias na cobertura jurídica devem ser abordadas num processo em curso, através do diálogo social e, em especial, em consulta com as organizações de trabalhadores domésticos e de empregadores de trabalhadores domésticos, caso existam.

Resolver as exclusões jurídicas

Para resolver a questão da exclusão do trabalho doméstico das leis do trabalho e da legislação em matéria de segurança social, alguns países realizaram reformas jurídicas abrangentes para colmatar as lacunas em matéria de proteção jurídica, quer através da inclusão no Código Geral do Trabalho (por exemplo, nas **Filipinas** em 2013)[10] quer através da adoção de uma legislação laboral específica ou de um regulamento especial sobre o trabalho doméstico (por exemplo, na **Argentina,** em 2013).[11]

Noutros países, foram reformadas leis para assegurar a inclusão do trabalho doméstico em disposições específicas como uma medida para alargar progressivamente a proteção. Esta medida revelou-se essencial para colmatar algumas das lacunas mais flagrantes em matéria de proteção jurídica, tal como a segurança social. Por exemplo, na **Tailândia**[12] foi adotado um regulamento ministerial, em 2012, que torna a maior parte da Lei de Proteção do Trabalho aplicável ao trabalho doméstico, exceto as regras relativas ao salário mínimo e ao número máximo de horas de trabalho por dia. Relativamente à segurança social, na **África do Sul** o trabalho doméstico foi contemplado no Fundo de Proteção contra o Desemprego, que assegura os subsídios de desemprego e por maternidade. A implementação foi acompanhada de recursos para formar e contratar mais inspetores e inspetoras do trabalho (OIT 2016b; ONU Mulheres e ITUC 2013; Bamu-Chipunza 2018).

10 Lei da República n.º 10361, também conhecida como a «Lei dos Trabalhadores Domésticos» ou a «*Batas Kasambahay*». De salientar que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos nas Filipinas estão excluídos das disposições relativas ao tempo de trabalho, e o salário mínimo é o mais baixo de qualquer grupo profissional no setor privado.

11 Lei relativa aos trabalhadores em agregados familiares (Lei 26844, de 2013).

12 Regulamento Ministerial n.º 14, B.E. 2555 (2012) ao abrigo da Lei tailandesa de Proteção do Trabalho.

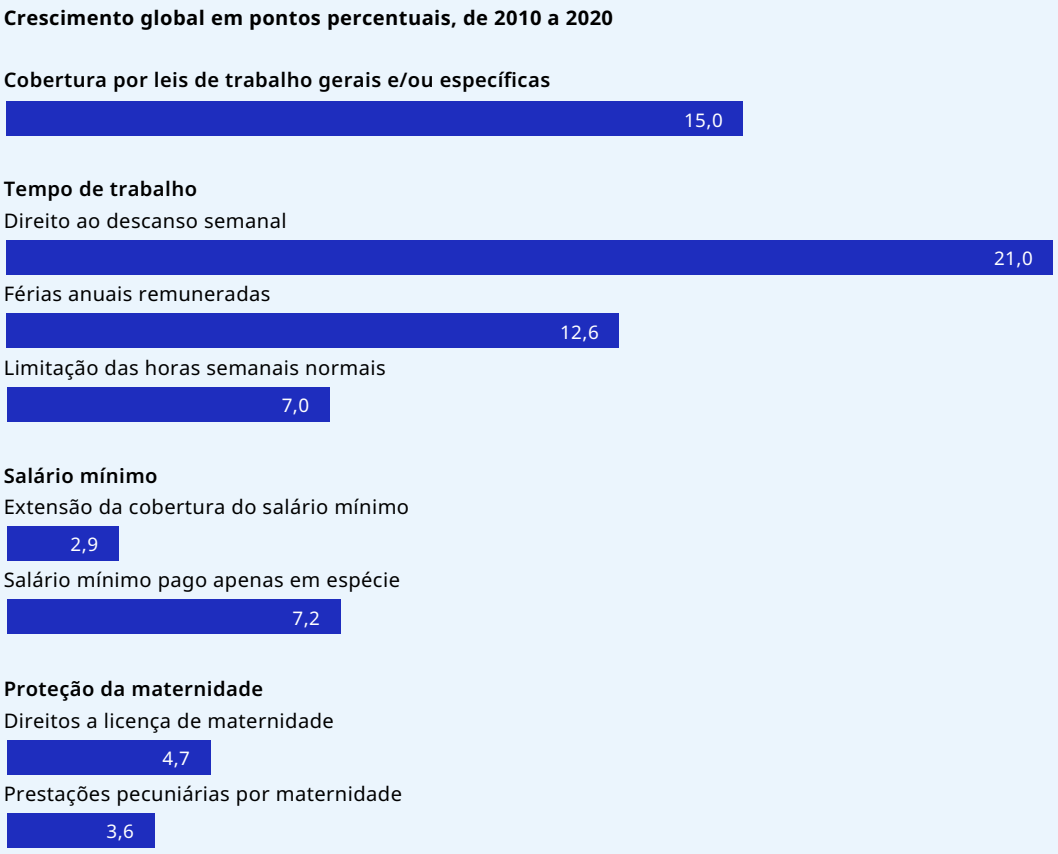
▶ Caixa 7. Progressos na cobertura jurídica desde 2010

Após dez anos de esforços por parte de governos, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, existem atualmente mais leis e políticas que cobrem o trabalho doméstico do que em 2010. Os maiores progressos foram registados no tempo de trabalho, sobretudo quanto aos períodos de descanso semanais.

Graças a novas leis ou à revisão de leis sobre o tempo de trabalho, um maior número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos beneficia de limites para as horas de trabalho semanais, bem como de garantias no que se refere ao descanso semanal e a férias anuais remuneradas. Desde 2010, houve um aumento de 21 pontos percentuais na proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que passaram a ter direitos semelhantes ou iguais aos períodos de descanso semanais, tal como outros tipos de trabalhadores, levando a que 48,9 por cento dos trabalhadores domésticos no mundo inteiro gozem de direitos iguais aos outros trabalhadores, em 2020.

O progresso mais lento tem se verificado no que diz respeito aos salários mínimos. Houve um pequeno aumento no número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm direito a um salário mínimo igual ao dos outros trabalhadoras e trabalhadores, e que têm o direito de receber o seu salário mínimo integralmente em dinheiro. Além disso, registou-se um aumento no número de mulheres trabalhadoras domésticas com direito a licença de maternidade e a prestações de maternidade pecuniárias que são pelo menos iguais às de outras trabalhadoras.

▶ Figura 9. Crescimento global dos trabalhadores domésticos abrangidos por leis e políticas de trabalho em pé de igualdade com outros trabalhadores (em pontos percentuais), 2010-2020



Nota: Ver figuras 3.3, 4.3, 4.6, 4.9, 5.3, 5.6, 6.6 e 6.9 em OIT, Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho.

No que diz respeito à SST, em **Espanha**[13] um decreto adotado em setembro de 2022 (em vigor desde 1 de outubro de 2022) garante às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos o direito à proteção da saúde e da segurança equivalente ao de qualquer outro trabalhador por conta de outrem. Em **Portugal**[14] a lei exige que os empregadores garantam que o local de trabalho, as ferramentas, os produtos e os processos não representem um risco para a saúde da trabalhadora ou do trabalhador. Na **Guiana**[15] a lei da SST aplica-se explicitamente ao trabalho doméstico. As disposições em vigor na província **paquistanesa do Punjab**[16] exigem que os empregadores cumpram as disposições gerais em matéria de saúde e segurança no trabalho.

Para proteger da violência e do assédio no trabalho, alguns países alargaram a definição de violência doméstica para além das relações familiares como tradicionalmente compreendidas. Por exemplo, na **Indonésia**[17] as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador são considerados membros do agregado familiar para o qual trabalham e, como tal, estão protegidos contra a violência física, psicológica, sexual e económica. No **Gana**[18] a Lei de Violência Doméstica proíbe todas as formas de violência e assédio que ocorrem no ambiente familiar. As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos estão incluídos na definição de relação doméstica e, como tal, estão protegidos pela Lei.

Na conceção destas leis laborais e de segurança social, deve ser dada especial atenção à necessidade de garantir cobertura para todos os trabalhadores domésticos. Mesmo nos casos em que a lei prevê a *priori* a cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, os limiares mínimos que não estiverem suficientemente alinhados com os regimes de trabalho típicos dos trabalhadores domésticos podem contribuir para a sua exclusão. Para eliminar estes obstáculos, muitos países tomaram medidas para alargar a cobertura jurídica, eliminando ou reduzindo os limiares legais em matéria de tempo de trabalho mínimo, duração do emprego ou rendimentos. Por exemplo, o **Uruguai,** a **Colômbia**[19] e a **Bélgica** alargaram a cobertura jurídica às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos, permitindo a quem trabalha a tempo parcial ou têm vários empregadores se inscreva na segurança social (Lexartza, Chaves, e Carcedo 2016; Lebrun, no prelo). Em 2013, a Lei n.º 26 844 da Argentina foi promulgada para revogar o Estatuto do Serviço Doméstico de 1956, assegurando a cobertura de todas e de todos os trabalhadores domésticos, independentemente do número de horas trabalhadas ou do número de famílias para quem trabalhavam.

Garantir os níveis adequados de proteção jurídica

O acesso ao trabalho digno significa o acesso a níveis adequados de proteção, e a Convenção (n.º 189) insta os Estados-membros da OIT a assegurarem que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos beneficiem de níveis de proteção não menos favoráveis do que os previstos para outros trabalhadores. Em muitos casos, porém, tal não acontece (ver o capítulo 3). Um meio para assegurar que o nível de proteção é adequado é através do diálogo social. Por exemplo, na **Argentina,** um grupo de negociação tripartido nacional para definir os níveis salariais e as condições de trabalho garantiu que o salário mínimo para o trabalho doméstico atende às necessidades dos trabalhadores e empregadores e reflete as realidades em várias regiões do país (Pereyra 2018).

No **Brasil,** o primeiro acordo coletivo foi assinado, em 2017, entre o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STDMSP) e o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (SEDESP), e renovado recentemente, em 2021. O acordo fixa salários acima do mínimo fixado a nível nacional, prevê um salário mínimo diário e mensal para garantir a cobertura adequada dos trabalhadores domésticos de ambos os acordos, e inclui uma tabela salarial para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador (local de trabalho) e medidas de limitação do tempo de trabalho (Acciari 2021).

13 Real Decreto-Lei n.º 16/2022.

14 Decreto-Lei n.º 235/92, artigo 26.º, relativo ao Contrato de Serviço Doméstico.

15 Lei da Segurança e Saúde no Trabalho, secção 4(2).

16 A Lei dos Trabalhadores Domésticos do Punjab, de 2019, secção 4, estipula que o empregador deve proporcionar condições dignas de trabalho e de SST.

17 Lei n.º 23 de 2004 sobre a Eliminação da Violência no Agregado Familiar, artigo 2.º.

18 Lei n.º 732 de 2007, secção 2(I)(i).

19 Reportado na análise das lacunas da OIT.

As organizações de trabalhadores têm sido um dos principais motores na defesa de reformas políticas a nível nacional. Por exemplo, a sua argumentação tem sido fundamental no Paraguai e no Peru, cujos governos acabaram por alinhar o salário mínimo aplicado ao trabalho doméstico com o salário mínimo nacional.[20]

As organizações de trabalhadores domésticos representam os interesses das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos aos níveis local, nacional, regional e global. Os desafios para a sua organização incluem a elevada rotatividade no emprego; a sua pouca disponibilidade em razão das longas jornadas de trabalho; as dificuldades em chegar às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos no local de trabalho para os organizar; e a sua falta de experiência como dirigentes, uma vez que a maioria das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos fazem parte de grupos sociais marginalizados. Apesar destes desafios, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos estão organizados em muitos países no mundo inteiro, fazem parte de outras organizações ou formam as suas próprias organizações. A Federação Internacional dos Trabalhadores Domésticos (FITD) é agora uma afiliada da UITA[21] e representa mais de meio milhão de trabalhadores domésticos através de 78 afiliadas em 61 países no mundo inteiro. A realização de formações intensivas em liderança nos Estados Unidos da América e na América Latina ajudaram as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos a criar as suas próprias organizações representativas, e a recrutar e manter os membros associados.

As organizações de empregadores de trabalhadores domésticos ainda são raras, mas vai havendo um número cada vez maior de organizações desta natureza. Sempre que existem, contribuem de forma significativa para a concretização do trabalho digno, ao representarem a voz coletiva dos empregadores no diálogo social e ao prestarem assistência às famílias na gestão da relação laboral. Estas organizações têm também funcionado como uma ponte para servir os interesses tanto dos trabalhadores como dos empregadores, facilitando assim a sensibilização conjunta para um maior investimento público no trabalho doméstico. Assim, as organizações dos empregadores trabalham frequentemente no sentido da formalização do setor, para que resulte em melhorias para ambas as partes.

Organizações como a FEPEM[22] em França e a *Nuova Collaborazione* em Itália foram criadas com o propósito de representar os agregados familiares em negociações coletivas. Em **Itália,** três organizações nacionais e duas organizações locais de empregadores sentam-se agora à mesa das negociações. No **Brasil,** a SEDESP foi criada em 1989 com o objetivo de representar empregadores domésticos e oferecer assistência jurídica em matéria de relações de trabalho (Acciari 2021). Em 2015, a Associação dos Empregadores de Trabalhadores Domésticos na **Zâmbia** (AEDWZ) foi fundada para promover o diálogo social, disseminar informações sobre o trabalho doméstico e os direitos e obrigações dos empregadores, e apoiar a resolução de litígios. Organizações como a SACRA e a LACCU,[23] com sede na **Argentina** e no **Uruguai,** respetivamente, eram grupos da sociedade civil constituídos para representar donas de casa, que mais tarde viriam a ser chamados para representar os empregadores no diálogo social (Pereyra 2018).

Quando existem organizações representativas dos trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, estão reunidas as condições para a negociação e celebração de acordos tripartidos ou bipartidos, incluindo acordos de negociação coletiva. Os acordos de negociação coletiva decorrentes dessas negociações conduzem muitas vezes a salários mais adequados, melhores condições de trabalho e benefícios para os trabalhadores domésticos, ao mesmo tempo que estabelecem práticas de emprego no sentido da formalização. O acordo de negociação coletiva em **Itália,** por exemplo, estabelece as condições de trabalho e de emprego, define o sistema de relações laborais no setor e descreve uma série de serviços relacionados com o emprego e o bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos. Inclui apoio ao recrutamento, a celebração de contratos de trabalho, a resolução de conflitos laborais, e serviços de apoio jurídico,

20 De acordo com a Lei n.º 6338/2019 do Paraguai, que altera a Lei n.º 5407/2015 sobre os Trabalhadores Domésticos, que estabelece que os trabalhadores domésticos estão abrangidos pelas taxas gerais do salário mínimo, e com a Lei n.º 31047/2020 do Peru sobre os Trabalhadores Domésticos, artigo 6.º.

21 Isto é, a UITA, a União Sindical Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria e Restauração, do Tabaco e Similares [*International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations*].

22 Isto é, a *Fédération des Particuliers Employeurs* de França.

23 Isto é, respetivamente, o *Sindicato de Amas de Casa de la Republica Argentina e a Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios.*

relacionados com impostos, e outros serviços administrativos (De Luca 2020). Em Itália, os parceiros sociais também criaram um fundo bipartido para os cuidados de saúde, a fim de assegurar uma cobertura adequada. Este fundo previa os internamentos hospitalares e os períodos de quarentena das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos infetados pelo vírus da COVID-19.

4.2.2. Colmatar as lacunas da implementação

Embora as lacunas jurídicas estejam a ser colmatadas, é igualmente importante planear a aplicação da lei, incluindo a promoção e o seu cumprimento. Para além do quadro jurídico, existem muitos fatores de informalidade. Os esforços de formalização têm, por conseguinte, utilizado uma combinação de abordagens facilitadoras e dissuasivas, que podem ser adotadas por um ou vários intervenientes em coordenação entre si. **Qualquer pessoa, desde um empregador ao governo, pode contribuir para tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico.** Com efeito, a aplicação das leis em vigor deve ser reforçada através dos esforços combinados de todos os intervenientes no trabalho doméstico.

Como demonstrará um conjunto de boas práticas do mundo inteiro, tal pode ser conseguido através da(o):

1. simplificação dos procedimentos;
2. incentivo ao emprego formal;
3. sensibilização dos trabalhadores e dos empregadores para os seus direitos e obrigações;
4. promoção e garantia do cumprimento das leis; e
5. criação de uma cultura de trabalho digno e de respeito pelas leis.

Simplificação dos procedimentos

O cumprimento das obrigações legais exige que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, as famílias que os empregam e os prestadores de serviços cumpram procedimentos específicos, desde a elaboração e assinatura de contratos até ao preenchimento de documentos oficiais, alguns dos quais podem ser difíceis de compreender. A simplificação destes procedimentos pode ajudar as famílias a formalizar a relação de trabalho.

A simplificação dos procedimentos de registo e de contribuição para a segurança social é crucial e pode ser alcançada, por exemplo, através de:

- conceção de instrumentos centrados nas pessoas;
- redução dos procedimentos administrativos pesados;
- possibilidade para as pessoas de registarem-se e pagarem as suas contribuições em diversos locais; e
- utilização de tecnologias digitais.

No **México,**[24] o Instituto de Segurança Social (IMSS) implementou um sistema de registo eletrónico, em 2020, para facilitar o registo das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos através da Internet ou de uma aplicação móvel. O sistema permite aos empregadores fazerem registos e pagarem as contribuições para a segurança social de forma rápida e fácil. Apesar de o sistema ter sido concebido inicialmente como uma medida para promover o distanciamento físico, na sequência do início da pandemia da COVID-19, teve um impacto positivo nas taxas de registo. O IMSS estabeleceu ainda que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos devem ter uma conta única para que vários empregadores façam as suas contribuições, sem terem de se coordenar entre si.

As organizações de trabalhadores domésticos também desenvolveram instrumentos para facilitar o acesso à informação. Na **Argentina,** um sindicato de trabalhadores domésticos (*Union Personal Auxiliar de Casas Particulares*) desenvolveu uma aplicação móvel que inclui uma calculadora, na qual trabalhadores e empregadores introduzem o número de horas trabalhadas e a calculadora estima o salário semanal ou mensal. No **Brasil,** a aplicação «Laudelina» foi desenvolvida pela Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) para fornecer informações e ajudar as trabalhadoras domésticas a calcularem as contribuições da segurança social. Uma aplicação semelhante chamada «Dignas» foi desenvolvida, no **México,** pela associação das trabalhadoras domésticas CACEH.[25]

24 Com base nas informações fornecidas pelo escritório da OIT para o México e no *Acuerdo número ACDO.AS2.HCT.220720/190.P.DIR.*

25 Acrónimo de Centro de Apoio e Formação das Trabalhadoras Domésticas (*Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar*).

As organizações de empregadores de trabalhadores domésticos também apoiaram os agregados familiares orientando-os pelos procedimentos, por vezes, complexos para declarar a relação de trabalho e fazer o registo na segurança social (ver secção 4.2.2.4).

Incentivo ao emprego formal

Em termos gerais, existe uma maior probabilidade de os trabalhadores domésticos e os seus empregadores privilegiarem o emprego formal quando este é financeiramente mais atrativo do que o emprego informal. Os custos financeiros do emprego formal podem ser reduzidos através de incentivos fiscais, tais como benefícios fiscais ou subsídios. Na **Costa Rica,** por exemplo, uma percentagem das contribuições da segurança social dos trabalhadores domésticos e dos respetivos empregadores, para o Instituto de Segurança Social, é subsidiada pelo governo (OIT 2016b). Existem subvenções semelhantes na **Turquia** (OIT 2016b). Há países que adotaram formas de incentivos diferentes que incluem tornar as contribuições dos empregadores dedutíveis nos impostos (como na **Finlândia, França** e **Alemanha**) e reduzir as contribuições para os empregadores que tenham efetuado pagamentos em tempo útil (como no **Equador**) ou para os que utilizam o sistema cheque-serviço (como na **Bélgica** e na **França**) (OIT 2016b). Em **França,** uma combinação de benefícios fiscais e subsídios diretos aos empregadores de serviços domésticos, a par de isenções de contribuições sociais para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, contribuiu para uma diminuição de 30 pontos percentuais do trabalho não declarado entre 1996 e 2015.

Quando regulamentados de forma eficaz, os prestadores de serviços também podem funcionar como agentes de formalização (Fudge e Hobden 2018). Em **França** e na **Bélgica,** por exemplo, um agregado familiar pode celebrar um contrato de prestação de serviços com uma empresa privada que gere a relação de trabalho com a trabalhadora ou trabalhador doméstico, em conformidade com a legislação laboral e em matéria de segurança social.

Sensibilizar trabalhadores e empregadores para os seus direitos e obrigações

Quando a informalidade é motivada pela falta de conhecimento ou de consciência sobre as obrigações, as campanhas de informação podem constituir um primeiro passo importante para a promoção do emprego formal e do trabalho digno em muitas áreas importantes, desde o tempo de trabalho e os salários à violência e ao assédio. Estas campanhas foram realizadas em países no mundo inteiro. Por exemplo, na **Zâmbia,** um programa de sensibilização lançado em 2018 foi dirigido aos empregadores que não tinham conhecimento acerca das suas obrigações de registo junto da Autoridade Nacional dos Regimes de Pensões [*National Pension Scheme Authority* (NAPSA). Em **Angola**,[26] na sequência da introdução da legislação de segurança social para abranger o trabalho doméstico, o Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social realizou uma campanha na província de Lunda Sul destinada a registar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no sistema de segurança social (Portal de Angola 2017).

A tecnologia digital também pode ser aproveitada para este fim. Por exemplo, a **Itália** e o **Uruguai** criaram serviços telefónicos gratuitos para responder a pedidos de informação sobre questões relacionadas com a proteção social das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos (OIT 2016b). Na **África do Sul,** a Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem [*Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration*] colaborou com a *South African Broadcasting Corporation* para realizar uma campanha de rádio intitulada «Make Your Rights Work for You» [Faz os teus direitos trabalharem para ti]. A campanha visava sensibilizar as trabalhadoras e os trabalhadores vulneráveis, incluindo do trabalho doméstico, para os seus direitos, potenciais vulnerabilidades e o que fazer em caso de desemprego, discriminação ou de apresentação de queixa.

Vários governos adotaram medidas práticas para promover o cumprimento dos princípios orientadores de SST, nomeadamente através de guias, campanhas e formações. Em 2017, o

26 Ver Decreto Presidencial 155/16 de 9 de agosto de 2016.

Paraguai adotou um «Guia para a Segurança e Saúde no Trabalho dos Trabalhadores Domésticos» com a cooperação técnica da OIT e a participação de representantes das instituições relevantes na área.[27] No **México,** para reforçar a capacidade dos empregadores e para informar os trabalhadores domésticos de possíveis riscos, o Secretário do Trabalho e Promoção do Emprego da Cidade do México (STYFE) elaborou um Protocolo sobre SST para empregadores e trabalhadores domésticos.

Foram igualmente tomadas medidas para aumentar a sensibilização para os direitos e obrigações em matéria de violência e assédio no mundo do trabalho. A Direção de Promoção da Mulher Trabalhadora do **Paraguai** aconselha sobre os direitos das mulheres que trabalham, incluindo as trabalhadoras domésticas. Entre outros temas, a Direção fornece informações sobre violência e assédio, assim como um serviço de mediação para trabalhadores domésticos e empregadores (Paraguai, MOLES 2017, 25). A **Argentina** elaborou o *Guia para as Mulheres Trabalhadoras em Casas Particulares,* que inclui informações sobre medidas de prevenção e sobre as linhas telefónicas diretas disponíveis para a denúncia de casos de violência com base no género.[28] Em junho de 2011, a **Indonésia** criou a linha telefónica gratuita «Hello TKI» para apoiar as trabalhadoras e trabalhadores migrantes e as suas famílias, tanto dentro como fora do país. No primeiro ano de funcionamento, a linha direta recebeu quase 250 000 chamadas e correio eletrónico de trabalhadoras e trabalhadores migrantes, respetivos membros familiares ou pessoas interessadas em trabalhar no estrangeiro (Farbenblum, Paoletti e Taylor-Nicholson 2013). Na **Zâmbia** e em **Singapura,** os códigos de conduta e os guias para os empregadores condenam explicitamente a violência e o assédio contra as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, bem como preveem medidas punitivas em caso de conduta irregular (OIT 2020; Singapura, MOM, s.d.).

As organizações de trabalhadores e de empregadores são intervenientes fundamentais na divulgação de informação sobre os direitos e obrigações jurídicas junto dos respetivos constituintes. No **México,** o Sindicato Nacional dos Trabalhadores Domésticos e a CACEH realizaram uma campanha de sensibilização, em 2019, em parques frequentados por trabalhadoras domésticas. A campanha procurava informar sobre os seus direitos e registá-las no sistema de segurança social. Foi realizada uma campanha semelhante pela *Union Personal Auxiliar de Casas Particulares* (UPACP), o sindicato dos trabalhadores domésticos na **Argentina.** A UPACP utilizou unidades móveis destinadas a bairros com elevadas concentrações de empregadores de trabalho doméstico, para informar as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos e os seus empregadores acerca dos seus direitos e responsabilidades e para fornecer informações sobre o modo de registo junto dos regimes de proteção social. Entre 2018 e 2020, estas unidades atingiram cerca de 10 000 trabalhadores domésticos e empregadores.[29]

As organizações de empregadores são igualmente essenciais para sensibilizar tanto os trabalhadores como os empregadores para os seus direitos e obrigações. Em **França,** a FEPEM tem escritórios em todo o país e criou uma linha telefónica de emergência para ajudar os empregadores em matéria de relação de trabalho, bem como para prestar aconselhamento jurídico. A linha telefónica direta respondeu a quase 30 000 chamadas, só em 2020. Duas organizações na **Suécia,** Almega e KFO, proporcionam formação em gestão e liderança para o reforço de capacidades individuais dos empregadores na gestão das suas obrigações, no âmbito da relação de trabalho, e aprofundar o seu conhecimento sobre a legislação pertinente no setor.

Em alguns países, as organizações de trabalhadores e de empregadores têm trabalhado em conjunto para reforçar a sensibilização. Na **Argentina,** foi desenvolvido um guia para trabalhadores e empregadores em formato impresso e digital UPACP, o sindicato dos trabalhadores domésticos, e da SACRA, a organização de empregadores de trabalhadores domésticos. Em conjunto distribuíram mais de 20 000 guias impressos a empregadores e trabalhadores domésticos, só em 2018. Nesse mesmo ano, através da UPACP, outros 70 000 trabalhadores e empregadores (em aproximadamente número igual) descarregaram a versão digital do guia. Um *videoclipe* produzido pela UPACP, a resumir o conteúdo do guia, também

27 CEACR, Pedido Direto – Convenção (n.º 189), sobre os trabalhadores e as trabalhadoras do serviço doméstico, 2011 – Paraguai, adotada em 2019, publicado na 109.ª sessão, Conferência Internacional do Trabalho, 2021.

28 CEACR, Pedido Direto – Convenção (n.º 189), sobre os trabalhadores e as trabalhadoras do serviço doméstico, 2011 – Argentina, adotada em 2019, publicada na 109.ª sessão, Conferência Internacional do Trabalho, 2021.

29 Dados fornecidos pela UPACP; documento não publicado na posse do autor.

teve 100 000 visualizações de trabalhadores e outras 30 000 de empregadores.[30] No **Uruguai,** um sindicato de trabalhadores domésticos, uma associação de empregadores, o gabinete de segurança social do governo e uma universidade desenvolveram uma brochura informativa sobre os direitos e responsabilidades de trabalhadores e de empregadores, que tornou-se um instrumento de organização fundamental para o sindicato, que a utiliza em seminários por todo o país. Na **Bélgica,** os parceiros sociais no sistema de cheque-serviço (Comité Misto 322.01) celebraram acordos que visam assegurar aos trabalhadores domésticos, através dos sindicatos[31] e a empresas do cheque-serviço,[32] o acesso às informações necessárias sobre as medidas de prevenção e proteção em matéria de SST.

Os prestadores de serviços, tais como agências, plataformas digitais e cooperativas – que intervêm na seleção dos postos de trabalho, facilitando os procedimentos de imigração e a colocação – podem vir a desempenhar um papel decisivo na informação, tanto dos trabalhadores domésticos como dos empregadores, sobre os direitos e deveres em matéria de segurança social (Fudge e Hobden, 2018). As cooperativas de trabalhadores domésticos, como a Cooperativa Centro dos Trabalhadores de Serviços em **Trindade e Tobago** ou a Cooperativa de Gestores da Casa Nacional na **República da Coreia,** desempenham um papel importante na sensibilização junto dos seus membros e daqueles a quem prestam serviços. A cooperativa operária detida por mulheres «Si Se Puede/We can do it!» em **Nova Iorque, Estados Unidos,** não só ajuda as mulheres migrantes orientando-as no processo de imigração, como também a garantir um emprego remunerado.

30 Dados fornecidos pela UPACP; documento não publicado na posse do autor.

31 CCT 25/08/2017, Artigo 16.º.

32 «Accueil dans l'entreprise», Commission paritaire 322.01: CCT 25/08/2017, Artigo 4.º.

Caixa 8. Condições justas desde o início: tornar o trabalho digno uma realidade

O trabalho digno começa em casa

As principais partes envolvidas na prestação diária de trabalho doméstico – o trabalhador, o empregador do serviço doméstico e, por vezes, o prestador de serviços – desempenham um papel muito importante na concretização do trabalho digno. Ao mesmo tempo que os enquadramentos jurídicos que reconhecem a relação de trabalho devam estar em vigor, os intervenientes nessa relação de trabalho também devem tomar medidas específicas para assegurar a aplicação dessas leis. Para além de cumprirem as obrigações legais, estes intervenientes também podem contribuir para a concretização do trabalho digno através do respeito mútuo, do diálogo e de uma comunicação clara, para referir apenas alguns meios.

Para todos os trabalhadores, uma das componentes fundamentais é o conhecimento sobre os seus direitos. A ajuda pode ser encontrada através de ferramentas *online,* comunidades virtuais e locais, sindicatos e outras organizações. Para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, é importante serem informados sobre os direitos e as realidades no país de destino antes da partida, bem como estar em contacto com as redes de apoio no país de destino. Os sindicatos têm desempenhado um papel particularmente essencial na construção do poder de negociação individual dos trabalhadores domésticos através da representação coletiva, da prestação de informações e da assistência jurídica.

Quer empregando uma trabalhadora ou um trabalhador doméstico diretamente ou através de um prestador de serviços, as famílias devem reconhecer o seu papel na relação de trabalho. Este elemento crucial é facilmente ignorado porque os trabalhadores domésticos são empregados na esfera privada do agregado familiar. Todos os empregadores devem ser informados sobre os direitos do trabalhador doméstico e cumprir sempre as suas próprias obrigações legais. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos deverão ser **informados acerca das condições do seu emprego de uma forma adequada, verificável e facilmente compreensível e, de preferência, sempre que possível, através de um contrato escrito** em conformidade com as leis, regulamentos e/ou acordos coletivos nacionais (Convenção n.º 189, artigo 7.º).

Folhas de registo de horas, horários de trabalho e folhas de pagamento também são ferramentas importantes para ajudar os trabalhadores domésticos e os empregadores a chegarem a acordo sobre os horários de trabalho, o tempo trabalhado e os salários pagos, e ajudam a impor o cumprimento das obrigações legais, dado que fornecem um registo escrito das condições reais de trabalho. A monitorização do tempo de trabalho exige uma compreensão clara da distinção entre tempo de trabalho, períodos de descanso e períodos de tempo de espera, bem como **a delimitação clara de quando começa e de quando termina o tempo de trabalho.** É igualmente importante assegurar que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos possam dispor livremente do seu tempo de folga como entenderem, nomeadamente ausentar-se do domicílio, se assim o desejarem.

Lista de verificação do trabalho digno no domicílio

- Informação sobre direitos e responsabilidades (consultar fontes oficiais e partilhar com pessoas amigas/familiares).
- Diálogo (para chegar a acordo sobre os termos, mas também para manter a relação saudável ao longo da duração do emprego).
- Contrato escrito.
- Documentar as condições de trabalho com formulários de tempo de trabalho/fichas de tarefas/folhas de pagamento.

Garantir um recrutamento justo

A relação de trabalho entre os trabalhadores domésticos e os seus empregadores começa a ganhar forma durante o processo de recrutamento. Por conseguinte, quer as trabalhadoras e trabalhadores domésticos sejam contratados diretamente por um agregado familiar ou através de/por um prestador de serviços, o trabalho digno para o trabalho doméstico deve incluir também um recrutamento justo. Por recrutamento justo entende-se, em geral, o recrutamento no cumprimento da lei, em conformidade com as internacionais do trabalho e no respeito pelos direitos humanos.

A concretização de um trabalho digno e de um recrutamento justo para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos deve, por conseguinte, incluir também a regulamentação adequada dos prestadores de serviços (como referido no n.º 23 da Recomendação (n.º 201) e nos Princípios Gerais e Linhas Orientadoras para o Recrutamento Justo da OIT). Este contexto regulamentar deve incluir a política social, a política fiscal e a regulamentação empresarial, incluindo a regulamentação em matéria de licenças. No caso do trabalho doméstico migrante, a regulamentação também pode incluir a política de imigração (Fudge e Hobden, 2018).

Promoção e cumprimento da lei

A aplicação efetiva exige uma estrutura institucional mandatada para promover e exigir o cumprimento. A nível do governo, as inspeções do trabalho normalmente desempenhavam este papel, através de medidas preventivas e punitivas. No entanto, quando se trata do trabalho doméstico, as inspeções às instalações domésticas têm sido motivo de preocupação. Porém, muitos países superaram este desafio, definindo as condições em que a entrada no domicílio poderá ser permitida, adotando métodos alternativos de inspeção fora do agregado familiar e desenvolvendo a capacidade dos serviços de inspeção.

Por exemplo, as inspeções do trabalho foram mandatadas para realizar visitas a agregados familiares em vários países, para responder a reclamações, distribuir informação ou verificar o cumprimento. No **Uruguai,** foi criada na Inspeção Geral do Trabalho e Segurança Social do Ministério do Trabalho e Segurança Social uma equipa dedicada para promover e fazer cumprir a conformidade no trabalho doméstico. A equipa de inspeção do trabalho doméstico pode visitar casas nas quais se acredita existirem trabalhadoras ou trabalhadores domésticos. Os inspetores podem entrevistar à porta da casa e solicitar o fornecimento da documentação aos empregadores para verificar se têm as suas obrigações atualizadas. Estas visitas servem igualmente para partilhar informações sobre direitos e responsabilidades, e para identificar casos de abuso. As inspetoras e os inspetores não podem entrar livremente nas casas (embora possam entrar livremente nas instalações da empresa), mas podem entrar numa casa depois de obterem uma ordem judicial (OIT 2016b).

Alguns países investiram na formação das inspeções do trabalho, nas particularidades do trabalho doméstico, a fim de melhor identificarem e resolverem os casos de incumprimento ou abuso. Isto é verdade para a equipa de inspeção do trabalho doméstico no **Uruguai** acima mencionada. Na **República Unida da Tanzânia** (apenas no continente), 31 agentes e inspetores do trabalho receberam formação da OIT sobre o setor do trabalho doméstico, em 2015. Além disso, o sindicato dos trabalhadores domésticos da Tanzânia coopera com as agências de emprego para pedir aos empregadores que assinem um contrato que autorize o sindicato a visitar os locais de trabalho e a rever as condições de trabalho, incluindo as relativas à SST (OIT 2015a, 37-38).

A execução da regulamentação laboral e da segurança social é apoiada também por documentação que pode fornecer provas da relação de trabalho e das condições de trabalho. Nos **Estados Unidos da América,** os regulamentos estabeleceram que os empregadores podem exigir que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador registem as suas horas e salários e as apresentem ao empregador, que é responsável por manter esses registos durante três anos, para que possam ser inspecionados por representantes do Ministério do Trabalho, se necessário. As orientações exigem que a entidade empregadora e o trabalhador cheguem a acordo sobre os períodos de descanso durante as refeições, durante a noite e durante o período de folga, especificando que esses períodos devem ter uma duração suficiente para permitir o uso efetivo desse tempo por parte das trabalhadoras e trabalhadores. Se o período de descanso for interrompido, deve ser contado como trabalho (Estados Unidos da América, Ministério do Trabalho 2013).

Os prestadores de serviços, quando devidamente regulados, também podem ajudar a promover o cumprimento da legislação no momento da contratação ou colocação de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. As agências de intermediação na **Zâmbia** utilizam um código de conduta elaborado por um grupo de trabalho técnico tripartido que no momento da contratação resulta em, salários muito acima do salário mínimo legal e a um elevado grau de conformidade, apesar da falta de execução sistemática (Federação dos Empregadores da Zâmbia, 2011). No **Gana,** as agências de recrutamento licenciadas exigem que os empregadores de trabalhadores domésticos estabeleçam uma relação de trabalho formal com a pessoa a empregar.

Cada organização de trabalhadores e organização de empregadores contribui para a promoção da conformidade. Para além dos seus esforços de sensibilização (acima referidos), as organizações de trabalhadores ajudam a identificar os casos de abuso e a proporcionar o acesso ao aconselhamento jurídico e ao apoio na resolução de conflitos.

As organizações de empregadores de trabalhadores domésticos contribuem para o trabalho digno e o emprego formal, oferecendo serviços administrativos, jurídicos e de regularização que reforçam a capacidade dos empregadores individuais no cumprimento das

suas obrigações legais e de proporcionarem condições de trabalho dignas a quem empregam. As organizações de empregadores na **Bélgica, Brasil, França, Itália** e **Uruguai** fornecem todas apoio administrativo, fiscal e contratual, bem como modelos de contratos de trabalho e guias aos empregadores. No estado de São Paulo, no Brasil, a organização de empregadores SEDESP, fundada em 1989, ajuda os seus membros a calcular os custos salariais e de pagamentos de impostos, e aconselha sobre as obrigações contratuais (Acciari 2021). A associação DOMINA[33] em Itália, tem escritórios em quase todas as regiões e apoia os seus membros na elaboração de contratos em conformidade com as disposições dos acordos de negociação coletiva e na gestão dos salários e das contribuições para a segurança social. Também existem esforços bipartidos para apoiar no sentido de fazer respeitar a lei. Por exemplo, no Uruguai, os trabalhadores domésticos e os empregadores podem receber assistência jurídica gratuita e abrangente graças à colaboração entre um sindicato de trabalhadores domésticos, uma associação de empregadores, o departamento governamental da segurança social e uma universidade.

Caixa 9. Incentivar a profissionalização no setor do trabalho doméstico

Nos casos em que os esforços para profissionalizar o trabalho doméstico resultaram em emprego formal e trabalho digno, foram cumpridas várias condições:

- as formações são apoiadas por uma instituição pública, um sindicato ou uma cooperativa;
- proporcionam uma formação de qualidade, que satisfaz as necessidades dos agregados familiares; e
- asseguram o cumprimento das normas laborais aplicáveis através de contratos escritos.

Verificou-se que as escolas de formação, quer sejam geridas por sindicatos de trabalhadores domésticos ou centros públicos de formação profissional, também funcionaram como ponto de recrutamento para empregadores de serviço doméstico. Quando os agregados familiares contactam a escola para contratar um/a trabalhador/a doméstico/a com formação, é-lhes pedido que assinem um contrato que estipule termos e condições de emprego que estejam em conformidade com a legislação laboral. Uma escola de formação dirigida por sindicatos na Argentina formou 30.000 até ao momento. Em Hong Kong (China), o Sindicato Geral dos Trabalhadores Domésticos de Hong Kong, filiado na Confederação dos Sindicatos de Hong Kong (CTUTC), implementa um programa de formação de emprego financiado pelo governo para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos locais, que tem mantido a taxa de colocação profissional mais elevada, ainda que os seus trabalhadores certificados exijam salários mais altos do que outros.

Fonte: OIT 2015b.

Outros esforços bipartidos para promover o cumprimento centram-se na prevenção e resolução de litígios ou conflitos. No **Catar,** foi criada uma comissão de gestão de trabalho bipartida (ou mista) pela *Qatar Manpower Solutions Co.* (WISA), uma empresa pública criada em abril de 2019 para dar resposta às necessidades crescentes das famílias no que diz respeito aos serviços de trabalho doméstico a tempo parcial, não residentes e urgentes. Constituído pelo mesmo número de trabalhadores e de representantes da direção, os comités conjuntos como o da WISA dão um importante contributo, através do diálogo social, para a melhoria das relações laborais, a prevenção e a resolução de conflitos, e a promoção da eficácia organizacional e do bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores.

33 Isto é, a Associação Nacional para o Emprego Familiar no Setor do Trabalho Doméstico (*Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico*).

Criação de uma cultura de trabalho digno e de cumprimento da lei

As elevadas taxas de informalidade no setor – inclusive nos países em que existem leis laborais e de segurança social claras – sugerem que existe uma norma social prejudicial de incumprimento no que se refere ao trabalho doméstico. As boas práticas supramencionadas mostram formas de melhorar o cumprimento da lei, mas estes esforços serão mais eficazes quando for criada uma cultura de conformidade. O pressuposto de qualquer mudança no sentido do cumprimento da lei é a confiança nas instituições que promovem a formalização. A construção desta confiança exige uma mudança no ambiente político, para que as instituições tomem as medidas necessárias para assegurar que a formalização resulte em benefícios efetivos. Essas ações implicam melhorar a responsabilização, a eficácia e a transparência das instituições, e proporcionar níveis adequados de benefícios. Para além destas condições prévias serem importantes para melhorar a perceção das pessoas no que se refere à equidade das instituições e incitar as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos e os empregadores, para a formalização do emprego, mas também para lançar as bases de uma formalização sustentável.

O conhecimento científico na área das ciências do comportamento também pode ser útil para elaborar programas e políticas verdadeiramente eficazes. Tais intervenções apoiam-se na identificação dos determinantes psicológicos e contextuais do comportamento real das pessoas. Por exemplo, através da observação pontual, os empregadores podem observar o comportamento típico das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos no emprego e tomar uma decisão sobre como agir em consequência. Se a maioria das pessoas ou as pessoas mais influentes do seu meio não adotarem práticas de emprego formais, é pouco provável que outras pessoas abandonem as normas sociais informais. Além disso, mesmo que um empregador acredite pessoalmente que é importante empregar uma trabalhadora ou trabalhador doméstico num quadro de relação contratual formal – por outras palavras, se as suas normas pessoais diferirem do que consideram ser a norma social – os empregadores podem, mesmo assim, não romper com a norma social por receio de represálias por parte dos seus pares. Por outro lado, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos podem não querer passar para uma relação de emprego formal se observarem que os seus pares não estão em situação de emprego formal.

Como as normas sociais influenciam o comportamento, também podem ser utilizadas para o alterar. As intervenções sobre as normas sociais mudam o comportamento ao alterar as perceções que as pessoas têm sobre o que é um comportamento típico e desejável. Tais intervenções tiveram um impacto significativo em vários contextos do mundo real. As normas sociais são frequentemente utilizadas em campanhas de sensibilização ou de comunicação sobre mudanças de comportamento. Estas campanhas utilizam as informações recolhidas sobre a existência de uma norma social e provas empíricas de comportamento para alterar as percepções das pessoas sobre o que é um comportamento típico e desejável. Uma estratégia para mudar as normas sociais é fornecer evidências de novas tendências comportamentais. Por exemplo, mesmo que a taxa de formalização seja baixa, as campanhas de comunicação podem realçar o aumento do número de pessoas que declaram as suas trabalhadoras ou os seus trabalhadores domésticos. Para construir essas campanhas, é importante começar com um levantamento das normas sociais em vigor. Os primeiros passos nesse sentido estão atualmente a ser dados na **Guatemala** e na **Zâmbia.**

As normas sociais são influenciadoras de comportamento fortíssimas, mas também o são outros fatores psicológicos. Por exemplo, a maioria das pessoas gosta de sentir que o seu comportamento está em consonância com os seus próprios valores ou autoperceção. Se alguém se considera, em princípio, um bom empregador, é mais provável que concorde com a adoção de comportamentos de trabalho digno na prática. Por exemplo, na **Argentina,** o Ministério do Trabalho usou percepções comportamentais para promover o respeito pela obrigação de inscrição na segurança social. Foi redigida e enviada uma carta com essas informações às famílias acima de um determinado rendimento, recordando-lhes a sua obrigação de registar o seu pessoal na segurança social e fornecendo-lhes as informações necessárias para o efeito. As discussões do grupo de reflexão realizadas antes da campanha revelaram que a maioria dos empregadores se considerava como bons

empregadores e não via que o emprego informal alterasse a imagem que têm de si mesmos; pelo contrário, os empregadores justificaram o seu incumprimento afirmando que o seu pessoal preferia não estar inscrito no sistema de segurança social. Enquanto isso, as discussões do grupo de reflexão entre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos revelaram que, na maioria dos casos, gostariam de ter um emprego formal. A carta reforçava a identidade dos empregadores como sendo bons empregadores e chamava a atenção para o facto de que o emprego informal não era um comportamento compatível com ser um bom empregador. Cerca de 173 022 agregados familiares foram distribuídos aleatoriamente por um grupo de controlo e um grupo de tratamento. A carta teve um impacto positivo significativo do ponto de vista estatístico de 0,23 por cento: uma média de mais dois agregados familiares por 1000 trabalhadoras ou trabalhadores domésticos registados após a receção da carta, o que representa um aumento de 8,9 por cento na taxa de inscrição comparativamente ao grupo de controlo (Ohaco e Vello 2019).

5. O caminho a seguir: as cinco etapas para um trabalho digno

Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico continua a ser uma prioridade urgente para alcançar a Agenda para o Trabalho Digno da OIT e reduzir a desigualdade de género. Este relatório sintetizou as duas principais fontes de informalidade no setor do trabalho doméstico – nomeadamente, lacunas jurídicas e lacunas de aplicação – e calculou o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em emprego informal por causa destas duas fontes. Propôs igualmente algumas boas práticas para colmatar estas lacunas jurídicas e de implementação. Este capítulo final demonstrará como os governos e os parceiros sociais podem utilizar o conteúdo e a estrutura do presente relatório para os orientar através de cinco etapas com vista a avançar para um trabalho digno para o trabalho doméstico.

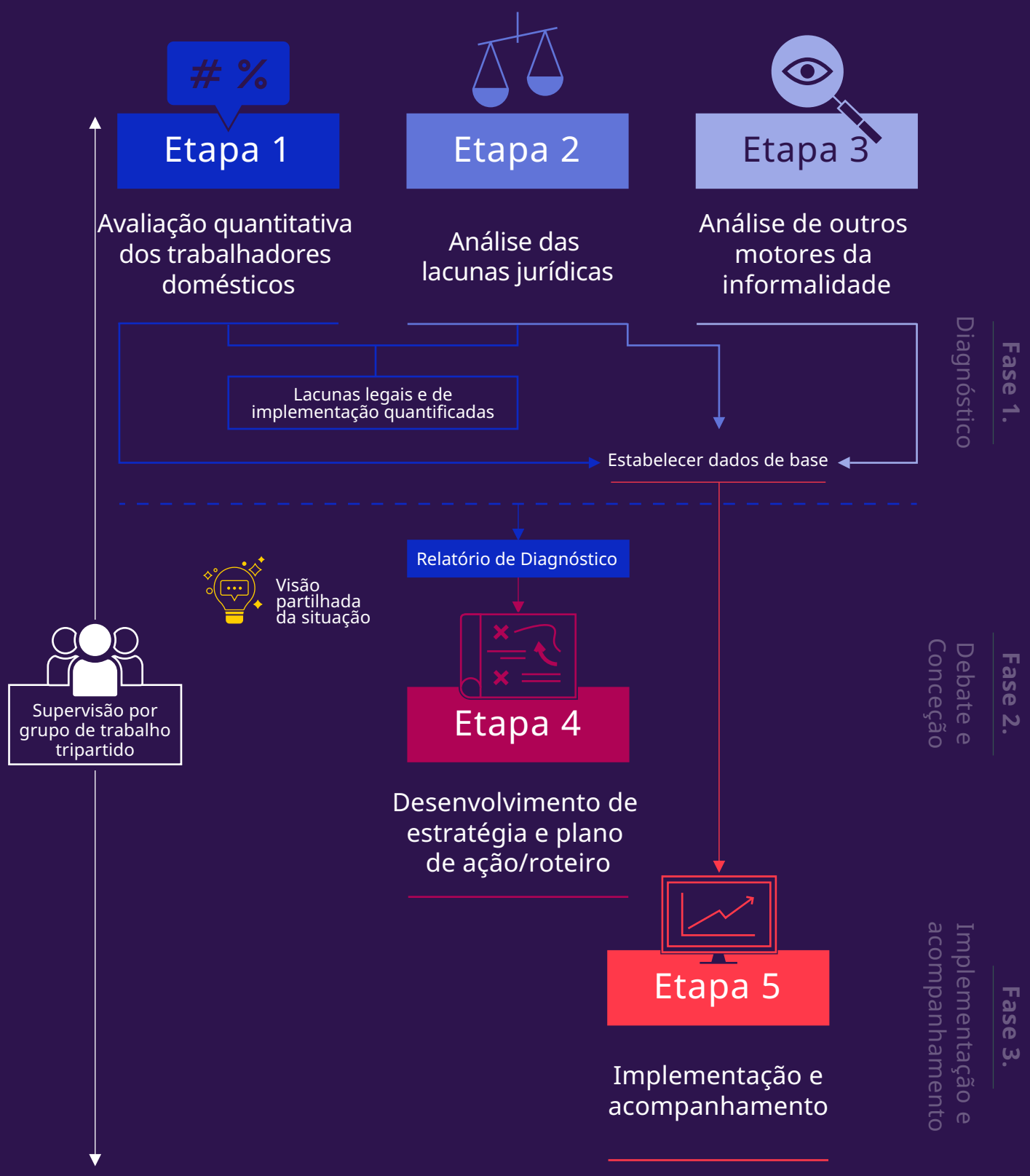
Estas **cinco etapas para um trabalho digno** para o trabalho doméstico são as seguintes:

1. Calcular o número de trabalhadoras e de trabalhadores domésticos e a percentagem em emprego informal.
2. Analisar as lacunas nas leis e regulamentações do trabalho e da segurança social.
3. Identificar outros fatores impulsionadores de práticas informais de emprego e de incumprimento.
4. Discutir os resultados das etapas 1 a 3 e desenvolver uma estratégia ou um plano de ação através do diálogo social.
5. Dar início à execução do plano de ação e acompanhar os progressos na realização dos seus objetivos.

As cinco etapas devem ser executadas em três fases distintas, como se pode ver na figura 10. À medida que este capítulo pormenoriza cada uma das Cinco Etapas abaixo, também destacará os tipos de apoio que a OIT tem fornecido aos constituintes de todo o mundo nos últimos dez anos. Em cada etapa é feita igualmente uma referência às secções pertinentes do relatório da OIT Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico onde é possível obter mais informações. Os governos e os parceiros sociais que procuram promover a formalização e o trabalho digno no setor do trabalho doméstico podem solicitar apoio junto da OIT para esse efeito.

Antes de dar início às cinco etapas, é importante criar um **grupo de trabalho técnico** que funcionará como principal órgão de consulta para cada etapa. O grupo de trabalho deve ser composto por representantes de qualquer ministério ou departamento governamental pertinente, das organizações de trabalhadores e empregadores mais representativas e, caso existam, das organizações de trabalhadores domésticos e de empregadores de trabalhadores domésticos. Este grupo de trabalho pode ser constituído pelo ministério do Trabalho ou equivalente, por exemplo. Tarefas e objetivos claros e definidos em termos de referência podem ajudar a orientar a finalidade e as atividades do grupo de trabalho.

▶ **Figura 10. O modelo de intervenção das cinco etapas para o trabalho digno**



Fase 1. Diagnóstico

Etapa 1. Calcular o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e a percentagem em emprego informal

Se algo pode ser medido, pode ser gerido. As estimativas apresentadas neste relatório baseiam-se numa metodologia que a maioria dos países pode utilizar e adaptar para recolher dados sobre o trabalho doméstico, quer a partir dos dados existentes do inquérito ao emprego, quer a partir de inquéritos especiais representativos. A recolha de dados deve incluir o número de trabalhadoras e de trabalhadores domésticos e a proporção em emprego informal. Dados demográficos sobre as características dos trabalhadores domésticos – incluindo sexo, idade, educação, informações relacionadas com o emprego, em especial sobre as suas condições de trabalho (incluindo sobre a forma e o nível da remuneração e do tempo de trabalho), ou outros fatores – ajudam a informar as próximas quatro etapas. O grupo de trabalho técnico pode fornecer orientações quanto aos indicadores a utilizar e ajudar a recolher e a analisar os dados.

Orientações adicionais:

A metodologia para identificar as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos nos inquéritos nacionais pode ser consultada em Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico (Anexo 4). As perguntas e o método recomendados para identificar as trabalhadoras e os trabalhadores em situação de emprego informal, incluindo no trabalho doméstico, podem ser consultados na página da OIT na secção 7 da descrição da base de dados ILOSTAT relativa à [*Informality in labour force statistics*]. Em alternativa, no relatório Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico, também podem ser encontrados dados a nível nacional desagregados por sexo. relativos ao último ano disponível, sobre o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e a proporção de emprego (anexo 5), número e distribuição de trabalhadoras e trabalhadores domésticos contratados diretamente pelos agregados familiares ou através de prestadores de serviços (anexo 7) e a percentagem de de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem ou não no domicílio do empregador (anexo 8). Além disso, os dados a nível nacional sobre a informalidade e as condições de trabalho podem ser consultados aqui.[34]

Resultado da Etapa 1:

Um relatório quantitativo que apresenta de forma detalhada o número e as características das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos e as suas condições de trabalho, incluindo a extensão da informalidade.

Como a OIT pode ajudar com a Etapa 1:

A OIT desenvolve metodologias de recolha de dados sobre o trabalho doméstico. Além disso, a OIT presta assistência técnica aos constituintes no levantamento do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e na análise de dados com o objetivo de produzir dados únicos a nível nacional e mundial sobre o trabalho doméstico.

Etapa 2: Analisar as lacunas nas leis em matéria de direito do trabalho e da segurança social

Uma boa fase de diagnóstico incluirá provavelmente uma análise mais atenta do quadro jurídico para avaliar que leis abrangem o trabalho doméstico (se existentes), e se o nível de proteção proporcionado por essas leis é adequado. Essa análise poderia ser conduzida sob a supervisão do grupo de trabalho técnico, incluindo organizações de trabalhadores domésticos e de empregadores de trabalhadores domésticos, caso existam.

34 https://www.ilo.org/re-Search/DomesticWorkers/map1_en.html

Os dados quantitativos sobre o trabalho doméstico informal recolhidos na etapa 1 e os resultados da análise jurídica da etapa 2 podem então ser combinados para avaliar em que medida as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos do país estão abrangidos pelo direito do trabalho e da segurança social – tanto em termos absolutos como em comparação com outros trabalhadores. Para o efeito, foi desenvolvido um sistema de codificação para registar em que medida as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estavam abrangidos pelas disposições legais aplicáveis e, em caso afirmativo, se o nível de proteção proporcionado era idêntico, mais favorável ou menos favorável do que o aplicável a outros trabalhadores.

Os resultados das etapas 1 e 2 também podem ser utilizados para avaliar a percentagem em situação de emprego informal devido a **lacunas na proteção jurídica** *versus* os que estão em situação de emprego informal devido a **lacunas na aplicação.** Um indicador proxy útil relativo às lacunas em matéria de proteção jurídica é o direito a uma pensão contributiva, entendendo-se que, existe esse direito ao abrigo da legislação laboral aplicável. No entanto, tal como acima referido, as trabalhadoras e trabalhadores abrangidos pela legislação de segurança social podem continuar a trabalhar de forma informal se os seus empregadores não contribuírem ativamente para um regime da segurança social em nome dos trabalhadores. Tal cenário representa uma lacuna na aplicação da legislação atualmente em vigor.

Por conseguinte, uma estimativa conservadora da lacuna de aplicação pode ser calculada como a diferença entre:

(a) a percentagem de trabalhadores domésticos em emprego informal (um indicador proxy da lacuna de cobertura total); e

(b) a percentagem de trabalhadores domésticos excluídos do âmbito de aplicação da legislação de segurança social (ou seja, a lacuna na proteção jurídica).

Tal como acima referido, a) seria determinada como parte da etapa 1, e b) seria determinada utilizando os resultados das etapas 1 e 2, centrando-se na cobertura das pensões como aproximação (proxy) para da cobertura da proteção jurídica.

Orientações adicionais:

Para avaliar a percentagem de trabalhadores domésticos abrangidos pelas leis laborais e de segurança social, está disponível uma metodologia mais completa na Parte II (página 53) de Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico.

Resultado da Etapa 2:

1. Um relatório que apresenta de forma detalhada as lacunas na cobertura jurídica das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, em comparação com outros trabalhadores e à luz das normas pertinentes da OIT.
2. Um relatório quantitativo sobre o número e a proporção das trabalhadoras e de trabalhadores domésticos que se encontram em situação de emprego informal devido a lacunas jurídicas e a lacunas na aplicação.

Orientações adicionais

Para calcular a dimensão das lacunas jurídicas e de implementação, consultar a metodologia descrita no capítulo 9 (página 200) do relatório da OIT Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico.

Como a OIT pode ajudar com a Etapa 2:

A OIT desenvolveu uma metodologia para quantificar as lacunas jurídicas e de implementação. A OIT também auxilia frequentemente os governos e os parceiros sociais na realização ou revisão de análises jurídicas à luz das normas da OIT, designadamente a Convenção (n.º 189), de modo a avaliar a extensão e a natureza das lacunas jurídicas.

Etapa 3: Identificar outros impulsionadores de práticas informais de emprego e de incumprimento

Mesmo quando as lacunas jurídicas são colmatadas, as taxas de informalidade podem ser elevadas. Tal como demonstrado no presente relatório, podem existir muitos outros fatores de informalidade, incluindo (mas não se limitando a):

- fraca capacidade institucional para aplicar a legislação e fazer cumprir a legislação;
- fraca sensibilização dos empregadores e dos trabalhadores domésticos;
- preocupações quanto aos custos do cumprimento da lei;
- normas e comportamentos sociais que não promovem condições de trabalho dignas; e
- atitudes e perceções negativas do trabalho doméstico.

Por conseguinte, é importante ir além das lacunas na cobertura jurídica e dos níveis inadequados de proteção jurídica, tendo em conta outros fatores, incluindo os fatores comportamentais que podem estar a influenciar a informalidade no trabalho doméstico. Um diagnóstico destes fatores adicionais de informalidade, usando uma combinação de ferramentas de pesquisa quantitativa e qualitativa, pode ajudar a identificar estes fatores, para que possam ser desenvolvidas estratégias específicas para os abordar. O grupo de trabalho técnico pode ajudar a fornecer orientações quanto aos fatores que devem ser pesquisados.

Resultados da Etapa 3 e da Fase 1:

Um relatório que sumariza os vários fatores adicionais de informalidade identificados através de inquéritos, discussões de grupos (*focus group*), entrevistas de pessoas chave, bem como outros métodos. Este relatório serviria de complemento aos relatórios sobre o quadro jurídico criado durante a Etapa 2.

Um relatório consolidado que resume as conclusões da Fase de Diagnóstico e apresenta as principais conclusões e recomendações. Esta informação pode também servir de base para as ações a realizar na Fase 2 (Debate e Conceção) e na Fase 3 (Aplicação e Acompanhamento) para colmatar as lacunas na proteção do trabalho doméstico.

Como a OIT pode ajudar com a Etapa 3:

A OIT tem trabalhado em estreita colaboração com constituintes no desenvolvimento de metodologias para diagnosticar os fatores da informalidade no trabalho doméstico. Mais recentemente, essa colaboração implicou a utilização de conhecimentos comportamentais para identificar barreiras comportamentais à conformidade e para conceber intervenções que visem essas barreiras. Esses diagnósticos foram realizados em países/territórios tais como Argentina, Guatemala, Hong Kong (China) e Zâmbia.

Fase 2.
Debate e conceção

Etapa 4. Debater os resultados da fase de diagnóstico, e desenvolver uma estratégia ou um plano de ação através do diálogo social

Os dados e análises resultantes da fase de diagnóstico podem ser apresentados ao grupo de trabalho num ou em vários *workshops.* Nestes *workshops,* as partes poderão debater a questão, a fim de alcançarem uma visão partilhada das conclusões e validarem os relatórios. O grupo de trabalho técnico pode querer convidar outras partes interessadas importantes para um ou mais *workshops,* ou pode querer realizar um *workshop* separado especificamente para outras partes interessadas, a fim de obter e partilhar a visão dos resultados.

Uma vez validados, os dados da Fase 1 podem ser utilizados para elaborar planos de ação ou roteiros para formalizar o trabalho doméstico. As estratégias, os planos de ação ou os roteiros podem ser desenvolvidos por todos os membros do grupo de trabalho (e por outras partes interessadas fundamentais, se for caso disso) e devem visar um ou vários dos fatores que contribuem para a informalidade no trabalho doméstico. Por exemplo, se um diagnóstico revelasse que o principal obstáculo ao registo na segurança social era o facto de os empregadores não terem acesso suficiente a informações sobre os motivos e a forma de registo, poderia ser concebida uma intervenção para fornecer essas informações através dos parceiros sociais, de uma campanha de comunicação nos meios de comunicação social e de procedimentos de registo simplificados. Os exemplos de boas práticas deste relatório, bem como os que constam da Parte III do relatório da OIT Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico podem servir de inspiração. Os planos de ação incluem, muitas vezes, atividades conjuntas para todas as partes, bem como ações específicas para cada parte. Nas duas situações, uma parte do grupo de trabalho pode assumir a responsabilidade por cada atividade. As ações realizadas mais comuns para reduzir a informalidade no emprego são as seguintes:

- revisão ou extensão das leis e das políticas;
- desenvolvimento de campanhas de sensibilização e comunicação para alterar as normas e os comportamentos sociais;
- reformulação dos sistemas de segurança social;
- reforço da capacidade da inspeção do trabalho para promover e fazer cumprir a legislação.

Estas e quaisquer outras ações podem ser adaptadas aos fatores específicos da informalidade de um determinado país e concebidas através do diálogo social e em consulta com as principais partes interessadas.

O grupo de trabalho também poderia assegurar o desenvolvimento de um quadro de acompanhamento, que permitiria, nomeadamente, a monitorização da taxa de informalidade e as condições de trabalho. Esse quadro também poderia incluir o acompanhamento da execução de medidas de política específicas. Os resultados da fase de diagnóstico podem servir para estabelecer os indicadores de base, ajudar a informar o debate, e a decidir a forma de garantir o acompanhamento de políticas específicas. Este quadro será essencial para a etapa 5.

Orientações adicionais:

Para além das boas práticas previstas neste relatório, há muitos outros exemplos na Parte III do relatório da OIT Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico no que diz respeito à ao tempo de trabalho digno, salários e segurança social (capítulo 7), promoção da segurança e saúde no trabalho, prevenção da violência e do assédio (capítulo 8) e formalização do trabalho doméstico (capítulo 9).

Resultado da Etapa 4:

1. Validação e adoção de um conjunto de conclusões e recomendações decorrentes dos relatórios gerados durante a fase 1.
2. Criação e adoção de uma estratégia e de um plano de ação ou roteiro.
3. Criação e adoção de um quadro de acompanhamento e indicadores.

Como a OIT pode ajudar com a Etapa 4:

A OIT contribuiu para reunir as partes relevantes, facilitar os debates e apresentar as conclusões da investigação, bem como a fornecer contributos técnicos sobre as normas da OIT e as boas práticas internacionais para colmatar lacunas jurídicas e de execução. A OIT reforçou igualmente as capacidades das organizações de empregadores e de trabalhadores e, quando existam, das organizações de trabalhadores domésticos e dos empregadores de trabalhadores domésticos, de modo a que possam participar com êxito nesse diálogo social.

Etapa 5. Dar início à execução do plano de ação e acompanhar os progressos na realização dos seus objetivos

Uma vez finalizado o plano de ação, sob a supervisão e coordenação do grupo de trabalho, as atividades serão executadas pelas partes encarregadas de o fazer.

Ao longo da implementação, os progressos realizados poderão ser monitorizados e avaliados periodicamente, utilizando os resultados de diagnóstico da fase 1 como base de referência, bem como o quadro de acompanhamento e os indicadores desenvolvidos no âmbito da fase 4.

As reuniões periódicas do grupo de trabalho podem ajudar a acompanhar os progressos e a efetuar os ajustamentos necessários.

Resultado da Etapa 5:

1. Relatórios periódicos de progresso.
2. Avaliações periódicas das políticas.

Como a OIT pode ajudar com a Etapa 5:

A OIT proporcionou apoio a grupos de trabalho tendo em vista a implementação dessas estratégias. Contribuiu, igualmente, para reforçar a capacidade dos governos, incluindo as inspeções do trabalho, para aplicar, promover e fazer cumprir a legislação. Além disso, a OIT apoiou organizações de empregadores e de trabalhadores (incluindo organizações de trabalhadores domésticos e de empregadores de trabalhadores domésticos) a organizarem-se e a prestarem serviços às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos e aos empregadores de serviço doméstico, bem como a nível do diálogo social. A OIT, também, participou no reforço das capacidades dos serviços nacionais de estatística e dos ministérios envolvidos nos processos de formalização para desenvolver sistemas de acompanhamento.

▶ Referências bibliográficas

Acciari, Louisa. 2021. *Uma experiência de negociação coletiva no setor do trabalho doméstico no Brasil: O caso do município de São Paulo.* OIT, FENATRAD e STDMSP.

Bamu-Chipunza, Pamhidzai H. 2018. «Promoting Decent Work for Domestic Workers: Lessons from Five Countries», WIEGO Resource Document No. 8.

De Luca, Massimo. 2020. *Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia.* OIT.

Farbenblum, Bassina, Sarah Paoletti, e Eleanor Taylor-Nicholson. 2013. *Migrant Workers' Access to Justice at Home: Indonesia.* Open Society Foundations.

Fudge, Judy, e Claire Hobden. 2018. *Conceptualizing the Role of Intermediaries in Formalizing Domestic Work.* ILO Conditions of Work and Employment Series No. 95 [Série n.º 95 da OIT sobre Condições de Trabalho e Emprego].

IDWF (International Domestic Workers Federation) [FITD (Federação Internacional dos Trabalhadores Domésticos)]. 2019. *Gender-Based Violence in Paid Domestic Work in Latin America and the Caribbean: Experiences, Voices, Actions and Recommendations of Workers' Organizations to Eliminate It.*

———. 2020. *Gender-Based Violence and Harassment against Domestic Workers: Case Stories from Asia.*

OIT. 2015a. *Labour Inspection and Other Compliance Mechanisms in the Domestic Work Sector: Introductory Guide.*

———. 2015b. «Domestic Work Voice and Representation through Organizing», ILO Domestic Work Policy Brief No. 8 [Documento n.º 8 da OIT sobre Política de Trabalho Doméstico].

———. 2016a. «Migrant Domestic Workers: Promoting Occupational Safety and Health», Global Action Programme on Migrant Domestic Workers and Their Families Research Series [Programa de Ação Global sobre a Série de Investigação em Trabalhadores Domésticos Migrantes e as suas Famílias].

———. 2016b. «Social Protection for Domestic Workers: Key Policy Trends and Statistics», ILO Social Protection Policy Paper No. 16 [Documento de Política de Proteção Social n.º 16 da OIT].

———. 2016c. «Maternity Cash Benefits for Workers in the Informal Economy», ILO Social Protection for All Issue Brief, Novembro [Nota sobre Proteção Social para Todos da OIT].

———. 2019. *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All.*

———. 2020. Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio.

———. 2021. Tornar o Trabalho digno uma realidade para o Trabalho doméstico. Progressso e perspetivas dez anos após a adoção da Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho doméstico.

Lebrun, Jean-Francois. *La complexité des estimations du nombre d'emplois générés par le travail domestique en Europe.* OIT. A publicar em breve.

Lexartza, Larraitz, Maria José Chaves, e Ana Carcedo. 2016. *Policies to Formalize Paid Domestic Work in Latin America and the Caribbean.* OIT.

Ohaco, Moira, e Florencia Vello. 2019. *Efectos en la registración laboral de los trabajadores de casas particulares: Evidencia empírica de una política de difusión dirigida a empleadores.* OEDE.

Paraguai, MOLES (Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social). 2017. *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras Domésticas de Paraguay.* OIT.

Pereyra, Francisca. 2018. «Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina», Documento de Trabalho n.º 26 do Escritório da OIT na Argentina.

Portal de Angola. 2017. «Lunda Sul: Lançada campanha de inscrição dos trabalhadores domésticos». 14 de fevereiro.

Singapura, MOM (Ministry of Manpower). n. d. «Employer's Guide: Migrant Domestic Worker», disponível em: https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-domestic-worker/employers-guide.

ONU Mulheres e CSI (Confederação Internacional de Sindicatos. 2013. *Domestic Workers Count Too: Implementing Protections for Domestic Workers.*

Estados Unidos, DOL (Ministério do Trabalho). 2013. «Fact Sheet #79C: Recordkeeping Requirements for Individuals, Families, or Households Who Employ Domestic Ser vice Workers Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)».

Federação de Empregadores da Zâmbia 2011. «Code of Conduct for Employers of Domestic Workers in Zambia».

Promover a justiça social através do trabalho digno

A Organização Internacional do Trabalho é a agência do sistema das Nações Unidas para o mundo do trabalho. Reúne governos, empregadores e trabalhadores para promover uma abordagem do futuro do trabalho centrada no ser humano através da criação de emprego, dos direitos no trabalho, da proteção social e do diálogo social.

Organização Internacional do Trabalho
Route des Morillons 4
1211 Genebra 22
Suíça

Tradução para português financiada por:

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

gep Gabinete de Estratégia e Planeamento
MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL