

Convenção 189

C189 & R201 em resumo

Recomendação 201



Bureau
Internacional
do Trabalho



Trabalho Digno para
Trabalhadores Domésticos

Trabalho Digno para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos

Convenção (N.º 189)
e Recomendação (N.º 201)
em resumo

A edição original desta obra foi publicada pelo *Bureau* Internacional do Trabalho, Genebra.
Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2011
Copyright © da edição em língua portuguesa 2012 Observatório do Tráfico de Seres Humanos (OTSH)
Traduzido e publicado mediante autorização
Publicado em 2012

Convenção (N.º 189) e Recomendação (N.º 201) em resumo

ISBN: 978-989-8477-08-8 [da versão portuguesa] (impressão)
Tradução: TTSI - Traduções Técnicas e Serviços de Informática, Lda.
Depósito Legal: 348366/12
Tiragem: 1.000
Impressão / Execução Gráfica: Palmigráfica - Artes Gráficas, Lda

ISBN da versão em inglês: 978-92-2-125269-6 (print) ; 978-92-2-125270-2 (web pdf)
ISBN da versão em francês: 978-92-2-225269-5 (print) ; 978-92-2-225270-1 (web pdf)
ISBN da versão em espanhol: 978-92-2-325269-4 (print) ; 978-92-2-325270-0 (web pdf)

As designações utilizadas nas publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista da Organização Internacional do Trabalho no que diz respeito ao estatuto jurídico de qualquer país, área, ou território ou respetivas autoridades, nem à delimitação das suas fronteiras. As opiniões expressas em artigos, estudos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, sendo que a publicação dos mesmos não vincula o Bureau Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas.

A referência a nomes de empresas e produtos e processos comerciais ou a sua omissão não implica da parte do Bureau Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

Informação adicional sobre as publicações do BIT pode ser obtida no Escritório da OIT em Portugal
Rua Viriato nº 7, 7º, 1050-233 Lisboa – PORTUGAL
Tel. +351 213 173 447, fax +351 213 140 149
ou diretamente através da nossa página da internet
www.ilo.org/lisbon

Impresso em Portugal

A tradução e edição desta brochura só foi possível com o financiamento do Observatório do Tráfico de Seres Humanos (OTSH) de Portugal.

Índice

Introdução	1
Citações	4
Aspetos gerais	5
Porquê uma Convenção e Recomendação sobre trabalhadores(as) domésticos(as)	6
Papel da Recomendação (N.º 201)	7
O que é trabalho doméstico? Quem é trabalhador(a) doméstico(a)?	7
Quem é abrangido pela Convenção?	9
Quais são os meios de aplicação da Convenção a nível nacional?	9
As disposições em foco	11
Promoção e proteção dos direitos humanos	12
Proteção contra abusos, assédio e violência	14
Condições de emprego justas e condições de trabalho e de vida dignas	14
Tempo de trabalho	16
Remuneração	16
Segurança e saúde no trabalho	18
Segurança social	19
Proteção para grupos específicos de trabalhadores(as) domésticos(as)	19
Agências de emprego privadas	22
Cumprimento e controlo da aplicação	24
Ratificação, entrada em vigor e supervisão da OIT	27
C.189 & R.201: disposições por assunto	29
Onde obter mais informações	31

Introdução

Na sua 100.^a Sessão, em junho de 2011, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção relativa a trabalho digno para trabalhadores(as) domésticos(as) e uma Recomendação que a complementa. Foi a primeira vez que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaborou normas de trabalho internacionais dedicadas a este grupo específico de trabalhadores.

Os novos instrumentos, também designados Convenção (N.º 189) e Recomendação (N.º 201) sobre Trabalhadores(as) Domésticos(as), 2011, reconhecem de forma clara o valor económico e social do trabalho doméstico e preconizam medidas para pôr fim à ausência de proteção social e laboral para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Atendendo a que o trabalho doméstico é maioritariamente realizado por mulheres, as novas normas constituem um passo importante para promover a igualdade de género no mundo do trabalho, para garantir a igualdade de direitos para as mulheres e a sua proteção jurídica.

A Convenção (N.º 189) e a Recomendação (N.º 201) começaram a ser preparadas em março de 2008 e envolveram uma profunda análise das leis e práticas nacionais relacionadas com o trabalho doméstico, bem como consultas e debates entre os parceiros tripartidos da OIT: representantes dos governos e das organizações de empregadores e de trabalhadores¹. Neste processo, colaboraram igualmente parceiros das Nações Unidas, associações de trabalhadores(as) domésticos(as) e organizações não-governamentais.

1 Os textos foram objeto de um procedimento de “dupla discussão” na Comissão sobre Trabalhadores(as) Domésticos(as) da Conferência Internacional do Trabalho, em 2010 e 2011. Os relatórios oficiais apresentados à Comissão, bem como aqueles que resumem os debates encontram-se disponíveis em : <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/on-the-agenda/decent-work-for-domestic-workers/lang--en/index.htm> [2011]; e <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/lang--en/index.htm> [2010]

De acordo com a Constituição da OIT, os governos têm a obrigação de apresentar a Convenção e Recomendação às autoridades nacionais relevantes, tendo em vista a adoção de medidas para aplicação destes instrumentos. No caso da Convenção, a apresentação àquelas autoridades visa igualmente promover a ratificação².

Esta brochura foi preparada em resposta à procura, por parte de membros da OIT, de informação atualizada sobre as disposições dos instrumentos relativos a trabalhadores(as) domésticos(as). Dirige-se a entidades governamentais e representantes de empregadores e de trabalhadores responsáveis pelas leis e políticas relacionadas com o trabalho doméstico, bem como aos responsáveis pelo acompanhamento dos instrumentos da OIT. Dirige-se igualmente a entidades parceiras do sistema das Nações Unidas, associações de trabalhadores(as) domésticos(as), ONG e outras entidades interessadas nos novos instrumentos da OIT sobre os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e na sua promoção.

Para além desta publicação, que apresenta o conteúdo da Convenção (N.º 189) e da Recomendação (N.º 201), estão igualmente disponíveis ferramentas e recursos práticos relacionados com a aplicação destes instrumentos (ver dados de contacto da OIT na página 31).

² Informações detalhadas sobre esta obrigação constitucional de submeter convenções e recomendações às autoridades competentes estão disponíveis em : http://www.ilo.org/global/standards/informationresources-and-publications/WCMS_087324/lang-en/index.htm

Citações

“Necessitamos de normas eficazes e vinculativas que permitam assegurar um trabalho digno aos trabalhadores domésticos, constituindo um quadro claro destinado aos governos, aos empregadores e aos trabalhadores.”

Halimah Jacob, de Singapura, Vice-Presidente dos trabalhadores na 100.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho

“Todos concordamos com a importância de dar ao trabalho doméstico o lugar que merece e de dar resposta às graves questões que se colocam em matéria de direitos humanos. Todos os empregadores reconhecem que se há margem para melhorias, quer para os trabalhadores domésticos, quer para os domicílios e famílias para os quais trabalham.

Paul MacKay, da Nova Zelândia, Vice-Presidente dos Empregadores na 100.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho

“Estou convicto de que esta Convenção será um guia valioso para os governos dos países de origem e de destino, para assegurar a proteção dos trabalhadores domésticos migrantes. [...] Os trabalhadores domésticos que trabalham nos seus próprios países devem também eles beneficiar da mesma proteção. Assim, esta Convenção vai ajudar-nos a elaborar legislação e regulamentação nacional eficaz nesta matéria.”

Susilo Bambang Yudhoyono, Presidente da República da Indonésia, na 100.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho

“Os instrumentos que temos à nossa frente são robustos, práticos e humanos, e têm um enorme potencial de retirar os trabalhadores domésticos da sombra. Dão um rosto a estes trabalhadores que têm estado invisíveis há demasiado tempo, que quase não contavam para as estatísticas até há pouco tempo atrás, e permitem colocar os trabalhadores domésticos na Agenda do Trabalho Digno”

Toni Moore, Conselheira técnica e delegada suplente dos trabalhadores de Barbados, na 100.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em nome do Vice-Presidente dos Trabalhadores da Comissão sobre Trabalhadores Domésticos

Aspetos gerais



Porquê uma Convenção e Recomendação sobre trabalhadores(as) domésticos(as)

Os mais recentes estudos regionais e globais da OIT revelam que pelo menos 52,6 milhões de mulheres e homens maiores de 15 anos exercem, como atividade principal, a profissão de trabalhador(a) doméstico(a), o que corresponde a cerca de 3,6 por cento do emprego assalariado global. A esmagadora maioria são mulheres: 43,6 milhões, ou seja, cerca de 83 por cento do total. O trabalho doméstico constitui uma fonte de rendimento importante para as mulheres, empregando 7,5 por cento das mulheres em todo o mundo³. Os dados estatísticos revelam que o trabalho doméstico é um setor económico em crescimento.

Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) contribuem grandemente para o funcionamento das famílias e dos mercados de trabalho. Não obstante, são frequentemente excluídos(as) do âmbito da proteção social e da legislação laboral, enfrentando graves carências no que toca a trabalho digno. Os(As) trabalhadores(as) domésticos(as) são particularmente vulneráveis à discriminação e a outras violações dos direitos humanos, sendo alguns(algumas) deles(as), principalmente os(as) migrantes, as crianças e os(as) que residem no domicílio onde trabalham (internos(as)), particularmente vulneráveis.

Com a adoção da Convenção (N.º 189) e da Recomendação (N.º 201), a Conferência Internacional do Trabalho enviou uma mensagem clara: os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) têm o mesmo direito que os outros a condições dignas de trabalho e de vida. A Convenção estabelece uma proteção mínima para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), e pode ser implementada de uma forma flexível.

Salvo indicação em contrário, todas as normas internacionais do trabalho existentes são igualmente aplicáveis aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Não obstante, dada a natureza específica do trabalho doméstico e o contexto

3 Consultar ILO, Global and regional estimates on domestic workers, Domestic Work Policy Brief No. 4 (Genebra).

em que este é realizado, nomeadamente em residências particulares, considerou-se desejável complementar os atuais instrumentos da OIT com normas específicas que permitam aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) usufruir plenamente dos seus direitos.

A Convenção (N.º 189) não afeta disposições mais favoráveis que se apliquem aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) noutras Convenções internacionais do trabalho (Art. 19).

Papel da Recomendação (N.º 201)

A Convenção (N.º 189), que é vinculativa à luz do direito internacional para os países que a ratifiquem, estabelece os princípios básicos e as medidas aplicáveis à promoção do trabalho digno para trabalhadores(as) domésticos(as). Por outro lado, a Recomendação (N.º 201) é um instrumento não vinculativo que fornece orientações práticas para reforçar as leis e políticas nacionais sobre o trabalho doméstico. A Recomendação assenta sobre as disposições da Convenção, deve ser lida em conjunto com esta última e serve de orientação para os Membros no que diz respeito às medidas que podem adotar para aplicar a Convenção.

A Recomendação contém igualmente disposições sobre assuntos que não são abordados pela Convenção, tais como políticas e programas de desenvolvimento profissional de trabalhadores(as) domésticos(as), equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, dados estatísticos e cooperação internacional em diversas áreas, incluindo a proteção dos direitos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) empregados(as) ao serviço do pessoal diplomático (ver tabela sinóptica).

O que é trabalho doméstico? Quem é trabalhador(a) doméstico(a)?

A Convenção define o "trabalho doméstico" como o "trabalho realizado em ou para um ou vários domicílios" (Art. 1(a)). O trabalho doméstico pode envolver uma multiplicidade de tarefas, incluindo cozinhar, limpar a casa, lavar e passar

roupa a ferro, tomar conta de crianças, idosos ou pessoas com deficiência, jardinagem, guarda da casa, transporte da família.

De acordo com a Convenção (N.º 189) o termo “trabalhador doméstico” abrange “qualquer pessoa que realize trabalho doméstico no âmbito de uma relação laboral” (Art. 1(b)). Esta definição inclui tanto os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) empregados(as) a tempo parcial como aqueles(as) que trabalham para vários empregadores e abrange os cidadãos nacionais ou estrangeiros, bem como aqueles(as) que residam no local onde trabalham ou fora dele. O empregador pode ser um membro da família para o qual o trabalho é realizado ou uma agência ou empresa que recrute trabalhadores(as) domésticos(as) e os(as) disponibilize para trabalharem em domicílios. Os trabalhadores independentes e os empresários em nome individual não são considerados pela Convenção como “trabalhadores domésticos”.

A Convenção especifica que “uma pessoa que realize trabalho doméstico de uma forma ocasional ou esporádica e não como uma profissão não é um trabalhador doméstico” (Art. 1(c)). A expressão “e não como uma profissão” foi incluída nesta disposição para assegurar que os(as) trabalhadores(as) a dias e outros(as) trabalhadores(as) precários(as) estão incluídos na definição de “trabalhador doméstico”⁴.

Convém recordar que, segundo a Convenção (N.º 189), “trabalho doméstico” é diferente de “trabalho no domicílio”, que no contexto das normas internacionais do trabalho, é coberto pela Convenção (N.º 177) sobre o Trabalho no Domicílio, 1996. O trabalho no domicílio consiste numa atividade desempenhada pelos trabalhadores nas suas residências em vez de o serem no local de trabalho da entidade empregadora.

4 International Labour Office (ILO). 2010. Decent work for domestic workers, Report V(1), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011 (Geneva), página 5 N.T.: Esta publicação foi traduzida para Português e está disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_trabdomestico.pdf

Quem é abrangido pela Convenção?

A Convenção abrange todos(as) os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) (Art. 2{1}).

Os Membros podem, dentro dos parâmetros específicos estabelecidos pela Convenção, excluir total ou parcialmente algumas categorias de trabalhadores(as) domésticos(as) do âmbito da aplicação da Convenção. As exclusões podem incidir sobre: {1} categorias de trabalhadores que já beneficiem de um nível de proteção superior ou equivalente; e {2} categorias restritas de trabalhadores(as) relativamente aos(as) quais se coloquem problemas particulares de importância significativa (Art. 2{2}). As exclusões só poderão ser adotadas após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores.

O primeiro relatório de aplicação da Convenção que o governo apresentar à OIT deverá mencionar quaisquer exclusões e respetiva fundamentação (ver infra Ratificação, entrada em vigor e supervisão da OIT). Os relatórios de aplicação subsequentes deverão indicar as medidas que tenham sido adotadas para alargar a cobertura aos(as) trabalhadores(as) em questão (Art. 2{3}). Estes relatórios são examinados pela Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações.

Quais são os meios de aplicação da Convenção a nível nacional?

A legislação é uma via fundamental para pôr em prática disposições da Convenção (N.º 189), mas as convenções coletivas de trabalho ou outras medidas adicionais também podem ser adequadas (Art. 18). A Recomendação menciona várias medidas práticas para aplicar a Convenção, tais como, campanhas de sensibilização, reforço da capacidade das organizações de empregadores e de trabalhadores, serviço público de apoio, linhas de apoio direto, contratos-tipo, etc.

Dependendo das circunstâncias, a Convenção pode ser aplicada estendendo ou adaptando a lei e a regulamentação vigente aos(as) trabalhadores(as)

domésticos(as), ou desenvolvendo medidas novas e específicas para estes(as) trabalhadores(as) (Art. 18).

Para tornar a Convenção efetiva, os Estados têm a obrigação de adotar medidas que assegurem que a legislação nacional sobre o trabalho doméstico é respeitada (ver cumprimento e controlo da aplicação).

O Diálogo social como instrumento para a aplicação

As disposições da Convenção devem ser postas em prática com a participação das organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores (Art. 18).

Quatro artigos da Convenção prevêm especificamente que sejam consultadas "as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando existam, organizações representativas de trabalhadores(as) domésticos(as) e de empregadores de trabalhadores(as) domésticos(as)". Estes quatro artigos abordam as seguintes matérias:

- Identificação das categorias de trabalhadores que podem ser excluídas do âmbito da Convenção (Art. 2(2));
- Aplicação progressiva de medidas relativas a segurança e saúde no trabalho dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) (Art. 13(2));
- A aplicação progressiva de medidas relativas a segurança social (Art. 14(2)); e
- Medidas de proteção dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) contra práticas fraudulentas por parte de agências de emprego privadas (Art. 15(2)).

As disposições em foco



Esta parte apresenta as normas estabelecidas pela Convenção (N.º 189) e as obrigações dos Estados Membros que a ratifiquem. São feitas referências às disposições correspondentes da Recomendação, para facilitar a leitura e análise conjuntas.

Promoção e proteção dos direitos humanos

O Preâmbulo da Convenção recorda a Declaração Universal dos Direitos Humanos⁵ e os principais tratados das Nações Unidas sobre os direitos humanos, e o Artigo 3 convoca os Membros a adotarem medidas para assegurar a promoção e proteção efetivas dos direitos humanos de todos(as) os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), conforme estabelecido na Convenção. A Convenção reconhece que a promoção e proteção dos direitos humanos, bem como a garantia de condições dignas de trabalho e de vida para trabalhadores(as) domésticos(as) são objetivos interdependentes que se reforçam mutuamente.

Princípios e direitos fundamentais no trabalho

A Convenção declara que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) têm o mesmo direito que os outros trabalhadores ao respeito e à proteção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber: (a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (b) abolição de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) à erradicação efetiva do trabalho infantil; e (d) à supressão da discriminação no que toca ao emprego e à profissão. Ao exigir dos Membros que respeitem, promovam e ponham em prática estes princípios e direitos, a Convenção faz eco dos deveres dos Estados Membros da OIT no âmbito da Declaração da OIT de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (Art. 3[2]).

⁵ A Declaração Universal dos Direitos Humanos, que abrange matérias abordadas pela Convenção, proclama o direito a condições de trabalho equitativas e satisfatórias, incluindo o direito a uma remuneração equitativa e satisfatória que permita uma existência conforme com a dignidade humana, o direito ao repouso e ao lazer, incluindo a limitação razoável da duração do trabalho e o direito a férias periódicas pagas, para além de disposições referentes à proteção social (Artigos 23 a 25).

Algumas das disposições da Convenção e da Recomendação tratam mais especificamente a questão dos princípios e direitos no trabalho:

Liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva: Os Membros têm o dever de proteger o direito dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e dos seus empregadores de criar e filiar-se a organizações, federações e confederações que julguem convenientes [Art. 3(3)].

Recomendação: Eliminar os obstáculos legislativos e administrativos, reforçar a capacidade das organizações de trabalhadores e empregadores (Parágrafo 2).

Erradicação do trabalho infantil: Os Membros têm o dever de estabelecer uma idade mínima para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) [Art. 4]. Esta idade mínima tem de estar em conformidade com a Convenção (N.º 138) sobre a Idade Mínima, 1973 e com a Convenção (N.º 182) sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999⁶ e não pode ser inferior à que está estabelecida para os trabalhadores em geral. A Convenção (N.º 189) e a Recomendação (N.º 201) chamam a atenção para a necessidade de identificar trabalhos domésticos perigosos e de proibir a realização de tais trabalhos por menores de 18 anos, em conformidade com a Convenção (N.º 182) e a Recomendação (N.º 190), que a complementa.

Recomendação: Identificar, proibir e eliminar o trabalho doméstico perigoso realizado por crianças (Parágrafo 5(1)).

6 Ratificadas respetivamente por 174 e 180 Membros da OIT (em 1 de julho de 2011).

Eliminação da discriminação no emprego e na profissão: Os Estados Membros têm a obrigação de adotar medidas que garantam que a remuneração dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) seja estabelecida sem discriminação em razão do sexo (Art. 11) ⁷.

Recomendação: Exames médicos, teste do VIH/SIDA e de gravidez (Parágrafo 3).

Proteção contra abusos, assédio e violência

Os(As) trabalhadores(as) domésticos(as), na sua esmagadora maioria mulheres e migrantes, são particularmente vulneráveis a várias formas de abusos, incluindo, entre outros abusos físicos, sexuais, psicológicos, assédio e violência, porque o seu local de trabalho é um local privado, afastado do público e não costumam ter colegas de trabalho, sendo os(as) trabalhadores(as) internos(as) os(as) mais afetados(as). A Convenção determina que os Membros adotem medidas no sentido de proteger eficazmente os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) de todas as formas de abuso, assédio e violência (Art. 5).

Recomendação: Mecanismos de apresentação de queixa, investigação das queixas e acusação, afastamento do domicílio e realojamento, alojamento temporário e cuidados de saúde, reabilitação (Parágrafo 7).

Condições de emprego justas e condições de trabalho e de vida dignas

Nos termos da Convenção, os Membros devem adotar medidas no sentido de assegurar que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), à semelhança de todos os outros trabalhadores, beneficiem de condições de emprego justas (Art. 6). As restantes disposições da Convenção estabelecem deveres específicos nesta matéria. Nos casos em que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as)

⁷ Esta disposição encontra-se em consonância com a Convenção (N.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951, ratificada por 168 Membros (em 1 de julho de 2011).

residam no domicílio onde trabalham, também devem usufruir de condições de vida dignas e que respeitem a sua privacidade (ver também Proteção para grupos específicos – trabalhadores(as) internos(as)).

Informações sobre condições de emprego

A Convenção dispõe que os Membros devem adotar medidas no sentido de assegurar que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são informados(as) das respetivas condições de emprego (Art. 7), tais como o local de trabalho habitual, a remuneração, o período normal de trabalho, os períodos de descanso diário e semanal, etc. Estas informações também devem ser comunicadas ao(à) trabalhador(a) doméstico(a) de uma forma apropriada, verificável e facilmente compreensível, preferencialmente através de contrato escrito.

Para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes, a Convenção prevê uma proteção adicional, através da obrigação de receberem uma oferta de emprego ou contrato escrito antes de atravessarem a fronteira do país (ver também Proteção para grupos específicos – trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes).

Recomendação: Assistência para compreender os termos e condições de emprego, comunicação de termos e condições de emprego, contratos-tipo (Parágrafo 6).

Tempo de trabalho

A Convenção (N.º 189) dispõe que os Membros devem "adotar medidas no sentido de assegurar a igualdade de tratamento entre trabalhadores(as) domésticos(as) e trabalhadores em geral" no que diz respeito ao período normal de trabalho, à compensação por trabalho suplementar, aos períodos de descanso diários e semanais, e às férias anuais pagas (Art. 10 [1]). Ao estabelecer o objetivo de assegurar a igualdade de tratamento, a Convenção reconhece que é necessário ter em conta as características especiais do trabalho doméstico para determinar quais as regiões aplicáveis a este setor em matéria de tempo de trabalho.

O período mínimo de descanso semanal é de 24 horas consecutivas.

A Convenção reconhece que provavelmente será solicitado a muitos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), especialmente aqueles(as) que residem no domicílio onde trabalham, que fiquem de prevenção, ou seja, que assegurem "períodos durante os quais os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) não são livres para fazerem o que entendam e têm de permanecer à disposição do empregador para responder a eventuais chamadas" (Art. 10[3]). Nos termos da Convenção compete à legislação nacional e aos contratos coletivos determinar em que medida estes períodos devem ser considerados tempo de trabalho, bem como as modalidades e as normas que regulam o tempo de disponibilidade, o tipo e o montante da compensação.

Recomendação: Registo de horas de trabalho prestadas, regulamentação do tempo de disponibilidade, trabalho noturno, intervalos de descanso durante o dia de trabalho, descanso semanal, descanso compensatório, férias anuais (Parágrafos 8 a 13).

Remuneração

É frequente praticarem-se remunerações baixas no trabalho doméstico⁸. Ou-

8 Consultar ILO, Remuneration in domestic work, Domestic Work Policy Brief No. 1, 2011 (Genebra).

tros dos problemas que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) enfrentam frequentemente são a discriminação salarial em razão do sexo e as práticas abusivas no que diz respeito ao pagamento de salários. Numa tentativa de resolver estas questões, a Convenção estabelece diversos princípios relacionados com o salário mínimo, a não discriminação e a proteção da remuneração.

Salário mínimo e não discriminação

Nos países onde esteja estabelecido um sistema de salário mínimo, os Membros deverão adotar medidas para assegurar que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) beneficiam também deste sistema, que deverá ser estendido a tais trabalhadores(as). A remuneração deve ser estabelecida sem discriminação em razão do sexo (Art. 11). Esta cláusula de não discriminação visa remediar a questão da subvalorização e da baixa remuneração do trabalho doméstico que resultam da discriminação em razão do sexo, como previsto na Convenção (N.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951.

Formas e modalidades de pagamento

No que toca ao pagamento da remuneração, a Convenção prevê que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) sejam pagos(as):

- i. diretamente, e não através de um terceiro;
- ii. em dinheiro; e
- iii. a intervalos regulares, no mínimo uma vez por mês (Art. 12(1)).

A lei, a regulamentação e os contratos coletivos do país podem determinar que os pagamentos sejam realizados por transferência bancária, cheque bancário, vale postal, ordem de pagamento ou outro meio legal. Nos casos em que a forma de pagamento não esteja especificada na legislação ou regulamentação nacional ou em contratos coletivos, o pagamento através dos meios acima enunciados é permitido desde que o(a) trabalhador(a) o consinta.

A disposição sobre agências de emprego privadas exige que os Membros adotem medidas para assegurar que as comissões cobradas por tais agências não

são deduzidas à remuneração dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) [Art. 15(1)(e)]⁹

Pagamento em espécie

A Convenção estabelece que a legislação nacional, os acordos coletivos ou decisões arbitrais podem permitir o pagamento de uma parte limitada da remuneração em espécie¹⁰. O pagamento em espécie de trabalho doméstico não pode ser menos favorável do que o geralmente aplicado às outras categorias de trabalhadores, tem de ser aceite pelo(a) trabalhador(a) doméstico(a) e ser para seu uso e benefício pessoal. O valor monetário correspondente ao pagamento em espécie tem de ser justo e razoável [Art. 12(2)].

Recomendação: Regulação dos pagamentos em espécie, recibos de vencimento, pagamento imediato dos montantes devidos aquando da cessação do contrato, proteção dos créditos dos(as) trabalhadores(as) em caso de morte ou insolvência do empregador [Parágrafos 14, 15 e 20(3)].

Segurança e saúde no trabalho

A Convenção reconhece que cada trabalhador(a) doméstico(a) tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável [Art. 13] e exige dos Membros que adotem medidas eficazes para assegurar a segurança e saúde no trabalho destes(as) trabalhadores(as). A Convenção é flexível no que toca aos tipos específicos de medidas a adotar “em conformidade com a legislação e as práticas

9 O Artigo 15(1)(e) não especifica se uma agência de emprego privada pode ou não cobrar custos ou comissões aos(as) trabalhadores(as). Esta situação é regulada pelo Artigo 7 da Convenção (N.º 181) relativa às Agências de Emprego Privadas, 1997.

10 A Convenção e a Recomendação não fixam um limite específico para os pagamentos em espécie. A Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações considerou que os governos, antes de autorizarem o pagamento em espécie de uma determinada parte do salário, devem avaliar com cuidado se tal medida é razoável tendo em conta as respetivas consequências para o trabalhador, bem como as circunstâncias nacionais e os interesses do trabalhador. Ver ILO 2003, Protection of wages: Standards and safeguards relating to the payment of labour remuneration, Report III (Part 1B), General Survey, International Labour Conference, 91th Session, Geneva, 2003, paragraph 118.

nacionais” e “tendo em devida conta as características específicas do trabalho doméstico”. Estas medidas podem ser postas em prática progressivamente.

Recomendação: Medidas para garantir a segurança e saúde no trabalho (Parágrafos 19 e 4)

Segurança social

A Convenção dispõe que os Membros que tomem medidas apropriadas para assegurar que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) beneficiem de condições não menos favoráveis do que as que são aplicáveis aos trabalhadores em geral no que diz respeito à sua proteção pelo sistema de segurança social, incluindo benefícios relacionados com a maternidade. Estas medidas devem ser adotadas “em conformidade com a legislação nacional” e “tendo em devida conta o caráter específico do trabalho doméstico”. A Convenção proporciona assim flexibilidade necessária para conceber medidas apropriadas que garantam a proteção dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) pelo sistema de segurança social. Estas medidas podem ser postas em prática progressivamente.

Recomendação: Facilitação do pagamento das contribuições para a segurança social, acordos bilaterais, regionais ou multilaterais e cooperação, consideração de pagamentos em espécie para fins de segurança social (Parágrafos 20 e 26[2]).

Proteção para grupos específicos de trabalhadores(as) domésticos(as)

Crianças trabalhadoras domésticas

Para além de pôr em evidência a necessidade de erradicar o trabalho doméstico infantil¹¹, a Convenção debruça-se sobre as necessidades especiais das

11 As normas internacionais do trabalho relevantes sobre o trabalho infantil dispõem que não devem ser empregadas crianças abaixo da idade mínima para admissão ao emprego (normalmente 15 anos) e é proibido empregar menores de 18 anos para realizarem trabalhos perigosos. Ver Convenções (N.º 138) e (N.º 182).

crianças trabalhadoras domésticas, nomeadamente as crianças com idade compreendida entre o limite mínimo de idade para admissão ao emprego e os 18 anos. A Convenção exige que os Membros tomem medidas para garantir que o trabalho realizado por estas crianças não as impeça de frequentar o ensino obrigatório nem interferir com as suas oportunidades de prosseguirem os seus estudos ou de frequentarem uma formação profissional [Art. 4(2)].

Recomendação: Limitação do tempo de trabalho, proibição de trabalho noturno, restrição de tipos de trabalho excessivamente exigentes, monitorização de condições de vida e trabalho [Parágrafo 5(2)].

Trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as)

Um grande número de trabalhadores(as) domésticos(as) reside no domicílio onde trabalha, sendo esta situação muito frequente entre os(as) trabalhadores(as) migrantes. Reconhecendo os riscos e problemas específicos daí resultantes, a Convenção contém várias disposições que tratam esta situação em particular. Os Membros devem adotar medidas para garantir que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as):

- são livres para chegarem a acordo com os seus empregadores atuais ou potenciais quanto à sua residência ou não no domicílio onde trabalham [Art. 9(a)];
- usufruem de condições de vida dignas que respeitam a sua privacidade caso residam no domicílio onde trabalham [Art. 6];
- não são obrigados(as) a permanecer no domicílio do empregador ou com os membros da família durante os seus períodos de descanso diário ou semanal ou durante as férias [Art. 9(b)];
- mantêm na sua posse os seus documentos de identidade e viagem [Art. 9(c)].

É importante garantir o estabelecimento de uma divisão clara entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as). A regulamentação do tempo de disponibilidade (ver Tempo de trabalho, acima) é particularmente importante no caso dos(as) trabalhadores(as) internos(as), uma vez que residem no seu local de trabalho.

Recomendação: Proteção de dados pessoais e confidencialidade dos dados clínicos no contexto dos exames médicos relacionados com o trabalho, habitação e alimentação fornecidas pelo empregador, pré-aviso razoável e tempo livre para procurar nova residência em caso de cessação do contrato (Parágrafos 3, 17 e 15).

Trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes

A Convenção cobre todos(as) os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), incluindo os migrantes. Não obstante, dadas as suas vulnerabilidades específicas, a Convenção contém disposições que se referem especificamente aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes e são especialmente relevantes para as necessidades e riscos que estes(as) enfrentam.

De acordo com a Convenção os Membros devem:

- adotar medidas para cooperar entre si tendo em vista a aplicação eficaz das disposições da Convenção aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes (Art. 8(3));
- estabelecer a obrigação legal de os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes receberem um contrato escrito ou uma oferta de emprego escrita que seja aplicável no país onde o trabalho será realizado, antes de viajarem para esse país (Art. 8(1)). O contrato ou oferta de emprego deve incluir os termos e condições de emprego enunciados no Artigo 7 da Convenção (ver Informações sobre condições de emprego, acima). A obrigatoriedade do Artigo 8(1) não se aplica aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes que já se encontrem no país onde o trabalho será realizado. Também não se aplica a trabalhadores(as) que beneficiem de liber-

dade de circulação entre os países em virtude de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais entre os países em questão, ou, no quadro de zonas de integração económica regional (Art. 8(2));

- adotar medidas para especificar as condições em que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) tenham o direito à repatriação em caso de cessação do contrato. A disposição sobre repatriação está redigida em termos gerais, existindo flexibilidade no que diz respeito às condições da repatriação e aos meios através dos quais são especificadas (Art. 8(4)).

As disposições da Convenção que se referem aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as) (ver acima) e a regulação de agências de emprego privadas (ver abaixo) também são particularmente importantes para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes, uma vez que muitos(as) deles(as) são recrutados(as) através dessas agências e residem no domicílio onde trabalham.

Recomendação: Serviços e mecanismos de assistência, disponibilização de informações, acesso a mecanismos de queixa e apoio jurídico, repatriação, cooperação internacional (Parágrafos 20(2), 21, 22, 23 e 26).

Agências de emprego privadas

As agências de emprego privadas desempenham um papel importante no contexto do recrutamento para trabalho doméstico. No contexto nacional ou internacional, estas agências podem ajudar as famílias a identificar candidatos(as) a emprego, ao mesmo tempo que ajudam os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) a identificar ofertas de emprego. Por outro lado, as agências podem empregar elas mesmas trabalhadores(as) domésticos(as) para os(as) disponibilizar às famílias. As disposições relevantes da Convenção abrangem ambos os tipos de agências, visam proteger os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) contra práticas abusivas (Art. 15).

De acordo com a Convenção, os Membros devem:

- determinar as condições que regem o funcionamento das agências de emprego privadas;
- assegurar a existência de mecanismos adequados para investigar quaisquer queixas apresentadas por trabalhadores(as) domésticos(as);
- adotar medidas adequadas para proteger os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e evitar abusos, em colaboração com outros Membros, se apropriado; estas medidas devem incluir leis ou regulamentos que especifiquem as responsabilidades da agência e da família e prever sanções, incluindo a proibição de funcionamento de agências com práticas fraudulentas ou abusivas;
- nos casos em que os(as) trabalhadores(as) sejam recrutados(as) num país para trabalhar noutro, ponderar a celebração de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais para evitar práticas abusivas e fraudulentas; e
- tomar medidas para assegurar que as comissões cobradas pelas agências não são deduzidas à remuneração dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as).¹²

Para pôr em prática o Artigo 15, os Membros devem consultar os parceiros sociais (Art. 15(2)).

Recomendação: Promoção de boas práticas, cooperação internacional para supervisão de agências de emprego privadas (Parágrafos 23, 26(2)).

12 Este procedimento encontra-se em conformidade com a Convenção (N.º 181) sobre Agências de Emprego Privadas, 1997. Ver nota de rodapé 9.

Cumprimento e controlo da aplicação

O acesso aos tribunais e a outros meios de resolução de litígios é essencial para que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) possam recorrer à justiça e obter reparação em caso de violação dos seus direitos. De facto, o acesso à justiça é um direito humano fundamental.¹³

De um modo geral, as medidas para assegurar o cumprimento da lei e a existência de mecanismos adequados de resolução de litígios e de instrução das queixas é indispensável para a aplicação efetiva da Convenção.

De acordo com a Convenção, os Membros devem:

- tomar medidas para assegurar que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) têm acesso efetivo aos tribunais ou outros mecanismos de resolução de litígios em condições nunca menos favoráveis do que as previstas para os outros trabalhadores em geral (Art. 16);
- estabelecer mecanismos eficazes e acessíveis de apresentação de queixas e mecanismos para garantir o cumprimento da legislação nacional relativa à proteção dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) (Art. 17(1));
- estabelecer e pôr em prática medidas relativas à inspeção do trabalho, à aplicação das normas e sanções, tendo em atenção as características especiais do trabalho doméstico, em conformidade com a lei e regulamentação nacional (Art. 17(2)).

No que toca às inspeções do trabalho, a Convenção estabelece que, na medida em que isso seja compatível com a legislação nacional, tais medidas terão de especificar as condições em que pode ser autorizado o acesso ao domicílio. A

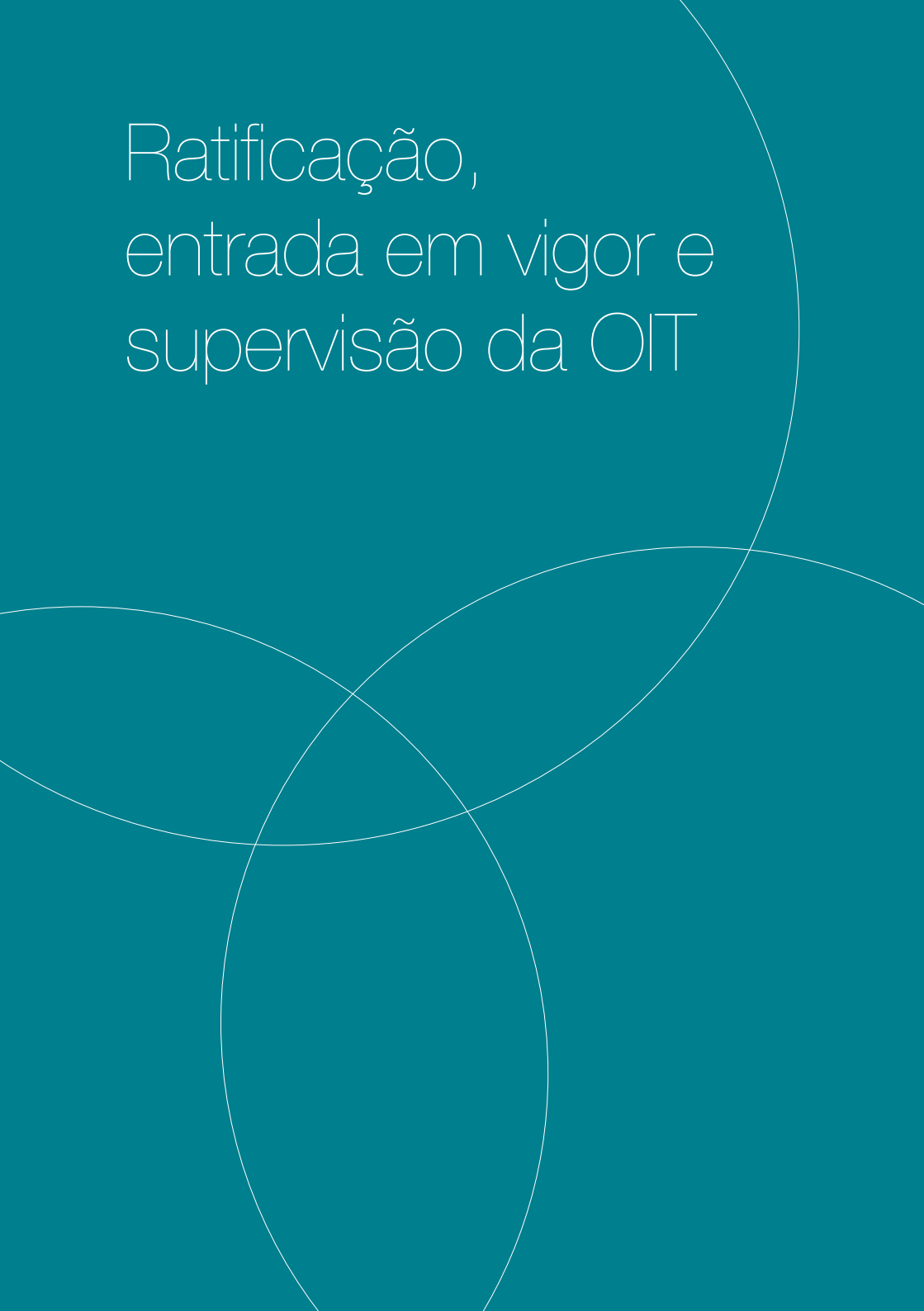
¹³ Artigo 10, Declaração Universal dos Direitos Humanos.

disposição em causa salienta que deve ser salvaguardado o respeito do direito à privacidade do domicílio (Art. 17(2)).

O Artigo 17 defende um equilíbrio cuidado entre a proteção dos direitos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e a privacidade da família para a qual trabalham, o que permite aos países tomar medidas em consonância com o seu contexto constitucional e com as normas internacionais de direitos humanos.

Recomendação: sensibilização e disponibilização de informações sobre a legislação e os mecanismos de apresentação e instrução de queixas, bem como instauração de procedimentos judiciais, assistência a vítimas, acesso de inspetores ao local de trabalho (Parágrafos 7, 19(b), 21 e 24).

Ratificação, entrada em vigor e supervisão da OIT



A Convenção pode ser ratificada pelos Estados Membros da OIT; a sua entrada em vigor ocorrerá após o registo da segunda ratificação. Para qualquer Membro que a ratifique posteriormente, entrará em vigor doze meses após a ratificação. À semelhança do que acontece com as outras Convenções da OIT, os Membros que a ratifiquem têm a obrigação de apresentar ao BIT relatórios das medidas que tenham adotado para a pôr em prática. O primeiro desses relatórios deve ser apresentado doze meses após a entrada em vigor da Convenção.

A Comissão de Peritos da OIT sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações examina os relatórios apresentados pelos governos, bem como as observações das organizações de empregadores e de trabalhadores e envia os seus comentários ao país em questão. Tendo por base os relatórios anuais da Comissão de Peritos, a aplicação da Convenção poderá ser debatida pela Comissão sobre a Aplicação de Normas da Conferência Internacional do Trabalho.¹⁴

14 Para mais informações sobre os procedimentos de supervisão da OIT, consulte ILO, Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations, 2006 [disponível em: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087791/lang-en/index.htm]

C.189 & R.201: disposições por assunto



Assunto		Artigo da C.189	Parágrafo da R.201
Definições		1	
Âmbito		2	
Promoção e proteção dos direitos humanos		3	
Liberdade sindical, direito à negociação coletiva		3	2
Não discriminação		3, 11	3
Trabalho forçado		3	26[2]
Trabalho infantil		3, 4	5
Proteção contra abusos, assédio e violência		5	7
Condições de emprego justas e condições de trabalho e de vida dignas		6	17
Respeito pela privacidade		6, 17[3]	3(a), 17[a], 24
Informações sobre termos e condições de emprego, contratos escritos		7	6
Tempo de trabalho		10	8, 9, 10, 11, 12, 13
Remuneração		11, 12	14, 15, 16, 20[3]
Segurança e saúde no trabalho		13	4, 19
Segurança social		14	20, 26[2]
Proteção para grupos específicos	Crianças trabalhadoras domésticas	4	5
	Trabalhadores(as) internos(as)	6, 9	17, 18
	Trabalhadores(as) migrantes	8, 15	20[2], 21, 22, 23, 26[1]
Agências de emprego privadas		15	23, 26[2]
Cumprimento e controlo da aplicação		16, 17	7, 19(b) 21, 24
Cooperação internacional e colaboração		8[3], 15(c) e [d]	20[2], 26
Meios de aplicação		18	
Consultas a organizações de empregadores e de trabalhadores		2[2],13[3], 14[2], 15[2], 18	6[3], 8[2], 19, 22, 25[1] e [2]
Dados estatísticos			25[2], 26[2]
Desenvolvimento profissional			25[1]
Equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, responsabilidades laborais e familiares			25[1]
Pessoal diplomático			26[4]

Onde obter mais informações

Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL) do Departamento de Proteção do Trabalho do *Bureau* Internacional do Trabalho

Route des Morillons 4 CH – 1211 Genebra 22 Tel. +41 22 799 67 54
Fax. +41 22 799 84 51 travail@ilo.org

www.ilo.org/travail

Para mais informações, contacte o TRAVAIL ou o Escritório da OIT mais próximo no seu país ou região.

Estão disponíveis mais informações sobre políticas, legislação, investigação e boas práticas relacionadas com a promoção de trabalho digno para trabalhadores(as) domésticos(as), no sítio de TRAVAIL e através do portal da OIT sobre trabalho doméstico, em:

<http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm>

O texto da Convenção e da Recomendação está disponível em <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>.

