



Organização
Internacional
do Trabalho



► Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico

Progresso e perspectivas,
dez anos após a adoção
da Convenção (N.º 189)
sobre o Trabalho
Doméstico em 2011.

Sumário executivo

► Sumário executivo

Desde a adoção da Convenção (N.º189) relativa ao trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores do serviço doméstico de 2011¹, que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos obtiveram proteção jurídica em muitos países. Contudo, para muitas e muitos trabalhadores domésticos o trabalho digno ainda não se tornou uma realidade. Pelo menos 75,6 milhões de pessoas em todo o mundo desempenham este trabalho essencial para agregados familiares. Surpreendentemente 8 em cada 10 trabalha informalmente, sem proteção laboral e social eficaz.

Dez anos após a adoção da Convenção (N.º 189) da OIT relativa ao trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, de 2011, é tempo de avaliar até que ponto o trabalho digno se tornou uma realidade. As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos prestam serviços para agregados familiares em todo o mundo, e, no entanto, trabalham em algumas das situações mais desprotegidas. Ao longo da pandemia da COVID-19, apesar do risco de contágio, estiveram frequentemente na linha da frente, continuando a prestar serviços diretos e indiretos de cuidados aos agregados familiares. A Convenção (N.º 189) procurou alargar o âmbito de proteção às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos, e garantir o seu acesso a um trabalho digno – é agora mais necessário do que nunca assegurar a sua proteção face à perda de empregos e de rendimentos que muitas destas pessoas enfrentaram durante a pandemia.

Este relatório apresenta novas estimativas globais e regionais sobre o número de trabalhadoras e de trabalhadores domésticos. Fornece então uma medida da extensão da cobertura jurídica – isto é a sua inclusão no âmbito de aplicação das leis fundamentais do trabalho e da segurança social – e avalia os progressos alcançados desde a adoção da Convenção. O relatório disponibiliza ainda, dados estatísticos relativos à extensão da cobertura efetiva – significando aqueles direitos e proteções a que podem efetivamente aceder na prática – no que se refere ao tempo de trabalho, salários, e proteção a nível da segurança social. A exposição a riscos para a segurança e saúde

no trabalho (SST), e à violência e assédio são igualmente abordados. Importa realçar que o relatório apresenta, ainda, uma estimativa da percentagem de trabalhadoras e de trabalhadores domésticos que não têm qualquer cobertura face à falta de implementação da legislação e às políticas aplicáveis, ou para os quais as lacunas jurídicas devem ser colmatadas antes de se poder abordar a questão da implementação. São ainda apresentados dados estatísticos sobre os impactos da COVID-19, a nível da perda de empregos e de rendimentos. Finalmente, o relatório disponibiliza orientações para tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico, incluindo algumas vias utilizadas por alguns países para colmatar as lacunas jurídicas e de implementação.

O que é o trabalho doméstico?

A Convenção (N.º189) da OIT relativa ao trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores do serviço doméstico, de 2011, define o trabalho doméstico como o trabalho efetuado num ou para um ou vários agregados familiares, no âmbito de uma relação de emprego e numa base profissional.

Ainda que normalmente as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos realizem atividades de limpeza, cozinha e de cuidados a crianças, a pessoas idosas e a pessoas com deficiência, bem como à jardinagem, condução e segurança de agregados familiares, a verdade é que as

1 NT : Texto da Ratificação por Portugal –<https://dre.pt/application/conteudo/67085602>

suas tarefas variam de país para país e ao longo do tempo. Dada esta heterogeneidade, a característica que melhor define o trabalho doméstico foi determinada como sendo o local de trabalho, ou seja, o agregado familiar.

As estimativas apresentadas neste relatório constituem uma nova tentativa de captar de forma mais precisa e abrangente a situação desta categoria profissional, tal como é definida pela Convenção (N.º 189). As estimativas abrangem “trabalhadoras e trabalhadores domésticos”, tal como ficou estabelecido na definição acordada pela 20ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (ICLS), adotada em 2018, para estar em linha com a definição da Convenção (N.º 189). Deste modo, as estimativas contemplam as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos empregadas/os diretamente por um agregado familiar ou agregados familiares, e empregadas/os através ou por um prestador de serviços; e ainda trabalhadoras e trabalhadores domésticos que prestam serviços de cuidados diretos e indiretos. As estimativas não incluem trabalhadoras e trabalhadores domésticos com menos de 15 anos.

Quantas e quantos são? Onde é que trabalham e quem são?

Em todo o mundo, há 75,6 milhões de pessoas, com 15 ou mais anos de idade, no trabalho doméstico². Os maiores empregadores mundiais em número situam-se na Ásia e Pacífico (com 50 por cento da totalidade das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos empregados), e nas Américas (onde 23 por cento da totalidade das

trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos exercem a sua atividade). Por oposição, a Europa e a Ásia Central empregam a menor proporção da totalidade de trabalhadoras e de trabalhadores domésticos.

O trabalho doméstico é uma importante fonte de emprego, representando 2,3 por cento do emprego total a nível mundial. Quando se analisa o emprego por conta de outrem, este número quase duplica para 4,5 por cento. O peso do trabalho doméstico como fonte de emprego varia em todo o mundo. O trabalho doméstico representa a maior percentagem do trabalho por conta de outrem, nos Estados Árabes (14,8 por cento), seguido da América Latina e Caraíbas (8,4 por cento), África (7,3 por cento), e Ásia e Pacífico (4,6 por cento). Por oposição, o trabalho doméstico representa apenas 1 por cento do trabalho por conta de outrem, na Europa e na Ásia Central.

As mulheres continuam a ser a maioria no setor (76,2 por cento), correspondendo a 4,5 por cento do emprego feminino a nível mundial, ou 8,8 por cento das mulheres empregadas. As trabalhadoras domésticas representam um terço do emprego feminino nos Estados Árabes e 11,3 por cento na América Latina e Caraíbas. Em percentagem das mulheres empregadas, estes números ascendem a 34,6 por cento e 17,8 por cento, respetivamente. Por oposição, as trabalhadoras domésticas representam apenas 1,6 por cento do emprego feminino na Europa e na Ásia Central.

Os homens constituem quase um quarto do setor. Contudo, o trabalho doméstico representa apenas 0,9 por cento do emprego masculino global. Entre os trabalhadores domésticos, o maior grupo pode ser o dos Estados Árabes (23,2 por cento), seguido pela Ásia do Sul (21,8 por cento), Ásia Oriental (19,1 por cento), e África Subsaariana (14,2 por cento). Os homens superam efetivamente as mulheres no trabalho doméstico nos Estados Árabes (63,4 por cento) e representam uma percentagem quase igual no Sul da Ásia (42,6 por cento).

As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos estão sobre-representados nos países de médio-alto rendimento : mais de metade (53,1 por cento)



há 75,6 milhões de pessoas, com 15 ou mais anos de idade, no trabalho doméstico

2 As novas estimativas globais da OIT sobre o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos abrangem 155 países e baseiam-se principalmente numa abordagem sistemática concebida para identificar este grupo nos conjuntos de microdados dos inquéritos nacionais à mão-de-obra e aos agregados familiares, complementados por dados de fontes oficiais secundárias (em dez países).

da totalidade trabalha em países de médio-alto rendimento em comparação com 46,8 por cento de todas as pessoas empregadas por conta de outrem. A sua sobre-representação nestes países deve-se principalmente aos grandes países nesse grupo com uma elevada percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e a alguns dos mais elevados coeficientes de Gini³, como a Argentina.

Estima-se que a procura de trabalho doméstico aumente à luz das alterações demográficas, do envelhecimento da população e das crescentes necessidades de cuidados continuados. Os prestadores de serviços desempenham um papel crescente. O número de plataformas de trabalho digitais no setor aumentou oito vezes. Em 2010 eram 28 plataformas, em 2020 já eram 224 plataformas. É provável que se mantenha a procura de mão-de-obra para o trabalho doméstico devido à contínua desigualdade de rendimentos dentro e entre países, bem como ao acesso desigual à educação e aos serviços de cuidados. Sendo um setor de emprego intensivo que satisfaz as necessidades essenciais e crescentes das famílias em termos de serviços de cuidados diretos e indiretos, o trabalho doméstico poderia ser uma fonte de emprego na recuperação económica pós COVID-19.

Quantas e quantos trabalhadores domésticos dispõem atualmente de cobertura jurídica? Registou-se um aumento desse número desde 2010?

Âmbito

Após um esforço de uma década por parte dos governos, e das organizações de trabalhadores e de empregadores, o trabalho doméstico é atualmente abrangido por um maior número de leis e de políticas. Desde 2010, graças à extensão da legislação e das políticas para abranger as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, registou-se um decréscimo de 16,3 pontos

percentuais na proporção de trabalhadoras e de trabalhadores domésticos que estão totalmente excluídos do âmbito de aplicação da legislação e de regulamentação laboral. A sua total exclusão regista-se em apenas 8,3 por cento dos países analisados, a maioria dos quais nos Estados Árabes e na Ásia e Pacífico. Tem havido uma tendência crescente para abranger o trabalho doméstico através da legislação laboral geral e específica ou de regulamentação subordinada.

Tempo de trabalho

Desde 2010, tem-se assistido a um aumento da proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos com direitos no que se refere: a) limites do seu horário de trabalho semanal normal iguais ou mais favoráveis do que as demais categorias profissionais (7,2 pontos percentuais); b) direito ao descanso semanal de duração pelo menos igual à demais categorias profissionais (21,0 pontos percentuais); e c) períodos de férias anuais iguais ou superiores às demais categorias profissionais (12,6 pontos percentuais). Ao adotarem leis sobre o tempo de trabalho, a maioria dos países analisados inclui o trabalho doméstico com direitos equivalentes aos da generalidade das outras categorias profissionais. Em resultado disso, em 2020 48,9 por cento de todas e de todos os trabalhadores domésticos tem direito a descanso semanal que é pelo menos igual ao aplicável às demais categorias profissionais. Ainda, 34,8 por cento tem direito à mesma limitação do seu horário semanal normal e 42,9 por cento tem direitos iguais no que diz respeito a férias anuais remuneradas.

No entanto, continuam a subsistir importantes lacunas legais. Cerca de 28 por cento dos países não impõem limites ao horário de trabalho semanal normal; 14 por cento dos países não proporcionam qualquer direito de descanso semanal; e em 11 por cento dos países não existe qualquer direito a férias anuais remuneradas.

 Os homens constituem quase um quarto do setor.

3 É importante notar, contudo, que estes resultados são provavelmente influenciados pela forte subestimação do número de trabalhadores domésticos nos países de baixo rendimento.

Salários mínimos e pagamento em espécie

Desde 2010, apenas se registaram ligeiros progressos na garantia de um salário mínimo para o trabalho doméstico igual ao que é auferido pelas demais categorias profissionais, ou na limitação do pagamento em espécie para as trabalhadoras e para os trabalhadores domésticos. Verificou-se um ligeiro aumento na proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm direito a um salário mínimo igual ao das demais categorias profissionais (2,9 pontos percentuais), e a quem tem o direito a receber a totalidade do seu salário mínimo em dinheiro (7,2 pontos percentuais). Ao adotar leis sobre salários, a maioria dos países analisados (64,8 por cento) prevê um salário mínimo legal para o trabalho doméstico que é pelo menos equivalente ao das demais categorias profissionais. Dos países, nos quais existe um salário mínimo para o trabalho doméstico, em cerca de metade foi estabelecido que o salário mínimo deve ser pago apenas em numerário. Por consequência, 35 por cento das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos têm direito a um salário mínimo pelo menos igual ao fixado para as demais categorias profissionais e 29 por cento deve receber esse salário mínimo em dinheiro.

Os progressos neste domínio têm sido mais limitados do que noutros. Num terço dos países analisados, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos ou não gozam de direitos iguais relativamente ao salário mínimo (9,3 por cento), ou não beneficiam de qualquer cobertura salarial mínima (22,2 por cento), para além de existirem cerca de 41 milhões de pessoas que prestam trabalho doméstico às quais não é aplicável qualquer salário mínimo legal.

Segurança social (incluindo licença por maternidade e prestações pecuniárias)

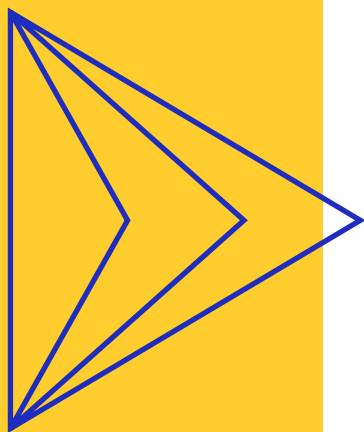
Globalmente, em 2020, cerca de metade de todos os trabalhadores domésticos se encontra legalmente coberta por, pelo menos, um ramo da segurança social. Os níveis de cobertura

da segurança social variam de acordo com o ramo em questão. O mais comum no trabalho é a cobertura de pensões (em 50 por cento dos países analisados). O menos comum refere-se às prestações de desemprego previstas em 25 por cento dos países. Existe uma forte tendência entre os países para conceder o direito à licença por maternidade (74,1 por cento) e ao pagamento de subsídio por maternidade (68,5 por cento) cujos montantes são os mesmos, ou mais favoráveis do que os recebidos pelas outras trabalhadoras. Os progressos alcançados desde 2010 no que diz respeito à maternidade são menos significativos. No entanto, graças às reformas legislativas empreendidas em determinados países, houve um aumento da proporção de mulheres trabalhadoras domésticas com direito a licença por maternidade (4,7 pontos percentuais) e a subsídio por maternidade (3,6 pontos percentuais) que são pelo menos iguais às de outras trabalhadoras.

No entanto, subsistem lacunas importantes noutros ramos da segurança social. Apenas 6 por cento das trabalhadoras domésticas estão cobertas por todos os ramos da segurança social, 46,5 por cento não têm qualquer direito à licença de maternidade, e 47,6 por cento não têm direito a subsídio por maternidade.

Quais são as taxas de cobertura jurídica a nível regional?

As disparidades regionais persistem no que diz respeito à extensão da cobertura jurídica. Nos Estados Árabes e na Ásia e Pacífico, a maioria das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos continua excluída do âmbito de aplicação do direito do trabalho. Nas disposições sobre tempo de trabalho, salários e proteção à maternidade, as trabalhadoras domésticas ou são excluídas ou são abrangidas por condições menos favoráveis do que as trabalhadoras em geral. Em contrapartida, as trabalhadoras domésticas nas Américas, e na Europa e Ásia Central, estão quase todas abrangidas, e na maioria dos casos, em condições não menos favoráveis do que as previstas para as trabalhadoras em geral.



A proporção de emprego informal entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos é o dobro da percentagem de emprego informal de outras pessoas que trabalham por conta de outrem

Quais são as verdadeiras condições de trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos?

Embora se tenham verificado progressos na cobertura jurídica, estes direitos ainda não se tornaram uma realidade para a maioria. Continuam a existir importantes défices de trabalho digno nos domínios do tempo de trabalho, dos salários e da segurança social. Apenas um/a em cada cinco beneficia de uma efetiva cobertura da segurança social relacionada com o trabalho. As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos têm uma probabilidade menor de trabalhar dentro dos limites do horário de trabalho semanal normal e maior propensão para trabalhar em horários reduzidos ou prolongados comparativamente com as demais categorias profissionais. O trabalho fora do que são consideradas horas “normais” de trabalho tem implicações nos salários e nas prestações da segurança social das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos, que constituem o grupo que auferem os salários mais baixos quando se observa a totalidade de trabalhadoras e de trabalhadores por conta de outrem. Globalmente, recebem 56,4 por cento do salário médio mensal das demais categorias profissionais. As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos que residem no domicílio da entidade empregadora e as/os migrantes podem ser particularmente vulneráveis a más condições de trabalho. Estão normalmente expostas/os a riscos químicos, ergonómicos, físicos, psicossociais e biológicos, e são especialmente vulneráveis à violência e ao assédio.

Quantas e quantos trabalham de forma informal? E estão em situação mais vulnerável?

A elevada taxa de emprego informal no setor (81,2 por cento) aponta para o aumento da vulnerabilidade das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos. Cerca de 61,4 milhões encontram-se numa situação de emprego informal, ou seja, sem acesso efetivo às proteções sociais ou laborais. A proporção de emprego informal entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos é o dobro da percentagem de emprego informal de outras pessoas que

trabalham por conta de outrem (39,7 por cento) e é ainda significativamente mais elevada do que a percentagem global de emprego informal entre trabalhadoras e trabalhadores de outros setores (diferente do trabalho doméstico), independentemente da sua situação face ao emprego (60,1 por cento). As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos numa situação de emprego informal enfrentam algumas das piores condições de trabalho. Auferem em média 37,6 por cento dos salários mensais das pessoas que trabalham por conta de outrem no emprego formal.

Quais são os impactos da pandemia da COVID-19 no trabalho doméstico?

As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos encontram-se entre o grupo mais atingido pelas consequências da atual pandemia da COVID-19. Mais do que outras pessoas empregadas por conta de outrem, os trabalhadores domésticos perderam os seus empregos, ou assistiram a uma redução acentuada das horas de trabalho e correspondentemente receberam salários mais baixos. Em comparação com o último trimestre de 2019, o decréscimo percentual no segundo trimestre de 2020 do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos variou entre 5 e 20 por cento na maioria dos países europeus cobertos, para cerca de 50 por cento na América Latina e Caraíbas, atingindo mais de 70 por cento no Peru. Até à data, as perdas de emprego no trabalho doméstico informal têm sido mais elevadas do que as observadas para todo o trabalho doméstico e sistematicamente mais elevadas do que para as outras categorias profissionais. No caso de migrantes que residem no domicílio dos empregadores enfrentam cenários especialmente gravosos. Apesar de prestarem serviços essenciais a clientes que se encontram frequentemente numa situação de vulnerabilidade, muitas vezes não lhes é garantido acesso adequado a equipamento de proteção individual (EPI). Por outro lado, é menor a probabilidade das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos do emprego informal de terem acesso ao apoio ao rendimento ou a outras medidas de emergência adotadas para fazer face à pandemia da COVID-19.

Quanto do défice de trabalho digno se deve a lacunas na lei versus lacunas na implementação?

Neste relatório, a informalidade é utilizada como o principal indicador do acesso efetivo aos direitos e à proteção. Existem três fontes para medir a informalidade: exclusão da legislação laboral e da segurança social; ausência de implementação ou de cumprimento da legislação laboral e da segurança social; e níveis insuficientes ou inadequados de proteção jurídica. Utilizando as duas primeiras fontes, o relatório mede até que ponto a informalidade se deve apenas a lacunas de implementação, ou a normativas que teriam de ser resolvidas antes de se colmatarem as lacunas de implementação.

Entre as 61,4 milhões de pessoas que estão empregadas no trabalho doméstico informal, 66 por cento precisará de passar pela primeira etapa para a formalização, através da sua inclusão no âmbito dos regimes de pensões e outros ramos da segurança social, e de qualquer legislação laboral necessária para assegurar os direitos e a proteção adequados. As restantes 34 por cento apesar de cobertas pela legislação, permanecem no emprego informal porque na prática as leis não são aplicadas.

O caminho a seguir: colmatar lacunas legais e de implementação

Os pontos seguintes fornecem orientações, baseadas em experiências desenvolvidas em alguns países e que têm sido utilizadas para colmatar lacunas legais e de implementação. Embora os pontos sejam organizados por áreas de política, é importante que sejam adotadas medidas com vista a proteger as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos de forma coerente e abrangente, em todas as áreas incluídas na Convenção (n.º 189).

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 no trabalho

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

Orientar para níveis adequados de protecção

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

► Reconhecimento da relação de trabalho

40.7 milhões

► Diálogo social entre empregadores, trabalhadores e governos

Partida

Reconhecimento jurídico do trabalho doméstico

Tem-se verificado uma tendência crescente para abranger o trabalho doméstico quer através da legislação laboral geral, quer por intermédio de leis laborais específicas ou regulamentos subordinados. Independentemente da abordagem adotada, o diálogo social, especialmente quando inclui a participação de organizações de trabalhadores e de empregadores, e organizações de trabalhadores e de empregadores domésticos, quando existem, tem servido para alcançar esse reconhecimento, e assegurar que os níveis de proteção são adequados.

Tempo de trabalho

A legislação sobre o tempo de trabalho deve ser estabelecida em coerência com os salários mínimos aplicáveis, contabilizando as várias modalidades de organização do trabalho no trabalho doméstico. As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador, em especial, nem sempre são titulares de direitos iguais aos dos seus homólogos não residentes, tendem a trabalhar mais horas, e há maior probabilidade de receber uma parte do seu salário em espécie. Os esforços para colmatar lacunas legais podem, portanto, visar o excesso de horas de trabalho no caso de residirem no domicílio do empregador, estabelecendo períodos de descanso diário, regulando o pagamento de horas extraordinárias e descanso compensatório, e limitando os pagamentos em espécie. O direito ao descanso deve também ser mantido, assegurando que sejam livres de dispor do seu tempo de descanso como entenderem, com o direito de abandonar o domicílio durante os períodos de descanso. Uma regulamentação adequada deve ser complementada por campanhas de sensibilização do público e ferramentas para facilitar o controlo e a aplicação da regulamentação do tempo de trabalho. A este respeito, folhas de horas, horários de trabalho e folhas de vencimento ajudam as duas partes a chegar a acordo sobre horários de trabalho, tempo de trabalho e salários pagos. Permite, ainda ter um registo escrito que facilita o controlo do cumprimento da regulamentação.

Salário mínimo e pagamento em espécie

Ao preencher o vazio normativo, os governos são incentivados a comprometerem-se com os parceiros sociais na fixação de um nível salarial mínimo adequado que tenha em conta as especificidades do setor. Para tal, são necessários dados, não só sobre quem presta trabalho doméstico, mas também sobre o emprego dos agregados familiares, a sua distribuição por grupos de rendimento, a percentagem do rendimento despendido em trabalho doméstico, e a sua capacidade de pagamento. Para assegurar preços acessíveis e evitar potenciais impactos negativos no emprego, alguns países optaram por adotar uma abordagem gradual para alargar a cobertura do salário mínimo. Num reduzido número de países, mas em expansão, esses salários foram mesmo fixados através de negociação coletiva, e evidenciam uma promessa significativa de alcançar salários que são adaptados ao setor. No entanto, embora uma política de salário mínimo bem concebida possa fomentar o seu cumprimento, raramente é suficiente para o garantir. Devem ser envidados esforços no sentido de sensibilizar o público para os salários em vigor. Como as simulações demonstraram, o cumprimento integral do salário mínimo às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos contribuiria para uma redução da desigualdade salarial global, teria um efeito visível de redução da desigualdade das famílias, e reduziria a pobreza relativa quer entre as famílias das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos quer em geral.

Segurança Social (incluindo licença por maternidade e prestações pecuniárias)

O âmbito da legislação da segurança social precisa de ser alargado para incluir o trabalho doméstico. A titularidade dos direitos deve igualmente ser suficiente, pelo menos iguais às demais categorias profissionais, e com acesso garantido através de critérios de elegibilidade apropriados. Os governos devem eliminar as barreiras administrativas, facilitar o registo junto de múltiplos empregadores, simplificar os procedimentos de registo e contribuições

(inclusive através da utilização de meios digitais), e facilitar o acesso às prestações. As taxas contributivas devem ser adaptadas à capacidade tanto dos empregadores de trabalho doméstico como das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos, assegurando simultaneamente que as prestações que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos recebem não sejam menos favoráveis do que as das demais categorias profissionais. A este respeito, os subsídios governamentais constituem um importante mecanismo. A promoção da sensibilização, através de inspeções, organizações de trabalhadores e de empregadores, e campanhas públicas, ajuda a promover o cumprimento. O conhecimento sobre outras perspectivas pode igualmente ajudar na conceção de sistemas que tenham em conta o comportamento dos agregados familiares enquanto empregadores de trabalho doméstico e o comportamento das próprias e dos próprios trabalhadores domésticos. Finalmente, os mecanismos de inspeção devem ser adaptados para promover o cumprimento no setor, inclusive estabelecendo as condições em que pode ter acesso aos domicílios, enquanto local de trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos.

Saúde e Segurança no Trabalho (SST)

Os governos devem assegurar que o trabalho doméstico seja abrangido pela legislação sobre segurança e saúde no trabalho (SST), seja através da sua inclusão no âmbito de aplicação da legislação sobre SST, seja através da adoção de regulamentos especiais para o setor. Esta legislação pode exigir aos agregados familiares ou a outros empregadores a sensibilização das pessoas ao serviço para os riscos de SST e fornecer-lhes EPI. Essas ações podem, ainda, ser complementadas com guias sobre riscos e medidas de prevenção para utilização pelas autoridades públicas, empregadores e trabalhadoras e trabalhadores domésticos. A aplicação desta legislação pode ser viabilizada estabelecendo as condições de acesso aos domicílios por parte da inspeção do trabalho, e reforçando a sua capacidade para realizar ações de sensibilização e inspeções. Para apoiar tais medidas, os inquéritos de SST podem ajudar a mapear a natureza e incidência dos riscos e ajudar na elaboração de políticas eficazes.

Violência e assédio

Como fenómeno sistémico que está profundamente enraizado nos modelos de sociedade. Os atos de violência e de assédio contra trabalhadoras e trabalhadores domésticos devem ser ambos legal e socialmente inaceitáveis. As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos devem ser abrangidos pela legislação laboral, de segurança social e de SST, bem como pelas leis da igualdade e de não discriminação. Essa legislação deve abranger todas as formas de violência e assédio a que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos estão expostas no seu mundo de trabalho. A implementação das leis aplicáveis implica assegurar o seu acesso à justiça: (a) reforçando a capacidade das instituições para julgar os casos; (b) disponibilizando vias para que apresentem queixa e medidas que protejam de represálias; (c) permitindo que os direitos humanos e outras organizações denunciem casos de violência e assédio; e (d) protegendo quem denuncia. O reforço da capacidade para aplicação da legislação, mandando a inspeção do trabalho, o tribunal e outras partes interessadas para abordar a violência e o assédio, constitui outro elemento chave para assegurar o acesso à justiça por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos. Desnormalizar a violência e o assédio exige a sensibilização do público através de campanhas, guias, material informativo e linhas telefónicas de apoio.

A formalização como meio para que o trabalho digno seja uma realidade para o trabalho doméstico

A formalização é um meio e uma condição necessária para alcançar condições de trabalho e de vida dignas. Ao adotar políticas de formalização, a Recomendação (N.º 204) da OIT sobre Transição da Economia Informal para a Economia Formal, de 2015 apela aos Estados-membros para que adotem estratégias coerentes e integradas para facilitar a transição para a economia formal, visando múltiplos fatores de informalidade em simultâneo.

Os governos têm trabalhado no sentido de reduzir os custos financeiros e de transação do emprego formal através de incentivos fiscais, tais como benefícios fiscais ou subsídios, e simplificar os procedimentos de registo e de contribuição

para a segurança social, incluindo através de meios digitais. Têm, também, procurado aumentar os custos do incumprimento, inclusive através de medidas punitivas aplicadas pelas autoridades públicas relevantes. Foram realizadas campanhas de sensibilização em países de todo o mundo, muitas vezes pelas autoridades públicas, mas igualmente por organizações de trabalhadores e de empregadores, incluindo organizações de trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, onde existam. A formação de competências e a profissionalização podem também promover o emprego formal, particularmente quando os institutos de formação atuam simultaneamente como ponto de contratação para os empregadores domésticos, altura em que podem fazer cumprir a lei através da assinatura de um contrato de trabalho em conformidade com as leis laborais. As instituições devem melhorar a sua responsabilidade, eficácia e transparência e proporcionar níveis adequados de prestações. Esta é uma condição importante para reforçar a perceção da equidade das instituições e para aumentar a vontade de formalizar, bem como por fornecer as bases para um processo de formalização sustentável.

Organizações de trabalhadores e empregadores, e organizações de trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, onde existem, têm desempenhado um papel fundamental na formalização do trabalho doméstico: (a) disponibilizando serviços aos seus membros; (b) participando no diálogo social para alargar direitos e proteções; (c) defendendo incentivos fiscais e subsídios; (d) estabelecendo instituições bipartidas para profissionalizar e assegurar benefícios de segurança social para o setor do trabalho doméstico; e (e) apoiando a promoção do cumprimento.

Expressão e representação

A existência de organizações de trabalhadoras e de trabalhadores domésticos e de organizações dos seus empregadores deve ser facilitada pela eliminação de barreiras à liberdade de associação. Uma formação intensiva em liderança tem ajudado as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos a estabelecer as suas próprias organizações representativas, e a construir e manter a filiação. Estas organizações também desempenharam um papel importante no apoio à organização das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, entre outros, através da formação, aconselhamento e apoio político à liderança para representar o seu setor no diálogo social.

A existência de organizações de empregadores de trabalhadores domésticos é um pré-requisito para a negociação coletiva e tem contribuído igualmente para o sucesso do diálogo social para além da negociação coletiva. Estas organizações têm facilitado a defesa conjunta do aumento do investimento público no trabalho doméstico, como meio de estabelecer a ponte entre os interesses das duas partes.

Um futuro onde o trabalho digno se torne uma realidade para o trabalho doméstico deve ser sustentado pelos progressos já alcançados, graças a organizações de trabalhadores domésticos e organizações dos seus empregadores, e a decisores políticos comprometidos. O diálogo social é um instrumento crucial para abordar os défices de trabalho digno que permanecem no trabalho doméstico.

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 uma abordagem para o futuro do trabalho centrada no ser humano, através da criação de emprego, direitos no trabalho, proteção social e diálogo social.

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