



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.

► 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.

Copyright© Organização Internacional do Trabalho 2021

Primeira edição 2021

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos de Autor. Não obstante, podem ser reproduzidos pequenos exertos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou de tradução devem ser dirigidos a *ILO Publications (Rights and Licencing)*, *International Labour Office*, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrónico para rights@ilo.org. Todos os pedidos serão bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados de uma organização de direitos de reprodução poderão fazer cópias, de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o sítio www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico: Progressos e perspectivas dez anos após a adoção da Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico em 2011.

Organização Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2021.

ISBN 9789220358528 (web PDF)

Também disponível inglês: ISBN 978-92-2-031955-0 (impresso) e ISBN 978-92-2-031954-3 (web PDF).

trabalhador doméstico / trabalhadora doméstica / trabalho doméstico / trabalho digno /
condições de trabalho / estatísticas de trabalho / proteção social / legislação laboral /
Convenção da OIT
13.11.6

Dados de catalogação na publicação da OIT

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades ou à delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas nos artigos assinados, nos estudos e noutros contributos, continua a ser exclusiva dos seus autores e autoras, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho das opiniões expressas nos mesmos.

A referência ou a não referência a nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho.

Para qualquer informação sobre as publicações ou produtos digitais do *Bureau* Internacional do Trabalho, consultar: www.ilo.org/publns.

A OIT procura utilizar papel proveniente de florestas geridas de uma forma ambientalmente sustentável e socialmente responsável.

Código: DIN-ROS-PMSESV

► Índice

Prefácio	xi
Agradecimentos	xiii
Sumário executivo	xvii
Introdução	1
Parte I. Estatísticas globais e regionais	2
► Definições, fontes e metodologia	4
A definição de trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Convenção (N.º 189)	4
A definição estatística de trabalho doméstico	6
► Capítulo 1. Estimativas globais e regionais	8
Panorama global	10
Papel dos prestadores de serviços	21
► Capítulo 2. Estimativas regionais de trabalhadoras e trabalhadores domésticos	24
Américas	27
Ásia e Pacífico	31
Europa e Ásia Central	35
Estados Árabes	38
África	42
► Um olhar para o futuro	46
Procura crescente de serviços de cuidados diretos e indiretos para os agregados familiares	46
Recrutamento justo e papel dos prestadores de serviços	47
Aumento da economia das plataformas no trabalho doméstico	47
O trabalho doméstico como fonte de emprego num plano de recuperação da pandemia da COVID-19	50
Parte II. Extensão da cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos pelas leis e regulamentos do trabalho e da segurança social	52
► Metodologia	55
► Capítulo 3. Âmbito da legislação do trabalho nacional	58
Extensão global da cobertura legal em 2020	61
Extensão regional da cobertura legal em 2020	63
Progressos na cobertura legal desde 2010	67
Resumo	69

► Capítulo 4. Leis e regulamentos que regem o tempo de trabalho	70
Horas normais de trabalho	74
Descanso semanal	83
Férias anuais pagas	92
Resumo	97
► Capítulo 5. Leis e regulamentos que regem os salários mínimos e o pagamento em espécie	98
Salários mínimos	103
Pagamento em espécie	114
Resumo	121
► Capítulo 6. Leis e regulamentos que regem a segurança social, incluindo a proteção da maternidade	122
Licença por maternidade	135
Prestações pecuniárias por maternidade	142
Resumo	148
Parte III. Trabalho digno para o trabalho doméstico: fazer disso uma realidade	150
► Introdução	152
► Capítulo 7. Tempo de trabalho, salários e segurança social	154
Tempo de trabalho	156
Salários	160
Boas práticas em matéria de tempo de trabalho e salários	169
Segurança social	175
► Capítulo 8. Promoção da segurança e saúde no trabalho e prevenção da violência e assédio no trabalho doméstico	182
Segurança e saúde no trabalho	184
Violência e assédio no trabalho doméstico	189
► Capítulo 9. Informalidade e formalização	200
Informalidade no trabalho doméstico	203
Défices de trabalho digno entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos informais	207
Formalização do trabalho doméstico	218

► Capítulo 10. Voz, representação e diálogo social	234
Organizações de trabalhadores domésticos	237
Organizações de empregadores	239
Acordos bipartidos	241
► Capítulo 11. Impactos da pandemia da COVID-19 e respostas à mesma	244
Impacto da pandemia da COVID-19 no emprego, tempo de trabalho e salários	246
Outros impactos	250
Desafios e boas práticas	250
► Conclusão	255
Resumo da situação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos	256
Identificação de fontes de vulnerabilidade	257
Preparar o caminho a seguir	258
Anexos	263
Referências	336

Lista de caixas

Caixa 0.1	O trabalho doméstico como trabalho de prestação de cuidados	6
Caixa 1.1	Comparabilidade das estimativas globais e regionais da OIT ao longo do tempo	12
Caixa 1.2	Contar as crianças no trabalho doméstico	18
Caixa 1.3	Estimar o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos na China	22
Caixa 4.1	Artigo 10.º da Convenção (N.º 189)	72
Caixa 4.2	Assegurar a igualdade de tratamento para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos residentes e não residentes no domicílio do empregador	78
Caixa 5.1	Parecer do CEACR sobre a utilização de pagamentos em espécie	102
Caixa 5.2	Salários específicos do setor	107
Caixa 5.3	Relação entre salários e duração de trabalho	109
Caixa 6.1	Artigo 14.º da Convenção (N.º 189)	127
Caixa 6.2	Assegurar a cobertura de acidentes de trabalho e a proteção da saúde em Itália	132
Caixa 6.3	Seguro de desemprego para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e seguro de maternidade para as trabalhadoras domésticas na África do Sul	133
Caixa 6.4	Direitos de paternidade para trabalhadores domésticos	138
Caixa 7.1	Acordo de negociação coletiva em São Paulo, Brasil	174
Caixa 7.2	França: cheque-serviço para trabalhadoras e trabalhadores domésticos	178
Caixa 7.3	Inspeção Geral do Trabalho e da Segurança Social do Uruguai	180
Caixa 7.4	Sensibilização dos empregadores das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Zâmbia	181
Caixa 9.1	Decomposição da lacuna de cobertura total	214
Caixa 9.2	Pacote abrangente de medidas na Costa Rica	223
Caixa 9.3	Utilização de perceções comportamentais para promover o emprego formal na Argentina	227
Caixa 9.4	Artigo 15.º da Convenção (N.º 189)	231

Lista de figuras

Figura 1.1	Percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no emprego total e como percentagem de trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, 2019	11
Figura 1.2	A dimensão do género	13
Figura 1.3	Segregação no trabalho baseada no género entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos, 2019	14
Figura 1.4	Distribuição das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em comparação com a distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem por grupo de países por rendimento dos países, 2019 (percentagens)	21
Figura 2.1	Distribuição das trabalhadoras e trabalhadores domésticos por regiões, 2019 (percentagens)	26
Figura 2.2	Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números nas Américas, 2019	28
Figura 2.3	Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números na Ásia e Pacífico, 2019	32

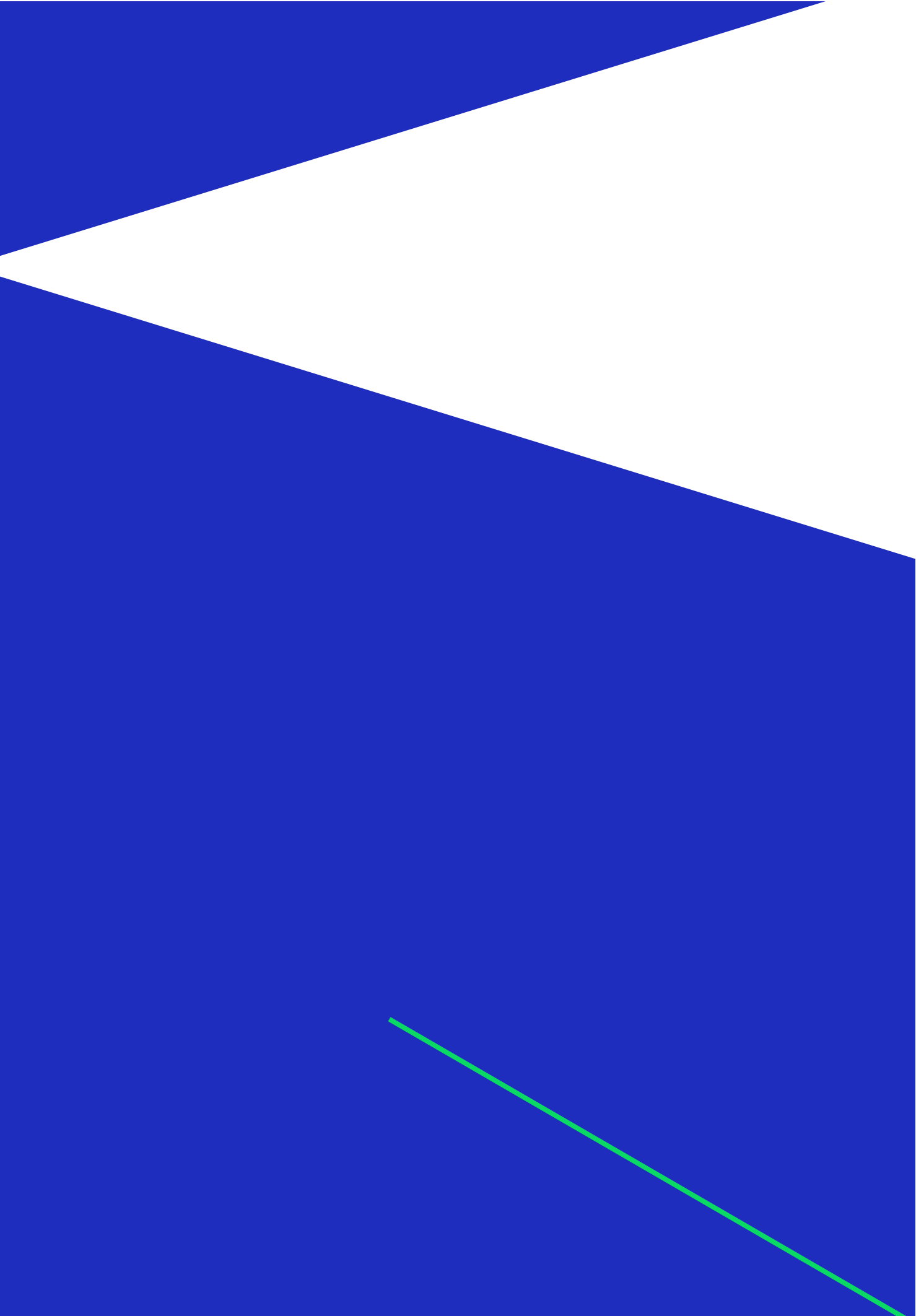
Figura 2.4	Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números na Europa e Ásia Central, 2019	36
Figura 2.5	Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números nos Estados Árabes, 2019	39
Figura 2.6	Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números em África, 2019	43
Figura 2.7	Número de plataformas de trabalho doméstico ativas a nível mundial por ano de criação, 1950-2020	48
Figura 3.1	Cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos pela legislação laboral nacional em todo o mundo, 2020 (percentagens)	62
Figura 3.2	Cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos pela legislação laboral nacional por região, 2020 (percentagens)	64
Figura 3.3	Progressos na cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos pela legislação do trabalho nacional desde 2010	68
Figura 4.1	Limitação da duração normal semanal de trabalho para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, 2020	75
Figura 4.2	Limitação da duração normal semanal de trabalho para trabalhadoras e trabalhadores domésticos por região, 2020 (percentagens)	76
Figura 4.3	Progresso na limitação da duração semanal normal do trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos desde 2010	82
Figura 4.4	Direito ao descanso semanal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, 2020	85
Figura 4.5	Direito ao descanso semanal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos por região, 2020 (percentagens)	86
Figura 4.6	Progresso nos direitos a descanso semanal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos desde 2010	91
Figura 4.7	Férias anuais pagas a trabalhadoras e trabalhadores domésticos, 2020	93
Figura 4.8	Férias anuais pagas a trabalhadoras e trabalhadores domésticos por região, 2020 (percentagens)	95
Figura 4.9	Progressos nos direitos a férias anuais pagas a trabalhadoras e trabalhadores domésticos desde 2010	97
Figura 5.1	Extensão da cobertura do salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, 2020	105
Figura 5.2	Extensão da cobertura do salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos por região, 2020 (percentagens)	112
Figura 5.3	Progressos no âmbito da cobertura do salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos desde 2010	113
Figura 5.4	Extensão das disposições sobre pagamentos em espécie, 2020	115
Figura 5.5	Extensão das disposições sobre pagamentos em espécie por região, 2020 (percentagens)	117
Figura 5.6	Progressos na extensão das disposições sobre pagamentos em espécie desde 2010	120
Figura 6.1	Número e percentagem de países com alguma cobertura legal a nível da segurança social para trabalhadoras e trabalhadores domésticos e percentagem e trabalhadoras e trabalhadores domésticos legalmente abrangidas/os, 2020	129
Figura 6.2	Número de países com alguma cobertura legal a nível da segurança social para trabalhadoras e trabalhadores domésticos que fornecem cobertura para trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, 2020	129

Figura 6.3	Número e percentagem de países com cobertura legal a nível da segurança social para trabalhadoras e trabalhadores domésticos e percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos legalmente abrangidas/os por contingência, 2020	130
Figura 6.4	Licença por maternidade: Extensão da cobertura legal das trabalhadoras domésticas em 2020 (percentagens)	137
Figura 6.5	Licença por maternidade: Extensão da cobertura legal das trabalhadoras domésticas por região, 2020 (percentagens)	139
Figura 6.6	Progressos nos direitos à licença por maternidade das trabalhadoras domésticas desde 2010	141
Figura 6.7	Prestações pecuniárias por maternidade: Extensão da cobertura legal das trabalhadoras domésticas em 2020 (percentagens)	143
Figura 6.8	Prestações pecuniárias por maternidade: Extensão da cobertura legal das trabalhadoras domésticas por região, 2020 (percentagens)	145
Figura 6.9	Progressos nos direitos a prestações pecuniárias por maternidade das trabalhadoras domésticas desde 2010	148
Figura 7.1	Padrões de tempo de trabalho entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos em comparação com outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem, por região, 2019 (percentagens)	159
Figura 7.2	Salário médio mensal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos expresso em percentagem do salário médio mensal das trabalhadoras e trabalhadores não domésticos (total e formal), por sexo e região, 2019 (percentagens)	163
Figura 7.3	Alteração das diferenças salariais entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem em resultado da atribuição do salário mínimo correspondente às trabalhadoras e trabalhadores pagas/os abaixo do salário mínimo (percentagens)	167
Figura 9.1	Percentagem de emprego informal entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e trabalhadoras e trabalhadores não domésticos, por região e principal grupo de países por rendimento, 2019 (percentagens)	204
Figura 9.2	A dimensão do género na informalidade entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos: percentagem de emprego informal entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e distribuição do emprego informal por sexo, 2019 (percentagens)	205
Figura 9.3	Padrões de tempo de trabalho entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos em situação de emprego informal em comparação com as trabalhadoras e trabalhadores em situação de emprego formal por região e género, 2019 (percentagens)	208
Figura 9.4	Emprego informal em função da duração semanal do trabalho no emprego principal por região e grupo de países por rendimento, últimos anos disponíveis (percentagens)	210
Figura 9.5	Salário médio mensal entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos (total e em emprego informal) em comparação com o salário médio mensal de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem e de outras trabalhadoras e outros trabalhadores formais tomados como referência, por região, 2019 (percentagens)	212
Figura 9.6	Salário médio mensal entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos (total e em emprego informal) em comparação com o salário médio mensal de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem e de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem em emprego formal tomados como referência, por grupo de países por rendimento, 2019 (percentagens)	213

Figura 9.7	Origem do déficit de proteção entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos: lacunas a nível legal e de implementação, 2019 (percentagens)	215
Figura 9.8	Trabalhadoras e trabalhadores domésticos inscritas/os na segurança social na Argentina, por número de horas trabalhadas por semana, 2003-2019 (percentagens)	221
Figura 11.1	Diminuição do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos entre o quarto trimestre de 2019 e o segundo trimestre de 2020 (percentagens)	247
Figura 11.2	Diminuição do número total de horas trabalhadas e do montante total de salários entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e demais trabalhadoras e trabalhadores entre o quarto trimestre de 2019 e o segundo trimestre de 2020 (percentagens)	249

Lista de tabelas

Tabela 2.1	Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números nas Américas, 2019	28
Tabela 2.2	Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números na Ásia e Pacífico, 2019	32
Tabela 2.3	Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números na Europa e Ásia Central, 2019	35
Tabela 2.4	Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números nos Estados Árabes, 2019	38
Tabela 2.5	Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números em África, 2019	42
Tabela 3.1	Extensão da inclusão no âmbito de aplicação das leis do trabalho nacionais em 2010 e 2020: número e percentagem de países que oferecem cobertura às trabalhadoras e trabalhadores domésticos	61
Tabela 4.1	Limitação da duração normal semanal de trabalho, países selecionados, 2010 e 2020	74
Tabela 4.2	Descanso semanal para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, países selecionados, 2010 e 2020	84
Tabela 4.3	Férias anuais pagas para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, países selecionados, 2010 e 2020	92
Tabela 5.1	Extensão da cobertura do salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, países selecionados, 2010 e 2020	103
Tabela 5.2	Pagamento em espécie para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, países selecionados, 2010 e 2020	114
Tabela 6.1	Direitos à licença por maternidade para trabalhadoras domésticas, países selecionados, 2010 e 2020	135
Tabela 6.2	Direitos a prestações pecuniárias por maternidade para trabalhadoras domésticas, países selecionados, 2010 e 2020	142
Tabela 9.1	Diferenças na exposição à informalidade entre mulheres e homens, percentagem de países, globalmente e por região, 2019	206
Tabela 9.2	Quadro para comportamentos infratores	219



► Prefácio

A publicação deste relatório, em plena pandemia de saúde global devastadora, não poderia ter chegado num momento mais crítico para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

Esta crise pôs em evidência o papel vital que estas e estes trabalhadores desempenham no apoio às necessidades de cuidados dos agregados familiares. Também expôs a posição precária em que a maioria se encontrou – muitas/os viram-se obrigadas/os a ir trabalhar apesar dos riscos para a saúde, outras/os perderam os seus empregos, sem acesso a medidas de apoio ao rendimento, expondo-as/os e às suas famílias ao risco de cair na pobreza ou numa pobreza ainda maior.

Entretanto, os agregados familiares em que trabalham têm sido confrontados com dificuldades em termos de responsabilidades de cuidados adicionais, uma vez que as/os mães/pais fazem malabarismos com o teletrabalho e asseguram que as suas crianças são educadas enquanto estão em casa. A interdependência entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os agregados familiares de quem cuidam nunca foi tão clara. A vulnerabilidade dos milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que ganham a vida dentro de portas dos lares privados também nunca foi tão visível como agora.

O presente relatório também é oportuno, uma vez que assinala o décimo aniversário da adoção da Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico, 2011, e da recomendação que a acompanha (N.º 201), dedicada ao setor na sua totalidade. Há dez anos, a adoção destas normas foi celebrada em todo o mundo por organizações de trabalhadores domésticos.

Estas novas normas ofereceram uma oportunidade histórica de tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico em todo o mundo. A sua adoção foi um reconhecimento de que o “trabalho doméstico é trabalho” e de que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a um trabalho digno, como qualquer outro/a trabalhador/a. Dez anos depois, esta publicação faz um balanço dos progressos realizados desde então.

O relatório avalia até que ponto as trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam de um trabalho digno, tanto na legislação como na prática. É importante realçar que o presente relatório avalia até que ponto os países alargaram a legislação em matéria de trabalho e segurança social às trabalhadoras e trabalhadores domésticos ao longo dos últimos dez anos, bem como o aumento do número e da proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram atualmente protegidas/os devido a essas mudanças.

Embora subsistam lacunas na cobertura legal, é para mim animador constatar que foram alcançados muitos progressos. Isto realça o papel que as normas de trabalho desempenham na melhoria da proteção dos grupos vulneráveis. As histórias por detrás destas mudanças na legislação sublinham o papel frequentemente subestimado das normas internacionais de trabalho como poderosos instrumentos de empoderamento, neste caso para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e as suas organizações.

Embora o relatório evidencie claramente os progressos na cobertura legal, também revela as lacunas significativas na implementação destas leis. Novas estimativas mostram que mais de 80 por cento dos 75,6 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalha num regime de emprego informal, o dobro da percentagem do total de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem. Os seus salários e horas de trabalho, em média, são muito menos favoráveis do que os de outro tipos de profissões. De facto, ainda há um longo caminho a percorrer para que muitas e muitos trabalhadores domésticos tenham acesso a um trabalho digno.

No entanto, o trabalho doméstico é um setor que provavelmente vai crescer dado o envelhecimento da população e a sua necessidade crescente de cuidados continuados. O colmatar destas lacunas existentes é, portanto, uma prioridade ainda mais premente.

Não é possível apagar séculos de exclusão em apenas alguns anos. Para ajudar a colmatar lacunas tanto legais como de implementação, o relatório fornece aos governos, organizações de empregadores e de trabalhadores, e outras partes interessadas, orientações e exemplos de práticas nacionais úteis.

Ao convidar-vos a ler este relatório informativo, gostaria de chamar a vossa atenção para um ponto muito importante: as mulheres representam quase 80 por cento do total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, quase todas a trabalhar nas situações mais vulneráveis. As mulheres tiveram uma contribuição vital na redução da desigualdade de género, ao permitir a milhões das suas empregadoras a possibilidade de participar no mercado de trabalho remunerado. É tempo de as trabalhadoras domésticas se tornarem não só contribuintes, mas também beneficiárias de uma agenda transformadora para a igualdade entre géneros, tal como solicitado na Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho em 2019.

A sua situação constitui uma razão adicional e irrefutável, entre muitas, para o empenho total da OIT em tomar medidas concretas para tornar o trabalho digno uma realidade para todas e todos os trabalhadores domésticos.

Guy Ryder
Diretor-General
Organização Internacional do Trabalho

► Agradecimentos

O presente relatório foi elaborado pela equipa do Serviço de Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações Laborais e Condições de Trabalho (INWORK) da OIT, com contributos de outros colegas da OIT em Genebra e de escritórios exteriores, sob a responsabilidade de Philippe Marcadent, Chefe de INWORK.

Claire Hobden e Florence Bonnet foram as principais autoras do relatório, colaborando no desenvolvimento dos conteúdos e análise de dados. Claire Hobden definiu os principais conceitos, orientou e coordenou o desenvolvimento dos conteúdos e redigiu a maioria dos capítulos. Florence Bonnet definiu a abordagem metodológica e elaborou as estimativas; realizou também o trabalho de análise relacionado com as Partes I, II e III, com exceção da análise do impacto dos salários mínimos no Capítulo 7, que foi realizada por Rosalia Vazquez-Alvarez, e os dados sobre plataformas digitais, que foram elaborados por Matias Golman e Uma Rani Amara (DEPARTAMENTO DE INVESTIGAÇÃO). A decomposição da definição legal do trabalho doméstico foi baseada na investigação conduzida por Mathias Wouters. Os nossos agradecimentos especiais a Jean-François Lebrun por ter contribuído com a sua experiência e investigação sobre o trabalho doméstico na Europa, o que permitiu melhorar a identificação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos inquéritos nacionais, quer empregadas/os diretamente pelos agregados familiares, quer através de prestadores de serviços. Os autores desejam também agradecer a Farhad Mehran e Adriana Mata-Greenwood, que forneceram orientações adicionais sobre a metodologia estatística.

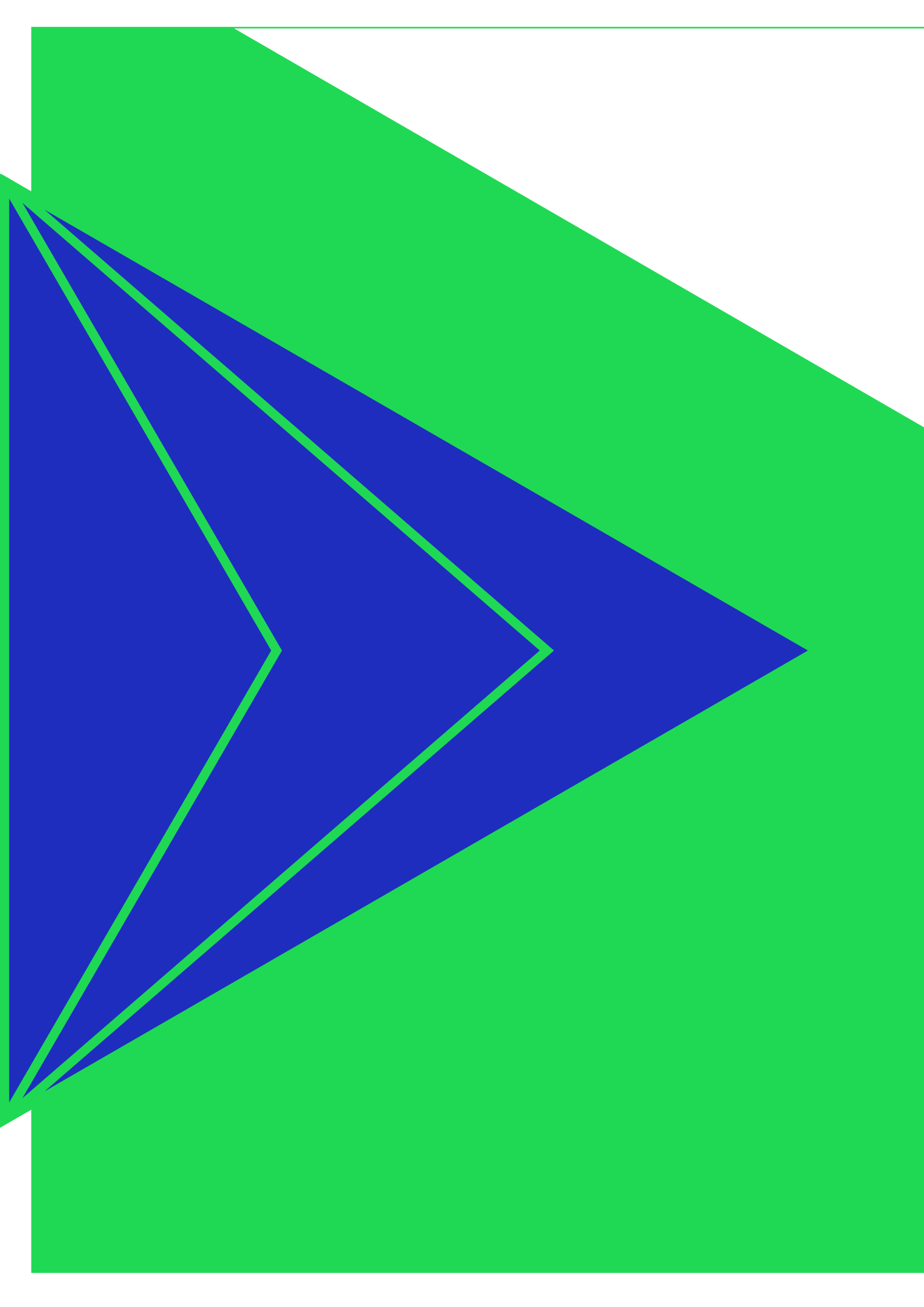
As contribuições para diferentes partes do relatório foram fornecidas por especialistas da OIT e colaboradores externos. Os capítulos sobre a segurança social basearam-se nas contribuições elaboradas por Maya Stern-Plaza (SOCPRO) e nos dados recolhidos por Marie Lebail. As contribuições sobre a situação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes foram fornecidas por Maria Galotti (DEPARTAMENTO DE MIGRAÇÃO), Heike Lautenschlager (DEPARTAMENTO DE MIGRAÇÃO), Katherine Landuyt (Genebra), Eliza Marks (DEPARTAMENTO DE MIGRAÇÃO), Gloria Moreno Fontes (Pretória), Francesco Carella (San José), Georgina Vazquez de los Reyes (Cidade do México). A secção sobre segurança e saúde no trabalho contou com a contribuição de Ana Catalina Ramirez (LABADMIN/OSH). Marlene Seiffarth colaborou na elaboração do sumário executivo e das conclusões e colaborou na criação dos infográficos e do InfoStory presentes neste relatório.

A investigação jurídica que constitui a base da Parte II foi conduzida por Clàudia Nadal-Sabate, bem como por Diletta Gambaccini, com a colaboração de Anna Torriente (NORMES) e Cristina Campayo Sariano (NORMES). Agradecemos também a Coen Kompier (Cairo), Amanda Mejia Canadas (Yaoundé) pelas suas verificações legais. Além disso, Clàudia Nadal-Sabate conduziu a investigação e redigiu a secção sobre violência e assédio, com valiosos contributos de Valentina Beghini (GEDI). Diletta Gambaccini realizou a investigação sobre as boas práticas utilizadas ao longo da Parte III. Katherine Gilchrist verificou a exatidão da análise jurídica e dos exemplos a nível nacional.

Agradecemos igualmente aos especialistas da OIT em várias partes do mundo pelos seus contributos de grande utilidade, incluindo Emel Akalin (Ancara), Maria Arteta (San José), Özge Berber Agtas (Ancara), Bharti Biria (Nova Deli), Igor Base (Beirute), Italo Cardona (Bogotá), Ingrid Christensen (Islamabad), Cyril Cosme (Paris), Sara Elder (Bangucoque), Suneetha Eluri (Beirute), Ricardo Irra (Cidade do México), Sofia Kagan (Beirute), Annamari Kiaga (Harare), Suha Labadi (Beirute), Aya Matsuura (Nova Deli), Zeina Mezher (Beirute), Elva Mourelo Lopez (Buenos Aires), Alix Nasri (Doha), Anna Olsen (Bangucoque), Ebru Özberk Anli (Ancara), Jacqueline Pollock (Rangum), Niyama Rai (Doha), Gianni Rosas (Roma) e Sandhya Basini Sitoula (Kathmandu). Além disso, gostaríamos de agradecer aos nossos dois consultores anónimos e aos seguintes colegas da OIT pela revisão do texto e pelo fornecimento de comentários: Christina Behrendt (SOCPRO), Arsenio Fernández (LABADMIN/OSH), Michael Frosch (DEPARTAMENTO DE ESTATÍSTICAS), Vladimir Ganta (DEPARTAMENTO DE ESTATÍSTICAS), Maren Hopfe (DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS

SETORIAIS), Steve Kapsos (DEPARTAMENTO DE ESTATÍSTICAS), Scott Lyon (FPRW), Martha Elizabeth Newton (DDG/P), Yves Perardel (DEPARTAMENTO DE ESTATÍSTICAS), Ana Catalina Ramirez (LABADMIN/ OSH), Shahrashoub Razavi (SOCPRO), Victor Hugo Ricco (ACTRAV), Tine Staermose (DDG/P), Maya Stern-Plaza (SOCPRO), Valentina Stoevska (DEPARTAMENTO DE ESTATÍSTICAS), Mafalda Troncho (OIT Lisboa), Lieve Verboven (OIT Bruxelas), Mabelin Villarreal-Fuentes (DEPARTAMENTO DE ESTATÍSTICAS), Kieran Walsh (DEPARTAMENTO DE ESTATÍSTICAS) e Samantha Watson (DEPARTAMENTO DE ESTATÍSTICAS).

Chris Edgar coordenou a publicação e a revisão anónima do relatório por pares. Os nossos agradecimentos vão para Jillian Young-Gorton e Michael Rose que editaram o relatório. A equipa do serviço de produção de publicações (PRODOC) assegurou a gestão do projeto de produção. Chris Edgar, Inês Gomes e Yann Hakam (DCOMM) elaboraram os infográficos publicados juntamente com este relatório. Os nossos agradecimentos especiais vão para Philippe Marcadent, Chefe de INWORK, pela sua orientação e contributos. Os nossos agradecimentos a Coralie Thompson, Claire Piper e Kimberley Muller (INWORK) por fornecerem um excelente apoio de secretariado.



► 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



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

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)

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)

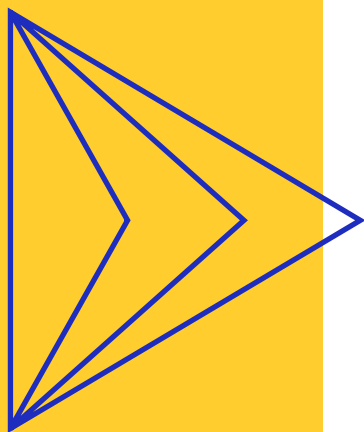
Globalmente, em 2020, cerca de metade de todos os trabalhadores domésticos se encontra legalmente coberta por, pelo menos, um ramo da segurança social. Os níveis de cobertura

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

14.2 milhões

Trabalho digno

- Proteção efetiva para o trabalho doméstico

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

Orientar para níveis adequados de protecção

► Reconhecimento da relação de trabalho

► 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, mandatando 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.

► Introdução

Em 2011, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou a Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico, 2011, o primeiro instrumento jurídico internacional dedicado ao trabalho doméstico. No seu preâmbulo, a Convenção reconhece os contributos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos para a economia global e a persistente subvalorização do trabalho doméstico. Tendo em conta que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são vítimas de um elevado nível de marginalização, a Convenção pretendeu assegurar-lhes um trabalho digno, da mesma forma que outros/as profissionais usufruem, tendo simultaneamente em conta as especificidades do setor. Desde então, registaram-se muitos progressos no sentido de conseguir um trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos; contudo, para demasiadas e demasiados trabalhadores deste setor, o trabalho digno ainda não se tornou uma realidade.

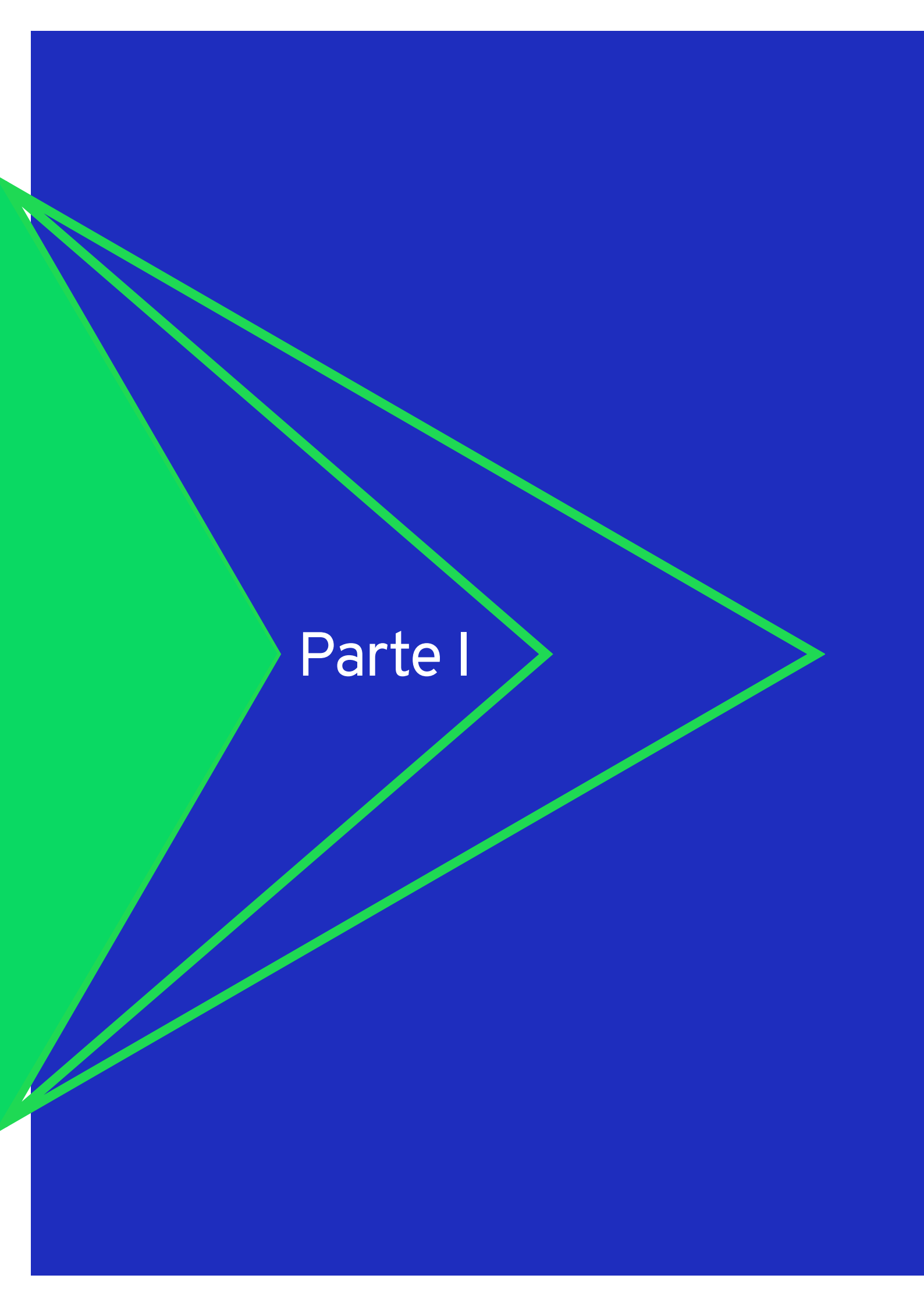
Pouco depois da adoção da Convenção (N.º 189), a OIT elaborou o relatório *Domestic Workers Across the World* (OIT 2013a), que forneceu a primeira estimativa global do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Também forneceu estimativas regionais e uma estimativa da percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos abrangidas/os pelas leis fundamentais do trabalho e da segurança social que regem o tempo de trabalho, salários e proteção da maternidade.

O presente relatório fornece uma visão geral da situação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na atualidade, dez anos após a adoção da Convenção. Utilizando uma nova abordagem estatística, a Parte 1 (Capítulos 1 e 2) do presente relatório fornece novas estimativas globais e regionais do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, tal como definido na Convenção (N.º 189). Utilizando o relatório *Domestic Workers Across the World* como base de referência, a Parte II (Capítulos 3 a 6) analisa em que medida as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos gozam de cobertura legal (ou seja, a sua inclusão nas leis fundamentais do trabalho e da segurança social) e avalia os progressos realizados desde a adoção da Convenção no que diz respeito ao tempo de trabalho, salários,

licença por maternidade e prestações pecuniárias. Inclui também novos dados sobre a extensão da cobertura legal no que respeita à segurança social em termos mais gerais.

Embora os dados sugiram que foram alcançados progressos significativos na cobertura legal, subsistem importantes lacunas na sua implementação e mantêm-se défices de trabalho digno. A Parte III (Capítulos 7 a 11) apresenta novas estimativas relativas à extensão da **cobertura efetiva** – significando aqueles direitos e tipos de proteção a que podem efetivamente aceder na prática – no que se refere ao tempo de trabalho, salários, e proteção a nível da segurança social. São também abordados alguns aspetos relativos à situação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho (SST) e à violência e assédio no trabalho. Em seguida, é apresentada uma nova estimativa da extensão da informalidade no trabalho doméstico, demonstrando as suas implicações para os défices de trabalho digno. Importa realçar que o relatório fornece uma medida da percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram em empregos informais devido à falta de implementação da legislação e políticas aplicáveis, ou para os quais as lacunas jurídicas devem ser colmatadas antes de se poder abordar a questão da implementação.

Os resultados da Parte III destacam alguns dos desafios na senda para tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico. Para cada desafio, são também apresentadas boas práticas para colmatar lacunas jurídicas e de implementação em cada uma das áreas políticas abrangidas. O papel crucial da voz representação e diálogo social para atingir o objetivo de tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico é um tema importante em cada capítulo da Parte III e é também destacado no Capítulo 10. O Capítulo 11 apresenta novos dados sobre o impacto da pandemia da COVID-19 para ilustrar até que ponto a pandemia afetou o emprego e as condições de trabalho entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos em geral, em particular as trabalhadoras e trabalhadores domésticos informais.

The image features a solid blue background. On the left side, there is a large green triangle pointing towards the right. Overlaid on this is a larger green outline of a triangle, also pointing right, which is slightly offset to the right and top. The text 'Parte I' is centered within the green triangle.

Parte I

The background is a solid blue color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner. A thin green line starts near the bottom center and extends diagonally towards the bottom-right corner.

Estatísticas globais e regionais

Definições, fontes e metodologia

Elaborar uma estimativa global do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos requer uma compreensão inequívoca e comum de quais as trabalhadoras e trabalhadores que podem ser consideradas/os como “trabalhadoras e trabalhadores domésticos” e uma metodologia comum para identificar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos inquéritos nacionais. O artigo 1.º da Convenção (N.º 189) fornece uma definição jurídica internacional e, portanto, um quadro conceitual para o desenvolvimento de uma metodologia de identificação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos inquéritos nacionais. No entanto, os inquéritos nacionais muitas vezes não incluíram todas e todos os trabalhadores domésticos abrangidos/os pela definição dada pela Convenção (N.º 189). Num esforço para alinhar as definições legais e estatísticas, a CIET reveriu a definição estatística de trabalho doméstico e das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em 2018, como parte da sua resolução relativa às estatísticas sobre as relações de trabalho. A abordagem neste relatório está principalmente alinhada com a definição dada pela Convenção (N.º 189), utilizando ao mesmo tempo a combinação de critérios para identificar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que são recomendados na norma estatística.

Para as atuais estimativas, foram feitos novos esforços para contemplar não só as trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os diretamente pelos agregados familiares, mas também aquelas/es que trabalham para ou através de prestadores de serviços. Como resultado, a estimativa apresentada neste relatório deverá fornecer uma visão mais precisa e fiável do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo. Os parágrafos seguintes descrevem a metodologia e são complementados por um anexo metodológico (Anexo 4) que oferece ao/à leitor/a uma perspetiva das diferentes etapas, explicando os principais aspetos em que a presente metodologia difere dos esforços anteriores.

A definição de trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Convenção (N.º 189)

Quando a OIT discutiu a adoção de uma nova norma sobre o trabalho doméstico em 2010, os delegados da Conferência Internacional do Trabalho dedicaram bastante tempo à definição dos termos “trabalho doméstico” e “trabalhadora e trabalhador doméstico”. O objetivo era incluir todas e todos os trabalhadores domésticos, mas a diversidade de definições de “trabalhadora e trabalhador doméstico” em todo o mundo era um desafio perante a possibilidade de o Comité adotar uma posição unificada. Foi nomeado um grupo de trabalho tripartido para apresentar propostas para discussão. Ao apresentar a definição proposta ao Comité, o porta-voz do grupo de trabalho observou que os membros do grupo tinham “concordado que as definições deveriam ser inclusivas, a fim de assegurar que todas e todos os trabalhadores domésticos que necessitassem de proteção pudessem beneficiar da Convenção” (OIT 2010a, 19/34). O resultado destas negociações foi, de facto, uma definição ampla de trabalho doméstico, que está atualmente consagrada no artigo 1.º da Convenção (N.º 189):

- a. a expressão «trabalho doméstico» designa o trabalho efetuado num ou para um ou vários agregados familiares;
- b. a expressão «trabalhador do serviço doméstico» designa qualquer pessoa do género feminino ou masculino que execute um trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho;
- c. uma pessoa que efetue um trabalho doméstico apenas de forma ocasional ou esporádica sem fazer disso a sua profissão não é um trabalhador do serviço doméstico.

Descortinar parte da redação desta disposição revela toda a amplitude do âmbito que se pretendia. Em primeiro lugar, é de salientar que o “trabalho doméstico” não é definido pelas tarefas desempenhadas. 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, serviços de motorista e de segurança a agregados familiares, a verdade é que as tarefas variam de país para país e ao longo do tempo. Por exemplo, em alguns países, as tutoras e tutores e as professoras e professores

privados são abrangidas/os pela definição de trabalho doméstico.⁴ As trabalhadoras e trabalhadores domésticos também fornecem uma gama de serviços de cuidados indiretos e diretos num ou para um agregado privado (OIT 2018a) (ver caixa 0.1). Dada esta heterogeneidade de tarefas, a característica que melhor define o trabalho doméstico foi determinada como sendo o local de trabalho, ou seja, o agregado familiar.

Uma segunda nuance da definição de trabalho doméstico na Convenção (N.º 189) é que este pode ser realizado num ou para um agregado familiar. A redação escolhida serve para alargar o âmbito de aplicação de duas formas: em primeiro lugar, para assegurar que aquelas e aqueles que trabalham fora das instalações, tais como motoristas, permaneceriam abrangidas/os; e, em segundo lugar, para assegurar a cobertura das/dos que prestam serviços aos agregados familiares por intermédio de terceiros. Nas discussões que precederam a adoção desta disposição, foi salientado que a Convenção deveria aplicar-se às pessoas diretamente empregadas por um agregado familiar ou empregadas por uma agência (OIT 2010b, 12/31; Fudge e Hobden 2018). Esta disposição e a ausência de uma definição de «empregador» deixam em aberto a possibilidade de incluir trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham através de ou para prestadores de serviços, incluindo plataformas digitais.

Uma terceira dimensão-chave do artigo 1.º da Convenção (N.º 189) é que o trabalho doméstico pode ser realizado num ou para um ou vários agregados familiares. A inclusão de vários locais de trabalho procurou assegurar a cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que prestam serviços a vários agregados familiares ao longo de um determinado período, geralmente numa base horária ou diária. Apesar da referência

na alínea c) do artigo 1.º para excluir aquelas/es que efetuem um trabalho doméstico apenas de forma ocasional ou esporádica, o seu objetivo não era excluir as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham em regime de trabalho ocasional numa base profissional. Por este motivo, é feita referência ao trabalho doméstico que decorre no âmbito de uma relação de trabalho. De facto, o porta-voz do grupo de trabalho tripartido encarregado de elaborar a definição declarou: «Não era intenção do texto proposto ... excluir as trabalhadoras e trabalhadores ao dia, as trabalhadoras e trabalhadores a tempo parcial ou aqueles/as que trabalhavam irregularmente ... se essas trabalhadoras e trabalhadores realizavam trabalho doméstico como profissão» (OIT 2010b, 12/32). Desde então, a Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR) tem apresentado vários pedidos diretos aos governos, confirmando a necessidade de incluir trabalhadoras e trabalhadores ocasionais quando o trabalho doméstico é realizado numa base profissional.⁵

Em suma, a Convenção (N.º 189) fornece um amplo quadro para a compreensão do trabalho doméstico. A Convenção é inclusiva no seu espírito, definindo o trabalho doméstico como o trabalho efetuado num ou para um ou vários agregados familiares, no âmbito de uma relação de trabalho e numa base profissional. Assim, abrange aquelas e aqueles que residem ou não no agregado familiar; que trabalham numa base horária, diária, mensal ou outra; que trabalham para um único ou vários agregados familiares; e que são empregadas/os ou pelo agregado familiar ou através de um prestador de serviços. Independentemente das modalidades de trabalho, o que os une é o facto de as suas atividades serem realizadas num ou para um ou vários agregados familiares privados.

4 A título de exemplo, podemos mencionar os Emirados Árabes Unidos, que também incluem treinadores privados de falcões no âmbito da Lei Federal N.º 10 de 2017 sobre o trabalho doméstico (*Law No. 10 of 2017 on domestic work*).

5 ILO, Direct Request (CEACR) – adopted 2017, published 107th ILC session (2018): Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) – Paraguay (Ratification: 2013). See also ILO, Direct Request (CEACR) – adopted 2018, published 108th ILC session (2019): Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) – Finland (Ratification: 2015).

► Caixa 0.1 O trabalho doméstico como trabalho de prestação de cuidados

Entende-se por trabalhadoras e trabalhadores domésticos aquelas/es que pertencem à economia dos cuidados que trabalham num ou para um ou vários agregados familiares numa base profissional (OIT 2018a). A inclusão das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na economia dos cuidados reconhece o facto de estas trabalhadoras e estes trabalhadores fornecerem serviços e bens socialmente necessários para a manutenção dos domicílios familiares e o bem-estar das famílias, na maioria das vezes sob a forma de atividades de cuidados diretos ou indiretos. Um relatório publicado pela Organização Internacional do Trabalho adotou uma definição consagrada de trabalho de prestação de cuidados como consistindo em dois tipos de atividades, que não são mutuamente exclusivas. Em primeiro lugar, as que consistem em atividades de prestação de cuidados diretos pessoais, face a face, tais como alimentar um bebé, ajudar um idoso a tomar banho, prestar cuidados de saúde básicos, prestar assistência à mobilidade e atividades quotidianas (OIT 2020c) ou ensinar crianças pequenas. Como tal, a prestação de cuidados diretos no trabalho doméstico inclui serviços de assistência pessoal, principalmente para pessoas com um certo nível de dependência, tais como crianças pequenas, idosos, pessoas em convalescença ou pessoas com incapacidades, permitindo-lhes permanecer nas suas próprias casas. Em segundo lugar, encontram-se as atividades de prestação de cuidados indiretos que não implicam cuidados pessoais face a face tais como limpar, cozinhar, lavar a roupa e outras tarefas de manutenção doméstica que proporcionam as condições prévias para a prestação de cuidados pessoais. As atividades de prestação de cuidados indiretos, embora não exijam o contacto direto com os membros do agregado familiar, asseguram que estes últimos vivem num ambiente seguro e saudável. Por conseguinte, complementam as atividades de prestação de cuidados diretos (Duffy 2005; Razavi 2007; Budlender 2008).

Interpretar o trabalho doméstico como trabalho de prestação de cuidados pode levar a que algumas profissões recaiam nas interseções entre assistência pessoal/assistência social, cuidados de saúde e trabalho doméstico, particularmente quando trabalham para ou através de um prestador de serviços. Esta área de sobreposição tem implicações na forma como estas e estes trabalhadores são contabilizadas/os nas estatísticas nacionais. Por exemplo, as trabalhadoras e trabalhadores de assistência pessoal que prestam serviços para agregados familiares através de um prestador de serviços serão, provavelmente, contabilizadas/os, em termos estatísticos, como profissionais de cuidados no setor da saúde e da assistência social, enquanto que se prestarem os mesmos serviços estando empregadas/os diretamente pelos agregados familiares, poderão ser contabilizadas/os como trabalhadoras e trabalhadores domésticos. No entanto, em ambos os casos, seriam abrangidas/os pelo âmbito e definição de trabalhadoras e trabalhadores domésticos de acordo com a Convenção (N.º 189).

As estimativas no presente relatório procuraram incluir todas as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que prestam serviços de cuidados indiretos e diretos.

A definição estatística de trabalho doméstico

As estimativas apresentadas neste relatório abrangem “trabalhadoras e trabalhadores domésticos”, tal como ficou estabelecido na definição da 20.ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (CIET), adotada em 2018, para estar em linha com a definição estabelecida na Convenção (N.º 189). Esta definição estatística inclui:

- a. trabalhadoras e trabalhadores domésticos por conta de outrem, definidas/os como todas e todos os trabalhadores contratadas/os diretamente como

trabalhadoras e trabalhadores dos agregados familiares para prestar serviços principalmente para consumo pelos membros do agregado familiar, independentemente da natureza dos serviços prestados;

- b. trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os por prestadores de serviços; e
- c. prestadores de serviços domésticos empregados com fins lucrativos (ver OIT 2018b, parágrafos 103-109).

A nova definição estatística alinha-se em grande medida com a definição legal estabelecida pela Convenção (N.º 189). Uma distinção importante é

que a definição estatística capta explicitamente as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham como “trabalhadoras e trabalhadores independentes ou contratantes dependentes”. Em algumas circunstâncias, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são classificadas/os como “trabalhadoras e trabalhadores independentes ou contratantes dependentes”.⁶ Além disso, ao responder a inquéritos nacionais, algumas trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem autodeclarar-se como trabalhadoras e trabalhadores independentes,⁷ independentemente do seu verdadeiro estatuto legal. Adicionalmente, nos inquéritos nacionais não é possível distinguir entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se autodeclararam corretamente como trabalhadoras e trabalhadores independentes e aqueles/as que o fazem erradamente. Uma análise preliminar dos dados disponíveis mostrou que apenas uma proporção muito pequena de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (4,7 por cento do número total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos) se autodeclaram como trabalhadoras e trabalhadores independentes, independentemente do seu estatuto legal real. Como tal, para as presentes estimativas, a fim de cumprir as diretrizes internacionais, tanto estatísticas como legais, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se autodeclararam como trabalhadoras e trabalhadores independentes (categoria c) da definição estatística acima referida) foram também contabilizadas/os como trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem. As estimativas abrangem, assim, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem ou não no domicílio do empregador, empregadas/os diretamente por um ou vários agregados familiares; as trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os através de um prestador de serviços; e as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que prestam serviços de cuidados diretos e indiretos.

As estimativas não incluem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos com idade inferior a 15 anos (ver caixa 1.2 no Capítulo 1).

Para melhorar a comparabilidade internacional, foi aplicada uma abordagem comum a cada país

no tratamento de microdados para identificar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos (ver Anexo 4). Como resultado, as estatísticas são, tanto quanto possível, comparáveis entre países e regiões; mas as estimativas nacionais da OIT sobre o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (tal como apresentadas no Anexo 5) podem diferir das nacionais, quando estas existem. Ao contrário das estimativas realizadas em anos anteriores, a maioria⁸ das estimativas atuais são elaboradas com base em microdados e não em dados publicados. No total, os conjuntos originais de microdados dos inquéritos à mão de obra e aos agregados familiares que estavam disponíveis em 145 países e territórios (complementados com dados publicados de dez países) foram utilizados para elaborar as estimativas globais e regionais (ver detalhes por país sobre as fontes utilizadas no Anexo 3; e ver tabela A4.3 para a cobertura por região no Anexo 4). Estes países representam 95,4 por cento do emprego global. As estimativas globais do número e proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos referem-se a 2019 para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos com 15 anos de idade ou mais, que consideram o trabalho doméstico como o seu principal emprego.

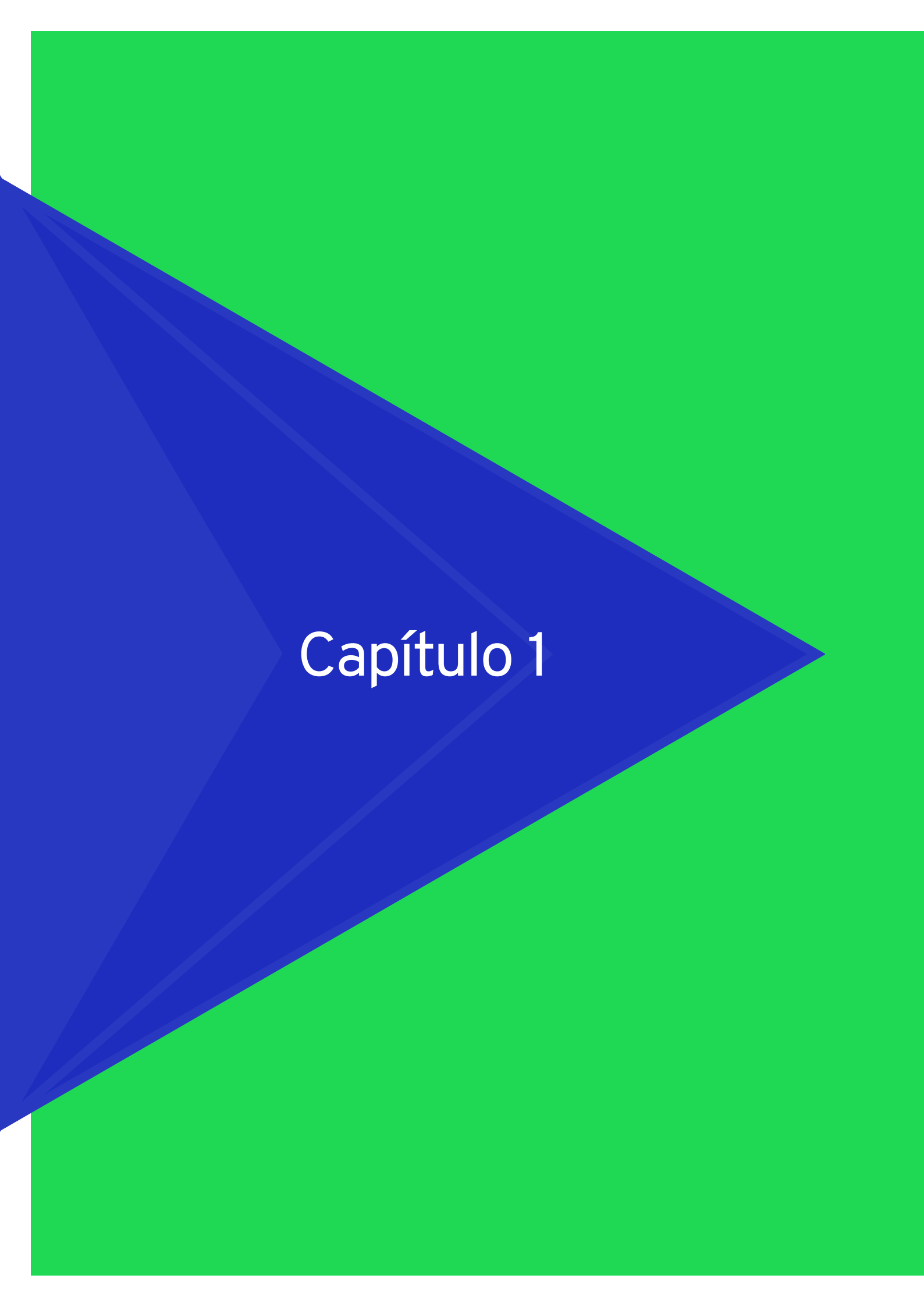


As estimativas incluem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os diretamente pelos agregados familiares e as/os empregadas/os através de um prestador de serviços.

6 Os “contratantes dependentes” são definidos como: “trabalhadoras e trabalhadores que têm acordos contratuais de natureza comercial (mas não um contrato de trabalho) para fornecer bens ou serviços para ou através de outra unidade económica. Não são trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem dessa unidade económica, mas dependem dessa unidade para a organização e execução do trabalho, rendimentos, ou para o acesso ao mercado. São trabalhadoras e trabalhadores empregadas/os para fins lucrativos, que dependem de outra entidade que exerce controlo sobre as suas atividades produtivas e que beneficia diretamente do trabalho que efetuam.” Ver OIT 2018b, parágrafo 35.

7 De um ponto de vista estatístico, a expressão “trabalhadoras e trabalhadores independentes autodeclaradas/os” abrange aquelas/es que têm o “grau de autonomia e de independência económica necessário para serem consideradas/os trabalhadoras e trabalhadores independente na legislação nacional”; também abrange as/os contratantes dependentes que não beneficiam de tal autonomia, tal como definido em OIT 2018b, parágrafo 35.

8 Os dados publicados são utilizados para um número limitado de países ou territórios: Austrália, Barém, Alemanha, Hong Kong (China), Koweit, Malásia, Catar e Arábia Saudita.

The background consists of a solid green field. A large, dark blue triangle is positioned on the left side, pointing towards the right. Inside this triangle, the text 'Capítulo 1' is written in white. The triangle has a subtle gradient and some faint, lighter blue lines intersecting it.

Capítulo 1

The background is a solid green color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner, separating the green area from a white area in the top-right. Another diagonal line runs from the bottom-left towards the bottom-right corner, parallel to the first one.

Estimativas globais e regionais

► Panorama global

Em 2019, pelo menos 75,6 milhões de homens e mulheres com 15 anos ou mais em todo o mundo estavam empregadas/os como trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Este número representa a população combinada da Cidade do Cabo, Hong Kong (China), Cidade de Nova Iorque, Cidade do México e São Paulo.⁹

O trabalho doméstico é uma importante fonte de emprego: globalmente, um pouco mais de uma/um em cada 50 trabalhadoras e trabalhadores estão empregadas/os como trabalhadoras e trabalhadores domésticos, representando 2,3 por cento do emprego a nível mundial. Quando consideramos apenas o emprego por conta de outrem, este número quase duplica: um/a em cada 25 trabalhadores/as (4,5 por cento) trabalha como trabalhador/a doméstico/a.

Dado que estas estimativas datam de 2019, não têm em conta as perdas de emprego durante a pandemia da COVID-19. Embora as trabalhadoras e trabalhadores domésticos tenham sofrido vários tipos de impacto resultantes da pandemia, uma das suas principais consequências tem sido a redução das horas de trabalho e das perdas de emprego resultantes do medo e da mobilidade restrita associada às medidas de confinamento. O Capítulo 11 apresenta o impacto da pandemia no emprego, salários e horas de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, nos países para os quais existiam dados disponíveis.

O peso do trabalho doméstico como fonte de emprego varia em todo o mundo. O trabalho doméstico representa de longe a maior percentagem do emprego total nos Estados Árabes, onde as trabalhadoras e trabalhadores domésticos representam 12,3 por cento de todas e todos os trabalhadores e 14,8 por cento de todas e todos os trabalhadores por conta de outrem (figura 1.1, painel B). As trabalhadoras e trabalhadores domésticos também representam uma parte importante do emprego 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 contraste, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos representam apenas 1 por cento das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem na Europa e na Ásia Central.

Para mais pormenores sobre a comparabilidade das estimativas globais e regionais da OIT ao longo do tempo, ver caixa 1.1.



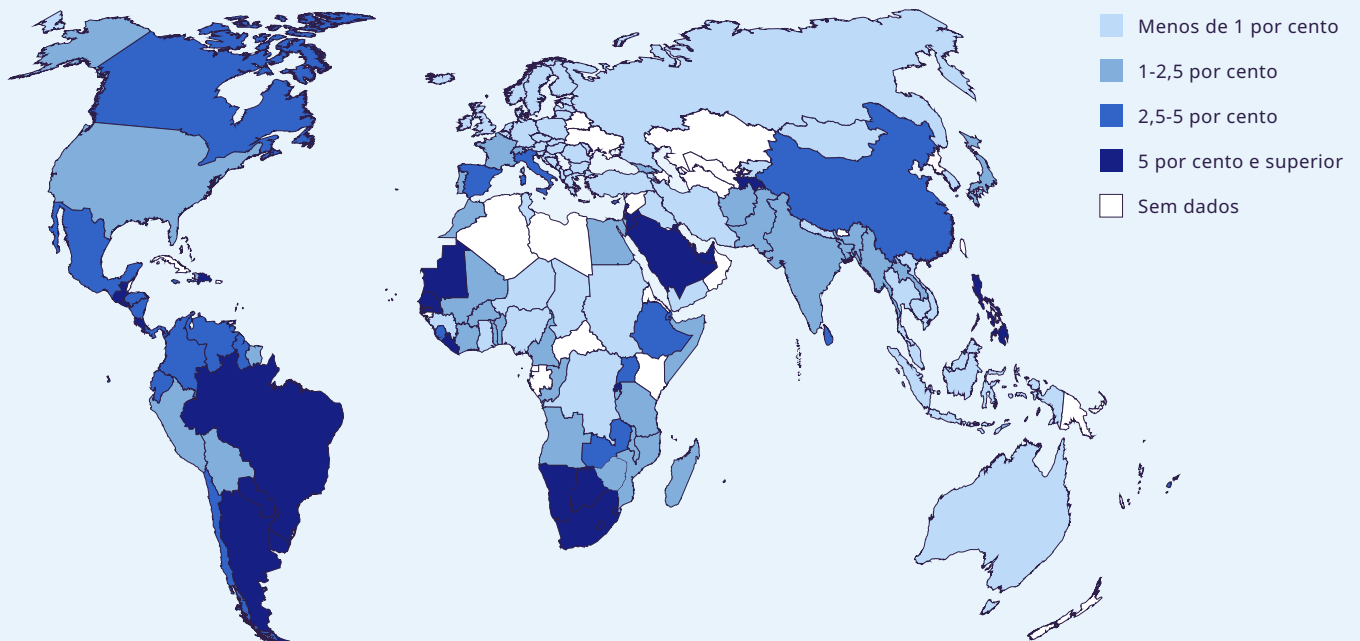
Existem 75,6 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos com 15 anos ou mais em todo o mundo, representando 2,3 por cento do emprego, ou 4,5 por cento das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem.

⁹ Com base em estatísticas retiradas do Programa das Nações Unidas para os Estabelecimentos Humanos (HABITAT), [Base de Dados Global das Metrôpoles 2020](#).

► **Figura 1.1** Percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no emprego total e como percentagem de trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, 2019

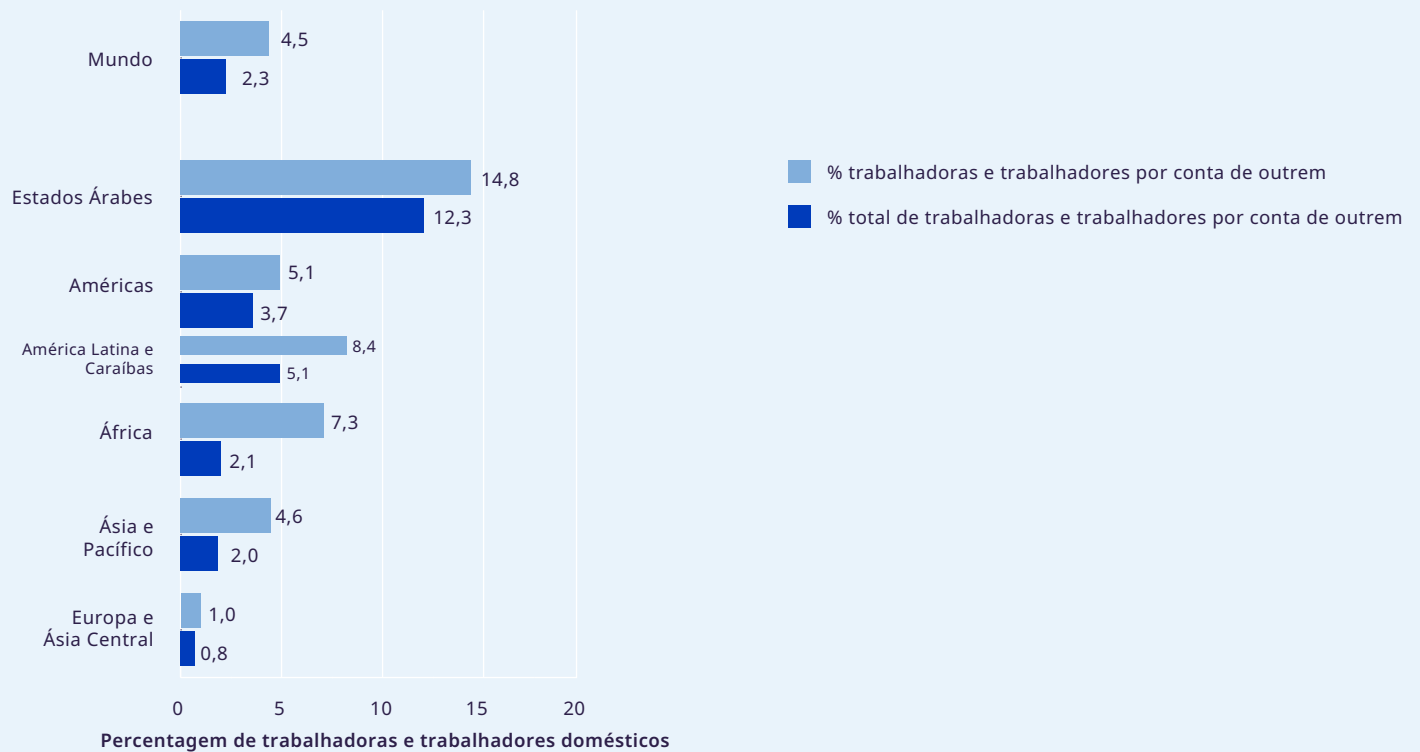
Painel A.

Percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no emprego total



Painel B.

Estimativas globais e regionais da percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no emprego total e entre as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem



Nota: cálculos da OIT. Ver metodologia, número de países abrangidos e representação na secção metodológica da Parte I e no Anexo 4; as fontes dos dados encontram-se detalhadas no Anexo 3; os dados dos países para o último ano estão disponíveis no Anexo 5; os números globais e regionais para 2019 podem ser consultados no Anexo 6; e a classificação dos países/territórios por região encontra-se no Anexo 2.

► Caixa 1.1 Comparabilidade das estimativas globais e regionais da OIT ao longo do tempo

Desde 2013, a OIT elaborou três estimativas do número global de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. As melhorias progressivas na qualidade dos dados e as diferenças nos requisitos para cada estimativa efetuada significaram que os dados nestas estimativas não são diretamente comparáveis. As primeiras estimativas da OIT, que foram publicadas em 2013 e se baseavam em dados de 2010, revelaram a existência de 52,6 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (OIT 2013a). Este primeiro esforço baseou-se em grande parte nos dados oficiais publicados pelos institutos nacionais de estatística, verificando-se apenas um pequeno número de países nos quais os dados foram calculados a partir de conjuntos de microdados. Na segunda estimativa elaborada em 2015, a OIT estimou que existiam 68 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo; contudo, neste caso, foram utilizados conjuntos de microdados e foram feitas estimativas com base na população ativa (incluindo tanto as pessoas em situação de desemprego como as empregadas) (OIT 2015g). Os resultados não foram, portanto, comparáveis com o primeiro relatório. Em 2018, foram elaboradas estimativas adicionais para avaliar a percentagem do trabalho doméstico entre as trabalhadoras e trabalhadores que prestam cuidados (OIT 2018a). Esta abordagem traduziu-se numa estimativa de 70 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos; contudo, neste caso, a dimensão da população ativa doméstica foi comparada com a população com emprego, incluindo trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, trabalhadoras e trabalhadores independentes e trabalhadoras e trabalhadores familiares não remuneradas/os.

As presentes estimativas procuraram novamente melhorar a qualidade e a precisão, renunciando à possibilidade de uma comparação rigorosa com as estimativas elaboradas para 2010. Para além de incluírem classificações de profissões a fim de melhor abranger todas e todos os trabalhadores domésticos, tal como definidas/os pela Convenção (N.º 189), estas estimativas também assimilaram todas e todos os trabalhadores domésticos independentes como trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, com a intenção de corresponder ao âmbito e definição estabelecidos pela Convenção (N.º 189), segundo os quais o trabalho doméstico é realizado no âmbito de uma relação de trabalho. Num esforço para manter alguma comparabilidade com estimativas anteriores, este número foi então comparado com o número de trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem e o número de pessoas com emprego.

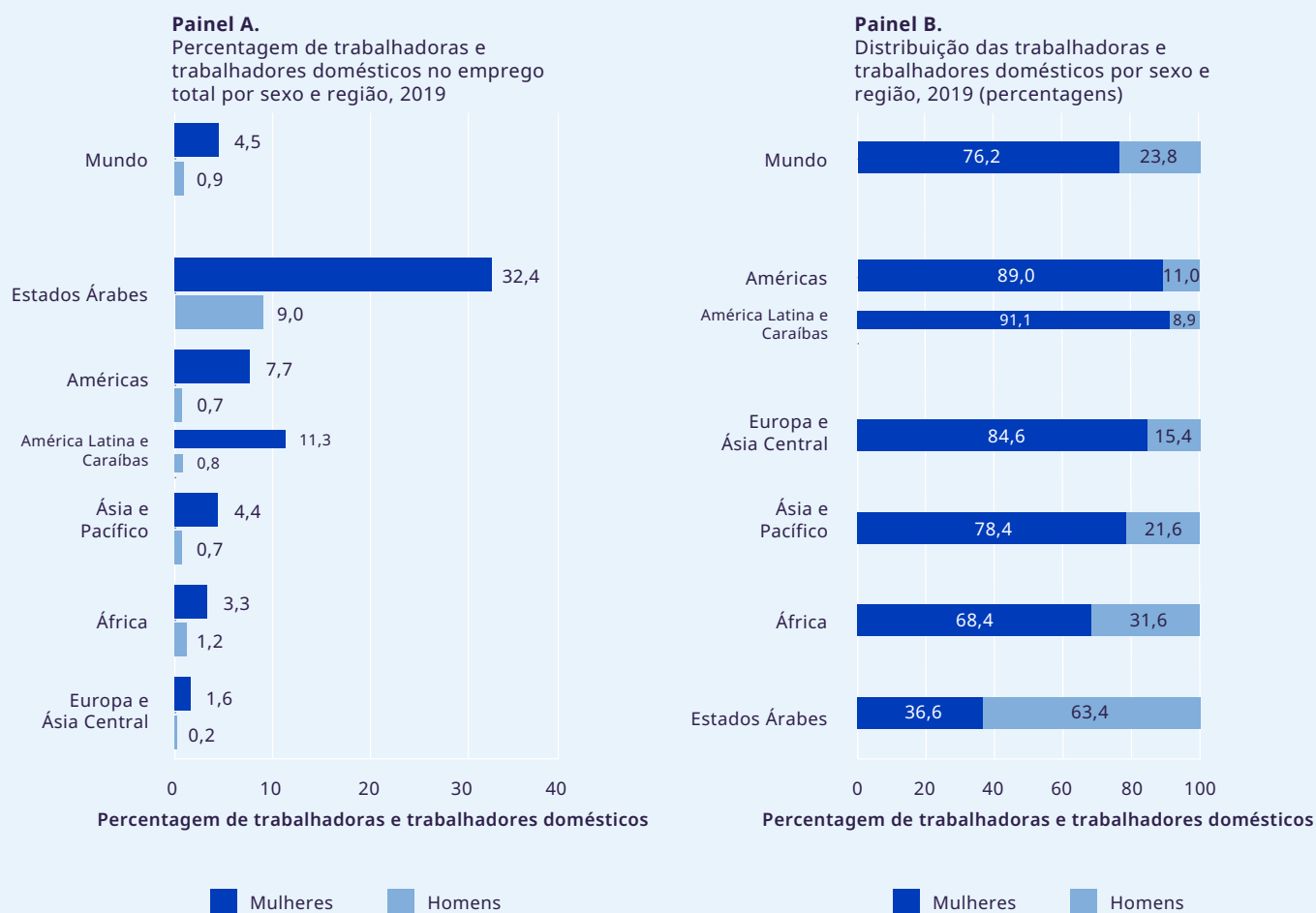


Embora as mulheres dominem o setor, cerca de um quarto do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos são homens.

O trabalho doméstico continua a ser um setor dominado pelas mulheres, empregando 57,7 milhões de mulheres, que representam 76,2 por cento do número total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (figura 1.2, painel B). O número de trabalhadoras domésticas é superior ao de trabalhadores domésticos em quase todos os países e em todas as regiões, com exceção dos Estados Árabes, registando-se nas Américas a percentagem mais elevada com 89 por cento.

O setor continua também a ser uma importante fonte de emprego para as mulheres. A nível global, as trabalhadoras domésticas representam 1 em cada 22 trabalhadoras, ou 4,5 por cento do emprego feminino total (figura 1.2, painel A). As trabalhadoras por conta de outrem são particularmente suscetíveis de terem emprego como trabalhadoras domésticas, com 1 em cada 12 trabalhadoras por conta de outrem (8,8 por cento) a trabalhar como trabalhadoras domésticas. Cerca de uma em cada três trabalhadoras por conta de outrem é trabalhadora doméstica nos Estados Árabes e um pouco mais de uma em cada cinco na América Latina e Caraíbas (ver Anexo 6, Tabela 16.1).

► **Figura 1.2 A dimensão do género**



Nota: no que se refere à figura 1.1.

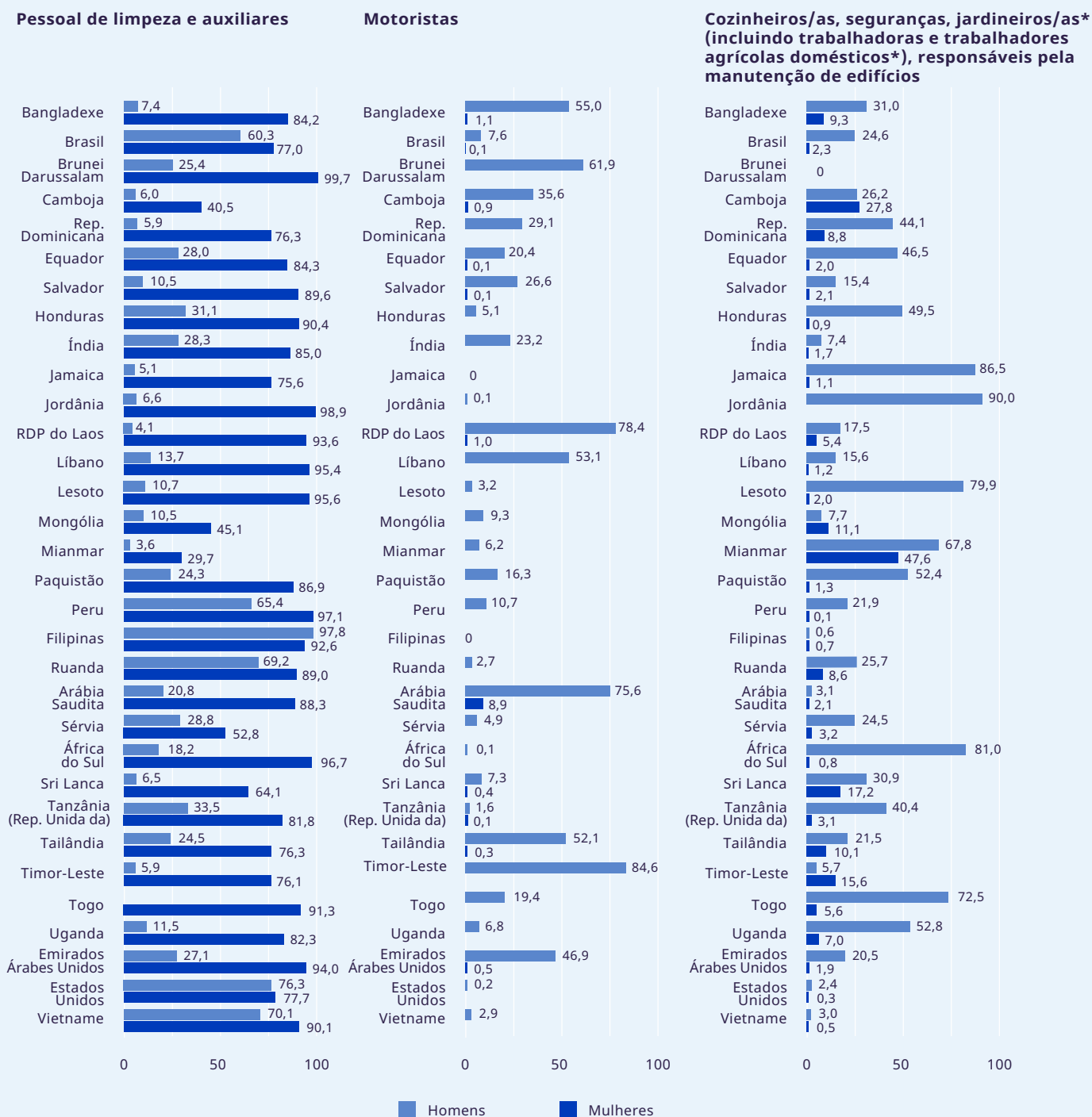
A propensão das mulheres para se tornarem trabalhadoras domésticas é tão superior à dos homens que mais do que compensa a menor participação das mulheres no mercado de trabalho. Embora as mulheres dominem claramente o setor, quase um em cada quatro do total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (18 milhões) são homens. De facto, os homens superam 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). No entanto, o setor representa uma fonte de emprego consideravelmente menor para os homens em geral: apenas 0,9 por cento dos homens com emprego trabalham como trabalhadores domésticos (figura 1.2, painel A).

Na maioria dos países onde existiam dados disponíveis, existe uma segregação relativamente clara entre homens e mulheres nas profissões mais típicas no trabalho doméstico. Com poucas exceções, as trabalhadoras domésticas são cuidadoras diretas e também fazem parte do pessoal de limpeza e auxiliar enquanto os trabalhadores domésticos tendem a ser motoristas, cozinheiros, jardineiros, responsáveis pela manutenção de edifícios e seguranças. Além disso, as profissões entre os trabalhadores domésticos são mais diversificadas e, em alguns casos, estão associadas a trabalhos esporádicos em vez de profissões bem definidas (figura 1.3).

► **Figura 1.3 Segregação no trabalho baseada no gênero entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos, 2019**

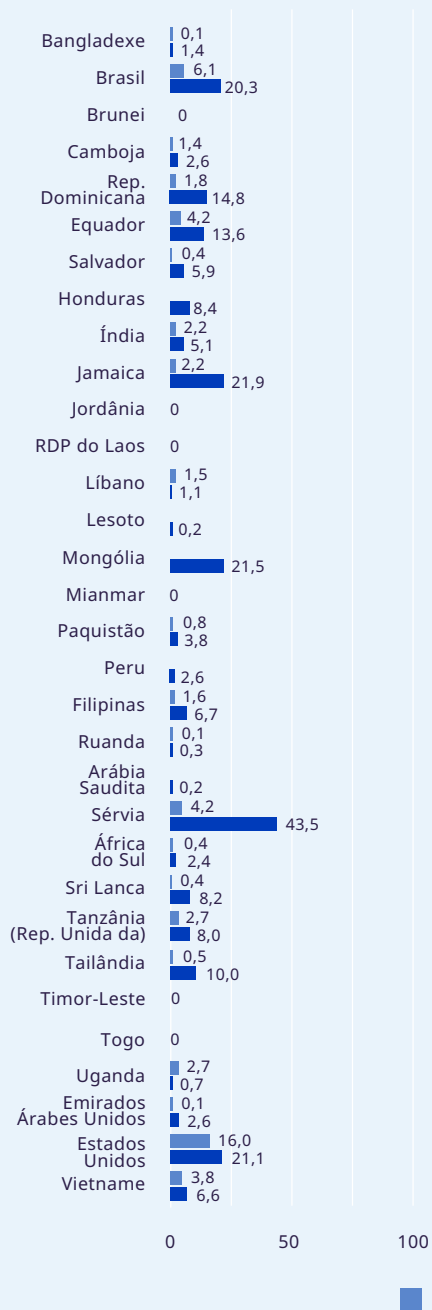
Painel A.

Distribuição de trabalhadoras e trabalhadores domésticos por profissão (percentagens)

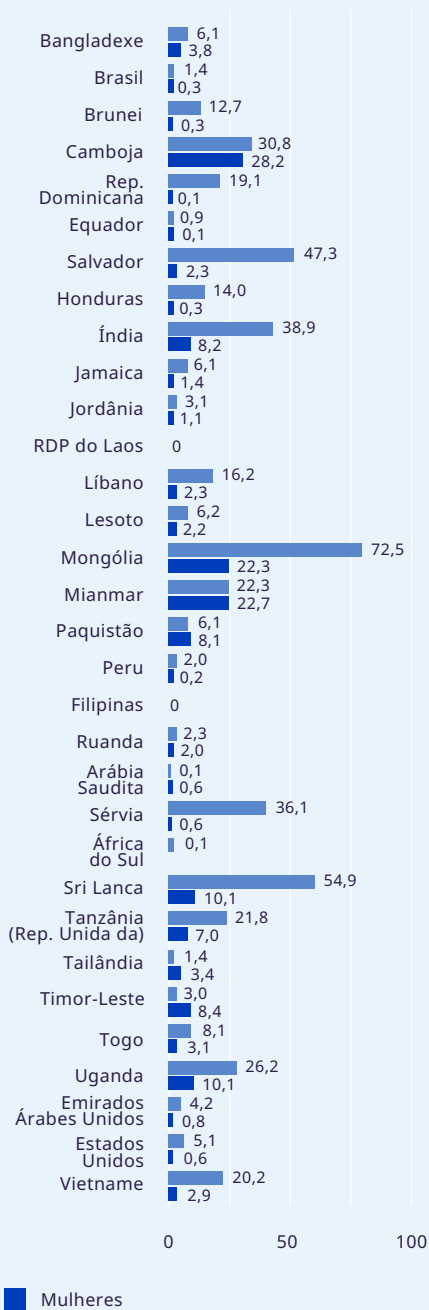


* Incluindo as/os trabalhadoras/trabalhadores agrícolas domésticos, que representam uma percentagem significativa das/dos trabalhadoras/trabalhadores domésticos em países selecionados (10 por cento no Camboja e Ruanda e cerca de 50 por cento ou mais no Lesoto, Mianmar, África do Sul e Uganda). Ver fontes detalhadas dos países e anos no Anexo 3. A seleção de países baseia-se na disponibilidade de dados por profissões detalhadas.

Cuidados diretos

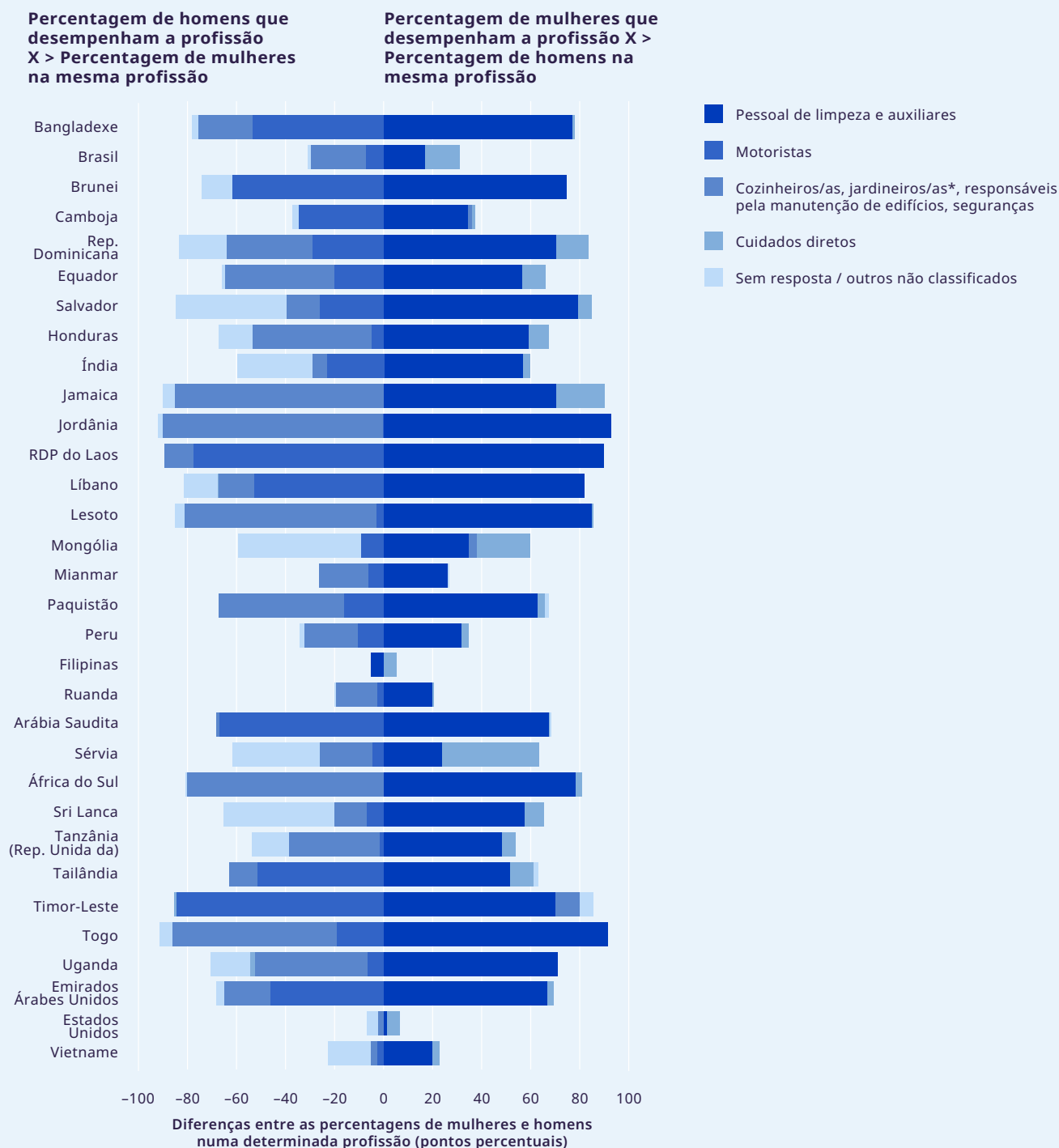


Sem resposta / outro



Painel B.

Diferenças profissionais entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos (pontos percentuais)



Nota: Painel A. A soma dessas profissões entre as/os trabalhadores domésticos é igual a 100 para as trabalhadoras e para os trabalhadores domésticos, respetivamente.

Painel B. O comprimento das barras mostra até que ponto algumas profissões desempenhadas por trabalhadoras e trabalhadores domésticos são específicas do género. Isto é avaliado pela diferença entre mulheres e homens nas percentagens de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em determinadas profissões. Um valor positivo (no lado direito da figura) significa que a percentagem de trabalhadoras domésticas numa determinada profissão é superior à percentagem correspondente entre os trabalhadores domésticos homens para a mesma profissão. Pelo contrário, os valores negativos apresentados no lado esquerdo refletem profissões em que os trabalhadores domésticos homens estão sobrerrepresentados.

Painéis A e B. As fontes de dados detalhadas estão disponíveis no Anexo 3.

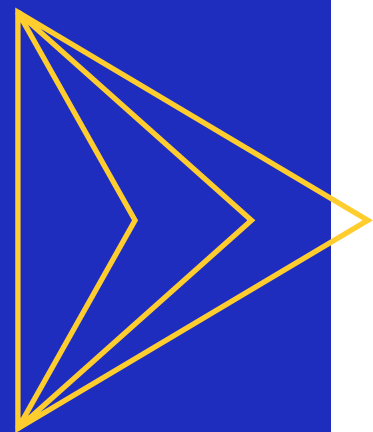
A maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos encontram-se numa situação de emprego informal

Dos 75,6 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo,

61,4 milhões (81,2 por cento) encontram-se numa situação de emprego informal. A elevada proporção de emprego informal entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos é um forte indicador de como são poucas/os aquelas e aqueles que gozam de direitos e proteção na prática. De um ponto de vista estatístico, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são consideradas/os como estando num regime de emprego informal principalmente se não estiverem, bem como os seus empregadores, a fazer contribuições para a segurança social. Para poderem efetuar contribuições para a segurança social, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos devem ser abrangidas/os pelas leis da segurança social e pela legislação laboral e a sua relação de trabalho deve ser reconhecida. As Partes II e III do presente relatório fornecem uma análise aprofundada destes indicadores de informalidade e das consequências do emprego informal, bem como das boas práticas de formalização das trabalhadoras e trabalhadores domésticos.¹⁰

Ver caixa 1.2 para detalhes sobre as crianças e jovens com um papel no trabalho doméstico.

10 Os Capítulos 3 a 6 da Parte II do presente relatório apresentam estimativas detalhadas da percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que estão abrangidas/os pelas leis fundamentais do trabalho e da segurança social e, por conseguinte, por inferência, a percentagem que se encontra numa situação informal devido à falta de tal cobertura legal. O Capítulo 9 da Parte III apresenta em seguida estimativas detalhadas sobre a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos numa situação de emprego informal, identificando a fonte do seu défice de proteção, incluindo a extensão das lacunas na cobertura legal (exclusão ou cobertura legal inadequada) e a informalidade associada às lacunas de implementação



Dos 75,6 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo, 61,4 milhões encontram-se numa situação de emprego informal, incluindo 45,8 milhões de trabalhadoras domésticas. A proporção de emprego informal entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos é o dobro da percentagem de emprego informal de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem.

► **Caixa 1.2 Contar as crianças no trabalho doméstico**

As estimativas neste relatório abrangem atualmente as trabalhadoras e trabalhadores domésticos com 15 anos ou mais. No entanto, é de salientar que há milhões de crianças e jovens que se dedicam ao trabalho doméstico em todo o mundo. As estimativas mais recentes indicam que 7,1 milhões de crianças com idades compreendidas entre os 5 e os 17 anos se dedicam ao trabalho doméstico infantil. Isto inclui 4,1 milhões de crianças com idades compreendidas entre os 5 e 11 anos, 1,1 milhões de crianças com idades compreendidas entre os 12 e os 14 anos e 2,0 milhões de crianças entre os 15 e 17 anos de idade. A percentagem de raparigas entre as crianças e os jovens que se dedicam ao trabalho doméstico é relativamente mais baixa quando comparada com idêntica percentagem para as mulheres adultas. No entanto, as raparigas ainda constituem a maioria: 61 por cento são raparigas e 39 por cento são rapazes. A perpetuação dos papéis e responsabilidades tradicionais das mulheres, tanto dentro como fora do agregado familiar, bem como a perceção do serviço doméstico como parte da “aprendizagem” da mulher para a idade adulta e o casamento, contribuem para a persistência do trabalho doméstico infantil como uma forma de trabalho infantil. As condições de informalidade, como a exclusão da proteção no trabalho e da proteção social, também criam as condições necessárias para que o trabalho infantil possa prosperar.

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos, em particular as crianças trabalhadoras domésticas, são altamente vulneráveis a abusos físicos, sexuais, psicológicos ou outras formas de abuso, assédio e violência pois o seu local de trabalho não está visível ao público e, geralmente, não têm colegas de trabalho. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador e as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes são particularmente afetadas/os. A Convenção (N.º 189), em conformidade com a Convenção (N.º 138) da OIT, sobre a Idade Mínima, 1973, e a Convenção (N.º 182) da OIT, sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999, exigem que os Estados-membros tomem medidas para assegurar que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozem de uma proteção eficaz contra todas as formas de abuso, assédio e violência. Além de salientar a necessidade de eliminar o trabalho infantil no trabalho doméstico, deve ser dada especial atenção às necessidades especiais das crianças em trabalho doméstico, nomeadamente as crianças acima da idade mínima legal de admissão para prestar trabalho mas com menos de 18 anos de idade (OIT 2017a).

Fonte: OIT e UNICEF (2021).

Compreender a natureza e a procura do trabalho doméstico

A dimensão da mão de obra doméstica depende de uma série de fatores, tanto do lado da oferta como do lado da procura. A investigação já fundamentou alguns dos fatores que levam mulheres e homens a procurar emprego como trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Alguns dos fatores mais acentuados são a pobreza, a necessidade de gerar mais rendimentos para as suas famílias e a falta de oportunidades de emprego (Anderson 2000; Blofield 2012). Em alguns casos, estes mesmos fatores levam mulheres e homens a tornarem-se trabalhadoras e trabalhadores domésticos longe

de casa, nos centros urbanos dos seus países de origem, ou noutros países com a promessa de obterem um rendimento mais elevado (Parreñas 2000; Lutz 2011; Michel e Peng 2017).

O que não está tão bem documentado é a influência da dimensão e da natureza da procura de trabalho doméstico. Até à data, existem muito poucos estudos que analisem o que impulsiona a procura de trabalho doméstico. Uma área na qual tem havido alguma investigação sobre esta questão é a economia dos cuidados. A investigação demonstrou que o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos num país está correlacionado com os rácios de dependência; a presença relativa de diferentes tipos de políticas de cuidados no âmbito de regimes de cuidados

distintos; e normas culturais respeitantes ao estatuto social e à desigualdade (OIT 2018a). Os rácios de dependência e as políticas de cuidados influenciam a dimensão da população ativa, em grande parte devido à natureza dos serviços prestados pelas trabalhadoras e trabalhadores domésticos para ajudar os agregados familiares a satisfazer as suas necessidades de cuidados diretos e indiretos. De facto, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, constituem uma parte importante (18 por cento) dos prestadores de cuidados (ver caixa 0.1). O seu trabalho tem contribuído para permitir que milhões dos seus empregadores, em particular do sexo feminino, participem ativamente no mercado de trabalho. Segundo estimativas da OIT, 647 milhões de pessoas em idade ativa estão fora do mercado de trabalho devido a responsabilidades familiares, a grande maioria das quais (606 milhões) são mulheres. Nos países de médio-rendimento, o trabalho não remunerado de cuidados é a razão mais amplamente divulgada para a inatividade das mulheres no mercado de trabalho. Na realidade, as mulheres dedicam em média 3,2 vezes mais horas do que os homens ao trabalho não remunerado de cuidados, e esse número aumenta significativamente com a presença de crianças no agregado familiar (OIT 2018a).

A mesma investigação concluiu que a existência e natureza das políticas de cuidados também influenciam o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os diretamente pelos agregados familiares. Nos países onde foram feitos grandes investimentos em políticas de cuidados, a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os diretamente pelos agregados familiares é menor. Países como a Dinamarca, Finlândia, Países Baixos, Noruega e Suécia, com elevados níveis de emprego, na sua maioria público, nos setores da educação e da saúde e da segurança social, têm tipicamente percentagens mais baixas de trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os diretamente pelos agregados familiares. Muitos países na Europa e América do Norte, que dependem mais dos mecanismos de mercado, com alguma assistência pública para a prestação de serviços de cuidados, seguem um padrão semelhante. Em contraste, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os diretamente pelos agregados familiares constituem uma percentagem muito maior do emprego no setor de prestação de cuidados em países com níveis de emprego médios a altos noutros segmentos do setor de

prestação de cuidados. É o caso de vários países da América do Sul, bem como de alguns outros países, tais como o Koweit, a Arábia Saudita e a África do Sul. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos também constituem uma elevada percentagem do emprego em países com baixos níveis de emprego noutros segmentos do setor de prestação de cuidados, tais como vários países em África e na América Central, bem como na China, Indonésia e Sri Lanka. Por fim, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos representam uma pequena percentagem do emprego em alguns países com níveis baixos a médios de emprego na área de prestação de cuidados em geral. Em vários países da Europa Oriental e da Ásia Ocidental, a baixa percentagem de emprego no trabalho doméstico deve-se em parte à prestação destes serviços pelo setor público. Por outro lado, em alguns países de baixo rendimento de África e Ásia, o emprego no setor de prestação de cuidados, incluindo o trabalho doméstico, é baixo no seu todo. (OIT 2018a).



A percentagem do setor do trabalho doméstico resulta, em parte, da desigualdade de rendimentos: as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão sobrerrepresentadas/os nos países rendimento médio superior, principalmente devido aos grandes países com uma elevada percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e alguns dos mais elevados coeficientes de Gini.

Embora a contratação de trabalhadoras domésticas tenha sido correlacionada com a possibilidade de participação feminina no mercado de trabalho, em alguns casos as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são contratadas/os principalmente para permitir que os membros do agregado familiar, em particular as mulheres, possam abandonar as tarefas pesadas e enfadonhas do trabalho doméstico. É mais provável que seja esse o caso em países onde a não participação das mulheres do mercado de trabalho está associada ao estatuto social (Rao 2011, 762).

Por fim, algumas investigações sugerem que a proporção do setor do trabalho doméstico é, em parte, resultado da desigualdade de rendimentos. Utilizando o coeficiente de Gini, a investigação realizada pela OIT concluiu que quanto maior for o nível de desigualdade de rendimentos, maior será a dimensão da mão de obra doméstica como percentagem do emprego total (OIT 2018a). Estes resultados são compatíveis com a distribuição da mão de obra doméstica pelo grupo de rendimento dos países (figura 1.4). As trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão sobrerrepresentadas/os nos países de médio rendimento superior: mais de metade (53,1 por cento) do total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos encontra-se nos países de médio rendimento superior em comparação com 46,8 por cento de todas e todos os trabalhadores por conta de outrem. A sobrerrepresentação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos deve-se principalmente aos grandes países com uma elevada percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e alguns dos mais elevados coeficientes de Gini,¹¹ tais como a Argentina e o Brasil.¹² Tais desigualdades são também visíveis entre países, o que explica a elevada percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos Estados Árabes, a maioria das/os quais são migrantes de países mais pobres que estão dispostas/os a aceitar salários relativamente baixos.

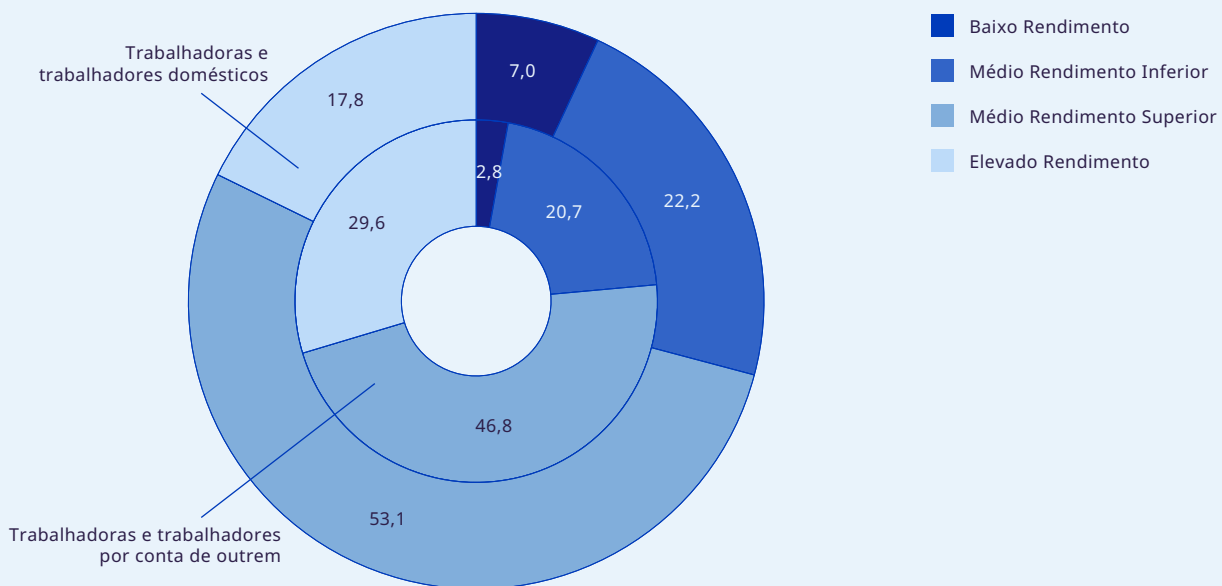
Outra forma de compreender a relação entre a desigualdade de rendimentos e a procura de trabalho doméstico é em termos da disposição de um/a trabalhador/a para aceitar uma oferta de emprego com um determinado salário e da disposição e capacidade para pagar os serviços por parte do empregador. Por outras palavras, em países com níveis mais elevados de desigualdade de rendimentos, a procura de trabalho doméstico é induzida, pelo menos em parte, pelo facto de haver um grande número de pessoas dispostas a aceitar salários relativamente baixos, que são pagos por um número suficiente de agregados familiares com capacidade para empregar trabalhadoras e trabalhadores domésticos (OIT 2018a). A existência de níveis mais elevados de informalidade e baixos níveis de cumprimento das responsabilidades legais decorrentes da relação de trabalho também é um fator que pode contribuir para a dimensão da procura de trabalho doméstico, tornando a contratação de trabalhadoras e trabalhadores domésticos mais barata para os agregados familiares. Pelo contrário, nas economias mais desenvolvidas, onde os salários e as taxas de cumprimento são mais elevados, há menos agregados familiares com capacidade para empregar trabalhadoras e trabalhadores domésticos a tempo completo.¹³

11 Contudo, é importante sublinhar que estes resultados são provavelmente influenciados pela forte subestimação do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos países de baixo rendimento.

12 A Argentina e o Brasil representam 3,5 e 15,8 por cento, respetivamente, do número total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos países de médio rendimento superior e 1,7 e 7,7 por cento, respetivamente, do total de trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem. A China constitui a maioria neste grupo de países, representando 56 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e 51,3 por cento do total de trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, mas essa não é a principal razão para a sobrerrepresentação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

13 Para mais informações sobre os salários das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e a capacidade dos agregados familiares para o pagamento das remunerações, ver Capítulo 7.

► **Figura 1.4 Distribuição das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em comparação com a distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem por grupo de países por rendimento dos países, 2019 (percentagens)**



Nota: no que se refere à figura 1.1.

► Papel dos prestadores de serviços

Como explicado na introdução à Parte I, foi testada uma nova abordagem para incluir não só as trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os diretamente pelos agregados familiares, mas também aquelas e aqueles empregadas/os por, ou colocadas/os através de, prestadores de serviços. Os prestadores de serviços podem incluir agências de emprego públicas e privadas. Quando devidamente regulamentadas, desempenham um papel importante no funcionamento eficiente e equitativo dos mercados de trabalho, fazendo corresponder os empregos disponíveis a trabalhadoras e trabalhadores com as qualificações adequadas. Contudo, têm sido manifestadas preocupações quanto ao papel crescente das agências de emprego sem escrúpulos, dos intermediários do trabalho informal e de outros operadores que atuam

fora do quadro legal e regulamentar, os quais têm como principais alvos as trabalhadoras e trabalhadores com baixas qualificações.

O desenvolvimento dos métodos estatísticos para contabilizar com maior precisão o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham através de prestadores de serviços pode ajudar a desenvolver uma compreensão e análise mais precisas da situação destas e destes trabalhadores domésticos. Devido à falta de dados para um número substancial de países, não foi possível realizar uma estimativa completa utilizando este método; no entanto, exemplos a nível nacional mostram a potencial diferença em termos de dimensão do setor, dependendo das duas abordagens estatísticas. São fornecidos exemplos em cada secção regional no Capítulo 2 abaixo; a tabela completa pode ser encontrada no Anexo 7.

► Caixa 1.3 Estimar o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos na China

Na China, a utilização de várias fontes de informação permitiu confirmar a relevância do número absoluto de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, estimado com base nos dados do inquérito aos agregados familiares do *China Household Income Project* de 2014. De acordo com os dados do inquérito, havia 22 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos na China em 2014, o que se traduz numa estimativa de 21,9 milhões em 2019 (dada a tendência no emprego total). De acordo com as estimativas mais recentes de fontes de dados secundários, o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos varia entre 20,34 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em empresas de serviços domésticos em 2014 (de acordo com os registos do *Ministry of Commerce* [Ministério do Comércio]), e 24,77 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em 2012 (China Home Service Association) e 30-35 milhões (de acordo com o *Report on Employment and Consumption in China's Political Market*, (a 58.com, uma plataforma líder de serviços domésticos na China e o *Beijing Hongyan Social Work Service Center*).

Relativamente à composição por sexo, todas estas fontes convergem para destacar uma esmagadora maioria de trabalhadoras domésticas (variando entre 75 a mais de 90 por cento, dependendo da fonte), o que não é o resultado original obtido a partir dos dados disponíveis do inquérito. A abordagem adotada aplicou a proporção média de mulheres entre os trabalhadores domésticos, considerando a proporção média observada na Ásia Oriental sem a China (90,5 por cento) e na Ásia e Pacífico sem a China (71,5 por cento).

Fontes: para além dos dados do inquérito (ver Anexo 3), os registos do Ministério do Comércio (ver Minghiu (2017); Beijing Hongyan Social Work Service Center, "[Post-Coronavirus, China Must Come to the Aid of Its Domestic Workers](#)", 2020; e China, "China National Government Market Employment and Consumption Report", que fornecem uma referência de dados para a atividade económica analisar o "lado da oferta" e o "lado do consumo" do mercado interno.

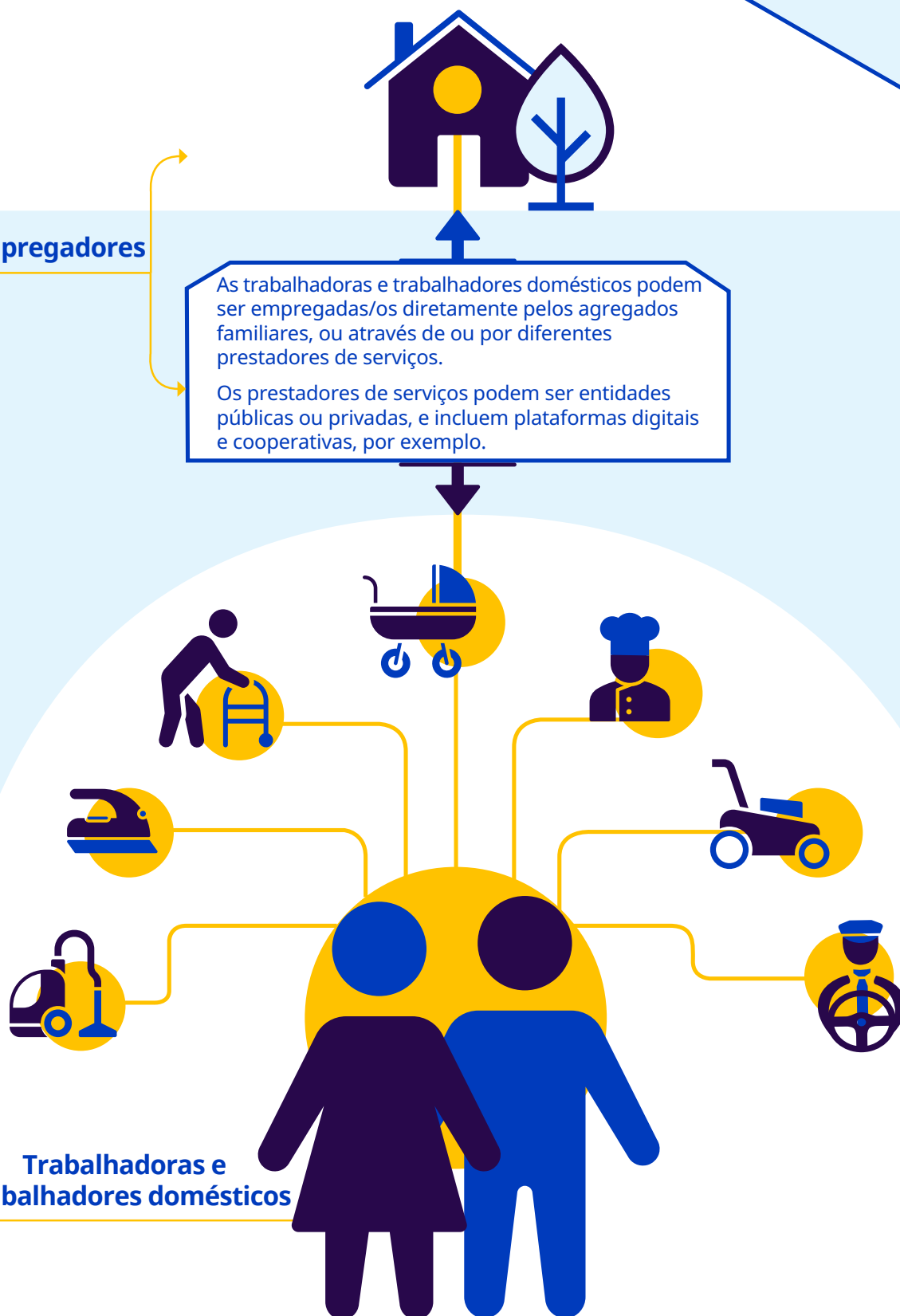
As diversas facetas do trabalho doméstico

Empregadores

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem ser empregadas/os diretamente pelos agregados familiares, ou através de ou por diferentes prestadores de serviços.

Os prestadores de serviços podem ser entidades públicas ou privadas, e incluem plataformas digitais e cooperativas, por exemplo.

Trabalhadoras e trabalhadores domésticos



The background consists of a solid green field. A large, dark blue triangle is positioned on the left side, pointing towards the right. Inside this triangle, the text 'Capítulo 2' is written in white. The triangle has a subtle gradient and some faint, lighter blue lines within it, suggesting a 3D or layered effect.

Capítulo 2

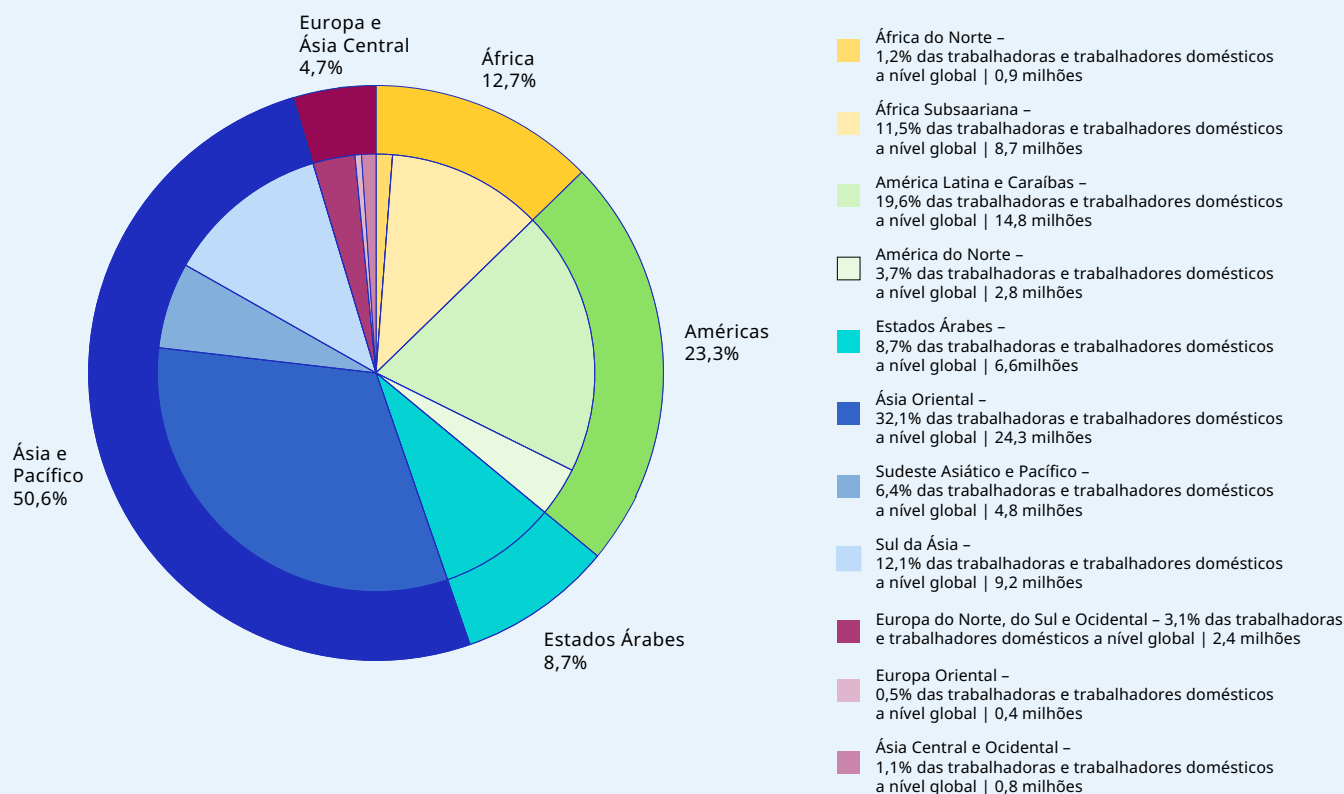
The background is a solid green color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner, separating the green area from a white area in the top-right. Another diagonal line runs from the bottom-left towards the bottom-right corner, parallel to the first one.

Estimativas regionais de trabalhadoras e trabalhadores domésticos

A grande maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos tem emprego em duas regiões: cerca de metade do total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos pode ser encontrada na Ásia e Pacífico, em grande parte devido à China, enquanto outro quarto (23 por cento) se situa nas Américas (figura 2.1). Estas regiões também empregam as maiores percentagens de trabalhadoras domésticas do mundo, com 52,1 por cento e 27,2 por cento, respetivamente. Entre os trabalhadores domésticos, o maior grupo encontra-se nos Estados Árabes (23,2 por cento), seguido pelo Sul da Ásia (21,8 por cento), Ásia Oriental (19,1 por cento) e África Subsaariana (14,2 por cento).

Por fim, as Américas e os Estados Árabes são as duas regiões em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão sobrerrepresentadas/os em comparação com a distribuição do emprego global. Em contraste, a Europa e a Ásia Central representam as menores percentagens da população mundial de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, bem como as percentagens mais baixas do trabalho doméstico em termos de emprego total e emprego remunerado.

► **Figura 2.1 Distribuição das trabalhadoras e trabalhadores domésticos por regiões, 2019 (percentagens)**

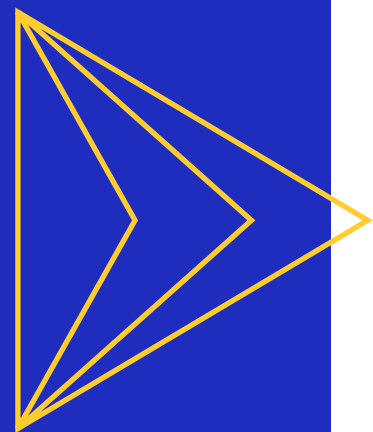


Nota: no que se refere à figura 1.1.

► Américas

A região das Américas é a segunda maior empregadora de trabalhadoras e trabalhadores domésticos do mundo por região, depois da Ásia e do Pacífico. Em todo o continente, 17,6 milhões de homens e mulheres com 15 anos ou mais trabalham como trabalhadoras e trabalhadores domésticos, representando 23 por cento do total mundial. A região também representa alguns dos maiores empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos por país, incluindo o Brasil (6,4 milhões) e o México (2,4 milhões), ocupando o segundo e quinto lugares, respetivamente; os Estados Unidos (1,9 milhões) encontram-se em sétimo lugar. A nível regional, o trabalho doméstico representa apenas uma pequena parte (3,7 por cento) do emprego total e apenas uma percentagem ligeiramente superior de trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem (5,1 por cento); contudo, este número esconde diferenças importantes entre países. O trabalho doméstico representa a maior parte do emprego em países com populações relativamente mais pequenas de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, como Trindade e Tobago (8,4 por cento) e Uruguai (7,9 por cento), bem como uma parte comparativamente menor do emprego em países com populações maiores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, como o Peru (2,4 por cento) e os Estados Unidos (1,2 por cento). A Argentina destaca-se como um país que combina um grande número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (980 027) com uma das maiores proporções no emprego (8,1 por cento). Ver figura 2.2 para obter mais detalhes.

A região das Américas acolhe a segunda maior população de trabalhadoras domésticas (15,7 milhões), ficando atrás apenas da Ásia e do Pacífico. É também a região onde o sexo feminino está mais representado no trabalho doméstico, sendo 89 por cento do total das trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região mulheres (tabela 2.1). O trabalho doméstico continua a ser uma importante fonte de emprego entre as mulheres, representando 7,7 por cento do emprego feminino (ou 10 por cento das trabalhadoras por conta de outrem). Mais uma vez, estas taxas variam significativamente de país para país, com o trabalho doméstico a representar entre 15 e 17,2 por cento do emprego feminino na Argentina, Costa Rica, República Dominicana, Guatemala, Paraguai e Uruguai; e entre 2,3 e 5 por cento no Estado Plurinacional da Bolívia, Canadá, Haiti, Peru, Suriname e Estados Unidos (ver dados por país no Anexo 5). Embora existam 1,9 milhões de homens a realizar trabalho doméstico, estes representam apenas 11 por cento do total das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na região e menos de 1 por cento do emprego masculino total.

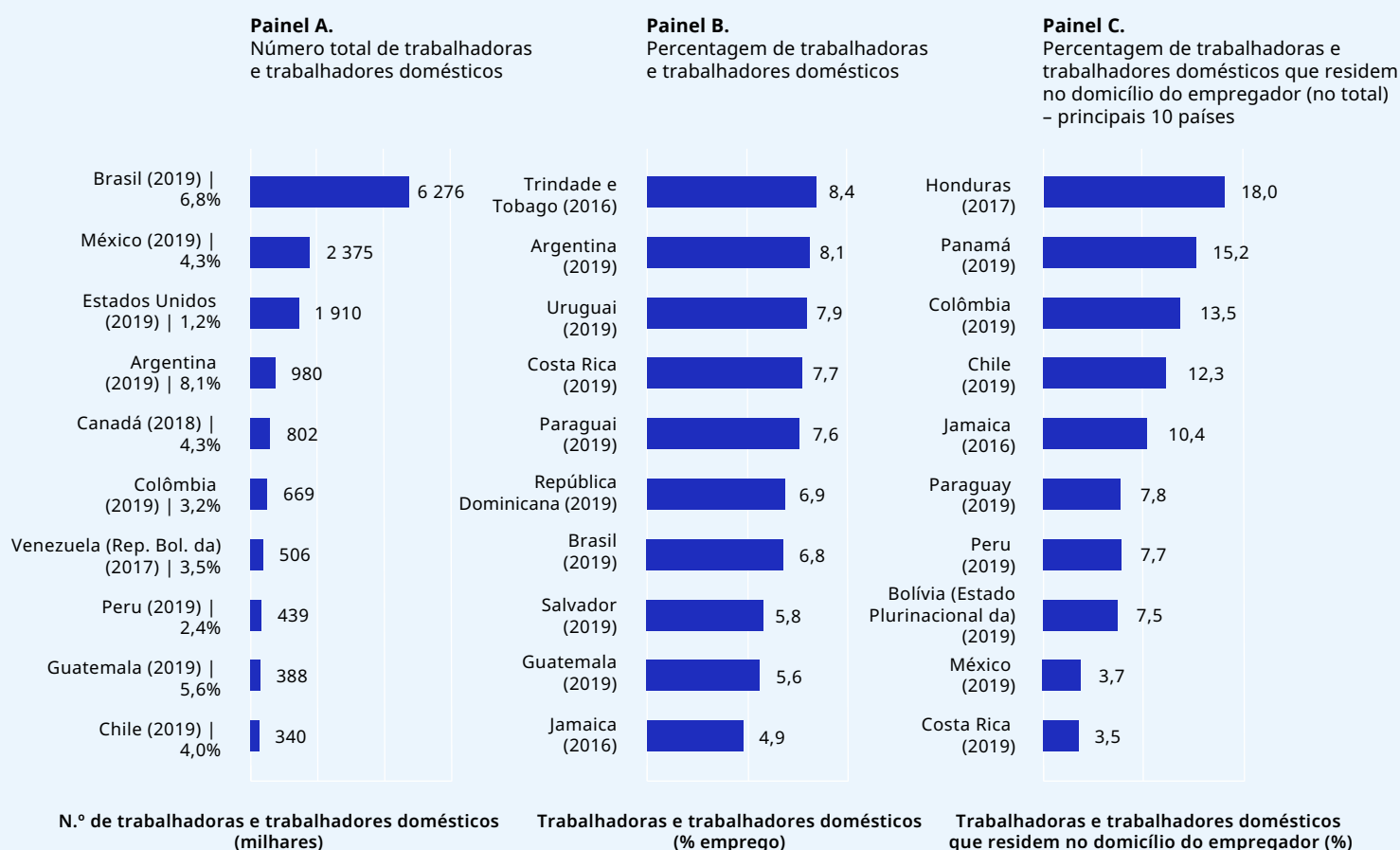


Cerca de metade de todas e todos os trabalhadores domésticos pode ser encontrada na Ásia e Pacífico, enquanto quase um quarto se encontra nas Américas. Estas regiões também empregam as maiores percentagens de trabalhadoras domésticas do mundo, com 52,1 por cento e 27,2 por cento, respetivamente, enquanto os Estados Árabes empregam 23,2 por cento dos trabalhadores domésticos do sexo masculino.

► Tabela 2.1 Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números nas Américas, 2019

	Número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (milhares)			Trabalhadoras e trabalhadores domésticos no emprego total (percentagens)			Trabalhadoras e trabalhadores domésticos entre as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem (percentagens)			Proporção de mulheres no total (percentagens)
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	
Américas	17 612	15 677	1 935	3,7	7,7	0,7	5,1	10,0	1,0	89,0
América Latina e Caraíbas	14 844	13 524	1 320	5,1	11,3	0,8	8,4	17,8	1,3	91,1
América do Norte	2 768	2 153	615	1,5	2,6	0,6	1,7	2,7	0,7	77,8

► Figura 2.2 Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números nas Américas, 2019



Nota: cálculos da OIT. Ver metodologia, número de países e a proporção de emprego abrangido a nível regional na tabela A4.3 no Anexo 4; fontes de dados detalhadas no Anexo 3; dados por país para o último ano disponível no Anexo 5 e estimativas regionais no Anexo 6. Painel C: o conjunto completo de dados dos países está disponível no Anexo 8. A Argentina refere-se apenas a áreas urbanas.

A grande maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na região encontra-se na sub-região da América Latina e Caraíbas. Mais de 14,8 milhões de pessoas estão empregadas como trabalhadoras e trabalhadores domésticos, representando 19,6 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos no mundo. No total, o trabalho doméstico representa 5,1 por cento do emprego total e 8,4 por cento das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem. As taxas de emprego no trabalho doméstico permaneceram relativamente estáveis nos últimos dez anos, registrando-se apenas uma alteração de uma fração de um ponto percentual de ano para ano entre 2012 e 2018 (OIT 2019a).¹⁴ No entanto, foram observadas algumas mudanças na composição da população ativa, particularmente em termos de idade média (aumentando de 34,5 para 42,2 anos entre 2000 e 2017) (CEPAL 2019). Além disso, embora historicamente as trabalhadoras e trabalhadores domésticos vivessem tendencialmente com os seus empregadores, parece ter havido uma acentuada redução de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio dos seus empregadores, de 22,6 por cento em 2000 para 7,3 por cento em 2019 (CEPAL 2019). As estatísticas nacionais para 2019 mostram que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio dos seus empregadores perfazem cerca de 15,2 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos no Panamá, 3,7 por cento no México e 2,2 por cento no Equador (ver Anexo 8).

Na América Latina e Caraíbas, mais do que em qualquer outra parte do mundo, o trabalho doméstico continua a ser, em grande parte, uma ocupação feminina. Só a sub-região representa quase um quarto das trabalhadoras domésticas do mundo e 91,1 por cento do total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos da sub-região são mulheres. Também continua a ser uma importante fonte de emprego entre as mulheres: uma em cada nove mulheres com emprego e quase duas em cada dez (17,8 por cento) trabalhadoras por conta de outrem na sub-região dedicam-se ao trabalho doméstico. As trabalhadoras domésticas também constituem uma parte importante do emprego feminino no setor dos serviços, sugerindo o importante papel que desempenham como parte da mão de obra de prestação de cuidados. Um estudo recente descobriu também que muitas e muitos trabalhadores domésticos assumiram tarefas tipicamente associadas à saúde e educação, tais como administrar medicamentos, monitorizar sinais vitais e assegurar a saúde e higiene das pessoas idosas (CEPAL 2019).

 Na América Latina e Caraíbas, mais do que em qualquer outra parte do mundo, o trabalho doméstico continua a ser em grande parte uma profissão feminina: 91,1 por cento dos trabalhadores domésticos são mulheres e 17,8 por cento das trabalhadoras por conta de outrem na região dedicam-se ao trabalho doméstico.

Dos 17,6 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham na região, apenas um pequeno número (2,8 milhões) pode ser encontrado na sub-região da América do Norte. Aqui, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos também representam uma percentagem menor (1,5 por cento) do emprego em comparação com o resto da região. Embora o trabalho doméstico continue a ser uma ocupação predominantemente feminina (77,8 por cento), mais de um em cada cinco trabalhadoras e trabalhadores domésticos são do sexo masculino, uma proporção substancialmente mais elevada do que na América Latina e Caraíbas. No entanto, o trabalho doméstico continua a ser uma fonte de emprego mais importante entre as mulheres: as trabalhadoras domésticas representam 2,6 por cento do emprego feminino, enquanto os trabalhadores domésticos representam 0,6 por cento do emprego masculino.

Trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes

O trabalho doméstico continua também a ser uma importante fonte de emprego entre as trabalhadoras migrantes, particularmente na América Latina e Caraíbas, onde as trabalhadoras domésticas migrantes representam 35,3 por cento das trabalhadoras migrantes. Contudo, esta percentagem é significativamente inferior na

14 Conforme compilado em OIT (2019a), com base em dados disponíveis apenas para países da América Latina

América do Norte (3,3 por cento) (OIT 2015g). A Argentina e o Chile são dois dos principais países de destino para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes na região, em parte devido às desigualdades de rendimento entre países, às oportunidades de educação nesses países e aos direitos laborais e sociais a que têm acesso. Na Argentina, o trabalho doméstico é uma fonte comum de emprego para 30 por cento das trabalhadoras migrantes, mas é particularmente comum para as mulheres migrantes paraguaias e peruanas, 69 por cento e 58 por cento das quais, respetivamente, têm emprego no setor. O Chile também atrai um grande número de trabalhadoras e trabalhadores migrantes, particularmente do Peru, onde cerca de 13 por cento das trabalhadoras migrantes são trabalhadoras domésticas (CEPAL 2019).

Na América Central, os principais corredores de migração são da Nicarágua para a Costa Rica e da Guatemala para o México. Fontes que datam de 2015 mostram que 71 por cento das/os migrantes na Costa Rica vêm da Nicarágua, ao passo que cerca de 34 por cento das trabalhadoras migrantes da Nicarágua encontram emprego como trabalhadoras domésticas, em comparação com apenas 16 por cento das suas homólogas nacionais (CEPAL 2019). Um inquérito às trabalhadoras e trabalhadores migrantes que atravessam a fronteira entre a Guatemala e o Estado de Chiapas, no México, revelou que a maior categoria singular (43 por cento) de mulheres inquiridas trabalhava nos serviços domésticos (OIT 2020g). Outro estudo concluiu que a grande maioria das trabalhadoras domésticas (93,5 por cento) fala línguas indígenas como a sua primeira língua (México 2016).

Uma característica fundamental da mão de obra na América do Norte é a sua diversidade. Na realidade, já em 2013, a América do Norte acolhia 24,7 por cento das trabalhadoras e trabalhadores migrantes mundiais num vasto leque de setores (OIT 2015g). Dada a escala e diversidade do emprego disponível para as trabalhadoras e trabalhadores migrantes na América do Norte, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos representam apenas 1,7 por cento de todas e todos os trabalhadores migrantes. As/Os migrantes estão, contudo, claramente sobrerrepresentadas/os no setor do trabalho doméstico: se, por um lado, as trabalhadoras e trabalhadores migrantes representam 20,6 por cento da mão de obra total (OIT 2018c), por outro, representam 70,8 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na sub-região (OIT

2015g). As/Os migrantes também tendem a agrupar-se em determinadas profissões. Por exemplo, nos Estados Unidos, em 2019, cerca de metade (50,8 por cento) do pessoal de limpeza doméstica eram não-cidadãos/ãs nascidos/as no estrangeiro, em comparação com apenas 12,6 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em cuidados domiciliários. As/Os migrantes chegam à América do Norte vindas/os de um vasto leque de países, mas o segundo maior corredor em 2019 era o que ligava a América Latina e as Caraíbas à América do Norte (UNDESA 2019).

Nos Estados Unidos, 29,1 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos autodeclararam-se como hispânicas/os (independentemente do estatuto migratório); estas e estes tinham mais probabilidades de trabalhar como pessoal de limpeza doméstica, por uma margem significativa, em oposição às cuidadoras e cuidadores de crianças ou às prestadoras e prestadores de cuidados domiciliários (EPI 2020; Wolfe *et al.*, 2020).

Papel dos prestadores de serviços

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região tendem a prestar serviços de cuidados diretos, muitas vezes através de prestadores de serviços. Por exemplo, de acordo com dados nacionais nos Estados Unidos, as/os auxiliares de cuidados domiciliários constituíam a maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em 2019, sendo cerca de 1,4 milhões, em comparação com pouco mais de 500 000 que se ocupam da gestão das tarefas da casa em geral (*governantas/mordomos*) ou dos cuidados a crianças (*amas*). No setor dos cuidados domiciliários, 1,3 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalham através de prestadores de serviços, em comparação com apenas 141 000 que são diretamente empregadas/os pelos agregados familiares (EPI 2020; Wolfe *et al.*, 2020). Isto corresponde aproximadamente às nossas estimativas, segundo as quais 57 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (1,1 milhões) não trabalham diretamente para agregados privados, mas trabalham através de prestadores de serviços. Na República Dominicana e no Equador, as proporções estimadas de trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os por ou através de

prestadores de serviços são estimadas em 18 por cento e 21 por cento, respectivamente (Anexo 7).¹⁵

Impacto da pandemia da COVID-19

Embora os níveis de emprego tenham permanecido elevados até 2019, dados recentes sugerem que a pandemia da COVID-19 teve impactos graves e desproporcionados sobre o emprego no trabalho doméstico. Representando grande parte da mão de obra afeta aos serviços de cuidados, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos prestam serviços essenciais aos agregados familiares; no entanto, correm um risco elevado de perder o seu emprego devido ao seu estatuto informal e à falta de proteção laboral e, por vezes, devido a medidas rigorosas de confinamento (OIT 2020a). As perdas de emprego no trabalho doméstico tendem a estar entre as mais elevadas de todos os setores: na Costa Rica, entre abril e junho de 2020, o trabalho doméstico esteve entre os cinco setores mais afetados, com 46 por cento dos postos de trabalho perdidos (OIT 2020h), enquanto 48 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos perderam os seus empregos no Chile (OIT 2020i). No Estado Plurinacional da Bolívia, perderam-se 22 por cento dos postos de trabalho no trabalho doméstico

entre fevereiro e maio, em comparação com 16 por cento dos postos de trabalho no emprego dos centros urbanos (OIT 2020j). Estas perdas de postos de trabalho também tiveram impacto nas mulheres empregadoras, que tiveram de assumir as tarefas de cuidado prestadas pelas suas antigas trabalhadoras e trabalhadores domésticos/os remuneradas/os (Weller *et al.*, 2020). A diminuição do emprego também influenciou as políticas de migração, por exemplo, na Costa Rica, onde o Governo suspendeu as autorizações de trabalho para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos do estrangeiro (Weller *et al.*, 2020). Nos Estados Unidos da América, no segundo trimestre de 2020, o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos era 36 por cento inferior ao do ano anterior (segundo trimestre de 2019). Durante o mesmo período, o total das suas horas de trabalho diminuiu 45,8 por cento. A comparação para o terceiro trimestre (2020 em comparação com 2019) mostra uma diminuição de 17,8 por cento no número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e de 24 por cento em termos de horas de trabalho. Resta saber se as trabalhadoras e trabalhadores domésticos recuperarão ou não os seus empregos. No Capítulo 11, é apresentada uma análise mais abrangente do impacto da pandemia sobre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

► Ásia e Pacífico

A região da Ásia e do Pacífico continua a ser o maior empregador mundial de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e isto é válido mesmo quando excluímos a China. A região alberga 38,3 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos ou 50,6 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo (ver tabela 2.2). Como o maior empregador de trabalhadoras e trabalhadores domésticos do

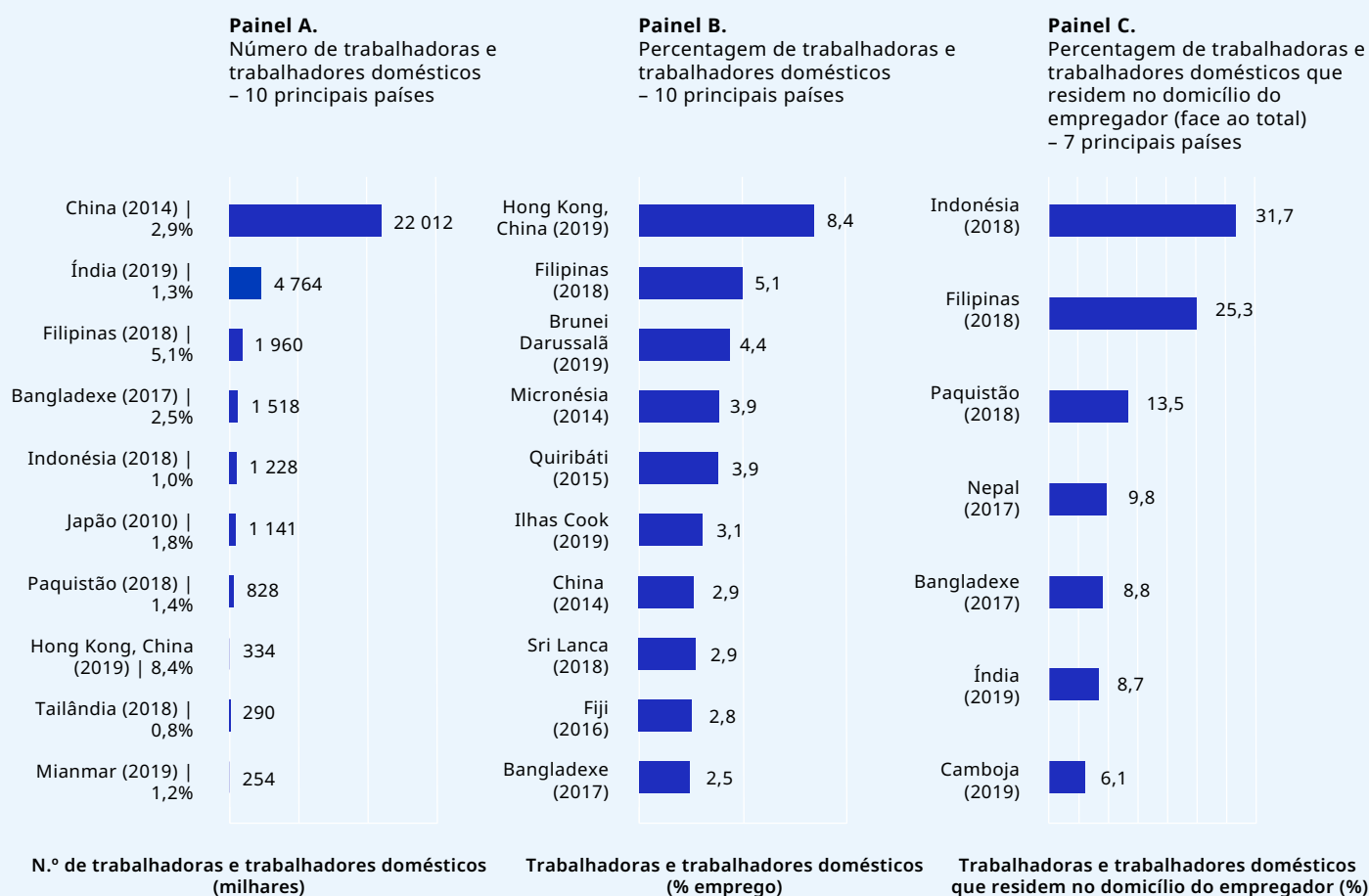
mundo, a China representa uma grande parte do total (22 milhões). Vários outros países também contribuem substancialmente para este valor, incluindo a Índia (4,8 milhões), as Filipinas (2 milhões), o Bangladesh (1,5 milhões) e a Indonésia (1,2 milhões). Quando se analisa a percentagem de emprego como um todo, o trabalho doméstico pode parecer representar apenas uma pequena proporção (2 por cento.)

15 Esta estimativa foi calculada ao subtrair o número total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos contratadas/os diretamente pelos agregados familiares (conforme identificadas/os através do código -97 da CITA, ou da relação com a/o chefe de família, ou estatuto no emprego) da estimativa total, que também inclui as trabalhadoras e trabalhadores domésticos identificadas/os através da Classificação Internacional Tipo das Profissões (CITP).

► **Tabela 2.2** Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números na Ásia e Pacífico, 2019

	Número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (milhares)			Trabalhadoras e trabalhadores domésticos no emprego total (percentagens)			Trabalhadoras e trabalhadores domésticos face às trabalhadoras e aos trabalhadores por conta de outrem (percentagens)			Proporção de mulheres no total (percentagens)
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	
Ásia e Pacífico	38 304	30 022	8 282	2,0	4.4	0,7	4,6	10,0	1,5	78,4
Excluindo a China	16 424	11 309	5 115	1,4	3.3	0,6	3,5	7,3	1,6	68,9
Ásia Oriental	24 308	20 881	3 427	2,7	5.3	0,7	5,2	10,7	1,2	85,9
Sudeste Asiático e Pacífico	4 810	3 873	937	1,4	2.6	0,5	2,8	5,8	0,9	80,5
Sul da Ásia	9 186	5 268	3 918	1,4	3.6	0,8	4,8	13,1	2,5	57,4

► **Figura 2.3** Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números na Ásia e Pacífico, 2019



Nota: cálculos da OIT. Ver metodologia, número de países e a proporção de emprego abrangido a nível regional na tabela A4.3 no Anexo 4; fontes de dados detalhadas no Anexo 3; dados por país para o último ano disponível no Anexo 5 e estimativas regionais no Anexo 6. Painel C: o conjunto completo de dados dos países está disponível no Anexo 8.

Com 38,3 milhões de trabalhadores domésticos, a região da Ásia e do Pacífico é o maior empregador de trabalhadoras e trabalhadores domésticos do mundo. É também a região que emprega o maior número de trabalhadores domésticos do sexo masculino, concentrando-se, na sua maioria, no Sul da Ásia.

O trabalho doméstico representa uma fonte de emprego um pouco superior para as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, no entanto, com 4,6 por cento.

Em grande parte, devido à China, a Ásia Oriental representa a maior percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos na região. Na verdade, por si só, continua a ser a sub-região com o maior número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (24,3 milhões, ou 32,1 por cento da população ativa doméstica global). Outros 9,2 milhões encontram-se no Sul da Ásia, seguido do Sudeste Asiático e Pacífico, com 4,8 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Das três sub-regiões, a Ásia Oriental é também aquela em que o trabalho doméstico representa a maior percentagem em termos de emprego total (2,7 por cento) e das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem (5,2 por cento). Em contraste, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos representam uma menor percentagem do emprego no Sudeste Asiático e Pacífico e Sul da Ásia (1,4 por cento).

Tal como na maioria das outras regiões, o trabalho doméstico é realizado em grande parte por mulheres (78,4 por cento); contudo, a região da Ásia e do Pacífico é também o maior empregador de trabalhadores domésticos do sexo masculino, representando 46,1 por cento dos trabalhadores domésticos do sexo masculino em todo o mundo. Isto equivale a 8,3 milhões de trabalhadores domésticos do sexo masculino, ou 22 por cento do total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região. A proporção de homens no trabalho doméstico é particularmente elevada no Sul da Ásia, representando 42,6 por cento dos 9,2 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região. Em contraste, as mulheres constituem a maior parte do setor no Sudeste Asiático e Pacífico (80,5 por cento) e na Ásia Oriental (85,9 por cento).

No entanto, o trabalho doméstico continua a ser uma fonte de emprego muito mais importante para as mulheres do que para os homens. Embora o trabalho doméstico represente apenas 0,7 por cento do emprego masculino, contribui para 4,4 por cento do emprego feminino. Isto aplica-se ao nível

sub-regional, independentemente da proporção de homens que realizam trabalho doméstico: apenas 0,5 por cento dos homens com emprego trabalham como trabalhadores domésticos no Sudeste Asiático e Pacífico e apenas 0,7 por cento na Ásia Oriental e Sul da Ásia. As trabalhadoras domésticas representam 3,6 por cento do emprego feminino no Sul da Ásia, 2,6 por cento no Sudeste Asiático e Pacífico e 5,3 por cento na Ásia Oriental.

Ao considerar apenas as trabalhadoras por conta de outrem, a importância do setor do trabalho doméstico, no mínimo, duplica, devido ao menor número de trabalhadoras por conta de outrem nestes mercados de trabalho em geral. A nível regional, as trabalhadoras domésticas representam uma percentagem maior face às trabalhadoras por conta de outrem (10 por cento) do que face ao emprego feminino (4,4 por cento), o que se verifica na Ásia Oriental e no Sudeste Asiático e Pacífico. A diferença mais marcante é no Sul da Ásia, onde o trabalho doméstico representa 3,6 por cento do emprego feminino, mas 13,1 por cento das trabalhadoras por conta de outrem.

Trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes

Uma característica importante da região é o grau de possibilidade de os migrantes encontrarem emprego no trabalho doméstico. De acordo com as estimativas da OIT publicadas em 2015, dos 5,4 milhões de migrantes na Ásia Oriental (ano de referência 2013), 20,4 por cento, trabalhavam como trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Esta é aproximadamente a mesma percentagem (19 por cento) dos 11,7 milhões de migrantes no Sudeste Asiático e Pacífico. Em contraste, as/os migrantes no Sul da Ásia parecem menos suscetíveis de terem emprego como trabalhadoras ou trabalhadores domésticos, uma vez que representam apenas 5 por cento dos 8,7 milhões de trabalhadoras e trabalhadores migrantes na sub-região (OIT 2015g).

Curiosamente, existe uma percentagem muito baixa de migrantes entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos na região.

As mesmas estimativas da OIT mostram que na Ásia Oriental, apenas 7,5 por cento do total das trabalhadoras e trabalhadores domésticos são migrantes, ao passo que no Sul da Ásia esse número é de apenas 6,9 por cento. A exceção encontra-se no Sudeste Asiático e Pacífico, onde quase um quarto (24,7 por cento) das trabalhadoras e trabalhadores domésticos são migrantes internacionais (OIT 2015g). Isto deve-se provavelmente à presença de alguns dos mais importantes corredores de migração laboral do mundo, das Filipinas e da Indonésia para a Malásia e Hong Kong (China). Mais frequentemente, porém, as mulheres tendem a migrar para trabalhar como trabalhadoras domésticas fora da região. Por exemplo, a migração de trabalhadoras e trabalhadores domésticos do Vietname para o exterior aumentou significativamente durante a última década, com corredores novos ou em expansão para a Ásia Oriental.¹⁶

Papel dos prestadores de serviços

As estimativas do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham através de prestadores de serviços revelam o importante papel desempenhado por estes atores no mercado de trabalho doméstico em certos países. Este é o caso de 51 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos no Nepal, 43 por cento no Camboja, 34 por cento na Tailândia, 23 por cento no Sri Lanka e 19 por cento no Vietname (ver Anexo 7). No Sri Lanka, por exemplo, existem muitas agências que estabelecem contacto entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os empregadores mediante uma comissão pelo serviço prestado. Estas emergiram como resultado de uma escassez de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, de uma crescente classe empresarial e da falta de redes informais tradicionais através das quais as trabalhadoras e trabalhadores domésticos eram contratadas/os no passado (Vérité Research 2015). Além de procurar o encontro entre a oferta e procura, estas agências asseguram a assinatura de um contrato, e geralmente encontram um substituto no caso de a trabalhadora ou trabalhador doméstico abandonar o posto de trabalho. No entanto, a legislação fundamental que regula a cobrança de comissões pelas agências

de emprego não contém disposições que regulem a responsabilidade das agências de emprego em relação à trabalhadora ou trabalhador recrutada/o pela agência.¹⁷ Além disso, os empregadores que contrataram trabalhadoras e trabalhadores domésticos através destas agências relataram que, muitas vezes, não foi fornecida uma cópia do contrato a estes trabalhadores e que, por vezes, lhes são fornecidas informações falsas sobre os termos e condições de emprego (Vérité Research 2015).

Na China, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são empregadas/os diretamente pelos agregados familiares ou prestadores de serviços, ou são colocadas/os através de prestadores de serviços numa variedade de modelos híbridos. As estimativas sugerem que apenas 10 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos são empregadas/os por empresas que prestam serviços domésticos aos agregados familiares; estas e estes trabalhadores domésticos são as/os únicas/os trabalhadoras e trabalhadores domésticos que são consideradas/os como a trabalhar por conta de outrem nos termos da lei (Minghui 2017). Alguns estudos demonstraram que existem cerca de 700 000 empresas de grande e pequena dimensão que funcionam apenas como intermediários.¹⁸ Contudo, as trabalhadoras e trabalhadores contratadas/os através de prestadores de serviços ou diretamente pelos agregados familiares continuam excluídas/os da proteção laboral, como veremos na Parte II do presente relatório.

Impacto da pandemia da COVID-19

Tal como noutras regiões, a pandemia da COVID-19 teve um impacto substancial nas trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região, incluindo as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes. Por exemplo, no Vietname, havia menos 17 por cento de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no segundo trimestre de 2020, em comparação com o quarto trimestre de 2019. Entre os mesmos dois trimestres, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no Vietname também registaram uma redução de 24,7 por cento no número total de horas trabalhadas, mais do dobro da redução sentida por outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem (ver Capítulo 11).

16 Vietname, Departamento do Trabalho no Estrangeiro (*Department of Overseas Labour*).

17 Lei n.º 37 de 1956 relativa à cobrança de comissões pelas agências de emprego (*Fee Charging Employment Agencies Act No: 37 of 1956*). Esta lei prevê apenas o licenciamento e o controlo da agência de emprego.

18 Ver Reliable A Xing, "Interpretation of the 'Report on Employment and Consumption in China's Political Market'" (Baidu).

► Europa e Ásia Central

Os 3,5 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Europa e Ásia central representam apenas uma pequena percentagem (4,7 por cento) das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo. Esta é também a região em que o trabalho doméstico representa a menor percentagem do emprego (0,8 por cento). Importa, todavia, salientar que estas estimativas consideram apenas as trabalhadoras e trabalhadores domésticos diretamente empregadas/os pelos agregados familiares. Devido a limitações na disponibilidade de dados, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham através de ou para prestadores de serviços, ou como trabalhadoras e trabalhadores independentes, não são contabilizadas/os (ver secção abaixo intitulada “Papel dos prestadores de serviços”).

Estes números escondem algum grau de variação entre sub-regiões. É possível encontrar a maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (2,4 milhões) concentradas/os na Europa do Norte, do Sul e Ocidental, representando 1,1 por cento do emprego (ver tabela 2.3). Aqui, a grande maioria encontra-se nos três maiores empregadores da

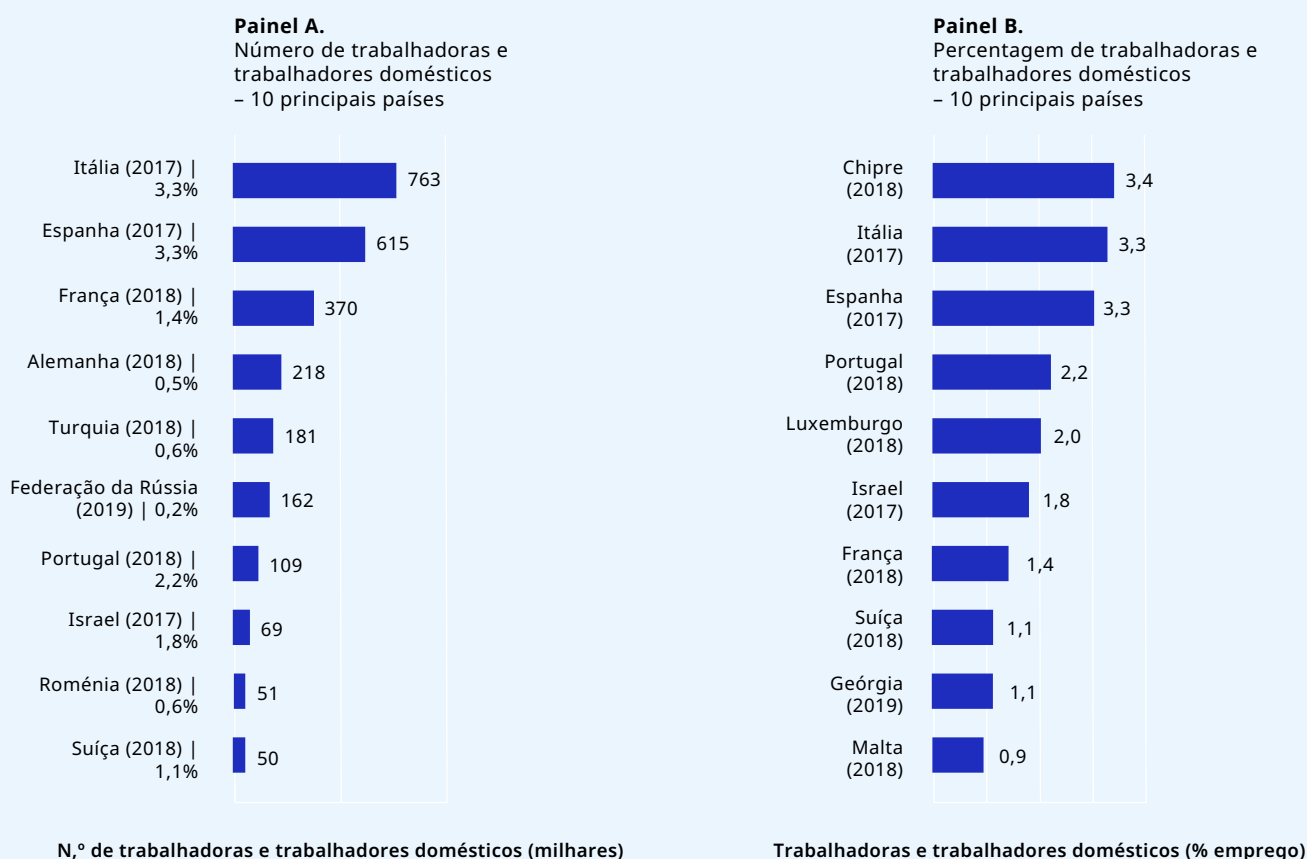
região, nomeadamente Itália (763 434), Espanha (615 479) e França (370 362) (ver figura 2.4). Em contraste, a Europa Oriental conta apenas com 362 893 trabalhadoras e trabalhadores domésticos, representando apenas 0,3 por cento do emprego. A Ásia Central e Ocidental, por seu lado, acolhe 799 090 trabalhadoras e trabalhadores domésticos, representando 1,1 por cento do emprego.

Na Europa e na Ásia Central, o trabalho doméstico é um setor dominado pelas mulheres, que constituem 84,6 por cento da mão de obra. No entanto, a composição por género varia a nível sub-regional: nove em cada dez trabalhadores domésticos são mulheres na Europa do Norte, do Sul e Ocidental, em comparação com sete em cada dez na Ásia Central e Ocidental. O trabalho doméstico também representa aproximadamente a mesma percentagem de emprego feminino em ambas as sub-regiões (pouco mais de 2 por cento). Na Europa Oriental, oito em cada dez trabalhadores domésticos são mulheres. Aqui, ainda menos mulheres encontram emprego no setor, o qual representa apenas 0,5 por cento do emprego feminino.

► **Tabela 2.3** Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números na Europa e Ásia Central, 2019

	Número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (milhares)			Trabalhadoras e trabalhadores domésticos no emprego total (percentagens)			Trabalhadoras e trabalhadores domésticos face às trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem (percentagens)			Percentagem de mulheres no total (percentagens)
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	
Europa e Ásia Central	3 518	2 978	540	0,8	1,6	0,2	1,0	1,9	0,3	84,6
Europa do Norte, do Sul e Ocidental	2 356	2 101	255	1,1	2,2	0,2	1,3	2,5	0,3	89,2
Europa Oriental	363	295	68	0,3	0,5	0,1	0,3	0,5	0,1	81,2
Ásia Central e Ocidental	799	582	218	1,1	2,1	0,5	1,6	3,2	0,8	72,8

► **Figura 2.4 Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números na Europa e Ásia Central, 2019**



Nota: no que se refere à figura 2.3, painel C: apenas dois países da região recolhem informações sobre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador. Os dados são fornecidos no Anexo 8.

Trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes

Os trabalhadores migrantes encontram frequentemente emprego no trabalho doméstico, particularmente na Europa do Norte, do Sul e Ocidental, uma sub-região que continua a atrair alguns dos maiores fluxos de trabalhadoras e trabalhadores migrantes do mundo. Em 2013, a sub-região acolheu 35,8 milhões de trabalhadoras e trabalhadores migrantes, e 6,2 por cento destes foram empregadas/os como trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Em contraste, apenas 0,6 por cento dos 13,8 milhões de trabalhadoras e trabalhadores migrantes na Europa Oriental encontram trabalho como trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Por fim, na Ásia Central e Ocidental, embora o número de trabalhadoras e trabalhadores migrantes seja muito mais baixo (7 milhões), uma proporção comparativamente mais elevada destas trabalhadoras e trabalhadores está empregada como trabalhadoras e trabalhadores domésticos (3,6 por cento) (OIT 2015g). Embora o trabalho doméstico represente apenas uma pequena proporção do emprego entre

as/os migrantes, estas/es estão claramente sobrerrepresentadas/os no trabalho doméstico. Segundo as estimativas elaboradas em 2015 (ano de referência 2013), as/os migrantes perfizeram 54,6 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Europa do Norte, do Sul e Ocidental, 32,1 por cento na Ásia Central e Ocidental e 25 por cento na Europa Oriental (OIT 2015g).

Papel dos prestadores de serviços

Devido à disponibilidade limitada de microdados sobre profissões (códigos CIP) ao nível de quatro dígitos, não foi possível chegar a uma estimativa fiável do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que não trabalham diretamente para os agregados familiares na maioria dos países da Europa e Ásia Central; no entanto, as estimativas elaboradas pela Comissão Europeia sobre serviços pessoais e domésticos (PHS) em toda a União Europeia podem ajudar a esclarecer a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que

prestam serviços através desses prestadores de serviços. De acordo com os dados publicados pela Comissão Europeia, o setor dos serviços pessoais e domésticos compreende 8 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, ou 4 por cento do emprego total em média, nos (então) 28 países da União Europeia (UE-28). Destes, 30 por cento são diretamente empregadas/os pelos agregados familiares (a maioria concentrada no Sul da Europa),¹⁹ ao passo que 70 por cento são empregadas/os por organizações públicas ou privadas. Esta percentagem de 30 por cento de trabalhadoras e trabalhadores domésticos contratadas/os diretamente pelos agregados familiares corresponde à proporção e número (2,4 milhões) a que se chegou nas atuais estimativas para a Europa do Norte, do Sul e Ocidental, recolhidas através do *European Union Labour Force Survey* (Inquérito Europeu às Forças de Trabalho) (Classificação internacional tipo atividade, de todos os ramos de atividade económica [CITA], Rev. 4, divisão 97) (ver tabela 2.3).

O fosso de 70 por cento sugere que o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos a trabalhar através de prestadores de serviços em muitos países da União Europeia pode ser significativamente maior do que o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham diretamente para os agregados familiares.

Impacto da pandemia da COVID-19

Por fim, a pandemia da COVID-19 teve um impacto substancial nas trabalhadoras e trabalhadores domésticos, incluindo nas trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, da região. Por exemplo, entre o quarto trimestre de 2019 e o segundo trimestre de 2020, os dados disponíveis das estatísticas nacionais revelam uma diminuição do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos de 59,9 por cento na Sérvia, 22,7 por cento na Eslováquia, 15 por cento no Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte e 13 por cento na Itália e em Portugal. Quanto às/aos que permaneceram empregadas/os, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos enfrentaram um impacto significativo no seu horário de trabalho, variando

entre uma redução de 78 por cento na Eslováquia, cerca de 47 por cento no Reino Unido e Portugal e 21 por cento em Itália.

Embora as trabalhadoras e trabalhadores domésticos tenham sido gravemente afetadas/os, também o foram os agregados familiares e as empresas que empregam trabalhadoras e trabalhadores domésticos. A investigação realizada a nível regional constatou que metade dos intermediários envolvidos no trabalho doméstico encerraram totalmente (26 por cento) ou parcialmente (24 por cento) as suas atividades. A maioria (76 por cento) também relatou que o bem-estar psicológico do seu pessoal foi afetado negativamente. Cerca de um terço dos agregados familiares empregadores inquiridos relatou um impacto negativo nos seus recursos financeiros. Estes intervenientes também desempenharam papéis importantes na resposta à pandemia. Tanto os intermediários (91 por cento) como os agregados familiares (50 por cento) afirmaram ter fornecido EPI às suas e aos seus trabalhadores domésticos e tentado de outras formas abordar o seu bem-estar.²⁰ Estas práticas apontam para a importância de um sistema de trabalho doméstico bem organizado, regulamentado e profissional como meio de proteger as trabalhadoras e trabalhadores domésticos de potenciais choques.



As trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Europa e na Ásia Central representam apenas 4,7 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo. O trabalho doméstico representa a menor percentagem do emprego (0,8 por cento), com as mulheres a constituírem 84,6 por cento da mão de obra.

¹⁹ Estes 30 por cento correspondem à proporção apurada na Europa através do *European Union Labour Force Survey* (Inquérito Europeu às Forças de Trabalho) e foram utilizados para estimativas globais.

²⁰ Apresentação por Thomas Signal, Associação Europeia de Prestadores de Serviços para Pessoas com Deficiência, e "COVID-19 and PHS", no âmbito da conferência final do projeto "Advancing Personal and Household Services" (Ad-PHS), 10 de dezembro de 2020.

► Estados Árabes

Nos Estados Árabes, estima-se que 6.6 milhões de homens e mulheres estão empregadas/os como trabalhadoras e trabalhadores domésticos, representando 8,7 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos a nível mundial (ver tabela 2.4). As trabalhadoras e trabalhadores domésticos representam 12,3 por cento do emprego total na região, tornando-a a região com a maior percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em termos de percentagem face ao emprego total (ver figura 2.5). Na verdade, seis países da região classificam-se entre os dez países com a maior percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos face à população com emprego. O país com a maior percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos do mundo é a Arábia Saudita, onde o trabalho doméstico representa cerca de 28 por cento do emprego total. É também o quarto maior empregador em números absolutos, com 3,7 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. O Koweit encontra-se em segundo lugar; as trabalhadoras e trabalhadores domésticos representam 25,4 por cento do emprego total, seguido pelos Emirados Árabes Unidos (12,3 por cento), Barém e Jordânia (14,5 por cento e 9,5 por cento, respetivamente).

Os números elevados surgem na sequência de uma fase de rápido crescimento do setor durante um período de dez anos, com uma taxa média anual de crescimento de 8,7 por cento.²¹ Na Arábia Saudita, entre 2007 e 2017, o número total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos aumentou de 830 000

para 2,42 milhões, com uma taxa média anual de crescimento de 11,3 por cento.²² No Barém, o setor mais do que duplicou, de 50 000 para 111 000, entre 2005 e 2016, com uma taxa média de crescimento anual de 7,6 por cento.²³ No Catar, o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos triplicou entre 2008 e 2018, sendo a maioria das/dos novas/os trabalhadoras e trabalhadores domésticos do sexo masculino.²⁴

O elevado aumento da procura é frequentemente atribuído a taxas mais elevadas de participação feminina no mercado de trabalho nos últimos anos (Kapiszewski 2006; Rutledge et al. 2011; Malit e Ghafoor 2014); rácios de dependência crescentes (Sibai, Rizk e Kronfoll 2014; Shah, Bard e Shah 2012; Hussein e Ismail 2016); e, tipicamente, grandes agregados familiares que tradicionalmente dependem de cuidados de base familiar (Shah, Chowdhury e Menonmet 2002; Shah, Bard e Shah 2012; Hussein e Ismail 2016; Tayah e Hamada 2017). Os dados demográficos mostram uma população envelhecida e um elevado número de crianças com idades compreendidas entre os 0-14 anos, apesar da diminuição das taxas de fertilidade (Tayah e Assaf 2018). Embora tenham sido recentemente adotadas medidas de política em matéria de prestação cuidados, estas tendem a consistir em medidas relativas a trabalho a tempo parcial e a licenças de longa duração que incentivam os cuidados domiciliários (Tayah e Assaf 2018). Graças a estas políticas, as taxas de participação feminina no mercado de trabalho aumentaram de forma constante em toda a região, atingindo 40 por cento

► **Tabela 2.4** Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números nos Estados Árabes, 2019

	Número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (milhares)			Trabalhadoras e trabalhadores domésticos no emprego total (percentagens)			Trabalhadoras e trabalhadores domésticos entre as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem (percentagens)			Proporção de mulheres no total (percentagens)
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	
Estados Árabes	6 586	2 412	4 175	12,3	32,4	9,0	14,8	34,6	10,6	36,6

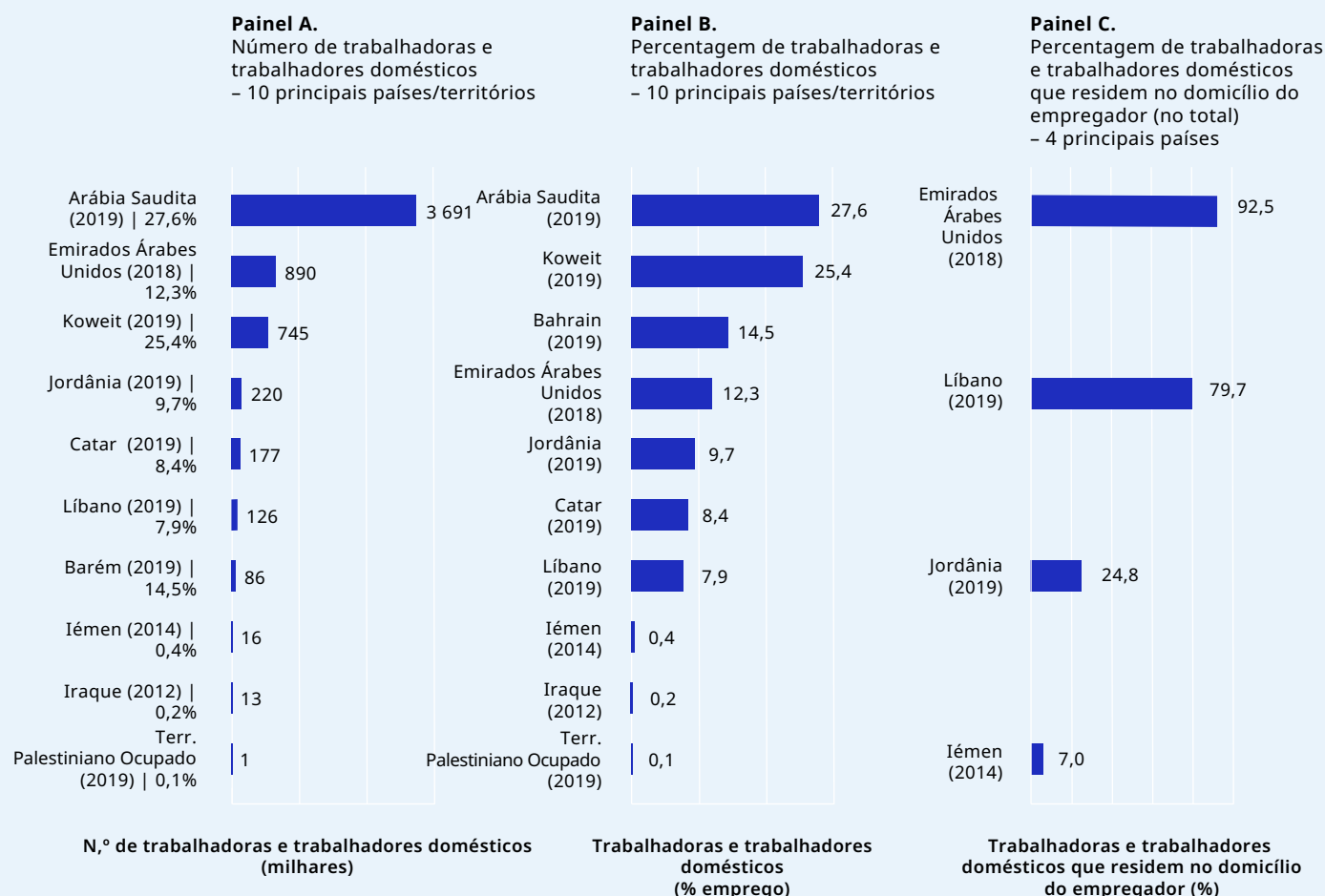
21 Estimativas baseadas em dados dos institutos nacionais de estatística, conforme compilados e apresentados em Tayah e Assaf (2018).

22 Com base em dados da *General Authority for Statistics*, Arábia Saudita, conforme compilados e apresentados em Tayah e Assaf (2018).

23 Com base em dados sobre indicadores do mercado de trabalho da *Labour Market Regulatory Authority* do Barém, conforme compilados e apresentados em Tayah e Assaf (2018).

24 Com base em dados do *Ministry of Development Planning and Statistics* (Ministério do Planeamento e Estatísticas para o Desenvolvimento) do Catar, conforme compilados e apresentados em Tayah e Assaf (2018).

► **Figura 2.5 Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números nos Estados Árabes, 2019**



Nota: no que se refere à figura 2.3. Os números de trabalhadoras e trabalhadores domésticos da Jordânia e do Líbano derivam dos dados dos inquéritos às forças de trabalho e incluem trabalhadoras e trabalhadores domésticos (migrantes) documentadas/os e indocumentadas/os. Estes números são superiores aos das estatísticas oficiais do *Ministry of Labour* (Ministério do Trabalho) (na Jordânia, por exemplo, o número oficial de trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes documentadas/os para 2019 é de 60 803, dos quais 55 551 são mulheres).

no Koweit, 18 por cento na Arábia Saudita, 37 por cento no Catar e 30 por cento no Barém;²⁵ porém, a falta de creches para crianças e de cuidados residenciais para pessoas idosas tem encorajado os agregados familiares a contratar trabalhadoras e trabalhadores domésticos para substituir a prestação de cuidados não remunerados que, de outra forma, seria efetuada por mulheres. Talvez não seja surpreendente, portanto, que o trabalho doméstico represente 18,7 por cento do emprego nos serviços (o que por si só representa 65 por cento do emprego total). Por fim, o crescimento do setor resulta também da elevada taxa de crescimento da população expatriada. Durante a última década, a população total dos países do Conselho de Cooperação do Golfo (CCG) aumentou em 51 por cento (18 milhões) ou em 4,2 por cento por ano, impulsionada em grande parte pelos expatriados que normalmente auferem salários significativamente mais elevados do que os nacionais.²⁶

Curiosamente, o trabalho doméstico representa uma importante fonte de emprego tanto para os homens como para as mulheres na região. As trabalhadoras domésticas representam 32,4 por cento do emprego feminino, enquanto os trabalhadores domésticos representam 9,0 por cento do emprego masculino. A região é também a única em que o número de homens trabalhadores domésticos é superior ao de mulheres, representando 63,4 por cento de todas e todos os trabalhadores domésticos. De facto, a região acolhe 23,2 por cento da população mundial de trabalhadores domésticos (homens) e apenas 4,2 por cento de todas as trabalhadoras domésticas. Um olhar mais atento sobre os dados nacionais fornece uma boa visão da divisão do trabalho em função do género: as mulheres, que constituem apenas 36,6 por cento do total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região, normalmente trabalham como cuidadoras de crianças, pessoal de limpeza e cuidadoras de idosos. Por setor por uma

²⁵ Com base em dados dos institutos nacionais de estatística, conforme compilados por Tayah e Assaf (2018).

²⁶ Com base em dados dos institutos nacionais de estatística do CCG, conforme compilados por Tayah e Assaf (2018).

maioria de dois terços, trabalhando como motoristas, cozinheiros e seguranças. Na Arábia Saudita, por exemplo, onde as mulheres apenas recentemente receberam autorização legal para conduzir, existe uma grande procura de motoristas do sexo masculino que, conseqüentemente, constituem 70 por cento do total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no país.²⁷ Esta realidade não se verifica necessariamente em todos os países: no Líbano, no Catar e nos Emirados Árabes Unidos há significativamente mais trabalhadoras domésticas do que trabalhadores domésticos, ao passo que na Arábia Saudita e no Iémen o número de homens é superior ao número de mulheres no trabalho doméstico. Além disso, embora em alguns países o número de homens seja superior ao de mulheres, estes representam uma percentagem muito menor do emprego total. No Koweit, por exemplo, onde há aproximadamente um número igual de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, o trabalho doméstico representa cerca de 49 por cento do emprego feminino e 17 por cento do emprego masculino.

Trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes

Segundo estimativas da OIT para 2013, 83 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na região eram migrantes (OIT 2015g); contudo, estimativas mais recentes mostram que a migração laboral cresceu a uma taxa de 5,2 por cento entre 2013 e 2017, resultando provavelmente também num número mais elevado de trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes (OIT 2018c). De facto, a região continua a atrair migrantes, incluindo trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, de um conjunto crescente de países. No Koweit, por exemplo, dados administrativos indicam que 90 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos são do Bangladesh, da Índia, das Filipinas e do Sri Lanka. Curiosamente, os trabalhadores da Índia e Bangladesh tendem a ser do sexo masculino (em parte devido às políticas de migração laboral nesses países), ao passo que os das Filipinas e Sri Lanka, bem como da Etiópia, Madagáscar e Nepal, tendem a ser do sexo feminino.²⁸

Contudo, nos últimos anos, alguns países da região começaram a contratar mão de obra de países africanos (Atong, Mayah e Odigie 2018). No Líbano, por exemplo, apesar da crise económica sem precedentes, que afetou o recrutamento de novas e novos trabalhadores domésticos migrantes, a maioria das

trabalhadoras e trabalhadores domésticos continuam a vir da Etiópia.²⁹ A diversificação da mão de obra deve-se, em grande medida, à elevada procura de trabalho doméstico, à falta de investimento público em infraestruturas de cuidados e à procura de fontes de trabalho mais barato (Atong, Mayah e Odigie 2018). Na ausência de legislação de trabalho que inclua o trabalho doméstico, as condições de trabalho são frequentemente fixadas através de contratos-tipo negociados entre os governos dos países de origem e de destino. Como tal, os direitos destas trabalhadoras e destes trabalhadores domésticos tendem a variar de acordo com a nacionalidade, o que leva a condições discriminatórias. No entanto, como veremos na Parte II, nos últimos dez anos tem-se assistido a uma tendência de extensão da cobertura laboral às trabalhadoras e trabalhadores domésticos em geral, ajudando a reduzir esta fonte de discriminação.

Papel dos prestadores de serviços

Devido à forma como as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são contabilizadas/os nas estatísticas nacionais, não foi possível estimar a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os por ou através de prestadores de serviços; contudo, é evidente que a maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na região são colocadas/os através de agências de emprego privadas. Em alguns casos, o recrutamento e contratação de trabalhadoras e trabalhadores domésticos só é legal quando realizado através de um prestador de serviços formal, como no caso de agências de emprego nos países do CCG. Nos Emirados Árabes Unidos, as agências de emprego privadas foram substituídas por 24 centros “público-privados” (centros Tadbeer) que recrutam e colocam exclusivamente trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes e emitem vistos de trabalho para os mesmos. Em outros países do CCG, é também legalmente possível que as trabalhadoras e trabalhadores sejam empregadas/os através de uma empresa de limpeza, mas trabalhem em casas individuais. Noutros casos, o emprego legal é mediado por um ou mais prestadores de serviços formais, por exemplo, plataformas de oferta de emprego e agências de emprego na Arábia Saudita. No caso do Líbano, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes são recrutadas/os através de agências privadas ou diretamente pelo agregado familiar. Mais recentemente, devido à deterioração da moeda local e ao acentuado declínio no recrutamento de novas

27 Com base em dados da *General Authority for Statistics*, Arábia Saudita conforme compilados e apresentados em Tayah e Assaf (2018).

28 Estimativas com base em dados do *Koweit Central Statistical Bureau, Labour Market Information System*, conforme compilados e apresentados em Tayah and Assaf (2018).

29 Dados sobre o número de autorizações de trabalho, *Lebanon Central Administration of Statistics*, Ministry of Labour (Ministério do Trabalho), 2020.

e novos trabalhadores domésticos migrantes, as agências de emprego já têm desempenhado um papel ativo na colocação de trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes no país, mediante o pagamento de uma comissão. Além dos prestadores de serviços formais, o recrutamento pode ainda ser mediado por vários outros intermediários de trabalho informal, por exemplo, intermediários no país de origem ou de destino.

Impacto da pandemia da COVID-19

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região, a maioria das/dos quais são migrantes, foram desproporcionalmente afetadas/os pela pandemia da COVID-19. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador (que também constituem a maioria na região) sofreram frequentemente um aumento da sua carga de trabalho, uma vez que ficaram confinadas/os com os seus empregadores, os quais, juntamente com as suas filhas e os seus filhos, tiveram de permanecer em casa (Begum 2020). Embora ainda não tenha sido realizada uma investigação sistemática, vários relatórios dos meios de comunicação social documentaram casos de violência e assédio contra trabalhadoras e trabalhadores domésticos durante o confinamento, em parte devido ao aumento do stress (Amnistia Internacional 2020a e 2020b; Movimento Antirracismo 2020).

Noutros casos, os empregadores domésticos já não tinham capacidade financeira para pagar às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. De facto, a pandemia da COVID-19 criou desafios económicos nos Estados Árabes que agravaram os desafios pré-existent, afetando gravemente o emprego e os rendimentos na região (OIT 2020k). De acordo com as estimativas da OIT, as horas de trabalho nos Estados Árabes diminuíram no primeiro trimestre de 2020 cerca de 1,8 por cento (equivalente a aproximadamente 1 milhão de empregos a tempo completo, assumindo uma semana de trabalho de 48 horas), em comparação com a situação pré-crise (quarto trimestre de 2019), o que resultou em níveis de rendimento mais baixos (OIT 2020k). Isto traduziu-se em casos de rescisão abrupta de contratos de trabalho de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, sem salário ou proteção social. Noutros casos, o contrato não foi rescindido, mas os empregadores retiveram, atrasaram ou simplesmente não pagaram os salários das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, parcial ou totalmente (OIT 2020k; Aoun 2020k).

Embora não estejam disponíveis estatísticas nacionais para avaliar o impacto no emprego, nos rendimentos e na duração das horas de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos especificamente, alguns relataram que, na Jordânia, pelo menos um terço das trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes

perderam os seus rendimentos e muitas/os os seus postos de trabalho (Connell 2020). No Líbano, “a forte depreciação da libra libanesa agravou a crise financeira do país, e muitas trabalhadoras domésticas migrantes viram os seus já escassos salários perderem valor” (Inman 2020). A perda de salários entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos também as/os impediu de enviar as suas remessas para as suas famílias.

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos cujos contratos são rescindidos perdem o seu alojamento e encontram-se frequentemente em risco de serem deportadas/os. O influxo de trabalhadoras e trabalhadores domésticos para abrigos aumenta ainda mais o seu risco de exposição ao vírus. Caso adoeçam, enfrentam barreiras significativas no acesso aos cuidados de saúde e são incapazes de se autoisolar. A sua vulnerabilidade económica também as/os sujeita a um maior risco de exploração e tráfico (Qiblawi 2020).



As trabalhadoras e trabalhadores domésticos representam 12,3 por cento do emprego total nos Estados Árabes, tornando-os a região com a maior percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos face ao do emprego total. 32,4 por cento das trabalhadoras e 9 por cento dos trabalhadores estão empregadas/os como trabalhadoras e trabalhadores domésticos. A região é também a única onde os homens trabalhadores domésticos ultrapassam o número de mulheres, representando 63,4 por cento de todas e todos os trabalhadores domésticos.

► África

A África é o terceiro maior empregador de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, a seguir à região da Ásia e Pacífico e às Américas. As estimativas apontam para 9,6 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham em toda a região, representando 2,1 por cento do emprego total (ver tabela 2.5). Quando se exclui o emprego agrícola, que representa cerca de metade de todo o emprego, a probabilidade de alguém estar empregado como trabalhadora ou trabalhador doméstico duplica. Isto é particularmente verdade para as mulheres, uma vez que as trabalhadoras domésticas representam 6,8 por cento do emprego feminino não agrícola. Contudo, é importante recordar que, embora a determinação do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos seja sempre um desafio, esta dificuldade verifica-se em África mais do que em qualquer outro local, onde a maioria do trabalho doméstico é realizado por jovens raparigas e rapazes que são frequentemente membros da família alargada. Os laços de parentesco, o baixo reconhecimento do trabalho doméstico como trabalho real e o baixo nível de perceção entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos de que são trabalhadoras e trabalhadores e entre os empregadores de que são empregadores, reduzem significativamente as hipóteses de os agregados familiares declararem ser empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em inquéritos sobre trabalho doméstico nacionais de qualquer tipo (Mehran 2014). Como tal, talvez mais do que em outras regiões, as estimativas do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em

África estão muito abaixo da realidade. No entanto, em comparação com esforços anteriores, as atuais estimativas abrangem um número mais elevado de países da região,³⁰ contribuindo assim para uma estimativa um pouco mais fiável.

A maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região (8,7 milhões) está concentrada na África Subsaariana, devido em grande parte à presença dos dois maiores empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, a África do Sul (1 335 343) e a Etiópia (1 168 730), estando ambos entre os dez maiores empregadores a nível mundial (figura 2.6). Contudo, apesar destes números impressionantes, o trabalho doméstico é na realidade uma fonte de emprego mais comum noutros países da África Austral, que empregam um menor número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, mas representam proporções mais elevadas no emprego. O Lesoto parece ser o país onde as trabalhadoras e trabalhadores domésticos representam a maior percentagem de emprego na região (16,7 por cento), seguido pelo Botsuana (12,4 por cento) e Namíbia (11,3 por cento), encontrando-se estes três países também entre os dez primeiros a nível mundial em termos de percentagem no emprego (ver figura 2.6, painel B).

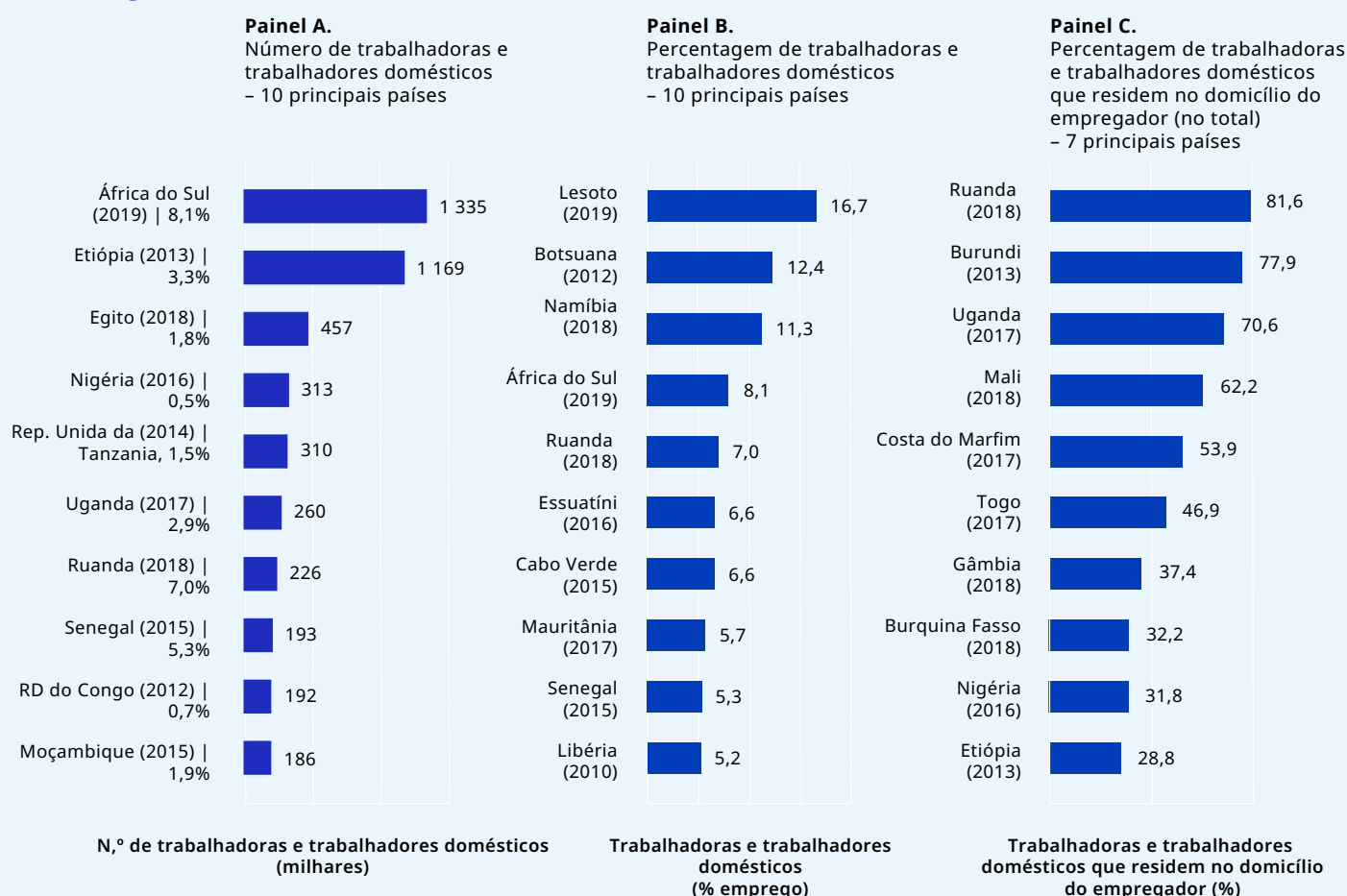
Em geral, o trabalho doméstico é um pouco mais comum na África Subsaariana do que no Norte de África. Na África Subsaariana, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos representam 2,2 por cento do emprego, em comparação com 1,4 por cento do emprego total no Norte de África.

► **Tabela 2.5** Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números em África, 2019

	Número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (milhares)			Trabalhadoras e trabalhadores domésticos no emprego total (percentagens)			Trabalhadoras e trabalhadores domésticos entre as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem (percentagens)			Proporção de mulheres no total (percentagens)
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	
África	9 608	6 568	3 041	2,1	3,3	1,2	7,3	15,8	3,4	68,4
África do Norte	915	433	482	1,4	3,2	0,9	2,1	4,7	1,5	47,3
África Subsaariana	8 693	6 135	2 558	2,2	3,4	1,2	9,2	18,2	4,2	70,6

30 As estimativas publicadas em 2013 abrangiam apenas 20 países e 69 por cento do emprego (OIT 2013), enquanto as estimativas atuais abrangem 44 países (80 por cento) e 90 por cento do emprego total.

► **Figura 2.6 Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em números em África, 2019**



Nota: no que se refere à figura 2.3.

As mulheres, num total de 6.6 milhões, constituem a maioria (68,4 por cento) das trabalhadoras e trabalhadores domésticos no continente, especialmente na África Subsaariana. Na região como um todo, o trabalho doméstico representa 3,3 por cento do emprego feminino e 15,8 por cento das trabalhadoras por conta de outrem. Estas proporções são significativamente influenciadas pela situação na África Subsaariana, onde as trabalhadoras domésticas representam 18,2 por cento das trabalhadoras por conta de outrem.

No entanto, os homens ocupam uma parte significativa do emprego no trabalho doméstico, particularmente no Norte de África. Em África como um todo, cerca de um terço (3 milhões) de todas e todos os trabalhadores domésticos são homens, fazendo de África o terceiro maior empregador de homens trabalhadores domésticos a nível mundial. No Norte de África, onde a participação das mulheres no mercado de trabalho é particularmente baixa em comparação com a dos homens, os homens trabalhadores domésticos superam mesmo as trabalhadoras domésticas, perfazendo mais de metade (53 por cento) do setor. Embora a percentagem de homens trabalhadores domésticos seja menor na África Subsaariana, os homens ainda

representam 29 por cento de todas e todos os trabalhadores domésticos. No entanto, o trabalho doméstico não é uma forma comum de emprego entre os homens, com apenas um trabalhador do sexo masculino em cada 100 empregados no setor.

Trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes

Nos últimos anos, registaram-se mudanças na migração internacional para o trabalho doméstico, tanto no interior das regiões como entre as mesmas. Uma tendência surpreendente é o número crescente de trabalhadoras e trabalhadores do Leste, Norte e Oeste de África a migrar para os Estados Árabes, onde são frequentemente empregadas/os em profissões de baixa e média qualificação na construção, indústria transformadora, agricultura, serviços alimentares, comércio a retalho e trabalho doméstico e de cuidados (Atong, Mayah e Odigie 2018). Embora sejam limitados os dados com ampla cobertura dos países africanos de origem, é possível encontrar algumas informações indicativas em fontes administrativas e outras. Por exemplo, de acordo com o *Ministry of Foreign Affairs* (Ministério dos Negócios Estrangeiros)

do Quênia, 3500 quenianas/os migraram para o Barém em 2019, 90 por cento das/dos quais para se dedicaram ao trabalho doméstico. Os dados fornecidos pelo *Ministry of Gender, Labour and Social Development* (Ministério do Género, Trabalho e Desenvolvimento Social) do Uganda mostram que 41 580 migrantes (29 359 mulheres) migraram para a região entre 2016 e agosto de 2019. Mais de metade (24 141) foram empregadas/os na Arábia Saudita, embora números significativos também tenham sido empregados/as nos Emirados Árabes Unidos (4091), Catar (2382) e Barém (896). É possível presumir-se com segurança que algumas trabalhadoras migrantes encontraram emprego como trabalhadoras domésticas.

Embora a migração para outras regiões esteja a aumentar, na África Subsaariana a mobilidade intrarregional continua a ser a principal forma de migração laboral. Em 2017, as comunidades económicas regionais com a maior percentagem de migrantes provenientes das comunidades eram a Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (47,1 por cento) e a Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (45,5 por cento) (CNUCED 2018). As estimativas da OIT para 2013 mostram que, dos 7,9 milhões de trabalhadoras e trabalhadores migrantes na África Subsaariana, 7,3 por cento são trabalhadoras e trabalhadores domésticos e 6,9 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos são migrantes. No Norte de África, uma percentagem ligeiramente mais elevada das/dos 800 000 trabalhadoras e trabalhadores migrantes na região (9 por cento) dedica-se ao trabalho doméstico, e uma percentagem ligeiramente mais elevada de trabalhadoras e trabalhadores domésticos são migrantes (7,9 por cento) (OIT 2015g). A migração para trabalho doméstico, em particular, tem sido registada do Zimbabué para a África do Sul, do Burquina Fasso para a Costa do Marfim e da Costa do Marfim para a Tunísia, para citar apenas alguns dos corredores de migração. O Burkina Fasso é o país de origem de um grande número de trabalhadoras e trabalhadores migrantes, a maioria das/dos quais encontra trabalho na Costa do Marfim, onde o trabalho doméstico foi considerado uma importante fonte de emprego para migrantes (OCDE e OIT 2018). De facto, a Conferência das Nações Unidas para o Comércio e o Desenvolvimento estima que um pouco mais de metade das/dos migrantes burquinos encontram emprego em trabalhos pouco especializados, incluindo o trabalho doméstico (CNUCED 2018).

Em África, existem 9,6 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, representando 2,1 por cento do emprego. Mais do que noutras regiões, é provável que este valor esteja subestimado uma vez que o trabalho doméstico é frequentemente realizado por raparigas e rapazes com idade inferior a 15 anos, que são frequentemente membros da família alargada. As mulheres constituem 68,4 por cento do total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, representando 3,3 por cento do emprego feminino e 15,8 por cento das trabalhadoras por conta de outrem. Cerca de um terço do total das trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região são homens. No Norte de África, os homens constituem 53 por cento do setor.

Papel dos prestadores de serviços

O aumento da migração para trabalho doméstico está associado a um aumento da procura de serviços essenciais pelos agregados familiares, nomeadamente devido à falta de serviços de cuidados a crianças e idosos e ao aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que continua a ser um objetivo importante para os países em desenvolvimento. O crescimento da procura é satisfeito, em parte, através de uma rede de recrutadores, incluindo redes informais e agências de emprego privadas, algumas das quais recrutam no estrangeiro,³¹ enquanto outras agências colocam trabalhadoras e trabalhadores domésticos internamente. Utilizando a nova abordagem para determinar o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham através de prestadores de serviços, a OIT observou um número significativo em vários países. Por exemplo, na Zâmbia, 25 por cento (23 992) das/dos 97 104 trabalhadoras e trabalhadores domésticos captadas/os pelo inquérito aos agregados familiares parecem

estar empregadas/os através de prestadores de serviços, com uma proporção semelhante (24 por cento) no Senegal. Em contraste, os prestadores de serviços colocaram 12 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Namíbia e 2 por cento na África do Sul (ver Anexo 7).

Impacto da pandemia da COVID-19

Inquestionavelmente, a pandemia da COVID-19 teve um impacto substancial nas trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região. Embora não existam atualmente estimativas regionais do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que perderam os seus empregos devido à pandemia em África, as estatísticas nacionais da África do Sul mostram uma diminuição de 21,9 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e uma diminuição de 35,8 por cento no número de horas trabalhadas entre o quarto trimestre de 2019 e o segundo trimestre de 2020.

31 Um estudo de casos conduzido pela OIT (Golman e Rani, a ser publicado em breve) revelou que no Burkina Fasso, os recrutadores informais com redes profundas na comunidade de origem estão frequentemente envolvidos no recrutamento de jovens, especialmente raparigas, para trabalhar na Costa do Marfim, sobre os quais existem poucos controlos. Na Costa do Marfim, as agências de recrutamento privadas estão a expandir-se no setor da limpeza e do trabalho doméstico, cobrando comissões elevadas aos empregadores, mas pagando salários irrisórios às trabalhadoras e trabalhadores.

Um olhar para o futuro

Em vez de reduzir a necessidade e a procura de trabalho doméstico, as perdas de emprego no trabalho doméstico resultantes da pandemia da COVID-19 podem, na realidade, ter aumentado, ou pelo menos tornado mais visíveis, a necessidade e a procura de trabalho doméstico. Embora a pandemia possa ter provocado perdas significativas de postos de trabalho, conforme detalhado no Capítulo 11 abaixo, estas perdas deveram-se, em grande parte, às medidas de confinamento. Na ausência destas trabalhadoras e destes trabalhadores domésticos, os agregados familiares viram-se confrontados com necessidades e exigências não satisfeitas de trabalho doméstico, com um impacto desproporcionado nas mulheres. Por exemplo, um estudo da Eurofound sobre o impacto da pandemia revelou que um número significativamente maior de mulheres com crianças pequenas estiveram em regime de teletrabalho durante a pandemia comparativamente aos homens (46 por cento e 39 por cento, respetivamente). No inquérito, as mulheres relataram mais dificuldades em equilibrar o trabalho e a vida privada do que os homens. Entre os pais de crianças com menos de 12 anos de idade, um terço das mulheres relatou dificuldades em concentrar-se no seu trabalho durante a pandemia, em comparação com um sexto dos homens. Mais de um quarto das mulheres inquiridas (26 por cento) referiu que as responsabilidades familiares as impediam de trabalhar, em comparação com 7 por cento dos homens (Eurofound 2020). O estudo sugere que estes impactos foram largamente influenciados pelo encerramento das estruturas de acolhimento de crianças e das escolas. A pandemia acentuou, portanto, a necessidade de serviços de cuidados, incluindo o trabalho doméstico.

Como indicado no Capítulo 2, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos desempenham normalmente um papel fundamental no sentido de permitir às suas empregadoras, nomeadamente, a participação no mercado de trabalho remunerado. As investigações que abrangem a América Latina têm observado as formas como as perdas de emprego entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos durante a pandemia tiveram um impacto nas mulheres empregadoras, que tiveram de assumir os deveres de cuidados que estavam anteriormente a cargo das/dos suas/seus trabalhadoras/es domésticas/os remuneradas/os (Weller *et al.*, 2020).

► Procura crescente de serviços de cuidados diretos e indiretos para os agregados familiares

Olhando para o futuro, espera-se que o trabalho doméstico continue a crescer enquanto setor, devido ao aumento da procura e à oferta contínua de mão de obra. Sendo um dos principais grupos que prestam cuidados diretos e indiretos aos agregados familiares, é provável que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos continuem a ser procuradas/os, particularmente à luz das alterações demográficas, do envelhecimento da população e das crescentes necessidades de cuidados continuados. As baixas taxas de natalidade e o aumento da esperança de vida alteraram a estrutura etária. Prevê-se que a percentagem de idosos (60 anos ou mais) aumente de 13,5 por cento em 2020 para 21,4 por cento até 2050 e 28,2 por cento até 2100 (UNDESA 2020). Alguns estudos também documentaram a preferência contínua por serviços de cuidados domiciliários em vez de institucionais (de Klaver *et al.*, 2013), uma preferência que provavelmente será enfatizada numa época em que a pandemia da COVID-19 ameaçou a vida das pessoas idosas em lares de idosos e casas de repouso (OIT 2020c). Para além dos cuidados a idosos, um estudo realizado pelo McKinsey Global Institute projeta que a procura de profissões como cuidados às crianças, educação na primeira infância, limpeza, preparação de refeições e jardinagem irá aumentar, criando 50 a 90 milhões de postos de trabalho a nível global (McKinsey 2017, 60-61).

É também provável que a desigualdade continuada de rendimentos, tanto dentro de cada país como entre países, continue a proporcionar uma oferta considerável de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. É provável que a pobreza, a discriminação de género e o acesso limitado à educação continuem, garantindo assim a disponibilidade de mulheres e homens que cada vez mais trabalham como trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Estes mesmos fatores também levam as mulheres e homens a migrar de países com rendimentos mais baixos para países com rendimentos mais elevados onde a procura de cuidados é elevada e o investimento em serviços de cuidados é baixo (Tayah 2016).

► Recrutamento justo e papel dos prestadores de serviços

Como demonstrado no Capítulo 2, os prestadores de serviços desempenham um papel importante no emprego ou colocação de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em muitos países. Os prestadores de serviços no trabalho doméstico fornecem uma variedade de serviços aos agregados familiares e às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Podem ser privados, com ou sem fins lucrativos, incluindo plataformas digitais (ver abaixo). Em alguns países, os governos gerem agências públicas ou subsidiam a prestação de serviços domésticos através de prestadores de serviços (Fudge e Hobden 2018). Independentemente de as trabalhadoras e trabalhadores domésticos serem contratadas/os pelo agregado familiar ou através de ou por um prestador de serviços, o trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos deve também incluir o recrutamento justo. O recrutamento justo é geralmente entendido como o recrutamento realizado nos termos

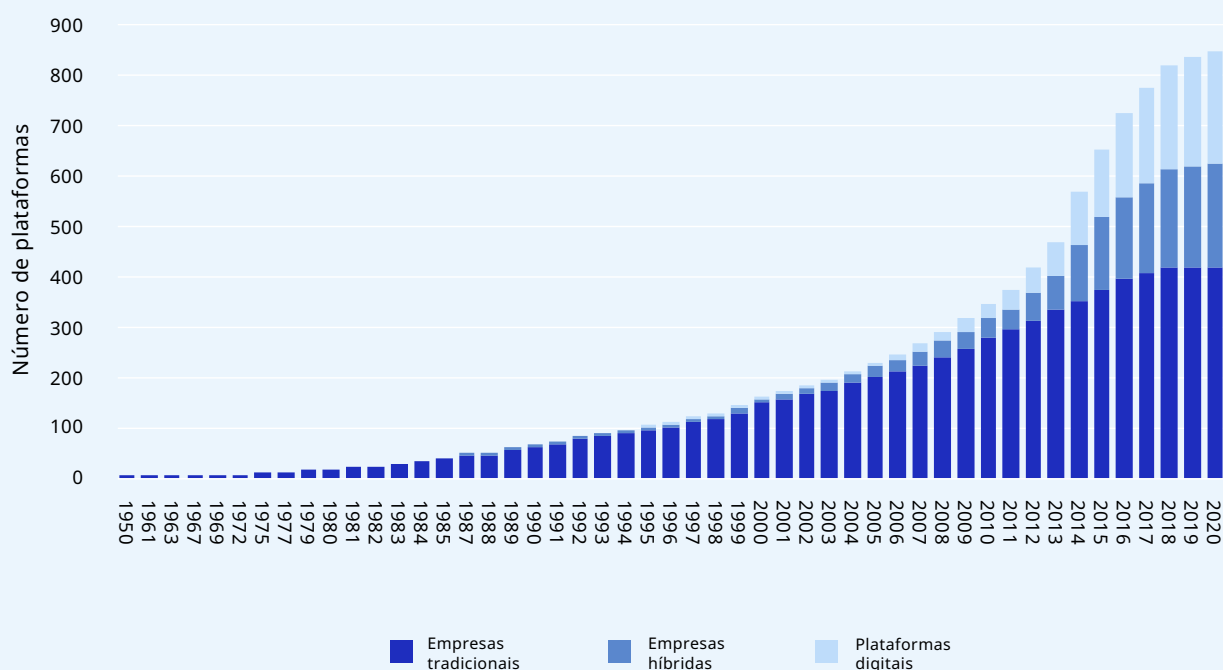
da lei, em conformidade com as normas internacionais do trabalho e com o respeito pelos direitos humanos. O objetivo de se conseguir trabalho digno e um recrutamento justo para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos deve, portanto, incluir também a regulamentação adequada dos prestadores de serviços. O contexto regulamentar inclui a política social, a política fiscal e a regulamentação empresarial, incluindo a regulamentação do licenciamento. No caso das trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, isto pode também incluir a política de imigração (Fudge e Hobden 2018). A fim de ajudar a estabelecer uma política eficaz, seria útil no futuro generalizar a recolha de dados sobre a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os através de ou por prestadores de serviços, as suas condições de trabalho e o número de prestadores de serviços que operam no setor do trabalho doméstico.

► Aumento da economia das plataformas no trabalho doméstico

A expansão da Internet desde meados da década de 1990 levou, nos últimos anos, à expansão do número de serviços de informação e consulta baseados na Internet no trabalho doméstico (Doty 2017). Os primeiros mercados online a serem estabelecidos foram o Daily Poppins no Reino Unido (1997) para serviços de limpeza e o Sittercity nos Estados Unidos (2001) para serviços de cuidados domiciliários. Um estudo recente da OIT sobre plataformas de trabalho digitais confirma que o seu número está a aumentar rapidamente (OIT 2021a). Isto não é menos verdade no setor do trabalho doméstico. As empresas intermediárias ou de colocação de trabalhadoras e trabalhadores

domésticos podem ser categorizadas em três tipos: empresas tradicionais, que prestam serviços domésticos e de cuidados a partir de um local físico e operam como uma agência de pessoal tradicional; empresas híbridas, que fornecem serviços a partir de um local físico e também através de um sítio Web ou de uma plataforma; e empresas de plataformas digitais, que fornecem serviços apenas através de um sítio Web ou de uma plataforma. A investigação revelou que, das 846 empresas identificadas, 427 eram do tipo tradicional, enquanto 205 eram híbridas e 224 eram digitais (Golman e Rani, a ser publicado em breve).

► **Figura 2.7** Número de plataformas de trabalho doméstico ativas a nível mundial por ano de criação, 1950-2020



Fonte: Base de dados Crunchbase. Ver OIT (a ser publicado em breve).



Sendo um dos principais grupos que prestam cuidados diretos e indiretos aos agregados familiares, é provável que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos continuem a ser procuradas/os, particularmente à luz das alterações demográficas, do envelhecimento da população e da crescente necessidade de cuidados continuados.

Independentemente de as trabalhadoras e trabalhadores domésticos serem contratadas/os pelo agregado familiar ou através de ou por um prestador de serviços, o trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos deve também incluir um recrutamento justo.

As empresas de plataformas digitais estão a ganhar importância na disponibilização de trabalho doméstico e de prestação de cuidados, tendo crescido oito vezes na última década, de 28 plataformas em 2010 para 224 plataformas em 2020.

Embora a proporção de empresas de plataformas digitais seja muito menor do que a das empresas tradicionais e híbridas, estas estão a ganhar importância na disponibilização de trabalho doméstico e de prestação de cuidados. Após um período de lento crescimento na primeira década do século XXI, o número de plataformas de trabalho digitais no setor do trabalho doméstico aumentou oito vezes em todo o mundo, de 28 plataformas em 2010 para 224 plataformas em 2020 (figura 2.7). O capital de risco tem desempenhado um papel importante na promoção deste crescimento durante a última década (Golman e Rani, a ser publicado em breve). A informação sobre investimentos ou financiamento está disponível para 50 por cento das empresas de plataformas digitais (109 plataformas) e, no seu conjunto, estas receberam um financiamento total de, pelo menos, 2,2 mil milhões de dólares dos EUA (em novembro de 2020). As plataformas de trabalho digitais no setor dos serviços domésticos e de prestação de cuidados estão a crescer muito mais rapidamente nos países desenvolvidos do que nos países em desenvolvimento. Do montante total de investimentos ou financiamento, 74 por cento foi investido em dez empresas de plataformas, oito das quais estão localizadas nos Estados Unidos (seguidas por plataformas sediadas na Alemanha e em França) e operam em vários países. A ascensão das plataformas de trabalho digitais sugere que estas estão a satisfazer uma necessidade incipiente do mercado.

As plataformas de trabalho digitais oferecem dois tipos de regimes de trabalho: trabalhadoras e trabalhadores contratadas/os diretamente pelas plataformas e aquelas/es cujo trabalho é mediado

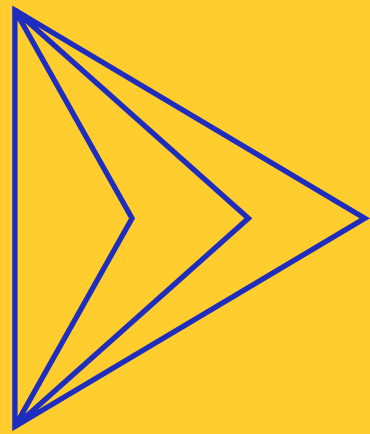
através das plataformas. Com base na informação disponível em 32 plataformas digitais, o número de trabalhadoras e trabalhadores cujo trabalho é mediado por estas plataformas varia entre 150 e 1 milhão de trabalhadoras e trabalhadores por plataforma. Muitas vezes assimiladas/os como trabalhadoras e trabalhadores por conta própria, mesmo nos casos em que o seu trabalho é supervisionado e sujeito a uma relação de dependência, as trabalhadoras e trabalhadores envolvidos em plataformas de trabalho digitais tendem a carecer de proteção laboral e social (Behrendt, Nguyen e Rani 2019; Behrendt e Nguyen 2018; Mateescu e Ticona 2021). A classificação do emprego destas e destes trabalhadores, que tem fortes implicações para a sua proteção, é objeto de um número crescente de litígios em todo o mundo (De Stefano et al. 2021). Um estudo exploratório do *Overseas Development Institute of SweepSouth and Domestically* na África do Sul concluiu que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos entrevistadas/os para o estudo foram classificadas/os como “contratantes independentes” e não podiam ter acesso à proteção social e laboral. Além disso, as trabalhadoras e trabalhadores do estudo em geral ganhavam rendimentos baixos e inseguros e eram vítimas de discriminação (Hunt e Machingura 2016). Por outro lado, o estudo também concluiu que as plataformas beneficiam os agregados familiares, uma vez que estes podem aceder a serviços domésticos baratos, convenientes e fiáveis. Algumas trabalhadoras e trabalhadores também referem que as plataformas lhes oferecem alguma escolha sobre o horário de trabalho e permitem-lhes monitorizar as horas trabalhadas e os rendimentos auferidos.

► O trabalho doméstico como fonte de emprego num plano de recuperação da pandemia da COVID-19

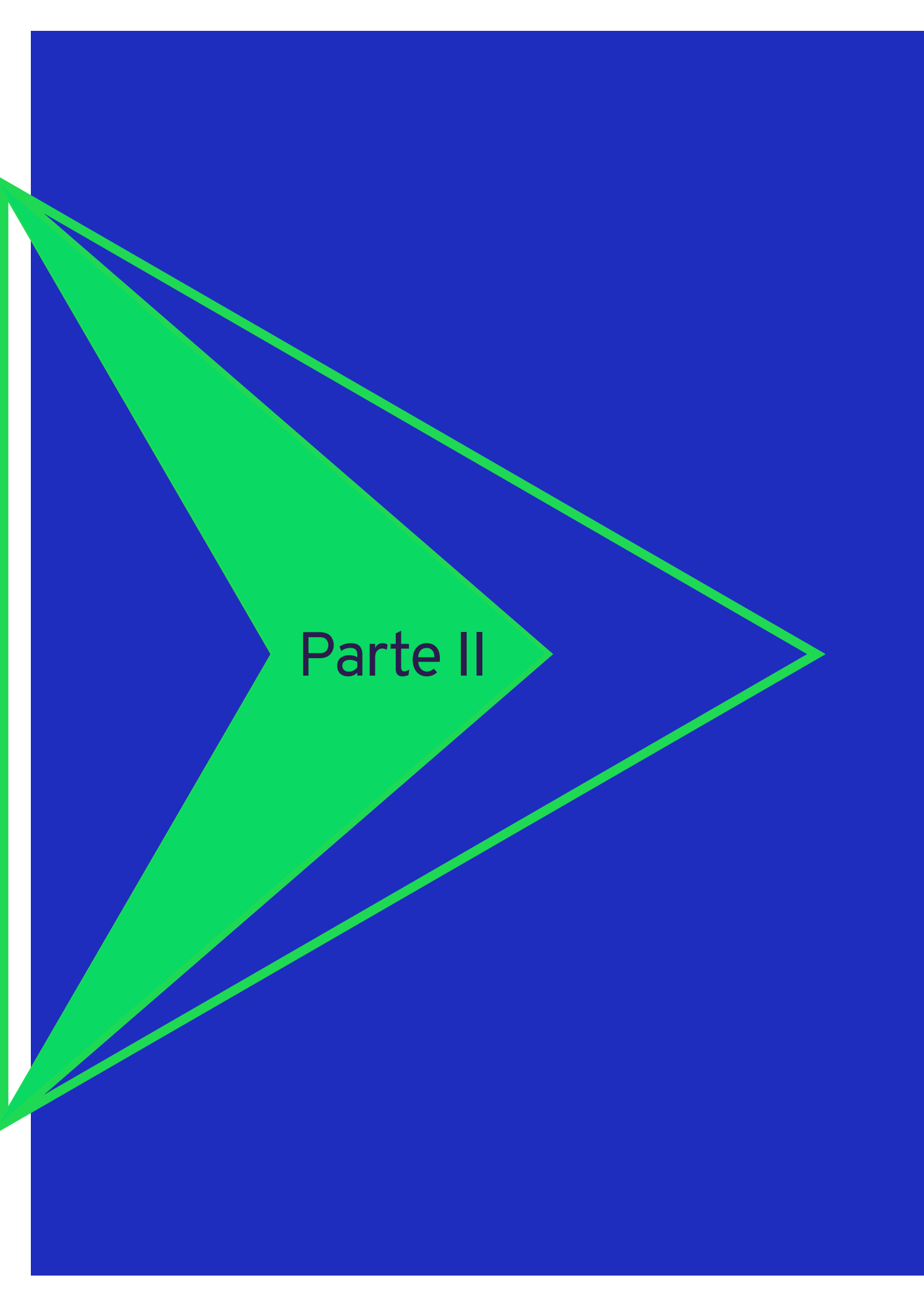
Os impactos da pandemia da COVID-19 a nível do género, tanto nas trabalhadoras e trabalhadores domésticos como nas respetivas empregadoras do sexo feminino, levaram a defender um plano de recuperação da pandemia que responda às questões de género e que se centre na economia dos cuidados (de Henau e Himmelweit 2021). Enquanto a maioria dos planos de recuperação da pandemia se centraram na reconstrução, um estudo concluiu que, para conseguir um emprego pleno e de qualidade no setor de prestação de cuidados (ou seja, cuidados diurnos para crianças e cuidados continuados para adultos, prestados tanto em ambientes residenciais como em casa), os países da União Europeia (UE-28), em média, teriam de investir apenas 1,6 por cento do produto interno bruto (PIB), em comparação com 4,3 por cento para atingir o mesmo resultado na reconstrução. O estudo também concluiu que tal investimento reduziria significativamente as disparidades de emprego entre homens e mulheres nestes países, embora em alguns mais do que noutros (de Henau e Himmelweit 2021). A criação de empregos no setor da prestação de cuidados pode também ter um impacto significativo na participação laboral do sexo feminino em geral, bem como nos resultados em matéria de saúde e educação das crianças. Algumas projeções mostram que investir 2 por cento do PIB no setor de prestação de cuidados nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico geraria um aumento de 2,4-6,1 por cento no emprego global e um aumento de 3,3-8,2 por cento no emprego feminino (CSI 2016). Embora os

setores abrangidos neste estudo incluam apenas parcialmente as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, os resultados são uma indicação do que pode ser alcançado através de uma estratégia de recuperação centrada na prestação de cuidados.

Sendo um setor especialmente intensivo em termos de emprego que satisfaz as necessidades essenciais dos agregados familiares, o trabalho doméstico é certamente promissor enquanto setor que vale a pena desenvolver, particularmente tendo em conta as crescentes exigências acima descritas. O que permanece em questão são as condições sob as quais tais empregos seriam criados. Há muitas fontes de vulnerabilidade que teriam de ser abordadas, particularmente no que diz respeito à proximidade entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os clientes e ao facto de frequentemente trabalharem para múltiplos agregados familiares, com elevados níveis de informalidade e instituições do mercado de trabalho mal adaptadas ao setor. Uma grande percentagem de grupos vulneráveis a trabalhar no setor também significa que estes grupos seriam desproporcionadamente afetados por uma falta de proteção. A Parte II do presente relatório analisa a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que estão abrangidas/os pelas leis fundamentais do trabalho e da segurança social, como uma fonte de vulnerabilidade que deve ser abordada tendo em vista a obtenção de um trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.



Embora a maioria dos planos de recuperação da pandemia se tenha centrado na reconstrução, um estudo concluiu que para conseguir um emprego pleno e de qualidade no setor de prestação de cuidados, os países da União Europeia (UE-28), em média, teriam de investir apenas 1,6 por cento do PIB, em comparação com 4,3 por cento para alcançar o mesmo resultado na reconstrução.



Parte II

**Extensão da
cobertura das
trabalhadoras e
trabalhadores
domésticos
pelas leis e
regulamentos
do trabalho e da
segurança social**

Historicamente, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm sido, na sua maioria, excluídas/os do âmbito de aplicação das leis do trabalho nacionais. As exclusões representam uma ausência do reconhecimento do trabalho doméstico como trabalho real, tanto na lei como aos olhos da sociedade em geral. Por esta razão, o reconhecimento jurídico do trabalho doméstico tem sido uma das principais exigências das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo. De facto, a Convenção (N.º 189) representou a primeira vez que a OIT formulou normas laborais internacionais dedicadas às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos. A Convenção é um forte reconhecimento do valor económico e social do trabalho doméstico e um apelo à tomada de medidas para fazer face às atuais exclusões das trabalhadoras e trabalhadores domésticos da proteção laboral e social. Através da sua adoção, a Conferência Internacional do Trabalho enviou uma mensagem clara de que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, tal como outras e outros trabalhadores, têm direito a condições de trabalho e de vida dignas. Concretamente, o artigo 18.º da Convenção apela aos Estados-membros para “implementar as disposições da presente convenção, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas mediante legislação e convenções coletivas ou medidas complementares de acordo com a prática nacional, estendendo ou adaptando medidas existentes aos trabalhadores do serviço doméstico ou elaborando medidas específicas para estes, se necessário”.

Um indicador-chave do progresso é, portanto, a inclusão das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na legislação laboral nacional, por outras palavras, a extensão da cobertura legal aos mesmos. A Parte II do presente relatório limitar-se-á a avaliar até que ponto as trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam de cobertura legal por oposição a uma cobertura efetiva (que se refere ao facto de as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estarem ou não abrangidas/os na prática e poderem usufruir de um acesso efetivo às proteções a que têm direito). A cobertura efetiva pode ser dificultada por uma série de fatores, incluindo a capacidade institucional para implementar e impor o cumprimento, requisitos de elegibilidade, o acesso à informação, o acesso à justiça e o estatuto na migração, para citar apenas alguns. A existência de organizações de empregadores e de trabalhadores, em particular organizações de trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, também ajuda a melhorar a cobertura efetiva. A medida em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos beneficiam de uma cobertura efetiva será abordada na Parte III deste relatório.

É também importante notar que a inclusão no âmbito de aplicação das leis laborais não indica necessariamente o nível de cobertura legal de que



Historicamente, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm sido, na sua maioria, excluídos do âmbito das leis do trabalho nacionais. As exclusões representam uma falta de reconhecimento do trabalho doméstico como trabalho real, tanto na lei como aos olhos da sociedade em geral. Por esta razão, o reconhecimento jurídico do trabalho doméstico tem sido uma das principais exigências das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo.

as trabalhadoras e trabalhadores usufruem. Por exemplo, um país pode reconhecer as trabalhadoras e trabalhadores domésticos como trabalhadoras e trabalhadores ao abrigo do código geral do trabalho, mas excluí-las/los de disposições específicas sobre tempo de trabalho, salários, proteção social ou outras disposições, diminuindo assim o seu nível de cobertura. Quando a OIT preparou o relatório sobre legislação e práticas relativas ao trabalho doméstico para a 99.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2010, os dados recolhidos mostraram que as lacunas eram particularmente frequentes no que diz respeito à cobertura legal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em termos de salário mínimo, limites da duração de trabalho, inclusão nos regimes da segurança social e medidas para garantir a SST (OIT 2010c). Mesmo quando são incluídas/os em disposições específicas, podem beneficiar de direitos menos favoráveis do que os concedidos às demais trabalhadoras e trabalhadores, ou de níveis de proteção insuficientes para garantir um trabalho digno. Por exemplo, os limites da duração normal semanal do trabalho tendem a ser

superiores para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos do que para as demais trabalhadoras e trabalhadores. Excluir as trabalhadoras e trabalhadores domésticos de disposições específicas

ou proporcionar-lhes níveis de cobertura inferiores aos de outras e outros trabalhadores representa um importante afastamento do espírito da Convenção (N.º 189).

 Um objetivo-chave do presente relatório consiste em estimar os progressos realizados na extensão da cobertura da legislação do trabalho desde 2010. Para estimar os progressos, a OIT procurou responder à pergunta: que percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos estaria protegida em 2020 se o setor tivesse crescido, mas as leis se mantivessem as mesmas que em 2010?

Por conseguinte, para estabelecer até que ponto as trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam de cobertura legal, é necessário analisar mais de perto até que ponto estão abrangidas/os por disposições específicas em comparação com as demais trabalhadora e trabalhadores. Para tal, a Parte II do presente relatório fornece um panorama estatístico que ilustra a medida em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos foram incluídas/os na legislação laboral em 2020. Fornece estimativas detalhadas da percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos incluídas/os nos seguintes elementos:

- ▶ âmbito geral da legislação laboral;
- ▶ limitações da duração normal semanal de trabalho;
- ▶ descanso semanal;
- ▶ férias anuais pagas;
- ▶ salário mínimo;
- ▶ limitações ao pagamento em espécie;
- ▶ segurança social;
- ▶ licença por maternidade;
- ▶ prestações pecuniárias por maternidade.

A fim de indicar os progressos realizados, os Capítulos 3 a 6 procuram comparar a situação atual das trabalhadoras e trabalhadores domésticos com a situação em que se encontrariam se não tivesse havido uma extensão dos direitos laborais às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos desde 2010.

▶ Metodologia

As estimativas da medida em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são abrangidas/os pelas leis nacionais baseiam-se em duas fontes: em primeiro lugar, dados estatísticos sobre o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos num determinado país, que estão disponíveis na base de dados compilada para as estimativas globais e regionais sobre trabalhadoras e trabalhadores domésticos (ver Parte I e Anexo 5); e, em segundo lugar, informação legal sobre a cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos pela legislação do trabalho e da segurança social.

A informação jurídica foi compilada pela OIT de forma progressiva ao longo de dez anos após a adoção da Convenção (N.º 189). Esta base de dados de leis e medidas de políticas foi revista, completada e analisada para documentar alterações específicas que tinham sido feitas desde a adoção da Convenção (N.º 189). A revisão jurídica foi conduzida com base em leis e regulamentos nacionais¹ e respostas governamentais aos mecanismos de supervisão, com a colaboração de especialistas da OIT em todo o mundo. A fim de utilizar a revisão jurídica para as estimativas de cobertura, foi desenvolvido um esquema de codificação para registar o grau de cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos pelas disposições legais

¹ As fontes legais consultadas incluem o direito primário a nível nacional, recorrendo à base de dados 'NORMLEX' da OIT em <http://www.ilo.org/normlex> e partindo da legislação geral do trabalho, geralmente o código ou lei do trabalho, dependendo do sistema jurídico. Quando disponíveis, centrámo-nos em leis, decretos e regulamentos específicos relativos às trabalhadoras e trabalhadores domésticos: alguns dos quais são publicados como leis independentes, enquanto outros provêm de claras referências e declarações realizadas na legislação geral do trabalho. Incluímos leis, regulamentos, decretos, atos, etc., em áreas relacionadas, tais como a segurança social, migração e direito contratual, a fim de incluir normas aplicáveis também às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Nos casos em que o texto oficial parecia estar em falta, indisponível num sítio Web oficial ou difícil de compreender, consultámos também fontes secundárias, tais como compêndios, revistas, escritórios de advogados e sítios Web de instituições reconhecidas, a fim de obter uma visão mais ampla do sistema jurídico. Em alguns casos, foram também consultadas as respostas dos governos ao Inquérito Geral sobre trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores da economia de cuidados numa economia em mudança.

relevantes. A codificação também documentou se as disposições relevantes para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos eram idênticas, mais favoráveis ou menos favoráveis do que as aplicáveis às demais trabalhadoras e trabalhadores. O Anexo 9 fornece estes dados para os países em que se baseiam as estimativas de cobertura legal.

Para as estimativas da extensão da cobertura da legislação do trabalho, estavam disponíveis dados estatísticos para 100 países e territórios dos 108 países e territórios para os quais existiam dados legais. Foram elaboradas duas estimativas para cada área política:

1. uma estimativa da percentagem de países em 2020 que proporcionaram cobertura legal às trabalhadoras e trabalhadores domésticos (utilizando a amostra de 108 países); e
2. uma estimativa da percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos abrangidas/os pela legislação do trabalho (calculada com base nos 100 países e territórios para os quais estavam disponíveis dados estatísticos e legais, representando 88,6 por cento do emprego global, e dados extrapolados).²

Esta segunda estimativa confere maior peso aos países com elevados números de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. (Neste sentido, é interessante salientar que a China tem 22 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos). Nos casos em que as disposições legais diferiam entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos residentes e as trabalhadoras e trabalhadores domésticos não residentes no domicílio do empregador, foi atribuído o mesmo peso a ambos.

A OIT também procurou estimar os progressos realizados na extensão da cobertura da legislação do trabalho desde 2010. Para comparar a extensão da cobertura legal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em 2010 e em 2020,³ foram utilizadas duas abordagens. Em primeiro lugar, considerámos os 75 países relativamente aos quais tínhamos informações legais em 2010 e identificámos aqueles

onde a legislação em relação às trabalhadoras e trabalhadores domésticos tinha sido modificada nos últimos dez anos. Em segundo lugar, estimámos a variação percentual dos números de trabalhadoras e trabalhadores domésticos abrangidas/os pelas leis laborais entre 2010 e 2020. Para fazer esta avaliação, procurámos responder à pergunta: que percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos estaria protegida em 2020 se o setor tivesse crescido, mas as leis se tivessem mantido as mesmas que em 2010? Para responder a esta pergunta, considerámos a nossa estimativa global de trabalhadoras e trabalhadores domésticos para 2019 e estimámos a percentagem que teria sido abrangida se nenhuma lei tivesse sido alterada. Ao aplicar as leis de 2010 e 2020 ao mesmo número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos a partir de 2019, podemos ver o efeito das alterações legais, mantendo constante o número e a composição das trabalhadoras e trabalhadores domésticos.⁴

Para as estimativas da extensão de cobertura pelas leis da segurança social, estavam disponíveis dados estatísticos relativos a 135 países e territórios dos 168 para os quais existiam dados legais.⁵ Como não tinham sido elaboradas estimativas da cobertura legal da segurança social para 2010, não foi possível fazer qualquer comparação entre 2010 e 2020.

 A inclusão das trabalhadoras e trabalhadores domésticos no âmbito das leis laborais nacionais é um passo fundamental rumo ao trabalho digno e um importante indicador de progresso na implementação dos princípios da Convenção (N.º 189).

2 Nota sobre as dimensões das amostras: a dimensão da amostra para as estimativas na Parte II variou em função do número de países para os quais tínhamos dados estatísticos, dados legais ou ambos. A estimativa da percentagem de países que proporcionavam proteção laboral às trabalhadoras e trabalhadores domésticos em 2010 foi calculada com base em dados legais de 75 países. A estimativa da percentagem de países que proporcionavam proteção laboral às trabalhadoras e trabalhadores domésticos em 2020 foi calculada com base em dados legais de 108 países.

3 Por uma questão de simplicidade, o presente relatório passará a referir-se ao ano de 2020 como o principal ano de referência para as estimativas da cobertura legal. Contudo, é importante recordar que as estimativas da cobertura legal foram elaboradas utilizando dados estatísticos de 2019 (ou do ano mais recente disponível) e dados legais de 2020.

4 A estimativa da percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em 2019 abrangidas/os pela legislação, tal como se encontravam em 2010, foi calculada com base em dados estatísticos e legais de 71 países. A estimativa da percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos abrangidas/os pelas leis em 2020 foi calculada com base em dados estatísticos e legais de 100 países. O mesmo exercício também foi levado a cabo considerando apenas os 71 países incluídos na amostra de 2010. Como os resultados das duas comparações foram em grande parte os mesmos, optou-se por utilizar a amostra de maior dimensão de 100 países, num esforço para conseguir uma maior representatividade.

5 Representando 97 por cento do emprego mundial.

Primeiro passo para o trabalho digno: eliminar as lacunas legais

Diálogo social, representação dos empregadores e dos trabalhadores

- Segurança no trabalho
- Ganhos 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

Procurar atingir níveis adequados de proteção

Eliminar as lacunas na implementação

- Trabalho doméstico abrangido por legislação insuficientemente aplicada na prática

► Reconhecimento da relação de trabalho

Eliminar as lacunas legais

- Trabalho doméstico sem cobertura legal nem segurança social

► Diálogo social entre empregadores, trabalhadores e governos

40,7 milhões



Início

14,2 milhões

20,7 milhões

The background consists of a solid green field. A large, dark blue triangle is positioned on the left side, pointing towards the right. Inside this triangle, there is a smaller, lighter blue triangle that is also pointing to the right. The text 'Capítulo 3' is centered within the dark blue triangle.

Capítulo 3

Âmbito da legislação do trabalho nacional

Desde a adoção da Convenção (N.º 189), os governos, muitas vezes em consulta com as/os trabalhadoras/trabalhadores e empregadores, têm feito grandes esforços para incluir as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no âmbito das leis nacionais do trabalho. Para tal, os governos têm utilizado uma série de instrumentos legais: em alguns casos, incluíram as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no âmbito da legislação geral do trabalho; noutros, adotaram legislação do trabalho específica ou regulamentos subordinados; e noutros ainda, os governos optaram tanto pela abordagem geral como pela abordagem específica.

As várias abordagens não significam necessariamente que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozem da mesma cobertura do direito do trabalho que as demais trabalhadoras e trabalhadores. Independentemente da abordagem utilizada, a inclusão legislação do trabalho é simplesmente um indicador da medida em que a lei começa a proporcionar direitos e proteção às trabalhadoras e trabalhadores domésticos; não é um indicador do nível de cobertura de que beneficiam. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem ser incluídas/os na legislação geral do trabalho, mas excluídas/os de disposições específicas ou

poderão ser-lhes concedidos níveis de proteção insuficientes para assegurar um trabalho digno. Além disso, a legislação do trabalho que se aplica às trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem ainda não ser eficazes, o que significa que estas as trabalhadoras e estes trabalhadores não podem realmente exercer os seus direitos e proteção.

No entanto, o reconhecimento legal é frequentemente considerado o primeiro passo e o o mais fundamental para assegurar um trabalho digno às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. A sua inclusão no âmbito da legislação nacional do trabalho continua a ser um importante indicador do progresso na implementação dos princípios da Convenção (N.º 189). Por conseguinte, os resultados apresentados abaixo indicam, em primeiro lugar, se os países reconhecem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos como trabalhadoras e trabalhadores, independentemente do instrumento utilizado e do nível de proteção concedido. Estes números são então desagregados para se analisar o tipo de instrumentos utilizados para conceder este reconhecimento legal. Na Parte III, iremos abordar se a cobertura é efetiva ou não, bem como em que medida o trabalho digno se tornou uma realidade para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.



Dos países analisados em 2020, 88 por cento abrangem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, pelo menos, parcialmente, e tem havido uma tendência crescente para abranger as trabalhadoras e trabalhadores domésticos tanto através da legislação geral do trabalho como de legislação do trabalho específica ou regulamentos subordinados. Isto significa que 53,4 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos são reconhecidas/os total ou parcialmente pelas leis ou regulamentos do trabalho.

► Extensão global da cobertura legal em 2020

Com base na análise dos dados recolhidos em 2020, 88 por cento dos 108 países analisados abrangem total ou parcialmente as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, quer através da legislação geral do trabalho ou de legislação

específica, quer apenas através de regulamentos subordinados. Isto deixa-nos com 8,3 por cento dos países que excluem totalmente as trabalhadoras e trabalhadores domésticos (ver tabela 3.1).

► **Tabela 3.1 Extensão da inclusão no âmbito de aplicação das leis do trabalho nacionais em 2010 e 2020: número e percentagem de países que oferecem cobertura às trabalhadoras e trabalhadores domésticos**

	Para os países analisados em 2010				Para todos os países em 2020	
	Leis em 2010		Leis em 2020		Para países analisados em 2010	
	N.º de países	%	N.º de países	%	N.º de países	%
As trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão total ou parcialmente abrangidas/os pela legislação do trabalho:						
pela legislação laboral geral	60	80,0	63	84,0	95	88,0
em parte pela legislação laboral geral e em parte por regulamentos subordinados ou leis do trabalho específicas	23	30,7	35	46,7	56	51,9
por regulamentos subordinados ou leis do trabalho específicas	10	13,3	7	9,3	12	11,1
As trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão excluídas/os do âmbito de aplicação das leis do trabalho do país	13	17,3	9	12,0	9	8,3
País federal com disposições que diferem entre Estados	2	2,7	3	4,0	4	3,7
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

Nota: ver secção sobre a Metodologia acima.

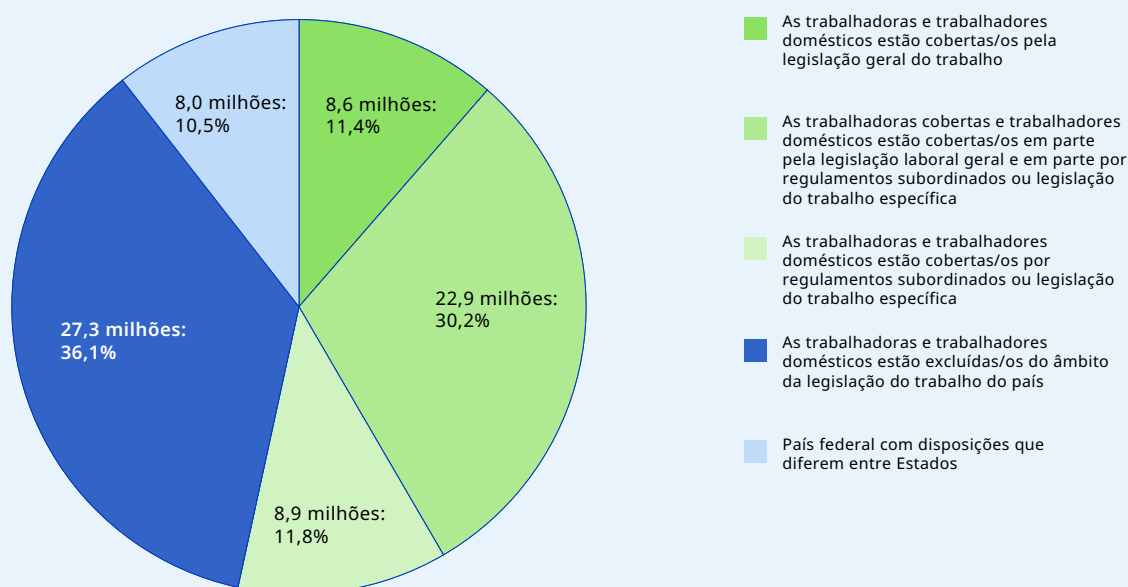
Embora o panorama global mostre que uma percentagem significativa de países dá cobertura, vale a pena examinar mais de perto as várias abordagens que os países adotaram para assegurar tal cobertura. De facto, enquanto 25 por cento dos países dão cobertura apenas pela legislação do trabalho, 51,9 por cento dão cobertura através de uma abordagem combinada e 11 por cento fornecem cobertura apenas através de regulamentação subordinada ou leis do trabalho específicas. Considerando apenas a amostra de países de 2010, 4 dos 12 países que excluía as trabalhadoras e trabalhadores domésticos em 2010 oferecem-lhes agora alguma forma de cobertura laboral. Tem havido uma tendência crescente para abranger as trabalhadoras e trabalhadores domésticos tanto através da legislação geral do trabalho como de legislação do trabalho específica ou regulamentos subordinados. O número de países que abrangem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos através desta abordagem combinada aumentou de 23 para 35. Como resultado, o número de países que abrangem as trabalhadoras e trabalhadores

domésticos apenas através da legislação geral do trabalho diminuiu de 27 para 21, enquanto o número de países que abrangem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos apenas com regulamentos subordinados ou legislação do trabalho específica diminuiu de 10 para 7.

Isto significa que 53,4 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos são reconhecidas/os por leis ou regulamentos do trabalho, quer através de instrumentos gerais, específicos ou subordinados. Mais precisamente, 11,4 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidas/os pela legislação do trabalho geral; 30,2 por cento estão abrangidas/os, em parte, pela legislação laboral geral e, em parte, por legislação do trabalho específica ou regulamentos subordinados; e 11,8 por cento estão abrangidas/os apenas por regulamentos subordinados ou legislação do trabalho específica. Contudo, 36,1 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos continuam totalmente excluídos da legislação laboral (ver figura 3.1).⁶

6 A título de chamada de atenção, estas estimativas baseiam-se numa amostra de 100 países para os quais estavam disponíveis dados legais e estatísticos. Os mesmos cálculos foram feitos com base em qualquer uma das duas dimensões da amostra. Quando corrigimos o número de países, a alteração é aproximadamente a mesma.

► **Figura 3.1 Cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos pela legislação laboral nacional em todo o mundo, 2020 (percentagens)**



Nota: ver secção de metodologia acima. As fontes detalhadas dos países e anos são fornecidas no Anexo 3; o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos encontra-se no Anexo 5; e as informações sobre a cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos ao abrigo da legislação nacional estão disponíveis nos Anexos 9 a 11.

► Extensão regional da cobertura legal em 2020

O nível de cobertura entre regiões varia significativamente (ver figura 3.2 e Anexo 10).

Nas Américas, 95 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidas/os pela legislação do trabalho.⁷ A maioria (70 por cento) está abrangida através da abordagem combinada. Uma percentagem relativamente pequena (15 por cento) está abrangida apenas através da legislação geral do trabalho e 10 por cento estão abrangidos exclusivamente através de regulamentos subordinados ou legislação do trabalho específica. No que diz respeito à América Latina e Caraíbas, todas e todos os trabalhadores domésticos estão abrangidas/os pela legislação, a maioria (83 por cento) através da abordagem combinada e uma percentagem menor (12 por cento) exclusivamente através de regulamentos subordinados ou legislação do trabalho específica.

O elevado nível de cobertura na região deve-se, pelo menos em parte, à revisão ou adoção de leis e políticas em países que empregam um número significativo de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Uma alteração significativa a este respeito consistiu numa reforma nos Estados Unidos em 2015,⁸ a qual estendeu certas disposições relativas ao tempo de trabalho e aos salários a categorias específicas de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (ver capítulos 4 e 5 para mais pormenores). Num esforço concertado para adaptar as proteções às especificidades do setor, com o objetivo de alcançar a igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e

as trabalhadoras e trabalhadores em geral, foram adotadas leis do trabalho específicas na Argentina (2013),⁹ Chile (2014),¹⁰ México (2019),¹¹ e Peru (2020),¹² que, em alguns casos, complementaram a cobertura pelo código geral do trabalho.

Contudo, é importante mencionar que não existe uma ligação clara entre o tipo de cobertura legal (geral ou específica) e o grau de igualdade de tratamento entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e as trabalhadoras e trabalhadores em geral. A Argentina e o Uruguai são dois casos em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidas/os apenas por legislação específica, embora o nível de proteção seja relativamente abrangente. Isto deve-se, em parte, aos fortes mecanismos de diálogo social existentes para assegurar um nível eficaz de proteção do trabalho, equivalente ao de que beneficiam as trabalhadoras e trabalhadores em geral (OIT 2015d, 2013d). No entanto, em muitos países da região, particularmente na América Central, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos continuam excluídas/os de certas proteções, ou gozam de um nível de proteção mais baixo em comparação com as outras trabalhadoras e outros trabalhadores, apesar de estarem abrangidas/os tanto pelo código geral do trabalho como por leis do trabalho específicas ou regulamentos subordinados. Esta questão será observada mais detalhadamente nas secções seguintes sobre o tempo de trabalho, os salários e a proteção da segurança social, incluindo a licença por maternidade e prestações pecuniárias.

7 Os restantes 5 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos não estão excluídas/os, mas encontram-se em países onde as disposições diferem entre Estados.

8 Lei de Normas do Trabalho Justo (*Fair Labor Standards Act – FLSA*). O *Department of Labour* (Departamento do Trabalho) reviu recentemente os seus regulamentos que definem os serviços de cuidados ao domicílio, de modo que muitas e muitos trabalhadores de cuidados diretos, tais como auxiliares de enfermagem certificadas/os, assistentes de saúde ao domicílio, assistentes de cuidados pessoais e outras e outros prestadores de cuidados, estejam protegidos pela FLSA. O Departamento também reviu o regulamento relativo às trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador. O novo regulamento entrou em vigor a 1 de janeiro de 2015.

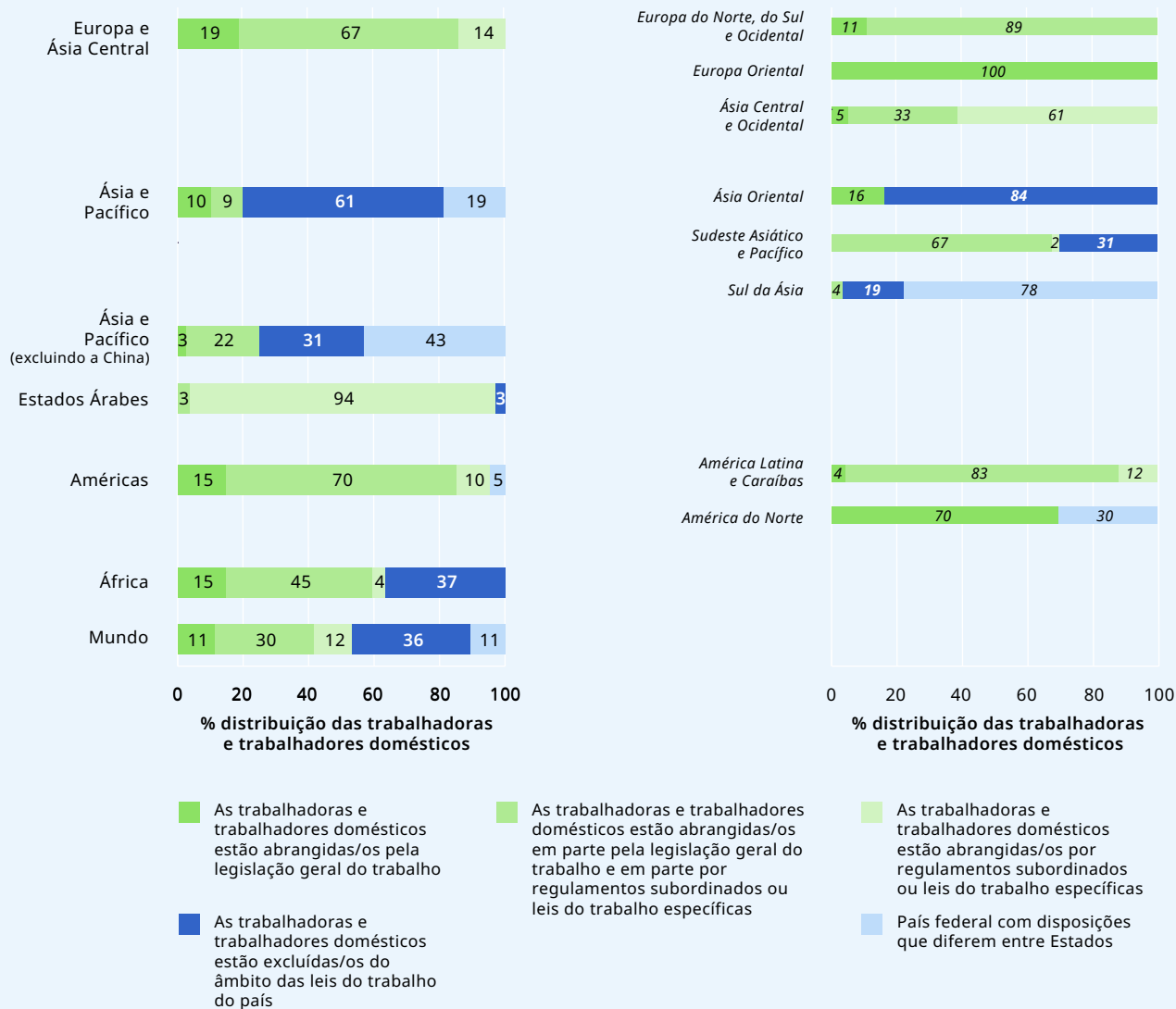
9 Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores em Agregados Privados (Lei n.º 26844, 2013) (*Ley núm. 26844 que dicta el Régimen Especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares*).

10 Lei n.º 20786 de 27 de outubro de 2014 (*Ley núm. 20786, de 27 de octubre de 2014*).

11 Decreto que reforma, adita e revoga várias disposições da Lei Federal do Trabalho e da Lei da Segurança Social relativas às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, 2019 (*DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar*).

12 Lei n.º 31047/2020 relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (*Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, 2020*).

► **Figura 3.2 Cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos pela legislação laboral nacional por região, 2020 (percentagens)**



Nota: no que se refere à figura 3.1.

Praticamente todas e todos os trabalhadores domésticos na Europa e na Ásia Central estão abrangidas/os por alguma forma de direito do trabalho. Contudo, cabe salientar que em muitos casos isto significa simplesmente que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos não estão explicitamente excluídas/os da legislação do trabalho. A legislação geral do trabalho nesta região tem um vasto âmbito, aplicando-se à maioria das trabalhadoras e trabalhadores; no entanto, raramente é feita menção explícita às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Para efeitos do presente relatório, nos casos em que a legislação geral do trabalho tem um vasto âmbito, abrangendo a maioria das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem sem abranger especificamente o trabalho doméstico, considera-se que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidas/os. No entanto, quando o código geral do trabalho é redigido de forma a poder ser interpretado no

Mais de 95 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos nas Américas e na Europa e Ásia Central estão abrangidas/os por alguma forma de legislação do trabalho.

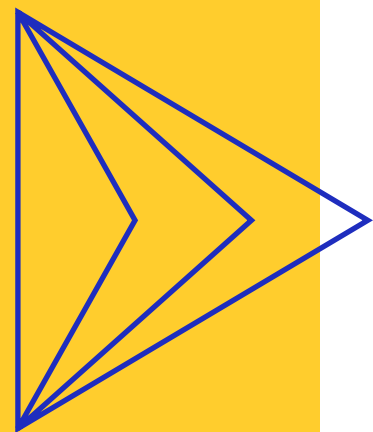
sentido de incluir as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, mas sem referência explícita à situação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, isto pode levar a dificuldades na sua aplicação. Na Europa

Oriental, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão, teoricamente, abrangidas/os exclusivamente pela legislação geral do trabalho. Pelo contrário, na Europa do Norte, do Sul e Ocidental, apenas 11 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidas/os exclusivamente pelo código geral do trabalho, enquanto as/os restantes 89 por cento estão abrangidas/os por uma combinação do código geral do trabalho e leis do trabalho específicas ou regulamentos subordinados. A Bélgica¹³ e a Espanha,¹⁴ dois países que oferecem cobertura às trabalhadoras e trabalhadores domésticos através da abordagem combinada, adotaram ou reviram legislação para estender proteções específicas às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Em 2015, a Finlândia revogou a sua Lei sobre o Emprego das Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (*Act on the Employment of Household Workers*) para facilitar a inclusão das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Lei sobre as Horas de Trabalho (*Working Hours Act*) e na Lei sobre os Contratos de Trabalho (*Employment Contracts Act*) em pé de igualdade com as demais trabalhadoras e trabalhadores.¹⁵ Uma característica particular dos países da sub-região da Europa do Norte, do Sul e Ocidental é a existência de acordos de negociação coletiva, que têm servido para estabelecer condições de trabalho para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que vão além do que está previsto no código do trabalho. Tais acordos são tornados possíveis pela existência de organizações de trabalhadores domésticos e dos seus empregadores em países como a Bélgica, França e Itália (ver Capítulo 10 para mais pormenores sobre estes exemplos) (OIT 2015d). Na Ásia Central e Ocidental, uma maioria significativa (61 por cento) encontra-se abrangida apenas por leis específicas ou regulamentos subordinados, enquanto uma pequena minoria (5 por cento) está abrangida apenas pelo código geral do trabalho, estando, 33 por cento abrangidos por uma combinação de instrumentos.

13 Decreto Real de 13 de julho de 2014 (*Arrêté Royal du 13 juillet 2014*), que estende a segurança social às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, à semelhança das demais trabalhadoras e trabalhadores, que entrou em vigor em 1 de outubro de 2014. Serviço Nacional da Segurança Social; e Lei de 15 de maio de 2014, que altera a Lei sobre o Bem-Estar das Trabalhadoras e Trabalhadores no Local de Trabalho de 4 de agosto de 1996 (*Loi du 15 mai 2014 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les domestiques et les gens de maison*) (ainda não se encontra em vigor).

14 Decreto Real n.º 1620/2011, 14 de novembro de 2011 (*Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*).

15 A Lei que revoga a Lei do Emprego da Trabalhadora e Trabalhador Doméstico (*Act repealing the Domestic Worker Employment Act*) de 2014 entrou em vigor em 2015. A lei finlandesa sobre o emprego das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (*Act on the Employment of Household Workers*) foi revogada em 2014 (com a revogação em vigor desde 1 de janeiro de 2015). Atualmente, a Lei sobre o Horário de Trabalho e a Lei dos Contratos de Trabalho (*Working Hours Act* e *Employment Contracts Act*) são aplicáveis às trabalhadoras e trabalhadores domésticos.



Em África, 63,3 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam atualmente de algum tipo de reconhecimento legal, a grande maioria das/os quais estão abrangidas/os em parte pela legislação geral do trabalho e em parte por legislação do trabalho específica ou regulamentos subordinados.

 Nos Estados Árabes, 94 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão excluídas/os do âmbito de aplicação da legislação nacional do trabalho e estão abrangidas/os apenas por regulamentos subordinados.

Em África, 63,3 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam atualmente de algum tipo de reconhecimento legal, sendo a grande maioria (45 por cento) reconhecida, em parte, pela legislação geral do trabalho e, em parte, por legislação específica ou regulamentos subordinados. Também aqui, vários países reviram ou adotaram legislação sobre trabalho doméstico, contribuindo para a elevada percentagem de cobertura. Na Guiné,¹⁶ o Código do Trabalho foi revisto para alargar a sua cobertura às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, que estão atualmente explicitamente incluídas/os no seu âmbito de aplicação. Em 2014, a Namíbia¹⁷ estendeu a cobertura do Código do Trabalho de 2007 às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Em 2017, foi adotado um decreto presidencial em Angola¹⁸ que estabelecia um novo quadro legal e de proteção social para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

Em Marrocos,¹⁹ entrou em vigor em 2018 uma nova lei relativa às trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

No lado oposto do espectro encontram-se as regiões em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos

permanecem na sua maioria excluídas/os. Nos Estados Árabes, 94 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão excluídas/os do âmbito de aplicação da legislação nacional do trabalho e estão abrangidas/os apenas por regulamentos subordinados. Apenas 3 por cento estão abrangidos por uma combinação da legislação geral do trabalho e regulamentos subordinados ou legislação do trabalho específica, enquanto os restantes 3 por cento estão totalmente excluídos. No entanto, nos últimos anos, foram feitos progressos na introdução de algum tipo de cobertura de legislação do trabalho básica para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Por exemplo, o Barém²⁰ adotou um novo Código do Trabalho em 2012, que incorporou parcialmente as trabalhadoras e trabalhadores domésticos na legislação, reconhecendo alguns direitos, tais como férias anuais pagas. Outros países da região, tais como a Arábia Saudita (2013),²¹ Koweit (2015)²² e Catar (2017),²³ adotaram regulamentos subordinados específicos sobre trabalho doméstico, estendendo certas proteções legais às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Apesar deste progresso, como se verá nos Capítulos 4, 5 e 6, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos continuam excluídas/os de várias disposições específicas.

Na Ásia e Pacífico, 61,5 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos continuam totalmente excluídas/os da legislação do trabalho. No entanto, esta proporção é duas vezes mais baixa quando a China é excluída. A maioria das trabalhadoras e

 Na Ásia e Pacífico, 61,5 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos continuam totalmente excluídas/os da legislação do trabalho.

16 Código do Trabalho da República da Guiné (*Code du Travail de la République de Guinée*) 2014, parágrafo 4 do artigo 1.º.

17 Diário do Governo da República da Namíbia (*Government Gazette of the Republic of Namibia*) 2014.

18 Decreto Presidencial n.º 155/16.

19 Legalização sobre Trabalho Doméstico em Marrocos (*Législation du travail domestique au Maroc*).

20 Lei n.º 36 de 2012 (*Law No 36 of 2012*).

21 Decisão Ministerial n.º 310 de 1434 (*Ministerial Decision No. 310 of 1434*) que regulamenta o emprego de trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

22 Lei n.º 68 sobre Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, (*Law No. 68 of 2015 on Employment of Domestic Workers*), que foi seguida pela adoção do Despacho Ministerial n.º 2194 de 2016, relativo às Regras Executivas da Lei n.º 68 de 2015 sobre Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, e Despacho Ministerial n.º 2302 de 2016, relativo às Regras e Procedimentos de Execução das Disposições da Lei do Koweit n.º 68/2015 sobre Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos.

23 Lei n.º 15 de 2017 relativa às trabalhadoras e trabalhadores domésticos (*Law No. 15 of 2017 concerning Domestic Workers*).

Como resultado da extensão da cobertura legal por certos países, o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos incluídas/os no âmbito de legislação do trabalho adicional aumentou 15 pontos percentuais desde 2010.

trabalhadores domésticos abrangidas/os na região encontram-se no Sudeste Asiático e Pacífico e estão abrangidas/os através de uma combinação do código geral do trabalho e de legislação específica ou regulamentos subordinados. A taxa de cobertura pode ser parcialmente atribuída a reformas legais relativamente recentes. A mais conhecida foi a adoção de legislação abrangente sobre trabalho doméstico nas Filipinas²⁴ em 2013. Tal como noutras regiões, o reconhecimento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na legislação do trabalho nem sempre significa que tenham os mesmos direitos laborais que as demais trabalhadoras e trabalhadores. Em 2012, foi adotado um regulamento ministerial na Tailândia²⁵ que torna a maior parte da Lei de Proteção do Trabalho aplicável às trabalhadoras e trabalhadores

domésticos, com exceção das regras relativas ao salário mínimo e à duração máxima de trabalho por dia. Mais recentemente, em 2018, o Camboja²⁶ adotou regulamentos que fixam a idade mínima nos 18 anos, exigindo contratos por escrito e prevendo 24 horas consecutivas de descanso semanal, férias pagas, horas extraordinárias pelo trabalho durante os feriados e alguma cobertura da segurança social. Em contraste, 84 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos continuam excluídas/os da legislação laboral na Ásia Oriental. Uma grande fonte destas exclusões é a China, que emprega cerca de 22 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, quase todas e todos excluídas/os da legislação laboral.

Progressos na cobertura legal desde 2010

Após uma década de esforços por parte dos governos, das organizações de trabalhadores e de empregadores, pode afirmar-se com certeza que, atualmente, existem mais leis e medidas de política que abrangem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos do que em 2010. Como resultado da extensão da cobertura legal dos países, a OIT estima que o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos incluídas/os no âmbito de legislação do trabalho adicional aumentou 15 pontos percentuais desde 2010 (figura 3.3). Se não tivesse havido uma extensão da legislação do trabalho às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, atualmente apenas

8,2 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estariam abrangidas/os pela legislação do trabalho, 25 por cento estariam abrangidas/os por uma abordagem combinada e 5,2 por cento estariam abrangidas/os apenas por regulamentos subordinados ou legislação do trabalho específica – um total de 38,4 por cento beneficiando de algum tipo de reconhecimento legal. Além disso, mais de metade de todas e todos os trabalhadores domésticos (52,4 por cento) ficariam totalmente excluídas/os da proteção laboral, uma regressão de cerca de 16,3 pontos percentuais em comparação com o seu estatuto atual.

24 *Lei da República n.º 10361 (Republic Act No. 10361)*, também conhecida como a “Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos” (*Domestic Workers Act*) ou “Batas Kasambahay”. Convém referir que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão excluídas/os das disposições relativas ao tempo de trabalho, e o salário mínimo para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos é o mais baixo de qualquer grupo do setor privado.

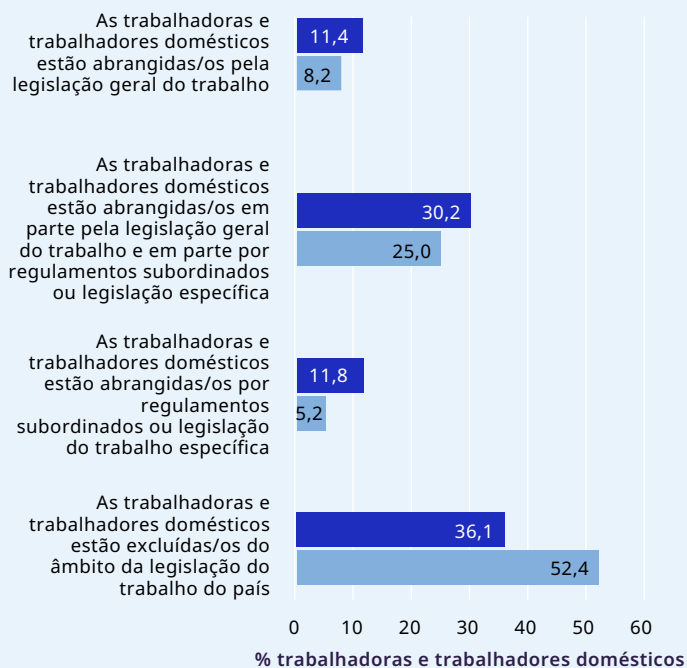
25 *Regulamento Ministerial n.º 14, B.E. 2555 (Ministerial Regulation [No.14] B.E. 2555)* ao abrigo da Lei de Proteção do Trabalho Tailandesa (*Thai Labour Protection Act*).

26 *Prakas n.º 235 sobre Condições de Trabalho para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (Prakas No. 235 on Work Conditions for House Workers)*.

► **Figura 3.3 Progressos na cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos pela legislação do trabalho nacional desde 2010**

Painel A.

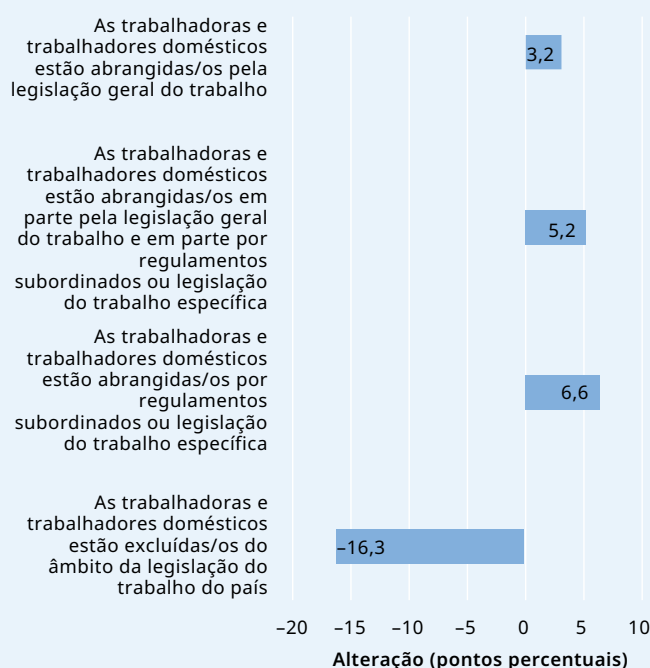
Cobertura atualmente e se as leis não tivessem sido alteradas desde 2010 (percentagens)



■ Cobertura atualmente com as leis de 2020
■ Cobertura atualmente se as leis não tivessem sido alteradas desde 2010

Painel B.

Alteração na cobertura legal (pontos percentuais)



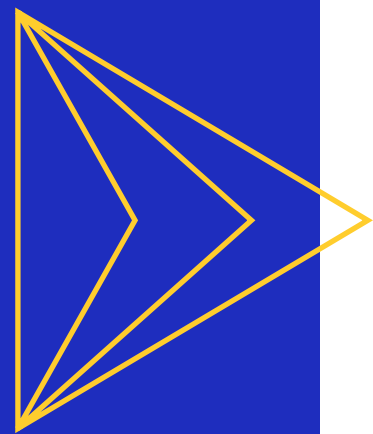
Nota: no que se refere à figura 3.1. A alteração nas percentagens de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem em países federais com disposições que diferem entre Estados não é apresentada no gráfico.

► Resumo

Os esforços para estender a legislação do trabalho às trabalhadoras e trabalhadores domésticos produziu ganhos importantes: foram feitos progressos significativos no número de países que reconheceram as trabalhadoras e trabalhadores domésticos como trabalhadoras e trabalhadores ao abrigo da legislação pela primeira vez, independentemente do instrumento utilizado. Também tem havido uma tendência para os países adotarem legislação do trabalho específica para complementar os códigos do trabalho existentes. A abordagem pode ser vista como um esforço para assegurar às trabalhadoras e trabalhadores domésticos uma proteção igual à das demais trabalhadoras e trabalhadores, tendo simultaneamente em conta as especificidades do setor – dois dos principais objetivos da Convenção (N.º 189). No entanto, as leis e regulamentos, gerais ou específicos, nem sempre concedem às trabalhadoras e trabalhadores domésticos os mesmos direitos e proteção a que têm acesso as demais trabalhadoras e trabalhadores.

Por outro lado, a igualdade de tratamento é mais frequentemente proporcionada pelo quadro legal quando este é estabelecido através do diálogo social, particularmente quando este inclui a participação de organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como de organizações de trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, onde existem. Este resultado é mais visível na Argentina, Chile, Peru e Uruguai na América Latina, bem como na Bélgica, França e Itália na Europa. O capítulo 10 do presente relatório fornece informações mais detalhadas sobre o papel destas organizações em tornar o trabalho digno uma realidade para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

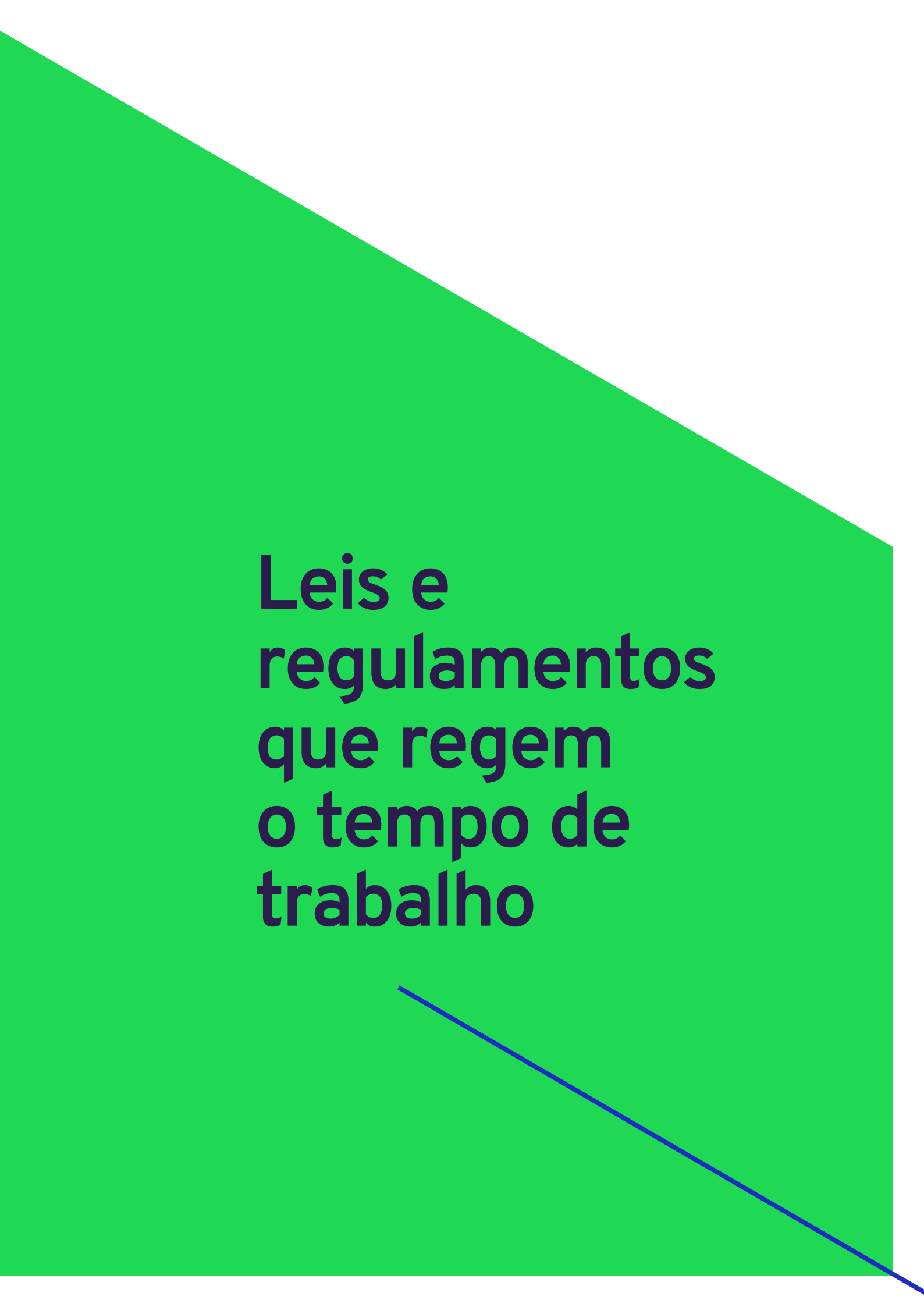
No entanto, subsistem exclusões significativas, particularmente na Ásia e Pacífico e nos Estados Árabes. A questão da proteção legal inclui também uma importante preocupação quanto ao grau de aplicação e cumprimento destas leis, uma preocupação que é totalmente abordada na Parte III. Além disso, a inclusão das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na legislação do trabalho, seja geral ou específica, não fornece uma imagem completa do nível de proteção de que gozam, porque podem, no entanto, estar excluídas/os de muitas das suas disposições específicas ou ser-lhes concedidos direitos menos favoráveis. Os Capítulos 4 a 6 analisarão mais aprofundadamente o grau de proteção das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, em comparação com as demais trabalhadoras e trabalhadores em termos de tempo de trabalho, salários, segurança social e licença por maternidade e prestações pecuniárias.



A igualdade de tratamento é mais frequentemente proporcionada pelo quadro legal quando este é estabelecido através do diálogo social, particularmente quando inclui a participação de organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como de organizações de trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, onde existem.

The background consists of a large green triangle pointing to the right, which is partially overlaid by a blue triangle pointing to the left. The blue triangle is composed of several overlapping, semi-transparent layers, creating a sense of depth and movement. The text 'Capítulo 4' is centered within the blue triangle.

Capítulo 4

The background is a solid green color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner. A thin blue line starts near the bottom center and extends diagonally towards the bottom-right corner.

Leis e regulamentos que regem o tempo de trabalho

O tempo de trabalho é uma questão fundamental para todas e todos os trabalhadores, incluindo as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Garantir que os regulamentos sobre o tempo de trabalho são aplicáveis às trabalhadoras e trabalhadores domésticos é um primeiro passo importante para limitar o seu horário de trabalho. A falta de limites ao horário de trabalho tem efeitos bem documentados tanto no bem-estar físico como mental das trabalhadoras e trabalhadores, com o consequente impacto no seu desempenho laboral (OIT 2011b; OIT 2013b). Os períodos de descanso programados são também vitais. No entanto, devido às circunstâncias específicas do trabalho doméstico, para além dos longos horários, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, especialmente as/os que residem no domicílio do empregador, enfrentam frequentemente desafios relacionados com horários de trabalho e pausas de descanso imprevisíveis, que podem traduzir-se em graves problemas para o seu bem-estar.

Em reconhecimento do impacto prejudicial dos longos horários de trabalho na qualidade de vida, o direito ao descanso e ao lazer, incluindo a limitação razoável das horas de trabalho e das férias periódicas remuneradas, está inclusive consagrado no artigo 24.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos. A primeira Convenção adotada pela OIT foi a Convenção (N.º 1) sobre Duração do Trabalho (Indústria), 1919, que estabeleceu, as tão reconhecidas, 48 horas como o limite da duração

normal semanal de trabalho. A horário semanal normal foi ainda mais limitado a 40 horas por semana em 1935 com a adoção da Convenção (N.º 47) sobre as Quarenta Horas Semanais, 1935, que se tornou a referência globalmente aceite de uma semana de trabalho razoável.

Apesar deste reconhecimento de longa data do direito ao descanso e a uma duração de trabalho razoável, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos foram durante muito tempo excluídas/os das leis nacionais e internacionais que regulamentam o tempo de trabalho. A adoção da Convenção (N.º 189) procurou corrigir estas exclusões apelando aos Estados-membros ratificantes para que tomassem medidas para assegurar que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos usufruam de um tempo de trabalho na mesma medida que as trabalhadoras e trabalhadores em geral, no que diz respeito à duração normal de trabalho, à compensação por horas extraordinárias, aos períodos de descanso diário e semanal e às férias anuais pagas (ver caixa 4.1 para consultar o texto do artigo 10.º da Convenção). É através da adoção e implementação de tais medidas que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos terão a possibilidade de usufruir de melhores condições de trabalho e do reconhecido direito humano ao descanso e ao lazer.

► Caixa 4.1 Artigo 10.º da Convenção (N.º 189)

1. Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar a igualdade de tratamento entre os trabalhadores do serviço doméstico e os trabalhadores em geral no que respeita à duração normal do trabalho, à compensação por trabalho suplementar, aos períodos de descanso diário e semanal e às férias anuais pagas, de acordo com a legislação nacional ou as convenções coletivas, tendo em conta as características específicas do trabalho doméstico.
2. O descanso semanal deve ser pelo menos de 24 horas consecutivas.
3. Os períodos durante os quais os trabalhadores do serviço doméstico não podem dispor livremente do seu tempo e ficam à disposição do agregado familiar para a eventual necessidade dos seus serviços devem ser considerados tempo de trabalho na medida prevista pela legislação nacional, pelas convenções coletivas ou por qualquer outro meio compatível com a prática nacional.

É importante mencionar que o artigo 10.º da Convenção também reconheceu que a concretização da igualdade de tratamento poderia exigir que as medidas tivessem de ter em conta as características particulares do trabalho doméstico. Por exemplo, é feita uma referência comum às dificuldades em distinguir entre horas de trabalho, períodos de descanso e tempo em espera (tempo em *stand-by*), particularmente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador. Tais dificuldades não são exclusivas do setor, mas levantam a questão de como melhor regulamentar o tempo de trabalho para resolver essas potenciais vulnerabilidades. Como se verá neste capítulo, embora muitos países tenham adotado uma abordagem reguladora, limitando a duração normal semanal de trabalho, definindo os períodos em espera (*stand-by*) e estabelecendo o pagamento de horas extraordinárias, alguns optaram por regulamentar o tempo de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador através dos períodos de descanso (OIT 2015a). Embora esta abordagem possa ser vista como uma forma mais simples de limitar o tempo de trabalho, estabelecendo blocos de períodos de descanso diário, noturno e semanal, pode, por vezes, resultar em desigualdades entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos (por exemplo, entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos residentes e trabalhadoras e trabalhadores domésticos não residentes no domicílio do empregador) e entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e as demais trabalhadoras e trabalhadores. Por conseguinte, quando tal abordagem é adotada, é importante assegurar a igualdade de tratamento relativamente às demais trabalhadoras e trabalhadores.

A questão da distinção entre tempo de trabalho, períodos de descanso e tempo de espera está também intimamente ligada às dificuldades de calcular o tempo de trabalho. De facto, assegurar que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm um direito efetivo a horas de trabalho limitadas requer uma compreensão e um método partilhados de como registar e calcular essas horas – uma questão que é abordada no Capítulo 7. No entanto, já era claro, em conformidade com a Convenção (N.º 189), que os períodos de espera devem ser regulamentados. Para esse efeito, o artigo 10.º da Convenção inclui um parágrafo específico que assinala que os períodos durante os quais as trabalhadoras e trabalhadores não são livres

de dispor do seu tempo como entenderem e estão à disposição para a eventual necessidade dos seus serviços devem ser considerados como tempo de trabalho.

Dada a histórica exclusão regulamentar das trabalhadoras e trabalhadores domésticos do direito do trabalho em geral e dos direitos relativos ao tempo de trabalho e aos períodos de descanso especificamente, era necessário considerar novas abordagens para colmatar estas lacunas legais históricas. O objetivo final destes esforços regulamentares era alcançar a igualdade de tratamento entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e demais trabalhadoras e trabalhadores no mercado de trabalho no que respeita à regulamentação, aplicação e cumprimento do tempo de trabalho e períodos de descanso. Apesar do requisito imperativo da igualdade de tratamento, é importante sublinhar que a Convenção foi mais longe para garantir um período mínimo de descanso semanal de 24 horas consecutivas. Ao adotar este marco de referência mínimo, os constituintes da OIT reconheceram que limites inferiores a este mínimo não seriam suficientes para satisfazer o direito humano ao descanso.

Este capítulo centra-se na medida em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam atualmente de cobertura legal laboral no que diz respeito ao tempo de trabalho, em comparação com as demais trabalhadoras e trabalhadores. Em particular, analisa as disposições legais que limitam a duração normal semanal de trabalho, estabelecendo períodos de descanso semanal e fixando períodos de férias anuais pagas. Os países que regulamentaram o tempo de trabalho por outros meios (por exemplo, através de períodos de descanso diário) podem, portanto, não estar plenamente representados nos resultados. Para ter em conta estas exceções, são fornecidos alguns exemplos destas abordagens alternativas, assinalando quaisquer diferenças resultantes no nível de cobertura alcançado.

Por fim, é importante recordar que a limitação efetiva do tempo de trabalho e a garantia de períodos de descanso adequados são duas das áreas mais difíceis para determinar o cumprimento e assegurar a aplicação. Embora este capítulo se centre nas abordagens regulamentares ao tempo de trabalho, uma outra secção do Capítulo 7 aborda o tempo de trabalho efetivo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e as medidas concretas que foram tomadas para estabelecer o tempo de trabalho adequado.

► Horas normais de trabalho

Extensão global da cobertura legal em 2020

Embora ainda haja muito espaço para melhorias, há uma tendência para os países limitarem a duração normal semanal de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e para o fazerem em pé de igualdade com as demais trabalhadoras e trabalhadores. Metade dos 108 países analisados fixaram limites para a duração normal semanal de trabalho que são, no mínimo, iguais aos aplicáveis às demais trabalhadoras e trabalhadores. Entre estes,

alguns têm, inclusive, durações normais semanais fixadas mais favoráveis para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos do que para as demais trabalhadoras e trabalhadores. Na Bélgica,¹ por exemplo, um acordo de negociação coletiva fixa 38 horas semanais normais para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, em comparação com as 40 horas estabelecidas na legislação laboral geral. Noutros 19 por cento dos países, as horas semanais normais para trabalhadoras e trabalhadores domésticos são mais longas do que as aplicáveis às demais trabalhadoras e trabalhadores. Isto exclui 28 por cento dos países que não impõem tais limites.

► Tabela 4.1 Limitação da duração normal semanal de trabalho, países seleccionados, 2010 e 2020

	Para os países analisados em 2010				Para todos os países em 2020	
	Leis de 2010		Leis de 2020		Para os países analisados em 2010	
	N.º de países	%	N.º de países	%	N.º de países	%
Limitação da duração normal semanal igual ou inferior às demais trabalhadoras e trabalhadores	38	50,7	41	54,7	54	50,0
Limitação da duração normal semanal superior às demais trabalhadoras e trabalhadores	6	8,0	7	9,3	21	19,4
Sem limitação da duração normal semanal normal para trabalhadoras e trabalhadores domésticos	30	40,0	24	32,0	30	27,8
Informação não disponível/ países federais com disposições que diferem entre Estados	1	1,3	3	4,0	3	2,8
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

Nota: no que se refere à figura 3.1.

1 Ver convenção coletiva setorial de 3 de junho de 2004, tornada obrigatória pelo [Decreto Real de 23 de setembro de 2005 \(Arrêté Royal du 23 septembre 2005\)](#).

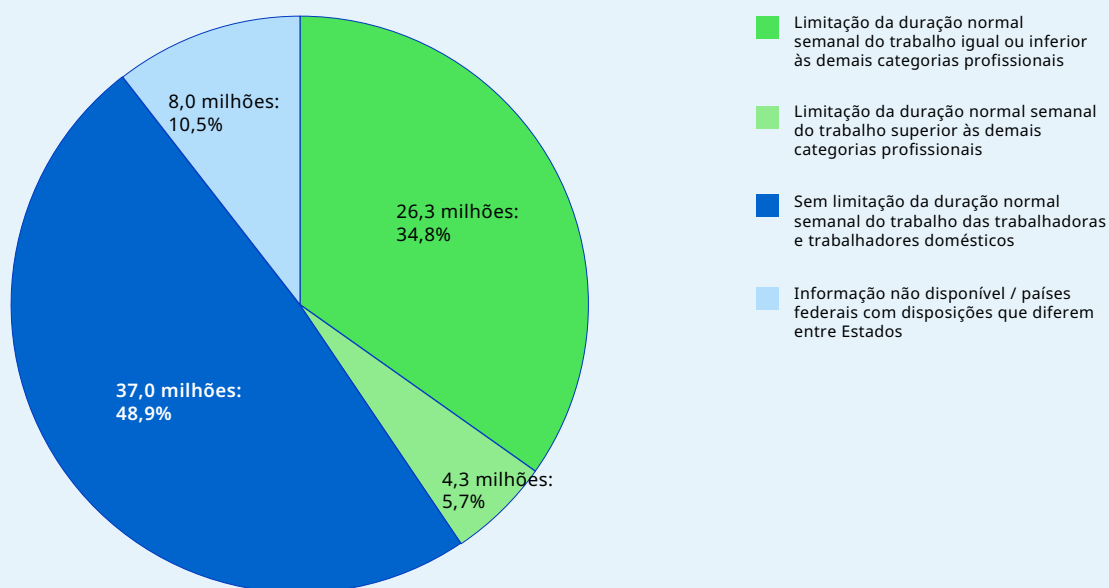
Apesar do número de países que proporcionam direitos iguais às trabalhadoras e trabalhadores domésticos no que diz respeito ao horário normal de trabalho, quase metade (48,9 por cento) de todas e todos os trabalhadores domésticos não tem qualquer limite legal na sua duração normal de trabalho (figura 4.1). Estas trabalhadoras e estes trabalhadores domésticos estão agrupadas/os em 30 países que não têm tais limites.² Esta distribuição é o resultado da presença de um grupo de países com um grande número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, incluindo Bangladexe, Indonésia e Japão. Pelo contrário, os 34,8 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm direito à mesma limitação do seu duração normal semanal de trabalho que as demais trabalhadoras e trabalhadores estão distribuídas/os por 54 países. Por fim, existem 4,3 milhões (5,7 por cento) de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em 21 países cujo duração normal semanal de trabalho permitido excede o das demais trabalhadoras e trabalhadores (ver figura 4.1).



Existe uma tendência entre os países para assegurar a igualdade de proteção das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em relação à duração normal de trabalho. No entanto, estes países acolhem apenas 34,8 por cento de todas e todos os trabalhadores domésticos, enquanto 48,9 por cento dos mesmos não têm limite legal na sua duração normal de trabalho.

- 2 A título de chamada de atenção, estas estimativas baseiam-se numa amostra de 100 países para os quais estavam disponíveis dados legais e estatísticos. Os mesmos cálculos foram feitos com base em qualquer uma das duas dimensões da amostra. Quando corrigimos o número de países, a alteração é aproximadamente a mesma.

► **Figura 4.1 Limitação da duração normal semanal de trabalho para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, 2020**



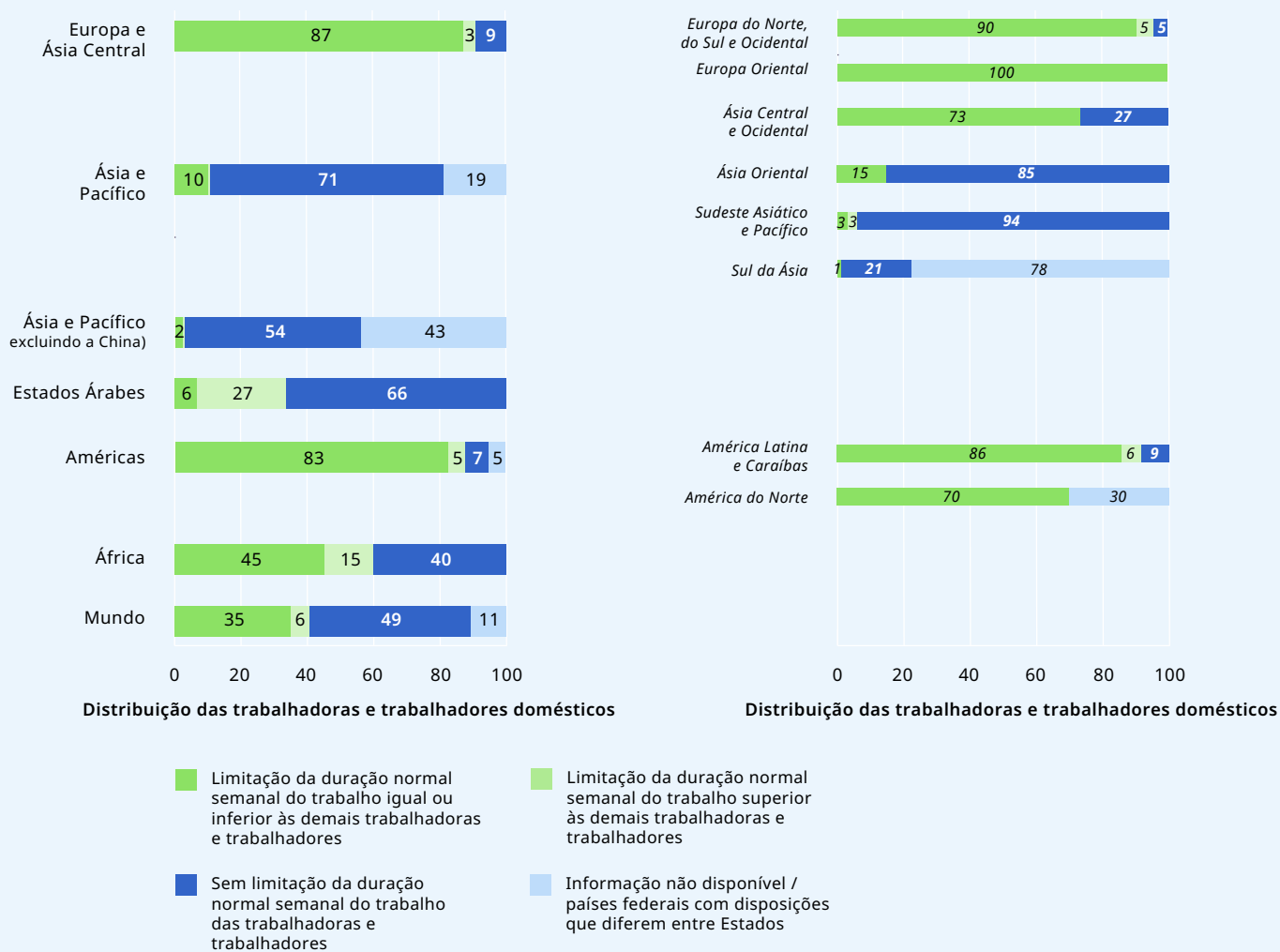
Nota: no que se refere à figura 3.1.

Extensão regional da cobertura legal em 2020

Uma análise da extensão da cobertura a nível regional pode ajudar a esclarecer os locais onde as trabalhadoras e trabalhadores domésticos tendem a gozar de direitos iguais aos das demais trabalhadoras e trabalhadores, no que diz respeito à duração normal de trabalho. Em geral, as taxas mais elevadas de cobertura parecem situar-se nas Américas, na Europa e, em menor grau, em África. Em comparação, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos Estados Árabes e na Ásia e Pacífico continuam, em grande medida, excluídas/os (figura 4.2).

As taxas mais elevadas de cobertura parecem situar-se nas Américas, na Europa e, em menor grau, em África. Em comparação, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos Estados Árabes e na Ásia e Pacífico continuam, em grande medida, excluídas/os.

► **Figura 4.2 Limitação da duração normal semanal de trabalho para trabalhadoras e trabalhadores domésticos por região, 2020 (percentagens)**



Note: As for Figura 3.1.

Nas Américas, 83 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam de limites duração normal semanal do trabalho, que são pelo menos iguais àqueles de que beneficiam as demais trabalhadoras e trabalhadores, ao passo que apenas 7 por cento, na sua maioria dispersos por sete países,³ estão totalmente excluídos de tais limites. A elevada taxa de cobertura legal na região está ligada a vários países que reviram recentemente as suas leis para limitar a duração de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Na Argentina,⁴ Brasil,⁵ Peru⁶ e República Bolivariana da Venezuela,⁷ foram tomadas medidas para garantir que os limites da duração normal semanal de trabalho fossem os mesmos para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e para as demais trabalhadoras e trabalhadores. Noutros casos, foi estabelecido um número máximo de horas semanais superior para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos do que para as demais trabalhadoras e trabalhadores. Por exemplo, na Guiana,⁸ a duração normal semanal do trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos está limitada a 48 horas, em comparação com as 40 horas semanais estabelecidas para as demais trabalhadoras e trabalhadores ao abrigo da Ordem do Trabalho (Salário Mínimo Nacional) (*Labour [National Minimum Wage] Order*), 2016. Na Jamaica,⁹ na sequência de alterações à Lei do Salário Mínimo de 1975 (*Minimum Wage Act of 1975*) em 2011, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem trabalhar até 44 horas por semana, quatro horas a mais do que o máximo estabelecido para as demais trabalhadoras e trabalhadores.

3 Barbados, República Dominicana, Salvador, Guatemala, Honduras, Nicarágua e Panamá..

4 A Lei relativa aos Trabalhadores em Agregados Familiares (Lei n.º 26844 de 2013) estabelece que o horário de trabalho não pode exceder as oito horas por dia ou 48 horas semanais (art. 14.1). Isto mesmo está previsto no artigo 1.º da Lei n.º 11544 sobre o Tempo de Trabalho, que é aplicável aos trabalhadores em geral.

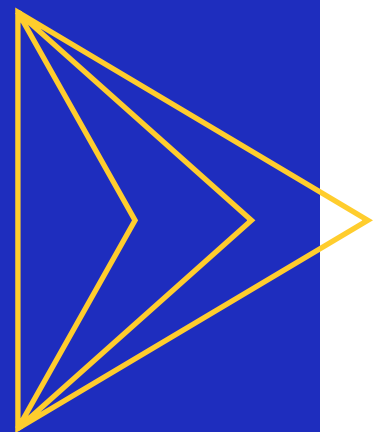
5 A Lei n.º 150 de 2015 prevê que o tempo de trabalho normal para os trabalhadores domésticos não pode exceder oito horas por dia e 44 horas semanais, ao passo que as horas extraordinárias devem ser pagas a 50% acima da remuneração horária normal. Isto também é reconhecido no artigo 7 (XIII) da Constituição para todos os trabalhadores e no Artigo 58º da Compilação de Legislação Laboral.

6 A Lei No. 31047/2020 sobre os trabalhadores domésticos especifica expressamente o limite de oito horas por dia e 48 horas por semana para os trabalhadores domésticos (art. 10). Complementarmente, e em conformidade com o Artigo 10 da nova Lei sobre os Trabalhadores Domésticos, qualquer período de tempo durante o qual os trabalhadores que residem fora do domicílio do empregador não podem deixar as instalações e permanecer “à disposição” do seu empregador é considerado como trabalho extraordinário. O mesmo se aplica aos trabalhadores que residem no domicílio do empregador de acordo com o artigo 11.

7 Artigo 173 da Lei Orgânica do Trabalho, Trabalhadores e Trabalhadoras, de 2012, que estabelece que o limite horário semanal não pode exceder as 40 horas.

8 A secção 6 da Lei relativa ao Salário Mínimo Nacional de 2016 estatui que, a menos que outra coisa venha referida, a semana normal de trabalho deverá ser de 40 horas numa semana de trabalho de 5 dias. No entanto, o Ministério do Trabalho pode emitir regulamentação prescrevendo o número de horas que o trabalhador pode efetuar normalmente através de regulamentações específicas para o tipo de trabalho conforme estipulado na Secção 29 do Código de Trabalho. Para os trabalhadores domésticos essa regulamentação já existe: secção 3 da Lei relativa aos trabalhadores em agregados familiares (Horas de Trabalho) que estabelece o limite de 48 horas de trabalho.

9 Lei sobre o Salário Mínimo de 1975 alterada em 2011, secções 4 e 5.



Nas Américas,
83 por cento das
trabalhadoras e
trabalhadores
domésticos gozam
de limites no seu
horário de trabalho
semanal normal,
que são pelo menos
iguais àqueles de
que beneficiam
as demais
trabalhadoras e
trabalhadores.

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador, em particular, enfrentam limites discriminatórios na sua duração normal semanal do trabalho. Por exemplo, embora tenham sido feitas alterações importantes para estender as disposições da Lei de Normas do Trabalho Justo (*Fair Labor Standards Act – FLSA*) às trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos Estados Unidos, incluindo as 40 horas semanais máximas de trabalho,¹⁰ algumas trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador estão excluídas/os do pagamento de horas extraordinárias, permitindo efetivamente horários de trabalho normais mais longos.¹¹ Na Colômbia, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador podem trabalhar até dez horas por dia, por oposição às trabalhadoras e trabalhadores domésticos não residentes, cujo tempo de trabalho é limitado a oito horas por dia e 48 horas por semana, tal como para as demais trabalhadoras e trabalhadores.¹² No Chile, o Código do Trabalho, tal como alterado em 2014, exclui as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador das horas semanais máximas de 45 horas aplicáveis



As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador, em particular, enfrentam limites discriminatórios na sua duração normal semanal do trabalho.

às trabalhadoras e trabalhadores domésticos não residentes e às demais trabalhadoras e trabalhadores. Em contrapartida, estas/es têm direito a pelo menos 12 horas de descanso todos os dias, bem como ao sábado e domingo, resultando numa semana de trabalho de 60 horas.¹³ (Para mais informações sobre a regulação do tempo de trabalho através do direito ao descanso, ver caixa 4.2.).

► Caixa 4.2 Assegurar a igualdade de tratamento para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos residentes e não residentes no domicílio do empregador

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador trabalham notoriamente durante alguns dos mais longos horários, muitas vezes sem descanso. Diz-se frequentemente que permanecem à disposição dos membros do agregado familiar a qualquer hora, dia ou noite. As dificuldades em distinguir entre tempo de trabalho e períodos de descanso das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador levaram alguns governos a regulamentar o tempo de trabalho através de períodos de descanso. Embora esta abordagem possa simplificar a implementação para as/os trabalhadoras/trabalhadores e para os empregadores, é importante que seja concebida de modo a assegurar a igualdade de tratamento entre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos e as demais trabalhadoras e trabalhadores. Um exemplo disso pode ser encontrado na Argentina,¹⁴ que adotou duas abordagens para regulamentar o trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos residentes e das trabalhadoras e trabalhadores domésticos não residentes no domicílio do empregador que produzem resultados semelhantes: as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que não residem no domicílio do empregador têm direito a nove horas de descanso diário mais três horas consecutivas para o almoço, o que é igual às 12 horas consecutivas de descanso garantidas às trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador. Tanto as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador como os seus homólogos não residentes têm também direito a 35 horas de descanso semanal, que devem incluir o domingo. É importante salientar também que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão incluídas/os nas disposições relativas ao horário semanal normal.

10 FLSA, secção 207(L).

11 A secção 213(b) da FLSA exclui as trabalhadoras e trabalhadores que residem no domicílio do empregador do pagamento de horas extraordinárias; contudo, os empregadores terceiros, tais como agências de cuidados ao domicílio, não podem reclamar a isenção de horas extraordinárias para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador e têm de pagar a essas trabalhadoras e a esses trabalhadores, pelo menos, o salário mínimo federal por todas as horas trabalhadas e o pagamento de horas extraordinárias deve ser feito a uma vez e meia a taxa regular por todas as horas trabalhadas acima das 40 horas numa semana de trabalho, mesmo que a trabalhadora ou o trabalhador esteja empregada/o conjuntamente pelo agregado familiar. Ver *United States Department of Labor (Departamento do Trabalho dos Estados Unidos), "Domestic Service Final Rule Frequently Asked Questions (FAQs)"; Fact Sheet: Application of the Fair Labor Standards Act to Domestic Service, Final Rule*.

12 Decisão do Tribunal Constitucional C-372 de 1998 (*Sentencia núm. C-372 de 1998 de la Corte Constitucional*).

13 Código do Trabalho, conforme alterado em 2014, n.º 2 do art. 149.º.

14 Lei 26.844 (*Ley 26.844, Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*), alínea b) do n.º 1 do art. 14.º.

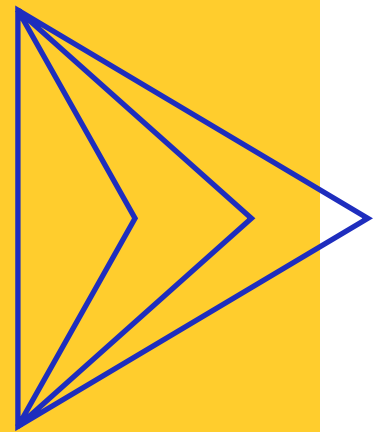
A grande maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (87 por cento) na Europa e na Ásia Central também goza de limites no seu tempo de trabalho iguais ou mais favoráveis do que as demais trabalhadoras e trabalhadores. A inclusão das trabalhadoras e trabalhadores domésticos sob certos regimes legais tem de ser interpretada com cautela. Na Europa Oriental, por exemplo, onde 100 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos parecem estar sujeitas/os aos mesmos limites ou a limites mais favoráveis no que se refere à duração normal semanal, é provável que isso se deva ao facto de estarem implicitamente incluídas/os no âmbito da legislação laboral geral. Permanece a questão de saber se estas leis são aplicadas às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, o que exigiria uma investigação adicional sobre a jurisprudência nacional. Em alguns casos, foram adotados regulamentos explícitos para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Por exemplo, também foram tomadas medidas para proteger as trabalhadoras e trabalhadores domésticos relativamente a horários muito curtos. Na Bélgica,¹⁵ a regulamentação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os através do sistema de cheques-serviço (*service voucher*) estabelece um mínimo semanal de 13 horas de trabalho e um máximo de 38 horas de trabalho, a distribuir pelos agregados familiares nos quais os prestadores de serviços colocam as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Nos casos em que os países adotaram disposições específicas para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, estas, por vezes, levaram a condições menos favoráveis. Por exemplo, em Portugal,¹⁶ as trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem trabalhar quatro horas a mais por semana do que as trabalhadoras e trabalhadores em geral, num total de 44 horas. Um total de 3 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região estão sujeitas/os a tais disposições.

As tendências em África à primeira vista podem ser falaciosas: enquanto 40 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão excluídas/os dos limites do horário de trabalho normal, estas/es concentram-se em apenas três países onde um grande número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos tem emprego.¹⁷ É muito mais típico que as disposições legais sobre a duração normal semanal do trabalho incluam as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Cerca de 45 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, na sua maioria presentes em 13 países,

15 Ver *Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale* (Serviço Público Federal Emprego, Trabalho e Diálogo Social), “*Contrat de travail titres services – la durée minimale hebdomadaire de travail et la durée minimale des prestations*”.

16 O artigo 13.º do Decreto-Lei sobre o Trabalho Doméstico prevê que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos não podem trabalhar mais de 44 horas por semana (normalmente), o que é mais elevado do que o limite de 40 horas por semana no Código do Trabalho, artigo 203.º. É importante salientar também que o n.º 2 do artigo 13.º do Decreto-Lei sobre Trabalho Doméstico prevê que, no caso das trabalhadoras e trabalhadores que residem no domicílio do empregador, apenas o tempo de trabalho efetivo será tido em conta nas 44 horas por semana.

17 Egipto (490 000), Etiópia (1,7 milhões) e Gana (96 000).



Na Europa e na Ásia Central, 87 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam de limites no seu tempo de trabalho iguais ou mais favoráveis do que os das demais trabalhadoras e trabalhadores.

têm direitos iguais ou mais favoráveis do que as demais trabalhadoras e trabalhadores no que se refere à duração normal semanal do trabalho, ao passo que outros 15 por cento em apenas oito países têm limites que são menos favoráveis do que as demais trabalhadoras e trabalhadores (ver Anexo 9).

Vários desenvolvimentos a nível legal na região sugere uma tendência para a inclusão. Por exemplo, em Cabo Verde,¹⁸ as alterações ao Código do Trabalho em 2016 prescreviam um limite de 48 horas por semana para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, em linha com o que é concedido às demais trabalhadoras e trabalhadores. No entanto, na maioria das vezes, as recentes alterações estabeleceram disposições discriminatórias. Por exemplo, a partir de 2010, a Maurícia¹⁹ estabeleceu um limite de 48 horas para a duração normal semanal de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, em comparação com as 45 horas para as demais trabalhadoras e trabalhadores. Em Marrocos,²⁰ desde 2018, o trabalho doméstico tem sido limitado a 48 horas por semana, ou quatro horas mais do que o limite semanal para as trabalhadoras e trabalhadores em geral. Na Mauritânia,²¹ a duração normal semanal de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos está limitada a 260 horas por mês ou 60 horas por semana, em comparação com as 40 horas por semana estabelecidas no código do trabalho.

Nos Estados Árabes, bem como na Ásia e Pacífico, a grande maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos permanece sem limites na sua duração normal do trabalho. Nos Estados Árabes, 66 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos não têm quaisquer limites no seu tempo de trabalho (a maioria na Arábia Saudita), enquanto apenas 6 por cento desfrutam de uma duração normal semanal de trabalho igual ou mais favorável do que a concedida às demais trabalhadoras e trabalhadores. Apenas um



Em África, os países normalmente concedem às trabalhadoras e trabalhadores domésticos direitos iguais ou mais favoráveis do que às demais trabalhadoras e trabalhadores no que diz respeito à duração normal do trabalho

país da região, a Jordânia, limitou a duração normal do trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos a oito horas por dia, o que é equivalente ao que é concedido às trabalhadoras e trabalhadores em geral ao abrigo do Código do Trabalho.²² Por outro lado, 27 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm alguns limites na sua duração normal de trabalho. Por exemplo, embora tenham sido tomadas medidas no Koweit para limitar a duração normal do trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos a 12 horas por dia, este é muito mais longo do que as oito horas por dia ou 48 horas por semana fixadas para as demais trabalhadoras e trabalhadores.²³ Desde 2017, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no Catar²⁴ ganharam o direito a um dia de trabalho de dez horas (excluindo pausas para descanso, alimentação e culto), em comparação com as oito horas por dia ou 48 horas por semana para as trabalhadoras e trabalhadores em geral. Por fim, os Emirados Árabes Unidos limitaram a duração normal de trabalho, regulamentando os períodos de descanso.

18 Código do Trabalho, 2016, art. 149.º.

19 Regulamento (sobre Remuneração) das Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, 2010 (Domestic Workers [Remuneration] Regulations 2010), e Lei dos Direitos das Trabalhadoras e Trabalhadores de 2019 (*Workers' Rights Act 2019 [No. 20 of 2019]*), secção 20.

20 Lei n.º 19-12 (*Loi n.º 19-12 du 10 août 2016 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques*), art. 13, and Labour Code, art. 184.

21 Decreto Ministerial 797 de 2011 (*Ministerial Decree 797 of 2011*) e Código do Trabalho, art. 170.º.

22 A secção 2 do Regulamento n.º 11 de 2013 (*Regulation No. 11 of 2013*) altera a alínea a) da secção 6, do Regulamento n.º 11 de 2009 relativo às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, Cozinheiras/os, Jardineiras/os e Categorias Semelhantes (*Regulation No 90/2009 Of Domestic Workers, Cooks, Gardeners And Similar Categories*), conforme se segue: "O total efetivo de horas de trabalho doméstico será de 8 horas por dia, excluindo o tempo de lazer e os intervalos para descanso ou refeições".

23 De acordo com a Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos de 2015 (*Domestic Workers Law of 2015*), o horário de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos não pode exceder as 12 horas por dia, incluindo pausas, num total de 72 horas por semana. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a uma hora de descanso após cinco horas de trabalho por dia. Ver também o Despacho Ministerial n.º 2194 de 2016 relativo às Regras Executivas da Lei n.º 68 de 2015 (*Ministerial Order No. 2194 of 2016 Concerning the Executive Rules for Law No. 68 of 2015*). As trabalhadoras e trabalhadores em geral têm um limite de oito horas por dia ou 48 horas por semana, limite esse que é encurtado durante o Ramadão (Lei do Trabalho do Setor Privado [*Labour Law of Private Sector*], art. 64.º).

24 Lei n.º 15 de 22 de agosto de 2007 relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (*Law No.15 of 22 August 2007 on Domestic Workers*), secção 12, e Lei do Trabalho, secção 73. Além disso, em 2021, o Catar adotou um novo modelo de contrato de trabalho para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, especificando que o horário regular diário é de 8 horas com um máximo possível de 2 horas extraordinárias.

No entanto, também aqui, os limites estabelecidos para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos (12 horas de descanso por dia, resultando numa semana de trabalho de 72 horas)²⁵ excedem em muito os estabelecidos para as demais trabalhadoras e trabalhadores (48 horas).

Por fim, na Ásia e Pacífico, a maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (71 por cento), e quando a China é excluída, ainda mais de metade (54 por cento), permanecem sem quaisquer limites na sua duração normal semanal do trabalho. Apenas 10 por cento gozam de limites na sua duração normal do trabalho iguais ou mais favoráveis do que os das demais trabalhadoras e trabalhadores. Estes 10 por cento representam principalmente as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham para empresas que prestam serviços aos agregados familiares na China, que têm os mesmos direitos que as restantes trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem. Outro país notável neste grupo é o Vietname,²⁶ onde um decreto estendeu as disposições do Código do Trabalho, que, embora permitindo horas extraordinárias com o consentimento do/a trabalhador/a, limita a semana normal de trabalho a 48 horas para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. No entanto, o tempo de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos foi também limitado através de um período obrigatório de oito horas de descanso diário, tornando possível que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos possam trabalhar legalmente até 16 horas por dia. No que se refere aos dados sobre países federais, vale também a pena destacar uma mudança notável no Estado do Punjab no Paquistão²⁷ (onde não existe legislação sobre trabalho doméstico a nível nacional), que limita o tempo de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos a oito horas por dia ou 48 horas por semana.



Desde 2010, houve um aumento de 7,2 pontos percentuais no número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que gozam de limites na sua duração normal semanal do trabalho iguais ou mais favoráveis do que os das demais trabalhadoras e trabalhadores. Mas continuam a existir lacunas significativas em termos de proteção.



Nos Estados Árabes, bem como na Ásia e Pacífico, a grande maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos permanece sem limites na sua duração normal semanal do trabalho.

25 Emirados Árabes Unidos, Decreto Federal n.º 10/2017 relativo às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (*Federal Decree No. 10 of 2017 [1438] on Domestic Workers*) (a secção 12 também menciona que os estatutos de implementação estabelecerão as horas de trabalho e descanso; por conseguinte, esperam-se esclarecimentos em futuros Regulamentos Executivos) e art. 60.º da Lei Federal do Trabalho (*Federal Labour Law*).

26 O artigo 89.º (Cláusula 3) do Decreto n.º 145/2020/ND-CP (*Decree No. 145/2020/ND-CP*), Capítulo X – Disposições especiais para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, afirma que o horário de trabalho e os períodos de descanso devem respeitar o Capítulo VII do Código do Trabalho e o Capítulo VII do referido Decreto. O Código do Trabalho, no artigo 105.º relativo ao, estabelece um limite de 48 horas para as trabalhadoras e trabalhadores em geral, embora também preveja que o Estado incentive os empregadores a implementar uma semana de trabalho de 40 horas para as trabalhadoras e trabalhadores. O artigo 89.º do Decreto n.º 145/2020/ND-CP (*Decree No. 145/2020/ND-CP*), Capítulo X – Disposições especiais para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estabelece que o horário de trabalho e as horas de descanso devem ser acordadas por ambas as partes, desde que a trabalhadora ou o trabalhador tenha pelo menos oito horas de descanso, incluindo seis horas consecutivas de descanso durante um período de 24 horas.

Isto pode significar que o limite do tempo de trabalho de 48 horas por semana não é aplicável e que, numa base diária, pode ser solicitado às trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalhem até 16 horas num período de 24 horas. No entanto, isto seria inconsistente com o limite máximo do tempo de trabalho de 12 horas (com horas extraordinárias) do Código do Trabalho, mas permanece por comprovar, uma vez que o Decreto n.º 145 apenas entrou em vigor a 1 de fevereiro de 2021.

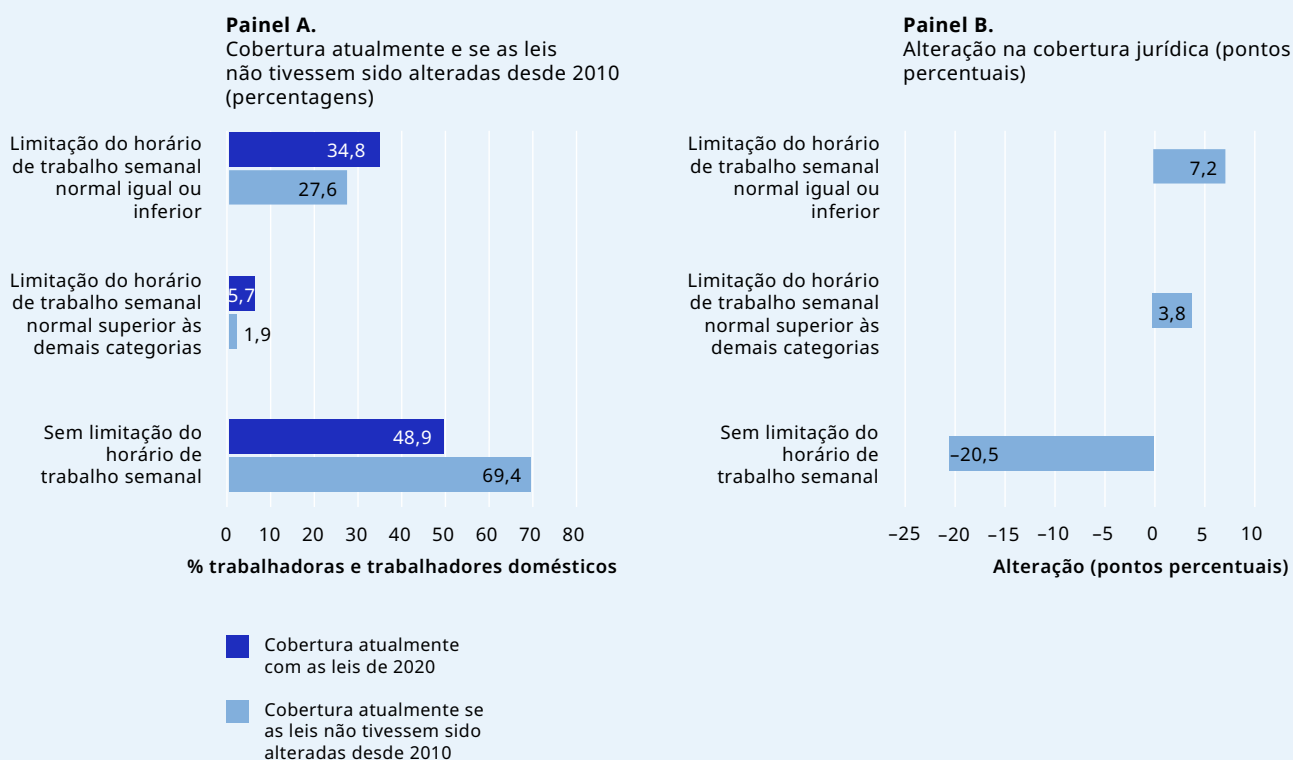
27 A Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos do Punjab (*Punjab Domestic Workers Act 2019*), Paquistão de 2019, secção 5, prevê que nenhuma trabalhadora ou trabalhador doméstico será obrigada/o a trabalhar mais de oito horas por dia; contudo, uma trabalhadora ou um trabalhador doméstico pode trabalhar, de sua livre vontade, durante o período e com a remuneração que lhe possam ser prescritos. Qualquer trabalho de uma trabalhadora ou de um trabalhador doméstico que exceda as 48 horas por semana incorrerá em taxas de horas extraordinárias, conforme possa ser prescrito, e o horário de trabalho semanal não deve ultrapassar as 56 horas.

Progressos na cobertura legal desde 2010

Em comparação com algumas das outras áreas de política abrangidas, continuam a existir lacunas significativas na extensão da cobertura da duração normal semanal de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. No entanto, em comparação com 2010, registaram-se alguns progressos. As estimativas mostram que, a partir de 2020, houve um aumento de 7,2 pontos percentuais no número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que gozam de limites na sua duração normal do trabalho iguais ou mais favoráveis do que os das demais trabalhadoras e trabalhadores, em comparação com 2010. Houve também um aumento de 3,8 pontos percentuais

entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que agora têm alguma limitação da sua duração normal do trabalho, embora em condições menos favoráveis do que as demais trabalhadoras e trabalhadores. Se não tivessem sido criadas leis novas ou se as existentes não tivessem sido revistas para limitar a duração normal semanal de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, apenas 29,5 por cento beneficiariam de algum tipo de limites na sua duração normal do trabalho. Além disso, mais de dois terços das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (69,4 por cento) permaneceriam totalmente excluídas/os das proteções laborais, uma regressão de cerca de 20,5 pontos percentuais em comparação com o seu estatuto atual (figura 4.3).

► **Figura 4.3** Progresso na limitação da duração semanal normal do trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos desde 2010



Nota: no que se refere à figura 3.1. A alteração nas percentagens de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem em países federais com disposições que diferem entre Estados não é apresentada no gráfico.

► Descanso semanal

Extensão global da cobertura legal em 2020

Existe uma clara tendência para os países concederem o direito ao descanso semanal às trabalhadoras e trabalhadores domésticos e para o fazerem em pé de igualdade com as demais trabalhadoras e trabalhadores (ver tabela 4.2). Com base na análise dos dados recolhidos em 2020, 77,8 por cento dos 108 países analisados concedem direitos ao descanso semanal que são pelo menos iguais aos aplicáveis às demais

trabalhadoras e trabalhadores, enquanto apenas quatro países (3,7 por cento) estabeleceram períodos de descanso semanal menos favoráveis para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos do que para as demais trabalhadoras e trabalhadores. Com poucas exceções, o período de descanso semanal não é inferior a 24 horas, embora alguns cheguem a atingir 48 horas. No entanto, subsiste um grupo de 15 países (13,9 por cento) nos quais as trabalhadoras e trabalhadores domésticos não têm direito legal ao descanso semanal.

■ ■ Existe uma clara tendência para os países concederem o direito ao descanso semanal às trabalhadoras e trabalhadores domésticos e para o fazerem em pé de igualdade com as demais trabalhadoras e trabalhadores. Dos países analisados em 2020, 77,8 por cento concedem direitos ao descanso semanal que são pelo menos iguais aos aplicáveis às demais trabalhadoras e trabalhadores.

► **Tabela 4.2 Descanso semanal para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, países selecionados, 2010 e 2020**

	Para os países analisados em 2010				Para todos os países em 2020	
	Leis de 2010		Leis de 2020		Para os países analisados em 2010	
	N.º de países	%	N.º de países	%	N.º de países	%
O direito ao descanso semanal é igual ou mais favorável do que as demais trabalhadoras e trabalhadores	45	60,0	55	73,3	84	77,8
O direito ao descanso semanal é de duração mais curta do que para as demais trabalhadoras e trabalhadores	3	4,0	2	2,7	4	3,7
Trabalhadoras e trabalhadores domésticos sem direito ao descanso semanal	23	30,7	13	17,3	15	13,9
Informação não disponível / países federais com disposições que diferem entre Estados	4	5,3	5	6,7	5	4,6
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

Nota: no que se refere à figura 3.1.

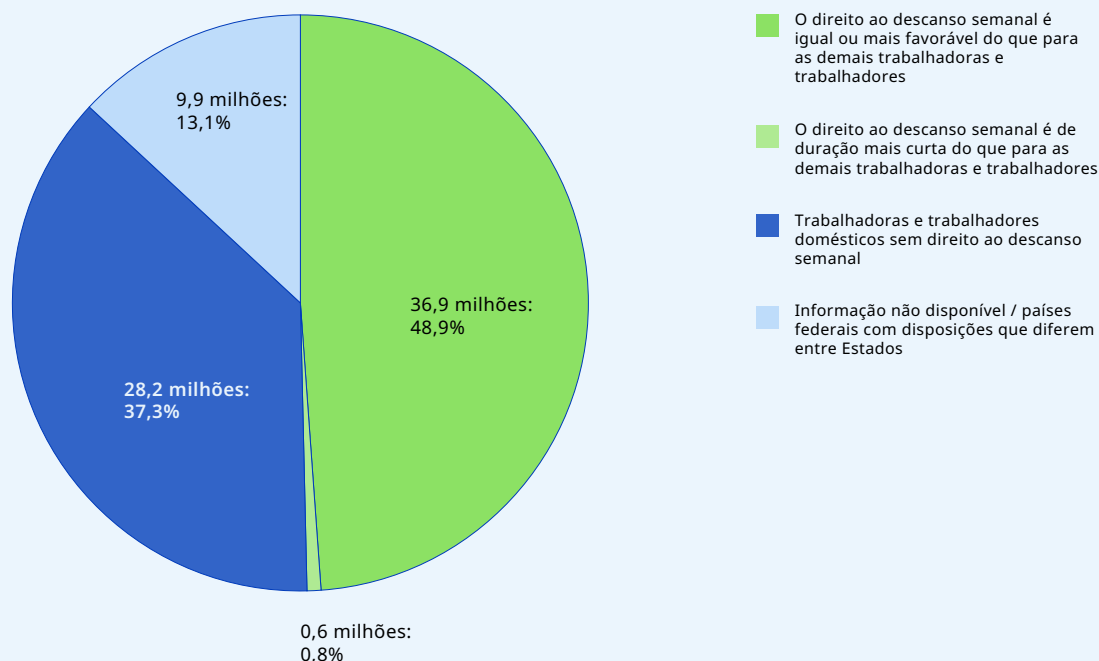
Embora uma clara maioria dos países conceda direitos iguais às trabalhadoras e trabalhadores domésticos no que respeita ao descanso semanal, estes países empregavam apenas 48,9 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos a nível mundial (figura 4.4). Em contraste, 37,3 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão agrupadas/os em 15 países nos quais estão excluídas/os das disposições relativas ao descanso semanal. Como é o caso de várias áreas de política abrangidas por esta secção, esta distribuição deve-se ao facto de os países nos quais as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são excluídas/os serem aqueles que têm o maior número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

Extensão regional da cobertura legal em 2020

Mais uma vez, as taxas de cobertura variam significativamente de região para região (figura 4.5 e Anexo 10). Com poucas exceções, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos na América Latina e Caraíbas têm direito a períodos de descanso semanal iguais ou mais favoráveis do que os concedidos às demais trabalhadoras e trabalhadores. Embora a maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos já gozasse de tal cobertura antes de 2010, existem algumas alterações legislativas que merecem destaque. Na Argentina,²⁸ um regulamento especial adotado em 2013 estabeleceu um direito a 35 horas consecutivas de descanso por semana para todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores domésticos, o que é igual aos direitos das trabalhadoras e trabalhadores em geral. Em alguns casos, os países tomaram medidas diferentes para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos

28 Alínea b) do n.º 1 do art. 14.º da Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores em Agregados Privados (Lei n.º 26844, 2013) (*Ley núm. 26844 que dicta el Régimen Especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares*), e art. 204.º da Lei 20.744 sobre Contratos de Trabajo (*Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo*).

► **Figura 4.4** Direito ao descanso semanal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, 2020



Nota: no que se refere à figura 3.1.

Com poucas exceções, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos na América Latina e Caraíbas e na Europa e Ásia Central têm direito a períodos de descanso semanal iguais ou mais favoráveis do que os concedidos às demais trabalhadoras e trabalhadores.

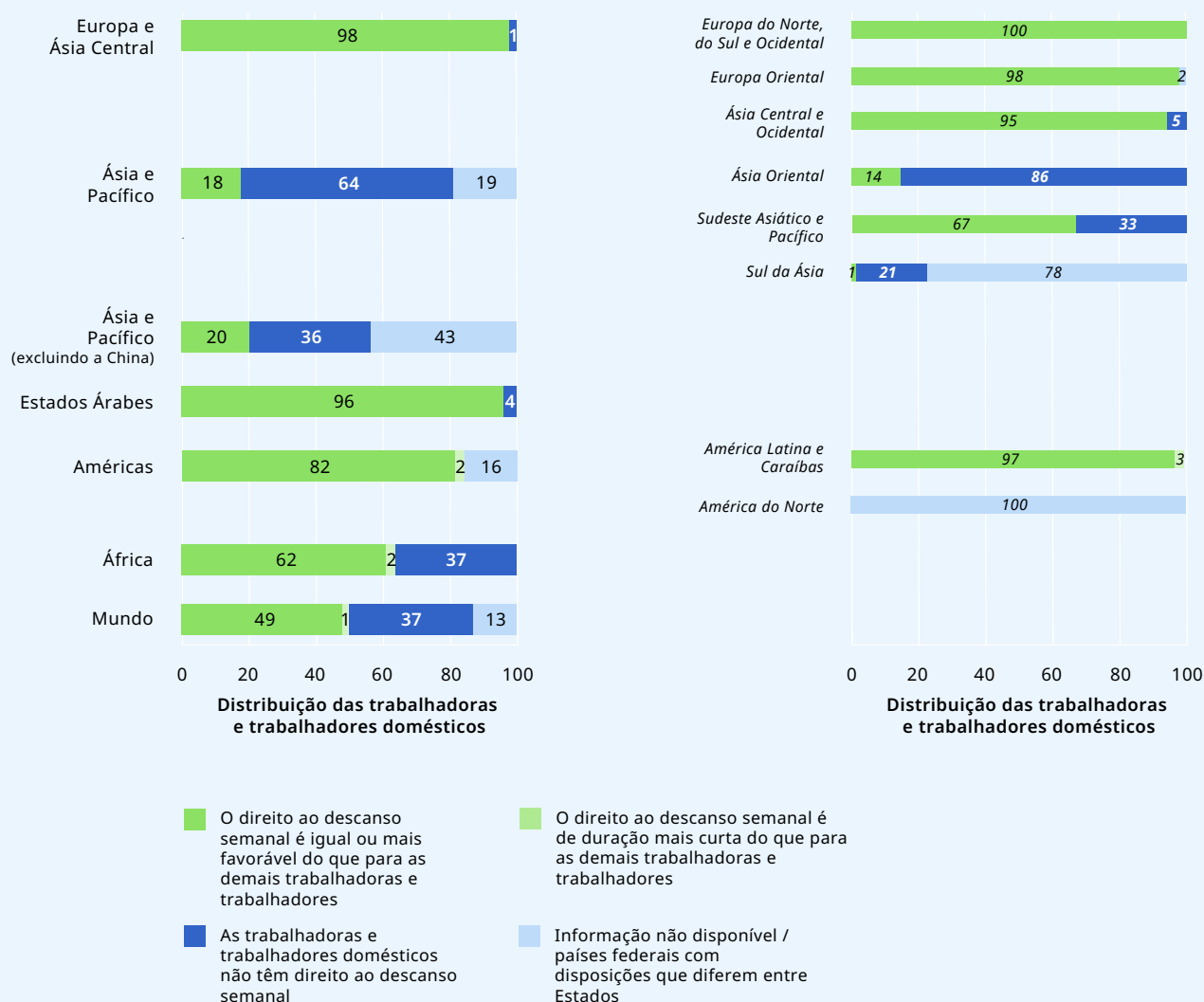
que residem no domicílio do empregador e para os seus homólogos não residentes. Por exemplo, uma reforma em 2014 no Chile²⁹ estabeleceu um período de descanso semanal de 48 horas consecutivas para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador e 24 horas consecutivas para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos não residentes. Tais abordagens são, por vezes, adotadas em conjunto com outras medidas para assegurar direitos equivalentes às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador e às trabalhadoras e trabalhadores domésticos não residentes, tendo em conta as especificidades do seu regime de trabalho (ver caixa 4.2). Na maioria dos casos, porém, como no México³⁰ e na República Bolivariana da Venezuela,³¹ o descanso semanal é o mesmo para todas as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. O número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que apenas têm direito

29 O Código do Trabalho, tal como alterado em 2014, estabelece um período de descanso semanal de 48 horas para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador aos sábados e domingos; contudo, mediante acordo mútuo, o direito ao descanso aos sábados pode ser acumulado, dividido ou trocado por outros dias da semana. Em caso de acumulação, os dias acima mencionados devem ser concedidos pelo empregador dentro do respetivo mês civil. Estas pausas não podem ser compensadas em numerário enquanto a relação de trabalho estiver em vigor (art. 150.º). O descanso semanal para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador foi estabelecido em 24 horas (art. 35.º).

30 O artigo 336.º da Lei Federal do Trabalho (*Ley Federal del Trabajo*) prevê que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a um descanso semanal de um dia e meio, ininterrupto e de preferência ao sábado e domingo. O artigo 69.º da mesma Lei Federal do Trabalho prevê que por cada seis dias de trabalho, a trabalhadora ou trabalhador terá direito a pelo menos um dia inteiro de descanso.

31 O artigo 173.º da Lei Orgânica do Trabalho, dos Trabalhadores e das Trabalhadoras (*Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*) de 2012 prevê um período de descanso semanal de dois dias para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

► **Figura 4.5** Direito ao descanso semanal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos por região, 2020 (percentagens)



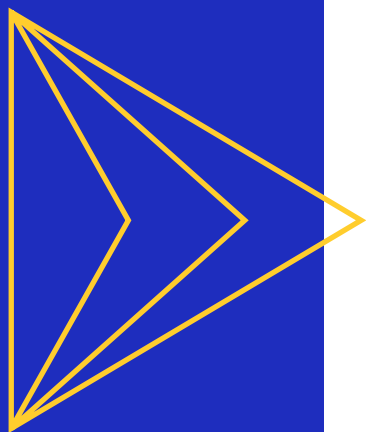
Nota: no que se refere à figura 3.1.

a períodos de descanso semanal mais curtos do que os previstos para as demais trabalhadoras e trabalhadores é muito reduzido (3 por cento). Por exemplo, desde 2016, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Guiana³² têm direito a 24 horas consecutivas de descanso por semana, enquanto as demais trabalhadoras e trabalhadores

têm direito a 48 horas consecutivas de descanso semanal. Na Guatemala,³³ as trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam de um período de descanso semanal de seis horas consecutivas, significativamente menos do que as 24 horas a que as demais trabalhadoras e trabalhadores têm direito.

32 Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico (Horário de Trabalho) (*Household Service Workers [Hours of Work] Act*), Cap. 99:07, secção 5, e Ordem do Trabalho (Salário Mínimo Nacional) (*Labour [National Minimum Wage] Order*) de 2016, secção 6.

33 Código do Trabalho, artigos 164.º LC e 126.º LC.



Também na Europa e na Ásia Central, os direitos ao descanso semanal são quase universalmente aplicáveis às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos.

Na Europa e na Ásia Central, também os direitos ao descanso semanal são quase universalmente aplicáveis às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos. Praticamente todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores domésticos (mais de 99 por cento) na Europa têm os mesmos direitos ao descanso semanal, ou até mais favoráveis, do que as demais trabalhadoras e trabalhadores, com apenas uma pequena minoria na Europa do Norte, do Sul e Ocidental (0,4 por cento) cujos períodos semanais de descanso são mais curtos do que os das demais trabalhadoras e trabalhadores. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos na região já gozavam geralmente destes direitos antes de 2010; contudo, ocorreram algumas mudanças que contribuem para a elevada taxa de cobertura. Na Turquia,³⁴ por exemplo, foi concedido às trabalhadoras e trabalhadores domésticos um direito ao descanso semanal igual ao das demais trabalhadoras e trabalhadores através da adoção de uma lei em 2011. Na Finlândia,³⁵ as trabalhadoras e trabalhadores domésticos conquistaram igualdade de tratamento em relação ao descanso semanal quando um regulamento especial que regia o trabalho doméstico foi abolido para as/os incluir no código do trabalho. Como tal, estão agora também abrangidas/os pela Lei do Tempo de Trabalho, que está em vigor desde 1 de janeiro de 2020.

Uma região onde foram feitos progressos significativos são os Estados Árabes. Nos últimos anos, vários países prorrogaram medidas que concedem às trabalhadoras e trabalhadores domésticos o direito ao descanso semanal. No Koweit,³⁶ desde 2015, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a um dia de descanso por semana, o mesmo que o estabelecido para as trabalhadoras e

34 Os artigos 421.º a 425.º da Lei das Obrigações n.º 6098/2011 (*Turkish Code of Obligations [Act No. 6098 dated 11.01.2011]*), preveem que o empregador tem de dar um dia inteiro de descanso à trabalhadora ou trabalhador. A mesma disposição é estabelecida no artigo 46.º da Lei do Trabalho para as trabalhadoras e trabalhadores em geral.

35 Ver Finlândia, Finlex, “[The Government's proposal to Parliament for working hours and some related laws](#)”.

36 Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos de 2015 (*Domestic Workers Law of 2015*) e Lei do Trabalho para o Setor Privado (*Labour Law for the Private Sector*) (art. 66.º).



Registaram-se progressos significativos nos Estados Árabes, onde 96 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm agora os mesmos direitos que as demais trabalhadoras e trabalhadores no que diz respeito ao descanso semanal.



Em África, 62 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm os mesmos direitos ao descanso semanal, ou até mais favoráveis, do que as demais trabalhadoras e trabalhadores.

trabalhadores do setor privado. No Catar,³⁷ em 2017, foi concedido às trabalhadoras e trabalhadores domésticos o direito a um período de 24 horas consecutivas de descanso semanal, igual ao usufruído pelas demais trabalhadoras e trabalhadores. Na Arábia Saudita,³⁸ as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a um dia de descanso por semana, de acordo com o estabelecido para as trabalhadoras e trabalhadores em geral. Por exemplo, os Emirados Árabes Unidos³⁹ também adotaram em 2017 uma lei que estabelece o direito de uma trabalhadora ou de um trabalhador doméstico a um dia de descanso semanal, graças ao qual 96 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm os mesmos direitos que as demais trabalhadoras e trabalhadores em matéria de descanso semanal. Os restantes 4 por cento não têm qualquer direito ao descanso semanal claramente estabelecido por lei.

Em África, 62 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm os mesmos direitos ao descanso semanal, ou até mais favoráveis, do que as demais trabalhadoras e trabalhadores. Estas trabalhadoras e estes trabalhadores domésticos estão distribuídas/os pela maioria dos países da região. Em contraste, 2 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm apenas direito a períodos mais curtos de descanso semanal. Nos últimos dez anos, foram feitas muito poucas alterações às disposições da lei sobre o descanso semanal na região. Em Marrocos,⁴⁰ desde 2016, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm o mesmo direito ao descanso semanal que o concedido às demais trabalhadoras e trabalhadores. Mais recentemente, no Gana,⁴¹ os novos regulamentos aplicáveis às trabalhadoras e trabalhadores domésticos preveem um período de descanso semanal de, pelo menos, 24 horas consecutivas; no entanto, este período fica aquém das 48 horas concedidas às demais trabalhadoras

- 37 Lei n.º 15 de 22 de agosto de 2017 relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (*Law No. 15 of 2017 concerning Domestic Workers*) (contudo, cabe salientar que a trabalhadora ou o trabalhador doméstico pode pedir para trabalhar no dia de descanso semanal e adicionar o número total de dias de descanso semanal em que trabalhou aos seus feriados anuais) e a Lei do Trabalho, secção 75.
- 38 Decisão 310 da Lei n.º 1434 (*Ministerial Decision No. 310 of 1434*), art. 8.º, e Lei do Trabalho, art. 104.º.
- 39 Decreto Federal n.º 10/2017 relativo às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (*Federal Decree No. 10 of 2017 [1438] on Domestic Workers*), art. 12.º.
- 40 O artigo 14.º da Lei n.º 19-12 que fixa as condições de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (*Loi n.º 19-12 du 10 août 2016 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques*), prevê que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos devem beneficiar de um descanso semanal de, pelo menos, 24 horas, igual ao estabelecido para as trabalhadoras e trabalhadores em geral no artigo 205.º LC.
- 41 Regulamento 9.2 (c) do novo regulamento sobre o trabalho doméstico (2020) (*Labour [Domestic Workers] Regulations 2020 [L.I.2408]*), e Lei do Trabalho, secção 42.

e trabalhadores. Embora tais casos assegurem o período mínimo de 24 horas exigido no artigo 10.º da Convenção (N.º 189), não oferecem proteções iguais às de que beneficiam as demais trabalhadoras e trabalhadores. Além disso, 37 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos continuam completamente excluídas/os da cobertura legal.

Por fim, a grande maioria (64 por cento) das trabalhadoras e trabalhadores domésticos permanecem excluídas/os do direito ao descanso semanal na Ásia e Pacífico – embora este número diminua para 36 por cento quando a China é excluída. Dois terços (67 por cento) dos que beneficiam de uma cobertura igual à das

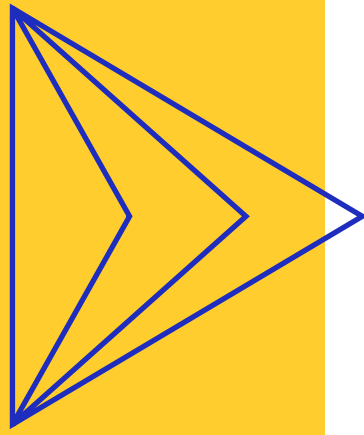
demais trabalhadoras e trabalhadores podem ser encontrados no Sudeste Asiático e Pacífico. A taxa comparativamente mais elevada de cobertura é, em parte, atribuível a vários países da sub-região que reviram ou adotaram recentemente legislação que garante períodos iguais de descanso semanal para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Tal verifica-se no Camboja,⁴² nas Filipinas,⁴³ na Tailândia⁴⁴ e no Vietname,⁴⁵ todos os quais concedem o direito a um dia inteiro ou 24 horas consecutivas de descanso por semana. Pelo contrário, na Ásia Oriental, 86 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos continuam totalmente excluídas/os do direito ao descanso semanal.

42 O artigo 9.º do Prakas 235/2018 (*Prakas No. 235 on Work Conditions for House Workers*) prevê que o descanso semanal seja, no mínimo, de 24 horas consecutivas, igual ao estabelecido no artigo 147.º do Código do Trabalho para as trabalhadoras e trabalhadores em geral.

43 De acordo com o artigo IV da secção 21 da Lei da República n.º 10361 (*Republic Act No. 10361*) e a secção 6 da regra IV dos seus regulamentos, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a, pelo menos, 24 horas consecutivas de descanso numa semana. O Código do Trabalho, aplicável às trabalhadoras e trabalhadores em geral, prevê um direito ao descanso semanal não inferior a 24 horas consecutivas após cada 6 dias de trabalho.

44 O Regulamento Ministerial n.º 14, B.E. 2555 (*Ministerial Regulation [No.14] B.E. 2555*) prevê que a secção 28 da Lei de Proteção do Trabalho é aplicável às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Esta disposição prevê o descanso semanal de um dia por semana.

45 A alínea b) do n.º 3 do artigo 89.º do Decreto n.º 145/2020/ND-CP (*Decree No. 145/2020/ND-CP*) prevê que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a 24 horas consecutivas de descanso semanal, de acordo com o n.º 1 do artigo 111.º do Código do Trabalho, mas se o pagamento de tal descanso semanal não for viável para uma entidade patronal, esta deve assegurar que “em média, a trabalhadora ou trabalhador tem pelo menos 4 dias de descanso num mês”.



Assegurar a igualdade de direitos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em relação aos períodos de descanso semanal tornou-se a regra e não a exceção. As alterações legais nos últimos dez anos resultaram num aumento de 21 pontos percentuais entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm direito a um descanso semanal com, pelo menos, a mesma duração que as demais trabalhadoras e trabalhadores

64 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos continuam excluídas/os do direito ao descanso semanal na Ásia e Pacífico – embora este número diminua para 36 por cento quando a China é excluída.

A maioria destas trabalhadoras e trabalhadores domésticos pode ser encontrada no Japão,⁴⁶ na República da Coreia⁴⁷ e na China, onde apenas a pequena percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que prestam serviços a agregados familiares através da sua contratação por empresas privadas está incluída entre as trabalhadoras e trabalhadores com direito ao descanso semanal.⁴⁸ No Sul da Ásia, a grande maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos tem emprego em países federais com disposições que diferem entre Estados. É importante referir que pode haver certas disposições a nível provincial ou estatal que não aparecem nestas estimativas. Por exemplo, no Paquistão, embora não haja atualmente legislação nacional disponível, o Estado do Punjab⁴⁹ adotou uma Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos em 2019, que concede às trabalhadoras e trabalhadores domésticos o direito a um dia de descanso semanal.

46 As trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os diretamente pelos agregados familiares estão explicitamente excluídas/os ao abrigo do n.º 2 do artigo 116.º e implicitamente excluídas/os ao abrigo do artigo 9.º da Lei sobre as Normas Laborais (*Labour Standards Act*).

47 Artigo 11.º da Lei do Emprego de 2019 (*Employment Act 2019*) (Âmbito de aplicação): "(1) A presente Lei aplica-se a todas as empresas ou locais de trabalho nos quais estejam empregadas/os regularmente, pelo menos, cinco trabalhadoras ou trabalhadores: desde que a presente Lei não se aplique a qualquer empresa ou local de trabalho em que apenas sejam contratados familiares consanguíneos do empregador que residam juntos, nem a trabalhadoras ou trabalhadores contratadas/os para os trabalhos domésticos do empregador".

48 O artigo 38.º da Lei do Trabalho estipula que "a unidade empregadora deve garantir que todo seu pessoal e as trabalhadoras e trabalhadores tenham pelo menos um dia de folga por semana". Ver Minghui (2017).

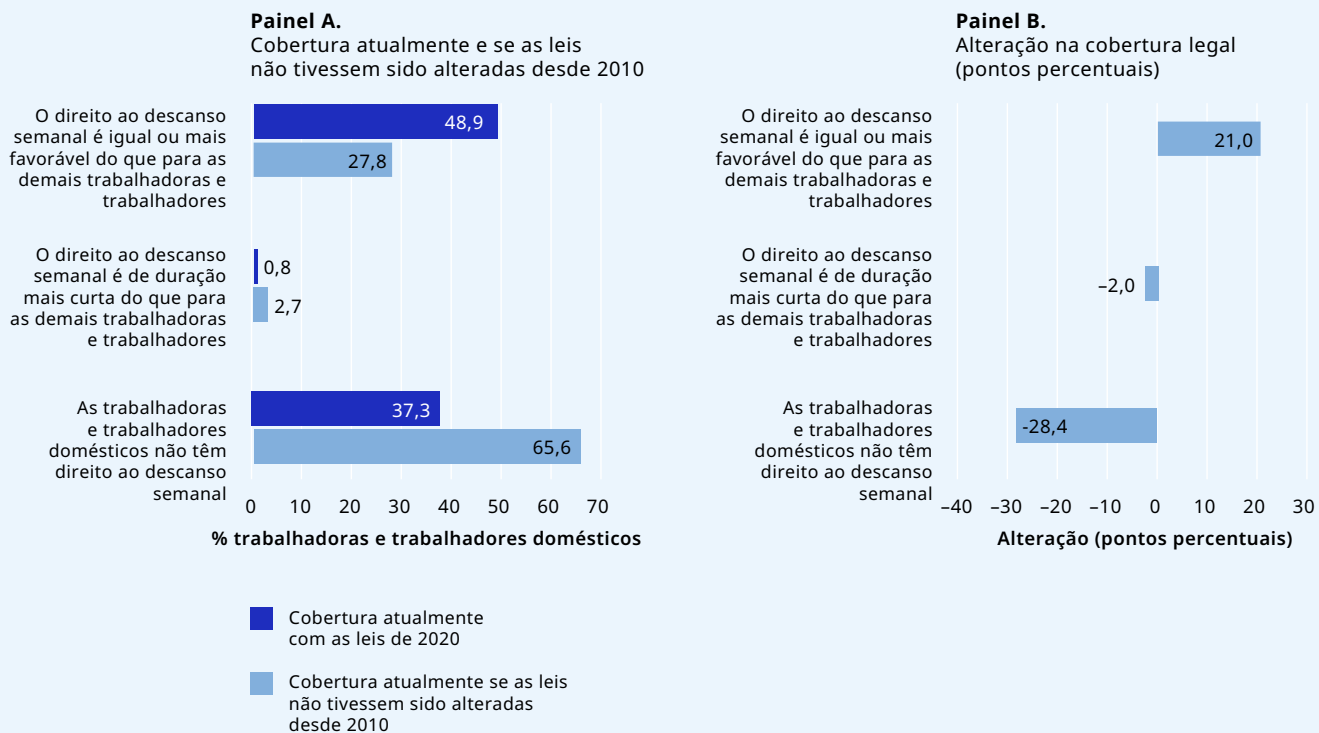
49 Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos do Punjab (*Punjab Domestic Workers Act*), 2019, secção 6.

Progressos na cobertura legal desde 2010

Embora haja ainda mais progressos a realizar, assegurar a igualdade de direitos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos no que respeita aos períodos de descanso semanal tornou-se a regra e não a exceção. A maior parte dos países analisados garantem o direito ao descanso semanal para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Ao longo dos últimos dez anos, vários países reviram ou adotaram leis a este respeito, o que resultou num aumento de 21 pontos percentuais entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm

direito a descanso semanal com duração, pelo menos, igual à das demais trabalhadoras e trabalhadores (figura 4.6). Houve também uma pequena diminuição (2 pontos percentuais) entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos cujos direitos a descanso semanal são menos favoráveis do que os das demais trabalhadoras e trabalhadores. Se as leis não tivessem sido alteradas, cerca de 49,6 milhões (65,6 por cento) de trabalhadoras e trabalhadores domésticos não teriam direito a descanso semanal e apenas 21 milhões (27,8 por cento) teriam direito a, pelo menos, a mesma duração de descanso semanal de que gozam as demais trabalhadoras e trabalhadores.

► **Figura 4.6** Progresso nos direitos a descanso semanal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos desde 2010



Nota: no que se refere à figura 3.1. A alteração nas percentagens de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem em países federais com disposições que diferem entre Estados não é apresentada no gráfico.

► Férias anuais pagas

Extensão global da cobertura legal em 2020

A grande maioria dos países analisados (77,8 por cento) estabeleceu direitos a férias anuais pagas que são, pelo menos, iguais aos aplicáveis às demais trabalhadoras e trabalhadores. Na maioria destes países, os períodos de férias anuais pagas variam entre duas e quatro semanas, com variações na forma como tais férias são calculadas. Noutros 6,5 por cento dos países, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a férias anuais pagas, embora por períodos mais curtos do que para as demais trabalhadoras e trabalhadores. Excluindo os Estados federais e países para os quais não havia informações suficientes, em 11,1 por cento dos países as trabalhadoras e trabalhadores domésticos não têm um claro direito legal a férias anuais pagas (tabela 4.3).

A tendência dos países que concedem direitos iguais às trabalhadoras e trabalhadores domésticos em comparação com as demais trabalhadoras e trabalhadores no que respeita a férias anuais pagas é também evidente na percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que beneficiam dessa cobertura. De facto, 42,9 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, na grande maioria dos países, têm direitos iguais no que se refere a férias anuais pagas. Por outro lado, mais de um terço (36,4 por cento) das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão agrupadas/os num grupo relativamente pequeno de países nos quais não têm direito a férias anuais pagas. Outros 7,4 por cento têm direito a um período de férias anuais mais curto do que as demais trabalhadoras e trabalhadores (ver figura 4.7).⁵⁰

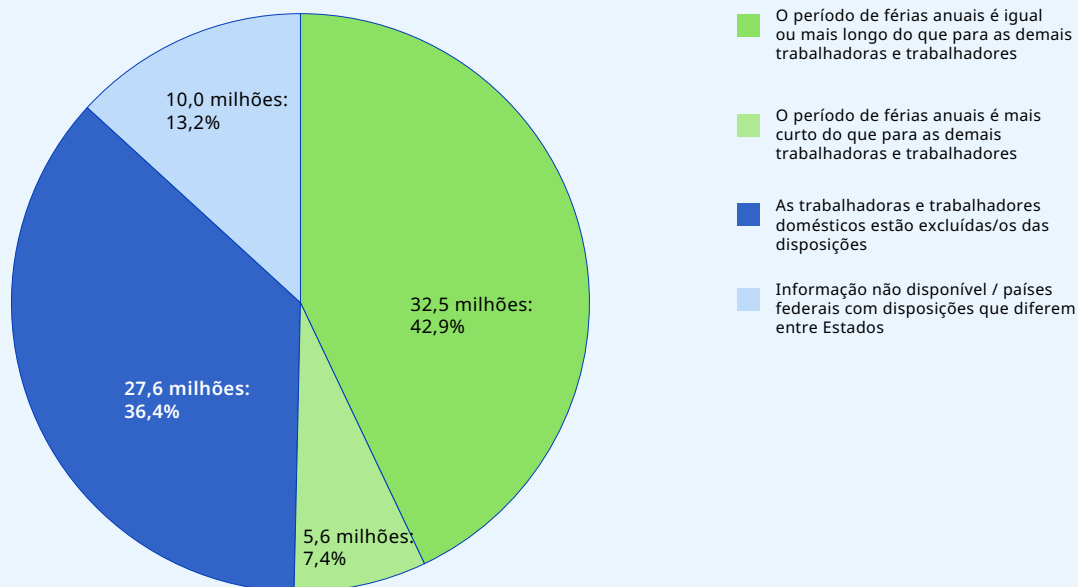
50 A título de chamada de atenção, estas estimativas baseiam-se numa amostra de 100 países para os quais estavam disponíveis dados legais e estatísticos. Os mesmos cálculos foram feitos com base em qualquer uma das duas dimensões da amostra. Quando corrigimos o número de países, a alteração é aproximadamente a mesma.

► **Tabela 4.3 Férias anuais pagas para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, países seleccionados, 2010 e 2020**

	Para os países analisados em 2010				Para todos os países em 2020	
	Leis de 2010		Leis de 2020		Para os países analisados em 2010	
	N.º de países	%	N.º de países	%	N.º de países	%
O período de férias anuais é igual ou mais longo do que para as demais trabalhadoras e trabalhadores	50	66,7	56	74,7	84	77,8
O período de férias anuais é mais curto do que para as demais trabalhadoras e trabalhadores	4	5,3	4	5,3	7	6,5
As trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão excluídas/os das disposições	19	25,3	11	14,7	12	11,1
Informação não disponível / países federais com disposições que diferem entre Estados	2	2,7	4	5,3	5	4,6
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

Nota: no que se refere à figura 3.1.

► **Figura 4.7 Férias anuais pagas a trabalhadoras e trabalhadores domésticos, 2020**



Nota: no que se refere à figura 3.1.

77,8% dos países analisados estabeleceram direitos a férias anuais pagas que são, pelo menos, iguais aos aplicáveis às demais trabalhadoras e trabalhadores, em benefício de 42,9 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

Extensão regional da cobertura legal em 2020

As taxas de cobertura variam significativamente entre regiões (ver figura 4.8 e Anexo 10). Na América Latina e Caraíbas, todas e todos os trabalhadores domésticos (100 por cento) têm direito a períodos de férias anuais iguais ou mais favoráveis do que os concedidos às demais trabalhadoras e trabalhadores. Embora a taxa de cobertura na região já fosse muito elevada, houve alguns desenvolvimentos legislativos que contribuíram para estas elevadas taxas de cobertura. Por exemplo, na Argentina,⁵¹ o regulamento especial de 2013 sobre o trabalho doméstico (*Ley núm. 26844 que dicta el Régimen Especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares*) estabeleceu um período de 14 dias de férias anuais, com início após, pelo menos, seis meses de serviço. Este direito aumenta para 21 dias após cinco anos, 28 dias após dez anos e 35 dias após 20 anos de serviço. Estes direitos são iguais aos usufruídos pelas demais trabalhadoras e trabalhadores ao abrigo do código do trabalho. Desde a adoção da Lei Complementar n.º 150 de 2015 no Brasil,⁵² as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham mais de 25 horas por

51 Lei relativa aos trabalhadores em agregados familiares (Lei 26844, 2013) e Lei sobre os Contratos de Trabalho, arts 150 e 153.

52 Lei Complementar n.º 150 de 2015, art. 17.º (este período de férias anuais é o mesmo que o estabelecido no artigo 67.º da Codificação das Leis do Trabalho para as trabalhadoras e trabalhadores em geral) e art. 383.

semana têm direito a 30 dias de férias anuais, como as demais trabalhadoras e trabalhadores. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham abaixo desse limiar têm direito a um equivalente aproximado de férias anuais pagas numa base proporcional.

Em África, 60 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito aos mesmos períodos, ou a períodos mais longos, de férias anuais pagas que as demais trabalhadoras e trabalhadores. Este número pode ser parcialmente atribuído a alterações relativamente recentes na legislação laboral. Por exemplo, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam agora, pelo menos, do mesmo direito a férias anuais pagas que as demais trabalhadoras e trabalhadores em Angola,⁵³ em Marrocos⁵⁴ e nas Seychelles.⁵⁵ Noutros casos, foram-lhes concedidos direitos a férias anuais pagas menos favoráveis do que para as demais trabalhadoras e trabalhadores. Por exemplo, na Maurícia,⁵⁶ as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a 14 dias de férias anuais em comparação com os 20 dias previstos para as demais trabalhadoras e trabalhadores. É o caso, contudo, para apenas 3 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região, cujos direitos a férias anuais pagas são inferiores aos das demais trabalhadoras e trabalhadores. Por fim, mais de um terço (36 por cento) parece estar completamente excluído do direito a férias anuais pagas.

Na Europa e na Ásia Central, praticamente todas e todos os trabalhadores domésticos têm o direito legal a férias anuais pagas. De facto, todas e todos os trabalhadores domésticos na Europa Oriental e 99 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Europa do Norte, do Sul e Ocidental têm direito a períodos de férias anuais iguais ou superiores aos gozados pelas demais trabalhadoras e trabalhadores. Como mencionado em secções anteriores, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos em muitos destes países, particularmente na Europa Oriental,



As trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão quase universalmente abrangidas/os pelo direito a férias anuais pagas em pé de igualdade com as demais trabalhadoras e trabalhadores na América Latina e Caraíbas, e na Europa e Ásia Central. Em África, 60 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito aos mesmos, ou a períodos mais longos, de férias anuais pagas que as demais trabalhadoras e trabalhadores. Nos Estados Árabes, 27 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam de tais direitos a férias anuais pagas e 19 por cento têm o mesmo direito na Ásia e Pacífico.

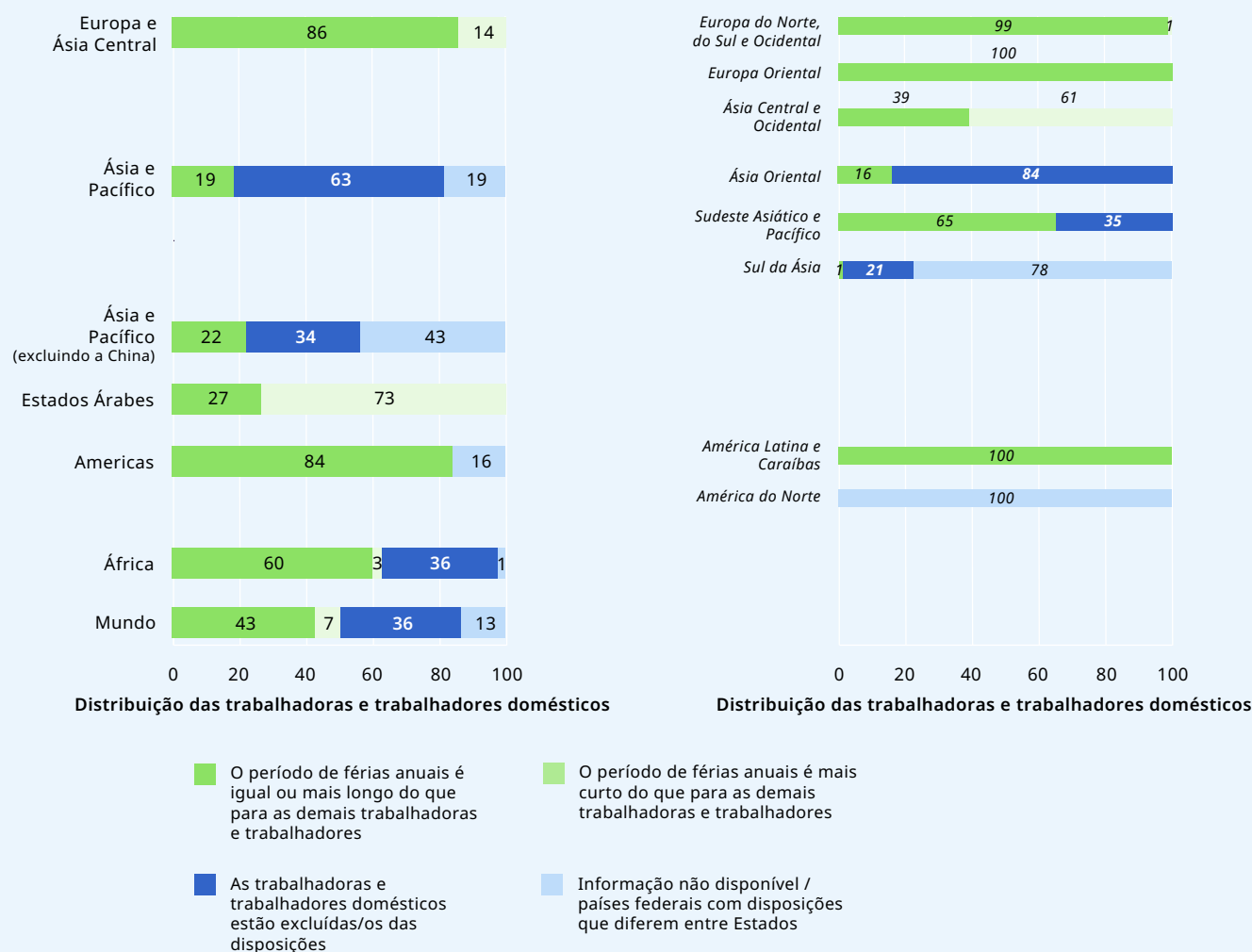
53 O artigo 5.º do Decreto Presidencial n.º 155/16 prevê que a trabalhadora ou trabalhador tem direito a 22 dias de descanso anual, tal como estabelecido pelo artigo 23.º do Código do Trabalho.

54 A Lei n.º 19-12 que fixa as condições de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (*Loi n° 19-12 du 10 août 2016 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques*) prevê que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos tenham direito a 1,5 dias de férias anuais por mês a partir dos seis meses de serviço (art. 16.º), o que está de acordo com o número estabelecido no Código do Trabalho.

55 O Regulamento (relativo às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos) (*[Domestic Workers] Regulations*) prevê que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozem dois dias de férias anuais por mês, se o emprego for inferior a um ano. As trabalhadoras e trabalhadores em geral têm direito a 1,75 dias por mês, de acordo com a Legislação Subsidiária: Secção 40: Regulamentos sobre o Emprego (Condições de Emprego) da Lei do Emprego (*Employment [Conditions of Employment] Regulations of the Employment*), Secção 6.

56 O Segundo Anexo do Regulamento (sobre Remuneração) das Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (*Domestic Workers [Remuneration] Regulations 2010*) prevê que quando as trabalhadoras e trabalhadores domésticos forem obrigadas/os a trabalhar pelo menos seis dias por semana e tiverem estado num regime de emprego contínuo com o mesmo empregador durante 12 meses consecutivos, terão direito a 14 dias de férias anuais. Se trabalharem menos de seis dias por semana, têm direito a férias calculadas mediante uma fórmula fornecida. É importante mencionar que a secção 13 do Anexo também prevê “um período de férias”, nomeadamente de, pelo menos, dois meses após a trabalhadora ou trabalhador doméstico ter permanecido num regime de emprego contínuo com o mesmo empregador durante um mínimo de dez anos. Ver também Mauritius, Secção 45 da Lei dos Direitos das Trabalhadoras e Trabalhadores (*Workers' Rights Act 2019 [No. 20 of 2019]*).

► **Figura 4.8 Férias anuais pagas a trabalhadoras e trabalhadores domésticos por região, 2020 (percentagens)**



Nota: no que se refere à figura 3.1.

são abrangidas/os pelas disposições do código geral do trabalho, sem uma referência específica às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Uma exceção notável é a Bósnia-Herzegovina,⁵⁷ onde as trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam especificamente entre 22 e 30 dias de férias anuais, nas mesmas condições que todas as demais trabalhadoras e trabalhadores.

Nos Estados Árabes,⁵⁸ a maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (73 por cento) tem direito a um período de férias anuais remuneradas, embora mais curtas do que para as demais trabalhadoras e trabalhadores, enquanto os restantes 27 por cento têm os mesmos direitos que as demais trabalhadoras e trabalhadores. O nível sem precedentes de cobertura na região é o resultado de recentes mudanças na lei e nas políticas no Barém,⁵⁹ no Catar⁶⁰

⁵⁷ Lei do Trabalho, artigo 47.º.

⁵⁸ Embora as trabalhadoras e trabalhadores domésticos não tenham direito a férias anuais pagas no Iémen, isto representa apenas 0,4 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região.

⁵⁹ O artigo 8.º do Contrato Modelo prevê que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a férias anuais pagas de 30 dias após completarem um ano de serviço. Se o período de serviço da trabalhadora ou do trabalhador doméstico for inferior a um ano, terão direito a férias proporcionais ao seu período de serviço. A trabalhadora ou o trabalhador doméstico pode renunciar ao seu direito a férias mediante compensação financeira. Isto é o mesmo que se encontra estabelecido no artigo 58.º do Código do Trabalho.

⁶⁰ A secção 14 da Lei n.º 15 de 22 de agosto de 2017 sobre Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (*Law No. 15 of 2017 concerning Domestic Workers*) prevê que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a três semanas de férias anuais pagas por cada ano de serviço. O artigo 79.º da Lei do Trabalho estabelece que as trabalhadoras e trabalhadores em geral têm direito a três semanas de férias anuais se tiverem trabalhado durante menos de 5 anos; e quatro semanas de férias anuais se tiverem trabalhado durante 5 anos ou mais.

Desde 2010, houve um aumento de 12,6 pontos percentuais no número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm direito a um período de férias anuais igual ou superior ao das demais trabalhadoras e trabalhadores.

e nos Emirados Árabes Unidos,⁶¹ que adotaram medidas para assegurar períodos de férias anuais pagas equivalentes aos que são usufruídos pelas trabalhadoras e trabalhadores em geral.

Em alguns casos, embora os direitos finais possam ser equivalentes, a abordagem regulamentar difere. Por exemplo, no Koweit,⁶² um contrato-tipo para trabalhadoras e trabalhadores domésticos prevê um período de dois meses de férias remuneradas após dois anos de serviço, enquanto a legislação laboral geral prevê 30 dias de férias anuais pagas após um único ano de serviço. Noutros casos, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam de um período de férias anuais mais curto, como na Arábia Saudita,⁶³ em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a um mês de férias remuneradas após dois anos de serviço (enquanto se aguarda a renovação do seu contrato), ao passo que as trabalhadoras e trabalhadores em geral têm direito a 21 dias de férias anuais.

A extensão da cobertura na Ásia e Pacífico é dramaticamente inferior à de outras regiões. Aqui, apenas 19 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm os mesmos direitos a férias anuais pagas que as demais trabalhadoras e trabalhadores. A maioria destas e destes trabalhadores domésticos

encontram-se no Sudeste Asiático e Pacífico, onde recentes alterações legislativas contribuem para a taxa de cobertura. Nas Filipinas,⁶⁴ das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a cinco dias de férias anuais após um ano de serviço, direito esse que é igualmente concedido às trabalhadoras e trabalhadores ao abrigo do Código do Trabalho. Na Tailândia,⁶⁵ as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a férias anuais de, pelo menos, seis dias úteis por ano depois de terem trabalhado continuamente durante um ano inteiro, tal como previsto para as trabalhadoras e trabalhadores ao abrigo do Código do Trabalho. No Vietname,⁶⁶ as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a 12 dias de férias após um ano de serviço, o que é consistente com os direitos concedidos às demais trabalhadoras e trabalhadores. A grande maioria (63 por cento), no entanto, ainda não tem direito a férias anuais pagas, particularmente na Ásia Oriental.

Progressos na cobertura legal desde 2010

Como é possível constatar acima, muitos países reviram ou adotaram leis que estendem o direito a férias anuais pagas às trabalhadoras e trabalhadores domésticos desde 2010, a maioria das quais concedeu às trabalhadoras e trabalhadores domésticos direitos iguais aos das demais trabalhadoras e trabalhadores. Como resultado, a OIT estima que houve um aumento de 12,6 pontos percentuais no número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm direito a um período de férias anuais igual ou mais longo do que o das demais trabalhadoras e trabalhadores. Mais 4,9 milhões (um aumento de 6,4 pontos percentuais) têm atualmente direito a um período de férias anuais inferior ao das demais trabalhadoras e trabalhadores. Se nenhuma lei tivesse sido alterada, apenas 30,3 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozariam de direitos iguais aos das demais trabalhadoras e trabalhadores, e 49,2 milhões (65,0 por cento) ficaram privados de tais direitos (ver figura 4.9).

61 O artigo 13.º do Decreto Federal n.º 10/2017 relativo às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (*Federal Decree No. 10 of 2017 [1438] on Domestic Workers*) estabelece que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos devem gozar de 30 dias de férias pagas por ano. A Lei do Trabalho prevê no artigo 75.º que as trabalhadoras e trabalhadores em geral têm direito a) dois dias por cada mês, após seis meses de serviço; e b) 30 dias por cada ano, após um ano de serviço.

62 Lei do Trabalho do Setor Privado (*Labour Law of Private Sector*), art. 70.º.

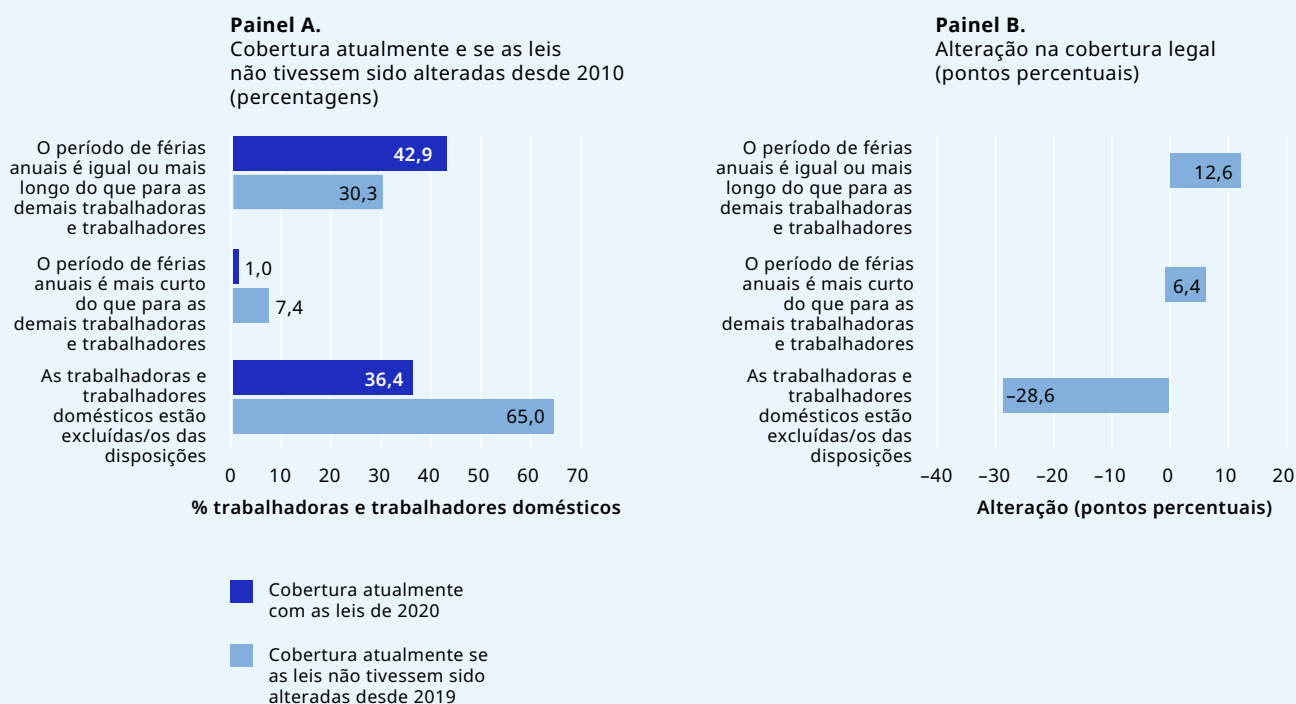
63 Decisão n.º 310 de 1434 (*Ministerial Decision No. 310 of 1434*), art. 10.º, e Lei do Trabalho, art. 109.º.

64 Lei da República n.º 10361 (*Republic Act No. 10361*), art. IV, secção 29, e Livro III, secção 95.

65 O Regulamento Ministerial n.º 14, B.E. 2555 (*Ministerial Regulation [No.14] B.E. 2555*), prevê que a secção 30 da Lei de Proteção do Trabalho é aplicável às trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

66 Artigo 113.º do Código do Trabalho de 2019.

► **Figura 4.9 Progressos nos direitos a férias anuais pagas a trabalhadoras e trabalhadores domésticos desde 2010**



Nota: no que se refere à figura 3.1. A alteração nas percentagens de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem em países federais com disposições que diferem entre Estados não é apresentada no gráfico.

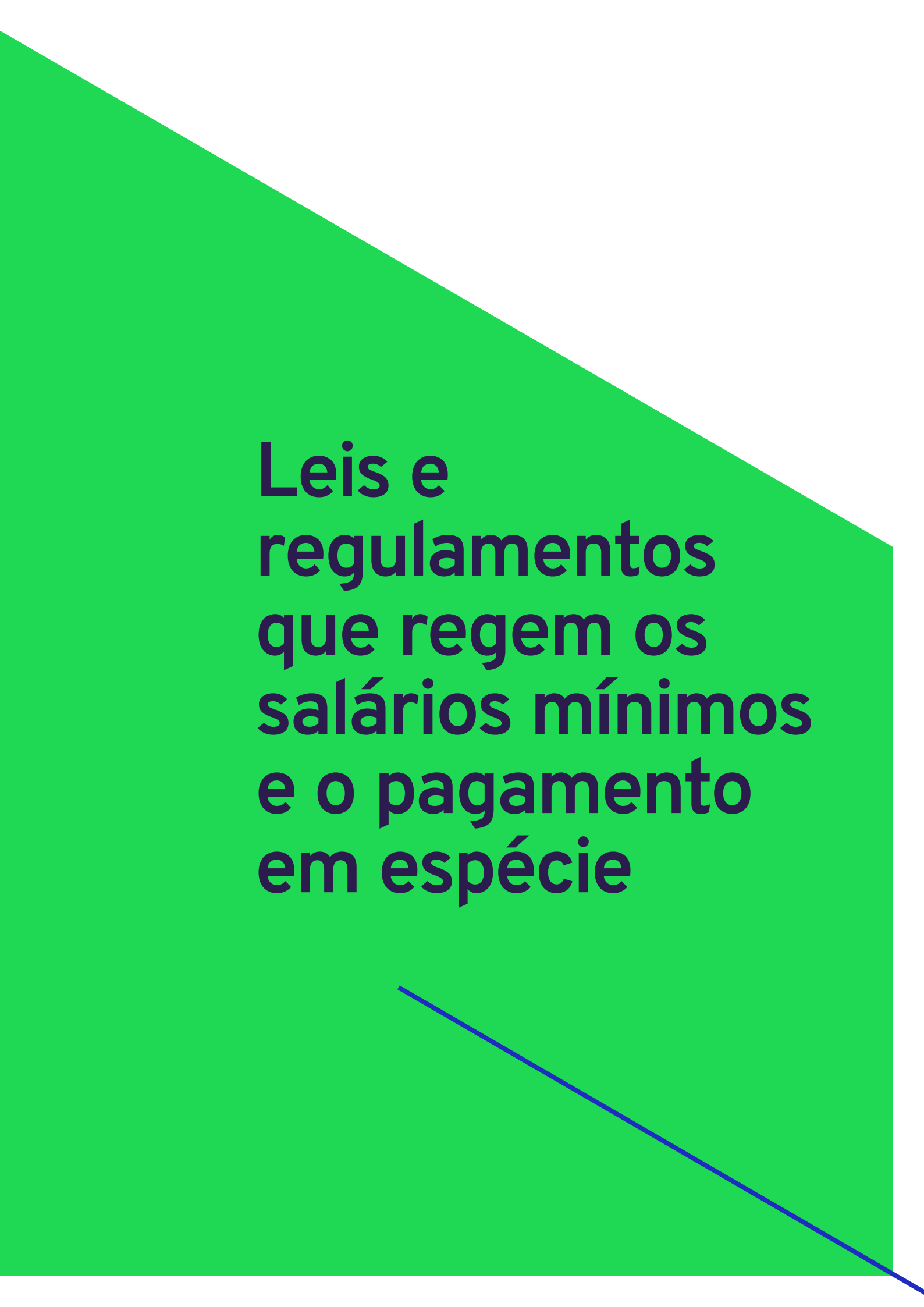
► Resumo

Graças à criação de novas leis e à revisão das já existentes em matéria de tempo de trabalho desde 2010, mais trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam de limites na sua duração semanal normal de trabalho, bem como de garantias no que diz respeito ao descanso semanal e às férias anuais pagas. Em muitos casos, estes direitos são concedidos em pé de igualdade com as demais trabalhadoras e trabalhadores e, com poucas exceções, parecem refletir os parâmetros mínimos de referência estabelecidos pelas normas da OIT. No entanto, é também claro que ainda há muito mais a fazer. Uma elevada percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos ou não têm os mesmos direitos que as demais trabalhadoras e trabalhadores ou estão totalmente excluídas/os destes direitos. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador, em

particular, nem sempre têm direitos iguais aos dos seus homólogos não residentes, e muito menos aos das trabalhadoras e trabalhadores em geral. Embora o regime de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador possa, de facto, exigir abordagens diferentes para limitar o tempo de trabalho, por exemplo através de períodos de descanso diário ou da regulamentação das horas extraordinárias, é importante que tais medidas sejam tomadas à luz do princípio da igualdade de tratamento referido no artigo 10.º da Convenção (N.º 189). Além disso, a eficácia dos regulamentos relativos ao tempo de trabalho depende particularmente das medidas de implementação e das medidas para controlar o cumprimento e assegurar a aplicação, as quais são abordadas no Capítulo 7.

The background consists of a solid green field. A large, dark blue triangle is positioned on the left side, pointing towards the right. Inside this triangle, there is a smaller, lighter blue triangle that is also pointing to the right. The text 'Capítulo 5' is centered within the dark blue triangle.

Capítulo 5

The background is a solid green color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the middle-right edge. Another diagonal line runs from the bottom-left towards the bottom-right corner. The text is positioned in the upper-middle part of the image.

Leis e regulamentos que regem os salários mínimos e o pagamento em espécie

Como todas e todos os trabalhadores, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalham para obter um rendimento e assegurar um meio de subsistência para si próprias/os e para as suas famílias. No entanto, apesar do seu enorme contributo no apoio aos agregados familiares e às sociedades, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos auferem normalmente alguns dos salários mais baixos (OIT 2011a). O baixo salário das trabalhadoras e trabalhadores domésticos tem sido frequentemente associado à subavaliação do trabalho doméstico. A Convenção (N.º 189) reconhece esta persistente subvalorização do trabalho doméstico no seu Preâmbulo, associando-a ao trabalho não remunerado das mulheres em casa, bem como às atitudes discriminatórias em relação aos grupos que tipicamente realizam trabalho doméstico – mulheres, raparigas, migrantes, minorias étnicas e pessoas que vivem em condições de pobreza.

Os salários mínimos são um instrumento comum para proteger as trabalhadoras e trabalhadores contra salários demasiado baixos e corrigir assimetrias no poder de negociação. De facto, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são um grupo com poder limitado para negociar os seus salários, quer individualmente ao nível do agregado familiar, quer através de acordos de negociação coletiva (OIT 2015c; OIT 2015d). Consequentemente, a fixação de um salário mínimo para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos pode ser essencial para evitar que caiam na pobreza e para ajudar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e as suas famílias a satisfazerem as suas necessidades. A fixação desse salário mínimo está também em consonância com a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, que apela a que todas e todos os trabalhadores usufruam de um salário mínimo adequado, quer seja estabelecido por lei ou negociação (secção III(B)(ii)). Um salário mínimo proporciona também uma orientação muito necessária aos empregadores domésticos e às trabalhadoras e trabalhadores domésticos na determinação do salário a fixar.

Em reconhecimento do princípio de que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos merecem proteção e direitos não menos favoráveis do que os das demais trabalhadoras e trabalhadores, o artigo 11.º da Convenção (N.º 189) apela explicitamente aos Estados-membros ratificantes para que tomem “medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico beneficiem do regime do salário mínimo, onde tal regime exista, e que a retribuição seja fixada sem discriminação baseada no sexo”. A redação do artigo 11.º procura abordar a subavaliação e salários insuficientes do trabalho doméstico que, muitas vezes, resulta de discriminação com base no sexo, e incentiva a inclusão das trabalhadoras e

Apesar dos seus enormes contributos no apoio aos agregados familiares e às sociedades, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos auferem normalmente alguns dos salários mais baixos

trabalhadores domésticos na cobertura do salário mínimo existente.

Muitos países já utilizam a legislação em matéria de salário mínimo para estabelecer um salário mínimo para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Para o fazer, utilizam um de dois sistemas, frequentemente baseados no sistema de salário mínimo existente no país em questão: 1) incluir as trabalhadoras e trabalhadores domésticos na cobertura de um salário mínimo nacional de aplicação geral; ou 2) fixar taxas de salário mínimo específicas para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Em muito poucos casos, os salários mínimos específicos para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são fixados através de negociação coletiva. A inclusão das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na cobertura existente contribui para a igualdade entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e as demais trabalhadoras e trabalhadores. Evita também o estabelecimento de procedimentos separados para a fixação de um salário mínimo setorial.

Muitos países aplicam um sistema de salários mínimos setoriais: tais sistemas permitem a possibilidade de adaptar o nível salarial às necessidades específicas das trabalhadoras e trabalhadores e dos empregadores do setor. Estes sistemas são utilizados uma vez que ter um salário mínimo único que abranja todas e todos os trabalhadores gera preocupações sobre a capacidade dos empregadores para pagar o mesmo salário mínimo em todos os setores, dadas as diferenças económicas entre os mesmos. Quando os países adotam a abordagem setorial, é particularmente importante assegurar o respeito pelo princípio do salário igual para o trabalho de igual valor e assegurar que, ao fixar os salários mínimos, o trabalho doméstico não seja subvalorizado porque as competências das trabalhadoras e trabalhadores são associadas à condição feminina (OIT 2014c).

Embora rara, a negociação coletiva pode ajudar a assegurar a adoção de uma taxa de salário mínimo que respeite os princípios da igualdade salarial; satisfaça as necessidades das trabalhadoras e dos trabalhadores e das suas famílias; e tenha em consideração fatores económicos, incluindo a capacidade dos empregadores para pagar. Na ausência de negociação coletiva, o diálogo social tripartido para adotar um salário mínimo também ajudou a assegurar uma taxa salarial que agrada a todas as partes.

Independentemente do nível estabelecido, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos enfrentam várias outras vulnerabilidades quando se trata do pagamento de salários. Uma prática habitual é que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos recebam uma parte do seu salário como pagamento em espécie (ver caixa 5.1). As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio dos seus empregadores, em particular, tendem a receber salários inferiores à média porque têm direito a alojamento. Os empregadores das trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem também fornecer as refeições como forma de pagamento em espécie às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, quer residam ou não com os mesmos. Embora receber alimentação e alojamento por parte do empregador possa ser benéfico para a trabalhadora ou trabalhador doméstico e uma despesa para o empregador, receber tais pagamentos em espécie como parte do salário mínimo torna estas trabalhadoras e estes trabalhadores mais dependentes do empregador. Pode também reduzir a sua capacidade de sustentar a sua própria família ou as suas contribuições para a poupança. De facto, durante a pandemia da COVID-19, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos viram-se particularmente vulneráveis para cair na pobreza porque os seus baixos salários eram insuficientes para reservar dinheiro para situações de emergência (OIT 2020a; OIT 2020b). Os baixos salários em dinheiro também tornam mais difícil despedir-se de um empregador, uma vez que o abandono do posto de trabalho pode exigir que se disponha de fundos suficientes para pagar um alojamento e sobreviver sem uma fonte de rendimento até se encontrar um novo emprego. Como resultado, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que dependem do seu empregador para ter alojamento correm um maior risco de permanecer em situações abusivas ou de exploração. Este é particularmente o caso das trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes que são obrigadas/os por lei a residir com o seu empregador.

Para prevenir tais vulnerabilidades, a Convenção (N.º 189) declara explicitamente que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos devem ser pagas/os em dinheiro, tal como as trabalhadoras e trabalhadores em geral. A Convenção permite o pagamento em espécie em circunstâncias específicas e em condições não menos favoráveis do que aquelas de que beneficiam as trabalhadoras e trabalhadores em geral. Quando os pagamentos em espécie são permitidos, não podem ser menos favoráveis do que os geralmente aplicáveis a outras trabalhadoras e outros trabalhadores; a trabalhadora ou o trabalhador deve concordar com os pagamentos em espécie; os pagamentos em espécie devem ser para uso e benefício pessoal da trabalhadora ou trabalhador; e o valor monetário atribuído a tais pagamentos em espécie deve ser justo e razoável (n.º 2 do art. 12.º). O parágrafo 14 da Recomendação (N.º 201) sobre Trabalho Doméstico, 2011, acrescenta que, se as trabalhadoras e trabalhadores domésticos forem obrigadas/os a residir no domicílio do empregador, não devem ser aplicados descontos à remuneração com respeito ao alojamento, a menos que a trabalhadora ou trabalhador aceite o desconto. Esta disposição é particularmente pertinente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que são obrigadas/os por lei a residir com o seu empregador, cujos salários são frequentemente avaliados com o entendimento de que o alojamento é fornecido em espécie, como é frequentemente o caso das trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes. De um modo geral, tais pagamentos em espécie não deveriam diminuir indevidamente a remuneração necessária para as necessidades das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e das suas famílias.



As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio dos seus empregadores, em particular, tendem a receber salários inferiores à média.

► **Caixa 5.1 Parecer do CEACR sobre a utilização de pagamentos em espécie**

“O pagamento de remuneração sob a forma de prestações em espécie, ou seja, o fornecimento de bens e serviços em vez de uma moeda corrente de livre circulação, tende a limitar o rendimento financeiro das trabalhadoras e trabalhadores e é, portanto, uma prática questionável. Mesmo nas indústrias ou profissões em que tal método de pagamento se encontra há muito estabelecido e é bem aceite pelas trabalhadoras e trabalhadores em causa, continua a haver necessidade de salvaguardas e proteção legislativa contra o risco de abuso.”

(Inquérito Geral sobre os relatórios relativos à Convenção [N.º 95] sobre a Proteção do Salário, 1949, e à Recomendação [N.º 85] sobre a Proteção do Salário, 1949).

O Capítulo 5 analisa atentamente o grau de proteção do salário mínimo e a permissibilidade dos pagamentos em espécie para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Quanto às restantes áreas de política abrangidas pelo presente relatório, foram elaboradas estimativas da percentagem de países que proporcionam às trabalhadoras e trabalhadores domésticos os mesmos direitos concedidos às demais trabalhadoras e trabalhadores no que diz respeito ao salário mínimo e aos pagamentos em espécie e estimativas da percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos abrangidas/os por esses mesmos direitos. Em alguns países, não existe um salário mínimo único que forneça um dado de referência claro para comparar o salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Nesses casos, se o salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos fôr inferior a todos os salários mínimos, considerou-se que a lei estabelecia um salário mínimo mais baixo. Nos casos em que a comparação se revelou mais difícil, considerou-se que a lei estabelecia para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos um salário mínimo equivalente ao das demais trabalhadoras e trabalhadores. Em alguns países, existe pelo menos um acordo de negociação coletiva que fixa os salários das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Nestes casos, quer houvesse ou não um salário mínimo legal que abrangesse as

trabalhadoras e trabalhadores domésticos, estes foram classificados como proporcionando às trabalhadoras e trabalhadores domésticos um salário mínimo pelo menos equivalente ao das demais trabalhadoras e trabalhadores, tendo em conta os salários negociados coletivamente em vigor no momento da preparação do presente relatório. Os países nos quais os salários são fixados exclusivamente através de negociação coletiva e nos quais não se aplicam acordos coletivos às trabalhadoras e trabalhadores domésticos foram considerados como não tendo um salário mínimo.

A elaboração das estimativas sobre a permissibilidade do pagamento em espécie baseou-se numa análise da legislação que, por vezes, não menciona se o pagamento em espécie é ou não permitido como parte do salário ou como parte do salário mínimo. Em caso de dúvida, foi feita uma interpretação mais conservadora. Por exemplo, se uma lei referia que uma parte do salário podia ser paga em espécie sem referência à possibilidade de os pagamentos em numerário serem inferiores ao salário mínimo, partiu-se do princípio de que podiam efetivamente ser inferiores ao salário mínimo. A análise sublinhou a importância de assegurar clareza no âmbito da lei, quando são feitas tais disposições para o pagamento em espécie.

► Salários mínimos

Extensão global da cobertura legal em 2020

A maioria (64,8 por cento) dos países analisados prevê um salário mínimo legal para o trabalho doméstico que é pelo menos equivalente ao das demais trabalhadoras e trabalhadores (tabela 5.1). Embora esta tendência seja promissora, implica

ainda que, num terço dos países analisados, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos não beneficiam de direitos iguais relativamente ao salário mínimo (9,3 por cento) ou não gozam de qualquer cobertura salarial mínima (22,2 por cento), ou porque excluem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos de tais disposições ou porque não existe qualquer salário mínimo no país.

► **Tabela 5.1 Extensão da cobertura do salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, países selecionados, 2010 e 2020**

	Para os países analisados em 2010				Para todos os países de 2020	
	Legislação de 2010		Leis de 2020		Para os países analisados em 2010	
	N.º de países	%	N.º de países	%	N.º de países	%
O salário mínimo legal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos é igual ou superior ao das demais trabalhadoras e trabalhadores*	46	61,3	49	65,3	70	64,8
O salário mínimo legal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos é inferior ao das demais trabalhadoras e trabalhadores	4	5,3	4	5,3	10	9,3
As trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão excluídas/os da cobertura do salário mínimo em países onde existe salário mínimo	15	20,0	15	20,0	17	15,7
Sem salário mínimo no país	8	10,7	4	5,3	7	6,5
Informação não disponível/ países federais com entre Estados	2	2,7	3	4,0	4	3,7
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

* Esta categoria inclui casos para os quais não é possível a comparação com um salário mínimo de referência.

Nota: no que se refere à figura 3.1.

Os países em que o salário mínimo legal é igual ou superior ao das demais trabalhadoras e trabalhadores tendem a empregar menos trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Como resultado, pouco mais de 26,5 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (35 por cento) têm direito a um salário mínimo pelo menos igual ao fixado para as demais trabalhadoras e trabalhadores (figura 5.1). Por outro lado, quase metade de todas e todos os trabalhadores domésticos (45,8 por cento) estão agrupadas/os no menor número de países em que não é aplicável qualquer salário mínimo legal às trabalhadoras e trabalhadores domésticos: 34,2 por cento estão excluídas/os da cobertura pelo salário mínimo nos países em que existe um salário mínimo e 11,6 por cento residem em países em que não existem salários mínimos, o que resulta numa minoria de 6,5 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (8,6 por cento) cujo nível de salário mínimo é inferior (e por vezes de forma significativa) ao das demais trabalhadoras e trabalhadores.^{1,2}

Várias outras considerações legais podem ter um impacto na eficácia da cobertura do salário mínimo. Em alguns casos, quando as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidas/os por um salário mínimo mensal aparentemente igual ao das demais trabalhadoras e trabalhadores, o seu salário pode, no entanto, ser efetivamente inferior se estiverem sujeitas/os a limites menos favoráveis impostos aos seus horários normais, de trabalho resultando num salário mínimo horário mais baixo. Quando considerados em conjunto com os baixos níveis de cumprimento (que são frequentemente uma realidade), e as prestações em espécie, por vezes para grandes parcelas do salário, pode dizer-se que uma elevada percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos ainda enfrenta um risco significativo de receber um salário indevidamente baixo.

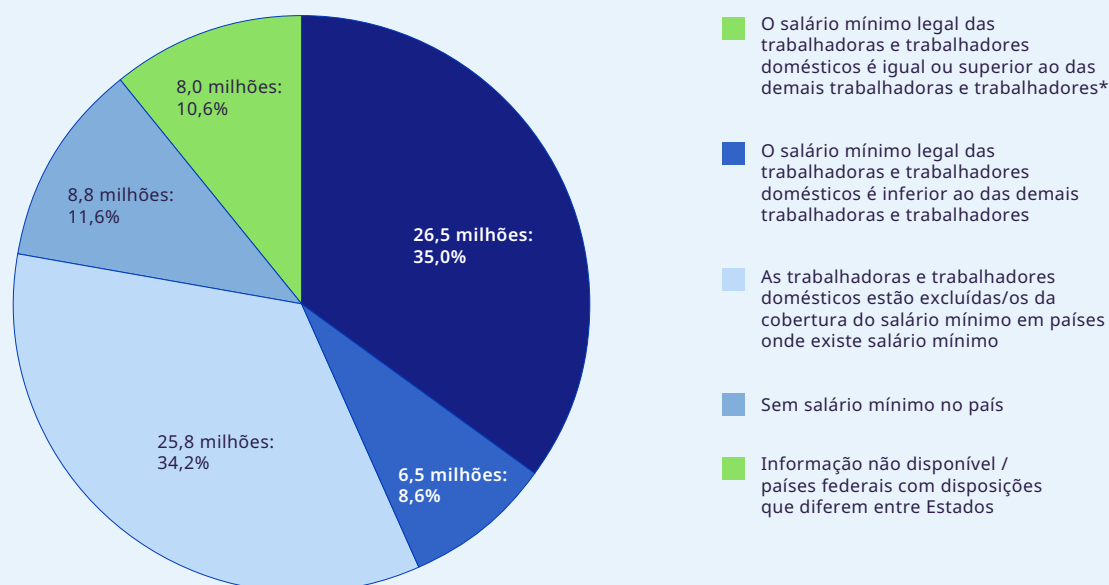


64,8 por cento dos países analisados fornecem um salário mínimo legal para o trabalho doméstico que é pelo menos equivalente ao das demais trabalhadoras e trabalhadores. Contudo, estes países empregam apenas 35 por cento da totalidade de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. A maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos encontra-se num terço dos países onde não beneficiam de direitos iguais no que diz respeito ao salário mínimo ou não beneficiam de qualquer cobertura salarial mínima.

1 A título de chamada de atenção, estas estimativas baseiam-se numa amostra de 100 países para os quais estavam disponíveis dados tanto legais como estatísticos. Os mesmos cálculos foram feitos com base em qualquer uma das duas dimensões da amostra. Quando corrigimos o número de países, a alteração é aproximadamente a mesma.

2 Em 2013, a OIT publicou a conclusão de que 51,3 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (26,9 milhões) beneficiavam de um salário mínimo legal igual ou superior ao das demais trabalhadoras e trabalhadores, o que sugeriria um decréscimo significativo em termos de cobertura nos últimos dez anos. No entanto, as duas estimativas não são comparáveis por várias razões. Em primeiro lugar, uma análise mais aprofundada das disposições legais em certos países levou a uma nova e mais precisa interpretação da cobertura fornecida. Esta leitura mais conservadora resultou na reclassificação de alguns países como tendo estabelecido uma taxa de salário mínimo inferior à das demais trabalhadoras e trabalhadores. É o caso da Jordânia, de Moçambique e do Reino Unido, que são agora classificados como países que excluem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos da cobertura do salário mínimo, e da Costa Rica e do Quênia, onde o salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos é substancialmente inferior ao das demais trabalhadoras e trabalhadores, independentemente do valor de referência utilizado. O Peru também foi incorretamente classificado nas estimativas anteriores. Na África do Sul, foi adotado um novo salário mínimo único, mas foi estabelecido um salário mínimo autónomo e inferior para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, apelando assim legitimamente a uma reclassificação do estatuto das trabalhadoras e trabalhadores domésticos no país. A segunda razão pela qual as duas estimativas não são comparáveis é o facto de a amostra de países para os quais tínhamos dados em 2020 incluir países que não tinham feito parte da amostra disponível em 2010. Estes incluem vários países com grandes populações de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que não preveem um direito legal ao salário mínimo para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

► **Figura 5.1 Extensão da cobertura do salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, 2020**



* Esta categoria inclui casos para os quais não é possível a comparação com um salário mínimo de referência.

Nota: no que se refere à figura 3.1.

Extensão regional da cobertura legal em 2020

O grau de cobertura do salário mínimo varia significativamente de região para região. Quase todas e todos os trabalhadores domésticos nas Américas (90 por cento) e na Europa e Ásia Central (98 por cento) têm direito a um salário mínimo pelo menos igual ao das demais trabalhadoras e trabalhadores. Os países das Américas alargaram frequentemente o salário mínimo existente às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, em vez de estabelecerem um salário mínimo separado (ver figura 5.2). Nos últimos anos, por exemplo, um salário mínimo existente foi estendido às trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Guiana (2016).³ Após

uma forte reivindicação por parte dos sindicatos, os governos do Paraguai⁴ e do Peru⁵ também alinharam o salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos com o salário mínimo nacional. Em alguns casos foi estendido um salário mínimo a categorias específicas de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Por exemplo, nos Estados Unidos,⁶ o *Department of Labor* (Departamento do Trabalho) reviu os regulamentos para estender a cobertura do salário mínimo às trabalhadoras e trabalhadores dos cuidados domiciliários que não residem no domicílio do empregador, bem como às trabalhadoras e trabalhadores dos cuidados domiciliários que residem no domicílio do empregador e que são empregadas/os por agências e financiadas/os por programas governamentais.

3 Ordem do Trabalho (Salário Mínimo Nacional) (*Labour [National Minimum Wage] Order*) de 2016.

4 A Lei n.º 6338/2019 que altera a Lei do Trabalho Doméstico n.º 5407/2015 (*Ley N° 6338 que modifica el artículo 10 de la Ley N° 5407/15 "DEL TRABAJO DOMÉSTICO"*) estabelece que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidas/os pelos taxas do salário mínimo geral.

5 Lei n.º 31047/2020 relativa às Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (*Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, 2020*), art. 6.º.

6 Em 1974, uma emenda à FLSA incluiu a maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos ao abrigo de disposições federais em matéria de salários e duração do trabalho; contudo, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que prestavam "serviços de ajuda ao domicílio" (*companionship services*) foram excluídas/os. As trabalhadoras e trabalhadores que prestavam "serviços de ajuda ao domicílio" incluíam as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que prestavam assistência pessoal e serviços domésticos a pessoas idosas e deficientes, nomeadamente, auxiliares de cuidados domiciliários e de assistência pessoal e trabalhadoras e trabalhadores domésticos que eram empregadas/os por prestadores de serviços. Em 2013, o *Department of Labor* (Departamento do Trabalho) reviu os regulamentos para incluir as trabalhadoras e trabalhadores de cuidados domiciliários que não residem no domicílio do empregador e todas e todos os trabalhadores que prestam cuidados domiciliários e que são empregadas/os por agências e financiadas/os por programas governamentais. Ver *Home Health Care and the Companionship Services Exemption Under the FLSA*.

Outros países das Américas adotaram uma abordagem setorial específica. A fixação de um salário mínimo específico para o setor pode ajudar a assegurar que as necessidades específicas do setor são satisfeitas, particularmente quando negociadas com os parceiros sociais; contudo, podem também conduzir a salários discriminatórios (ver caixa 5.2). Há dois casos em que os salários das trabalhadoras e trabalhadores domésticos são negociados através do diálogo social tripartido, nomeadamente na Argentina⁷ e no Uruguai.⁸ Estes sistemas permitiram a implementação de uma escala salarial por anos de serviço, competências ou serviços prestados. Embora não tenha sido objeto de negociação, a Jamaica⁹ também adotou uma abordagem específica para fixar o salário mínimo para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, assegurando que, no entanto, correspondesse ao das demais trabalhadoras e trabalhadores. Em cada um destes casos, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam de um salário mínimo igual ou superior ao das demais trabalhadoras e trabalhadores. Em alguns casos, porém, a abordagem resulta em salários mais baixos. Por exemplo, no Panamá,¹⁰ as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a uma taxa de salário

90 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos nas Américas e 98 por cento na Europa e Ásia Central têm direito a um salário mínimo pelo menos igual ao que auferem as demais trabalhadoras e trabalhadores.

mínimo mensal, mas podem trabalhar até 15 horas por dia, em comparação com as demais trabalhadoras e trabalhadores, que ganham um salário mínimo horário até 8 horas por dia. O exemplo demonstra a importância de alinhar os regulamentos em matéria de tempo de trabalho e salários para assegurar

7 A Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores em Agregados Privados (Lei n.º 26844, 2013) (*Ley núm. 26844 que dicta el Régimen Especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares*) prevê no artigo 18.º que o salário mínimo deve ser estabelecido pela *Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares* (Comissão Nacional para o Trabalho Doméstico), a menos que a convenção coletiva preveja melhores condições.

8 As trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam da proteção de um salário mínimo, em particular ao abrigo do artigo 10.º do Decreto sobre Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos de 25 de junho de 2007 (*Decreto núm. 224/007 de 25 de junio de 2007 por el que se dicta el Reglamento de la Ley núm. 18065 de 2006 sobre normas para la regulación del trabajo doméstico*), que modificou o artigo 1.º do Decreto n.º 139/005 sobre a Classificação de Atividades (*Decreto N° 139/005 de 19 de abril de 2005, que fija los cometidos del Consejo Tripartito Rural y establece la clasificación por grupos de actividad*). Desde janeiro de 2020, o salário mínimo fixado pelo Governo é de 16 300 pesos uruguaios. No entanto, para as 24 categorias de trabalhadoras e trabalhadores reconhecidas no Decreto n.º 139/005, os salários são ainda negociados por uma comissão tripartida. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos pertencem ao Grupo 21, criado em 2008. Desde julho de 2019, o salário mínimo para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos foi fixado em 19 012 pesos.

9 A Lei do Salário Mínimo (*Minimum Wage Act*) prevê um salário mínimo aplicável a todas as profissões e um salário mínimo específico para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que, na prática, corresponde ao mesmo montante. De acordo com a Lei sobre o Salário Mínimo (com a redação que lhe foi dada pela Lei das Disposições Diversas em matéria de Emprego de 2014 [Disposições relativas ao Trabalho Flexível], *Employment [Flexible Work Arrangements] Miscellaneous Provisions Act of 2014*), o salário mínimo nacional para as trabalhadoras e trabalhadores, com exceção das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, é de a) 140,00 dólares jamaicanos por hora para o trabalho realizado no tempo de trabalho normal, b) 187,50 dólares por hora para trabalho realizado em mais de 40 horas em qualquer semana, ou c) 250,00 dólares por hora para trabalho realizado num dia de descanso ou feriado. Para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, o salário mínimo é fixado semanalmente em 5600 dólares por semana para o trabalho realizado durante as primeiras 40 horas da sua semana normal de trabalho e 210 dólares por hora para o trabalho realizado durante qualquer período superior a essas 40 horas em qualquer semana. Este salário mínimo semanal corresponde à mesma tarifa por hora que o salário mínimo geral (140 dólares por hora para trabalho efetuado em qualquer dia que não seja feriado público). Para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos pagas/os à hora, o salário mínimo é o mesmo que para outras trabalhadoras e os outros trabalhadores por conta de outrem.

10 O Decreto Executivo n.º 75 de 26 de dezembro de 2017 (*Decreto Ejecutivo No.75 de 26 de diciembre de 2017*) prevê que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a um salário mínimo de 250 balboas ou 225 balboas (mensais), dependendo da região onde trabalham. O estabelecimento de um salário mensal é prejudicial para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, que podem trabalhar até 15 horas por dia, enquanto todas as demais trabalhadoras e trabalhadores só podem trabalhar até 8 horas por dia. Além disso, mesmo comparando os salários mínimos definidos mensalmente, o salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos é bastante mais baixo do que o de outras profissões.

uma remuneração justa (ver caixa 5.3). Ainda assim, apenas 2 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na América Latina e Caraíbas estão em países que fixaram

salários mínimos mais baixos para o setor, e apenas 4 por cento permanecem excluídas/os, na República Dominicana,¹¹ em Salvador¹² e nas Honduras.¹³

► Caixa 5.2 Salários específicos do setor

Da amostra total de países analisados, muitos optaram por fixar os salários ao nível setorial, o que se traduziu em resultados mistos para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Em alguns casos, resultou em níveis de salário mínimo inferiores aos das demais trabalhadoras e trabalhadores, por vezes de forma significativa. Quando a África do Sul introduziu um salário mínimo nacional de 20 rands por hora (3500 rands por mês) em 2019, foi fixado um salário mínimo transitório mais baixo de 15 rands por hora para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e para as trabalhadoras e trabalhadores do setor da agricultura, refletindo os seus iniciais salários mínimos bastante mais baixos no anterior sistema de determinações setoriais. Na Costa Rica, o salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos ascende a 190 377,39 colones costarrriquenhos por mês, que é substancialmente inferior ao salário mínimo de 309 143,36 colones por mês aplicável às trabalhadoras e aos trabalhadores não qualificados. Ambos os países anunciaram um compromisso de aumentar progressivamente os salários mínimos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos num esforço para alcançar a igualdade de tratamento. Nas Filipinas, o CEACR também observou que “as trabalhadoras e trabalhadores domésticos recebem o salário mínimo mais baixo entre as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem do setor privado”.¹⁴

Noutros casos, porém, uma abordagem setorial à fixação dos salários mínimos levou à adoção de salários mínimos que satisfazem de forma mais adequada as necessidades tanto das trabalhadoras e trabalhadores como dos empregadores. Tais resultados são particularmente claros quando os salários são fixados através de conselhos salariais tripartidos ou de negociação coletiva. Existem acordos de negociação coletiva na Bélgica, França e Itália, enquanto os salários são fixados através de conselhos tripartidos na Argentina e no Uruguai (OIT 2015d). Em todos estes países, o salário mínimo negociado não fica abaixo dos salários mínimos nacionais, onde existam.¹⁵ Os acordos também vão frequentemente além da fixação de um salário mínimo único e estabelecem escalas salariais de acordo com os anos de experiência, aquisição de competências ou natureza das tarefas desempenhadas.

- 11 “O artigo 62.º da Constituição prevê que todas e todos os trabalhadores têm direito a um salário justo e adequado que lhes permita viver com dignidade e que cubra as necessidades materiais, sociais e intelectuais básicas das/os mesmas/os e das suas famílias. Do mesmo modo, o n.º 2 do artigo 193.º do Código do Trabalho prevê que os salários «não podem, em caso algum, ser inferiores ao salário mínimo legalmente estabelecido». No entanto, o Comité Nacional de Salários (*Comité Nacional de Salarios*), na Resolução n.º 05/2017 de 4 de maio de 2017 (*Resolución No. 05/2017 Sobre Salario Mínimo Nacional para los trabajadores del sector Privado No Sectorizado*), que fixa o salário mínimo nacional das trabalhadoras e trabalhadores do setor privado para todos os setores, não faz qualquer referência às trabalhadoras ou trabalhadores domésticos. O Comité regista a indicação das organizações de trabalhadores de que o salário mínimo não é aplicável às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos. A este respeito, o Governo indica que está atualmente em vias de adotar medidas sobre esta matéria” (OIT, Pedido Direto (CEACR) – adotado em 2018, publicado na 108.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (OIT) (2019): Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico, 2011 – República Dominicana (Ratificação: 2015), Artigo 11.º, Salário mínimo)
- 12 Embora o Código do Trabalho não exclua explicitamente as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, o artigo 78.º apenas estabelece que o trabalho doméstico deve ser pago conforme o montante acordado, sem referência ao salário mínimo.
- 13 O artigo 48.º da Lei do Salário Mínimo (*Ley del Salario Mínimo*) prevê que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão excluídas/os da lei e sujeitas/os a um regime especial; contudo, não foi identificado qualquer regime deste tipo.
- 14 OIT, Pedido Direto (CEACR) – adotado em 2015, publicado na 105.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho (OIT) (2016) Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico, 2011 – Filipinas (Ratificação: 2012), Artigo 11.º, Salário Mínimo.
- 15 No entanto, em certos países, tal como na Argentina, o mecanismo salarial pode permitir que o salário negociado coletivamente fique abaixo do salário mínimo durante um determinado período até ser corrigido através de diálogo social.

Estes padrões são aproximadamente os mesmos na Europa e na Ásia Central, onde as trabalhadoras e trabalhadores domésticos tendem a ser incluídas/os nas disposições salariais mínimas existentes. A elevada taxa de cobertura (98 por cento) na região também pode ser atribuída a algumas alterações recentes nas leis em matéria de salário mínimo. Por exemplo, em 2015, a Alemanha¹⁶ adotou um salário mínimo nacional que incluía as trabalhadoras e trabalhadores

domésticos, enquanto a Finlândia¹⁷ e a Turquia¹⁸ também adotaram medidas que incluíam as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no âmbito do salário mínimo nacional. Tal como na América Latina, existem alguns países em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos também têm um salário mínimo negociado coletivamente, nomeadamente na Bélgica,¹⁹ França²⁰ e Itália.²¹

16 Lei do Salário Mínimo (*Minimum Wage Act*), 2015.

17 Lei dos Contratos de Trabalho (*Employment Contracts Act*).

18 A Lei das Obrigações n.º 6098/2011 (*Turkish Code of Obligations [Act No. 6098 dated 11.01.2011]*) (artigo 401.º a 4026.º) prevê que o empregador é obrigado a pagar ao/à respetivo/a trabalhador/a o salário especificado no contrato ou convenção coletiva. Nos casos em que não exista qualquer disposição no contrato, o empregador é obrigado a pagar uma “quantia precedente” não inferior ao salário mínimo.

19 O salário mínimo na Bélgica é acordado por comités em diferentes setores. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidas/os pela convenção coletiva de trabalho de 1 de dezembro de 2015 (*convention collective de travail du 1er décembre 2015*), acordos celebrados no âmbito do Comité Misto n.º 323, para a gestão de edifícios, agentes imobiliários e trabalhadoras e trabalhadores domésticos (*Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques*) (tornado obrigatório pelo Decreto Real de 14 de dezembro de 2016 (*Arrêté Royal du 14 décembre 2016*), MB 27 dez. 2016). A convenção coletiva de trabalho que determina o salário “barémico” aplicável às trabalhadoras e trabalhadores domésticos está em vigor desde 24 de setembro de 2019 e permanecerá em vigor enquanto não for substituída por uma nova convenção coletiva de trabalho. O rendimento mensal mínimo garantido do Conselho Nacional do Trabalho (*Conseil national du travail*) é utilizado para determinar a remuneração mínima e é proibido pagar menos do que esse mínimo. De acordo com a Lei relativa ao Emprego das Trabalhadoras e Trabalhadores Estrangeiras/os (*Loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers*) de 30 de abril de 1999 e o Decreto Real de 9 de junho de 1999 (*Arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers*), estas taxas também se aplicam igualmente às trabalhadoras e trabalhadores estrangeiras/os.

20 Em França, são três as convenções coletivas que abrangem o setor do trabalho doméstico: 1) a Convenção Coletiva Nacional das Trabalhadoras e Trabalhadores do Empregador Privado (*Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999*), que abrange as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos empregadas/os diretamente pelos agregados familiares; 2) a convenção coletiva de serviços a particulares, que regula as relações de emprego das trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os por empresas (privadas); e 3) a convenção coletiva que abrange as trabalhadoras e trabalhadores que trabalham em agregados privados para quem as organizações sem fins lucrativos atuam como intermediários na colocação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos agregados.

21 Itália não tem um salário mínimo garantido fixado pelo governo para todas as profissões; a remuneração é fixada pela respetiva convenção coletiva. A *Convenção Coletiva Nacional (CCNL) para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (Contratto Collettivo Nazionale Colf e Badanti)* foi concluída mais recentemente em 28 de setembro de 2020.

► Caixa 5.3 Relação entre salários e duração de trabalho

Os salários mínimos são tipicamente fixados por hora, por dia ou por mês. São também frequentemente fixados com base em limites legais de duração normal de trabalho. Uma vez que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão, por vezes, sujeitas/os a uma duração normal semanal de trabalho mais longa do que a aplicável às demais trabalhadoras e trabalhadores, os salários que são fixados por semana ou por mês podem conduzir a uma espécie de penalização salarial, embora as trabalhadoras e trabalhadores domésticos tenham direito ao mesmo nível de salário mínimo. Em vários dos países analisados, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm o mesmo direito ao salário mínimo, mas estão sujeitas/os a uma duração normal de trabalho superior. Por exemplo, na Guatemala, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidas/os pelo salário mínimo para as trabalhadoras e trabalhadores não agrícolas, mas estão excluídas/os dos limites da duração normal de trabalho diária e semanal. No Botsuana,²² ao dividir-se o salário mínimo mensal fixado para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos pelos limites impostos à sua duração normal de trabalho, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham a tempo completo ganhariam 3,84 pulas por hora, em comparação com o salário mínimo horário de 6,77 pulas para as trabalhadoras e trabalhadores na maioria das atividades económicas.

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador são particularmente afetadas/os, uma vez que a sua duração média de trabalho tende a ser muito superior à das demais trabalhadoras e trabalhadores (ver Capítulo 7 para dados sobre o tempo real de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos). No Chile,²³ por exemplo, por lei, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador devem receber o mesmo salário mínimo mensal que as demais trabalhadoras e trabalhadores, mas até 12 horas de trabalho por dia (ou 60 horas por semana), em comparação com as 45 horas por semana para as demais trabalhadoras e trabalhadores. Na Colômbia,²⁴ as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador têm direito ao salário mínimo nacional, mas por um máximo de 10 horas por dia, mais 2 horas do que as demais trabalhadoras e trabalhadores.

Estes exemplos, contudo, são a exceção e não a regra. Dos países analisados, a maioria (41) daqueles onde as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito ao mesmo salário mínimo que as demais trabalhadoras e trabalhadores também fixa limites iguais para a duração normal. Uma outra forma de evitar este problema é fixar salários mínimos por mês e por hora. Por exemplo, na Namíbia²⁵ foram estabelecidos salários mínimos para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos por mês, semana, dia e hora, através de uma comissão salarial tripartida. A Argentina²⁶ proporciona um salário mínimo fixado por hora quando a trabalhadora ou o trabalhador doméstico trabalha menos de 24 horas por semana para um único agregado familiar empregador e por mês, quando acima deste limiar.

22 A maioria das atividades económicas recebe 6,77 pulas por hora, ao passo que as trabalhadoras e trabalhadores do setor dos serviços domésticos e do setor agrícola são pagas/os mensalmente a uma taxa de 1000 pulas por mês. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem trabalhar até 60 horas por semana, em comparação com as 48 horas para as demais trabalhadoras e trabalhadores. Isto significa que as trabalhadoras e trabalhadores em geral podem ser pagas/os até 1408,16 pulas por mês (por oito horas por dia, seis dias por semana), enquanto as trabalhadoras e trabalhadores domésticos só podem ser receber 1000 pulas. Considerando que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem trabalhar até 240 horas a cada quatro semanas, uma trabalhadora ou um trabalhador a tempo completo poderia efetivamente receber tão pouco como 3,84 pulas por hora. Ver CRS, "CRS News Flash 8 August 2019 – BOTSWANA – Minimum Wage", 15 de agosto de 2019.

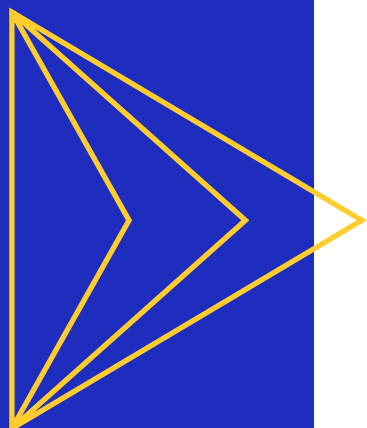
23 Código do Trabalho, artigos 22.º, 42.º, 44.º e n.º 2 do artigo 149.º.

24 Código do Trabalho, Decisão do Tribunal Constitucional C-372 de 1998 (*Sentencia núm. C-372 de 1998 de la Corte Constitucional*), artigos 161.º e 162.º.

25 Despacho Salarial de 15 de setembro de 2017 para a Fixação do Salário Mínimo e Condições Mínimas Suplementares de Emprego para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos: Lei do Trabalho, 2007 (*Wage order for setting minimum wage and supplemental minimum conditions of employment for domestic workers: Labour Act, 2007 [Government Notice No. 258 of 2017]*).

26 Resolução 1/2020, Comissão Nacional para o Trabalho em Agregados Privados (*Resolución 1/2020, Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares*), artigo 2.º.

Em África, pode parecer à primeira vista que tem havido uma tendência para fixar uma taxa de salário mínimo mais baixa para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos; contudo, isto é apenas uma distorção devido à distribuição desigual das trabalhadoras e trabalhadores domésticos pelos países da amostra. Um total de 28 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, na sua maioria em 18 países, têm agora direito a um salário mínimo à mesma taxa ou a uma taxa mais elevada que as demais trabalhadoras e trabalhadores. A explicação para a baixa percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos neste grupo deve-se simplesmente ao facto de estes países não empregarem um número elevado de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em comparação com outros na região.²⁷ Em contraste, os 31,5 por cento de trabalhadoras e trabalhadores domésticos cujo salário mínimo é fixado a uma taxa inferior à das demais trabalhadoras e trabalhadores deve-se em grande parte à presença da África do Sul,²⁸ neste grupo com uma população total de 1 350 000 trabalhadoras e trabalhadores domésticos. O mesmo se aplica aos 40,8 por cento de trabalhadoras e trabalhadores domésticos aos quais não se aplica qualquer salário mínimo legal, incluindo 4,1 por cento que estão excluídas/os dos salários mínimos existentes e 36,7 por cento que residem em países sem salário mínimo. Existe, contudo, uma tendência para fixar os salários ao nível setorial e para fixar os salários das trabalhadoras e trabalhadores domésticos numa base mensal e não horária, o que por vezes levou a taxas de salário mínimo legal significativamente mais baixas em vários países. Este é particularmente o caso quando se tem em conta a duração normal semanal mais longa a que muitas trabalhadoras e muitos trabalhadores domésticos estão sujeitas/os na região (ver caixa 5.3).



Dos países analisados, a maioria daqueles onde as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito ao mesmo salário mínimo que as demais trabalhadoras e trabalhadores também fixa limites iguais para o horário normal.

27 Como explicado na Parte I, é particularmente provável que o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em África seja subestimado.

28 Lei Nacional do Salário Mínimo 9 de 2018 (*National Minimum Wage Act 9 of 2018*).

 Em África, 28 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm agora direito a um salário mínimo à mesma taxa ou a uma taxa mais elevada que as demais trabalhadoras e trabalhadores.

A maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos Estados Árabes, bem como na Ásia e Pacífico, permanecem fora do âmbito da cobertura do salário mínimo. Nos Estados Árabes, para 84 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, não é aplicável qualquer salário mínimo legal. A maioria destas trabalhadoras e destes trabalhadores domésticos (80 por cento) encontra-se em países em que não existe qualquer salário mínimo legal, ao passo que as/os restantes estão excluídas/os dos salários mínimos legais existentes. Existem algumas exceções importantes a esta regra. Em 2020, o Catar²⁹ adotou pela primeira vez um salário mínimo de base nacional único de 1000 riais do Catar (275 USD); a nova lei entrou em vigor em março de 2021 e aplica-se a todas e todos os trabalhadores, independentemente da sua nacionalidade e do setor em que trabalham, incluindo o trabalho doméstico. O Koweit³⁰ adotou igualmente um salário mínimo para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos em 2016, embora tenha sido fixado em 60 dinares koweitianos, enquanto o salário mínimo aplicável às trabalhadoras e aos trabalhadores do setor privado e do setor petrolífero é de 75 dinares. Como resultado, 6 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm

atualmente direito a um salário mínimo igual ao das demais trabalhadoras e trabalhadores, ao passo que outros 10 por cento estão abrangidos por um salário mínimo mais baixo.

A taxa de cobertura do salário mínimo na Ásia e Pacífico é também muito baixa. Apenas 11 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam do salário mínimo na mesma medida que as demais trabalhadoras e trabalhadores. Estas/es podem ser encontradas/os em grande parte na Ásia Oriental e no Sudeste Asiático e Pacífico e incluem principalmente as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham para as empresas de serviços domésticos na China.³¹ Para além dos 7 por cento de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que estão abrangidas/os por uma taxa de salário mínimo mais baixa, a grande maioria (64 por cento) não tem qualquer cobertura de salário mínimo.³² Registaram-se muito poucas mudanças na região nos últimos anos; contudo, importa referir a recente inclusão das trabalhadoras e trabalhadores domésticos no âmbito do salário mínimo unificado no Vietname,³³ bem como a inclusão das trabalhadoras e trabalhadores domésticos no salário mínimo ao nível do Estado no Paquistão (Punjab)³⁴ e a notificação de salários mínimos em vários Estados da Índia.³⁵

 A maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos Estados Árabes, bem como na Ásia e Pacífico, permanecem fora do âmbito da cobertura do salário mínimo.

29 Legislação adicional, Lei n.º 17 de 2020 (*Law No. (17) of 2020 Determining the National Minimum Wage for Workers and Domestic Workers*). A lei estabelece ainda que se o empregador não fornecer alojamento e alimentação dignos, a trabalhadora ou o trabalhador doméstico tem o direito a um subsídio adicional de alojamento não inferior a 500 riais do Catar e a um subsídio de alimentação não inferior a 300 riais do Catar.

30 Decisão Ministerial 14/17 da Autoridade Pública para a Mão de Obra (*Public Authority for Manpower Ministerial Decision 14/17*).

31 Ver Minghui (2017).

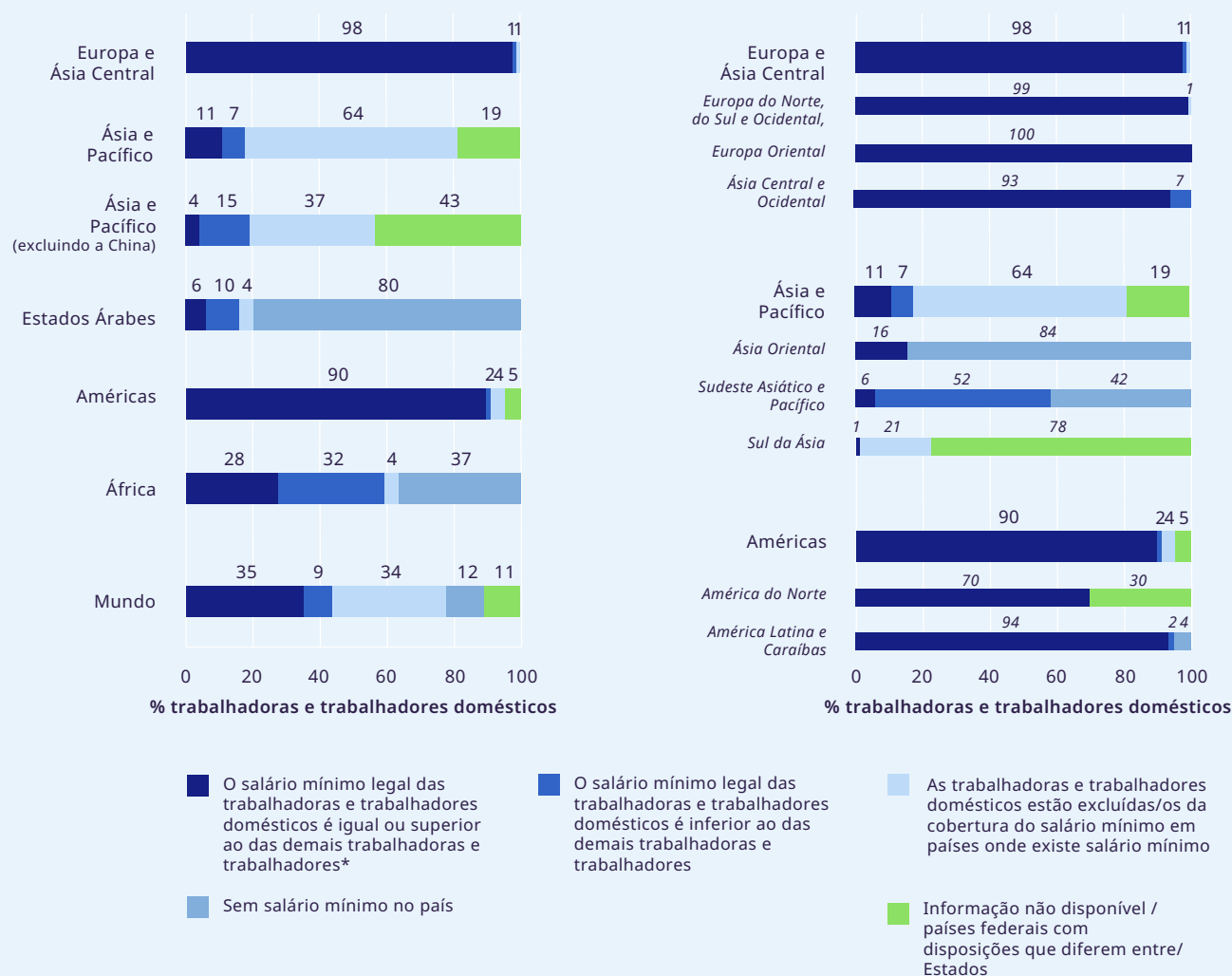
32 Dos países incluídos na Ásia e Pacífico para elaborar estas estimativas, nenhum tinha qualquer salário mínimo legal. No entanto, isto não significa que todos os países da região tenham um salário mínimo legal.

33 O n.º 2 do artigo 89.º do Decreto n.º 145/2020/ND-CP (*Decree No. 145/2020/ND-CP*) especifica que o salário de uma trabalhadora ou de um trabalhador doméstico não deve ser inferior ao salário mínimo anunciado pelo Governo.

34 A secção 8 da Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos do Punjab (*Punjab Domestic Workers Act*), 2019, prevê que todas e todos os trabalhadores domésticos receberão os salários dentro do período de tempo especificado no contrato de trabalho, mas tais salários não devem, em caso algum, ser inferiores aos salários especificados pelo Governo ao abrigo da Lei.

35 Vários Estados notificaram salários mínimos para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, incluindo Andra Pradexe (2007), Bihar (2007), Território da União de Dadrá e Nagar Aveli (2013), Haryana (2013), Jharkhand (2010), Karnataka (2004), Kerala (2010), Meghalaya (2013), Odisha (2009), Punjab (2013), Rajastão (2008), Telangana (2015) e Tripura (2013).

► **Figura 5.2 Extensão da cobertura do salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos por região, 2020 (percentagens)**



* Esta categoria inclui casos para os quais não é possível a comparação com um salário mínimo de referência.

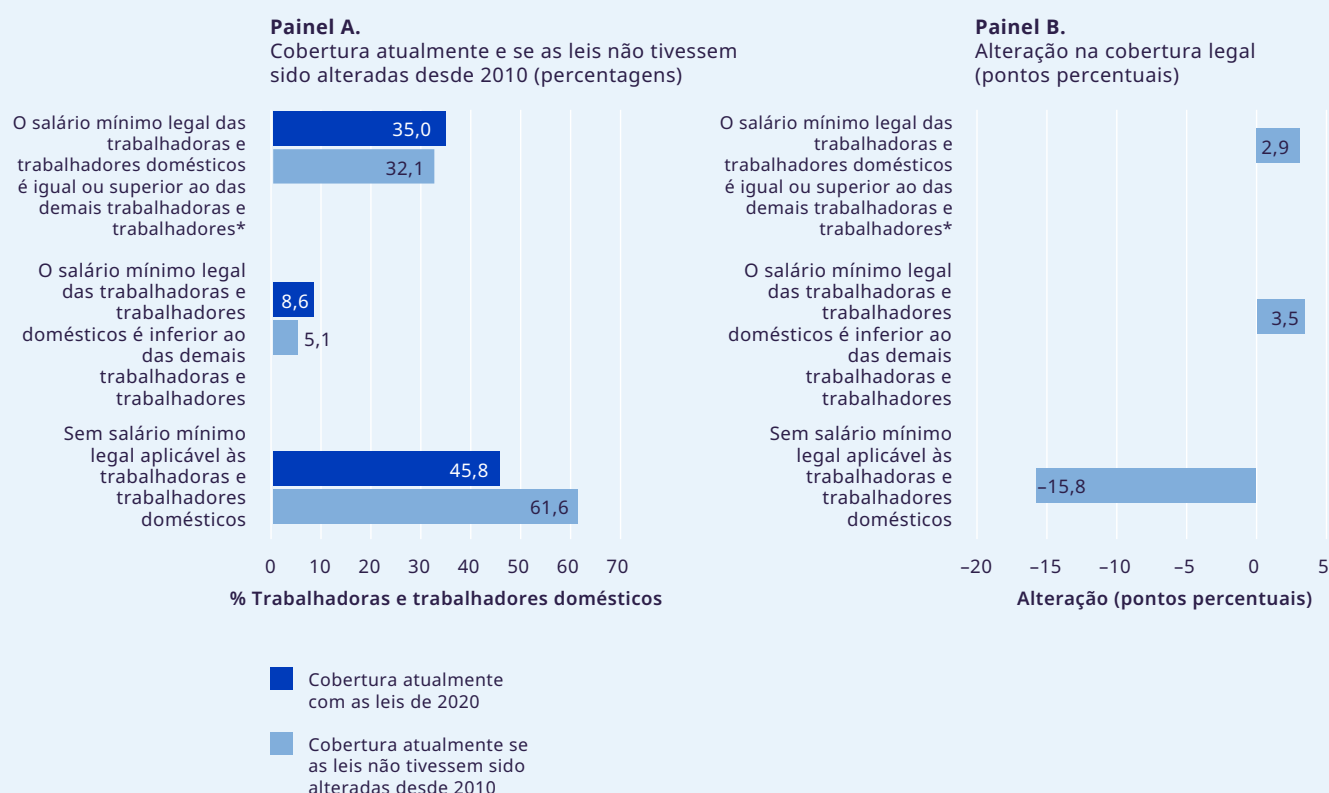
Nota: no que se refere à figura 3.1.

Progressos na cobertura legal desde 2010

Apesar de algumas mudanças nas políticas do salário mínimo no que se refere às trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo, a grande maioria permanece sem tal proteção. Desde 2010, a OIT estima que o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm direito a um salário mínimo igual ao das demais trabalhadoras e trabalhadores aumentou apenas 2,9 pontos percentuais (figura 5.3). Houve também um aumento de 3,5 pontos percentuais no número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm direito a um salário

mínimo inferior ao das demais trabalhadoras e trabalhadores. Se não tivesse havido alterações na legislação em matéria de salário mínimo, atualmente, apenas 32,1 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozariam de tal cobertura na mesma medida que as demais trabalhadoras e trabalhadores, tendo outros 5,1 por cento direito a uma taxa de salário mínimo mais baixa. Além disso, 61,6 por cento de todas e todos os trabalhadores domésticos não estariam abrangidos/os por qualquer salário mínimo legal – ou porque estão excluídas/os dos salários mínimos existentes ou porque não existem tais salários mínimos no país: uma regressão de 15,8 pontos percentuais em comparação com o seu estatuto atual.

► **Figura 5.3 Progressos no âmbito da cobertura do salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos desde 2010**



* Esta categoria inclui casos para os quais não é possível a comparação com um salário mínimo de referência.

Nota: no que se refere à figura 3.1. A alteração nas percentagens de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem em países federais com disposições que diferem entre Estados não é apresentada. A categoria “Sem salário mínimo legal aplicável às trabalhadoras e trabalhadores domésticos” abrange tanto as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que estão excluídas/os da cobertura do salário mínimo em países onde existe salário mínimo como as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos em países onde não existe salário mínimo.

Apesar de algumas mudanças nas políticas do salário mínimo no que se refere às trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo, a grande maioria permanece sem tal proteção. Desde 2010, o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm direito a um salário mínimo igual ao das demais trabalhadoras e trabalhadores aumentou apenas 2,9 pontos percentuais.

► Pagamento em espécie

Extensão a nível global da cobertura legal em 2020

Para muitas e muitos trabalhadores domésticos, o direito a um salário mínimo pode ser restringido pela medida em que uma parte desse salário mínimo pode ser paga em espécie. Mais de um terço (37 por cento) dos países analisados proíbem qualquer pagamento do salário mínimo em espécie, ao passo que um número aproximadamente igual de países (36 por cento) permite tais pagamentos (por outras palavras, entre os países que proporcionam cobertura de salário mínimo às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos, cerca de metade permite que uma parte do salário mínimo seja paga em espécie, enquanto a outra metade o proíbe). Os restantes 21 por cento

dos países ou não têm qualquer salário mínimo legal ou não incluem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no salário mínimo; no entanto, podem permitir o pagamento de uma parte do salário em espécie (tabela 5.2). Com efeito, na maioria dos países analisados, estão previstas disposições sobre o pagamento em espécie como uma parte do salário, o que na nossa análise, inclui a possibilidade de poder ser uma parte do salário mínimo. Do mesmo modo, os países em que o salário mínimo deve ser pago apenas em dinheiro podem também permitir que uma parte do salário seja paga em espécie, desde que o salário mínimo seja pago em dinheiro. Como tal, as informações fornecidas nesta secção visam ilustrar até que ponto o salário mínimo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos é protegido, ao proibir que qualquer parte do mesmo seja paga em espécie.

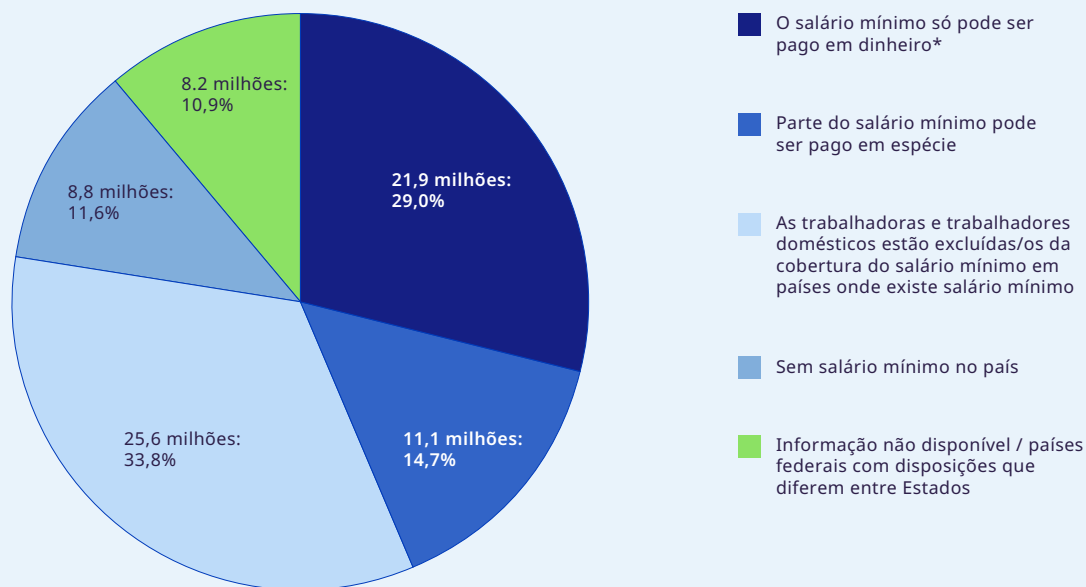
► **Tabela 5.2 Pagamento em espécie para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, países selecionados, 2010 e 2020**

	Para os países analisados em 2010				Para todos os países em 2020	
	Legislação de 2010		Legislação de 2020		Para os países analisados em 2010	
	N.º de países	%	N.º de países	%	N.º de países	%
O salário mínimo só pode ser pago em dinheiro*	26	34,7	29	38,7	40	37,0
Parte do salário mínimo pode ser paga em espécie	24	32,0	24	32,0	39	36,1
As trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão excluídas/os da cobertura do salário mínimo 15 (em países onde o salário mínimo existe)	15	20,0	13	17,3	15	13,9
Sem salário mínimo no país	8	10,7	4	5,3	7	6,5
Informação não disponível / países federais com disposições que diferem entre Estados	2	2,7	5	6,7	7	6,5
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

* Esta categoria inclui casos para os quais não é possível a comparação com um salário mínimo de referência.

Nota: no que se refere à figura 3.1.

► **Figura 5.4** Extensão das disposições sobre pagamentos em espécie, 2020



* Inclui casos para os quais não estava disponível informação sobre disposições relativas a pagamento em espécie

Nota: no que se refere à figura 3.1.

Mais de um terço dos países proíbe os pagamentos em espécie como parte do salário mínimo e 29 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidas/os por essas disposições (figura 5.4). Embora, por vezes, lhes seja permitido receber uma parte do seu salário em espécie, o seu salário em dinheiro nunca pode ser inferior ao salário mínimo. As restantes trabalhadoras e os restantes trabalhadores domésticos encontram-se em situações um pouco mais vulneráveis. Entre aquelas/es que têm direito a um salário mínimo, 11,1 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (14,7 por cento) podem estar sujeitas/os a disposições legais que permitem que uma parte dos seus salários seja paga em espécie. Para estas trabalhadoras e estes trabalhadores domésticos, o seu salário líquido varia drasticamente, dependendo dos limites impostos a esses pagamentos. De facto, os limites ao pagamento em espécie podem variar entre 10 e 60 por cento, como é apresentado mais detalhadamente a seguir. As trabalhadoras e trabalhadores mais vulneráveis, contudo, são as trabalhadoras e trabalhadores domésticos (34,4 milhões ou 45,4 por cento) que estão excluídas/os da proteção do salário mínimo ou residem em países sem salário mínimo, que também podem estar sujeitas/os a disposições legais que permitem que uma parte do seu salário seja paga em espécie.³⁶



Mais de um terço dos países proíbe os pagamentos em espécie como parte do salário mínimo e 29 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidas/os por essas disposições.

36 Como lembrete, estas estimativas baseiam-se numa amostra de 100 países para os quais estavam disponíveis dados tanto legais como estatísticos. Os mesmos cálculos foram feitos com base em qualquer uma das duas dimensões da amostra. Quando corrigimos para o número de países, a mudança é aproximadamente a mesma.

Extensão regional da cobertura legal em 2020

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos cujo salário mínimo está protegido da dedução dos pagamentos em espécie podem ser encontradas/os em todo o mundo, como é o caso de 65 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos nas Américas, 50 por cento na Europa e na Ásia Central, 17 por cento na Ásia e Pacífico, 16 por cento nos Estados Árabes e 13 por cento em África (figura 5.5). O pagamento em espécie é amplamente admissível para cerca de metade de todas e todos os trabalhadores domésticos na Europa e Ásia Central e em África e um pouco mais de um quarto de todas e todos os trabalhadores domésticos nas Américas, o que deixa uma proporção bastante grande de trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos Estados Árabes (80 por cento), na Ásia e Pacífico (64 por cento) e em África (41 por cento) que trabalham em países onde não estão abrangidas/os por qualquer salário mínimo legal (ou porque não existem tais salários mínimos ou porque as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão excluídas/os de tais disposições) e podem, além disso, receber legalmente uma parte dos seus salários em espécie.

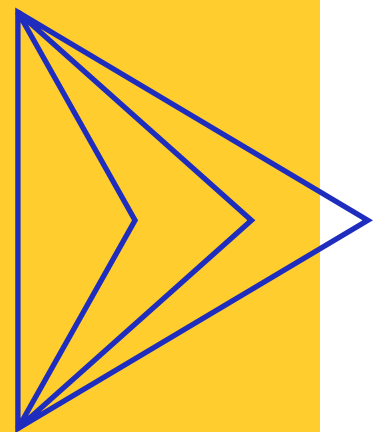
Nas Américas, há vários exemplos de legislação nacional que proíbe claramente o pagamento de uma parte do salário mínimo em espécie. No Brasil,³⁷ a lei proíbe deduções do salário para alimentação, vestuário, higiene ou alojamento, incluindo durante viagens. Uma revisão do Código do Trabalho no Chile³⁸ emitida em 2014 afirma claramente que a alimentação e o alojamento devem ser sempre pagos pelo empregador (e não podem ser deduzidos do salário), para além do salário mínimo a ser pago em dinheiro. As leis na Jamaica³⁹ e no Peru⁴⁰ afirmam também claramente que a alimentação e o alojamento não podem ser considerados como parte do salário. Um número menor, ainda que considerável, de trabalhadoras e trabalhadores domésticos na região encontra-se numa situação um pouco mais vulnerável. Um pouco mais de um quarto (26 por cento) das trabalhadoras e trabalhadores

37 Lei 150 of 2015, art. 18.

38 Código do Trabalho com as alterações introduzidas em 2014, art. 151.

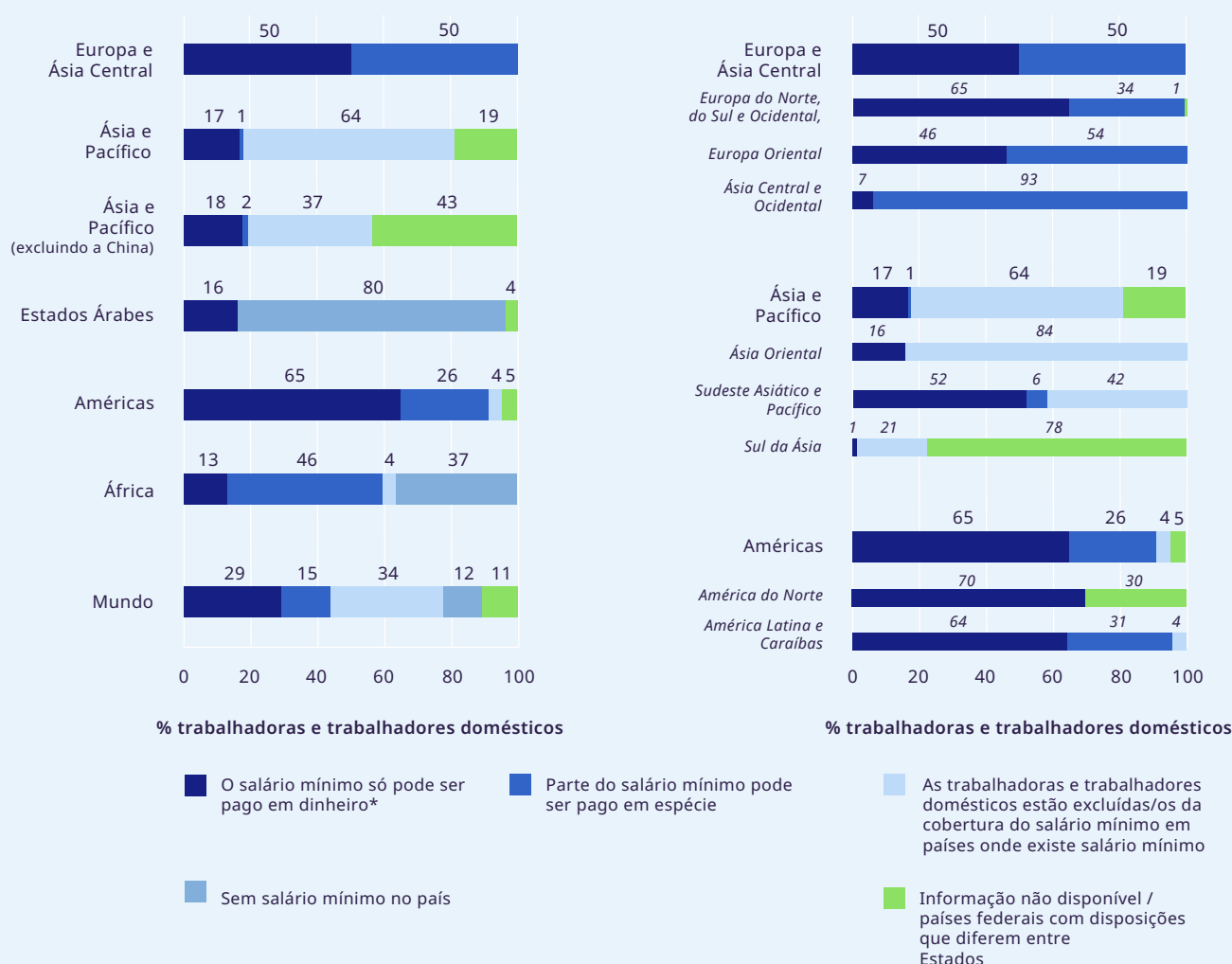
39 Lei sobre o Salário Mínimo de 1975, com as alterações introduzidas até 2012.

40 Lei No. 31047/2020 sobre os trabalhadores domésticos, arts 6 e 8.



As trabalhadoras e trabalhadores domésticos cujo salário mínimo está protegido da dedução dos pagamentos em espécie podem ser encontradas/os em todo o mundo: 65 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos nas Américas, 50 por cento na Europa e Ásia Central, 17 por cento na Ásia e Pacífico, 16 por cento nos Estados Árabes e 13 por cento em África.

► **Figura 5.5 Extensão das disposições sobre pagamentos em espécie por região, 2020 (percentagens)**



* Inclui casos para os quais não estava disponível informação sobre disposições relativas a pagamento em espécie.

Nota: no que se refere à figura 3.1.

domésticos da região têm direito a um salário mínimo, uma parte do qual pode ser paga em espécie. Estes pagamentos estão na sua maioria limitados ao fornecimento de alimentação – e alojamento no caso de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador – com a especificação de que todos os pagamentos em espécie devem ser para uso e benefício da trabalhadora ou do trabalhador. A percentagem do salário que pode ser paga em espécie, no entanto, varia drasticamente.

Nos casos mais extremos, não são colocados limites claros, por exemplo, em Granada⁴¹ e na Guatemala,⁴² onde não é especificado o montante dos pagamentos em espécie que são permitidos. O México⁴³ e a Nicarágua⁴⁴ limitam o pagamento em espécie a 50 por cento do salário, enquanto a Colômbia⁴⁵ prevê que, quando uma trabalhadora ou um trabalhador recebe apenas o salário mínimo legal, o valor do pagamento em espécie não pode exceder os 30 por cento. O Uruguai⁴⁶ coloca um limite mais restrito de 20 por cento quando são fornecidos alimentação e alojamento. Por fim, permanece uma

41 Lei do Emprego (*Employment Act*), secção 2 e 47 (5).

42 Código do Trabalho, artigo 162.º.

43 Lei Federal do Trabalho (*Ley Federal del Trabajo*), art. 334.º.

44 Código do Trabalho, art. 146.º e 149.º.

45 Código do Trabalho, art. 129.º; se a trabalhadora ou trabalhador doméstico for pago acima do salário mínimo, a disposição estabelece que os pagamentos em espécie não podem exceder os 50 por cento do total do salário.

46 Decreto 224/007 de 25 de junho de 2007 que desenvolve a Lei 18065 (*Decreto núm. 224/007 de 25 de junio de 2007 por el que se dicta el Reglamento de la Ley núm. 18065 de 2006 sobre normas para la regulación del trabajo doméstico*), art. 11.º.

pequena minoria (4 por cento) de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que estão excluídas/os da proteção do salário mínimo, pelo menos alguns das/dos quais estão também sujeitas/os a disposições legais que permitem pagamentos em espécie, por exemplo na República Dominicana,⁴⁷ Salvador⁴⁸ e Honduras.⁴⁹

Na Europa e na Ásia Central, metade da população de trabalhadoras e trabalhadores domésticos tem o direito de receber o seu salário mínimo apenas em dinheiro, embora por vezes sejam permitidos pagamentos em espécie, para além do salário mínimo. Em Espanha, por exemplo, os pagamentos em espécie são permitidos até 30 por cento do salário total, mas nunca podem fazer parte do salário mínimo.⁵⁰ Na República Checa⁵¹ a situação é semelhante, sendo que os pagamentos em espécie estão limitados aos salários superiores ao salário mínimo. Alguns países, como a Polónia,⁵² só permitem pagamentos em espécie se estes estiverem estipulados nas disposições legais do direito do trabalho ou mediante acordo de negociação coletiva (o que até à data não é o caso). A ausência de tais regulamentos específicos, incluindo acordos de negociação coletiva, que incluam as trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem, nesses casos, influenciar a aplicabilidade da lei ao setor.

A outra metade da população de trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região pode receber uma parte dos seus salários em espécie. As percentagens variam entre países, dependendo de ser ou não fornecido alojamento. Na Bélgica,⁵³ 20 por cento do salário pode ser pago em espécie, mas este limite pode aumentar para um máximo de 50 por cento se as trabalhadoras

e os trabalhadores receberem alojamento e alimentação exclusivamente do empregador. Da mesma forma, em Portugal,⁵⁴ estão previstos pagamentos em espécie, a uma taxa de 15 por cento para uma refeição principal (35 por cento para todas as refeições), e 12 por cento para o alojamento, que não devem exceder 50 por cento do salário. A Irlanda⁵⁵ e a Suíça⁵⁶ adotaram uma abordagem diferente, fixando montantes específicos que podem ser deduzidos para refeições e alojamento.

Nos Estados Árabes, a grande maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (80 por cento) está empregada em países onde não existe salário mínimo. Na maioria dos países, independentemente de as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estarem ou não abrangidas/os por um salário mínimo, o empregador é obrigado a fornecer alojamento e alimentação. Dos 16 por cento na região que estão abrangidos por um salário mínimo, a tendência tem sido a de assegurar o pagamento destes salários apenas em dinheiro. No Catar,⁵⁷ por exemplo, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, como as demais trabalhadoras e trabalhadores, têm direito a receber um salário mínimo base de 1000 riais do Catar (275 USD), para além do alojamento e alimentação fornecidos pelo empregador. O mesmo é válido no Koweit,⁵⁸ embora as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estejam sujeitas/os a um salário mínimo inferior ao das demais trabalhadoras e trabalhadores. No entanto, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos em situação mais vulnerável representam os 80 por cento que não estão abrangidos por qualquer salário mínimo, mas que continuam a estar

47 Código do Trabalho, art. 260.º.

48 Código do Trabalho, art. 78.º.

49 Código do Trabalho, art. 153.º.

50 Decreto Real 1620/2011 (*Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*), n.º 2 do art. 8.º.

51 Código do Trabalho, n.º 1 do art. 119.º.

52 Código do Trabalho, n.º 2 do art. 86.º.

53 Bélgica, *Lei de Proteção Salarial (Act on Wage Protection)*, art. 6.º.

54 Decreto-Lei 235/92, n.º 2 do art. 9.º e Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009), n.º 2 do art. 274.º.

55 Código de Prática para a Proteção de Pessoas Empregadas em Casas de Outras Pessoas (*Code of Practice for Protecting Persons Employed in Other People's Homes*), secção 5.7.

56 O n.º 1 da secção I do artigo 322.º C do Código de Obrigações (*Code des obligations*) estabelece que se a trabalhadora ou o trabalhador residir com o empregador, a sua alimentação e alojamento são consideradas parte do salário. A Secção 7 do Decreto sobre a Economia Doméstica (*Ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique*) prevê que, se uma trabalhadora ou um trabalhador receber parte do salário sob a forma de alojamento ou alimentação, o valor destas prestações será determinado através dos montantes fixados no Regulamento de 31 de outubro de 1947 sobre Seguro de Velhice e de Sobrevivência (*Règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants [RAVS]*).

57 Legislação adicional, Lei n.º 17 de 2020 (*Law No. (17) of 2020 Determining the National Minimum Wage for Workers and Domestic Workers*).

58 Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos de 2015 (*Domestic Workers Law of 2015*).

sujeitos a pagamentos em espécie. É o caso das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Arábia Saudita⁵⁹ e nos Emirados Árabes Unidos,⁶⁰ por exemplo. Além disso, em toda a região, os empregadores não são obrigados a pagar às trabalhadoras e trabalhadores domésticos por transferência bancária ou por qualquer sistema automatizado que possa assinalar casos de não pagamento de salários, e as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão, na maioria das vezes, excluídas/os dos sistemas de proteção salarial,⁶¹ que visam impedir os empregadores de reterem salários.

A situação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Ásia e Pacífico é bastante vulnerável. A maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos não estão abrangidas/os por qualquer salário mínimo (64 por cento ou 37 por cento quando a China é excluída ver figura 5.5) e, em alguns casos, também está previsto que uma parte do salário seja paga em espécie. Por exemplo, na Indonésia, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão excluídas/os do salário mínimo e podem também receber a sua remuneração em qualquer forma sem limitações.⁶² Na Tailândia,⁶³ as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador não beneficiam da cobertura do salário mínimo e não são impostos limites específicos ao montante que pode ser pago em espécie, não deixando quaisquer garantias quanto ao montante dos pagamentos em dinheiro. Do outro lado do espectro encontra-se um pequeno grupo (17 por cento) de trabalhadoras

e trabalhadores domésticos que têm direito a receber o seu salário mínimo completo em dinheiro. A maior parte daquelas/es para quem os pagamentos em espécie não são permitidos encontram-se na Ásia Oriental (composta em grande parte por trabalhadoras e trabalhadores domésticos que prestam serviços às famílias na China e que trabalham para empresas como trabalhadoras ou trabalhadores por conta de outrem), embora 52 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos no Sudeste Asiático e Pacífico também gozem de tais proteções. Por exemplo, as Filipinas⁶⁴ proíbem o pagamento de salários em espécie, a menos que a trabalhadora ou o trabalhador o solicite. Apenas 1 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão sujeitas/os a disposições que permitem que uma parte do salário seja paga em espécie. No Vietname,⁶⁵ tais pagamentos devem ser acordados entre a trabalhadora ou o trabalhador e o empregador e estão limitados a 50 por cento do salário mensal.

Por fim, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos em África também tendem a estar numa situação vulnerável no que respeita aos seus salários: 41 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos não têm cobertura pelo salário mínimo, incluindo 37 por cento com emprego em países sem salário mínimo (figura 5.5). A tendência entre os países da região, porém, é permitir os pagamentos em espécie, uma situação que afeta 46 por cento de todas e todos os trabalhadores domésticos. Os limites podem variar significativamente, desde 10 por cento

59 Ver Arábia Saudita, Ministry of Human Resources and Social Development (Ministério dos Recursos Humanos e do Desenvolvimento Social), sítio Web MUSANED, <https://www.musaned.com.sa/home>.

60 Decreto Federal n.º 10/2017 relativo às Trabalhadoras e Trabalhadores domésticos (*Federal Law No. 10/2017 on Domestic Workers*), n.º 2 e 3 do art. 15.º.

61 Um sistema de proteção salarial é um sistema eletrónico de transferência de salários que visa evitar que o empregador retenha salários, o que constitui um problema que se tem vindo a verificar na região. Estes sistemas exigem que os empregadores paguem os salários das trabalhadoras e trabalhadores através de bancos, centros de câmbio ou instituições financeiras. Todos os países do Golfo introduziram tais sistemas; no entanto, nenhum deles estende atualmente tais requisitos aos empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes.

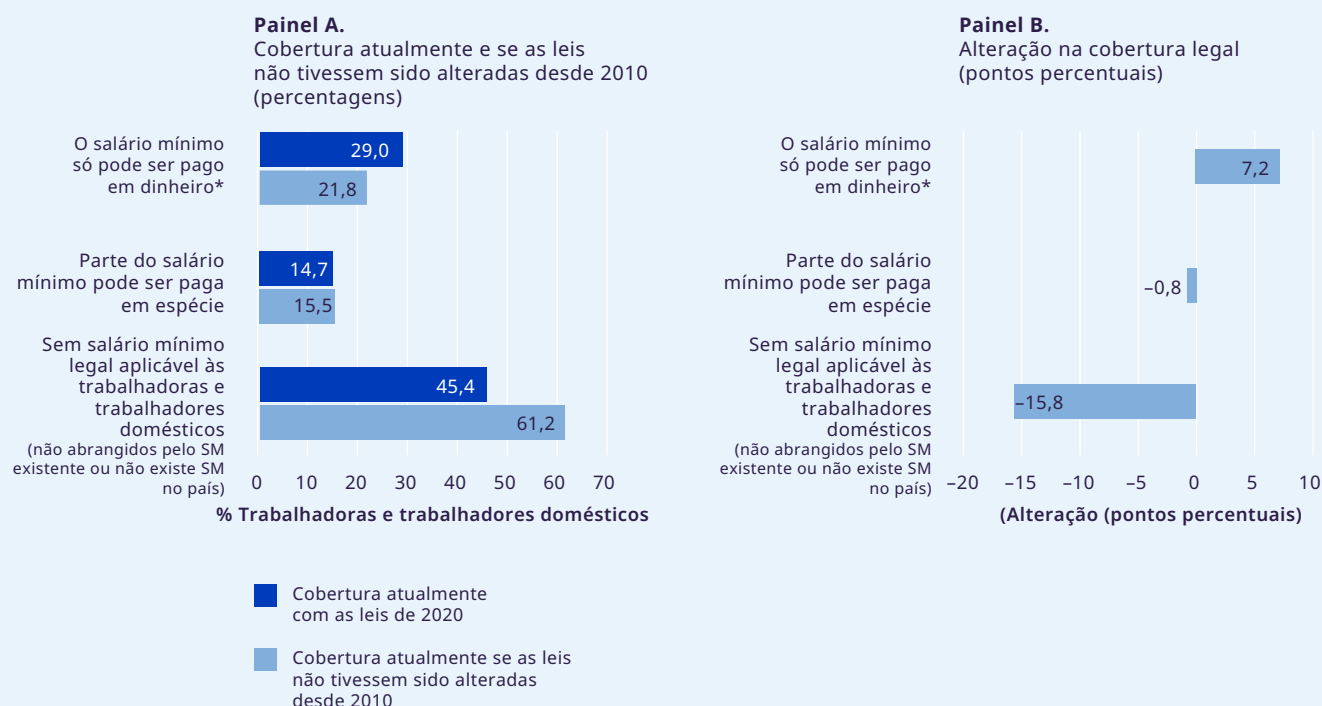
62 Permenaker (Regulamento do Ministério) n.º 2/2015 sobre Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (*Permenaker [Ministry Regulation] No. 2/2015 on Domestic Workers*), art. 1.º.

63 Regulamento Ministerial n.º 14, B.E. 2555 (*Ministerial Regulation [No.14] B.E. 2555*) ao abrigo da Lei de Proteção do Trabalho Tailandesa (*Thai Labour Protection Act*).

64 Nos termos do artigo IV, secção 25, da Lei da República n.º 10361 (*Republic Act No. 10361*), o pagamento dos salários será feito atempadamente diretamente à trabalhadora ou ao trabalhador doméstico a quem são devidos, em dinheiro, pelo menos uma vez por mês. O empregador, a menos que a trabalhadora ou o trabalhador doméstico o autorize por escrito, não fará quaisquer deduções aos salários para além das que lhe são impostas por lei. Nenhum empregador pagará o salário de uma trabalhadora ou trabalhador doméstico através de notas promissórias, vouchers, cupões, tokens, bilhetes, vales ou qualquer outro objeto que não seja o salário em dinheiro, tal como previsto na mesma lei.

65 O n.º 2 do artigo 89.º do Decreto 145 (*Decree No. 145/2020/ND-CP*) prevê que os empregadores e as trabalhadoras e trabalhadores acordarão as despesas mensais de alimentação e alojamento que não podem exceder 50 por cento do salário.

► **Figura 5.6 Progressos na extensão das disposições sobre pagamentos em espécie desde 2010**



* Inclui casos para os quais não estava disponível informação sobre disposições relativas a pagamento em espécie.

Nota: Ano que se refere à figura 3.1. A alteração nas proporções de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem em países federais com disposições que diferem entre Estados não é apresentada. SM: Salário mínimo. A categoria “Sem salário mínimo legal aplicável às trabalhadoras e trabalhadores domésticos” abrange tanto as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que estão excluídas/os da cobertura do salário mínimo em países onde existe salário mínimo como as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos em países onde não existe salário mínimo.

na África do Sul⁶⁶ e 20 por cento em Angola⁶⁷ a 68 por cento na Tanzânia (República Unida da),⁶⁸ o país com o valor mais elevado de todos os países analisados no âmbito deste relatório, exceto os que não impõem limites específicos. Apesar disso, alguns países, abrangendo 13 por cento da totalidade de trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região, proíbem o pagamento de uma parte do salário mínimo em espécie. Em Marrocos,⁶⁹ por exemplo, a alimentação e o alojamento não podem ser considerados parte do salário. A Namíbia⁷⁰ prevê explicitamente que não podem ser efetuadas deduções ao salário

mínimo de base e a Costa do Marfim⁷¹ proíbe completamente os pagamentos em espécie.

Progressos na cobertura legal desde 2010

Nos últimos dez anos, registaram-se muito poucas alterações na lei e nas políticas para limitar os pagamentos em espécie às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, mas estas tiveram, no entanto, um impacto no número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos cujo salário mínimo

66 Determinação Setorial 7 (*Sectoral Determination 7*), Secção 8. 67 Decreto Presidencial n.º 155/16, art. 14.º.

67 Decreto 155/16, art. 14.

68 Regulamento relativo aos Salários e Ordem de Trabalho, 2010 (*Regulation of Wages and Terms of Employment Order*), n.º 4 da secção 4.

69 Lei n.º 19-12 que fixa as condições de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (*Loi n.º 19-12 du 10 août 2016 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques*), art. 19.º.

70 A Secção 3 do Regulamento relativo às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (*Regulations Relating to Domestic Workers*) declara: “Para os efeitos do n.º 3 da Secção 8 da Lei do Trabalho (*Labour Act*), um empregador de uma trabalhadora ou de um trabalhador doméstico não deve deduzir do salário mínimo de base, determinado em conformidade com uma ordem salarial nos termos da Secção 13 da Lei, o valor dos pagamentos ou contribuições em espécie, tais como alimentação, vestuário ou alojamento”. Esta disposição é também mencionada nas Diretrizes anexas ao Modelo de Contrato.

71 Código do Trabalho (*Code du travail*), n.º 1 do art. 32.º.

é legalmente protegido contra pagamentos em espécie. Desde 2010, a OIT estima que a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm direito a receber integralmente o seu salário mínimo em dinheiro aumentou 7,2 pontos percentuais (figura 5.6). Se não tivesse havido uma extensão da legislação laboral às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, atualmente, apenas 16,5 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (21,8 por cento) beneficiariam deste direito. Para as/os restantes trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm direito ao salário mínimo,

a situação não se alterou significativamente: o pagamento de uma parte do salário mínimo em espécie seria permitido para 11,7 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (15,5 por cento), o que representa uma pequena alteração (0,8 pontos percentuais) em relação ao seu estatuto atual. Estas mudanças sugerem uma tendência importante no sentido de assegurar que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos recebem integralmente o salário mínimo em dinheiro e que quaisquer disposições para pagamento em espécie são adicionais a este salário.

► Resumo

Os resultados apresentados no Capítulo 5 mostram uma tendência clara para a inclusão das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na cobertura do salário mínimo, nos casos em que essa cobertura existe, quer através do salário mínimo nacional, quer através de um salário mínimo setorial e, na maioria das vezes, para garantir o seu direito a um salário mínimo igual ao das demais trabalhadoras e trabalhadores. Quando as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidas/os por um salário mínimo, há também uma tendência para proibir a dedução de pagamentos em espécie deste salário mínimo. As organizações de trabalhadores – e as organizações de trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, onde existem – desempenham um papel importante na promoção da igualdade de tratamento no que diz respeito aos salários e na garantia de que os salários são adaptados às necessidades das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e dos agregados familiares nos quais ou para os quais trabalham.

Contudo, um número considerável de trabalhadoras e trabalhadores domésticos a nível mundial reside em países nos quais não estão abrangidas/os por qualquer salário mínimo legal e estão sujeitas/os a pagamentos em espécie que nem sempre são suficientemente limitados

para assegurar um salário em dinheiro suficiente. Além disso, o cumprimento dos regulamentos em matéria de salários é frequentemente baixo, e as práticas de pagamento em espécie continuam a ser generalizadas em muitas regiões. Os salários reais das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e as boas práticas para melhorar esses salários são abordados mais aprofundadamente no Capítulo 7.



Desde 2010, a OIT estima que a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm direito a receber a totalidade do seu salário mínimo em dinheiro aumentou 7,2 pontos percentuais.

The background consists of a solid green field. A large, dark blue triangle is positioned on the left side, pointing towards the right. Inside this triangle, there is a smaller, lighter blue triangle that is also pointing towards the right. The text 'Capítulo 6' is centered within the dark blue triangle.

Capítulo 6

**Leis e
regulamentos
que regem
a segurança
social, incluindo
a proteção da
maternidade**

A segurança social, como um direito humano fundamental, é indispensável para todos os seres humanos.¹ Sistemas de segurança social eficazes garantem a segurança de rendimentos e o acesso à proteção da saúde, contribuindo assim para a prevenção e redução da pobreza e da desigualdade e para a promoção da inclusão social e da dignidade humana, através da concessão de prestações, em dinheiro ou em espécie, destinadas a assegurar o acesso aos cuidados médicos e aos serviços de saúde, bem como a segurança de rendimentos ao longo de todo o ciclo de vida, nomeadamente em caso de doença, desemprego, acidentes de trabalho, maternidade, responsabilidades familiares, invalidez ou perda do sustento da família, bem como durante a reforma e a velhice. Os sistemas de segurança social constituem assim um importante investimento no bem-estar das trabalhadoras e trabalhadores e da comunidade no seu conjunto, facilitando simultaneamente o acesso à educação e à formação profissional, à nutrição e aos bens e serviços essenciais. Desta forma, a proteção social universal é essencial para impulsionar a justiça social, combater a desigualdade e promover o crescimento inclusivo, bem como acelerar o progresso no sentido da realização dos ODS.²

A Convenção (N.º 189) reconhece a importância da segurança social para a realização de um trabalho digno para as trabalhadoras domésticas no artigo 14.º, que exige que os países adotem “... medidas adequadas, de acordo com a legislação nacional e tendo em devida consideração as características específicas do trabalho doméstico, para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico beneficiem de condições não menos favoráveis do que as aplicáveis aos trabalhadores em geral em matéria de segurança social, incluindo no que se refere à maternidade”.

As normas de segurança social da OIT são globalmente reconhecidas como uma referência fundamental para a conceção de sistemas de proteção social baseados em direitos robustos e sustentáveis. A Convenção (N.º 102) relativa à Segurança Social (Norma Mínima), 1952, estabelece o nível mínimo de proteção a garantir em relação à cobertura, adequação das prestações, condições de elegibilidade e duração relativamente a um conjunto de nove riscos sociais que constituem os nove ramos-chave da segurança social: cuidados médicos, prestações fornecidas em caso de doença, desemprego, velhice, acidente de trabalho, responsabilidades familiares, maternidade, invalidez



Estar incluído no âmbito de aplicação das leis da segurança social é a condição principal para qualquer outro direito a prestações concedidas através de regimes legais.

e morte do responsável pelo sustento da família. A Recomendação (N.º 202), 2012, sobre Pisos Nacionais de Proteção Social, por seu lado, fornece orientações para colmatar as lacunas a nível da segurança social e alcançar uma cobertura universal através do estabelecimento e manutenção progressivos de sistemas de segurança social abrangentes. Apela a que seja dada prioridade ao estabelecimento de níveis nacionais de proteção social que garantam a todas as pessoas necessitadas, incluindo as trabalhadoras e trabalhadores da economia informal e as suas famílias, o acesso a cuidados de saúde essenciais e à segurança básica dos rendimentos ao longo das suas vidas. Por conseguinte, a Recomendação faz um apelo à extensão da cobertura da segurança social a todas as pessoas necessitadas, indo além da economia formal, tradicionalmente estruturada, a fim de abranger a população que vive em condições precárias, de pobreza e insegurança, adaptando ao mesmo tempo os regimes de segurança social existentes para os tornar progressivamente tão abrangentes quanto possível.

A segurança social efetiva é considerada parte integrante da proteção associada à relação de trabalho e, como tal, não pode e não deve ser dissociada da mesma (OIT 2019e). Os governos e os parceiros sociais devem, portanto, procurar assegurar que todas e todos os trabalhadores domésticos e os seus dependentes tenham direito a todas as prestações da segurança social previstas na legislação ou nas práticas nacionais, tal como previsto na Convenção (N.º 102). Isto significa que os governos devem: a) dar prioridade ao estabelecimento de sistemas nacionais de proteção social robustos, abrangentes e sustentáveis que sejam inclusivos para as trabalhadoras e trabalhadores em todos

1 Declaração Universal dos Direitos Humanos, artigo 22.º; Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, artigo 9.º.

2 Em particular o Objetivo 1 sobre erradicar a pobreza; o Objetivo 2 sobre erradicar a fome; o Objetivo 3 sobre garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar; o Objetivo 5 sobre alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas; o Objetivo 8 sobre promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todos; o Objetivo 10 sobre reduzir as desigualdades; e o Objetivo 16 sobre a promoção da paz, da justiça e de instituições eficazes.

os tipos de regimes de emprego; e b) considerar a necessária adaptação dos mecanismos existentes às necessidades e circunstâncias dos grupos de trabalhadoras e trabalhadores em situações de emprego mais instáveis, tais como as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Nos casos em que toda a gama de prestações legais da segurança social não é aplicável às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, como é o caso para as demais trabalhadoras e trabalhadores, o artigo 14.º da Convenção (N.º 189) observa que as medidas podem ser aplicadas progressivamente. Tais esforços devem visar assegurar que todas as pessoas necessitadas beneficiam, pelo menos, das garantias básicas da segurança social que incluem o acesso aos cuidados de saúde essenciais e a segurança básica do rendimento, tal como estabelecido pela Recomendação N.º 202. Sempre que possível, os governos devem também procurar aumentar os níveis de proteção disponibilizados às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, em conformidade com a Recomendação N.º 202 e seguindo as orientações das normas mais avançadas da OIT em matéria de segurança social.

Estar incluído no âmbito de aplicação das leis da segurança social é a condição principal para qualquer outro direito a prestações concedidas através de regimes legais, embora não seja suficiente por si só. Os direitos à segurança social estão condicionados, quer ao pagamento de contribuições para a segurança social durante os períodos prescritos (regimes contributivos, na maioria das vezes estruturados como regimes da segurança social), quer a um requisito, por vezes descrito como “residência mais” (“*residency plus*”), ao abrigo do qual são atribuídas prestações a todos os residentes do país que também cumpram outros critérios determinados (regimes não contributivos). Tais critérios podem fazer com que os direitos às prestações estejam condicionados à idade, ao estado de saúde, à participação no mercado de trabalho, ao rendimento ou outros fatores determinantes da condição social ou económica e/ou inclusivamente à conformidade com determinados requisitos comportamentais. Para efeitos das estimativas que se seguem, apenas foram tidos em conta os regimes contributivos, em particular os que são conferidos quanto ao reconhecimento da relação de trabalho.

Ao apelar aos Estados-membros para que assegurem a proteção da segurança social das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, a Convenção (N.º 189) destaca a necessidade particular de assegurar a proteção da maternidade. A proteção da maternidade é um instrumento crucial para assegurar a saúde, o bem-estar e a segurança económica das mulheres

grávidas. Está comprovado que facilita o emprego feminino, reduz as diferenças salariais a nível da maternidade e conduz a melhores resultados de saúde para as mães e os seus bebés (OIT 2018a). Um estudo realizado no Bangladeixe revelou que a proteção da maternidade pode aumentar a longevidade no posto de trabalho (Ahmed 2017). Infelizmente, as mulheres de grupos socialmente desfavorecidos e as da economia informal carecem frequentemente dessa proteção (OIT 2018a). As trabalhadoras domésticas não são exceção.

 **56,9 por cento dos
57,7 milhões de
mulheres trabalhadoras
domésticas estão em
idade fértil.**

A extensão da proteção da maternidade às trabalhadoras domésticas é uma medida importante para aumentar o rendimento das mulheres que se encontram na base do mercado de trabalho. Conforme apresentado no Capítulo 1, da totalidade de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, 57,7 milhões (76,2 por cento do total) são mulheres, muitas das quais estão em idade fértil.³ A grande maioria encontra-se também num regime de emprego informal, em parte precisamente devido à falta de políticas como a proteção da maternidade e os cuidados a crianças a preços acessíveis (ver Capítulo 9 para números específicos sobre informalidade no trabalho doméstico).

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos desempenham um papel fundamental no apoio às famílias e, em particular, às suas empregadoras, para satisfazer as suas necessidades de cuidados indiretos e diretos (OIT 2018a). Isto é particularmente válido quando são contratadas/os para cuidar de bebés e crianças pequenas. Como chamada de atenção, as mulheres dedicam 3,2 vezes mais horas do que os homens ao trabalho não remunerado, e esse esforço desproporcional aumenta com a presença de crianças num agregado familiar, particularmente quando essas crianças têm menos de 5 anos de idade (OIT 2018a). Portanto, talvez não seja surpresa que as mães de crianças dos 0-5 anos de idade apresentem algumas das mais baixas taxas de emprego (47,6 por cento) em comparação com os homens pais (87,9 por cento), os homens não pais (78,2 por cento)

3 A nível mundial, 56,9 por cento das mulheres trabalhadoras domésticas estão na faixa etária dos 15-44 anos. Isto é verdade para cerca de 80 por cento das trabalhadoras domésticas em África e mais de 90 por cento nos Estados Árabes (cálculos da OIT, baseados em dados de inquéritos nacionais dos 145 países indicados no Anexo 3).

e as mulheres não mães de crianças pequenas (54,4 por cento) (OIT 2018a). A contratação de uma trabalhadora ou de um trabalhador doméstico tem sido uma solução comum para este problema, como evidenciado pelo maior número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos contratadas/os diretamente pelos agregados familiares em países onde as políticas de cuidados estão ausentes ou são inadequadas (OIT 2018a).

 As trabalhadoras e trabalhadores domésticos desempenham um papel fundamental no apoio às suas empregadoras no que se refere à satisfação das necessidades de cuidados indiretos e diretos – no entanto, as próprias trabalhadoras domésticas têm sido historicamente excluídas da proteção da maternidade e de outras políticas de cuidados que lhes permitiriam aceder ao trabalho digno e ao emprego formal.

No entanto, as próprias trabalhadoras domésticas têm sido historicamente excluídas da proteção da maternidade e de outras políticas de cuidados que lhes permitiriam aceder ao trabalho digno e ao emprego formal (OIT 2018a). Na ausência dessa proteção, as trabalhadoras domésticas que engravidam enfrentam importantes riscos

de saúde e económicos. Sem proteção, podem sentir-se obrigadas a continuar a trabalhar até tarde na gravidez, realizando frequentemente tarefas perigosas e colocando o seu bebé e a si próprias em grande risco. Se estiverem também excluídas da cobertura da proteção social em matéria de saúde, enfrentam os riscos adicionais de não terem acesso a cuidados de saúde adequados durante e após a gravidez.

Em muitos casos, as trabalhadoras domésticas também enfrentam o risco de despedimento quando os seus empregadores tomam conhecimento da sua gravidez. Em alguns países, as trabalhadoras domésticas estão, de facto, proibidas de engravidar⁴ e podem enfrentar o repatriamento se forem migrantes.⁵ Para as trabalhadoras domésticas que residem com os seus empregadores, isto pode levar à perda tanto dos seus empregos como do seu alojamento. Quando as trabalhadoras domésticas perdem os seus empregos ou rendimentos sem proteção efetiva da maternidade e do emprego, ficam sem qualquer fonte de substituição de rendimentos (OIT 2013c).

Em reconhecimento dos elevados riscos de maternidade para as trabalhadoras domésticas e da sua frequente exclusão da lei, o artigo 14.º da Convenção (N.º 189) apela aos Estados-membros para que assegurem que as trabalhadoras domésticas beneficiem da proteção da maternidade em condições não menos favoráveis do que as aplicáveis às trabalhadoras em geral (ver caixa 6.1). A Convenção (N.º 183) sobre a Proteção da Maternidade, 2000, acrescenta conhecimentos valiosos sobre o nível de proteção da maternidade que deve ser aplicável às trabalhadoras em geral: os direitos de licença não devem ser inferiores a 14 semanas e as prestações pecuniárias não devem ser inferiores a dois terços dos rendimentos anteriores. Além disso, as prestações por maternidade devem ser concedidas preferencialmente através da segurança social obrigatória ou de fundos públicos.

Para alcançar a igualdade de proteção, o artigo 14.º convida os Estados-membros a tomar medidas que tenham em conta as características específicas do trabalho doméstico. De facto, as medidas específicas podem desempenhar um papel importante para

4 Em Singapura, por exemplo, a Lei relativa ao Emprego de Mão de Obra Estrangeira (*Employment of Foreign Manpower Act*) (secção 7 da Parte VI, do Anexo 4), em “Conditions to be Complied With by Foreign Employee Issued With Work Permit” (Condições a serem cumpridas pela trabalhadora ou pelo trabalhador estrangeiro com licença de trabalho emitida), declara: “Caso se trate de uma trabalhadora estrangeira, esta não deve engravidar ou dar à luz qualquer filho em Singapura durante e após o período de validade da sua autorização de trabalho, a menos que se trate de uma titular de uma autorização de trabalho já casada com um cidadão de Singapura ou residente permanente com a aprovação do Controlador, ou conforme autorizado pelo Controlador em qualquer caso particular”.

5 Em alguns países, como a Jordânia (nos termos do Regulamento que regula as Agências de Recrutamento dedicadas ao Recrutamento de Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos não Jordanas/os n.º 63 de 2020 [*Regulation No. (63) Of 2020 regulating Recruitment Agencies in the recruitment of non-Jordanian domestic workers*]), as trabalhadoras e trabalhadores domésticos devem ser submetidos a um exame médico à chegada ao país e à renovação da autorização de trabalho (todos os anos). Se a trabalhadora estiver grávida, a agência é responsável pelo seu repatriamento (ou seja, custo do bilhete de avião).

alcançar a igualdade de tratamento. Por exemplo, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os seus empregadores podem não ter a mesma capacidade de contribuir para a segurança social que as trabalhadoras e trabalhadores e as unidades económicas de outros setores, o que poderia exigir a fixação de uma taxa de contribuição diferenciada

ou de subsídios públicos. O facto de a maioria dos empregadores serem agregados familiares e não empresas com departamentos de recursos humanos pode também exigir medidas específicas para promover o cumprimento, através da sensibilização e da simplificação dos procedimentos de registo e de contribuição (OIT 2019d; OIT 2021b).

► Caixa 6.1 Artigo 14.º da Convenção (N.º 189)

1. Todo o Membro deve adotar medidas adequadas, de acordo com a legislação nacional e tendo em devida consideração as características específicas do trabalho doméstico, para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico beneficiem de condições não menos favoráveis do que as aplicáveis aos trabalhadores em geral em matéria de segurança social, incluindo no que se refere à maternidade.
2. As medidas a que se refere o parágrafo anterior podem ser aplicadas progressivamente em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas e, se existirem, com as organizações representativas de trabalhadores do serviço doméstico e as de empregadores de trabalhadores do serviço doméstico.

O capítulo 6 fornece, em primeiro lugar, estimativas sobre o grau de cobertura legal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos pelos regimes contributivos de segurança social. Para efeitos destas estimativas, um país foi considerado como prestando proteção de segurança social às trabalhadoras e trabalhadores domésticos desde que as leis estipulassem essa cobertura por, pelo menos, um ramo da segurança social.⁶ Quando proporcionada, a cobertura da segurança social é por vezes obrigatória, o que significa que o empregador tem a obrigação de registar a trabalhadora ou o trabalhador doméstico, e por vezes voluntária, o que significa que o empregador não tem essa obrigação, mas a trabalhadora ou trabalhador doméstico pode optar por ser abrangida/o numa base voluntária. Para efeitos destas estimativas, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos só foram consideradas/os abrangidas/os se o regime fosse obrigatório, uma vez que as evidências sugerem que os regimes voluntários são ineficazes para alcançar um grupo “difícil de abranger”, como as trabalhadoras e trabalhadores domésticos (OIT 2016b).

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos também podem estar excluídas/os por razões associadas à sua incapacidade de cumprir as condições de elegibilidade, tais como limiares mínimos, em termos de horas ou

de rendimentos. Por exemplo, na Turquia, apenas as trabalhadoras e trabalhadores a tempo completo são elegíveis para a segurança social através do Instituto de Segurança Social (AISS 2018). Noutros países, os limiares dizem respeito aos rendimentos. Por exemplo, nas Filipinas⁷ as trabalhadoras e trabalhadores devem ganhar pelo menos 1000 pesos filipinos (23 USD) mensais para exercer o direito à cobertura das prestações por doença ou maternidade. Estes tipos de limiares mínimos, que são considerados como estando insuficientemente alinhados com as modalidades de trabalho típicas das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, pode contribuir para a sua exclusão mesmo quando a lei prevê, em princípio, a sua cobertura. Para efeitos destas estimativas, não foi possível ter em conta tais exclusões específicas, pelo que as estimativas representam uma estimativa por cima do número real de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que seriam abrangidas/os pelas leis da segurança social. As implicações destas exclusões e das boas práticas para colmatar tais lacunas são discutidas com mais profundidade nos Capítulos 7 e 9.

Tendo estabelecido o âmbito de cobertura legal pelos regimes contributivos da segurança social em geral, o capítulo analisa mais de perto até que ponto as trabalhadoras domésticas⁸ gozam de cobertura legal no que diz respeito à licença por maternidade e às

6 Como não foram produzidas estimativas equivalentes para 2010, não foi possível apresentar a variação percentual do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que agora gozam de tal cobertura legal.

7 Ver Filipinas, [SSS CIRCULAR NO. 2020-036](#).

8 Para elaborar as estimativas do Capítulo 6, apenas foram considerados dados estatísticos sobre as trabalhadoras domésticas.

prestações por maternidade, em comparação com as trabalhadoras em geral. Para efeitos das estimativas apresentadas abaixo, a licença por maternidade refere-se apenas à duração da licença concedida às trabalhadoras domésticas em comparação com outras trabalhadoras. No que diz respeito às prestações por maternidade, a investigação analisou especificamente as prestações pecuniárias a que as trabalhadoras domésticas tinham direito, mas não as suas prestações médicas obtidas através dos sistemas de segurança social ou dos regimes de responsabilidade do empregador. Seria necessária uma investigação mais aprofundada para analisar as disposições relativas à duração das prestações pecuniárias por maternidade e outras prestações por maternidade.

Tal como com outras áreas de cobertura legal, os dados aqui apresentados indicam apenas se as trabalhadoras e trabalhadores estão abrangidas/os por disposições legais. Conforme apresentado no Capítulo 9, os regimes de emprego informal representam um importante obstáculo ao acesso a uma proteção eficaz da segurança social. A falta de proteção da maternidade, em particular, está também entre os motores do emprego informal (OIT 2018a). Em reconhecimento das amplas lacunas na cobertura efetiva da economia informal, a Recomendação N.º 204 aconselha os Estados-membros a “estender progressivamente a todos os trabalhadores da economia informal, tanto na lei como na prática, a segurança social [e a] proteção da maternidade”. De facto, assegurar uma cobertura efetiva da segurança social requer uma série de outras medidas para enfrentar algumas das barreiras práticas no acesso à cobertura. Muitos mecanismos de segurança social não foram concebidos tendo em mente o setor do trabalho doméstico. Tanto para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos como para os seus empregadores, as baixas taxas consciencialização dos direitos e responsabilidades, a capacidade contributiva muitas vezes baixa e os procedimentos de registo complexos representam barreiras significativas ao registo (OIT 2016b). As condições de qualificação restritivas como os períodos mínimos de emprego também afetam o acesso (OIT 2013c; OIT 2016f; OIT e ECASSA 2019; Addati 2015). No entanto, o estabelecimento de direitos legais claros e de acesso à segurança social é o primeiro passo para tornar a proteção da maternidade uma realidade para as trabalhadoras domésticas.

Extensão da cobertura legal da segurança social em 2020

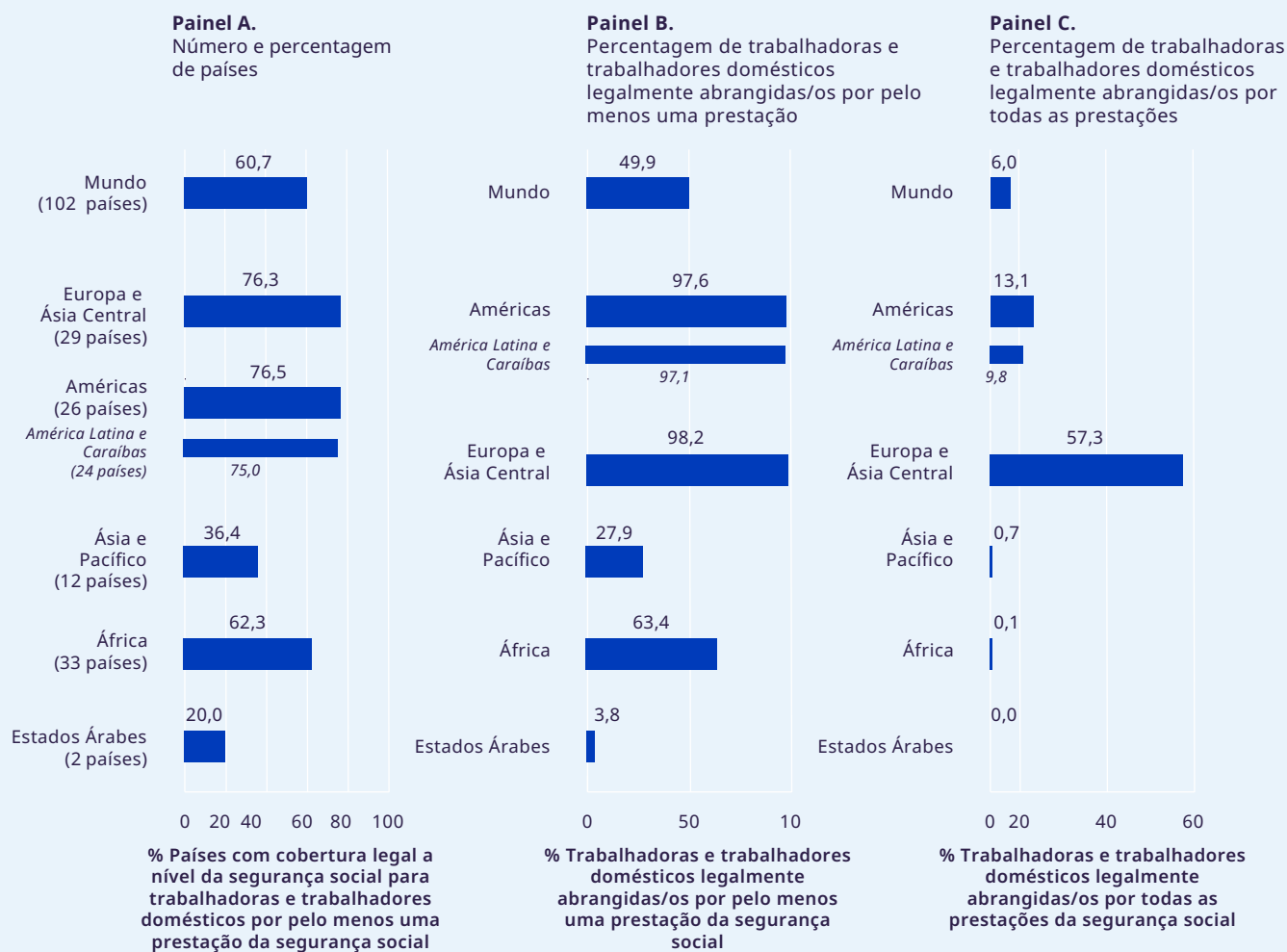
Com base nos dados disponíveis, um número relativamente elevado de países concede proteção sob um ou mais dos nove ramos da segurança social estabelecidos na Convenção (N.º 102).⁹ Dos 168 países analisados, 102 (60,7 por cento) preveem pelo menos um ramo da segurança social (figura 6.1, painel A). Como resultado de tal cobertura, quase metade das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (49,9 por cento) estão abrangidas/os por, pelo menos, um ramo da segurança social (figura 6.1, painel B).¹⁰ Ao abranger as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, os países tendem a estender o quadro legal de segurança social existente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, embora em alguns casos tenham adotado legislação separada específica para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos (OIT 2016b). Quando estão abrangidas/os pelos regimes gerais de segurança social, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, incluindo as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, têm normalmente direito aos mesmos ramos da segurança social que as demais trabalhadoras e trabalhadores. No entanto, em muitos casos, os países excluem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes de tais regimes (figura 6.2).

 **60,7% dos países analisados oferecem proteção sob pelo menos um ramo da segurança social para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, abrangendo quase metade de todas e todos os trabalhadores domésticos em todo o mundo.**

9 A Convenção N.º 102 é a principal convenção de segurança social da OIT, que é reconhecida como fornecendo a definição consensualmente acordada da segurança social, nomeadamente em relação às nove contingências da segurança social que tais sistemas devem cobrir: cuidados médicos, prestações de doença, prestações de velhice, prestações de desemprego, prestações por acidentes de trabalho, prestações de maternidade, prestações familiares, prestações de invalidez e prestações de sobrevivência.

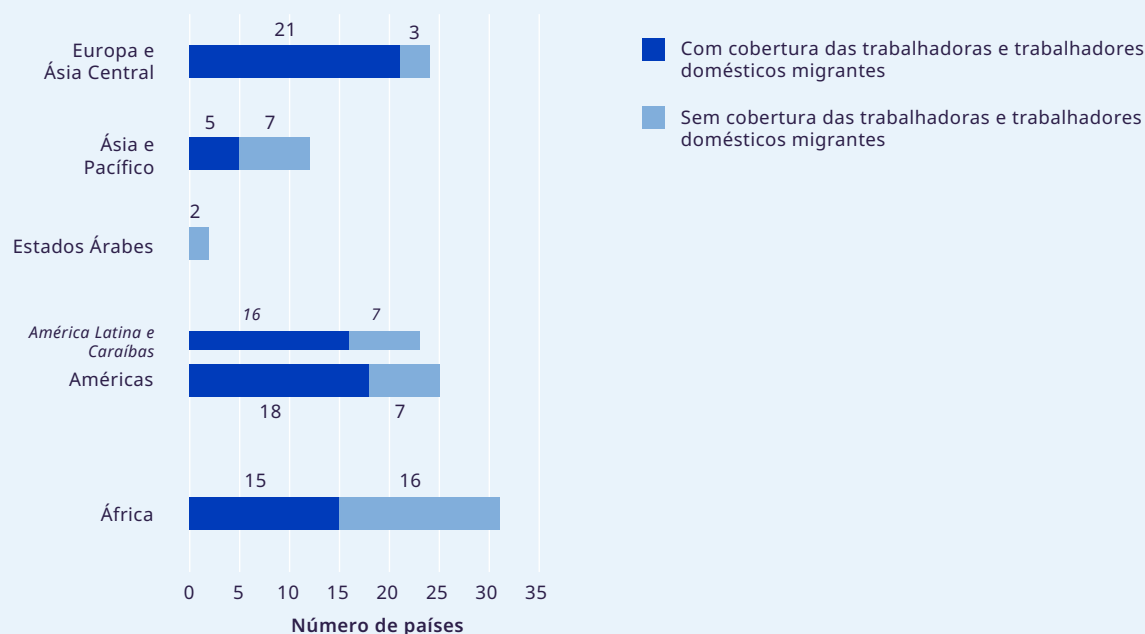
10 Esta estimativa pode ser elevada, uma vez que um grande número de países para os quais os dados foram revistos são grandes empregadores de trabalhadores.

► **Figura 6.1** Número e percentagem de países com alguma cobertura legal a nível da segurança social para trabalhadoras e trabalhadores domésticos e percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos legalmente abrangidos/os, 2020



Nota: Painel A: com base na análise de 168 países. Painéis B e C: as estimativas globais e regionais baseiam-se em 135 dos 168 países para os quais a informação sobre o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos está disponível, representando 97 por cento do emprego global. Ponderado pelo número total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos

► **Figura 6.2** Número de países com alguma cobertura legal a nível da segurança social para trabalhadoras e trabalhadores domésticos que fornecem cobertura para trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, 2020

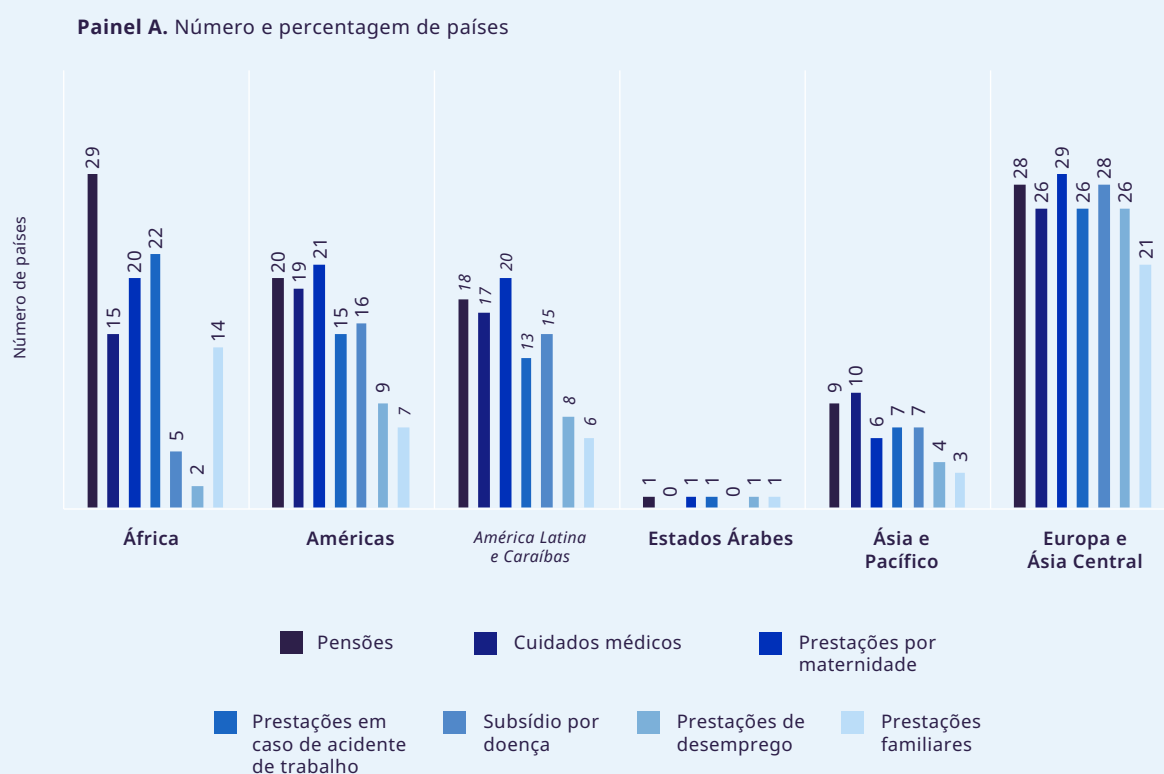


Nota: com base na análise de 168 países

Verifica-se igualmente uma variação que é importante destacar no que se refere à extensão da cobertura por ramos específicos. Quando não é proporcionada uma proteção social abrangente, as prestações em caso de acidentes de trabalho, prestações de desemprego e as prestações familiares são geralmente os ramos para os quais não são concedidas prestações de segurança social às trabalhadoras e trabalhadores domésticos através de mecanismos contributivos, seja porque estão excluídas/os ou porque não existe tal disposição legal no país. Enquanto pelo menos metade dos países analisados fornecem cobertura a nível de pensões para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos (figura 6.3, painel B), abrangendo 45,4 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (figura 6.3, painel C), apenas um mínimo de 25,2 por cento dos países fornecem prestações de desemprego. Como resultado, em princípio, 28,6 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo têm atualmente um direito legal a prestações de desemprego. Embora a cobertura no que se refere às prestações familiares seja também bastante baixa, os regimes não contributivos tendem contemplar este ramo, ao qual as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm, por vezes, acesso.

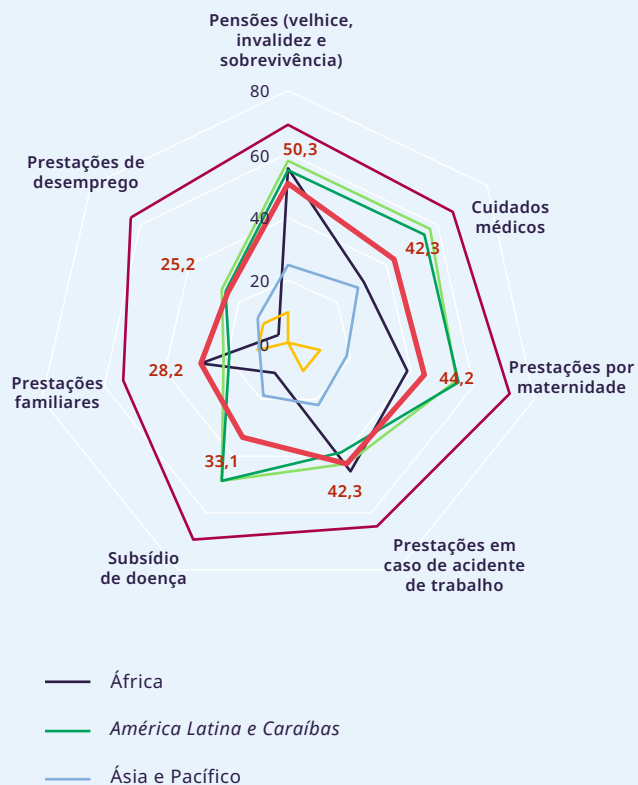
As prestações em caso de acidente de trabalho, as prestações de desemprego e as prestações familiares são geralmente os ramos para os quais não são concedidas prestações da segurança social às trabalhadoras e trabalhadores domésticos através de mecanismos contributivos.

► **Figura 6.3** Número e percentagem de países com cobertura legal a nível da segurança social para trabalhadoras e trabalhadores domésticos e percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos legalmente abrangidas/os por contingência, 2020

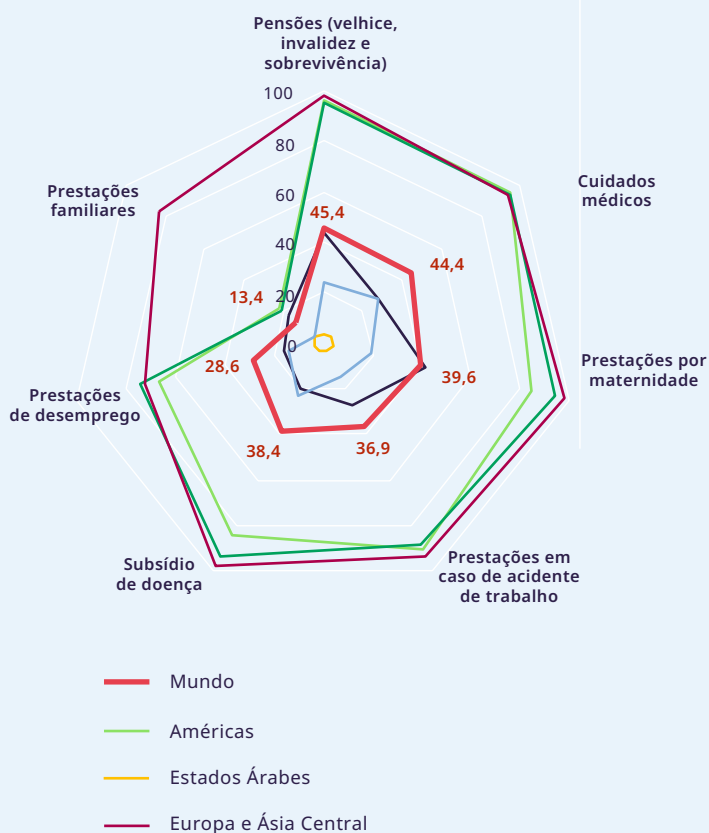


► **Figura 6.3 (cont.)**

Painel B. Percentagem de países



Painel C. Percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos



Nota: no que se refere à figura 6.1. O Painel A abrange os 168 países. Para efeitos de comparação, os painéis B e C referem-se aos 135 países para os quais estão disponíveis estimativas legais e números de trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

Podem ser observadas variações entre regiões na percentagem de países que dão cobertura pelo menos para um ramo da segurança social a trabalhadoras e trabalhadores domésticos (figura 6.1, painel B). A cobertura é maior na Europa e na Ásia Central, nas Américas e em África. A percentagem de países que fornecem tal cobertura às trabalhadoras e trabalhadores domésticos é significativamente mais baixa na Ásia e Pacífico (27,9 por cento) e nos Estados Árabes (3,8 por cento).

O elevado número de países que fornecem tal cobertura nas Américas e na Europa e Ásia Central faz com que quase todas e todos os trabalhadores domésticos estejam abrangidos/os por pelo menos um ramo da segurança social (97,6 por cento e 98,2 por cento, respetivamente). Em ambas as regiões, praticamente todas e todos os trabalhadores domésticos estão abrangidos/os por pensões, subsídios de doença e prestações por maternidade, e a grande maioria por cuidados médicos e prestações em caso de acidentes de trabalho. Na América Latina e Caraíbas, dos países que fornecem cobertura



A cobertura da segurança social é maior na Europa e na Ásia Central, nas Américas e em África. A percentagem de países que fornecem tal cobertura às trabalhadoras e trabalhadores domésticos é significativamente mais baixa na Ásia e Pacífico (27,9 por cento) e nos Estados Árabes (3,8 por cento).

legal a trabalhadoras e trabalhadores domésticos, a maioria fornece cobertura a nível de cuidados médicos, prestações por maternidade e subsídio de doença, bem como, em menor grau, prestações de velhice e por acidente de trabalho. As prestações de desemprego são as mais raras. Recentemente, foram feitos esforços para assegurar o direito legal às prestações de velhice; por exemplo, no Peru, em 2020,¹¹ uma nova lei estabeleceu o registo obrigatório na segurança social das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, que inclui prestações de saúde e de velhice.

Os países da Europa e da Ásia Central estabeleceram uma cobertura legal para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos para a maioria dos ramos da segurança social, com exceção das prestações em caso de acidente de trabalho e das prestações de desemprego. Em alguns casos, foram

tomadas medidas para incluir as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no regime geral da segurança social, assegurando a cobertura pela maioria dos ramos da segurança social. Por exemplo, em 2011, Espanha¹² eliminou o Regime Especial para Trabalhadores Domésticos, substituindo-o por um regime especial no âmbito do Regime Geral de Segurança Social que concede às trabalhadoras e trabalhadores domésticos praticamente todas as prestações oferecidas ao abrigo do Regime Geral, com exceção do seguro de desemprego. Um exemplo notável da atribuição de prestações em caso de acidentes de trabalho para trabalhadoras e trabalhadores domésticos é o caso de Itália, onde as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que fazem contribuições para a segurança social têm direito a prestações em caso de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (ver caixa 6.2).

► Caixa 6.2 Assegurar a cobertura de acidentes de trabalho e proteção da saúde em Itália

Nos casos em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidas/os pela legislação da segurança social, é particularmente importante que tenham direito a cobertura em caso de acidente de trabalho e cuidados de saúde. Dentro destas medidas, é também importante que todos os riscos associados ao trabalho doméstico sejam abrangidos na definição de acidente de trabalho e que seja incluída uma definição do local de trabalho suficientemente ampla para incluir o domicílio do agregado familiar, bem como as deslocações de e para o trabalho.

Em Itália, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que fazem contribuições para a segurança social têm direito a prestações de seguro em caso de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Em caso de acidente de trabalho, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito a prestações, incluindo um subsídio diário pela incapacidade temporária para o trabalho; um subsídio de incapacidade permanente quando a capacidade de trabalhar é permanentemente reduzida em mais de 10 por cento; e um subsídio permanente para sobrevivência e um pagamento único em caso de morte. Para além dos direitos acima mencionados (pagos pelo instituto nacional de acidentes e lesões profissionais), existe um fundo de saúde criado pelos parceiros sociais (*Informazioni e servizi per datori di lavoro e lavoratori del settore domestico [CASSACOLF]*) que proporciona subsídios diários para hospitalizações. Outra instituição criada pelos parceiros sociais (*Ente Bilaterale Nazionale dei Comparto Datori di Lavoro Collaboratori Familiari [EBINCOLF]*) fornece formação em SST e outras medidas preventivas. A convenção coletiva nacional (art. 28.º) prevê igualmente que, em caso de acidente de trabalho ou doenças profissionais, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm o direito de manter o seu emprego por um período entre seis meses e dois anos para períodos de emprego de dez a 180 dias de calendário. A convenção coletiva nacional (art. 29.º) prevê ainda que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito às prestações previstas no Decreto Presidencial de 30 de junho de 1965, n.º 1124. Estas são as mesmas prestações que as previstas para todas as demais trabalhadoras e trabalhadores.¹³

11 Lei n.º 31047 relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (*Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, 2020*).

12 Decreto Real 1620/2011 de 14 de novembro de 2011 (*Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*).

13 Ver Itália, sítio Web do INAS, <https://www.inas.it/prestazioni-inail/>.

Em África, o maior número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos beneficia da cobertura da segurança social no que respeita a pensões (43,8 por cento) e prestações por maternidade (41,2 por cento). Por outro lado, um número muito mais reduzido de trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão legalmente abrangidas/os a nível de subsídios de doença, prestações de desemprego ou prestações familiares (menos de 20 por cento). Alguns países incluíram as trabalhadoras domésticas sob certos

ramos através da adoção de legislação específica para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Por exemplo, a África do Sul estendeu a cobertura legal do seguro de desemprego, maternidade e doença a trabalhadoras e trabalhadores domésticos através da Lei de alteração do Seguro de Desemprego de 2003 (*Unemployment Insurance Amendment Act of 2003*), que levou a uma melhoria significativa na proteção das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (ver caixa 6.3).

► **Caixa 6.3 Seguro de desemprego para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e seguro de maternidade para as trabalhadoras domésticas na África do Sul**

Em 2003, foram concedidos legalmente às trabalhadoras e trabalhadores domésticos na África do Sul, pela primeira vez, uma série de prestações de proteção social. A *Unemployment Insurance Amendment Act* (Lei de alteração ao Seguro de Desemprego) incluiu as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no *Unemployment Insurance Fund* (Fundo do Seguro de Desemprego), que prevê a) prestações de desemprego total ou parcial em caso de despedimento, redução de pessoal, doença ou morte do empregador; e b) prestações de maternidade para as trabalhadoras domésticas grávidas, antes ou depois do nascimento dos seus filhos. Em resposta à situação específica das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, foi incluído o direito ao subsídio de desemprego parcial nos casos em que uma pessoa segurada tenha perdido o emprego com um empregador, mas ainda trabalhe para outro. A aplicação da lei foi acompanhada pela disponibilização de recursos financeiros e humanos para formar e empregar inspetores do trabalho adicionais para reforçar os mecanismos de controlo. Em 2008, o número de trabalhadoras e trabalhadores registados tinha aumentado para 633 000 trabalhadoras e trabalhadores, empregadas/os por 556 000 empregadores, dos quais 324 000 tinham recebido prestações. Até abril de 2009, mais 23 000 empregadores (total 579 000) tinham registado as suas trabalhadoras e os seus trabalhadores. No entanto, o cumprimento é ainda considerado baixo; apenas cerca de 20 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos do país estão registadas/os no Fundo.

Fonte: com base em OIT (2016b); ONU Mulheres e ITUC (2013); Bamu-Chipunza e Pamhidzai (2018).

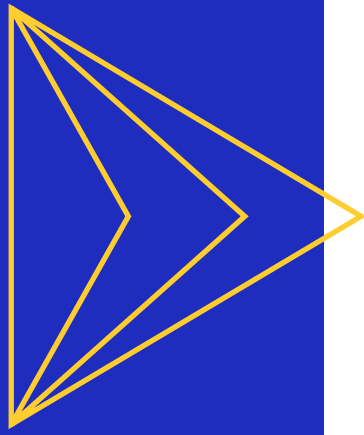
Na Ásia e Pacífico, cerca de 25 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito legal a pensão, cuidados médicos e subsídios de doença. Apenas uma pequena percentagem está legalmente abrangida pelo seguro de desemprego (menos de 15 por cento) e pelas prestações familiares, quando se considera apenas o direito legal às prestações contributivas. Existem, no entanto, alguns exemplos na região de países que asseguram esses direitos legais. Por exemplo, nas Filipinas, a Lei sobre Trabalhadoras e Trabalhadores Doméstico de 2013 tornou as prestações da segurança social legalmente disponíveis para trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

Por fim, nos Estados Árabes, onde 20 por cento dos países incluem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos ao abrigo da lei da segurança social para pelo menos um ramo da segurança social, menos de 4 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm acesso a esses direitos legais. Nos poucos países onde as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão legalmente abrangidas/os, estão

abrangidas/os igualitariamente para todos os ramos, com exceção das prestações familiares.



Apenas uma percentagem muito pequena dos países analisados (15 por cento) inclui as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no âmbito da segurança social para todos os ramos, abrangendo apenas 6 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos a nível mundial.



Nos Estados Árabes, Ásia e Pacífico e África, quase nenhuma trabalhadora ou nenhum trabalhador doméstico tem direito a uma cobertura abrangente da segurança social. Nas Américas, cerca de 15 por cento dos países fornecem tal cobertura, abrangendo cerca de 10 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. As taxas são mais elevadas na Europa e Ásia Central, onde 57 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão protegidas/os pelos 47 por cento de países que providenciam uma cobertura abrangente.

Embora os números sugiram um certo nível de cobertura legal pelo menos por um ramo da segurança social, apenas uma percentagem muito pequena dos países analisados (15 por cento) inclui as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no âmbito da segurança social para todos os ramos (figura 6.1, painel C). Esta proporção varia de zero países dos Estados Árabes a menos de 3 por cento em África e na Ásia e Pacífico, 15 por cento nas Américas e 47 por cento na Europa e Ásia Central. A extensão da cobertura legal é claramente influenciada pela existência de uma cobertura legal abrangente para todas e todos os trabalhadores (quer sejam ou não trabalhadoras e trabalhadores domésticos). O número limitado de países que providenciam uma cobertura legal abrangente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos traduz-se numa proporção ínfima de trabalhadoras e trabalhadores domésticos com direito legal a toda a gama de prestações da segurança social. A nível global, apenas 6 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito legal a uma cobertura abrangente da segurança social: nenhum ou quase nenhum nos Estados Árabes, Ásia e Pacífico e África; um pouco mais de 10 por cento nas Américas; e 57 por cento na Europa e Ásia Central.

Dado o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes e os desafios adicionais que enfrentam, o quadro legal deve também considerar formas de facilitar a cobertura da segurança social destas trabalhadoras e destes trabalhadores. Isto deve incluir a) assegurar que o princípio da igualdade de tratamento entre os residentes nacionais e os não nacionais está refletido na legislação do trabalho e da segurança social; e b) encontrar formas de evitar que estatutos irregulares sejam a causa da falta de proteção. Além disso, em conformidade com a Recomendação (N.º 201), os Estados devem procurar celebrar acordos bilaterais, regionais e multilaterais e assegurar que estes abranjam as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, a fim de permitir a portabilidade dos períodos contributivos e/ou prestações adquiridas, incluindo quando as trabalhadoras ou trabalhadores tenham imigrado para um país terceiro ou regressado ao país de origem. Por exemplo, os acordos entre Espanha e os Estados Unidos e entre Espanha e Marrocos incluem explicitamente as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.¹⁴ Os Estados devem considerar as orientações a este respeito fornecidas pela Convenção (N.º 157) relativa à Manutenção dos Direitos em matéria de Segurança Social, 1982, e a correspondente Recomendação (N.º 167), relativa à Manutenção dos

14 *Convenio sobre Seguridad Social entre España y los Estados Unidos de América de 30 de setembro de 1986, em Boletín Oficial del Estado N.º 76 (29 de março de 1988); Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos de 8 novembro de 1979, em Boletín Oficial del Estado N.º 245 (13 de outubro de 1982).*

Direitos em matéria de Segurança Social, 1983. Isto também exige assegurar o alinhamento com outra legislação relevante, incluindo a legislação sobre imigração.

Por fim, é importante sublinhar que, embora as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estejam frequentemente abrangidas/os pelos regimes gerais de segurança social e embora, quando abrangidas/os por tais regimes, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, incluindo as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, tenham direito aos mesmos ramos da segurança social que as demais trabalhadoras e trabalhadores, isto não significa necessariamente que tenham direito a todas as mesmas condições. Em determinados casos, o montante das prestações difere. Por exemplo, as prestações por maternidade são frequentemente

mais baixas para as trabalhadoras domésticas, uma questão que é abordada com maior profundidade seguidamente.

 Há uma forte tendência para os países concederem direitos legais à licença por maternidade às trabalhadoras domésticas e para o fazerem em pé de igualdade com outras trabalhadoras.

► Licença por maternidade

Há uma forte tendência para os países concederem direitos legais à licença por maternidade às trabalhadoras domésticas e para o fazerem em pé de igualdade com outras trabalhadoras (tabela 6.1). Dos 108 países analisados para este relatório, 74,1 por cento concedem direitos à licença por maternidade

para as trabalhadoras domésticas que são iguais, ou mais favoráveis do que para outras trabalhadoras. Um total de 20,4 por cento dos países ainda exclui completamente as trabalhadoras domésticas da licença por maternidade, enquanto outros 2,8 por cento concedem direitos de licença menos favoráveis.

► **Tabela 6.1** Direitos à licença por maternidade para trabalhadoras domésticas, países selecionados, 2010 e 2020

	Para os países abrangidos em 2010				Para todos os países em 2020	
	Leis de 2010		Leis de 2020		Para os países analisados em 2010	
	N.º de países	%	N.º de países	%	N.º de países	%
Os direitos à licença por maternidade são iguais ou mais favoráveis do que para outras trabalhadoras	56	74,7	56	74,7	80	74,1
Os direitos à licença por maternidade são menos favoráveis do que para outras trabalhadoras	0	0	0	0	3	2,8
As trabalhadoras domésticas não têm direito à licença por maternidade	18	24,0	16	21,3	22	20,4
Informação não disponível / países federais com disposições que diferem entre Estados	1	1,3	3	4,0	3	2,8
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

Nota: no que se refere à figura 3.1.

Extensão global da cobertura legal em 2020

Embora 80 países pareçam proporcionar licença por maternidade às trabalhadoras domésticas em pé de igualdade com outras trabalhadoras, estando as mesmas excluídas em apenas 22 países, as trabalhadoras domésticas estão quase igualmente distribuídas entre estes dois grupos: um pouco mais de 26,3 milhões de trabalhadoras domésticas (45,6 por cento) têm direito a licenças por maternidade iguais ou mais favoráveis do que as usufruídas por outras trabalhadoras, ao passo que 26,8 milhões (46,5 por cento) não têm qualquer direito legal a licença por maternidade (figura 6.4). Isto traduz-se em apenas 0,2 por cento das trabalhadoras domésticas em países que concedem algum direito a licença por maternidade, embora por uma duração mais curta.

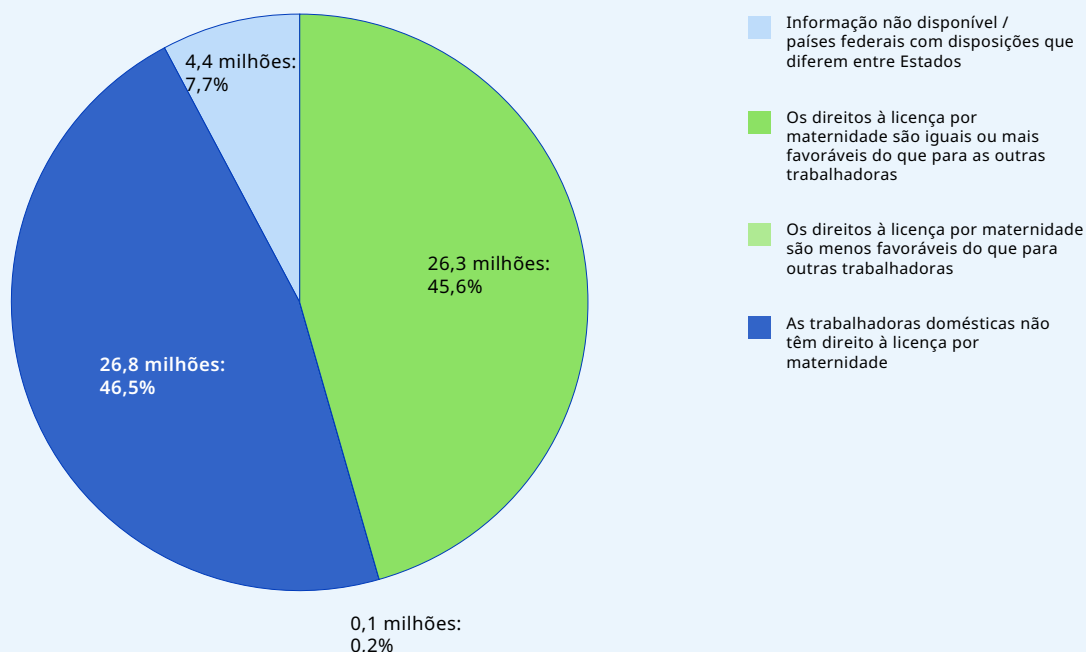
Embora uma análise do nível de proteção concedido não esteja incluída no âmbito deste relatório, é talvez interessante referir que, no que diz respeito à licença por maternidade, a igualdade com outras trabalhadoras não significa necessariamente que o nível de proteção cumpra as normas estabelecidas pela Convenção (N.º 183). Uma análise das leis aplicáveis em 2016 concluiu que apenas 42 por cento dos países (77 dos 184 países para os quais havia dados disponíveis) tinham leis que cumpriam a Convenção (N.º 183) (OIT 2018a).

Por fim, cabe salientar que, mesmo que aparentem ter um direito legal à licença por maternidade, muitas trabalhadoras domésticas podem, no entanto, estar excluídas por não preencherem determinados critérios de elegibilidade, tais como períodos de emprego contínuo, horário mínimo de trabalho ou requisitos de cidadania. Por exemplo, em Granada,¹⁵ os direitos à licença por maternidade só são aplicáveis após 18 meses de emprego contínuo para todas as trabalhadoras, incluindo as trabalhadoras domésticas. As trabalhadoras na Bulgária¹⁶ apenas têm direito à licença por maternidade se tiverem trabalhado e feito contribuições durante um mínimo de seis meses e se trabalharem mais de cinco dias por mês. Além disso, embora a própria licença de maternidade seja um importante direito legal, a atribuição de rendimento de substituição através da segurança social obrigatória ou de fundos públicos ou de uma forma determinada pela legislação e práticas nacionais é também essencial para garantir que as trabalhadoras domésticas usufruam da segurança económica necessária face à interrupção do trabalho, conforme demonstrado na secção seguinte (ver Convenção [N.º 183], art. 8.º).

15 As secções 59, 60 e 61 da Lei do Trabalho (*Employment Act*) estabelecem que as trabalhadoras terão direito à licença por maternidade por um período de três meses (12 semanas no Regulamento da Segurança Social Nacional (Prestações) [*National Insurance (Benefits) Regulations*]); no entanto, a secção 59.º prevê que uma trabalhadora só terá direito à licença por maternidade e ao subsídio por maternidade se tiver estado continuamente empregada pelo empregador ou pelo seu sucessor durante um período de 18 meses ou mais.

16 Bulgária, Código da Segurança Social (*Social Insurance Code*), art. 48.º.

► **Figura 6.4 Licença por maternidade: Extensão da cobertura legal das trabalhadoras domésticas em 2020 (percentagens)**



Nota: no que se refere à figura 3.1.

Extensão regional da cobertura legal em 2020

A extensão da cobertura relativamente à licença por maternidade varia significativamente entre as regiões. Na Europa e na Ásia Central, todas as trabalhadoras domésticas estão abrangidas pela licença por maternidade na mesma medida que outras trabalhadoras. Tal como relativamente a áreas de cobertura legal, a ausência de uma referência explícita às trabalhadoras domésticas na maioria das leis de trabalho e da segurança social deixa margem para interpretação sobre se tais leis são ou não aplicadas às trabalhadoras domésticas, como uma questão de jurisprudência. Um desenvolvimento notável nos últimos dez anos ocorreu na Turquia, que adotou uma lei que estabelece a licença por maternidade e a proteção das trabalhadoras domésticas durante a gravidez e após o parto.¹⁷ Ver figura 6.5 para a cobertura legal das trabalhadoras domésticas no que se refere à licença por maternidade por regiões em 2020, e a caixa 6.4 para a situação dos trabalhadores domésticos em vários países no que respeita à licença por paternidade.

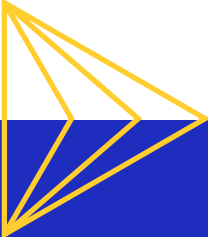
Na Europa e na Ásia Central, todas as trabalhadoras domésticas estão legalmente abrangidas pela licença de maternidade na mesma medida que outras trabalhadoras.

¹⁷ Law on Obligations No. 6098/2011, art. 418.

► Caixa 6.4 Direitos de paternidade para trabalhadores domésticos

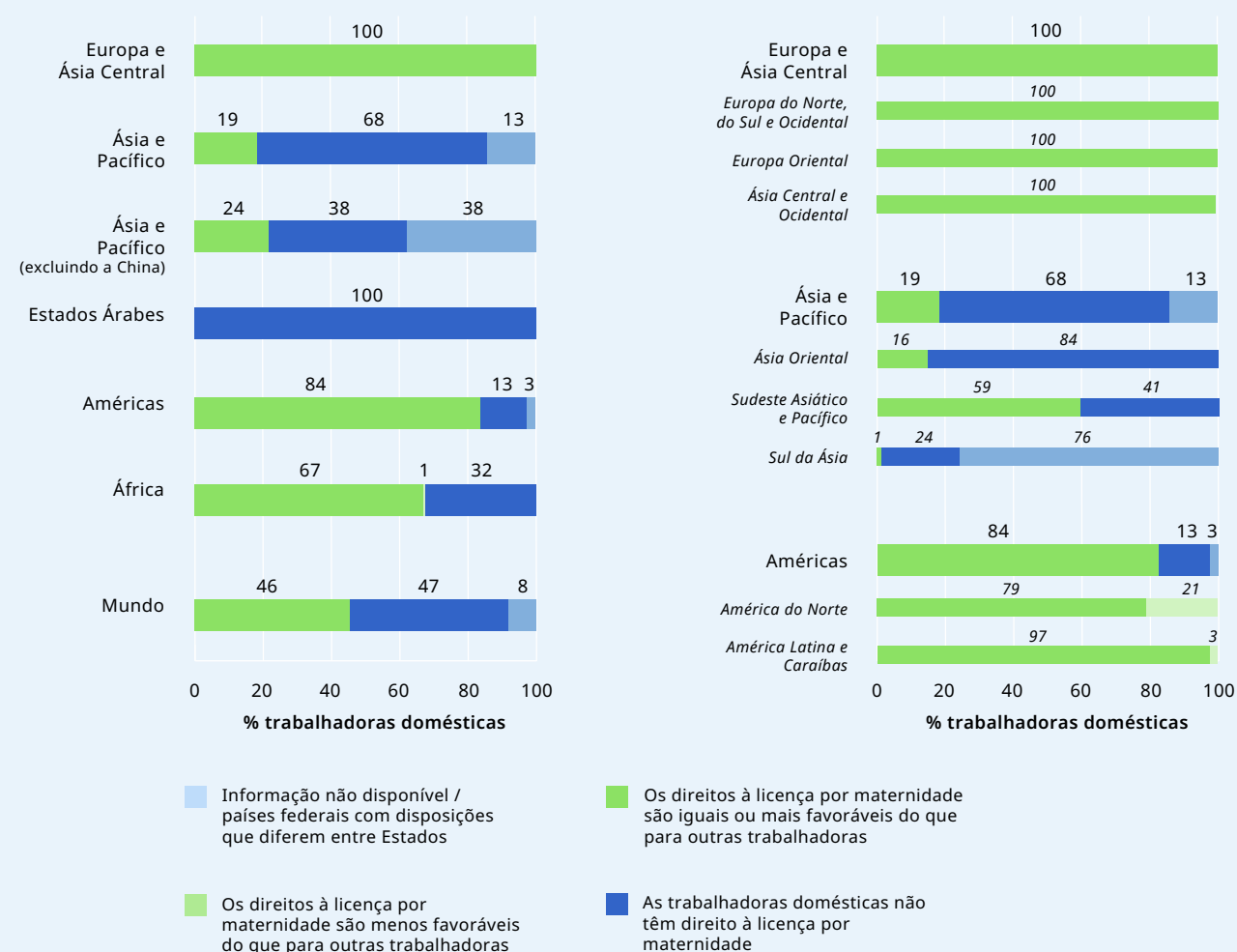
Como visto na Parte I, uma proporção considerável da totalidade de trabalhadoras e trabalhadores domésticos são homens. Os homens representam 63,4 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos Estados Árabes, 31,6 por cento em África, 21,6 por cento na Ásia e Pacífico, 15,4 por cento na Europa e Ásia Central e 11 por cento nas Américas. Embora a gravidez não seja uma condição masculina, a licença por paternidade continua a ser um direito que permite aos elementos do sexo masculino criar laços com os seus filhos/as e partilhar responsabilidades nos cuidados do lar. A licença por paternidade também tem estado ligada a resultados de maior igualdade de género no mercado de trabalho (OIT 2018a). Embora não tenha sido realizada uma análise sistemática da licença por paternidade para este relatório, vários países analisados preveem licenças por paternidade aplicáveis aos trabalhadores domésticos. Na Europa e Ásia Central, onde os trabalhadores domésticos parecem estar incluídos no âmbito da legislação geral do trabalho, vários países têm disposições explícitas relativas à licença por paternidade. Por exemplo, na Bulgária, os pais têm direito a um período de licença de 15 dias pelo nascimento de um filho, a partir da data de alta do hospital. No Reino Unido, os pais têm direito a 1-2 semanas de licença por paternidade legal se forem o pai biológico ou o marido ou parceiro da mãe e se tiverem trabalhado para o seu empregador durante 26 semanas consecutivas no final da 15.ª semana antes da semana prevista para o nascimento do bebé.

Noutros casos, foram tomadas disposições específicas com referência explícita aos trabalhadores domésticos para estender a licença por paternidade. Por exemplo, nas Seicheles, estão previstas disposições específicas que concedem dez dias úteis consecutivos de licença por paternidade remunerada (a gozar nos quatro meses seguintes ao nascimento) aos trabalhadores domésticos, direito esse que é aplicável quer o trabalhador tenha um contrato de trabalho sem termo ou um contrato a termo ou a tempo parcial. No Uruguai, a Lei 19161 de 2013 concede aos novos pais que cumprem as suas obrigações de segurança social uma licença por paternidade remunerada até dez dias (mais três dias pagos pelo empregador no caso dos trabalhadores por conta de outrem) após o parto.



Na América Latina e Caraíbas, onde a legislação mais frequentemente faz referências explícitas às trabalhadoras e trabalhadores domésticos através de uma combinação de leis gerais e específicas, 97,4 por cento das trabalhadoras domésticas têm direito à licença por maternidade.

► **Figura 6.5 Licença por maternidade: Extensão da cobertura legal das trabalhadoras domésticas por região, 2020 (percentagens)**



Note: no que se refere à figura 3.1.

Na América Latina e Caraíbas, onde a legislação faz mais frequentemente referências explícitas às trabalhadoras e trabalhadores domésticos através de uma combinação de leis gerais e específicas, é possível afirmar com maior confiança que a vasta maioria (97,4 por cento) das trabalhadoras domésticas têm direito à licença por maternidade. As reformas legais nos últimos dez anos em países como

o Brasil,¹⁸ Salvador¹⁹ e Peru²⁰ contribuíram para esta elevada taxa de cobertura. Os períodos de licença por maternidade foram também geralmente objeto de reformas em vários países da região, alinhando-os com os parâmetros de referência estabelecidos na Convenção (N.º 183), incluindo Salvador (12-16 semanas), Paraguai (12-18 semanas), Peru (13-14 semanas) e Uruguai (12-14 semanas) (OIT 2018a).

18 O artigo 25.º da Lei Complementar n.º 150 de 2015 prevê que a licença por maternidade de 120 dias é a mesma estabelecida para as trabalhadoras em geral no artigo 392.º da Consolidação das Leis do Trabalho; de facto, a legislação específica para as trabalhadoras domésticas refere-se explicitamente a essa lei. Este direito é também reconhecido pela Constituição Federal, no artigo 7.º (XVIII). Além disso, a licença por maternidade deve ser concedida e não deverá afetar o emprego ou o salário.

19 O artigo 309.º do Código do Trabalho, alterado em 2015, prevê que as trabalhadoras devem gozar de 16 semanas de licença por maternidade (seis antes do parto e dez depois). Este é um direito constitucional em Salvador (artigo 42.º da Constituição) e todas as trabalhadoras devem ter acesso ao mesmo. O Regime Especial de Saúde e Maternidade para os Trabalhadores Domésticos (*Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos*) do Instituto Salvadorenho de Segurança Social (*Instituto Salvadoreño del Seguro Social*) foi criado em 2010 pelo Decreto Executivo n.º 74 (*Decreto núm. 74, de 31 de mayo de 2010, que establece el Reglamento de creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos*). Ao contrário do Regime Geral, que é obrigatório, o regime para trabalhadoras e trabalhadores domésticos é voluntário.

20 A Lei n.º 31047/2020 relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (*Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, 2020*) faz referência à legislação geral do trabalho para a proteção da maternidade, incluindo licenças (art. 17.º). Ver Decreto Legislativo 728 e Lei 30367, que modifica e estende a proteção da maternidade (*Ley núm. 30367, de 24 de noviembre de 2015, que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su período de descanso*), 3.ª Disposição Final da Lei 27986 relativa aos Trabalhadores Domésticos (*Ley núm. 27986, de los Trabajadores del Hogar*).

Em África, perto de um terço das trabalhadoras domésticas estão excluídas da licença por maternidade. Cerca de dois terços tem direito à licença por maternidade de forma igual ou mais favorável graças a reformas em vários países da região.

Em África, cerca de um terço (32 por cento) das trabalhadoras domésticas estão excluídas da licença por maternidade. A maioria, ou 67 por cento, tem direitos à licença por maternidade iguais ou mais favoráveis, sendo que 1 por cento tem períodos de licença menos favoráveis. As reformas em vários países contribuíram para a elevada percentagem de cobertura na região. Por exemplo, em Marrocos,²¹ foi adotado um decreto em 2019 que inclui o direito a 14 semanas de licença por maternidade totalmente remuneradas para as trabalhadoras domésticas. Nas Seychelles,²² desde 2019, as trabalhadoras domésticas têm direito a 16 semanas de licença por maternidade remuneradas, quer estejam empregadas no âmbito de um contrato de trabalho sem termo, quer no âmbito um contrato a termo ou a tempo parcial. Na Namíbia,²³ o direito das trabalhadoras domésticas a 12 semanas de licença por maternidade remunerada após seis meses de serviço contínuo no emprego, de acordo com o Código do Trabalho, são reiterados nas diretrizes que acompanham o Decreto Salarial de 2014 para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticas.

Os níveis de cobertura nos Estados Árabes e na Ásia e Pacífico são substancialmente mais baixos. De facto, todas as trabalhadoras domésticas estão

excluídas da licença por maternidade nos Estados Árabes, e 67,6 por cento estão excluídas na Ásia e Pacífico. Embora não sejam considerados como parte das estimativas, é importante referir que vários países nestas regiões proíbem a gravidez para as trabalhadoras domésticas.²⁴ Quase um quinto (19 por cento) das trabalhadoras domésticas têm os mesmos direitos que outras trabalhadoras. A maior proporção de trabalhadoras domésticas abrangidas pode ser encontrada no Sudeste Asiático e Pacífico, em grande parte devido aos direitos de licença por maternidade concedidos às trabalhadoras domésticas na Austrália e nas Filipinas.²⁵ Embora a proporção de trabalhadoras domésticas que beneficiam de cobertura na Ásia Oriental seja comparativamente mais baixa (16,4 por cento), a sub-região inclui a maioria (59,4 por cento) de todas as trabalhadoras domésticas abrangidas na Ásia e na região do Pacífico. Aqui, a taxa de cobertura é em grande parte atribuível à China, onde as trabalhadoras domésticas com um contrato de trabalho na China,²⁶ que estão abrangidas como trabalhadoras por conta de outrem pela legislação, também têm direito a 98 dias de licença por maternidade para o parto. Por fim, embora as estimativas não apresentem a cobertura das trabalhadoras domésticas nos estados federais, convém mencionar a extensão da licença por maternidade às trabalhadoras domésticas no Punjab, Paquistão, onde têm direito a seis semanas de licença por maternidade.²⁷ Com estas exceções, as restantes trabalhadoras domésticas estão excluídas de todos os direitos à licença por maternidade.

Todas as trabalhadoras domésticas estão excluídas da licença por maternidade nos Estados Árabes e 67,6 por cento estão excluídas na Ásia e Pacífico.

21 Decreto 2.18.686 (*Decree 2.18.686*).

22 Regulamento sobre Trabalho Doméstico (2019) (*Employment [Conditions of Employment of Domestic Workers] Regulations*), n.º 1 do artigo 13.º da Parte IV.

23 Código do Trabalho, secção 26, e Aviso do Governo n.º 258 de 2014 (*Government Notice No. 258 of 2014*).

24 Em Singapura, por exemplo, a Lei relativa ao Emprego de Mão de Obra Estrangeira (*Employment of Foreign Manpower Act*) (secção 7 da Parte VI do Anexo 4), em "Conditions to be Complied With by Foreign Employee Issued With Work Permit" (Condições a serem cumpridas pela trabalhadora ou pelo trabalhador estrangeiro com licença de trabalho emitida), declara: "Caso se trate de uma trabalhadora estrangeira, esta não deve engravidar ou dar à luz qualquer filho em Singapura durante e após o período de validade da sua autorização de trabalho, a menos que se trate de uma titular de uma autorização de trabalho já casada com um cidadão de Singapura ou residente permanente com a aprovação do Controlador, ou conforme autorizado pelo Controlador em qualquer caso particular"

25 Código do Trabalho, art. 133.º, e Lei da República n.º 10361 (*Republic Act No. 10361*), secção 30.

26 Disposições Especiais sobre a Proteção Laboral das Trabalhadoras de 2012 (*Special Provisions on Labour Protection of Female Employees of 2012*).

27 Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos do Punjab (*Punjab Domestic Workers Act*), 2019, secção 6.

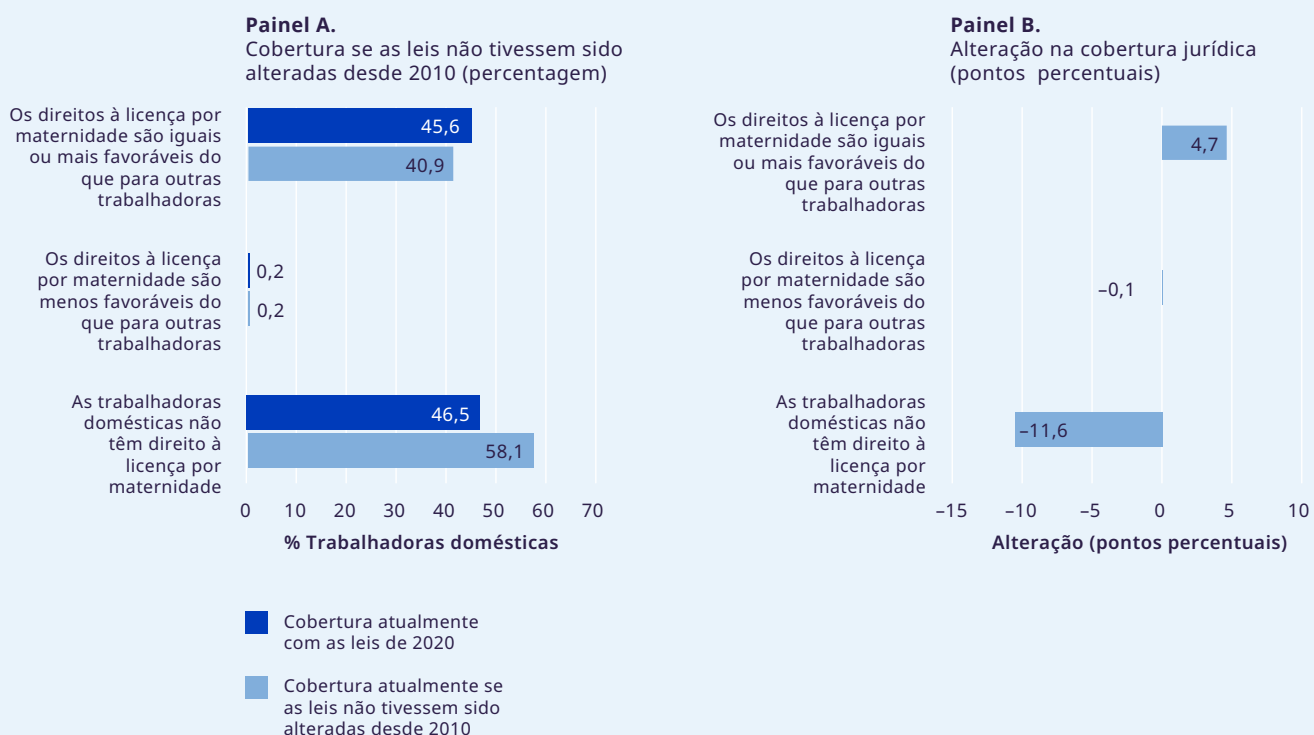
Progressos na cobertura legal desde 2010

Nos últimos dez anos, vários países estenderam ou aumentaram o nível de cobertura das trabalhadoras domésticas quando se trata de licença por maternidade, resultando num pequeno, ainda que notável, aumento em pontos percentuais do número de trabalhadoras domésticas que agora gozam de tal cobertura. Desde 2010, a OIT estima um aumento de 4,7 pontos percentuais no número de trabalhadoras domésticas com direitos a licença por maternidade pelo menos iguais aos de outras trabalhadoras (figura 6.6). Se não tivesse havido reformas nesta área, apenas 23,6 milhões (40,9 por cento) das trabalhadoras domésticas gozariam de direitos iguais no que diz respeito à licença por maternidade e outras 0,1 milhões (0,2 por cento) gozariam de períodos de licença mais curtos. Além disso, 33,5 milhões de trabalhadoras domésticas (58,1 por cento de trabalhadoras domésticas) não teriam direito a licença por maternidade, uma regressão de quase 11,6 pontos percentuais em comparação com o seu estatuto atual.



Desde 2010, vários países estenderam ou aumentaram o nível de cobertura das trabalhadoras domésticas quando se trata de licença por maternidade, resultando num aumento de 4,7 pontos percentuais no número de trabalhadoras domésticas com direitos a licença por maternidade pelo menos iguais aos de outras trabalhadoras.

► **Figura 6.6** Progressos nos direitos à licença por maternidade das trabalhadoras domésticas desde 2010



Nota: no que se refere à figura 3.1. A alteração nas percentagens de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem em países federais com disposições que diferem entre Estados não é apresentada no gráfico.

► Prestações pecuniárias por maternidade

Extensão global da cobertura legal em 2020

Embora a cobertura legal da licença por maternidade seja um primeiro passo importante para assegurar a proteção da maternidade, a licença é difícil de implementar sem prestações pecuniárias para manter a segurança do rendimento durante a licença. Para estar em conformidade com a Convenção (N.º 183), estas prestações pecuniárias devem corresponder a pelo menos dois terços dos rendimentos anteriores da trabalhadora. Felizmente, a tendência entre os países analisados é a de conceder às trabalhadoras domésticas direitos legais iguais aos de outras trabalhadoras no que respeita às prestações pecuniárias por maternidade (embora, como veremos na Parte III do presente relatório, muito poucas trabalhadoras domésticas gozem de

cobertura efetiva na prática). Dos países para os quais existiam dados disponíveis, 68,5 por cento concedem prestações pecuniárias por maternidade às trabalhadoras domésticas pelo menos na mesma medida que às outras trabalhadoras (tabela 6.2). No entanto, 23,1 por cento dos países excluem totalmente as trabalhadoras domésticas das disposições relativas às prestações pecuniárias por maternidade. Embora esta continue a ser uma lacuna significativa na cobertura, as tendências apontam para a igualdade de tratamento no que respeita às prestações pecuniárias por maternidade de *jure*. É também interessante salientar que, dos 84 países que por lei preveem alguma forma de proteção a nível de licença por maternidade, apenas três países não concedem prestações pecuniárias por maternidade, o que indica uma forte tendência para garantir a segurança do rendimento das trabalhadoras domésticas durante a sua licença por maternidade.

► **Tabela 6.2** Direitos a prestações pecuniárias por maternidade para trabalhadoras domésticas, países selecionados 2010 e 2020

	Para os países abrangidos em 2010				Para todos os países em 2020	
	Leis de 2010		Leis de 2020		Para os países analisados em 2010	
	N.º de países	%	N.º de países	%	N.º de países	%
O direito a prestações pecuniárias por maternidade é igual ou mais favorável do que para outras trabalhadoras	52	69,3	51	68,0	74	68,5
O direito a prestações pecuniárias por maternidade é menos favorável do que para outras trabalhadoras	–	–	2	2,7	5	4,6
Sem direito a prestações pecuniárias por maternidade	21	28,0	18	24,0	25	23,1
Informação não disponível / países federais com disposições que diferem entre Estados	2	2,7	4	5,3	4	3,7
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

Nota: no que se refere à figura 3.1.

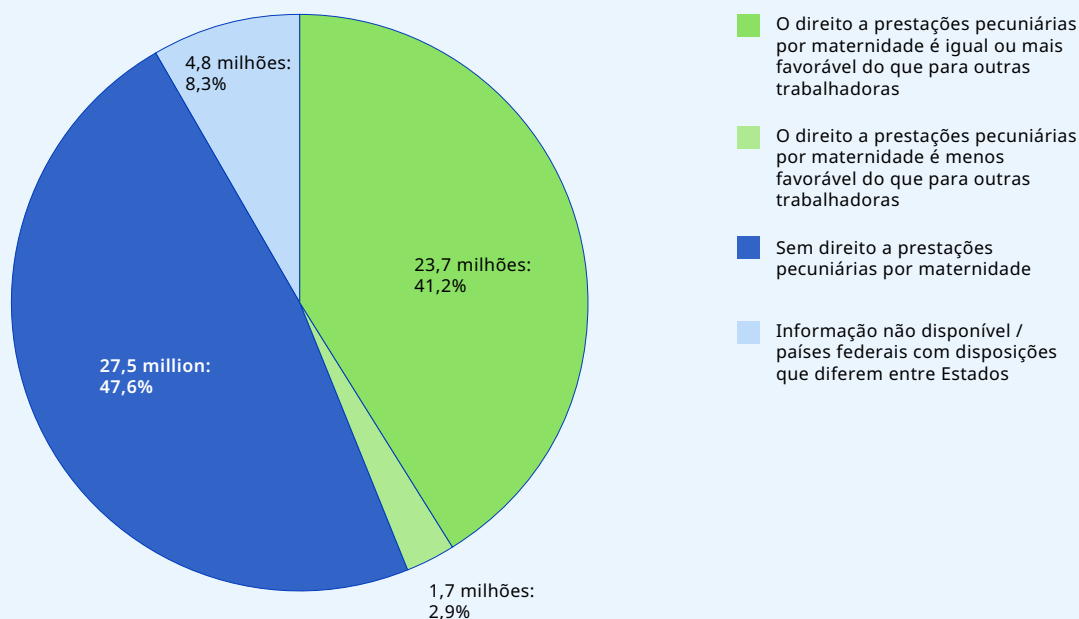
Enquanto uma grande parte dos países (68,5 por cento) concede direitos iguais no que diz respeito às prestações pecuniárias por maternidade e uma minoria (23,1 por cento) não proporciona quaisquer direitos (tabela 6.2), o número de trabalhadoras domésticas é distribuído uniformemente por estes dois grupos (figura 6.7). Como resultado, há menos trabalhadoras domésticas em todo o mundo que têm os mesmos direitos a prestações pecuniárias por maternidade que outras trabalhadoras (23,7 milhões ou 41,2 por cento) do que trabalhadoras domésticas que não têm qualquer direito a prestações pecuniárias por maternidade (27,5 milhões, ou 47,6 por cento). Esta aparente contradição deve-se em grande parte à presença de empregadores muito grandes de trabalhadoras domésticas entre os 25 países que excluem as trabalhadoras domésticas das prestações por maternidade.

Estes números indicam também que a tendência dos países tem sido a de incluir ou excluir as trabalhadoras domésticas, em vez de estabelecer

direitos diferenciados. Na verdade, apenas cinco dos 108 países analisados em 2020 estabeleceram direitos a prestações pecuniárias por maternidade que são menos favoráveis para as trabalhadoras domésticas.

68,5 por cento dos países analisados concedem prestações pecuniárias por maternidade às trabalhadoras domésticas, pelo menos na mesma medida que às outras trabalhadoras.

► **Figura 6.7 Prestações pecuniárias por maternidade: Extensão da cobertura legal das trabalhadoras domésticas em 2020 (percentagens)**



Nota: no que se refere à figura 3.1.

Extensão regional da cobertura legal em 2020

A distribuição regional da cobertura assemelha-se em grande medida à das disposições relativas à licença por maternidade. Nos Estados Árabes, nenhuma trabalhadora doméstica tem direito, por lei, a prestações pecuniárias por maternidade, ao passo que todas as trabalhadoras domésticas na Europa e na Ásia Central parecem ter pelo menos os mesmos direitos que outras trabalhadoras no que respeita às prestações pecuniárias por maternidade (figura 6.8). Em certos países, regulamentos específicos ou outras medidas reiteraram estes direitos para as trabalhadoras domésticas. Por exemplo, na Bélgica²⁸ as trabalhadoras domésticas são reconhecidas ao abrigo do Regime de Segurança Social desde 2014, concedendo-lhes o direito às mesmas prestações por maternidade que outras trabalhadoras. Em 2012, Espanha²⁹ alterou a sua cobertura da segurança social das trabalhadoras domésticas, em resultado da qual as trabalhadoras domésticas adquiriram o direito a 100 por cento do seu salário durante a respetiva licença por maternidade, tal como outras trabalhadoras. Na Bósnia-Herzegovina,³⁰ tanto na República de Srpska como na Federação da Bósnia-Herzegovina, as trabalhadoras domésticas gozam de licença por maternidade com prestações pecuniárias correspondentes durante um ano, nas mesmas condições que todas as trabalhadoras. Por fim, na Noruega, os regulamentos sobre o trabalho doméstico, supervisão e cuidados domiciliários num domicílio ou agregado familiar através de um empregador privado declaram que as trabalhadoras domésticas estão sujeitas à legislação laboral geral em matéria de proteção da maternidade.³¹



Nos Estados Árabes, nenhuma trabalhadora doméstica tem direito por lei a prestações pecuniárias por maternidade, ao passo que todas as trabalhadoras domésticas na Europa e na Ásia Central parecem ter pelo menos os mesmos direitos que outras trabalhadoras no que diz respeito às prestações pecuniárias por maternidade.

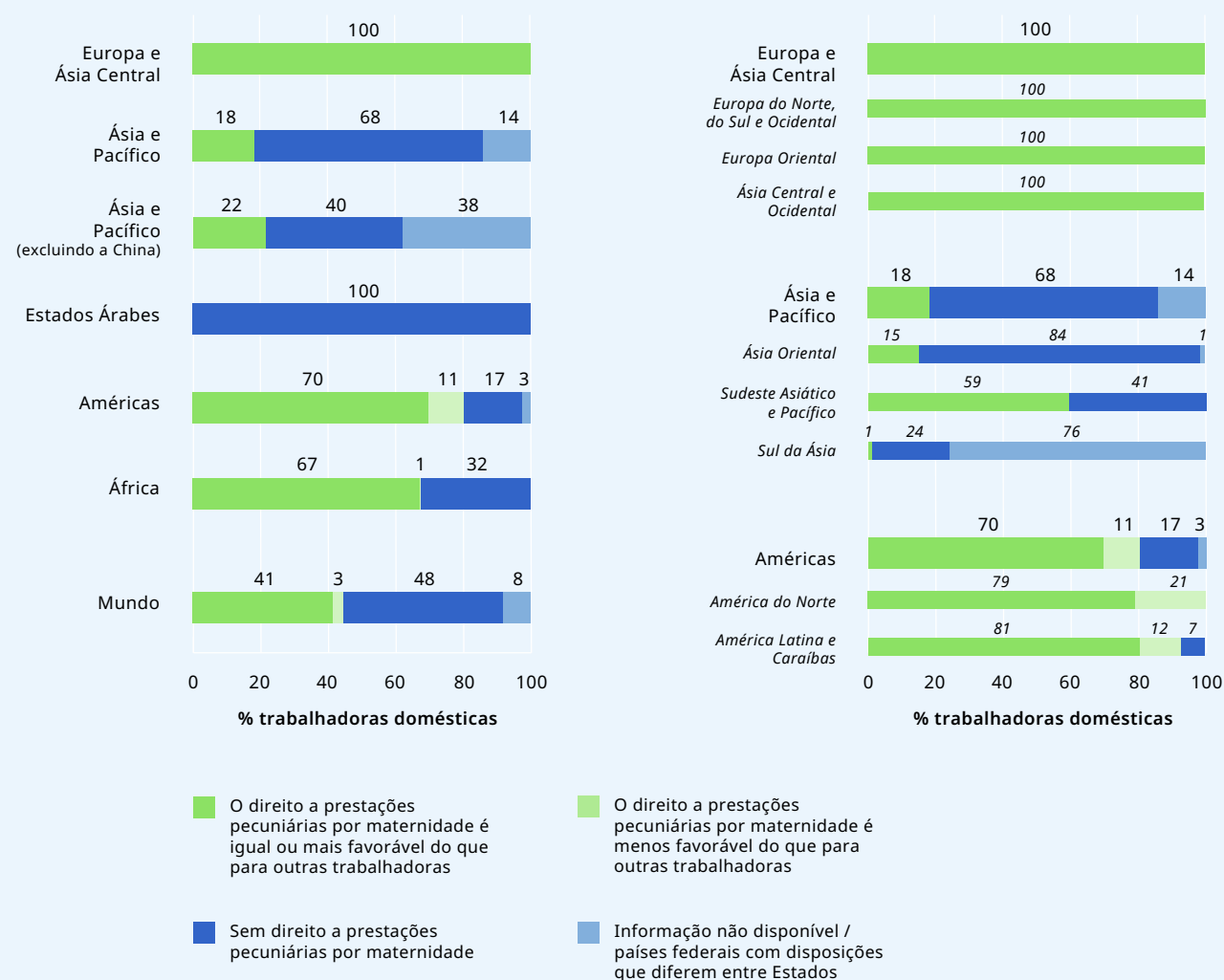
28 Decreto Real de 13 julho de 2014 (*Arrêté Royal du 13 juillet 2014*), que estende a segurança social às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, em pé de igualdade com as demais trabalhadoras e trabalhadores, em vigor desde 1 de outubro de 2014.

29 O Regime Especial para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (*Sistema Especial para Empleados de Hogar*) está incluído no Regime Geral (*Régimen General*), o que significa que o artigo 177.º e seguintes da Lei da Segurança Social são também aplicáveis às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, o que é declarado em numerosas fontes oficiais. A trabalhadora ou o trabalhador é paga/o a 100 por cento da sua contribuição. Ver Decreto Real Legislativo 8/2015 (*Real Decreto Legislativo 8/2015*) que aprova a Lei Geral da Segurança Social (*Ley General de la Seguridad Social*).

30 Bósnia-Herzegovina, Direito do Trabalho, artigos 28.º e 62.º.

31 Noruega, Regulamento sobre Trabalho Doméstico, Supervisão e Cuidados Domiciliários ou num Agregado Familiar de um Empregador Privado 2002, (*Regulations on Housework, Supervision and Care in the Home or Household of a Private Employer 2002*), secção 1, §3.

► **Figura 6.8 Prestações pecuniárias por maternidade: Extensão da cobertura legal das trabalhadoras domésticas por região, 2020 (percentagens)**



Note: no que se refere à Figura 3.1.

Nas Américas, 81 por cento das trabalhadoras domésticas beneficiam de algum tipo de prestações pecuniárias por maternidade. A concessão de prestações inferiores àquelas a que as trabalhadoras em geral têm direito é a exceção e não a norma, estando apenas 11 por cento das trabalhadoras domésticas sujeitas a tais regimes. As trabalhadoras domésticas na Jamaica,³² por exemplo, têm direito a prestações pecuniárias por maternidade equivalentes ao salário mínimo nacional em vigor à data, enquanto outras trabalhadoras têm direito a 100 por cento do salário que receberam na semana de trabalho anterior. Ainda assim, 17 por cento das trabalhadoras domésticas não têm quaisquer prestações pecuniárias por maternidade. As tendências, no entanto,

apontam para uma percentagem crescente de trabalhadoras domésticas que têm o direito legal a prestações pecuniárias por maternidade.

Nas Américas, 81 por cento das trabalhadoras domésticas gozam de algum tipo de prestações pecuniárias por maternidade.

³² Secção 9 Lei Nacional da Segurança Social (*National Insurance Act*), Regulamento Nacional da Segurança Social (Prestações por Maternidade) de 1980 (*National Insurance [Maternity Benefit] Regulations of 1980*).

Mais recentemente, no México³³ em 2018, o Supremo Tribunal considerou que a exclusão das trabalhadoras domésticas da segurança social era inconstitucional. Uma Lei Federal do Trabalho adotada em 2019 estabeleceu assim que as trabalhadoras domésticas seriam incluídas no regime obrigatório da segurança social, incluindo as prestações pecuniárias por maternidade.³⁴



Em África, 67,1 por cento das trabalhadoras domésticas gozam de direitos iguais aos de outras trabalhadoras no que diz respeito às prestações pecuniárias por maternidade.

As trabalhadoras domésticas em África, na sua maioria (67,1 por cento) também gozam de direitos iguais aos de outras trabalhadoras no que diz respeito às prestações pecuniárias por maternidade, o que se deve ao facto de a maior parte dos países da região oferecerem tal cobertura às trabalhadoras domésticas. Em Angola,³⁵ por exemplo, as trabalhadoras domésticas estão incluídas nos mesmos regimes de proteção social que abrangem as prestações pecuniárias por maternidade. No entanto, isto ainda deixa cerca de um terço das trabalhadoras domésticas que não estão abrangidas por tais prestações.

Por fim, na Ásia e Pacífico, menos de um quinto (18,1 por cento) das trabalhadoras domésticas têm direito a prestações pecuniárias por maternidade iguais ao de outras trabalhadoras. Esta percentagem não é muito mais elevada

quando a China é excluída (21,6 por cento). Como no caso da licença por maternidade, a percentagem relativamente elevada de trabalhadoras domésticas que parecem ter direito a prestações pecuniárias por maternidade no Sudeste Asiático e Pacífico (59,5 por cento) é atribuível à Austrália e às Filipinas. A dimensão da população de trabalhadoras domésticas nessa sub-região é, contudo, comparativamente menor do que na Ásia Oriental, onde 14,8 por cento das trabalhadoras domésticas estão abrangidas. Isto deve-se, mais uma vez, em grande parte, à China, onde as trabalhadoras domésticas que trabalham para empresas de serviços domésticos se qualificam como trabalhadoras por conta de outrem ao abrigo da lei e, portanto, têm direito às mesmas prestações pecuniárias por maternidade.³⁶ Estima-se que 67,6 por cento das trabalhadoras domésticas não têm direito a prestações pecuniárias por maternidade, embora o número real seja provavelmente ainda mais elevado, uma vez que os 14,3 por cento de trabalhadoras domésticas em países federais com disposições que diferem entre Estados (Índia e Paquistão) também não têm direito a prestações pecuniárias por maternidade. No entanto, existe ainda alguma possibilidade



Na Ásia e Pacífico, 18,1 por cento das trabalhadoras domésticas têm direito a prestações pecuniárias por maternidade iguais às de outras trabalhadoras.

33 *Amparo Directo 9/2018, relacionado con el Amparo Directo 9/2018.*

34 Lei Federal do Trabalho (*Ley Federal del Trabajo*), art. 337.º (1V); e Lei da Segurança Social (*Ley del Seguro Social*), art. 12.º, tal como alterada em julho de 2019, a fim de incluir as trabalhadoras domésticas no seu regime obrigatório. De acordo com o art. 11.º da mesma lei, o regime obrigatório inclui prestações por maternidade.

35 Decreto Presidencial n.º 155/16, art. 9.º.

36 As Disposições Especiais sobre a Proteção Laboral das Trabalhadoras (*Special Provisions on Labour Protection of Female Employees*) de 2012 estipulam que, durante a licença por maternidade, a trabalhadora receberá um subsídio por maternidade se estiver abrangida por um seguro de maternidade; se ela não estiver segurada, o empregador pagará à trabalhadora o mesmo salário que esta recebia antes de gozar a licença (art. 8.º).

promissora de mudança na região, uma vez que foi recentemente concedido às trabalhadoras domésticas no Vietname³⁷ o direito ao subsídio por maternidade ao abrigo da Lei da Segurança Social (art. 4.º).

Progressos na cobertura legal desde 2010

Nos últimos dez anos, foram apenas alguns os países que estenderam ou aumentaram o nível de cobertura das trabalhadoras domésticas quando se trata de prestações pecuniárias por maternidade, resultando num pequeno, mas notável, aumento da percentagem de trabalhadoras domésticas que atualmente gozam de tal cobertura. Desde 2010, a OIT estima que houve um aumento de 3,6 pontos percentuais no número de trabalhadoras domésticas abrangidas por prestações de licença por maternidade que são pelo menos iguais aos de outras trabalhadoras (figura 6.9). Há também um pequeno aumento (2,9 pontos percentuais) no que se refere às trabalhadoras domésticas cujas prestações por maternidade são menos favoráveis do que para outras trabalhadoras. No entanto, mais do que uma regressão nos direitos, isto é o resultado da inclusão de vários novos países na análise, países esses que proporcionam condições menos favoráveis para

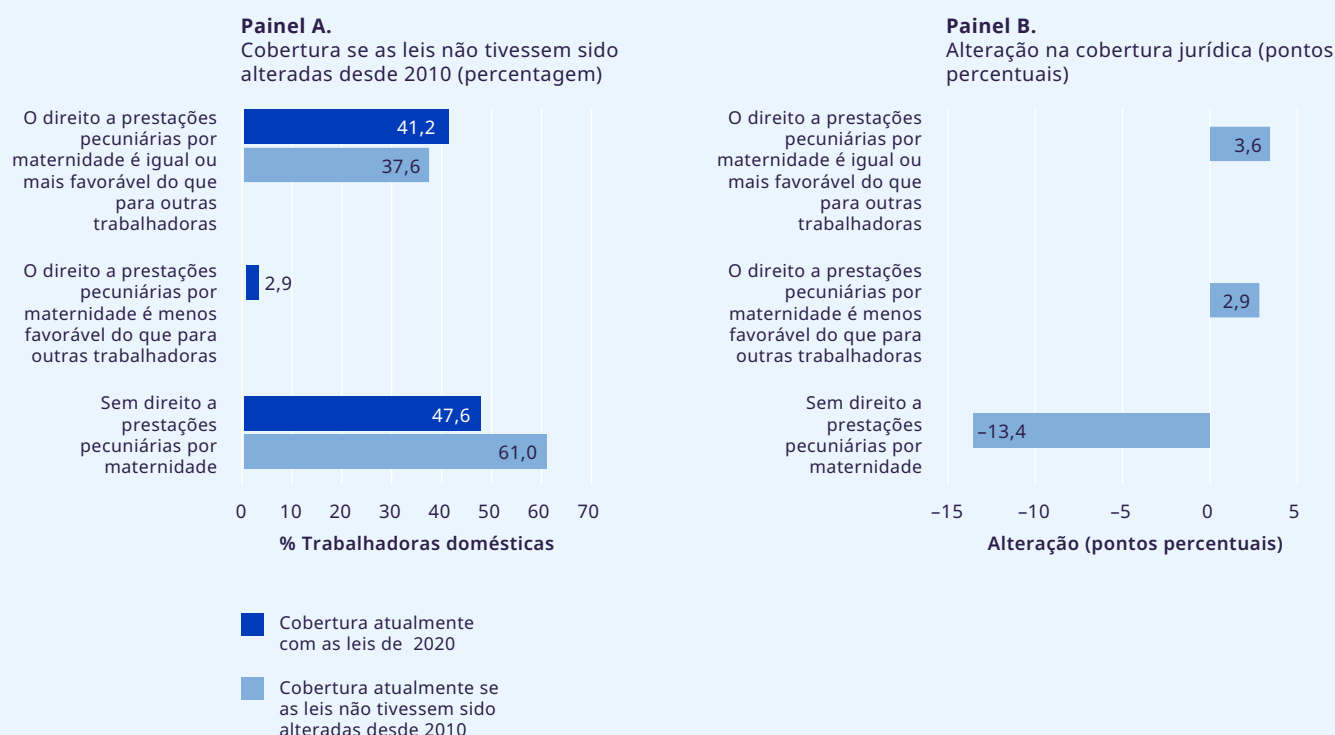
as trabalhadoras domésticas do que para outras trabalhadoras no que se refere às prestações pecuniárias por maternidade. Se não tivesse havido reformas nesta área, apenas 21,7 milhões de trabalhadoras domésticas (37,6 por cento) gozariam de direitos iguais no que diz respeito às prestações pecuniárias por maternidade. Além disso, 35,2 milhões de trabalhadoras domésticas (61 por cento) da totalidade de trabalhadoras domésticas não teriam direito a prestações pecuniárias por maternidade, uma regressão de 13,4 pontos percentuais em comparação com o seu estatuto atual.



Desde 2010, o número de trabalhadoras domésticas com direito a prestações pecuniárias por maternidade em pé de igualdade com outras trabalhadoras aumentou 3,6 pontos percentuais.

37 O art. 28.º do Decreto 27 de 2014 (*Decree 27 of 2014*), estabelece que o Código do Trabalho e outros documentos orientadores são aplicáveis a questões não mencionadas no Decreto. O artigo 139.º do novo Código do Trabalho de 2019 estabelece que as trabalhadoras têm direito a seis meses de licença pré-natal e pós-natal e que a trabalhadora tem direito a prestações por maternidade, tal como regulamentado na Lei da Segurança Social (*Law on Social Insurance*). A Lei da Segurança Social inclui o subsídio por maternidade entre as prestações que assegura ao abrigo do seu Regime Obrigatório (*Compulsory Scheme*) (art. 4.º) e estende-se a todas as trabalhadoras que sejam cidadãs vietnamitas.

► **Figura 6.9 Progressos nos direitos a prestações pecuniárias por maternidade das trabalhadoras domésticas desde 2010**



Nota: no que refere à figura 3.1. A alteração nas percentagens de trabalhadoras domésticas que residem em países federais com disposições que diferem entre Estados não é apresentada.

► Resumo

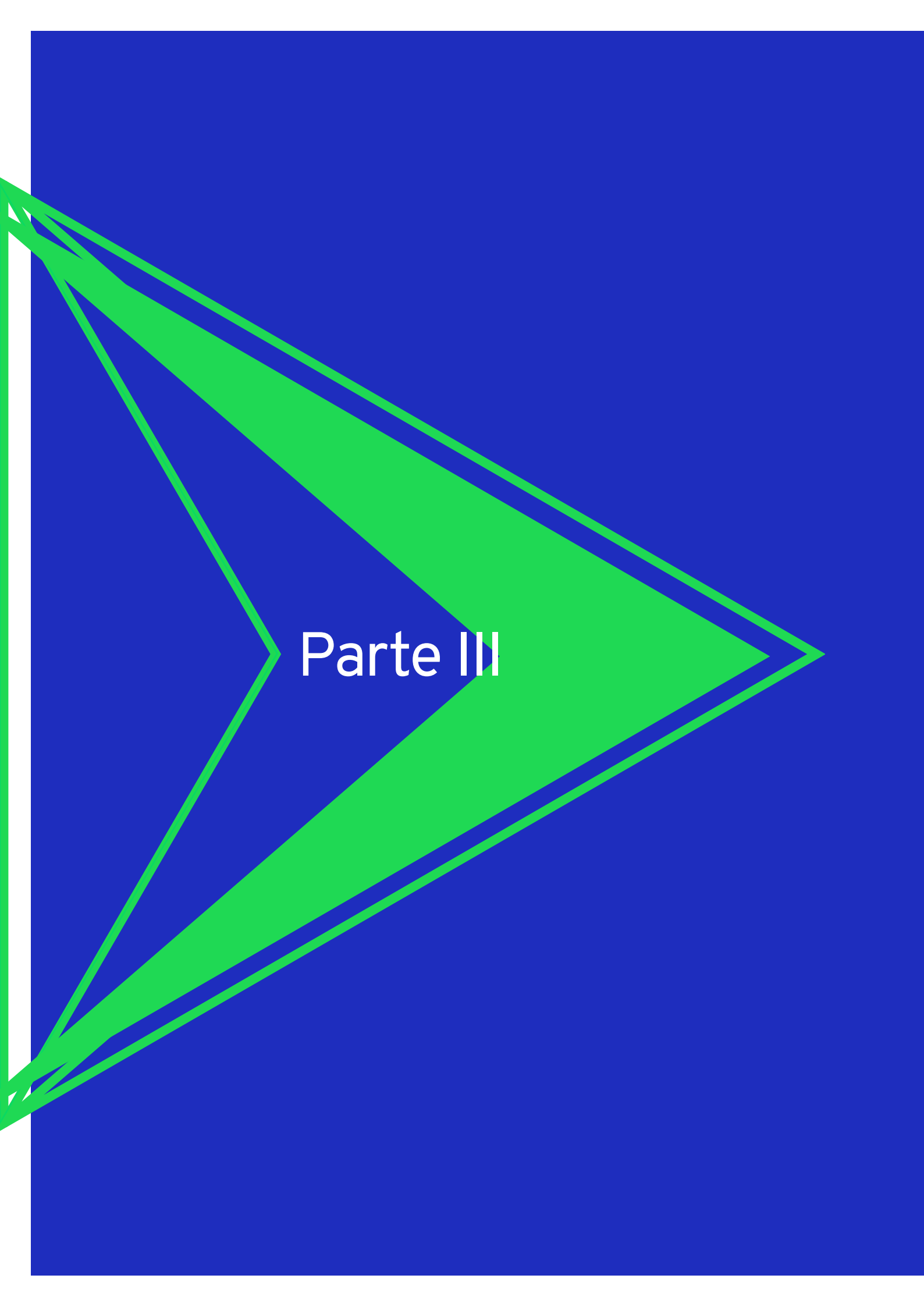
A partir dos dados analisados para o presente relatório, tudo indica que os esforços recentes ajudaram a colmatar algumas lacunas na cobertura em relação à segurança social; no entanto, apenas 6 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm legalmente direito a todos os nove ramos da segurança social. A maior lacuna na cobertura legal é no seguro de desemprego, traduzindo-se em 71 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos sem esses direitos legais. Há uma tendência para abranger as trabalhadoras e trabalhadores domésticos ao abrigo dos regimes gerais da segurança social. Além disso, quando abrangidas/os por tais regimes, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, incluindo as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, tendem a ter direito aos mesmos ramos da segurança social que as demais trabalhadoras e trabalhadores; contudo, isto não significa necessariamente que tenham direito a

todas as mesmas condições. Adicionalmente, o reconhecimento adequado da relação de trabalho, das disposições de limiares e dos requisitos de elegibilidade limitam substancialmente o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos às/ aos quais as leis da segurança social podem ser efetivamente aplicadas.

No que diz respeito à licença por maternidade e às prestações pecuniárias por maternidade para as trabalhadoras domésticas, pode dizer-se que existe uma tendência para assegurar tais direitos legais e para o fazer em pé de igualdade com outras trabalhadoras. A licença por maternidade e as prestações pecuniárias por maternidade também parecem ser atribuídas em paralelo na maioria dos casos. Embora sejam por vezes tomadas medidas específicas, estas tendem a ser utilizadas para reduzir as prestações pecuniárias por maternidade; contudo, podem igualmente ser utilizadas para reafirmar os direitos das trabalhadoras domésticas à licença

por maternidade e às prestações pecuniárias por maternidade e para estabelecer condições específicas que possam facilitar o seu acesso a estes direitos na prática. Registaram-se também progressos na extensão dos direitos de paternidade, dos quais os 24 por cento do total de trabalhadores domésticos que são do sexo masculino poderiam beneficiar. No entanto, como demonstrado no Capítulo 9, é pouco provável que os trabalhadores domésticos, sejam estes do sexo feminino ou masculino, gozem efetivamente destes direitos na realidade. Fatores como as elevadas taxas de informalidade, os requisitos restritivos de elegibilidade, as barreiras ao registo na segurança social, a baixa capacidade

contributiva das trabalhadoras e trabalhadores e dos empregadores, as políticas ausentes ou inadequadas para financiamento público ou subsidiar as prestações por maternidade, as normas sociais prevalecentes e as perceções de que o trabalho doméstico não é trabalho real e o facto de as trabalhadoras e trabalhadores domésticos tenderem a provir de grupos marginalizados que sofrem de discriminação, contribuem para o desafio de garantir os direitos de maternidade às trabalhadoras domésticas. A existência de quadros legais representa, no entanto, um primeiro passo importante para tornar estes direitos uma realidade para as trabalhadoras domésticas.

The image features a solid blue background. A large, bright green triangle is oriented horizontally, pointing towards the right side of the frame. This triangle is defined by a thick green outline. Inside this large triangle, there is a smaller, nested green triangle that also points to the right. The text 'Parte III' is centered within the space between these two green triangles.

Parte III

**Trabalho digno
para o trabalho
doméstico:
fazer disso
uma realidade**

► Introdução

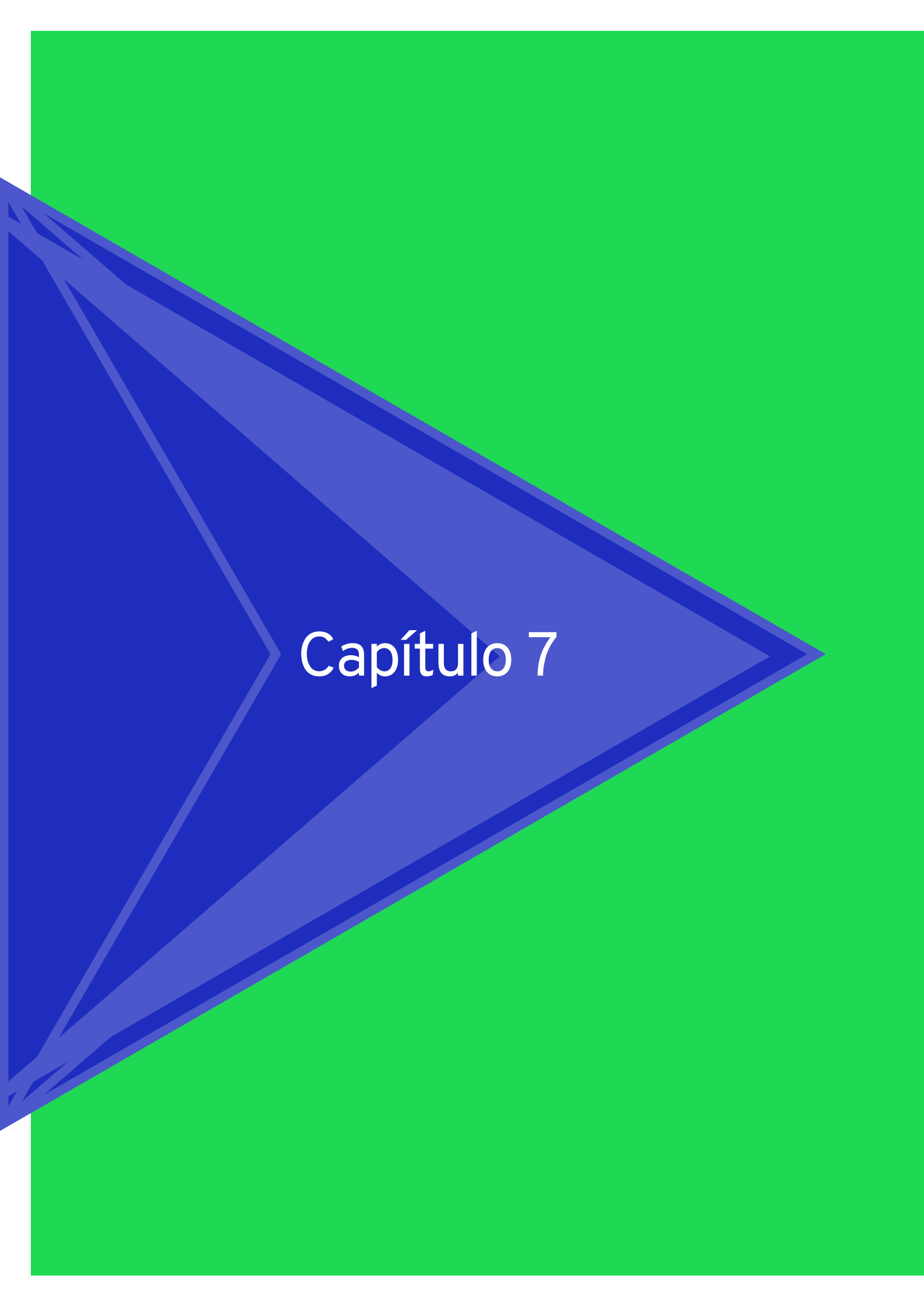
A adoção da Convenção (N.º 189) marcou um ponto de viragem decisivo para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, uma vez que pela primeira vez as/os reconheceu como trabalhadoras e trabalhadores com direitos. Os progressos realizados na adoção de legislação do trabalho nos últimos dez anos foram clarificados na Parte II do presente relatório. No entanto, tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico implica a implementação efetiva das medidas contidas na legislação e regulamentos. Os capítulos desta secção revelam até que ponto o trabalho digno se tornou uma realidade para o trabalho doméstico, nomeadamente em matéria de salários, tempo de trabalho, segurança social, SST e proteção contra a violência e o assédio, tanto antes como durante a pandemia da COVID-19.

Como ter um emprego formal é um fator determinante para o acesso a condições de trabalho dignas e proteção, a informalidade e a formalização são o tema de um capítulo específico. Cada capítulo apresenta primeiro os dados disponíveis sobre as condições reais de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, antes de avançar com exemplos de políticas e práticas levadas a cabo por governos, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores para colmatar lacunas de implementação e tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico.

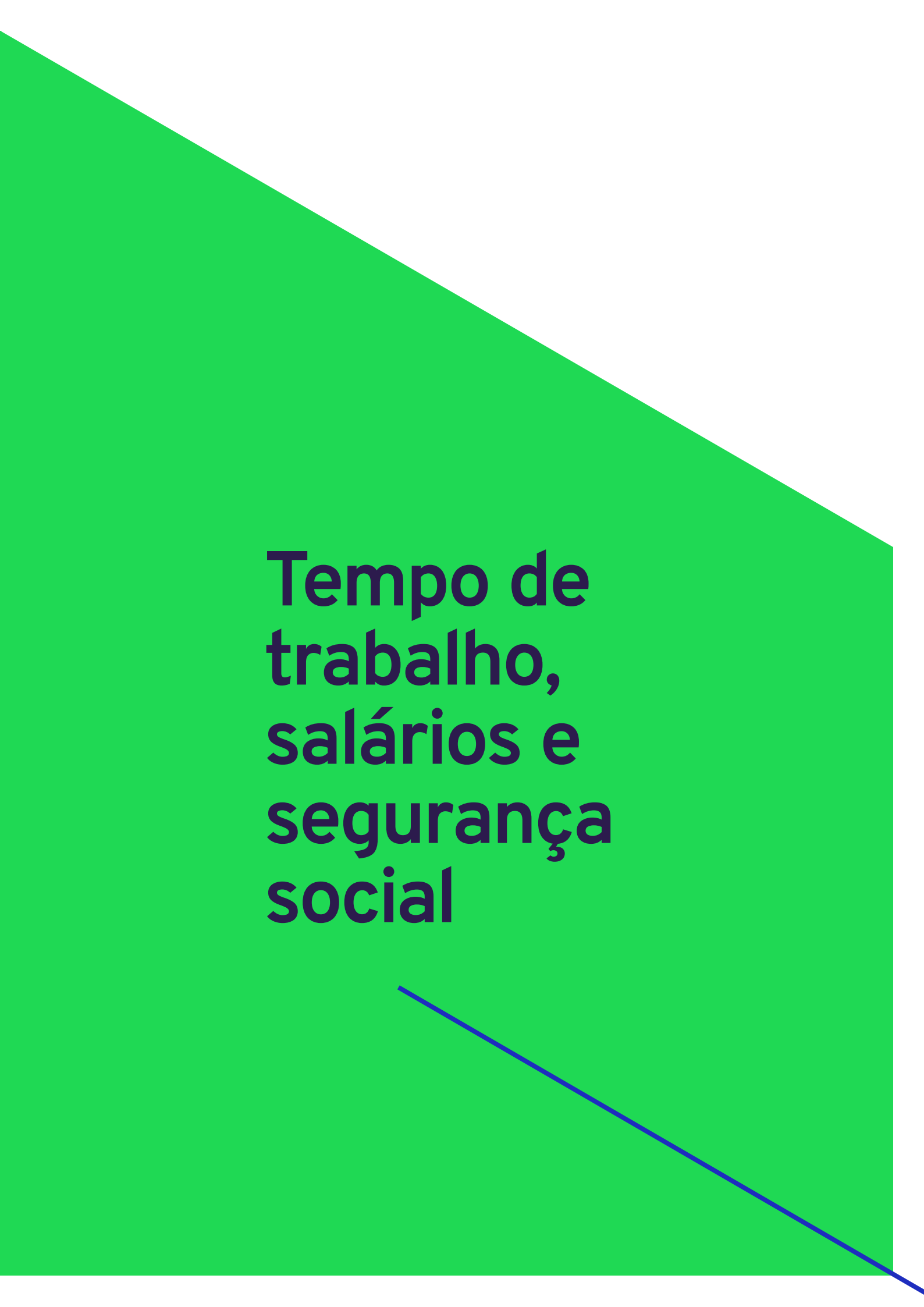
Condições de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos

Os défices de trabalho digno afetam todas e todos os trabalhadores domésticos, e especialmente as/os empregadas/os sob regimes informais

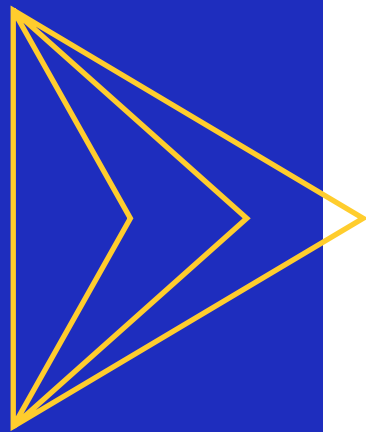


The image features a solid green background. On the left side, there is a large, dark blue triangle that points towards the right. Inside this triangle, there is a smaller, lighter blue triangle, also pointing right, which is slightly offset from the left edge of the larger triangle. The text 'Capítulo 7' is centered within the space between these two triangles.

Capítulo 7

The background is a solid green color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner, separating the green area from a white area in the top-right. Another diagonal line runs from the bottom-left towards the bottom-right corner, parallel to the first one.

Tempo de trabalho, salários e segurança social



Globalmente, 64 por cento de todas e todos os trabalhadores domésticos (61 por cento das mulheres e 69 por cento dos homens) trabalham fora das “horas normais” de trabalho.

► Tempo de trabalho

Foi dito que não existe uma semana de trabalho de 40 horas no trabalho doméstico e, de facto, as evidências sugerem que a duração de trabalho típica das trabalhadoras e trabalhadores domésticos está fora dos limites usuais da duração normal de trabalho.

Como detalhado no Capítulo 4, o tempo de trabalho é uma das áreas em que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos enfrentam um défice de cobertura, particularmente no que diz respeito à duração normal semanal do trabalho. A revisão ou adoção de leis relativas ao tempo de trabalho desde a adoção da Convenção (N.º 189) levou a um aumento de 21 pontos percentuais no número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos com direitos legais a descanso semanal iguais aos das demais trabalhadoras e trabalhadores (atingindo uma taxa de cobertura de 48,9 por cento) e um aumento de 12,6 pontos percentuais no número de trabalhadoras e trabalhadores com direitos iguais a férias anuais remuneradas (atingindo uma taxa de cobertura de 42,9 por cento). Em contraste, apenas 34,8 por cento (26,3 milhões) das trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam de limites na sua duração normal semanal de trabalho que são tão favoráveis como os das demais trabalhadoras e trabalhadores após um aumento de apenas 7,2 pontos percentuais.

Estas lacunas a nível da cobertura legal são agravadas pelas lacunas em termos de cumprimento, que resultam em horas de trabalho excessivas ou muito reduzidas para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão sobrerrepresentados nos dois extremos em termos de duração de trabalho, especialmente entre as/os com emprego informal, tal como explorado mais aprofundadamente no Capítulo 9. Quer sejam mulheres ou homens e em todas as regiões, a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham no intervalo de duração normal (35 a 48 horas por semana) é sistematicamente inferior à percentagem entre outras trabalhadoras ou outros trabalhadores por conta de outrem (figura 7.1).

Globalmente, 64 por cento de todas e todos os trabalhadores domésticos (61 por cento das mulheres e 69 por cento dos homens) trabalham fora dos padrões da “duração



Foi dito que não existe uma semana de trabalho de 40 horas no trabalho doméstico e, de facto, as evidências sugerem que a duração de trabalho típica das trabalhadoras e trabalhadores domésticos está fora dos padrões da duração normal de trabalho.

normal”, em comparação com 46 por cento para outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem. A situação é talvez mais acentuada nos países de baixo rendimento e nos Estados Árabes, onde 80 por cento e mais das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, em particular as mulheres trabalhadoras domésticas, trabalham fora do horário normal. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos são mais propensos a trabalhar durante horários excessivamente prolongados (mais de 60 horas por semana) ou muito reduzidos (menos de 20 horas por semana), em comparação com outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem, em toda a gama de países de baixos a altos rendimentos.

Considerando apenas o posto de trabalho principal, uma proporção significativa de trabalhadoras e trabalhadores domésticos está exposta a excessiva duração de trabalho. Cerca de um terço das trabalhadoras domésticas e até 53 por cento dos trabalhadores domésticos trabalham mais de 48 horas por semana. Estas horas excessivas podem dever-se a baixos salários horários, os quais as trabalhadoras e trabalhadores domésticos compensam trabalhando mais horas; à exclusão das disposições legais sobre tempo de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos; e a lacunas na implementação e cumprimento. A situação é particularmente crítica nos Estados

Árabes, onde 75 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalham mais de 48 horas por semana, e na Ásia e Pacífico, onde metade de todas e todos os trabalhadores domésticos trabalham mais de 48 horas por semana. As horas de trabalho também tendem a aumentar progressivamente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos países de médio rendimento inferior e baixo rendimento, respetivamente. Centrando-se em horas de trabalho excessivamente longas, globalmente 14 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalham mais de 60 horas por semana, em comparação com 8 por cento das outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem. No outro extremo da escala, 12 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalham menos de 20 horas por semana, em comparação com apenas 4 por cento das outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem.

Em contraste, na Europa e na Ásia Central, e na América Latina e Caraíbas, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos tendem fortemente para uma duração de trabalho mais reduzida. Na Europa e na Ásia Central, 28 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalham menos de 20 horas e 24 por cento trabalham 25-34 horas por semana. Isto é consistente com a tendência nesta região de empregar trabalhadoras e trabalhadores domésticos numa base horária por apenas algumas horas por semana. Um estudo sobre o horário de trabalho em França, por exemplo, constatou que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos contratados diretamente pelos agregados familiares trabalharam em média 557 horas em 2014 (em comparação com as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, que trabalharam 1404 horas) e que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalhavam em média para três agregados familiares.¹ Estes números indicam a forma como o trabalho doméstico ocasional é comparado com outros empregos: entre as outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem na região, 72,2 por cento trabalham uma semana de trabalho regular de 35 a 48 horas e apenas 5,6 por cento trabalham menos de 20 horas.

Na América Latina e Caraíbas, os resultados da OIT apoiam outras investigações que indicam que a duração de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos está a diminuir,

1 Dares Analyses, N.º 38, Août 2018.

com um número progressivamente maior a trabalhar em conformidade com a duração normal. De acordo com as estimativas da OIT, 39,9 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalham uma semana de 35 a 48 horas e 47,9 por cento trabalham menos de 35 horas, deixando apenas uma pequena minoria que trabalha horas excessivamente longas. No entanto, as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, apresentam uma maior tendência para trabalhar no intervalo médio de 35-48 horas, onde é possível encontrar 63,9 por cento de todas as outras trabalhadoras e todos os outros trabalhadores por conta de outrem e uma proporção semelhante entre as trabalhadoras por conta de outrem. Estudos realizados a nível regional sugerem que nos últimos anos a proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham menos de 24 horas por semana tem aumentado, o que reflete a tendência dos empregadores para contratar trabalhadoras e trabalhadores domésticos numa base horária ou diária. A proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham até 44 horas por semana também aumentou, devido a uma redução na proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham mais de 45 horas por semana. A tendência sugere um maior cumprimento da legislação do trabalho nacional na região (CEPAL 2019).

Também nos países de elevado rendimento, a duração de trabalho tende a ser equivalente à média geral ou mais curta do que a média entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, em particular as trabalhadoras domésticas. 41,9 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalham 35-48 horas por semana, embora o maior grupo (44 por cento) trabalhe menos de 35 horas por semana. Neste grupo de rendimento, as trabalhadoras domésticas têm muito mais probabilidades de trabalhar menos de 35 horas por semana do que os seus homólogos masculinos.

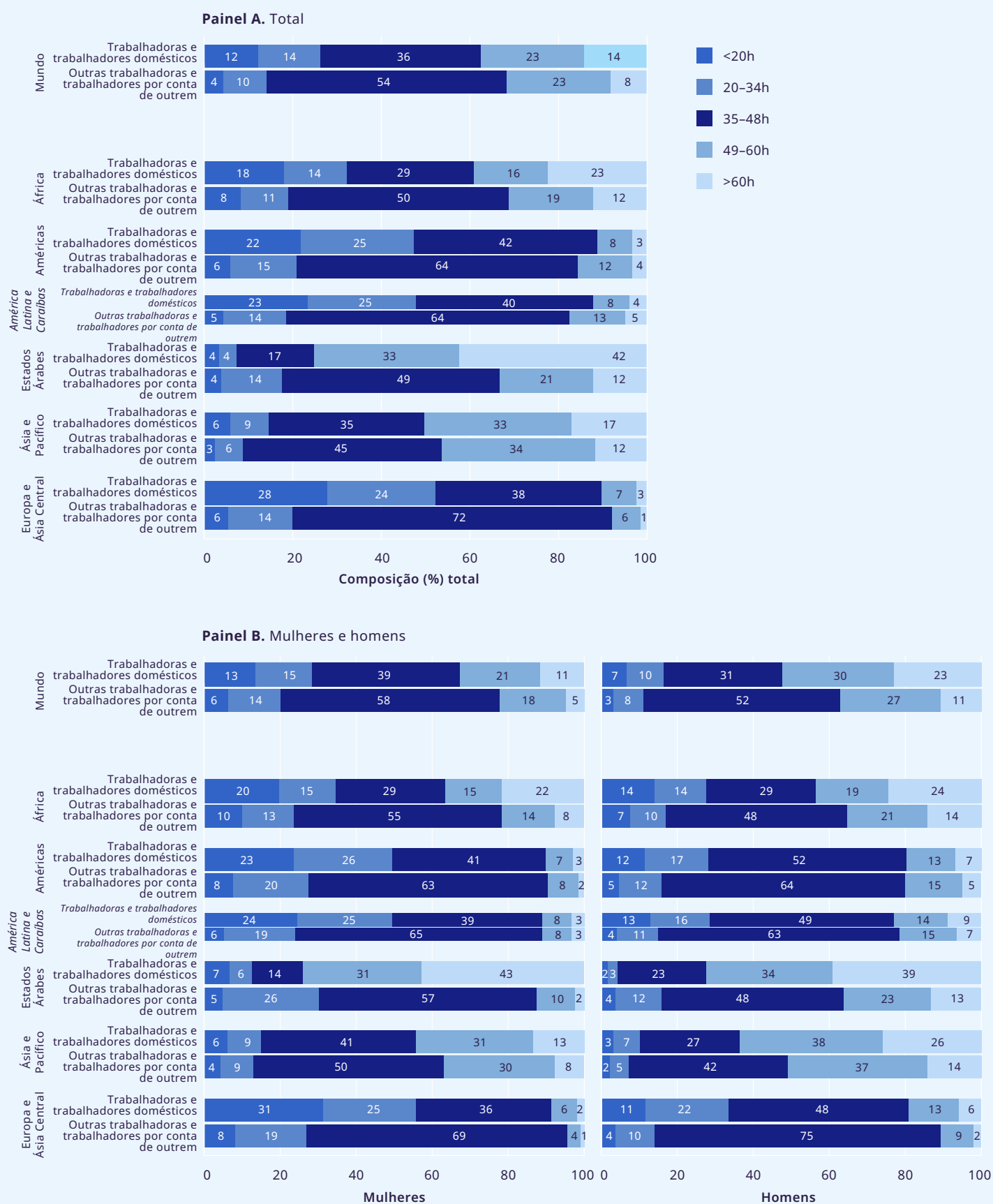


14 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalham mais de 60 horas por semana, em comparação com 8 por cento das outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem.



12 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalham menos de 20 horas por semana, em comparação com apenas 4 por cento das outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem.

► **Figura 7.1 Padrões de tempo de trabalho entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos em comparação com outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem, por região, 2019 (percentagens)**



Nota: cálculos da OIT com base numa análise dos inquéritos nacionais aos agregados familiares de 132 países, representando 90 por cento do emprego global e 92 por cento do número total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Estimativas globais ponderadas, respetivamente, pelo número total de trabalhadores domésticos e pelo número total de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem em 2019. As fontes de dados detalhadas estão disponíveis no Anexo 3.

► Salários

Como visto no Capítulo 5, registaram-se progressos significativos na cobertura do salário mínimo legal para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, com a maioria (65 por cento) dos países, nos quais trabalham 26,5 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos (35 por cento), proporcionando um salário mínimo legal equivalente ao dos demais trabalhadoras e trabalhadores. Na realidade, porém, em todo o mundo, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são algumas e alguns dos que auferem salários mais baixos entre todas as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem com salário. Os baixos salários no trabalho doméstico têm sido frequentemente atribuídos à subvalorização do trabalho das mulheres em casa e à percepção de que o trabalho é pouco especializado ou realizado por grupos como as/os migrantes ou pessoas com baixos níveis de qualificações. Argumentou-se também que os agregados familiares que empregam trabalhadoras e trabalhadores domésticos não podem pagar salários mais elevados.

Esta secção põe em evidência os salários efetivos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e contribui para confirmar ou descartar algumas das explicações mais comuns para os seus níveis salariais. Com base em dados de 104 países, representando 77 por cento de todas as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, é feita uma comparação dos salários das trabalhadoras e trabalhadores domésticos com outras trabalhadoras e outros trabalhadores com salário em emprego informal e formal e com as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem em emprego formal a nível global e regional. Para elaborar as estimativas globais e regionais, o salário médio mensal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos foi comparado com o salário médio mensal das outras trabalhadoras ou outros trabalhadores por conta de outrem e o salário médio mensal das outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem em emprego formal. A diferença é expressa como um rácio e não como uma diferença salarial. Não foram feitas comparações em relação aos salários horários e os resultados não foram controlados para características específicas, tais como o número de horas de trabalho por mês. Outros parâmetros, como as qualificações ou se as trabalhadoras ou trabalhadores estavam empregadas/os em



Globalmente, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos auferem 56,4 por cento do salário médio mensal de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem.

As trabalhadoras domésticas ganham apenas metade do salário médio mensal de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem, o que é significativamente inferior ao dos seus homólogos masculinos (67,3 por cento).

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos em países de elevado rendimento auferem 53 por cento do salário médio, e cerca de metade trabalham menos de 35 horas por semana, o que os torna os mais bem pagos por hora entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos de todo o mundo.

zonas urbanas ou mais, também não foram considerados nas estimativas

Utilizando um subconjunto menor de países, esta secção examina até que ponto os baixos salários podem ser explicados pelo género e nível de qualificações e a extensão da diferença no cumprimento do salário mínimo em comparação com outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem. Em contraste com as estimativas globais e regionais, são analisados tanto os salários horários como mensais das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, verificando-se a existência de fatores específicos. Por fim, são examinadas as formas como a cobertura e o cumprimento integral do salário mínimo contribuiria para a) a redução da desigualdade salarial entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem e b) a desigualdade de rendimentos e a pobreza relativa a nível do agregado familiar.



África é a região onde as trabalhadoras e trabalhadores domésticos auferem menos em comparação com outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem.

Salários efetivamente pagos

A nível mundial, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos auferem 56,4 por cento do salário médio mensal de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem² (ver figura 7.2 painel A). As mulheres trabalhadoras domésticas auferem apenas metade (51,1 por cento) do salário médio mensal face ao conjunto de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem, que é significativamente

inferior ao dos seus homólogos masculinos (67,3 por cento). Os salários médios mensais das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, em comparação com os salários médios de outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, aumentam entre os grupos de rendimento por país, de 32,2 por cento nos países de baixo rendimento para 59,7 por cento nos países de médio rendimento superior. Nos países de elevado rendimento, onde as trabalhadoras e trabalhadores domésticos auferem 53 por cento dos salários médios, a sua duração de trabalho de trabalho também tende a ser menor e cerca de metade trabalham menos de 35 horas por semana, o que torna as trabalhadoras e trabalhadores domésticos nesses países as/os mais bem pagas/os por hora entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

África é a região onde as trabalhadoras e trabalhadores domésticos auferem menos em comparação com outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem. Ali, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos auferem apenas 30,6 por cento do salário médio de outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem. No entanto, como visto na secção anterior, também tendem a trabalhar durante horários extremamente prolongados, com 23 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos a trabalhar em média mais de 60 horas, comparativamente com apenas 12 por cento das outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem (figura 7.1). Uma situação semelhante pode ser observada nos Estados Árabes: as trabalhadoras e trabalhadores domésticos auferem 54,2 por cento do salário médio, o que é relativamente baixo quando se tem em conta que 75 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos da região trabalham em média entre 49 e mais de 60 horas por semana, em comparação com 33 por cento das outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem.

Nas Américas, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos auferem 46,3 por cento do salário médio das outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem. Embora esta seja uma taxa inferior à de algumas outras regiões, é importante salientar que apenas 11 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos nas Américas trabalham mais de

2 Estimativas com base em dados de 104 países, representando 83 por cento do emprego global, mas 77 por cento do número total de trabalhadores ou trabalhadoras por conta de outrem, com baixa representação dos Estados Árabes (apenas 20 por cento das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem na região estão representadas/os).

48 horas por semana e o maior grupo (perto de metade) trabalha efetivamente menos de 35 horas por semana. Na Europa e na Ásia Central, a situação é um pouco semelhante, na medida em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos auferem 52,1 por cento do salário médio das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, mas apenas 10 por cento trabalham mais de 48 horas por semana e mais de metade trabalham menos de 35 horas por semana. Assim, é provável que os baixos salários médios das trabalhadoras e trabalhadores domésticos nestas regiões sejam uma função do baixo número médio de horas de trabalho, com 22 por cento e 28 por cento a trabalhar menos de 20 horas por semana nas Américas e na Europa e Ásia Central, respetivamente (figura 7.1).

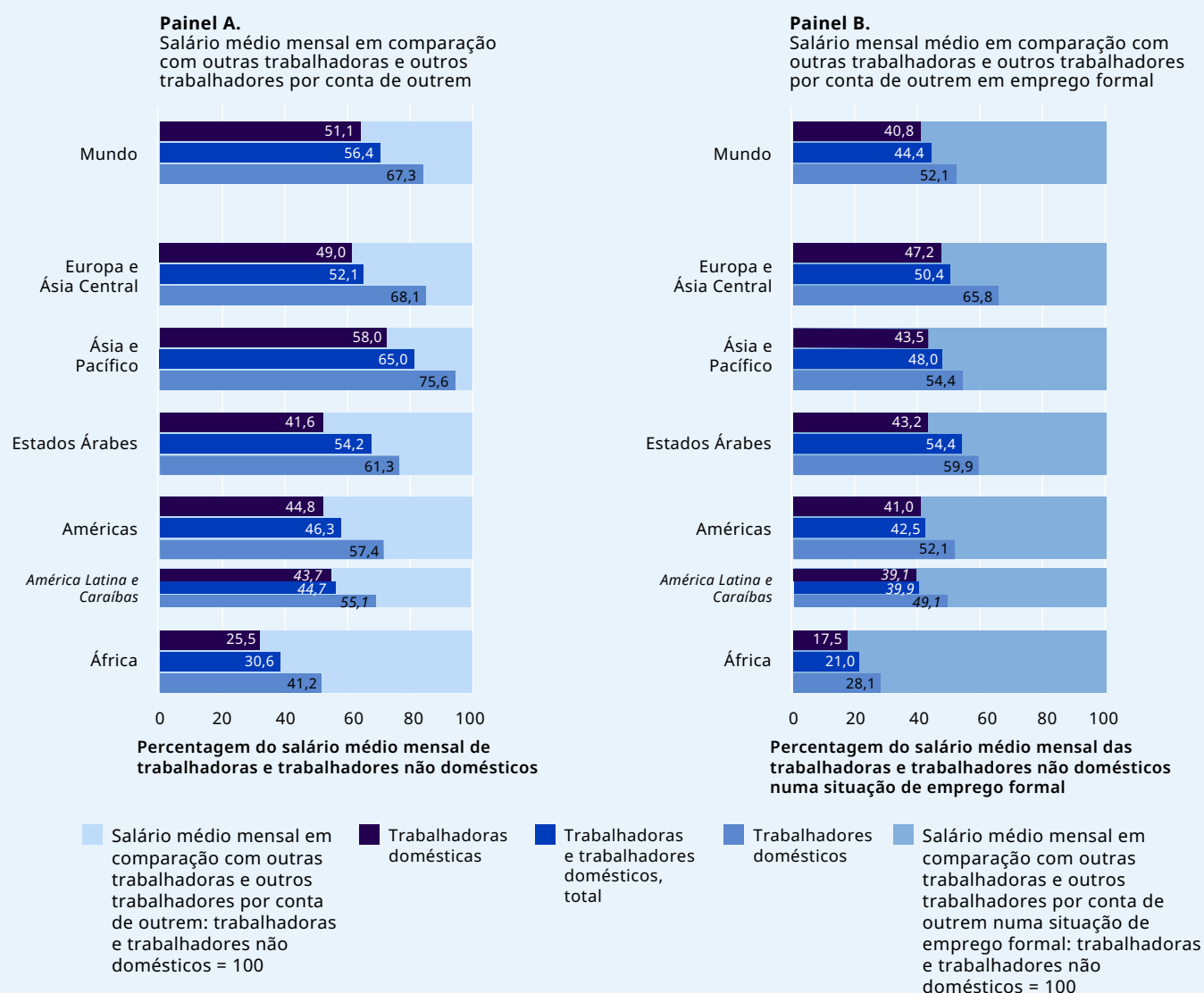
Por fim, embora os salários das trabalhadoras e trabalhadores domésticos pareçam ser mais elevados na Ásia e no Pacífico (65 por cento das outras trabalhadoras e trabalhadores que ganham um salário), isto deve ser novamente lido à luz dos prolongados horários de trabalho realizados, particularmente entre as trabalhadoras e os trabalhadores informais, que perfazem 84,3 por cento do setor (ver Capítulo 9). Cerca de metade de todas e todos os trabalhadores domésticos trabalham, em média, mais de 48 horas por semana (figura 7.1).

Embora os homens constituam uma minoria do total de trabalhadoras e trabalhadores

domésticos na maioria das regiões, os seus salários são significativamente mais elevados do que os das suas homólogas femininas a nível mundial e em todas as regiões. Os trabalhadores domésticos ganham 67,3 por cento dos salários médios de outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem a nível mundial. Em todas as regiões, este número varia de 41,2 por cento em África a 75,6 por cento na Ásia e Pacífico. A título de comparação, as trabalhadoras domésticas ganham apenas 51,1 por cento dos salários médios de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem a nível mundial, variando entre um mínimo de 25,5 por cento em África e um máximo de 58 por cento na Ásia e no Pacífico. A natureza destas diferenças salariais será explorada mais aprofundadamente nas secções subsequentes deste capítulo.

Os salários médios mensais das trabalhadoras e trabalhadores domésticos são particularmente baixos quando comparados com os salários médios mensais de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem numa situação de emprego formal, tanto para mulheres como para homens (figura 7.2, painel B). O salário médio mensal de uma trabalhadora ou trabalhador doméstico representa entre 21 por cento em África e 50,4 por cento na Europa e na Ásia Central do salário de uma trabalhadora ou trabalhador não doméstico num emprego informal. A situação das trabalhadoras domésticas é ainda mais crítica, especialmente em África.

► **Figura 7.2 Salário médio mensal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos expresso em percentagem do salário médio mensal das trabalhadoras e trabalhadores não domésticos (total e formal), por sexo e região, 2019 (percentagens)**



Nota: com base em dados de 104 países, representando 83 por cento do emprego global, mas 77 por cento do total de trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, com baixa representação dos Estados Árabes (apenas 20 por cento das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem na região estão representadas/os). Estimativas ponderadas pelo número total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em 2019. As fontes de dados detalhadas estão disponíveis no Anexo 3.

Os níveis salariais são baixos por causa do género e das qualificações?

Os baixos salários das trabalhadoras e trabalhadores domésticos são frequentemente atribuídos ao facto de a mão de obra ser composta predominantemente por mulheres e de o trabalho ser subvalorizado como associado a trabalho feminino. Utilizando microdados de 39 países, abrangendo a maioria das regiões geográficas do mundo, esta secção explora até que ponto o fosso salarial pode ser explicado, em parte, pelo género e nível de qualificações.

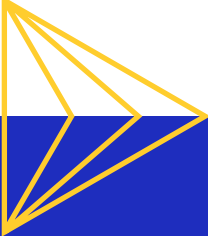
O facto de a maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos serem do sexo feminino tem implicações nos seus rendimentos, uma vez que as mulheres, em média, a nível mundial, recebem cerca de 20 por cento menos do que os homens (OIT 2018e). No entanto, o grau de feminização entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos não é a única condição que as/os torna piores do que outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem em termos de salários. De facto, o fosso salarial entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem não difere significativamente do fosso salarial entre as

trabalhadoras domésticas e outras trabalhadoras por conta de outrem. Do ponto de vista estatístico, se nos centrarmos no gênero, são apenas 19 de 39 países onde existe um estreitamento das diferenças salariais entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem (ver a comparação entre os painéis A e B no Anexo 11, figura A11.1). Isto mostra que, apesar de o trabalho doméstico ser um setor feminizado, o gênero não é o principal fator que determina o salário particularmente baixo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo.

Também se diz frequentemente que os baixos salários das trabalhadoras e trabalhadores domésticos se devem ao seu baixo nível de qualificação, quer efetivo quer em termos de percepção. Poderia argumentar-se que as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem em geral podem ser encontradas/os numa vasta gama de profissões, tanto qualificadas como não qualificadas, ao passo que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos se encontram na sua maioria em profissões que são estatisticamente classificadas como pouco qualificadas. Uma

comparação entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem pouco qualificadas/os mostra que, quando nos centramos nas qualificações profissionais (ver Anexo 11, figura A11.2), as trabalhadoras e trabalhadores domésticos mantêm-se com um salário horário mais baixo em 19 dos 39 países analisados. Em alguns destes países, a diferença de remuneração entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem pouco qualificadas/os continua a ser substancial: por exemplo, no caso de Espanha, o salário horário das trabalhadoras e trabalhadores domésticos é 24,6 por cento inferior ao salário horário das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem pouco qualificadas/os (para qualquer gênero) e 18,6 por cento inferior ao das trabalhadoras por conta de outrem pouco qualificadas.

Globalmente, estas estimativas mostram que existem outros fatores, para além do fosso salarial entre homens e mulheres ou do fosso de qualificações entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e outras trabalhadoras



Em vários países, apesar de as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estarem abrangidas/os por um salário mínimo, a proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm direito a um salário mínimo, mas que, no entanto, ficam abaixo desse mínimo, é três ou quatro vezes superior à taxa de incumprimento entre outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem.

e outros trabalhadores por conta de outrem, que determinam o baixo salário observado entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem na população. Estas conclusões não excluem, evidentemente, a possibilidade de os salários das trabalhadoras e trabalhadores domésticos serem baixos devido a uma subavaliação do trabalho de cuidados, precisamente porque este tem sido tradicionalmente realizado por mulheres e de forma não remunerada. Além disso, muitos outros determinantes que têm estado associadas aos seus baixos salários, tais como uma fraca regulamentação do mercado de trabalho, elevados níveis de informalidade e fraco poder de negociação (Razavi e Staab 2010) podem ser um reflexo de preconceitos de género. Por fim, como será abordado posteriormente, um fator importante é que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos não estão abrangidas/os ou estão insuficientemente abrangidas/os por políticas de salário mínimo.

Efeitos do cumprimento sobre diferenças salariais, desigualdade de rendimentos, desigualdade familiar e pobreza relativa

A exclusão das trabalhadoras e trabalhadores domésticos do sistema de salário mínimo de um país, ou o pagamento de salários inferiores ao salário mínimo correspondente, é prejudicial aos objetivos da própria política, uma vez que o objetivo principal de um salário mínimo é proteger as trabalhadoras e trabalhadores contra salários indevidamente baixos, tal como estabelecido no Preâmbulo da Convenção (N.º 131) sobre a Fixação dos Salários Mínimos, 1970. Além disso, muitos países reconheceram o potencial de um salário mínimo como um meio de reduzir a desigualdade e a pobreza, uma vez que quando tal política é efetivamente implementada tem o potencial de aumentar o rendimento dos agregados

familiares entre os 40 por cento mais baixos da população (ver OIT 2020f). Se consideramos que os agregados familiares das trabalhadoras e trabalhadores domésticos constituem uma fração significativa dos agregados na base da distribuição do rendimento, a sua exclusão do salário mínimo impede igualmente que a política do salário mínimo atinja o seu potencial como instrumento eficaz para reduzir a desigualdade e a pobreza relativa a nível nacional.

A questão é, portanto, a seguinte: como é que as medidas de desigualdade salarial, desigualdade de rendimentos e pobreza relativa mudariam se as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estivessem efetivamente abrangidas/os pelo seu salário mínimo legal correspondente e recebessem (pelo menos) tal remuneração? Esta secção explora o potencial redistributivo do salário mínimo, caso se pretenda o pleno cumprimento de uma política de salário mínimo que se aplique às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. As estimativas são elaboradas através da simulação de um cenário hipotético no qual é atribuído o salário mínimo às trabalhadoras e trabalhadores domésticos (observadas/os nos dados) que são pagas/os abaixo do salário mínimo em relação ao seu número de horas de trabalho.³ Uma vez concluída a tarefa, observamos o potencial do salário mínimo para reduzir as diferenças salariais, a desigualdade salarial, a desigualdade de rendimentos do agregado familiar e a pobreza relativa (agregado familiar).

Primeiro, as conclusões mostram até que ponto os salários das trabalhadoras e trabalhadores domésticos são afetados pelo incumprimento. A proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que auferem menos do que o salário mínimo excede a de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem para todos os países, exceto um, a Guiana (ver Anexo 11, figura A11.3). Em vários países, apesar de as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estarem abrangidas/os por um salário mínimo, a proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que ficam abaixo do salário mínimo é três vezes (Estado Plurinacional da Bolívia, Luxemburgo e Uruguai) ou quatro vezes (Itália,

3 A utilização da taxa de salário mínimo horário permite a inclusão de todas e todos os trabalhadores, independentemente de trabalharem a tempo inteiro ou parcial. Em países onde o salário mínimo é elevado em relação ao salário mediano – em particular, quando o salário mínimo excede 67 por cento da mediana – a hipótese do cumprimento integral do salário mínimo parece irrealista. Nestes casos reduzidos entre os 39 países, a simulação do cumprimento integral do salário mínimo baseia-se na fixação do salário mínimo em exatamente 67 por cento da mediana. A estratégia de simulação é idêntica à utilizada no *Relatório Mundial sobre Salários 2020-2021* (OIT 2020f).

Filipinas e Suíça)⁴ superior à taxa de incumprimento de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem. De facto, em todos os 39 países, a proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que ganham acima do salário mínimo é significativamente inferior à de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem, demonstrando assim que em todo o mundo os ganhos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos encontram-se comprimidos no extremo inferior da distribuição salarial.

Voltando ao nosso cenário hipotético em que todas e todos os trabalhadores por conta de outrem, incluindo as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, auferem o salário mínimo, a simulação conclui que, se houvesse um cumprimento integral do salário mínimo, a diferença salarial entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem diminuiria em 32 dos 39 países analisados. No caso do Reino Unido, a diferença salarial diminuiria de um valor de dois dígitos (o equivalente a 22 por cento no nível do salário mínimo) para um só dígito (5,3 por cento). Em países como a Suíça e Espanha, a diferença salarial entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem diminuiria em 20 pontos percentuais ou mais, de 58,6 por cento e 52,6 por cento para 30 e 33 por cento, respetivamente. Em contraste, quando se comparam as diferenças salariais entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem pouco qualificadas/os, o pleno cumprimento do salário mínimo entre todas e todos os trabalhadores por conta de outrem conduz a resultados mistos. Em alguns países (tais como a Itália, a Namíbia, as Filipinas e a Suíça), as diferenças salariais entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem pouco qualificadas/os aumentam. Noutros países (tais como a Polónia e a Roménia),

as diferenças diminuem, o que implica que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos ampliam o seu salário horário em relação a outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem pouco qualificadas/os. Em países como o Brasil, o Equador e os Estados Unidos, as diferenças salariais entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem pouco qualificadas/os aproximam-se de zero (ver figura 7.3).

Por fim, a simulação constatou que o cumprimento integral do salário mínimo entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos contribuiria para a redução global da desigualdade salarial na maioria dos 39 países. Exceto em alguns casos, sobretudo na Europa, a implementação efetiva e a extensão da cobertura salarial mínima às trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm o efeito visível e positivo de reduzir a desigualdade salarial. Nas Honduras, onde os 10 por cento de topo com ganhos mais elevados (top 10) entre as trabalhadoras e os trabalhadores por conta de outrem auferem cerca de 91 por cento mais do que os 40 por cento da base (*bottom 40*), o cumprimento integral do salário mínimo entre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos aumentaria os ganhos entre as trabalhadoras e os trabalhadores por conta de outrem dos 40 por cento da base, causando uma diminuição na desigualdade salarial de 91 por cento para 75 por cento. Se considerássemos ainda que todas e todos os trabalhadores por conta de outrem recebem pelo menos o salário mínimo, a desigualdade salarial diminuiria ainda mais para atingir os 32 por cento. A redução da desigualdade salarial conseguida através da aplicação do cumprimento integral do salário mínimo entre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos é de 26,8 por cento da redução total da desigualdade salarial se todas e todos os trabalhadores por conta de outrem recebessem (pelo menos) o salário mínimo.⁵

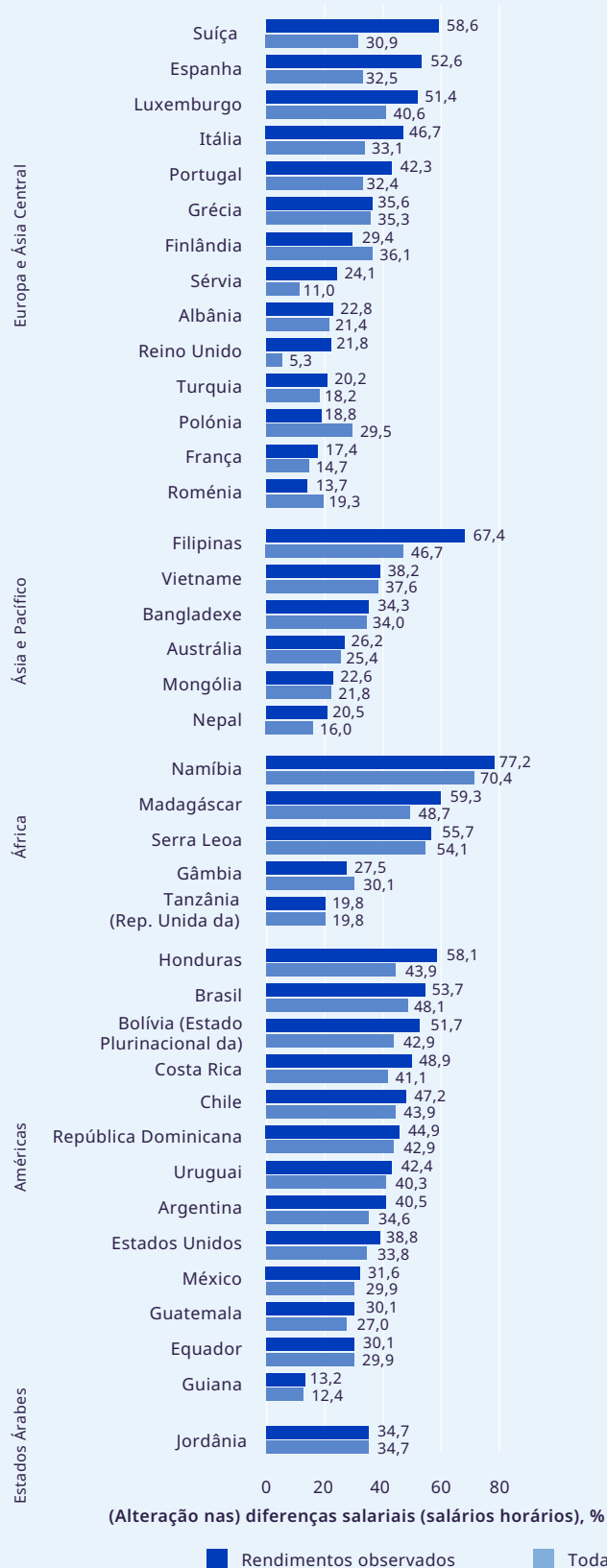
4 A Finlândia, Itália e Suíça não têm salários mínimos legais para todas as trabalhadoras e trabalhadores da população. No entanto, a Finlândia e a Suíça têm salários mínimos para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e consideramos que estes sejam os valores mínimos de referência para todas as trabalhadoras e trabalhadores destes países. No caso de Itália, utilizámos o salário mínimo aplicado a nível nacional para que fosse considerado o patamar salarial mais baixo, para as trabalhadoras e trabalhadores no setor agrícola. Isto segue os mesmos pressupostos empíricos que os aplicados no *Relatório Mundial sobre Salários 2020-21* (OIT 2020f).

5 Para estimar a contribuição do pleno cumprimento do salário mínimo entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos para a redução da desigualdade salarial mundial em cada um dos 39 países, foi utilizado o rácio de Palma. Tal, consiste em estimar os rendimentos totais entre os principais 10 por cento com rendimentos mais elevados (*top 10*) das trabalhadoras e dos trabalhadores por conta de outrem como um rácio face aos 40 por cento mais pobres (*bottom 40*) das trabalhadoras e dos trabalhadores por conta de outrem da população (para mais pormenores, ver Anexo 11).

► **Figura 7.3 Alteração das diferenças salariais entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem em resultado da atribuição do salário mínimo correspondente às trabalhadoras e trabalhadores pagas/os abaixo do salário mínimo (percentagens)**

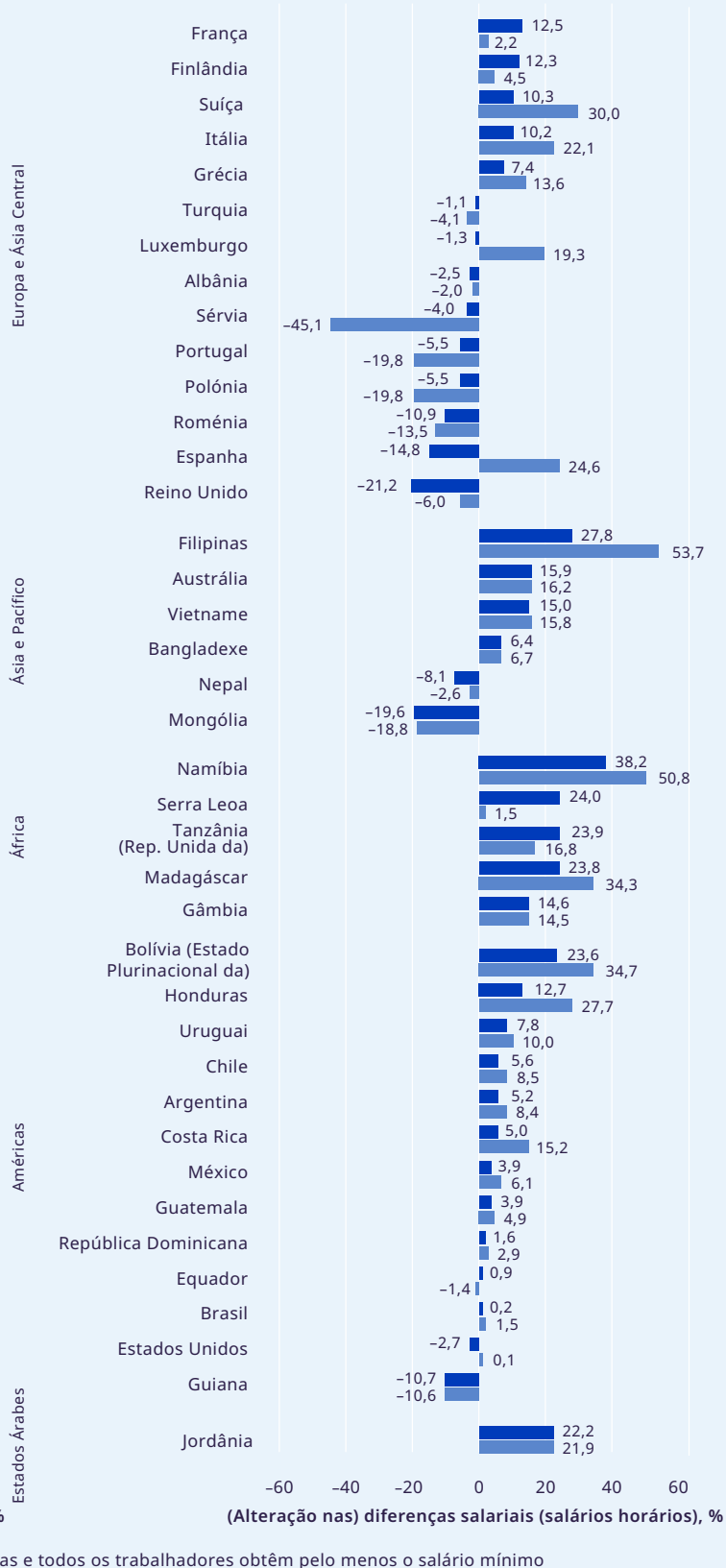
Painel A.

Alteração na diferença salarial entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem



Painel B.

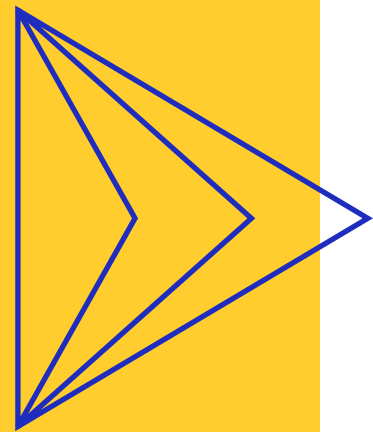
Alteração na diferença salarial entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos pouco qualificadas/os e outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem



Nota: as estimativas da OIT sobre as diferenças salariais entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e cada um dos grupos comparáveis baseiam-se na comparação dos salários horários, utilizando a técnica conhecida como “diferenças salariais ponderadas por fatores” (ver OIT 2018e), que consiste numa média ponderada das diferenças estimadas entre os grupos que têm em comum os seguintes elementos: idade, educação e local de residência: em zonas urbanas versus rurais. As estimativas das diferenças salariais entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem pouco qualificadas/os excluem o fator “educação”. As trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem pouco qualificadas/os são as/os que se encontram classificadas/os no grupo 9 de acordo com a classificação CIP-08. Inquéritos nacionais a agregados familiares, conforme enumerados no Anexo 3, salvo especificação em contrário, como se segue: baseado em a) *Household Income and Labour Dynamics Australia* (HILDA) para 2016 na Austrália; e b) *European Union Statistics on Income and Living Conditions* (EU-SILC) para 2018 na Finlândia, França, Grécia, Itália, Luxemburgo, Polónia, Portugal, Roménia, Sérvia, Espanha, Suíça e Reino Unido.

Em suma, a extensão do salário mínimo às trabalhadoras e trabalhadores domésticos em países onde não estão abrangidas/os (como Bangladexe, Gâmbia, Honduras ou Jordânia) e a concretização do pleno cumprimento do salário mínimo constituiriam um passo significativo para a redução da desigualdade salarial dentro e entre países. Este é claramente o caso dos países de médio rendimento e baixo, mas é também o caso no contexto europeu, particularmente nos países do Sul da Europa, onde o pleno cumprimento entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos poderia contribuir para reduzir a desigualdade salarial até 8,8 por cento em Espanha e 11 por cento em Itália e Portugal (ver Anexo 11, figura A11.4). Os salários desempenham um papel fundamental na determinação do rendimento dos agregados familiares e, portanto, podem ser um fator-chave na redução da desigualdade de rendimentos dos agregados familiares (OIT 2014b). Os resultados de uma simulação realizada em 20 países mostram que em 14 países, o pleno cumprimento da cobertura do salário mínimo reduziria notavelmente a desigualdade dos agregados familiares. Por exemplo, no Equador, aos níveis existentes de incumprimento do salário mínimo, os principais 10 por cento mais ricos (top 10) dos agregados familiares auferem 66 por cento mais do que os 40 por cento da base (*bottom 40*). Se todas e todos os trabalhadores domésticos ganhassem o salário mínimo horário, haveria um declínio de 35 por cento na desigualdade dos agregados familiares.

Foi igualmente demonstrado que o pleno cumprimento do salário mínimo tem um impacto positivo na pobreza. Em seis dos 12 países para os quais existem dados disponíveis na Europa, as hipóteses de cair na pobreza são maiores entre os agregados familiares das trabalhadoras e trabalhadores domésticos do que na população em geral. Em Itália, por exemplo, há mais 17 pontos percentuais de agregados familiares de trabalhadoras e trabalhadores domésticos a viver em pobreza relativa em comparação com a proporção global de famílias que vivem em pobreza relativa na população. Nos países de médio rendimento e baixo, a proporção de pobreza relativa é elevada em todos os países para os quais existem dados disponíveis; em alguns destes países (Chile, Equador, Guiana e Vietname), os dados sugerem que o nível de pobreza relativa entre os agregados familiares das trabalhadoras e trabalhadores domésticos é inferior ao nível de pobreza relativa global da população. Em quase todos os países abrangidos, o cumprimento integral reduziria efetivamente a pobreza relativa entre os agregados familiares das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Em dez países, contribuiria para reduzir a pobreza relativa global.



A implementação e a extensão efetivas da cobertura do salário mínimo às trabalhadoras e trabalhadores domésticos tem o efeito visível e positivo de reduzir a desigualdade salarial.

► Boas práticas em matéria de tempo de trabalho e salários

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalham muitas vezes longas horas de trabalho em contrapartida de baixos salários. Estas condições de trabalho estão parcialmente enraizadas em lacunas na cobertura legal, níveis de proteção insuficientes e lacunas no cumprimento.

Para aquelas/es que não gozam de cobertura legal, podemos encontrar nos Capítulos 4 e 5, respetivamente, um conjunto de exemplos de países que alargaram a legislação do trabalho nas áreas do tempo de trabalho e dos salários.

Para aquelas/es cujo nível de proteção é insuficiente, foram tomadas medidas para proporcionar às trabalhadoras e trabalhadores domésticos o mesmo nível de proteção de que gozam as demais trabalhadoras e trabalhadores no que respeita ao tempo de trabalho e aos salários. A este respeito, é particularmente importante que os salários e os horários sejam fixados de forma coerente. Em alguns casos, o nível em que o salário mínimo é fixado não é suficientemente elevado para manter as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e as suas famílias fora da pobreza. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador, em particular, são vulneráveis a algumas das piores condições de trabalho, resultantes da permissibilidade de pagamento em espécie e da fixação dos salários numa base mensal, muitas vezes sem ter em conta os horários de trabalho prolongados. Para aquelas/es que trabalham em horários muito reduzidos, as principais fontes de vulnerabilidade resultam do seu baixo rendimento do trabalho, da sua possível exclusão da legislação do trabalho e da segurança social e de outros fatores que dificultam o seu acesso às prestações. Estas questões serão abordadas no Capítulo 9.

Por fim, para aquelas/es que gozam de cobertura legal, os horários de trabalho extremos e os baixos salários apresentados neste capítulo mostram até que ponto existe uma lacuna no que diz respeito tanto ao tempo de trabalho como aos salários. São vários os motivos para o incumprimento, os quais serão explicitados de forma mais completa no Capítulo 9.

Como tal, as boas práticas analisadas nesta secção centrar-se-ão em como limitar eficazmente o tempo de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham em horários prolongados; estabelecer níveis salariais adequados, de acordo com horários de trabalho razoáveis; e promover o cumprimento.

Assegurar um salário mínimo justo e adequado

Um desafio fundamental na fixação de um salário mínimo para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos é determinar o nível salarial adequado que tenha em conta o tempo de trabalho efetivo, as necessidades das trabalhadoras e trabalhadores e das suas famílias e a capacidade de pagamento dos agregados familiares. As longas horas de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos observados na primeira secção do Capítulo 7 sugerem também que o nível salarial deve ser fixado em coerência com as leis aplicáveis em matéria de tempo de trabalho. A duração de trabalho de trabalho está intrinsecamente ligada aos salários. Os salários mínimos são tipicamente fixados por hora, por dia ou por mês. São também frequentemente fixados com base em limites legais relativos à duração normal de trabalho. Uma vez que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão, por vezes, sujeitas/os a horários semanais normais mais prolongados do que os aplicáveis às demais trabalhadoras e trabalhadores, isto pode levar a uma espécie de penalização salarial, inclusive quando têm o mesmo direito ao salário mínimo. Por exemplo, na Guatemala, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidas/os pelo salário mínimo para as trabalhadoras e trabalhadores não agrícolas, mas estão excluídas/os dos limites da duração normal diária e semanal. No Botsuana,⁶ quando o salário mínimo mensal fixado para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos (1000 pulas por mês) é dividido pelos limites legais impostos à sua duração normal de trabalho (fixado num máximo de 60 horas por semana), as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham a

6 Ver CRS, "CRS News Flash 8 August 2019 – BOTSWANA – Minimum Wage", 5 de agosto de 2019.

tempo inteiro aufeririam 4,17 pulas por hora, em comparação com o salário mínimo horário de 6.77 pulas para as trabalhadoras e trabalhadores na maioria das atividades económicas. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio dos empregadores são particularmente afetadas/os, uma vez que a sua duração média de trabalho tende a ser muito mais longa do que o das demais trabalhadoras e trabalhadores. O seu salário em dinheiro também tende a ser mais baixo quando existem práticas predominantes de disponibilizar uma parte do salário em espécie, sob a forma de alimentação e alojamento.

Uma forma de assegurar que o salário mínimo é adequado em relação às horas trabalhadas passa pelos governos terem em conta se as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direitos a limites na sua duração normal semanal de trabalho, descanso diário e descanso semanal e se têm proteção ou compensação por horas extraordinárias. Cabe recordar que, dos países analisados, a maioria daqueles onde as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito ao mesmo salário mínimo que as demais trabalhadoras e trabalhadores, também fixa limites iguais para a duração normal de trabalho. Outra abordagem consiste em fixar salários mínimos por mês e por hora. Por exemplo, na Namíbia,⁷ os salários mínimos mensais, semanais, diários e horários das trabalhadoras e trabalhadores domésticos foram fixados através de uma comissão salarial tripartida. Uma vez que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador tendem a cumprir as horas de trabalho mais excessivas, poderiam também ser considerados salários mínimos separados para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador e para os seus homólogos não residentes, a fim de ter em conta a sua respetiva duração média de trabalho. Itália,⁸ por exemplo, estabeleceu salários separados para trabalhadoras e trabalhadores domésticos residentes e para trabalhadoras e trabalhadores domésticos não residentes no domicílio do

empregador através de um acordo de negociação coletiva.

Ao fixar um salário mínimo, a Convenção (N.º 131) recomenda que as necessidades das trabalhadoras e trabalhadores e das suas famílias, bem como os fatores económicos, sejam tomados em consideração. Avaliar as necessidades das trabalhadoras e trabalhadores e das suas famílias no caso das trabalhadoras e trabalhadores domésticos não é diferente do que se verifica para as demais trabalhadoras e trabalhadores. Geralmente, quando esta avaliação é feita, envolve parâmetros tais como a linha de pobreza nacional e/ou internacional; a dimensão da família e o número de indivíduos que trabalham dentro do agregado; o número de trabalhadoras ou trabalhadores que auferem o salário mínimo no agregado familiar; e o custo de vida local (OIT 2016d).

No que diz respeito aos fatores económicos no caso do trabalho doméstico, são, por vezes, levantadas preocupações sobre a capacidade dos agregados familiares para pagar o salário mínimo. A fim de estimar a capacidade de pagamento dos diferentes níveis de salários, podem ser feitas comparações entre o custo médio de contratação de uma trabalhadora ou de um trabalhador doméstico e o rendimento total do trabalho na distribuição de rendimento do agregado familiar. Isto pode ser feito utilizando os dados dos inquéritos nacionais aos agregados para identificar o perfil económico dos agregados que empregam trabalhadoras e trabalhadores domésticos, bem como a quantidade do seu rendimento disponível que podem afetar ao trabalho doméstico. Para muitos dos 39 países estudados em profundidade no âmbito deste capítulo, o custo de contratação de uma trabalhadora ou de um trabalhador doméstico a tempo inteiro para os primeiros 15 por cento dos agregados familiares em termos de rendimento situa-se entre 1 e 20 por cento ou menos do rendimento total do agregado familiar (e 8 por cento em média).⁹ No entanto, a percentagem que os agregados familiares

7 Despacho Salarial de 15 de setembro de 2017 para a Fixação do Salário Mínimo e Condições Mínimas Suplementares de Emprego para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos: Lei do Trabalho, 2007 (*Wage order for setting minimum wage and supplemental minimum conditions of employment for domestic workers: Labour Act, 2007 [Government Notice No. 258 of 2017]*):

8 Ver site da Associação DOMINA, <https://associazionedomina.it/ccnl/>.

9 A fim de estimar o aumento percentual das despesas em relação ao rendimento total do agregado familiar, o primeiro passo é excluir os agregados familiares das trabalhadoras e trabalhadores domésticos do conjunto de dados considerados para análise, antes de classificar todos os restantes agregados familiares de acordo com o rendimento do agregado familiar per capita. Uma vez feito isto, é elaborada uma estimativa do custo médio de contratação de uma trabalhadora ou de um trabalhador doméstico a tempo inteiro, que é então comparado com o rendimento médio do agregado familiar em cada cinco centis da distribuição do rendimento do agregador familiar.

realmente gastam em trabalho doméstico varia. Por exemplo, um estudo separado sobre a capacidade de pagamento das famílias na Costa Rica revelou que, em média, os agregados familiares gastaram 4 por cento do seu rendimento em trabalho doméstico, o que se mantém estável entre grupos de rendimento dos agregados familiares. A menor percentagem de despesas dos agregados familiares com trabalho doméstico é um reflexo do menor número de horas para as quais os agregados familiares contratam as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, de acordo com os seus rendimentos. Esta conclusão sugere que os agregados familiares solicitam horas de trabalho doméstico de acordo com a sua capacidade de pagamento. Embora isto possa explicar o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham menos horas, também limita os efeitos potenciais do aumento do salário mínimo no emprego.¹⁰

A recolha de dados sobre o número de agregados familiares que empregam trabalhadoras e trabalhadores domésticos, a sua distribuição pelos grupos de rendimento dos agregados familiares, a percentagem do rendimento familiar despendido em trabalho doméstico e a capacidade de pagamento do agregado familiar pode ajudar a fixar um salário mínimo em conformidade com objetivos políticos específicos. Por exemplo, pode ajudar a identificar até que ponto os agregados familiares podem, em média, suportar um aumento do salário mínimo. Uma análise aprofundada dos 39 países analisados revelou que, em geral, se os agregados familiares com 20 ou 15 por cento da distribuição dos rendimentos do agregado familiar pagassem pelo menos o salário mínimo, tal representaria um aumento inferior a 0,5 por cento nas despesas, em relação ao rendimento total do seu agregado familiar.¹¹

Foram também adotadas outras abordagens para responder às preocupações relativas à acessibilidade dos preços e aos potenciais impactos negativos no emprego. Por exemplo, quando um salário mínimo nacional é significativamente superior ao salário médio no setor do trabalho doméstico, levantam-se, por vezes, preocupações de que a extensão do mesmo nível de salário mínimo às trabalhadoras e trabalhadores domésticos possa levar os

agregados familiares a pôr termo à relação de trabalho, a reduzir os horários de trabalho ou a subdeclarar o número de horas trabalhadas. Confrontados com tais situações, alguns países optaram por uma abordagem gradual para estender a cobertura do salário mínimo. No Chile, por exemplo, onde anteriormente as trabalhadoras e trabalhadores domésticos apenas tinham direito a 75 por cento do salário mínimo nacional, as autoridades públicas em 2008 decidiram que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos deveriam ter direito à taxa geral. Para dar aos empregadores domésticos tempo para se adaptarem ao aumento, o Governo implementou uma estratégia para eliminar o fosso salarial ao longo de três anos. Em 2011, após um aumento progressivo da taxa do salário mínimo específico, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos também tiveram direito ao salário mínimo geral (OIT 2016d, Cap. 8).

Consulta com os parceiros sociais

Num número crescente de países, os governos estão a acordar com os parceiros sociais um nível de salário mínimo adequado que tenha em conta as especificidades do setor, incluindo a duração de trabalho, a capacidade de pagamento dos agregados familiares, as necessidades das trabalhadoras e trabalhadores e das suas famílias e as diferenças regionais no custo de vida. Na Argentina, por exemplo, uma lei sobre o trabalho doméstico criou um órgão nacional de negociação tripartida encarregado de definir os níveis salariais e as condições de trabalho, que concluiu o seu primeiro acordo em matéria de salário mínimo em 2015. Uma característica particular deste organismo é a representação do Governo através dos ministérios do trabalho, emprego e segurança social, economia e desenvolvimento social. Este organismo assegurou que o salário mínimo do setor é adequado às necessidades das trabalhadoras e trabalhadores e dos empregadores e reflete as realidades de várias regiões do país. De facto, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no sul do país, onde o custo de vida é significativamente mais elevado do que em qualquer outra parte do país, conseguiram um aumento salarial proporcionalmente mais elevado (OIT 2018d).

10 Para a metodologia completa como desenvolvida atualmente, bem como o exemplo da Costa Rica, ver OIT, *Minimum Wage Policy Guide*, Cap. 8, nota técnica 1.

11 Embora estes métodos tenham sido utilizados, encontram-se atualmente a ser desenvolvidos.

Num pequeno, mas crescente número de países, esses salários foram mesmo fixados através de negociação coletiva. A negociação coletiva pode ajudar a estabelecer salários a um nível adequado acordado entre trabalhadoras e trabalhadores e empregadores que possam estar acima do salário mínimo legal, sempre que esse mínimo exista. Embora estes acordos sejam ainda recentes no setor do trabalho doméstico, mostram uma vontade significativa de conseguir salários adaptados ao setor. Estes acordos também ajudaram a fixar escalas salariais que têm em conta anos de experiência, tarefas realizadas e qualquer formação adquirida. Em São Paulo, Brasil,¹² por exemplo, está em vigor um acordo de negociação coletiva que: a) fixa salários acima do mínimo estabelecido a nível nacional; b) prevê um salário mínimo diário e mensal para assegurar a cobertura adequada das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham em ambos os tipos de regimes; e c) inclui uma tabela salarial para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador, de acordo com as tarefas desempenhadas. Introduce também medidas para limitar o tempo de trabalho para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador (ver caixa 7.1).

Itália é um dos poucos países onde as relações de trabalho no setor do trabalho doméstico são definidas através de legislação e negociação coletiva a nível nacional. O empenho tanto das organizações de empregadores como dos sindicatos em representar os interesses dos seus membros levou à assinatura, em 1974, do primeiro acordo nacional de negociação coletiva para o setor do trabalho doméstico em Itália. O acordo nacional de negociação coletiva italiano, renegociado mais recentemente em 2020, abrange quase 4 milhões de pessoas (trabalhadoras e trabalhadores domésticos e famílias/empregadores) (OIT 2020e). Estipula salários horários e bónus para horas extraordinárias, trabalho noturno e feriados, bem como diferentes tarefas de trabalho e respetivos níveis de qualificação e remuneração. Também estabelece salários mínimos específicos para trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador, dos quais não podem ser feitas deduções para pagamentos em espécie, tais como alojamento e alimentação.¹³

Existem sistemas semelhantes na Bélgica e em França (Carls 2013; OIT 2015d).

Promover o cumprimento através de medidas de sensibilização, desenvolvimento de capacidades e manutenção de registos

Uma vez estabelecidos os salários mínimos e a duração de trabalho efetivos, permanece a tarefa de promover e impor o seu cumprimento. Entre os desafios estão os baixos níveis de perceção das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e dos empregadores quanto aos limites legais do tempo de trabalho e dos salários aplicáveis. A monitorização do tempo de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos requer uma compreensão clara da distinção entre tempo de trabalho, períodos de descanso e períodos de espera (*stand-by*), bem como demarcações claras de quando começa e termina o tempo de trabalho, assegurando que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são livres de dispor do tempo que quiserem, inclusive a possibilidade de saírem do agregado familiar quando estão fora de serviço. Foram realizadas sessões de formação sobre o tempo de trabalho para trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador, por exemplo, no Estado Plurinacional da Bolívia, nas Filipinas, na República Unida da Tanzânia e na Tailândia. Estas sessões ajudaram as trabalhadoras e trabalhadores domésticos a tomarem consciência da sua duração efetiva de trabalho e das tarefas executadas e foram-lhes fornecidas ferramentas para registar o seu tempo de trabalho (OIT 2014a).

As folhas de horas, os horários de trabalho e as folhas de vencimento podem ser instrumentos importantes para ajudar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os empregadores a chegar a acordo sobre horários de trabalho, tempo de trabalho e salários pagos, tal como previsto na Recomendação (N.º 201) (Parágrafo. 8). Servem também como ferramentas importantes para o cumprimento da regulamentação, uma vez que fornecem um registo escrito. Por exemplo, foi estabelecido

12 Convenção Coletiva de Trabalho 2021-2022, assinada a 1 de março de 2021.

13 Para o acordo de negociação coletiva completo, ver Itália, Associação DOMINA, “CCNL”.

um horário semanal para trabalhadoras e trabalhadores domésticos e empregadores nos Estados Árabes.¹⁴ Na Argentina, um sindicato de trabalhadores domésticos (*Union Personal Auxiliar de Casas Particulares*) desenvolveu também uma aplicação móvel que inclui uma calculadora na qual as trabalhadoras e os trabalhadores e os empregadores introduzem o número de horas trabalhadas e a calculadora estima o salário semanal e mensal. Nos Estados Unidos, os regulamentos estabeleceram que os empregadores podem exigir que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador registem as horas de trabalho e os respetivos salários e que os comuniquem ao empregador, que é responsável por manter tais registos.¹⁵ A diretiz exige que o empregador e a trabalhadora ou o trabalhador cheguem a um acordo sobre os períodos de descanso durante as refeições, à noite e quando fora de serviço, especificando que estes períodos devem ter uma duração suficiente para permitir às trabalhadoras e aos trabalhadores utilizar eficazmente esse tempo. Se o período for interrompido, deve ser contabilizado como trabalho.

Para implementar salários mínimos e limites ao tempo de trabalho, alguns países desenvolveram contratos-tipo ou contratos-modelo, por vezes no âmbito de memorandos de entendimento entre países de origem e de destino para abranger

as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes. Os contratos-tipo ou contratos-modelo são particularmente eficazes quando implementados no momento da contratação. Por exemplo, na Zâmbia, foi desenvolvido um código de conduta através de um grupo de trabalho técnico tripartido, incluindo representantes de organizações de trabalhadores domésticos e a organização de empregadores de trabalhadores domésticos, para além das organizações mais representativas de trabalhadores e empregadores. O código de conduta é utilizado por agências intermediárias que se baseiam no mesmo ao fixar os termos contratuais no momento da contratação, negociando frequentemente salários acima do salário mínimo e contribuindo para o cumprimento dos contratos. As agências relatam salários de 19 a 130 por cento acima do salário mínimo legal e um elevado grau de cumprimento, apesar da falta de aplicação sistemática (*Zambia Federation of Employers 2011*). Em alguns casos, um sindicato de trabalhadores domésticos estabelece normas mínimas e implementa-as através de um centro de formação ou escola, a partir dos quais os agregados familiares podem contratar diretamente trabalhadoras e trabalhadores domésticos, tais como na Argentina e Hong Kong, China (aplicável apenas a trabalhadoras e trabalhadores domésticos locais).

14 Ver *My Fair Home* e OIT, “*Domestic Worker’s Weekly Work Schedule*”.

15 *Fact sheet 79C*, intitulada “Recordkeeping Requirements for Individuals, Families, or Households Who Employ Domestic Service Workers Under the Fair Labour Standards Act”.

► **Caixa 7.1 Acordo de negociação coletiva em São Paulo, Brasil¹⁶**

Em São Paulo, Brasil, foi assinado em 2017 o primeiro acordo de negociação coletiva entre o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STDMSP) e o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (SEDESP). O acordo, que foi renegociado e concluído a 1 de março de 2021, inclui disposições que concedem às trabalhadoras e trabalhadores domésticos melhores condições de trabalho do que as previstas na Lei 150/2015, incluindo um salário mínimo superior ao salário mínimo nacional, que varia em função do papel e da função da trabalhadora ou trabalhador doméstico, bem como um salário mínimo específico por dia para o trabalho doméstico nessa base. Fixa também períodos de descanso semanal especificamente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador; requisitos para manter comprovativos do pagamento do salário; e a determinação de prazos para o pagamento do salário, férias e décimo terceiro mês. O acordo mais recente introduziu um regime de segurança social (Bem+Familiar) que proporciona proteção tanto às trabalhadoras e trabalhadores como aos empregadores em situações de adversidade e que se baseia no pagamento de uma prestação social mensal por trabalhador/a pelo empregador.

Além disso, os parceiros sociais prestam assistência às trabalhadoras e trabalhadores domésticos e empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, a fim de promover o cumprimento das leis laborais e da segurança social aplicáveis, incluindo orientações sobre custos, pagamentos de impostos e obrigações contratuais de ambas as partes na relação de trabalho doméstica.

Fonte: Acciari (2021).

Resumo

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos auferem alguns dos salários mais baixos e trabalham durante alguns dos horários mais extremos, sejam eles prolongados ou reduzidos. Embora um salário mínimo seja um instrumento que visa proteger as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem contra salários demasiado baixos, o facto é que muitos países excluem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos de tais políticas, enquanto a taxa de incumprimento do salário mínimo entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos é frequentemente mais elevada do que entre outros grupos de trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, incluindo as/os que ocupam postos de trabalho em profissões pouco qualificadas. Alargar os salários mínimos em pleno cumprimento às trabalhadoras e trabalhadores domésticos não é apenas uma questão de justiça social, mas constitui também um passo que poderia contribuir efetivamente para reduzir a desigualdade salarial, a desigualdade de rendimentos das famílias e a pobreza relativa, resultados que contribuem para a coesão social e crescimento económico positivo.

As más condições de trabalho resultam, designadamente, de lacunas na cobertura legal, níveis de proteção inadequados e lacunas no cumprimento. A eliminação destas lacunas implicou, por conseguinte, a extensão da legislação do trabalho em matéria de duração de trabalho, salários mínimos e pagamentos em espécie, juntamente com iniciativas para promover o cumprimento através da sensibilização, do reforço das capacidades e da utilização de contratos-tipo e da manutenção de registos. A este respeito, o papel dos parceiros sociais, incluindo o das organizações de trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, onde existem, tem sido crucial no estabelecimento de condições de trabalho dignas para o setor e na promoção do cumprimento. O direito de organização e a capacidade de organização das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e dos seus empregadores também desempenham um papel fundamental na extensão da proteção e na implementação efetiva destas proteções, um tema que é explorado em maior profundidade no Capítulo 10. Certamente, a dimensão do emprego informal desempenha um papel importante na determinação das condições de trabalho no setor, uma questão que é abordada no Capítulo 9.

16 *Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022*, assinada a 1 de março de 2021.

► Segurança social

Conforme detalhado no Capítulo 6, a cobertura da segurança social é uma das áreas em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos enfrentam um défice de cobertura. A nível global, 60,7 por cento dos países analisados oferecem cobertura em relação a, pelo menos, um ramo da segurança social, abrangendo cerca de metade de todas e todos os trabalhadores domésticos (49,9 por cento); contudo, apenas 15 por cento dos países analisados incluem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no âmbito de todos os ramos da segurança social, abrangendo 6 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

Estas lacunas a nível da cobertura legal são agravadas pelas lacunas de cumprimento da regulamentação. De facto, são poucas/os as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que estão efetivamente abrangidas/os pelas leis da segurança social. Em termos estatísticos, a cobertura efetiva da segurança social é avaliada pelo facto de as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os seus empregadores estarem ou não a fazer contribuições para a segurança social. Este é também o principal indicador de emprego informal para trabalhadoras e trabalhadores domésticos (como para outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem). De acordo com as estimativas da OIT sobre o emprego informal apresentadas no Capítulo 9, 81,2 por cento (61,4 milhões) dos 75,6 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo permanecem numa situação de emprego informal. Como resultado, apenas um/a em cada cinco (18,8 por cento) beneficia de uma efetiva cobertura da segurança social relacionada com o emprego. A elevada proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram em situação de emprego informal é, portanto, um forte indicador de como poucas/os trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam na prática de proteção da segurança social.

► Apenas um/a em cada cinco de trabalhadoras/trabalhadores domésticos beneficia de uma efetiva cobertura da segurança social relacionada com o trabalho.

Desafios a uma efetiva cobertura da segurança social

Para permitir contribuições para a segurança social, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos devem estar abrangidas/os pela legislação de trabalho e de segurança social e a sua relação de trabalho deve ser reconhecida. Mesmo quando as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão legalmente abrangidas/os, em princípio, há muitos fatores que contribuem para a falta de cobertura efetiva da segurança social. Tais fatores incluem a falta de eficiência e de consciencialização das instituições de segurança social; dificuldades no acesso às prestações; níveis insuficientes ou baixos de prestações; barreiras administrativas, tais como a complexidade dos procedimentos ou o tempo necessário para efetuar o registo ou fazer contribuições; falta de conhecimento dos direitos e obrigações; e incapacidade de cobrir os custos diretos e indiretos do registo e do pagamento das contribuições. Estes fatores influenciam, obviamente, os níveis de confiança e a vontade de aderir a regimes de segurança social.

Conforme demonstrado neste capítulo, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são frequentemente empregadas/os numa base horária e têm mais do que um empregador. Quando os mecanismos administrativos de registo, pagamento de contribuições e atribuição de prestações não estão suficientemente

adaptados a estas características do trabalho doméstico, isso pode resultar na exclusão de um número significativo de trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

Além disso, convém referir que a natureza do trabalho doméstico – que é realizado em domicílios privados – também torna difícil o cumprimento da regulamentação. As inspeções do trabalho e/ou da segurança social podem ser proibidas por lei de controlar eficazmente a aplicação das obrigações e direitos legais, dado que tal exige a entrada no domicílio privado, o que pode violar o princípio do respeito pela vida privada e familiar. Mesmo quando tais limitações não existem, dada a grande dispersão de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, tais mecanismos podem não ter recursos financeiros ou humanos suficientes para realizar inspeções de forma adequada (OIT 2015c). Sem mecanismos laborais e de segurança social, é difícil controlar a aplicação e assegurar o cumprimento da legislação de trabalho e da segurança social (OIT 2016b, 16). A falta de registos de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e dos seus empregadores também contribui para as dificuldades de deteção e regulamentação (OIT 2015c).

Por fim, a falta de informação e um baixo nível de organização podem também atuar como barreiras a uma cobertura efetiva. Quando tanto as trabalhadoras e trabalhadores como os empregadores desconhecem os direitos e obrigações conferidos pelo sistema de segurança social, incluindo o registo, o pagamento de contribuições e quando e como aceder aos direitos, são muito menos suscetíveis de os exercer. A informação deve ser disponibilizada de uma forma que seja acessível tanto às trabalhadoras e trabalhadores domésticos como aos seus empregadores (sobretudo aos agregados familiares).

Boas práticas para estender a cobertura da segurança social às trabalhadoras e trabalhadores domésticos

As práticas em alguns países demonstram que é possível estender a proteção social às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Considerando que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são um grupo

muito diversificado, que realiza uma variedade de atividades e que inclui trabalhadoras e trabalhadores domésticos residentes e não residentes no domicílio do empregador, trabalhadoras e trabalhadores a tempo completo e a tempo parcial e grupos vulneráveis como as trabalhadoras e trabalhadores migrantes, o desenvolvimento de soluções políticas deve basear-se numa avaliação robusta das características e da situação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e dos seus empregadores e deve ser conduzido com a participação efetiva das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e dos seus empregadores (OIT 2019d; OIT 2021b).

No entanto, o objetivo global deve ser o de assegurar que todas e todos os trabalhadores domésticos têm acesso à proteção social em pé de igualdade com as outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem. Na maioria dos países, isto significa que devem estar abrangidas/os pelo regime de segurança social existente. Tais mecanismos desempenham um papel vital na atribuição de prestações adequadas, porque tendem a oferecer um amplo âmbito e níveis de proteção mais elevados. Oferecem a vantagem, em particular no caso de grupos mais vulneráveis, de se basearem nos princípios da partilha de riscos e da solidariedade. Além disso, contribuem diretamente para a formalização das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (ver Capítulo 9). Conforme ilustrado pelas estratégias abaixo descritas, a extensão efetiva dos mecanismos contributivos às trabalhadoras e trabalhadores domésticos requer adaptações e mecanismos de apoio, tais como os que permitem a subvenção estatal, no todo ou em parte, das contribuições das trabalhadoras e trabalhadores domésticos ou dos agregados familiares enquanto empregadores. Paralelamente, é essencial que os Estados reforcem os seus regimes não contributivos para que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que não têm acesso a qualquer outro mecanismo, bem como as suas famílias, possam ter acesso, pelo menos, a um nível básico de proteção. Em suma, uma combinação de mecanismos contributivos adaptados às circunstâncias particulares das trabalhadoras e trabalhadores domésticos com regimes não contributivos é necessária para alcançar a proteção social universal.

Facilitar o acesso à proteção social através da remoção de barreiras administrativas

Os esforços para simplificar o registo e o pagamento de contribuições incentivam o cumprimento e alargam a cobertura. Deve ser considerada a centralização do processo de registo e cobrança numa única instituição. Isto não só afeta a inscrição e o cumprimento, como também facilita economias de escala (Duran-Valverde 2012).

Dado que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalham frequentemente a tempo parcial (nomeadamente nas Américas e na Europa) e têm vários empregadores, e que os seus empregadores são geralmente agregados familiares sem a mesma capacidade de lidar com procedimentos administrativos que outros empregadores, é importante assegurar que os procedimentos administrativos têm em conta tais circunstâncias a fim de facilitar o acesso. A este respeito, alguns países como a Bélgica e a França facilitaram o registo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, introduzindo um sistema de cheque-serviço (caixa 7.2). Tais sistemas são polivalentes. Tendem a proporcionar incentivos fiscais aos empregadores para incentivar o registo e a formalização, reduzindo ao mesmo tempo a carga administrativa do registo e os custos de transação. Podem também ser utilizados para pagar serviços e salários.



Quando os mecanismos administrativos de registo, pagamento de contribuições e atribuição de prestações não estão suficientemente adaptados às características do trabalho doméstico, pode resultar na exclusão de um número significativo de trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

► **Caixa 7.2 França: cheque-serviço para trabalhadoras e trabalhadores domésticos**

A França foi o primeiro país a emitir um cheque-serviço, em 1993, que foi substituído em 2006 pelo cheque-emprego serviço universal (*Chèque Emploi Service Universel*, CESU). Através do CESU, os empregadores podem pagar tanto os serviços prestados pelas trabalhadoras e trabalhadores domésticos como as suas contribuições para a segurança social. Para o utilizar, o empregador (o agregado familiar) deve registar-se no sistema através da União para a Cobrança das Quotizações de Segurança Social e de Abonos de Família (*Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales*, URSSAF), a entidade responsável pela cobrança das contribuições sociais, quer através de um banco ou online.

Uma vez registados, os empregadores têm a opção de declarar os salários das suas trabalhadoras ou dos seus trabalhadores através de um livro de cupões de pagamento ou de um sítio Web. Os empregadores também autorizam o centro nacional do CESU (*Centre National du Chèque Emploi Service Universel*, CNCESU) a debitar automaticamente as contribuições da sua conta bancária. Após o registo, o CNCESU calcula as contribuições da trabalhadora ou do trabalhador e do empregador e emite diretamente certificados de emprego, que constituem um comprovativo da cobertura do seguro do trabalhador. O CESU garante que a remuneração não pode ser inferior nem ao salário mínimo em vigor em França (o salário mínimo interprofissional em crescimento) nem às tabelas salariais estabelecidas nos acordos de negociação coletiva. No que diz respeito às vantagens fiscais, o CESU concede aos empregadores o direito a um crédito fiscal de 50 por cento para remunerações anuais inferiores a um determinado limiar (12 000 euros em 2021). No entanto, em algumas circunstâncias, este limite máximo pode ser mais elevado, por exemplo quando há uma criança a cargo ou quando um membro do agregado familiar tem mais de 65 anos de idade (mais 1500 euros; o limite máximo não pode exceder os 20 000 euros em 2021) ou quando há pessoas com deficiência no agregado familiar empregador. O sistema também isenta os empregadores com mais de 70 anos de idade de impostos sobre remunerações pagas quando têm uma deficiência comprovada ou quando são beneficiários de outros subsídios por razões pessoais ou familiares. Os estudos têm demonstrado que dois terços dos utilizadores do CESU declararam uma trabalhadora ou um trabalhador anteriormente não declarada/o.

Relativamente ao CESU pré-financiado, os organismos (empregadores/instituições sociais) que cofinanciam os cheques podem beneficiar de uma redução do imposto sobre as sociedades (25 por cento do montante que contribuíram para o financiamento dos cheques para as suas trabalhadoras ou trabalhadores, até um máximo de 500 000 euros por ano).

Fonte: sítio Web URSSAF/CESU, www.cesu.urssaf.fr.

Facilitar o pagamento de contribuições e desenvolver mecanismos de financiamento adequados

As tecnologias digitais também podem ajudar a simplificar os procedimentos de registo e pagamento. Em 2020, o Instituto Mexicano de Segurança Social (*Instituto Mexicano del Seguro Social*, IMSS) implementou um sistema

de registo eletrónico para facilitar o registo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos através da Web ou de uma aplicação móvel. O sistema permite aos empregadores registar e pagar as contribuições para a segurança social das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores domésticos de forma rápida e fácil. Embora o sistema tenha sido originalmente concebido como uma medida para promover o distanciamento físico após o início da pandemia da COVID-19, teve um impacto positivo nas taxas de registo.

Esta medida foi o resultado do trabalho do *Grupo de Trabajo Intersecretarial y de organizaciones de la sociedad civil sobre Trabajo del Hogar*, liderado pelo IMSS, que incluiu a participação de agências e organizações governamentais locais e federais de trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, bem como da OIT e da ONU Mulheres.¹⁷ Do mesmo modo, uma aplicação móvel no Uruguai facilita o registo e pagamento de contribuições aos empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos; juntamente com atividades de sensibilização e uma campanha de divulgação, estas medidas conduziram a uma redução da evasão às contribuições de 60 por cento em 2006 para 24 por cento em 2017 (OIT 2021b).

Para além da simplificação dos procedimentos de pagamento de contribuições, é importante abordar os desafios financeiros enfrentados tanto pelos empregadores como pelas trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Uma das soluções passa por estabelecer mecanismos flexíveis para contribuições ou provisões contributivas diferenciadas. Existem exemplos em Israel (onde as contribuições são reduzidas) e na Argentina e Itália (onde as contribuições são calculadas com base nos salários horários para permitir a flexibilidade) (OIT 2016b).

A extensão efetiva da proteção social também requer vontade política e compromisso financeiro. Os subsídios governamentais são um mecanismo importante para lidar com a baixa capacidade contributiva no setor do trabalho doméstico. Na Costa Rica, por exemplo, uma percentagem das contribuições da segurança social das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e dos seus empregadores para o Instituto Costarricense de Seguridad Social (*Caja Costarricense de Seguro Social*) é subsidiada

pelo Governo (OIT 2016b). Existem subsídios semelhantes na Turquia (OIT 2016b). Em muitos casos, a inscrição de trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos mecanismos de segurança social tem sido melhorada através da concessão de incentivos fiscais aos empregadores. Os países adotaram diferentes formas de incentivos que incluem tornar as contribuições dos empregadores dedutíveis do imposto (como na Finlândia, França e Alemanha) e reduzir as contribuições para os empregadores que efetuaram pagamentos atempados (como no Equador) ou para aqueles que utilizam o sistema de cheques-serviço (como na Bélgica e França) (OIT 2016f).

Reforçar a aplicação

Os mecanismos de inspeção são cruciais para assegurar o cumprimento da legislação do trabalho e da segurança social. No caso do trabalho doméstico, para serem eficazes, necessitam de ser adaptados de modo a permitir inspeções a domicílios privados como locais de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (OIT 2015e, Cap. 8, nota técnica 1; OIT 2017b). Esta regulamentação específica tem de considerar não só as necessidades das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, mas também as necessidades dos agregados familiares, em particular no que diz respeito à privacidade, tal como mencionado acima. Por exemplo, no Uruguai foi fundada uma inspeção especial que está legalmente autorizada a entrar na habitação de um empregador desde que tenha uma decisão judicial (ver caixa 7.3). A implementação destes quadros legais pode exigir o reforço das capacidades dos inspetores do trabalho e da segurança social para a realização de tais visitas (OIT 2016a).

17 Com base em informações disponibilizadas pelo Escritório da OIT no México.

► Caixa 7.3 Inspeção Geral do Trabalho e da Segurança Social do Uruguai

No Uruguai, a equipa de inspeção da *Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social* (Inspeção Geral do Trabalho e da Segurança Social) do *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (Ministério do Trabalho e da Segurança Social) pode visitar habitações em que se acredita que trabalham trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Os inspetores podem entrevistar trabalhadoras e trabalhadores domésticos na porta principal das habitações e solicitar que os empregadores forneçam documentação para verificar se estão em dia com as suas obrigações. Estas visitas servem também para partilhar informações sobre direitos e responsabilidades e para identificar casos de abuso. Os inspetores não podem entrar livremente nas habitações (embora possam entrar nas instalações comerciais); no entanto, a inviolabilidade da habitação privada não é absoluta, dado que o inspetor pode entrar numa habitação depois de obter uma ordem judicial.

Fonte: OIT, [Social Protection for Domestic Workers: Key Policy Trends and Statistics](#), 2016.

As medidas adicionais podem apoiar as inspeções da segurança social relativas às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. No Equador, por exemplo, o Governo colaborou com uma organização de trabalhadoras e trabalhadores domésticos para facilitar as inspeções (OIT 2017b). No Uruguai, as medidas para promover o cumprimento de um conjunto mais amplo de políticas reduziram a subnotificação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos à administração da segurança social de 22,6 por cento em 2006 para 8,7 por cento em 2016 (OIT 2019d). É de salientar que os respetivos objetivos dos serviços da segurança social e inspeção do trabalho são considerados complementares e requerem, portanto, uma coordenação reforçada a nível nacional, incluindo a comunicação de informações relevantes sobre casos e condições de forma sistemática, especialmente quando os recursos são limitados (OIT 2011c).

Sensibilização e fornecimento de informação

Os mecanismos de promoção da sensibilização podem ter de ser melhorados a fim de assegurar que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os empregadores têm conhecimento dos seus direitos e obrigações e compreendem como aplicá-los. As medidas podem incluir campanhas educativas e de sensibilização, inclusive através dos meios de comunicação social, que visam melhorar o conhecimento dos regimes e das prestações e a importância da proteção social, como a que é realizada na Zâmbia (ver caixa 7.4). A tecnologia digital também pode ser aproveitada para este fim. Por exemplo, a Itália e o Uruguai estabeleceram serviços telefónicos gratuitos para responder a pedidos de informação sobre questões relacionadas com a proteção social do trabalho doméstico (OIT 2016b).

► **Caixa 7.4 Sensibilização dos empregadores das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Zâmbia**

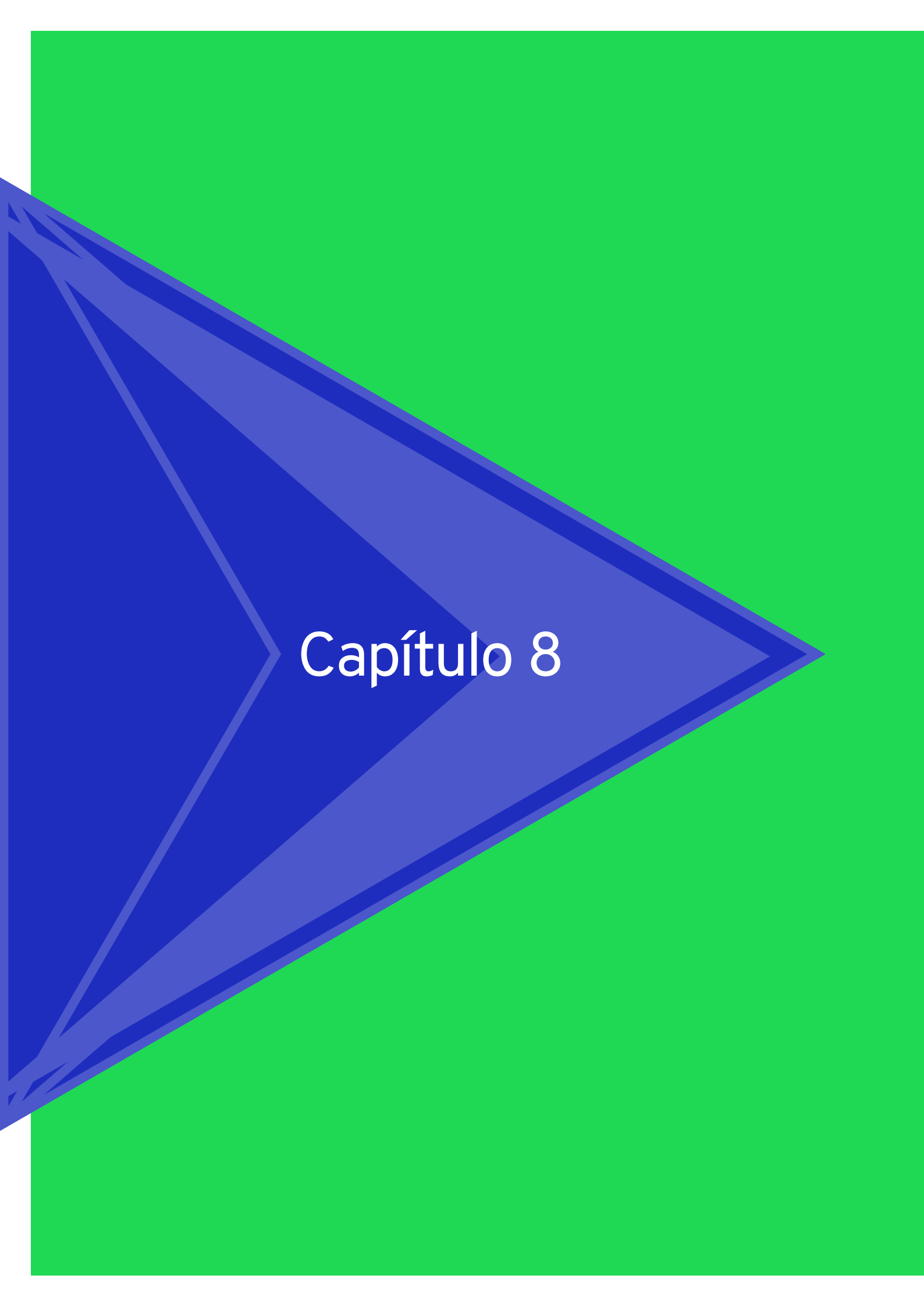
Na Zâmbia, um programa de sensibilização lançado em 2018 foi dirigido aos empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, porque a maioria deles não tinha conhecimento das suas obrigações de registo das suas trabalhadoras e trabalhadores domésticos junto da Autoridade Nacional do Regime de Pensões (*National Pension Scheme Authority*, NAPSA). A campanha visava explicar a importância das pensões de velhice e a forma de registar as trabalhadoras e trabalhadores na NAPSA.

Fonte: OIT (2019d); ver em particular o vídeo “Give Your Domestic Workers a NAPSA Pension Today”, https://www.youtube.com/watch?v=nDG_QI2rFYU.

As organizações de trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, bem como as organizações da sociedade civil, podem desempenhar um papel importante na facilitação do acesso à informação de sensibilização (ver Capítulo 10) (WIEGO e IDWF 2018). Nas Filipinas, as organizações da sociedade civil desempenharam um papel integral na implementação da Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (*Domestic Workers Act*), mudando a atitude pública em relação às trabalhadoras e trabalhadores domésticos através de uma campanha (OIT 2013a). Os intermediários, tais como agências, plataformas digitais e cooperativas, que têm um papel na seleção dos candidatos a empregos, facilitando os procedimentos de imigração e de colocação, podem potencialmente desempenhar um papel decisivo na informação tanto das trabalhadoras e trabalhadores domésticos como dos empregadores sobre os direitos e deveres da segurança social (Fudge e Hobden 2018).

Desenvolvimento e implementação de políticas integradas e coerentes

As políticas e estratégias para alargar a cobertura da segurança social no setor do trabalho doméstico fazem parte de um conjunto mais amplo de intervenções orientadas por outras políticas sociais e económicas, em particular estratégias de formalização.

The image features a solid green background. On the left side, there is a large, abstract geometric shape composed of several overlapping triangles in various shades of blue. The text 'Capítulo 8' is centered within this blue shape.

Capítulo 8

Promoção da segurança e saúde no trabalho e prevenção da violência e assédio no trabalho doméstico

► Segurança e saúde no trabalho

A segurança e saúde no trabalho (SST) é central para as condições de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

Também aqui, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos tendem a apresentar défices de trabalho digno; são também mais vulneráveis aos impactos dos riscos de SST devido às características do seu trabalho, à natureza do local de trabalho e às especificidades do setor. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos informais correm o risco de enfrentar grandes impactos em caso de acidentes de trabalho ou lesões profissionais. Como se verá no Capítulo 11, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, e as trabalhadoras e trabalhadores domésticos informais em particular, foram duramente atingidas/os pela pandemia da COVID-19, que se tornou reconhecida como uma questão-chave de SST.

O artigo 13.º da Convenção (N.º 189) afirma que “todo o trabalhador do serviço doméstico tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Todo o Membro deve, de acordo com a legislação e a prática nacionais, tomar medidas efetivas tendo em devida consideração as características específicas do trabalho doméstico, para assegurar a segurança e a saúde no trabalho dos trabalhadores do serviço doméstico.”

Para fornecer orientações adicionais, a Recomendação (N.º 201) apela aos Estados-membros que tomem as medidas necessárias

para minimizar, tanto quanto possível, os perigos e riscos relacionados com o trabalho, a fim de prevenir lesões, doenças e mortes e promover a SST no local de trabalho doméstico. Para incentivar o cumprimento, recomenda ainda que os Estados-membros estabeleçam um sistema de inspeção suficiente e apropriado, em conformidade com o disposto no artigo 17.º da Convenção, bem como sanções adequadas em caso de infração da legislação do trabalho em matéria de segurança e saúde no trabalho. Também recomenda o estabelecimento de procedimentos:

- para a recolha e publicação de estatísticas sobre acidentes e doenças relacionadas com o trabalho doméstico;
- para a recolha e publicação de estatísticas que se considerem úteis para a prevenção de riscos e lesões relacionadas com a SST;
- para prestar assistência em matéria de SST, inclusive sobre aspetos ergonómicos e equipamento de proteção; e
- para desenvolver programas de formação e difundir orientações sobre os requisitos em matéria de SST que sejam específicos para o trabalho doméstico.

A avaliação dos riscos em matéria de SST enfrentados pelas trabalhadoras e trabalhadores domésticos é dificultada pela diversidade de tarefas que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos desempenham. De facto, existem riscos associados à limpeza; ao cuidado de crianças, idosos ou pessoas com deficiência; à segurança das habitações; à condução; à jardinagem; à preparação de refeições; entre outros. Além disso, as trabalhadoras e trabalhadores trabalham frequentemente em diferentes instalações para vários empregadores.

Apesar deste desafio, é possível identificar alguns perigos comuns relacionados com o trabalho aos quais as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão expostos/os, incluindo perigos químicos, ergonómicos, físicos, psicossociais e biológicos. Quando realizam tarefas de limpeza, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão tipicamente expostos/os a riscos químicos como lixívia, amoníaco, inseticidas, colas e medicamentos que podem entrar no corpo



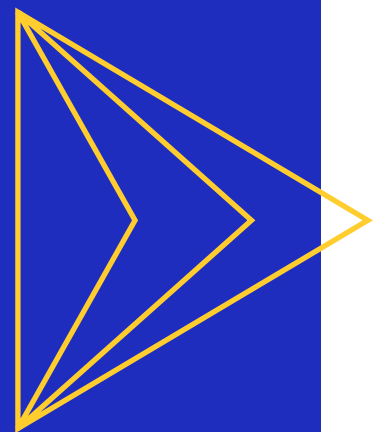
As trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão mais vulneráveis aos impactos dos riscos de SST devido às características do seu trabalho, à natureza do local de trabalho e às especificidades do setor.

por inalação, contacto com a pele ou ingestão, causando efeitos imediatos como intoxicação e alergias ou efeitos a longo prazo como o cancro.

O trabalho doméstico é fisicamente exigente. Como resultado, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos também enfrentam riscos ergonómicos decorrentes de tarefas como elevar, mover e manusear cargas pesadas, e manter posturas repetitivas (por exemplo, ficar de pé durante longas horas), sem a possibilidade de partilhar ou transferir a carga de trabalho com os colegas de trabalho. Também enfrentam riscos físicos, tais como trabalhar em altura (por exemplo, para limpar janelas) e em superfícies irregulares. O ruído e a poluição também estão envolvidos no desempenho de tarefas domésticas e aumentam o risco de lesões e doenças.

No desempenho das suas tarefas, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão tipicamente expostos/os a riscos químicos, ergonómicos e físicos, bem como a riscos psicossociais. Entre estes últimos, os mais frequentemente mencionados no trabalho doméstico são a violência e o assédio nas suas diferentes formas, incluindo o assédio sexual (WIEGO 2011) (para uma análise mais abrangente da violência e do assédio no trabalho doméstico, ver a secção seguinte neste capítulo). No entanto, outros riscos como problemas de comunicação (especialmente para as trabalhadoras e trabalhadores migrantes), falta de tempo livre, isolamento e falta de contacto com familiares também colocam as trabalhadoras e trabalhadores domésticos em alto risco de depressão, fadiga mental e distúrbios mentais.

A falta de proteção da maternidade para as trabalhadoras domésticas merece uma atenção especial. Conforme visto no Capítulo 6, uma grande parte das trabalhadoras domésticas encontra-se excluída da licença por maternidade e das prestações pecuniárias previstas na lei, e são ainda mais as que estão excluídas na prática em resultado do seu estatuto informal (ver Capítulo 9). A ausência de cuidados médicos e a falta de medidas de prevenção em matéria de SST durante a gravidez pode representar um risco grave para a mãe e para o bebé.



As trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão normalmente expostos/os a riscos químicos, ergonómicos e físicos, bem como a riscos psicossociais. Entre os riscos psicossociais, os mais frequentemente mencionados no trabalho doméstico são a violência e o assédio nas suas diferentes formas, incluindo o assédio sexual.

Certas características sociais e culturais das trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem também aumentar a sua exposição aos riscos de SST. Por exemplo, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem não saber falar ou ler na língua do local onde residem e trabalham, como é frequentemente o caso das trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes e das trabalhadoras e trabalhadores domésticos indígenas. As baixas taxas de alfabetização podem também contribuir para as dificuldades de acesso à informação sobre riscos de SST. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos também recebem raramente formação em normas de SST. Além disso, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador estão demasiado expostas/os a riscos tais como longas horas de trabalho, isolamento no local de trabalho e exclusão social. Aquelas/es que se encontram numa situação de emprego informal estão particularmente vulneráveis aos riscos de SST, devido à sua falta de acesso a cuidados de saúde e proteção social.

Por fim, certas características do local de trabalho também produzem um ambiente mais propício aos riscos de SST. Por exemplo, a maioria das pessoas não vê normalmente os riscos associados às tarefas domésticas nas suas próprias habitações e, portanto, não se apercebe dos riscos associados às tarefas típicas das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, ainda que, quando executadas por uma trabalhadora ou trabalhador doméstico, estas tarefas sejam executadas repetitiva ou continuamente. Esta perceção está intimamente ligada ao facto de, por um lado, a maioria das pessoas não considerar a sua habitação como o local de trabalho da trabalhadora ou trabalhador doméstico, e, por outro, de os empregadores e as trabalhadoras e trabalhadores domésticos não se considerarem a si próprios como empregadores e trabalhadoras e trabalhadores. Em vez de um local de trabalho, o lar é visto como privado e protegido pela inviolabilidade da privacidade, um princípio que está frequentemente embutido nas constituições, o que torna mais difícil para os inspetores do trabalho entrar e inspecionar tais locais de trabalho.¹

Desafios e boas práticas

Recolha de estatísticas sobre acidentes e doenças relacionadas com o trabalho doméstico

O facto de o trabalho doméstico ter lugar à porta fechada dificultou o desenvolvimento de um mapeamento claro da incidência de riscos de SST no setor do trabalho doméstico, o que pode impedir a elaboração de políticas eficazes. Embora existam poucos exemplos de investigação, pode ser encontrado na Argentina um esforço notável no desenvolvimento de uma política baseada em provas. Utilizando dados do inquérito às forças de trabalho recolhidos em 2018, o departamento de SST e o *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* (Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social) publicaram um estudo que detalha a natureza e incidência dos riscos de SST no setor do trabalho doméstico (Argentina 2020). O relatório abrange fatores de risco, incluindo a informalidade, regimes de trabalho, tempo de trabalho, equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, exposição a riscos ambientais e psicossociais, nível de conhecimento dos riscos e capacidade de prevenção, participação em sindicatos e impactos globais na saúde, tal como relatado pelas/os próprias/os trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

Colmatar lacunas legais: garantir a cobertura legal pelas leis de SST

Quanto a outras áreas de trabalho digno, muitas das vulnerabilidades em matéria de SST das trabalhadoras e trabalhadores domésticos derivam de lacunas na proteção legal. Quer as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estejam ou não abrangidas/os pela legislação do trabalho as disposições em matéria de SST raramente abrangem o setor do trabalho doméstico. Em alguns casos, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão excluídas/os de tal legislação devido à sua exclusão da legislação do trabalho, enquanto que noutras ocasiões estão explicitamente excluídas/os da legislação em matéria de SST. Na Dinamarca, por exemplo, a lei dinamarquesa sobre o ambiente de trabalho (*Danish Work Environment Act*) (secção 2) exclui explicitamente o trabalho realizado no agregado privado do empregador. A exclusão

1 Ver OIT, “*Migrant Domestic Workers: Promoting Occupational Safety and Health*”, 2016.

de tais disposições pode ter o efeito de excluir as trabalhadoras e trabalhadores domésticos da compensação às trabalhadoras e trabalhadores e de outros regimes de segurança social, agravando e exacerbando a sua posição precária e vulnerável na mão de obra.

No entanto, existem vários exemplos de países que incluem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no âmbito da legislação em matéria de SST. Por vezes, estão abrangidas/os através de regulamentação especial e, por vezes, as leis são omissas, deixando-as à interpretação dos tribunais nacionais e colocando as trabalhadoras e trabalhadores domésticos numa zona cinzenta. Por exemplo, em Espanha,² os empregadores das trabalhadoras e trabalhadores domésticos são obrigados a assegurar que o trabalho da trabalhadora ou trabalhador doméstico é realizado em condições saudáveis e seguras, ao passo que em Portugal³ são obrigados a garantir que o local de trabalho, as ferramentas, os produtos e os processos não representam um risco para a saúde da trabalhadora ou do trabalhador. Na Guiana,⁴ a legislação em matéria de SST aplica-se explicitamente às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos. As disposições em vigor na província de Punjab, no Paquistão⁵ exigem aos empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos o cumprimento das disposições gerais em vigor em matéria de SST.

Alguns países têm especificamente em conta a proteção das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador, particularmente no que diz respeito ao seu alojamento. Por exemplo, na Áustria⁶ a legislação específica que o quarto da trabalhadora ou do trabalhador doméstico, ou os alojamentos alternativos, devem cumprir os regulamentos em matéria de saúde, construção e incêndio e ser concebidos de forma a não prejudicar a moral da trabalhadora ou do trabalhador. No Estado Plurinacional da Bolívia,⁷ a lei específica que

as trabalhadoras e trabalhadores domésticos devem ter uma divisão adequada e higiénica com acesso a uma casa de banho e duche, e que os empregadores devem salvaguardar a vida e a saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Os parceiros sociais conseguiram também melhorar a proteção da SST das trabalhadoras e trabalhadores domésticos através de acordos coletivos e comités mistos. Em França, os parceiros sociais criaram uma associação para a segurança e saúde no setor do trabalho doméstico como um primeiro passo para a criação de um comité misto que poderia responder às necessidades específicas das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e dos seus empregadores em termos de saúde no trabalho (Lebrun, não publicado).

Orientação, promoção da sensibilização e formação

É essencial informar, orientar e formar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os empregadores domésticos sobre os riscos de SST. De facto, tendo em conta a elevada incidência de lesões e doenças de SST e a falta de medidas de prevenção e proteção, a Federação Internacional dos Trabalhadores Domésticos (IDWF) adotou uma resolução apelando à elaboração de manuais de instruções sobre educação em SST no trabalho, formação em saúde preventiva e segurança no trabalho, e sensibilização e educação sobre a utilização de equipamento de proteção.⁸

A nível nacional, alguma legislação destaca o papel do empregador doméstico no fornecimento de informação sobre os riscos de SST às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Por exemplo, uma lei em Portugal⁹ exige que os empregadores não só forneçam vestuário e equipamento de proteção, mas também identifiquem para conhecimento da trabalhadora ou trabalhador doméstico quaisquer recipientes

2 Decreto Real n.º 1620/2011 (*Real Decreto 1620/2011*), n.º 2 do art. 7.º.

3 Decreto-Lei n.º 235/92 que estabelece o regime legal das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, art. 26.º.

4 Lei sobre Segurança e Saúde no Trabalho (*Occupational Safety and Health Act*), n.º 2 do artigo 4.º.

5 A secção 4 da Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos do Punjab, 2019 (*Punjab Domestic Workers Act, 2019*), estipula que o empregador deve proporcionar condições de trabalho e de SST dignas.

6 Lei relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos e aos Empregadores Domésticos (*Domestic Help and Domestic Employees Act*), secção 4.

7 Lei de Regularização do Trabalho Doméstico Remunerado (*Ley n.º 2450 de Regularización del Trabajo Asalariado del Hogar*), 2003, alínea b do art. 21.º.

8 IDWF, *Resolutions Adopted by the 2nd IDWF Congress 2018, Cape Town, South Africa*, resolução 8.

9 Decreto-Lei n.º 235/92 que estabelece o regime legal das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, art. 26.º.

e produtos que possam representar um risco. Com o objetivo de reforçar a capacidade dos empregadores domésticos para proporcionar ambientes de trabalho seguros às trabalhadoras e trabalhadores domésticos e para informar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos sobre possíveis riscos, a Secretaria do Trabalho e Promoção do Emprego da Cidade do México (*Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México*) desenvolveu um protocolo de SST para empregadores e trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Em 2017, o Paraguai¹⁰ adotou o *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras Domésticas de Paraguay*, (Guia de Segurança e Saúde no Trabalho para Trabalhadoras Domésticas) que fornece aos empregadores e às trabalhadoras e

trabalhadores domésticos informações sobre os seus respectivos direitos e obrigações no domínio da SST; abrange também a violência, o assédio e os riscos psicossociais e promove os mecanismos existentes para lidar com estas questões.

A disponibilização de informações às trabalhadoras e trabalhadores domésticos pode também ter lugar através de sindicatos, empresas que empregam ou colocam trabalhadoras e trabalhadores domésticos ou organizações da sociedade civil, tais como grupos de migrantes. Na Bélgica, os parceiros sociais no âmbito do sistema de cheques-serviço (Comité Misto 322.01) celebraram vários acordos que visam assegurar que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos dispõem das informações necessárias sobre medidas de prevenção e proteção em matéria de SST. Um desses acordos na Bélgica¹¹ exige que os representantes sindicais prestem aconselhamento sobre prevenção e proteção no trabalho, enquanto outro¹² exige que as empresas de cheques-serviço informem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos sobre medidas de prevenção de SST e medidas aplicáveis em caso de doenças ou lesões relacionadas com o trabalho. No âmbito de uma convenção coletiva, foi criado na Bélgica um fundo de formação setorial para proporcionar sessões de formação a trabalhadoras e trabalhadores domésticos sobre ergonomia relacionada com o trabalho (limpeza e engomagem); segurança e higiene; formação sobre prevenção de dores lombares; e segurança relativa a produtos de limpeza (FEIE 2020). A formação de trabalhadoras e trabalhadores domésticos pode assegurar que estão preparadas/os para o trabalho e aptas/os a discutir os riscos com os seus empregadores. Este fundo alargou a sua oferta de cursos com formação para chefes de empresas de cheques-serviço sobre medidas de prevenção em matéria de SST relevantes para trabalhadoras e trabalhadores domésticos e clientes, na sequência do surto da pandemia da COVID-19.¹³

É essencial informar, orientar e formar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os empregadores domésticos sobre os riscos de SST. Algumas legislações destacam o papel do empregador doméstico na prestação de informações sobre riscos de SST às trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

10 Pedido Direto (CEAR) – adotado em 2019, publicado na 109.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (OIT) (2021): Convenção (Nº 189) sobre o Trabalho Doméstico, 2011 – Paraguai (Ratificação: 2013).

11 CCT 25/08/2017, art. 16.º.

12 “Accueil dans l’entreprise”, Commission paritaire 322.01: CCT 25/08/2017, art. 4.º.

13 Ver Bélgica, “Fonds de Formation Sectoriel des Titres-Services”.

Aplicação da lei

Na prática, os elevados níveis de informalidade e a natureza privada do local de trabalho colocam restrições à avaliação e melhoria da SST para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Um relatório elaborado pelo Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho da Direção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão da Comissão Europeia concluiu que as inspeções do trabalho eram responsáveis pela aplicação da legislação relevante em matéria de SST em apenas 13 dos 25 países analisados, oito dos quais indicaram desafios na aplicação da lei que estavam, na sua maioria, relacionados com as dificuldades encontradas na entrada em residências, uma vez que fazê-lo requer,

por vezes, a permissão do proprietário da casa, uma autorização judicial ou uma escolta policial. Outros inquiridos destacaram a dificuldade de detetar casos e a subsequente necessidade de depender da receção de queixas de trabalhadoras e trabalhadores domésticos antes de tomar quaisquer medidas coercivas, as quais são mínimas (Comissão Europeia 2015).

Uma vez colmatadas as lacunas legais, alguns países tomaram medidas para colmatar as lacunas de cumprimento, apesar destes desafios. Talvez o mais notável seja o caso do Uruguai, que tem uma equipa dedicada e formada no âmbito da inspeção do trabalho para realizar atividades de sensibilização e inspeções (Uruguai 2019). (Para mais informações, ver Capítulo 9.)

► Violência e assédio no trabalho doméstico

Elementos indutores, condições e fatores de risco

A violência e o assédio contra trabalhadoras e trabalhadores domésticos são um fenómeno sistemático que está profundamente enraizado nos padrões da sociedade e que é, demasiadas vezes, visto como algo “normal”, “parte da nossa vida” ou “parte da nossa cultura” (IDWF 2020, 34, 37).

Em 2017-18, o IDWF realizou um inquérito entre 13 organizações de trabalhadores domésticos em 12 países asiáticos e constatou que todas as organizações tinham recebido queixas de violência e assédio por parte dos seus membros, destacando assim a ubiquidade do fenómeno. De acordo com o mesmo inquérito, os perpetradores eram empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, outros membros dos agregados familiares dos seus empregadores, intermediários de emprego ou membros das suas próprias famílias ou agregados.



A violência e o assédio contra trabalhadoras e trabalhadores domésticos são um fenómeno sistemático que está profundamente enraizado nos padrões da sociedade e que é, demasiadas vezes, visto como algo “normal”, “parte da nossa vida” ou “parte da nossa cultura”.

Também descobriram que os tipos mais comuns de violência baseada no gênero vividos pelas trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos seus locais de trabalho eram:

- ▶ abuso econômico
- ▶ abuso psicológico
- ▶ abuso físico
- ▶ abuso sexual
- ▶ abuso verbal
- ▶ falta de acesso a uma alimentação adequada.

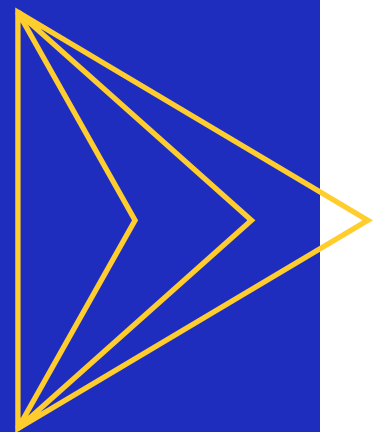
Outros tipos menos frequentes, mas igualmente alarmantes de violência foram o bullying, a coação, as violações da privacidade e a retenção de salários (IDWF 2020, 9). Estes são frequentemente agravados pela privação da liberdade ou confinamento na residência do agregado familiar, por vezes qualificáveis como trabalhos forçados (OIT 2018a).

Segundo um inquérito do IDWF na América Latina, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos enfrentam numerosos obstáculos ao exercício do seu direito a uma vida livre de violência no trabalho baseada no gênero. O inquérito identificou os seguintes obstáculos (IDWF 2019, 9):

- ▶ falta de abrigos para proteção
- ▶ informação limitada sobre os direitos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos
- ▶ capacidade de resposta limitada por parte dos mecanismos institucionais
- ▶ falta de investigação e punição dos agressores
- ▶ falta de investigação das queixas
- ▶ falta de consentimento ou de autorização dos empregadores para receber apoio

Com medo de perder os seus empregos e sem alternativas, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos sofrem frequentemente abusos durante o máximo de tempo possível até se tornarem insuportáveis (IDWF 2020, 36). No entanto, quando as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm uma rede de apoio e dispõem de alternativas viáveis, como a educação e outro emprego, podem recuperar e, por sua vez, reforçar o movimento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (IDWF 2020, 36).

O artigo 5.º da Convenção (N.º 189) estabelece que “[t]odo o Membro deve tomar medidas para



As trabalhadoras e trabalhadores domésticos são particularmente vulneráveis à violência e ao assédio no trabalho, devido ao isolamento do local de trabalho e a profundos desequilíbrios de poder. A ausência de mecanismos de queixas e de oportunidades para organizar e exercer a liberdade de associação também as/os torna mais vulneráveis.

assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência”. De acordo com a Convenção (N.º 190) da OIT sobre Violência e Assédio, 2019, o termo “violência e assédio” refere-se a “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género”. Por sua vez, o termo “violência e assédio com base no género” é definido como “violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou que afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual”. A presente secção analisa a violência e o assédio no trabalho doméstico no contexto da Convenção (N.º 190) e tem igualmente em conta outras formas de violência e assédio não diretamente incluídas no seu âmbito de aplicação, tais como os efeitos psicológicos do trabalho forçado ou as violações dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

A violência e o assédio são altamente contextuais e resultam de uma convergência de elementos impulsionadores de violência e assédio, condições e fatores de risco. É, portanto, da maior importância que as medidas regulamentares se centrem em condições que possam causar riscos de violência psicológica, psicossocial e física (OIT 2016g, 40). Algumas condições de trabalho que tendem a aumentar o risco de violência e assédio incluem trabalhar sozinho, trabalhar em espaços íntimos e residências privadas, e trabalhar em horários de trabalho não sociais, por exemplo, trabalho noturno.

Além disso, a violência e o assédio podem ocorrer como resultado de stress relacionado com o trabalho. O stress relacionado com o trabalho é determinado por riscos psicossociais encontrados na organização do trabalho, conceção do trabalho, condições de trabalho e relações laborais. Os riscos psicossociais são definidos como “as interações entre o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e as capacidades, as necessidades, a cultura e as condições pessoais de vida das trabalhadoras ou dos trabalhadores fora do trabalho que podem, através de perceções e experiência, influenciar a saúde, desempenho e satisfação no trabalho” (OIT 2017c, 13). Uma interação negativa entre as condições profissionais, como o isolamento, e



Apesar da suscetibilidade das trabalhadoras e trabalhadores domésticos à violência e ao assédio, poucos países incluem formas de violência e assédio como riscos de SST ou exigem que a avaliação de riscos inclua riscos de violência e assédio.

os fatores humanos, como a liderança negativa, pode aumentar os riscos de doença mental ou física (OIT 2017c, 13). Os riscos psicossociais são frequentemente induzidos pelas dinâmicas existentes no mundo do trabalho e na sociedade em geral, incluindo, entre outras, as relações de poder, as normas de género, as normas culturais e sociais, uma cultura de impunidade e discriminação (OIT 2018f, parágrafos 87 e 382).

As trabalhadoras e 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 com profundos desequilíbrios de poder. Quando estão dependentes do seu empregador, seja economicamente ou devido ao seu estatuto de migrantes, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são mais suscetíveis de tolerar a violência e o assédio. A ausência de mecanismos de queixa e de oportunidades para organizar e exercer a liberdade de associação também tornam estas trabalhadoras e estes trabalhadores mais vulneráveis. O facto de serem frequentemente excluídas/os do trabalho e da proteção social e de não terem frequentemente emprego formal agrava esta dependência, uma vez que não teriam seguro de desemprego ou outras formas de seguro aos quais recorrer em caso de necessidade de deixar um empregador abusivo. A insuficiente compreensão do que constitui violência e assédio, o baixo conhecimento dos seus direitos e a falta de formação em normas

de SST contribuem para a vulnerabilidade das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Os fatores relacionados com o perfil demográfico também contribuem para o aumento dos riscos, por exemplo: opiniões discriminatórias sobre a etnia, nacionalidade ou estatuto migratório da trabalhadora ou do trabalhador; barreiras linguísticas; e exclusão social.

Apesar da suscetibilidade das trabalhadoras e trabalhadores domésticos à violência e ao assédio, poucos países incluem formas de violência e assédio como riscos de SST ou exigem que a avaliação de riscos inclua riscos de violência e assédio. No entanto, a inclusão explícita de riscos de violência e assédio sob a gestão de SST poderia ter uma influência considerável na prevenção da violência. Além disso, apenas um pequeno número de países considera as consequências para a saúde da violência e assédio relacionados com o trabalho como doenças profissionais indenizáveis ao abrigo do seguro contra acidentes de trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores. Isto, por sua vez, deixa frequentemente as trabalhadoras e os trabalhadores, especialmente aquelas/es com prestações limitadas da segurança social ou na economia informal, com incapacidades físicas e/ou condições de saúde mental pelas quais são obrigadas/os a pagar custos substanciais do seu próprio bolso (OIT 2018f, parágrafos 382-389).

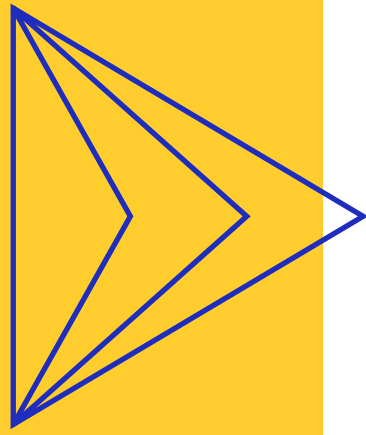
A discriminação com base em diferenças ou diferenças percecionadas pode ser outro fator substancial de violência e assédio (OIT 2018f, parágrafo. 92). Quando a discriminação e os fatores de risco ocorrem em simultâneo, tal resulta numa maior exposição à violência e ao assédio (OIT 2018f, parágrafo. 122). Dada a composição da mão de obra doméstica, as condições de risco afetam desproporcionadamente as mulheres, sobretudo as mulheres das comunidades que já enfrentam discriminação na sociedade, tais como as trabalhadoras migrantes, os povos indígenas e as que enfrentam a pobreza multigeracional (OIT 2019f, 192). Em particular, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes estão expostas/os a fatores de risco específicos da sua condição de migrantes. Por exemplo, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que contraíram empréstimos para pagar taxas

de recrutamento podem estar numa situação de dependência económica agravada, para além de estarem isoladas/os e sem uma rede social. Algumas práticas abusivas por parte de empregadores ou agências de emprego são também exclusivas das trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, tais como a retenção de passaportes (OIT 2012, parágrafo. 295). Os migrantes em situação irregular podem ter um acesso limitado à justiça, uma vez que podem não denunciar violações dos seus direitos devido a barreiras linguísticas, falta de experiência com o sistema legal ou por medo de deportação, perda de emprego ou outras consequências punitivas.

As trabalhadoras e trabalhadores migrantes que entram num país sob um sistema de patrocinadores estão particularmente expostas/os ao risco de violência e assédio. Sob sistemas de patrocinadores, tais como o sistema *kafala* encontrado nos países do CCG, o estatuto de imigração da trabalhadora ou do trabalhador está dependente da relação contratual com o patrocinador. Na prática, isto significa que a trabalhadora ou o trabalhador migrante não pode entrar ou sair do país, demitir-se do emprego ou mudar de emprego livremente, exigindo, em alguns casos, a autorização explícita do empregador para o fazer.¹⁴ As dívidas contraídas para financiar a mudança também podem aumentar a probabilidade de as trabalhadoras e trabalhadores domésticos permanecerem no agregado familiar de um empregador, apesar de uma situação de violência e assédio.

A prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho está intimamente ligada ao fim da discriminação, à promoção da igualdade e à extensão da segurança económica (IDWF 2019, 37). Por conseguinte, é importante, tal como reconhecido na Convenção (N.º 190), adotar uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género que aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de género, formas múltiplas e intercetantes de discriminação e poder desigual baseado no género (OIT 2019f, 68). A este respeito, as leis antidiscriminação e de igualdade preveem frequentemente o direito de não ser vítima de violência e assédio com

14 OIT, Observação sobre a submissão às autoridades competentes (CEACR) adotada em 2018, publicada na 108.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2019); OIT, Pedido direto (CEACR)-adotado em 2018, publicado na 108.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho [2019]: Convenção (N.º 111) sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 – Catar (Ratificação: 1976); e OIT, Observação (CEACR) adotada em 2019, publicada na 109.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2021): Convenção (N.º 111) sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 – Arábia Saudita (Ratificação: 1978).



É importante, tal como reconhecido na Convenção (N.º 190), adotar uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género que aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de género, formas múltiplas e intercetantes de discriminação e poder desigual baseado no género.

base em motivos protegidos pela lei e estabelecem sanções penais e recursos civis para ações proibidas (OIT 2019f, 68). É da maior importância que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estejam protegidas/os por estes organismos reguladores contra a discriminação por todos os motivos. As políticas nacionais de igualdade devem ser implementadas com vista a eliminar a discriminação no emprego e na profissão, seja com base na etnia, cor da pele, sexo ou género, religião, opinião política, nacionalidade ou condição social, em conformidade com a Convenção (N.º 111) da OIT sobre a Discriminação (Emprego e Profissão). As trabalhadoras e trabalhadores também devem estar protegidas/os independentemente do seu estatuto de visto ou da natureza formal ou informal do seu regime de trabalho.

Desafios e boas práticas

Colmatar lacunas legais para assegurar uma proteção legal abrangente

As formas mais comuns de proteção legal quando se trata de violência e assédio incluem leis e regulamentos laborais e de SST, leis penais e leis de igualdade e não discriminação. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos, no entanto, são frequentemente excluídas/os destas leis. Noutros casos, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos veem ser-lhes negada proteção por estas entidades legais por serem migrantes, em particular as/os migrantes em situação irregular. Por outro lado, mesmo quando estão abrangidas/os pela legislação, podem não ter direito a medidas de reparação, uma vez que certas formas de violência e assédio vividas pelas trabalhadoras e trabalhadores domésticos não são adequadamente definidas ou sancionadas por instrumentos nacionais.

A exclusão das trabalhadoras e trabalhadores domésticos de leis relevantes para a violência e o assédio pode ser genérica ou específica. Por exemplo, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem não estar abrangidas/os pela definição nacional de “trabalhador/a por conta de outrem” ou podem estar excluídas/os de certos artigos ou capítulos de instrumentos regulamentares. As disposições contratuais e a definição de “local de trabalho” na legislação de trabalho podem também limitar a cobertura; por exemplo, as residências privadas podem ficar fora das competências de gestão de SST ou da inspeção do trabalho (OIT 2018f, parágrafo. 375). Além disso, muitas vezes, a legislação nacional não é suficientemente abrangente no que diz

respeito à definição do que constitui violência e assédio, e, frequentemente, os riscos não são tidos em conta pelas avaliações e disposições em matéria de SST. Por exemplo, as definições nacionais podem não incluir todos os elementos que constituem violência e assédio, tais como bullying ou violência psicológica, ou podem deixar de fora certos motivos de discriminação. Quando a lei apenas trata a violência e o assédio como um ato criminoso, não aborda todo o conjunto de comportamentos que constituem violência e assédio relacionados com o trabalho, ignorando os atos prejudiciais que não constituem infrações criminais.

É essencial que a legislação seja totalmente abrangente a fim de evitar lacunas e violações que possam conduzir à impunidade e limitar o acesso à justiça e às vias de recurso para todas as vítimas (OIT 2018f, parágrafo 377). Uma série de características da legislação contribui para combater a discriminação e reduzir o risco de violência e assédio, em particular:

- cobertura de todas e todos os trabalhadores e de todos os tipos de local de trabalho
- proteção contra todas as formas de violência e assédio, incluindo através de uma definição clara e abrangente dos atos nocivos que constituem violência e assédio
- plena proteção contra a violência e o assédio verticais (entre uma pessoa de autoridade e as de nível inferior), horizontais (entre membros do mesmo grupo) e de terceiros
- proibição de todos os motivos de discriminação, incluindo uma definição clara e abrangente de violência e assédio sexual¹⁵
- fornecimento de uma definição clara e abrangente de discriminação direta e indireta
- adoção de medidas específicas ao abrigo da legislação em matéria de SST
- atribuição explícita de responsabilidades de supervisão às autoridades nacionais competentes, incluindo as inspeções de trabalho
- estabelecimento de procedimentos acessíveis de resolução de litígios

- estabelecimento e aplicação de sanções dissuasivas e de medidas corretivas adequadas

Foram adotados vários modelos no que diz respeito à inclusão de uma definição abrangente de trabalhadoras e trabalhadores e locais de trabalho em diferentes organismos reguladores. Isto tem um impacto direto sobre a proteção legal concedida às trabalhadoras e trabalhadores domésticos e sobre os mecanismos em matéria de litígios a que podem recorrer em caso de violência e assédio. Na Finlândia,¹⁶ às trabalhadoras e trabalhadores domésticos são concedidas as mesmas proteções que às demais trabalhadoras e trabalhadores ao abrigo da legislação nacional, especificamente ao abrigo da Lei dos Contratos de Trabalho (55/2001) (*Employment Contracts Act [55/2001]*), da Lei dos Cuidados de Saúde no Trabalho (1383/2001) (*Occupational Health Care Act [1383/2001]*) e da Lei de Segurança e Saúde no Trabalho (738/2002) (*Occupational Safety and Health Act [738/2002]*), e gozam de uma ampla cobertura legal e de uma variedade de procedimentos de queixa. Na Costa Rica,¹⁷ o sistema geral de segurança e saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores aplica-se às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, juntamente com instrumentos especiais de seguro que foram criados para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. No que respeita a definições abrangentes de local de trabalho, na

 Algumas legislações protegem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos contra a violência e o assédio, alargando a definição de violência doméstica para além das relações familiares tradicionalmente compreendidas.

15 As definições de assédio sexual devem conter os seguintes elementos 1) Quid pro quo: qualquer conduta física, verbal ou não verbal de natureza sexual e outra conduta baseada no sexo, que afete a dignidade das mulheres e dos homens, que seja inoportuna, pouco razoável e ofensiva para o destinatário; e a utilização da rejeição ou submissão de uma pessoa a tal conduta, explícita ou implicitamente, como base para uma decisão que afete o trabalho dessa pessoa; e 2) ambiente de trabalho hostil: conduta que cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou humilhante para o destinatário (OIT, CEACR, Convenção (N.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958: Observação geral, publicação em 2003).

16 OIT, Pedido direto (CEACR) adotado em 2018, publicado na 108.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2019): Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico, 2011 – Finlândia (Ratificação: 2015).

17 OIT, Pedido direto (CEACR) adotado em 2019, publicado 108.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2021): Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico, 2011 – Costa Rica.

Alemanha¹⁸ o empregador tem o dever de cuidar da trabalhadora ou trabalhador doméstico e é obrigado a criar e manter áreas de trabalho, ferramentas e horários de trabalho de modo a que a vida e a saúde da trabalhadora ou do trabalhador sejam protegidas na medida em que a natureza dos serviços assim o permita. Se a trabalhadora ou trabalhador doméstico reside no agregado familiar comum, o âmbito das obrigações do empregador é alargado para incluir as áreas de estar e de dormir da trabalhadora ou do trabalhador.

Algumas legislações protegem as trabalhadoras e trabalhadores domésticos contra a violência e o assédio, alargando a definição de violência doméstica para além das relações familiares tradicionalmente compreendidas. Através deste entendimento mais amplo, todas as pessoas que vivem no agregado familiar gozam de proteção contra a violência e o assédio na esfera doméstica. Por exemplo, na Indonésia¹⁹ as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador são consideradas/os como membros do agregado para o qual trabalham e, como tal, estão protegidos contra violência psicológica, sexual e económica. No Gana,²⁰ a Lei da Violência Doméstica (*Domestic Violence Act, 2007 [Act No. 732]*) proíbe todas as formas de violência e assédio que ocorram no ambiente doméstico. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão incluídos na definição de relação doméstica e, portanto, estão protegidas/os pela lei.

A discriminação direta e indireta no emprego e na profissão, quando não totalmente proibida, pode atuar como motivo para violência e assédio. A legislação de trabalho deve assegurar que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozam de direitos iguais, bem como de proteção legal contra o tratamento discriminatório (OIT 2012b, 36-38). Neste sentido, a discriminação direta ocorre quando um tratamento menos favorável se baseia explícita ou implicitamente num ou mais motivos proibidos, ao passo que a discriminação indireta ocorre quando situações, regulamentos e políticas ou práticas aparentemente neutras resultam, de facto, num tratamento desigual (OIT 2012a, parágrafos 744 e 745). Por exemplo, no Quebec (Canadá), a Lei sobre as Normas Laborais (*Labour Standards Act*) foi alterada para abranger as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. A Lei de Igualdade do Reino Unido de 2010 (*Equality Act of 2010*) (secção 26) proíbe e define expressamente o “assédio” relativamente a qualquer um dos motivos de discriminação proibidos, como uma forma de discriminação direta.

Certas formas de discriminação podem implicar violência e assédio por si mesmas. Por exemplo, a violência sexual no mundo do trabalho é uma manifestação grave de discriminação sexual e uma violação dos direitos humanos. A violência e o assédio sexual podem combinar elementos de violência física e psicológica e podem incluir uma série de comportamentos, tais como comentários ou avanços indesejados, “piadas”, breve contacto físico e agressão sexual (OIT 2018f, parágrafo. 38). No estado americano de Nova Iorque, a Declaração dos Direitos das Trabalhadoras e dos Trabalhadores Domésticos de 2010 (*2010 Domestic Workers Bill of Rights*) reconheceu os défices de proteção para estas e estes trabalhadores. A sua secção 296-B proíbe práticas discriminatórias legais relacionadas com trabalhadoras e trabalhadores domésticos, incluindo avanços sexuais indesejados e assédio e assédios baseados no género, etnia, origem nacional e religião. Ao abrigo das Diretivas do Conselho Europeu 2000/78/CE e 2006/54/CE, o assédio é considerado discriminação quando um comportamento indesejado relacionado com o sexo de uma pessoa (ou origem étnica, religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual, nos termos da Diretiva 2000/78/CE) ocorre com o objetivo ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Acesso à justiça

A subnotificação é também um problema comum devido, entre outras razões, à estigmatização, à “normalização” da violência e do assédio e à falta de sistemas de monitorização. No entanto, a falta de prossecução judicial pode também revelar desconhecimento das vias de recurso disponíveis, medo do estigma social, medo de represálias ou falta de vontade ou capacidade das autoridades responsáveis pela ação penal (OIT 2012a, parágrafos 296 e 322). As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador estão particularmente expostas/os a represálias, pois correm o risco de perder não só o seu emprego, mas também o seu alojamento.

Também existem casos nos quais as trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem não ter liberdade para recorrer às autoridades competentes. No seu Inquérito Geral de 2007 (2007 General Survey), o CEACR observou que existem casos de vestígios

18 OIT, Pedido direto (CEACR) adotado em 2016, publicado 106.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2017): Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico, 2011 – Alemanha (Ratificação: 2013).

19 Lei da República da Indonésia n.º 23 de 2004 sobre a Eliminação da Violência Doméstica (*Law on the Elimination of Domestic Violence [Law No. 23/2004]*), art. 2.º.

20 Lei n.º 732 de 2007 (*Act No. 732 of 2007*), secção 2(I)(i).

de escravidão e outras práticas análogas à escravidão que ainda sobrevivem em certos países (OIT 2007, para. 322).²¹ Continuam a existir práticas generalizadas de servidão por dívidas e tráfico de pessoas para fins de exploração laboral, que podem envolver não só adultos, mas também crianças. Em numerosos países, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão presos/os em situações de trabalho forçado, enquanto em muitos casos são impedidas/os de sair dos domicílios dos empregadores através de ameaças ou violência (OIT 2012a, parágrafo. 256).

A penalização da migração irregular aumenta ainda mais a vulnerabilidade e pode desencorajar a denúncia. Por esta razão, é necessário adotar medidas para proteger as trabalhadoras e trabalhadores migrantes de trabalhos forçados e outras práticas abusivas, independentemente do seu estatuto legal.²² É também necessário adotar medidas para proteger as trabalhadoras e trabalhadores migrantes, controlando os aspetos de exploração das atividades das agências de recrutamento privadas, incluindo o endividamento.²³ Por exemplo, na Etiópia,²⁴ o artigo 27.º da Proclamação de Serviços de Intercâmbio de Emprego n.º 632/2009 (*Proclamation No. 632/2009 of 2009, Employment Exchange Services Proclamation*), prevê a suspensão e revogação das licenças das agências de emprego privadas em diversas circunstâncias, incluindo quando a agência não protegeu os direitos, segurança e dignidade das/dos cidadãs/ãos que enviou para o estrangeiro. A lei também proíbe a cobrança de comissões, a retenção de documentos de viagem sem o consentimento da trabalhadora ou do trabalhador e a prestação de informações falsas. Em Portugal, as/os imigrantes vítimas de tráfico são elegíveis para vistos e autorizações de trabalho, desde que cooperem com as autoridades de aplicação da lei nas investigações e prossecução de atividades criminosas.

Alguns países adotaram disposições interessantes com vista a superar as dificuldades que podem ser encontradas pelas vítimas no acesso à justiça, por exemplo:

- as associações de defesa dos direitos humanos e outras associações estão autorizadas a denunciar

violações e a prestar assistência às vítimas durante os procedimentos judiciais;

- é concedida uma proteção especial ou uma autorização de residência temporária às vítimas em situação irregular; e
- são estabelecidas sanções contra as autoridades que não dão seguimento às queixas que lhes são comunicadas²⁵

Existem também casos raros de mecanismos de resolução de litígios que protegem as vítimas, testemunhas e denunciante – que também podem confrontar-se com a vitimização – mantendo as queixas anónimas (OIT 2018f, parágrafos 386-388). Por exemplo, no Uruguai, é prestada assistência legal gratuita e abrangente às trabalhadoras e trabalhadores domésticos e aos empregadores através da colaboração entre um sindicato de trabalhadores domésticos, uma associação de empregadores, o gabinete de segurança social do governo e a universidade. Além disso, foi estabelecido um protocolo para proteger os queixosos e os denunciante: quando é relatada uma situação particular, os inspetores do trabalho efetuam visitas a várias residências na área, a fim de manter o anonimato da/do queixosa/o (OIT 2018f, parágrafos 386-388).

As organizações de trabalhadores, incluindo as organizações de trabalhadores domésticos, têm um papel essencial a desempenhar no apoio às trabalhadoras e trabalhadores domésticos no que respeita à denúncia de casos de violência e assédio. Podem sensibilizar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos quanto à definição de violência e assédio e ajudá-las/os no processo de apresentação de queixas contra o perpetrador. No caso das trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, em alguns países esses serviços são também prestados por associações.

Soluções/ vias de recurso

No que diz respeito às soluções de recurso disponíveis, vários países adotam uma abordagem de justiça

21 Ver também OIT, Observação (CEACR) adotada em 2016, publicada 106.º Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2017): Convenção (N.º 29) sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930 – Níger.

22 OIT, Pedido direto (CEACR) adotado em 2018, publicado na 108.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2019): Convenção (N.º. 29) sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930 – Itália (Ratificação: 1934).

23 OIT, Observação (CEACR) adotada em 2018, publicada na 108.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2019): Convenção (N.º 29) sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930 – Indonésia (Ratificação: 1950).

24 Lei n.º 29/2012 sobre Entrada, Permanência, Saída e Afastamento de cidadãos estrangeiros do território nacional (*Law No. 29/2012 on Entry, Stay, Exit and Removal of foreign citizens from national territory*).

25 OIT, Pedido Direto (CEACR) adotado em 2009, publicado na 99.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2010): Convenção (N.º 29) sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930 Bélgica (Ratificação: 1944); e OIT, Pedido Direto (CEACR) adotado em 2009, publicado na 99.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2010): Convenção (N.º 29) sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930 – Portugal (Ratificação: 1956).

penal para enfrentar a violência e o assédio. O direito penal codifica apenas as infrações mais graves e não abrange todo o conjunto de comportamentos que constituem violência e assédio relacionados com o trabalho. Mesmo em casos de trabalho forçado e tráfico, as vítimas raramente têm acesso a vias de recurso eficazes. Para evitar lacunas na proteção, é necessário adotar uma abordagem mais ampla, oferecendo proteção e mecanismos seguros de apresentação de queixas no âmbito da legislação do trabalho e de SST, bem como das leis da igualdade e de não discriminação (OIT 2018f, par. 378). Na Irlanda,²⁶ os atos de violência e assédio podem ser tratados tanto como uma questão criminal como ao abrigo da Lei de Segurança, Saúde e Bem-Estar no Trabalho de 2005 (*Safety, Health and Welfare at Work Act, 2005*). Além disso, todas as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, incluindo as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, estão protegidas/os contra o assédio no trabalho ao abrigo das Leis de Igualdade no Trabalho 1998-2015 (*Employment Equality Acts 1998-2015*) e das Leis de Despedimentos Sem Justa Causa 1977-2007 (*Unfair Dismissals Acts 1977-2007*), que preveem o direito de uma trabalhadora ou de um trabalhador apresentar queixa por despedimento implícito no caso de ser forçada/o a abandonar o seu posto de trabalho devido a assédio moral (*bullying*) no local de trabalho.

Da mesma forma, em determinadas legislações a única via de recurso disponível para as vítimas é a cessação da relação de trabalho, embora mantendo o direito à indemnização ao abrigo do direito de responsabilidade penal, contratual ou civil. Nestes casos, a legislação não oferece proteção suficiente às vítimas, uma vez que, de facto, as penaliza e pode dissuadi-las de obter medidas de reparação.²⁷ Em particular, dado que a maior parte das trabalhadoras e trabalhadores domésticos não têm acordos formais de trabalho, não beneficiarão da segurança social se perderem os seus empregos. Em novembro de 2020, o Tribunal Constitucional da África do Sul (*Constitutional Court of South Africa*)²⁸ declarou inconstitucional a exclusão das trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os em agregados privados do âmbito de aplicação da Lei sobre Indemnização por Lesões e Doenças Profissionais (*Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act*). Até esta decisão histórica, o único recurso para as trabalhadoras e trabalhadores

domésticos era a instauração de um processo civil contra os seus empregadores por danos sofridos devido a uma lesão ou doença profissional. O Tribunal Constitucional também confirmou o despacho de invalidez retrospectiva do Supremo Tribunal, de modo que a declaração de invalidez se aplicava retrospectivamente a partir de 24 de abril de 1994, prestando assistência a qualquer trabalhadora ou trabalhador doméstico, e respetivos dependentes, que tivesse sido ferida/o, adoecido ou falecido no trabalho antes da concessão do despacho do Supremo Tribunal.

A criação de mecanismos de resolução de litígios e a simplificação dos processos pode também incentivar o reporte de casos. Também permite a todos os interessados controlar e aplicar a legislação sobre violência e assédio no mundo do trabalho através de meios não conflituosos. O Tribunal de Primeira Instância de Massachusetts (*Massachusetts Trial Court*) nos Estados Unidos promove resoluções alternativas de litígios para todos os que vão a tribunal, incluindo as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Emitiu um folheto que fornece informações sobre a variedade de serviços no tribunal que estão disponíveis antes da fase de julgamento no Estado de Massachusetts.²⁹

Inspeção do trabalho

A inspeção do trabalho também enfrenta desafios particulares no que diz respeito ao trabalho doméstico. Quando o local de trabalho é protegido pelo direito à inviolabilidade do domicílio, os inspetores do trabalho precisam normalmente de obter uma autorização judicial para aceder ao domicílio, pelo menos nos casos em que não podem obter o consentimento do proprietário ou do arrendatário. Isto prejudica a capacidade de realizar inspeções de rotina, uma vez que, em muitos casos, é necessário demonstrar uma suspeita razoável para obter uma autorização judicial (Lexartza, Chaves e Carcedo 2016, 30). Alguns países estão a desenvolver novos métodos de inspeção que podem ser realizados sem entrar no domicílio do agregado familiar, tais como a revisão de documentos contratuais ou a entrevista de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e empregadores à porta (Lexartza, Chaves e Carcedo 2016, 31-34). Os empregadores no Chile, que são obrigados a apresentar documentos

26 OIT, Pedido Direto (CEACR) adotado em 2019, publicado na 109.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2021) Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico, 2011 – Irlanda (Ratificação: 2014).

27 OIT, Pedido Direto (CEACR) adotado em 2018, publicado na 108.ª Sessão da Conferência Internacional de Trabalho (2019) Convenção (N.º 111) sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 – Gâmbia (Ratificação: 2000); e OIT, Pedido Direto (CEACR) adotado em 2011, publicado na 101.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2012): Convenção (N.º 111) sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 – Honduras (Ratificação: 1960).

28 CCT 306/19, Sylvia Bongzi Mahlangu and Another v. Minister of Labour and Others.

29 Ver Mass.gov, Executive Office of the Trial Court, “Alternative Dispute Resolution”.

contratuais e outras provas da relação de trabalho, podem dar autorização ao inspetor para que aceda ao seu domicílio ou solicitar um agendamento na Inspeção do Trabalho (*Inspección de Trabajo*) (Código do Trabalho do Chile, art. 146.º-TER). Na República Unida da Tanzânia (continente), o sindicato *Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers Union* coopera com agências de recrutamento que concordam em operar nos termos da lei. É solicitado aos empregadores que assinem um contrato tanto com a trabalhadora ou trabalhador como com a organização. O contrato autoriza o sindicato a visitar os locais de trabalho e a verificar as condições de trabalho (OIT 2015h, 37-38).

Contudo, com algumas notáveis exceções, os inspetores do trabalho, juízes e outros intervenientes raramente recebem formação sobre a identificação de riscos de violência e assédio e nem sempre lhes é dado poder para suspender o trabalho ou emitir providências cautelares quando tais riscos existem (OIT 2018f, para. 390). Além disso, os dados sobre a prevalência de violência e assédio no local de trabalho não são amplamente recolhidos e muitas vezes não são desagregados em função do sexo, embora sejam necessários para fundamentar a legislação e as medidas de política.³⁰ Para combater esta tendência, o *Ministerio del Trabajo* (Ministério do Trabalho) colombiano³¹ declarou que tinha formado inspetores do trabalho nos vários departamentos territoriais e desenvolvido um instrumento para a identificação de queixas de violência baseada no género. Em Buenos Aires, Argentina,³² os casos relacionados com trabalhadoras e trabalhadores domésticos são tratados por um tribunal especializado, nomeadamente o *Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares* (Tribunal do Trabalho dos Trabalhadores Domésticos).

Disponibilização de orientação e informação às trabalhadoras e trabalhadores e aos empregadores

Além das medidas legislativas, vários governos adotaram uma série de medidas práticas para combater a violência e o assédio no mundo do trabalho. Por vezes, as agências de SST e os parceiros sociais adotam diretrizes, implementam



Para assegurar uma proteção eficaz, é necessário oferecer mecanismos de proteção e de apresentação de queixas no âmbito da legislação do trabalho e de SST, bem como das leis da igualdade e da não discriminação.

campanhas e ministram formação às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Em 2017, o Paraguai adotou um “Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras Domésticas de Paraguay” com a assistência técnica da OIT e a participação de representantes das instituições relevantes no terreno. O Guia fornece aos empregadores e às trabalhadoras informações sobre os seus respetivos direitos e obrigações em matéria de SST, incluindo violência, assédio e riscos psicossociais, e promove os mecanismos existentes para lidar com tais casos.³³ Em 2011, a *Zambia Federation of Employers* (Federação de Empregadores da Zâmbia) emitiu um código de conduta para empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no país, que aconselha os empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos a não submeter ou permitir que a trabalhadora ou o trabalhador seja sujeita/o a “qualquer abuso, seja físico, psicológico, sexual ou verbal no ambiente de trabalho” (OIT 2020I, 47). Em Singapura, é possível ler-se no guia dos empregadores publicado pelo *Ministry of Manpower* (Ministério do Trabalho): Consideramos seriamente as alegações de abuso e maus-tratos de uma trabalhadora ou trabalhador doméstico estrangeiro, especialmente se disserem respeito a abuso físico ou sexual [...]. Se forem condenados, os empregadores enfrentarão penas severas nos termos da lei. Estes e os respetivos cônjuges também

30 Ver, por exemplo, OIT, Pedido Direto (CEACR) adotado em 2019, publicado na 109.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2021): Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico, 2011 – Bolívia (Estado Plurinacional da) (Ratificação: 2013).

31 OIT, Pedido Direto (CEACR) adotado em 2019, publicado na 109.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2021): Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico, 2011 – Colômbia (Ratificação: 2014).

32 Título XII da Lei 26844 relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores domésticos (*Ley núm. 26844 que dicta el Régimen Especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares*).

33 Ver OIT, Pedido Direto (CEACR) adotado em 2019, publicado na 109.ª Sessão da Conferência Internacional de Trabalho (2021): Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico, 2011 – Paraguai (Ratificação: 2013); e OIT, Pedido Direto (CEACR) adotado em 2019, publicada na 109.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2021): Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico, 2011 – Costa Rica (Ratificação: 2014).

serão permanentemente proibidos de empregar outra Trabalhadora ou outro Trabalhador Doméstico Estrangeiro.”³⁴

As instituições governamentais fornecem frequentemente orientações sobre violência e assédio contra trabalhadoras e trabalhadores em geral ou contra grupos específicos de trabalhadoras e trabalhadores, tratando-o frequentemente como uma forma de discriminação (OIT 2018f, parágrafos 345-341). Por exemplo, a Argentina³⁵ desenvolveu um guia para trabalhadoras domésticas, *Guía para trabajadoras de casas particulares (trabajadoras domésticas)*, que inclui informação sobre medidas de prevenção e sobre as linhas diretas disponíveis para a denúncia de casos de violência baseada no gênero. Em junho de 2011, a Indonésia criou a linha direta gratuita “Heilo TKI” para apoiar as trabalhadoras e trabalhadores migrantes e as suas famílias, dentro e fora do país. No primeiro ano de funcionamento, a linha direta recebeu quase 250 000 chamadas e e-mails de trabalhadoras e trabalhadores migrantes, dos seus familiares ou pessoas interessadas em trabalhar no estrangeiro (Farbenblum, Paoletti e Taylor-Nicholson 2013). A Direção-Geral para a Promoção da Mulher Trabalhadora do Paraguai (*Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora*)³⁶ oferece conselhos sobre os direitos das trabalhadoras, incluindo as trabalhadoras domésticas. Entre outros tópicos, fornece informações sobre violência e assédio e fornece um serviço de mediação para trabalhadoras domésticas e empregadores.

No que diz respeito aos instrumentos para lidar com o assédio sexual, estes variam entre linhas de ajuda, assistência legal, unidades de apoio às vítimas, formação para parceiros sociais ou procedimentos administrativos relacionados com o trabalho especializados em assédio sexual (OIT 2012a, par. 794). Particularmente comuns são os códigos de boas práticas ou diretrizes que abordam o assédio sexual relacionado com o trabalho. Em 2016, a Comissão Sul

Africana de Direitos Humanos (*South African Human Rights Commission*) e o Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos (*Danish Institute for Human Rights*) desenvolveram um guia de direitos humanos, *Human Rights and Business Country Guide: South Africa*, que aborda o assédio e explica como as vítimas podem ter acesso a medidas de vias de recurso, apresentar queixas e procurar reparação.³⁷ Um manual sobre assédio sexual no local de trabalho inclui geralmente o trabalho doméstico como um dos seus setores alvo.³⁸ Na Índia, a Lei sobre o Assédio Sexual das Mulheres no Local de Trabalho (Prevenção, Proibição e Resolução) de 2013 (*Sexual Harassment of Women at Workplace [Prevention, Prohibition and Redressal] Act of 2013*) inclui as trabalhadoras domésticas no seu âmbito de aplicação. Proíbe o assédio sexual no local de trabalho e estabelece mecanismos de apresentação de queixas e obrigações dos empregadores no sentido de proporcionar um ambiente de trabalho seguro.

Diálogo social

Por fim, registaram-se também progressos através do diálogo social. Por exemplo, em Itália,³⁹ uma convenção coletiva nacional em vigor desde 1 de outubro de 2020 inclui uma declaração comum que reconhece que a violência e o assédio no local de trabalho doméstico constituem um abuso e uma violação dos direitos humanos. Os parceiros sociais signatários da convenção também se comprometeram a promover iniciativas para combater qualquer comportamento incompatível com a dignidade humana. As organizações de trabalhadores também desempenharam um papel vital na promoção da ratificação da Convenção (N.º 190), por exemplo na Argentina através da Rede Intersindical para a Eliminação da Violência Relacionada com o Trabalho (*Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral*).

34 Singapura, *Ministry of Manpower*, “Employer’s Guide: Foreign Domestic Worker”.

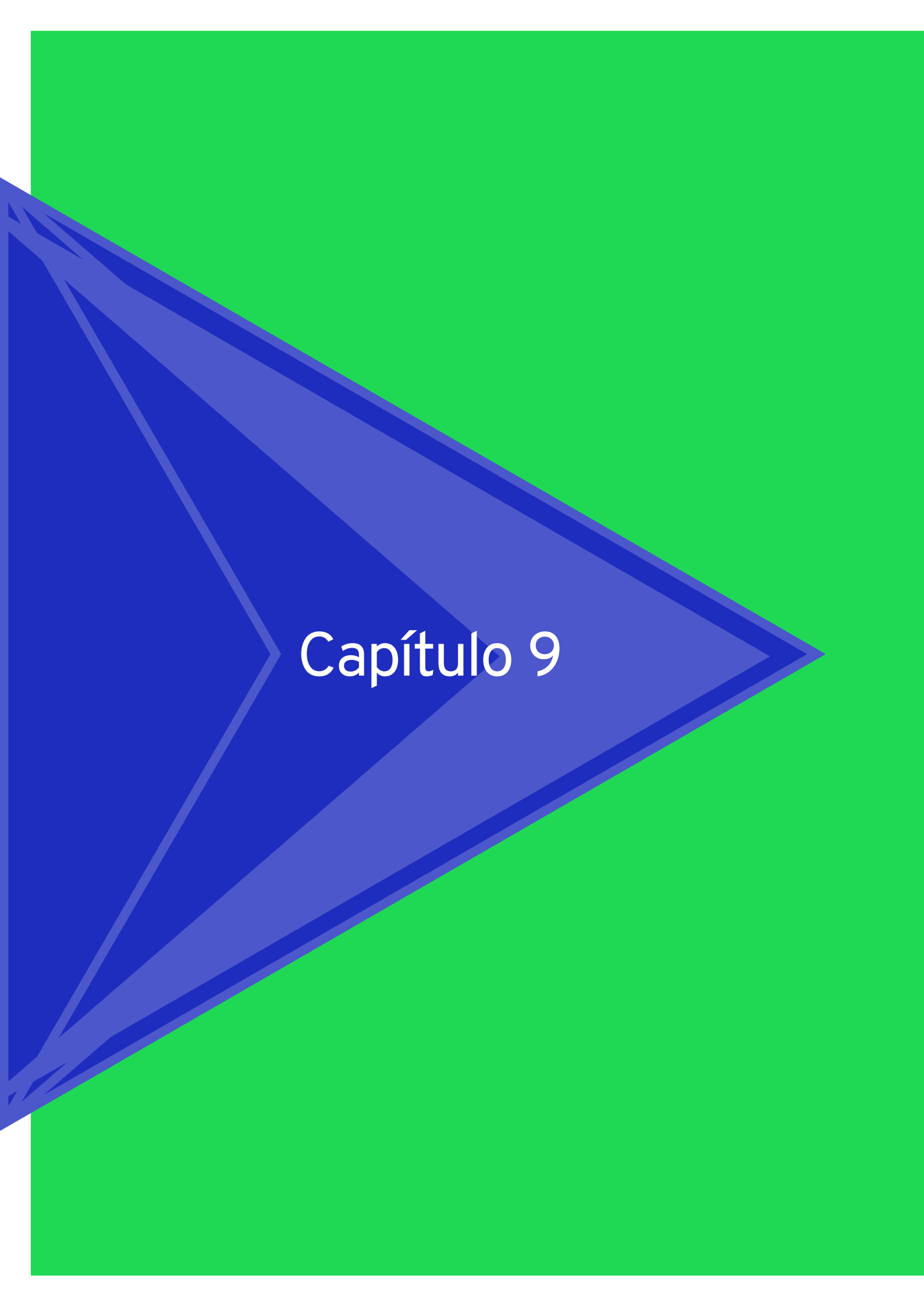
35 OIT, Pedido Direto (CEACR) adotado em 2019, publicado na 109.ª Sessão da Conferência Internacional (2021): Convenção (N.º 189) – Argentina (Ratificação: 2014).

36 *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*, *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras Domésticas de Paraguay* (2017), p. 25.

37 *South African Human Rights Commission* e *Danish Institute for Human Rights*, *Human Rights and Business Country Guide: South Africa*, 2015.

38 Ver, por exemplo, Índia, *Ministry of Women and Child Development*, *Handbook on Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 for Employers / Institutions / Organisations / Internal Complaints Committee / Local Complaints Committee*.

39 *Contratto Collettivo Nazionale Colf e Badante*, joint statement, art. 28.

The image features a solid green background. On the left side, there is a large, dark blue triangle that points towards the right. Inside this triangle, there is a smaller, lighter blue triangle, also pointing right, which is slightly offset from the left edge of the larger triangle. The text 'Capítulo 9' is centered within the space between these two triangles.

Capítulo 9

The background is a solid green color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner, separating the green area from a white area in the top-right. Another diagonal line runs from the bottom-left towards the bottom-right corner, parallel to the first one.

Informalidade e formalização

Sem emprego formal, o acesso ao trabalho digno continua a ser difícil. A transição do emprego informal para o formal é também um meio de reduzir a pobreza e melhorar a igualdade entre as pessoas.

O emprego informal tem um impacto negativo nas receitas públicas e no âmbito de ação dos governos, conforme reconhecido no Preâmbulo da Recomendação (N.º 204). O trabalho doméstico não é exceção. O emprego informal impede o acesso das trabalhadoras e trabalhadores domésticos aos direitos, proteção adequada e condições de trabalho dignas; dificulta os esforços para promover e impor o cumprimento da legislação do trabalho e de segurança social; e cria um ambiente propício ao trabalho infantil, trabalho forçado, violência e assédio. De facto, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, são identificados na alínea i) do parágrafo 7 da Recomendação (N.º 204) como um dos grupos “especialmente vulneráveis aos défices de trabalho digno mais graves na economia informal”.

A Recomendação (N.º 204) aponta claramente a formalização como um caminho para a concretização do trabalho digno, inclusive para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, em parte como resultado das vulnerabilidades do trabalho informal.

Tal como no caso das demais trabalhadoras e trabalhadores considera-se que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos fazem parte da economia informal nos casos em que as suas atividades económicas “na lei ou na prática, não estejam abrangidas ou estejam insuficientemente abrangidas por disposições formais” (Recomendação [N.º 204], alínea a) do parágrafo 2). O primeiro indicador e fonte de emprego informal é, portanto, a exclusão da legislação de trabalho e da segurança social. No entanto, a cobertura legal por si só é uma condição insuficiente de emprego formal. Para aquelas/es que estão legalmente abrangidas/os, uma segunda fonte de emprego informal pode resultar da sua exclusão na prática do direito e do acesso efetivo à proteção, como indicado pela ausência da respetiva inscrição nos regimes de segurança social e pelo não pagamento de contribuições. Por fim, existe uma terceira fonte de emprego informal e de défice de proteção que não é bem captada pelas estatísticas habituais, o que se relaciona com um nível de proteção insuficiente. Não só as trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem ser mais ou menos “informais”, como também podem estar sujeitos a diferentes

graus de proteção contra vários riscos económicos e pessoais relacionados com o emprego, mesmo que estejam em emprego formal.

A formalização é um processo gradual de transição de um estatuto totalmente informal para um estatuto totalmente formal. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos explicitamente excluídas/os do âmbito de aplicação da legislação do trabalho e da segurança social – e que estão assim impedidas/os de qualquer possibilidade de cumprimento e acesso à proteção relacionada com o posto de trabalho – podem ser consideradas/os como estando na parte inferior do continuum. No outro extremo está a formalidade absoluta, que se caracteriza por uma cobertura efetiva e adequada pela segurança social e proteção laboral. Entre os dois extremos do espectro encontram-se numerosas situações nas quais as trabalhadoras e trabalhadores domésticos não são reconhecidas/os como trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem; são reconhecidas/os como trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, mas não têm acesso à proteção social relacionada com o posto de trabalho (ausência de inscrição na segurança social, exclusão dos direitos de segurança associados a limiares mínimos, ausência de contribuições ou contribuições irregulares); ou têm níveis de prestações que são inadequados para serem considerados como proteção efetiva. Compreender estas fontes de informalidade pode ajudar na conceção de abordagens para formalizar o trabalho doméstico. Devido às múltiplas fontes de informalidade e aos seus múltiplos elementos condutores, a Recomendação (N.º 204) parte do pressuposto de que as transições para a economia formal têm um maior impacto através da adoção de quadros políticos integrados, que devem incluir uma vasta gama de abordagens que são implementadas através da coordenação institucional (n.º 11).

Este capítulo apresenta, em primeiro lugar, uma estimativa da dimensão do emprego informal no trabalho doméstico e a relação entre o emprego informal e a duração de trabalho e salários. De seguida, fornece estimativas da percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de informalidade devido a lacunas na cobertura legal e identifica lacunas na implementação. A terceira e última secção apresenta algumas boas práticas para colmatar estas lacunas.

► Informalidade no trabalho doméstico

Extensão da informalidade entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos

De um ponto de vista estatístico, o emprego informal é medido através de uma combinação de abordagens, que variam de acordo com o estatuto de emprego das trabalhadoras e dos trabalhadores. Considera-se que as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem se encontram numa situação de emprego informal se o seu empregador não contribuir para a segurança social em seu nome ou (se não houver um regime de segurança social contributivo no país ou não houver resposta a esta pergunta no inquérito aos agregados familiares) se não beneficiarem de férias anuais remuneradas ou baixa por doença. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos classificadas/os estatisticamente como trabalhadoras e trabalhadores independentes encontram-se numa situação de emprego informal se a sua atividade (unidade económica) for uma empresa privada não constituída sob a forma de sociedade sem um sistema formal de contabilidade ou não estiver registada junto das autoridades nacionais competentes.¹ Esta abordagem para estimar o emprego informal no trabalho doméstico está em consonância com a definição harmonizada de emprego informal da OIT.

As atuais estimativas baseiam-se em 138 países, representando 91,8 por cento do emprego global. Com base nesta definição, apesar dos progressos constantes na extensão da legislação de trabalho e da segurança social às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, as estimativas mostram que 61,4 milhões (81,2 por cento) da totalidade de trabalhadoras e trabalhadores domésticos encontram-se numa situação de emprego informal (figura 9.1). A proporção de emprego informal entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos é o dobro da percentagem de emprego informal de outras Trabalhadores por conta de outrem (39,7 por cento) e significativamente superior à percentagem global de emprego informal entre as trabalhadoras e trabalhadores não domésticos, independentemente

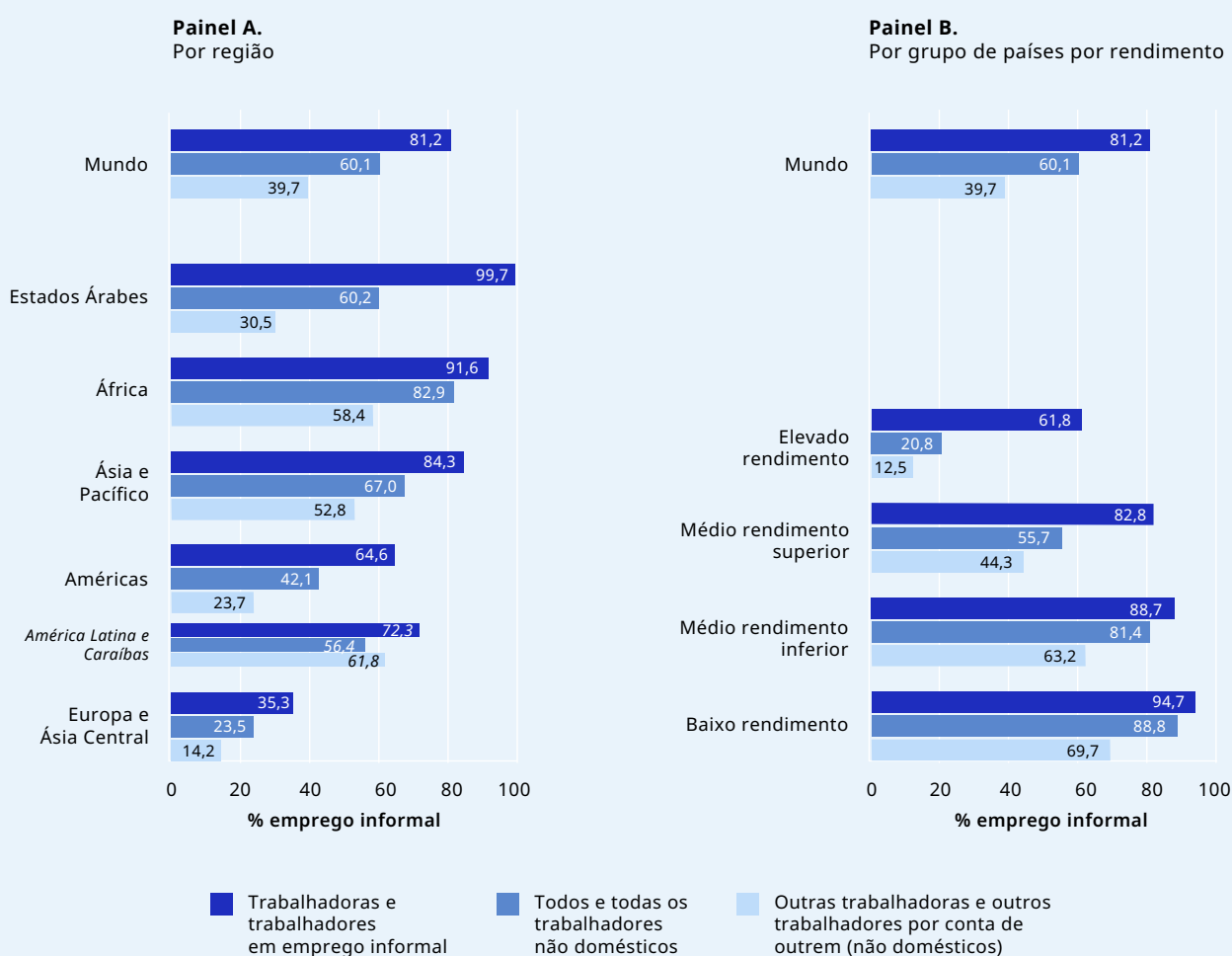
da sua situação face ao emprego (60,1 por cento). A percentagem de emprego informal entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos é três vezes superior à de outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem nas Américas e nos Estados Árabes e 4,5 vezes superior à de outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem na Europa e na Ásia Central (figura 9.1, painel A). Em contraste, a percentagem de emprego informal entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos está mais próxima da percentagem de emprego informal entre outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem e todas e todos os trabalhadores em regiões onde o emprego informal é mais predominante. No entanto, mesmo considerando a maior predominância do emprego informal em África e na Ásia e Pacífico, a percentagem de emprego informal entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos nessas regiões continua a ser superior à de outras trabalhadoras e trabalhadores, mesmo que por margens menores do que noutras regiões.



61,4 milhões (81,2 por cento) da totalidade de trabalhadoras e trabalhadores domésticos encontram-se numa situação de emprego informal – quase o dobro da percentagem de emprego informal de outros trabalhadores por conta de outrem (39,7 por cento).

¹ É importante referir que os dados dos inquéritos às forças de trabalho nos 138 países com informação sobre emprego informal indicam que menos de 5 por cento de todas e todos os trabalhadores domésticos autodeclararam-se como trabalhadoras e trabalhadores independentes. Entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos autodeclaradas/os como independentes, menos de 5 por cento parecem encontrar-se numa situação de emprego informal, a executar uma atividade independente registada. Representam 0,9 por cento de todas e todos os trabalhadores domésticos identificados como estando numa situação de emprego informal.

► **Figura 9.1** Percentagem de emprego informal entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e trabalhadoras e trabalhadores não domésticos, por região e principal grupo de países por rendimento, 2019 (percentagens)



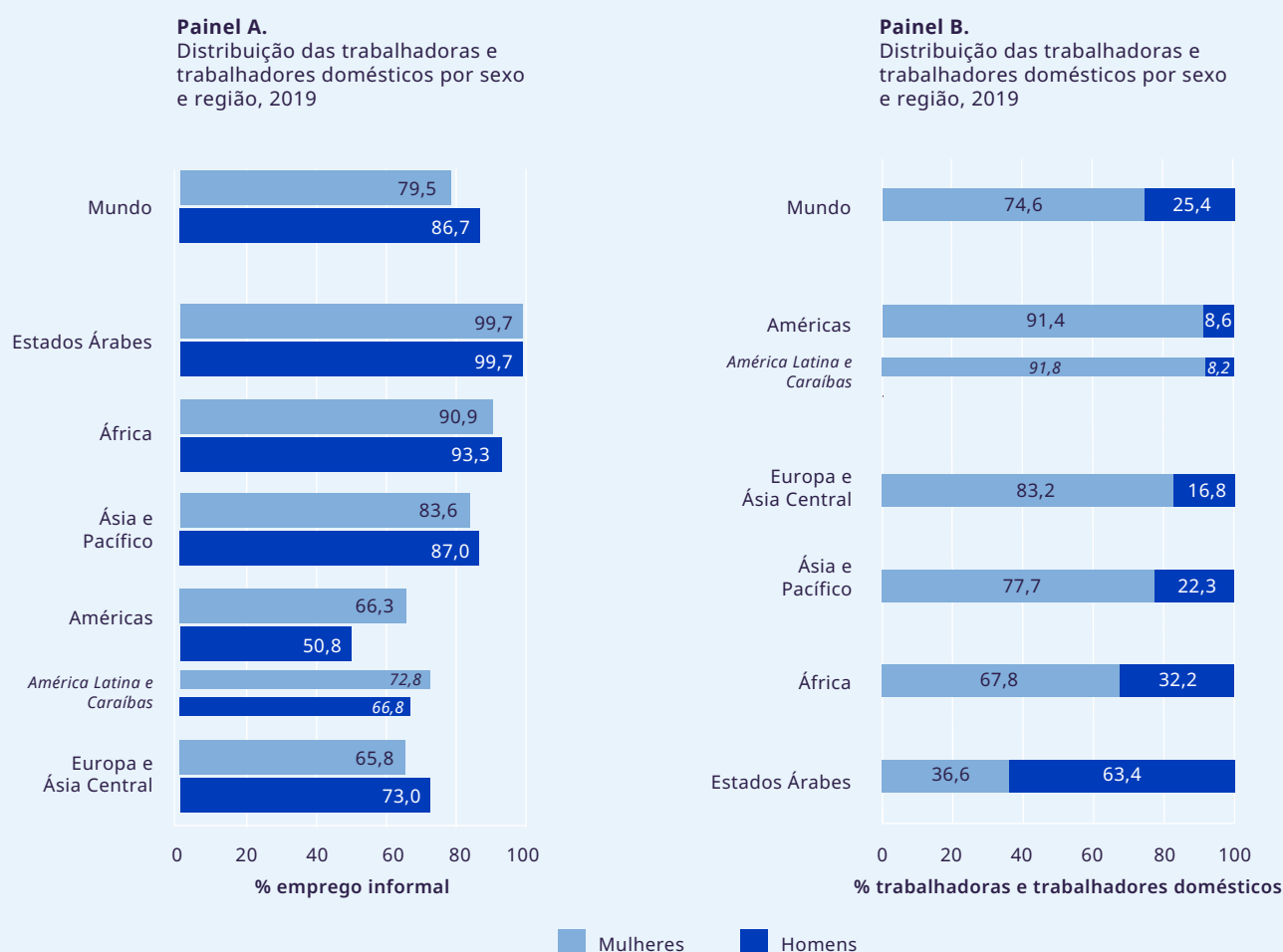
Nota: cálculos da OIT com base em 138 países que representam 91,7 por cento do emprego global e 97,4 por cento do número global de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. As estimativas de emprego informal estão em linha com a definição harmonizada da OIT. Para a China, as estimativas baseiam-se na proporção média de trabalhadoras e trabalhadores domésticos a nível regional nos países de médio rendimento superior. As fontes de dados detalhadas estão disponíveis no Anexo 3.

A informalidade no trabalho doméstico é também claramente mais generalizada nos países de baixo rendimento, onde 94,7 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos encontram-se numa situação de emprego informal (figura 9.1, painel B). Esta proporção diminui progressivamente à medida que o nível de rendimento do país aumenta: 88,7 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos encontram-se numa situação de emprego informal nos países de médio rendimento inferior, em comparação com 82,8 por cento nos países de médio rendimento superior e 61,8 por cento nos países de elevado rendimento.

Talvez não surpreendentemente, existe uma proporção muito mais elevada de trabalhadoras domésticas (74,6 por cento) do que trabalhadores domésticos (25,4 por cento) entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos informais (figura 9.2, painel B). Isto é, em grande parte, um reflexo da composição por

género do setor, uma vez que as mulheres também constituem a grande maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, independentemente da natureza informal ou formal do emprego. A exceção encontra-se nos Estados Árabes, onde as mulheres constituem apenas 37 por cento do total das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal, em comparação com 63 por cento dos homens, o que se mantém consistente com a distribuição das trabalhadoras e trabalhadores domésticos por sexo na região. A distribuição por sexo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos no emprego informal é aproximadamente semelhante à distribuição de homens e mulheres no trabalho doméstico: em quase todo o lado, há mais trabalhadoras do que trabalhadores domésticos entre as/os que se encontram numa situação de emprego informal, com exceção dos Estados Árabes.

► **Figura 9.2 A dimensão do género na informalidade entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos: percentagem de emprego informal entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e distribuição do emprego informal por sexo, 2019 (percentagens)**



Nota: no que se refere à figura 9.1.

Curiosamente, as taxas de informalidade são mais elevadas entre os trabalhadores domésticos (86,7 por cento) em comparação com as trabalhadoras domésticas (79,5 por cento) (figura 9.2, painel A). Em alguns aspetos, isto é consistente com a distribuição do emprego informal entre trabalhadoras e trabalhadores a nível global (OIT 2018g). No entanto, esta distribuição é amplificada no caso das trabalhadoras e trabalhadores domésticos pelo facto de a maioria dos trabalhadores domésticos homens se encontrar nas duas regiões onde a informalidade entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos é mais elevada (os Estados Árabes e a Ásia e Pacífico). Além disso, os resultados são influenciados pela presença de um pequeno número de países com um elevado número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, tais como a Argentina, a China e a África do Sul, onde a taxa de informalidade é mais elevada entre os trabalhadores domésticos homens do que entre as trabalhadoras domésticas.



As trabalhadoras domésticas têm maior exposição à informalidade do que os elementos do sexo masculino do mesmo setor em 67 por cento dos países analisados.

Uma análise mais atenta das diferenças entre trabalhadores domésticos e trabalhadoras domésticas a nível regional e entre países fornece uma clarificação complementar sobre o risco relativo de emprego informal (tabela 9.1). Em primeiro lugar, cabe referir que, na maioria dos países (67 por cento), as trabalhadoras

domésticas estão mais expostas à informalidade do que os trabalhadores domésticos. As taxas de emprego informal são mais elevadas entre os trabalhadores domésticos homens em 24,8 por cento dos países, ao passo que 9,2 por cento dos países não apresentam diferenças significativas entre mulheres e homens.

► **Tabela 9.1** Diferenças na exposição à informalidade entre mulheres e homens, percentagem de países, globalmente e por região, 2019

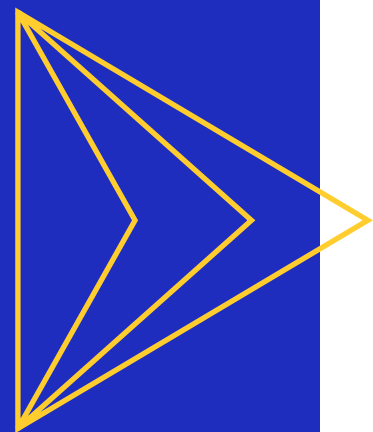
	África (%)	Américas (%)	Estados Árabes (%)	Ásia e Pacífico (%)	Europa e Ásia Central (%)	Mundo (%)
As trabalhadoras domésticas estão mais expostas à informalidade do que os homens	60,5	84,0	66,7	72,7	64,9	67,0
– em mais de 10 pontos percentuais (ppt)	11,6	24,0	25,0	16,7	47,6	26,1
– em mais de 5-10 ppt	14,0	40,0	12,5	8,3	7,1	15,5
– em menos de 5 ppt	34,9	20,0	0,0	45,8	11,9	25,4
Sem diferença	11,6	4,0	50,0	4,2	4,8	9,2
Os trabalhadores domésticos homens estão mais expostos à informalidade do que as mulheres	30,2	12,0	16,7	22,7	29,7	24,8
– em mais de 10 pontos percentuais (ppt)	9,3	0,0	0,0	8,3	11,9	7,7
– em mais de 5-10 ppt	7,0	4,0	12,5	8,3	7,1	7,0
– em menos de 5 ppt	11,6	8,0	0,0	8,3	9,5	9,2

Nota: no que se refere à figura 9.1.

Por fim, a maior taxa de informalidade entre os trabalhadores domésticos pode dever-se às profissões que habitualmente exercem e à forma como se dedicam ao trabalho doméstico. As análises das profissões entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos tendem a mostrar uma maior variação na gama de profissões desempenhadas pelos elementos do sexo masculino, sugerindo uma maior proporção de trabalhos ocasionais na ausência de melhores alternativas (ver Capítulo 1, figura 1.3). Além disso, os trabalhadores domésticos têm o dobro da probabilidade de se autodeclararem como trabalhadores independentes do que os elementos do sexo feminino do mesmo setor (10 por cento em comparação com 5 por cento), o que contribui para a sua maior exposição à informalidade, uma vez que as trabalhadoras e trabalhadores por conta própria estão normalmente mais expostos/os à informalidade do que as trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem.

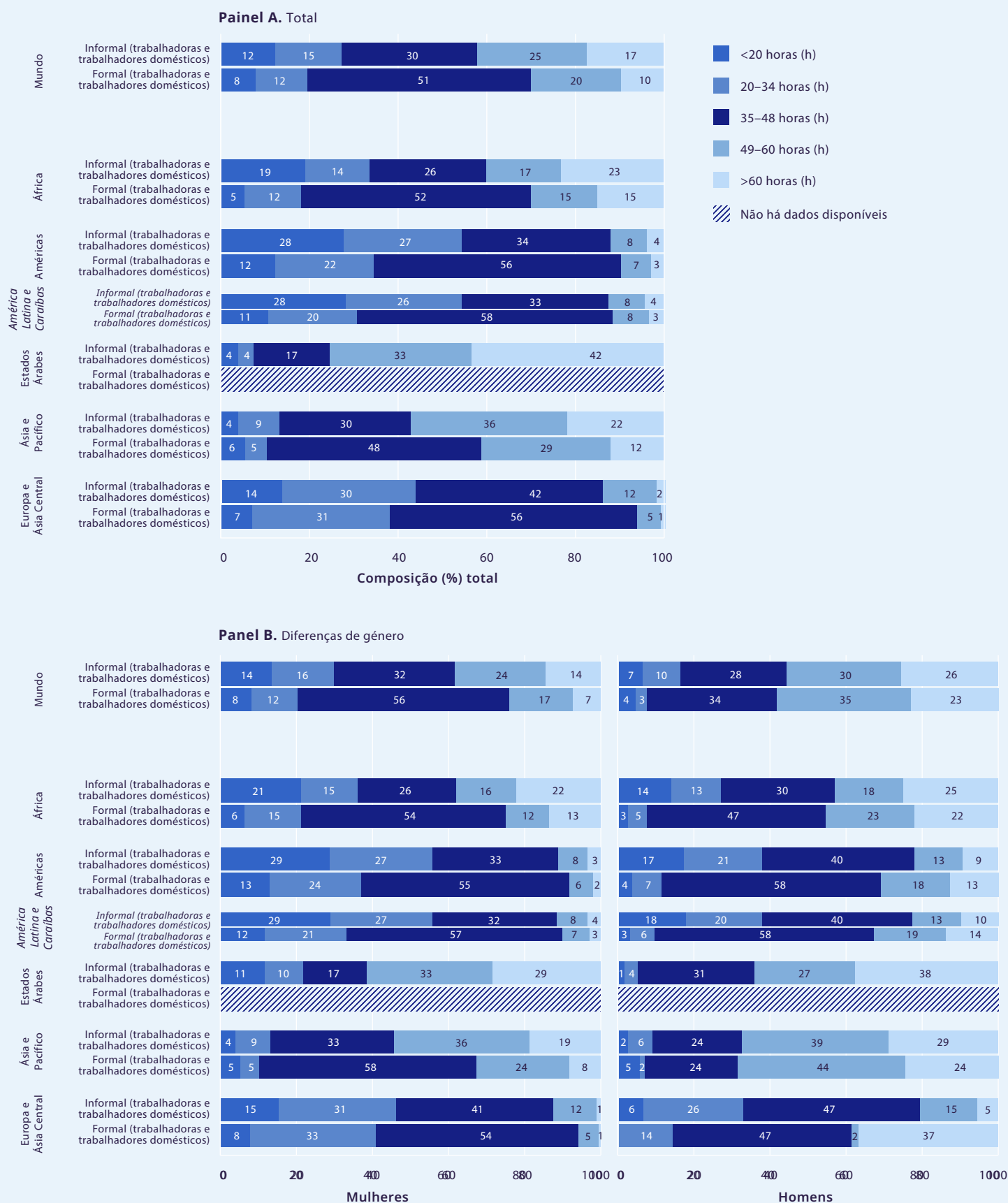
Défices de trabalho digno entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos informais

As melhorias nas condições de trabalho resultam da formalização, mas tais melhorias estão também a permitir condições para a formalização e, como tal, fazem parte do processo de formalização. A resolução dos défices de trabalho digno na economia informal inclui a redução das vulnerabilidades e o aumento da capacidade das trabalhadoras e trabalhadores domésticos para entrar na economia formal de uma forma sustentável. Por exemplo, proporcionar a uma trabalhadora ou trabalhador doméstico numa situação de emprego informal o acesso à proteção social básica (não contributiva) é um fator facilitador da transição para a formalidade, uma vez que reduz a sua exposição à pobreza, entre outros aspetos.



As trabalhadoras e trabalhadores domésticos em emprego informal trabalham horas mais extremas (tanto mais reduzidas como mais prolongadas) em comparação com as trabalhadoras e trabalhadores domésticos formais e ganham salários mais baixos.

► **Figura 9.3 Padrões de tempo de trabalho entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos em situação de emprego informal em comparação com as trabalhadoras e trabalhadores domésticos em situação de emprego formal por região e gênero, 2019 (percentagens)**



Nota: cálculos da OIT com base numa análise dos inquéritos aos agregados familiares nacionais de 132 países representando 90 por cento do emprego global e 92 por cento do total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Estimativas globais ponderadas, respetivamente, pelo número total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontraram numa situação de emprego formal e informal em 2019. Não podem ser fornecidos dados sobre a situação do emprego informal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos Estados Árabes. As fontes de dados detalhadas estão disponíveis no Anexo 3.

A correlação entre o emprego informal e o tempo de trabalho e os salários funciona nos dois sentidos. Conforme demonstrado no Capítulo 7, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm modalidades de duração de trabalho das mais reduzidas e das mais prolongadas e auferem salários significativamente mais baixos do que outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem; além disso, aquelas/es com modalidades de duração de trabalho mais reduzidas e mais prolongadas e os salários mais baixos tendem a ter empregos informais. Em contrapartida, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos em emprego informal têm horas de trabalho mais extremas (tanto mais reduzidas como mais prolongadas) em comparação com as trabalhadoras e trabalhadores domésticos formais e ganham salários mais baixos.

No que respeita à duração média de trabalho, menos de três em cada dez trabalhadoras e trabalhadores domésticos em emprego informal trabalham dentro do intervalo de horas normais, em comparação com mais de metade das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em emprego formal (figura 9.3). O maior grupo de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em emprego informal (42 por cento) trabalha mais de 48 horas por semana, em comparação com 30 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em emprego formal.

Existe uma correlação particularmente forte entre duração de trabalho reduzida e informalidade tanto na Europa e Ásia Central como nas Américas, onde as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal têm, pelo menos, o dobro da probabilidade de trabalhar menos de 20 horas por semana do que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos em emprego formal. As trabalhadoras domésticas que se encontram numa situação de emprego informal na América Latina e Caraíbas e na Europa e Ásia Central estão mais expostas a horas de trabalho reduzidas ou muito reduzidas (figura 9.3, painel B).

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham dentro da duração normal são menos suscetíveis de se encontrarem numa situação de emprego informal. Os resultados de uma seleção de países nos quais, pelo menos, algumas trabalhadoras e alguns trabalhadores domésticos estão legalmente abrangidos/os e beneficiam de um acesso efetivo à segurança social (e, como tal, são consideradas/os como estando numa situação de emprego formal)

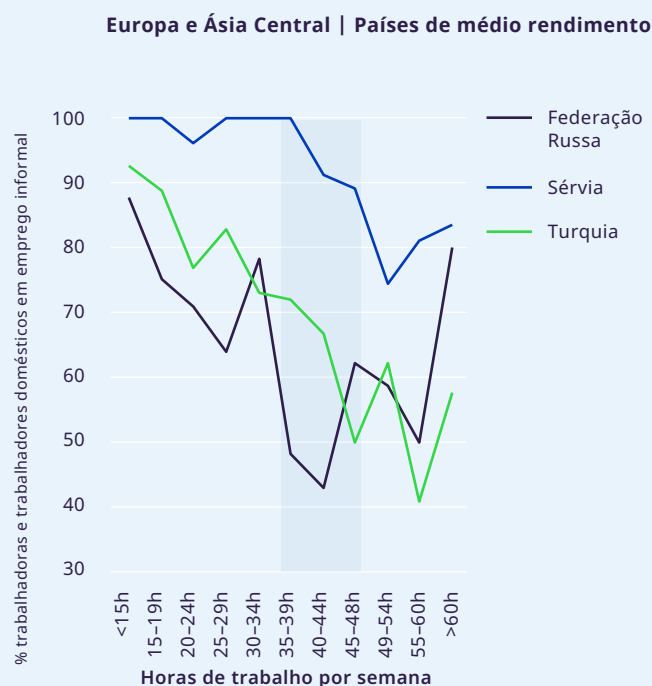
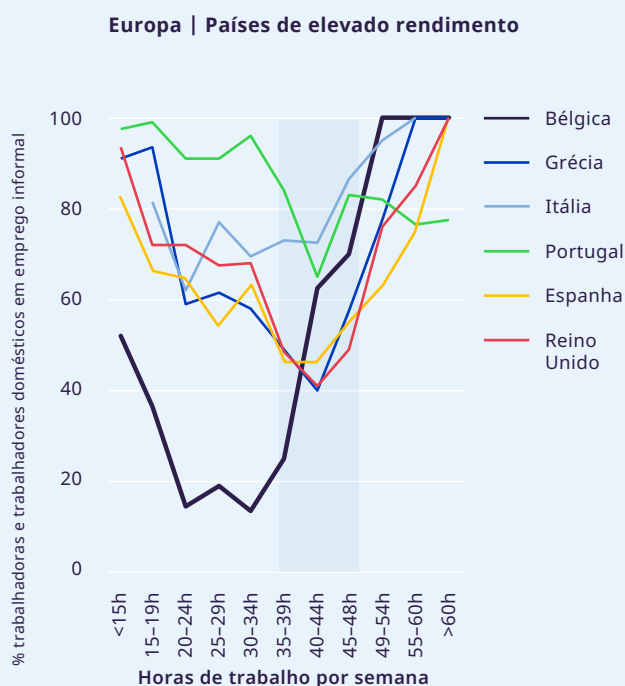


Na Europa e Ásia Central e nas Américas, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal têm, pelo menos, o dobro da probabilidade de trabalhar menos de 20 horas por semana do que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos em emprego formal.

mostram que as taxas de informalidade são mais baixas entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos cujas horas de trabalho por semana variam entre 35 e 48 (figura 9.4). Em contrapartida, existem proporções mais elevadas de trabalhadoras e trabalhadores em emprego informal entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham durante muito poucas horas. Isto pode resultar do facto de as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, cujas horas trabalhadas por agregado familiar ou por semana são inferiores aos limiares estabelecidos, serem impedidas/os de aceder à cobertura da segurança social (ver Capítulo 6 e pontos seguintes neste capítulo). A proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal é também mais elevada entre aquelas/es que trabalham durante horas excessivas. Isto deve-se provavelmente ao elevado número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham muitas horas em regiões onde as disposições relativas ao tempo de trabalho não lhes são aplicadas ou não limitam suficientemente o tempo de trabalho, como nos Estados Árabes e na Ásia e Pacífico.

► **Figura 9.4** Emprego informal em função da duração semanal do trabalho no emprego principal por região e grupo de países por rendimento, últimos anos disponíveis (percentagens)





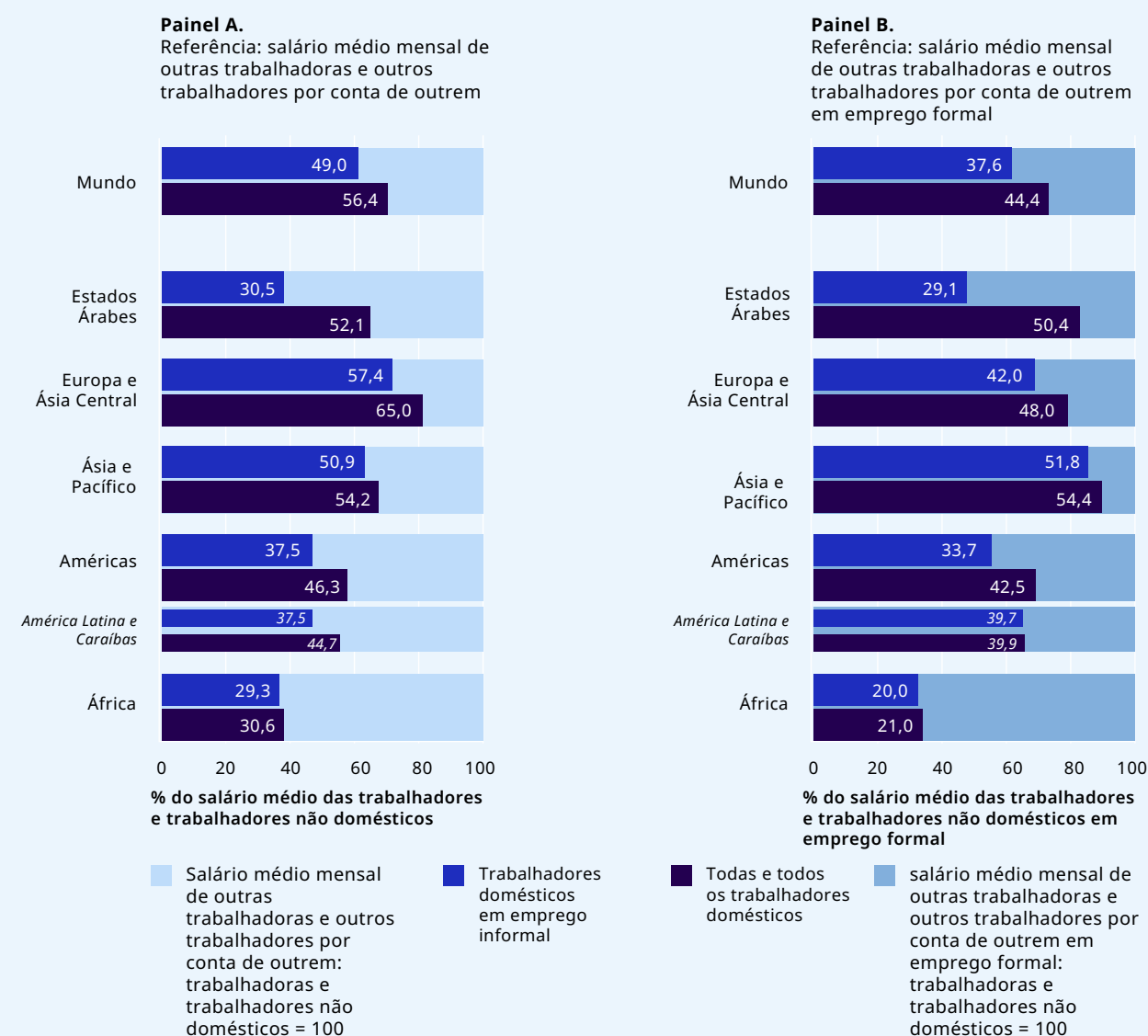
Nota: consultar nota relativa à figura 9.1 e fontes detalhadas dos países e anos no Anexo 3.

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal também auferem salários inferiores aos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos formais ou aos das outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem. Enquanto os salários médios mensais das trabalhadoras e trabalhadores domésticos são 56,4 por cento dos salários médios mensais de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem (ver Capítulo 7), este rácio diminui para 49 por cento para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos em emprego informal (figura 9.5). As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram em situação de emprego informal auferem em média 37,6 por cento do salário médio das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem que se encontram em situação de emprego formal. Esta proporção diminui para 35,1 por cento no que diz respeito às trabalhadoras domésticas que se encontram numa situação de emprego informal e sobe para 43,8 por cento no que se refere aos trabalhadores domésticos homens. A diferença de salários entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal e todas e todos os trabalhadores domésticos é naturalmente maior nas regiões onde a

proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal é menor, como na Europa e Ásia Central e nas Américas, e também varia por grupo de países por rendimento (figura 9.6).

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal auferem apenas 49 por cento da média dos salários mensais de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem.

► **Figura 9.5 Salário médio mensal entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos (total e em emprego informal) em comparação com o salário médio mensal de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem e de outras trabalhadoras e de outros trabalhadores formais tomados como referência, por região, 2019 (percentagens)**

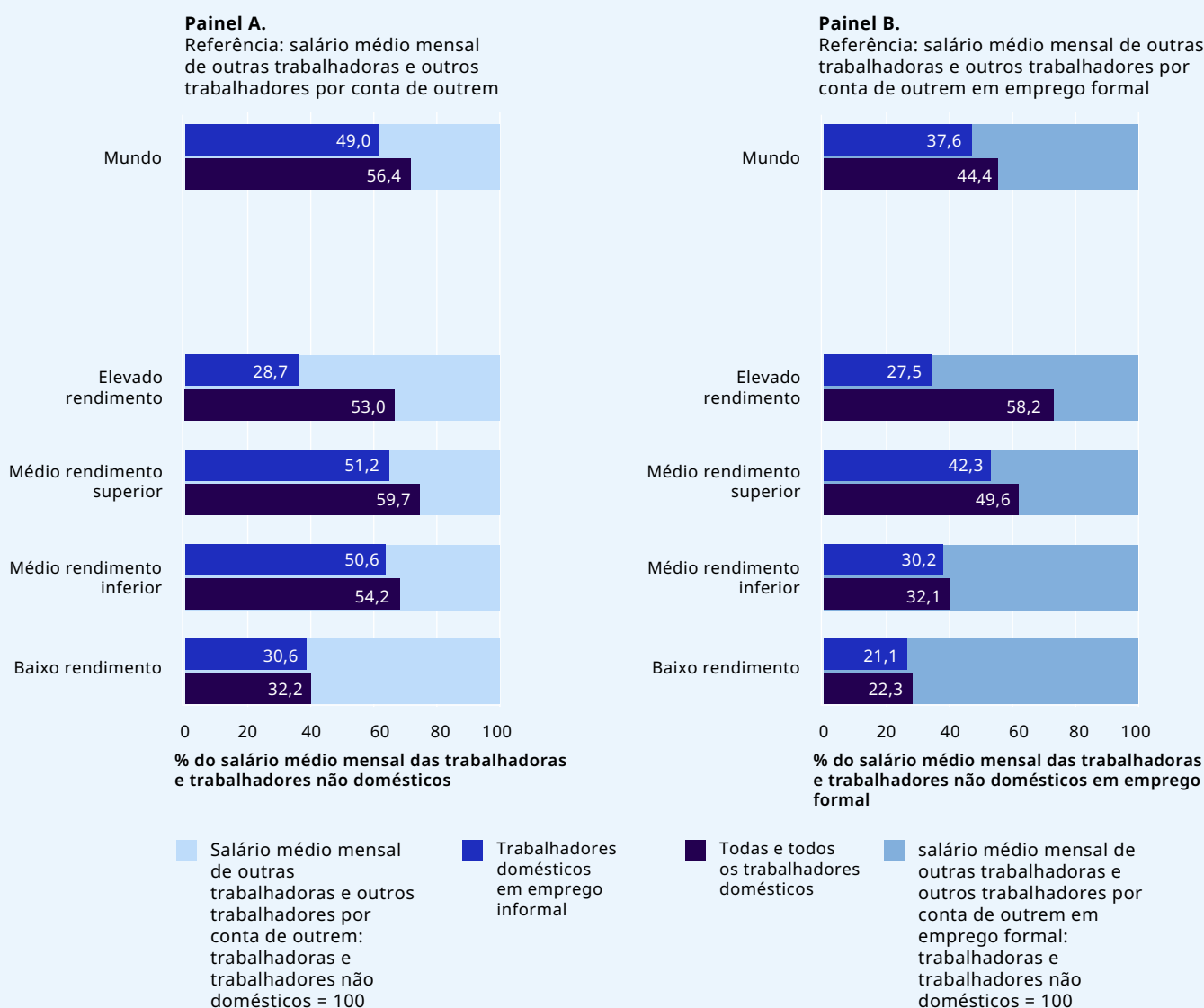


Nota: cálculos da OIT com base em dados de 85 países, representando 74 por cento do emprego global e 64 por cento do total de trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, com baixa representação dos Estados Árabes (apenas 20 por cento das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem na região estão representadas/os). Ponderado pelo número total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em 2019. As fontes de dados detalhadas estão disponíveis no Anexo 3.

O emprego informal também colocou as trabalhadoras e trabalhadores domésticos em maior risco de perda de emprego e de rendimentos na sequência da pandemia da COVID-19. Conforme demonstrado no Capítulo 11, durante a pandemia as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram em situação de emprego informal têm sido muito mais propensos a perder os seus empregos e rendimentos do que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm empregos formais. Isto significa que a grande maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que estavam em risco de perder os seus empregos ou de sofrer uma redução do seu horário de trabalho não estavam inscritas/os nos regimes de segurança social relevantes nem faziam contribuições, pelo que não estavam elegíveis para prestações de substituição

de rendimentos ou, em particular, para o seguro de desemprego, quando este existe. Embora alguns países tenham alargado o apoio ao rendimento às trabalhadoras e trabalhadores que se encontram numa situação de emprego informal durante a pandemia, estes raramente eram acessíveis às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. A perda de rendimentos e a falta de substituição de rendimentos através das prestações da segurança social levaram muitas trabalhadoras e trabalhadores domésticos e as suas famílias a uma situação de pobreza, dificultando até mesmo a colocação de alimentos na mesa. Para além destes riscos, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal em muitos países não têm acesso garantido a cuidados de saúde de qualidade.

► **Figura 9.6 Salário médio mensal entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos (total e em emprego informal) em comparação com o salário médio mensal de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem e de outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem em emprego formal tomados como referência, por grupo de países por rendimento, 2019 (percentagens)**



Nota: no que se refere à figura 9.5.

Avaliar a fonte da informalidade

Para formalizar eficazmente o trabalho doméstico, é necessária uma análise clara das fontes de informalidade. Como mencionado acima, a informalidade pode ser o resultado de uma ou mais das três situações seguintes:

- exclusão da legislação do trabalho e da segurança social;
- falta de cumprimento de leis e regulamentos;
- níveis inadequados de proteção.

Reunindo as estimativas da extensão da cobertura legal apresentadas na Parte II e as estimativas de emprego informal apresentadas acima, é possível

elaborar uma estimativa da percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal em resultado das duas primeiras situações acima mencionadas, nomeadamente a exclusão da cobertura legal e a falta de implementação efetiva da legislação na prática. Devido a desafios metodológicos, não é possível medir a adequação do nível de proteção. No entanto, a Parte II e as secções relativas às “boas práticas” na Parte III fornecem orientações sobre como avaliar as lacunas no nível de proteção e boas práticas para colmatar essas lacunas. Esta análise ajuda a identificar se os países são confrontados principalmente com uma lacuna de implementação ou se devem começar por adotar algumas medidas preliminares para colmatar lacunas na cobertura legal no que diz respeito à legislação de trabalho ou

da segurança social.² Para estimar a lacuna na cobertura legal, utilizámos primeiro o alargamento do direito legal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos a uma pensão contributiva, tal como apresentado no Capítulo 6,³ com o entendimento de que a cobertura legal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos por um regime contributivo da segurança social relacionado com o emprego implica o seu reconhecimento como trabalhadoras e trabalhadores ao abrigo da legislação do trabalho relevante. Aquelas/es que estão abrangidas/os pela legislação da segurança social podem estar ainda em trabalho informal se o seu empregador não contribuir de forma ativa

para um regime da segurança social em seu nome. Seriam consideradas/os informais não devido à exclusão da legislação do trabalho e da segurança social, mas devido à falta de implementação das leis em vigor. Por conseguinte, uma estimativa conservadora do défice de implementação compreende a diferença entre a percentagem de emprego informal (indicador *proxy* do défice de cobertura total) e a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos excluídas/os do âmbito da legislação da segurança social, centrando-se na cobertura das pensões como variável *proxy* (ver caixa 9.1).

► Caixa 9.1 Decomposição da lacuna de cobertura total

Lacuna de cobertura total: trabalhadoras e trabalhadores domésticos em emprego informal

=

Lacuna de cobertura legal: trabalhadoras e trabalhadores domésticos não abrangidas/os pela legislação da segurança social (considerando a cobertura por pensão relacionada com o emprego)

+

Lacuna na implementação: trabalhadoras e trabalhadores domésticos incluídas/os no âmbito da legislação da segurança social (legalmente com direito legal a prestações de pensão) mas não abrangidas/os na prática.

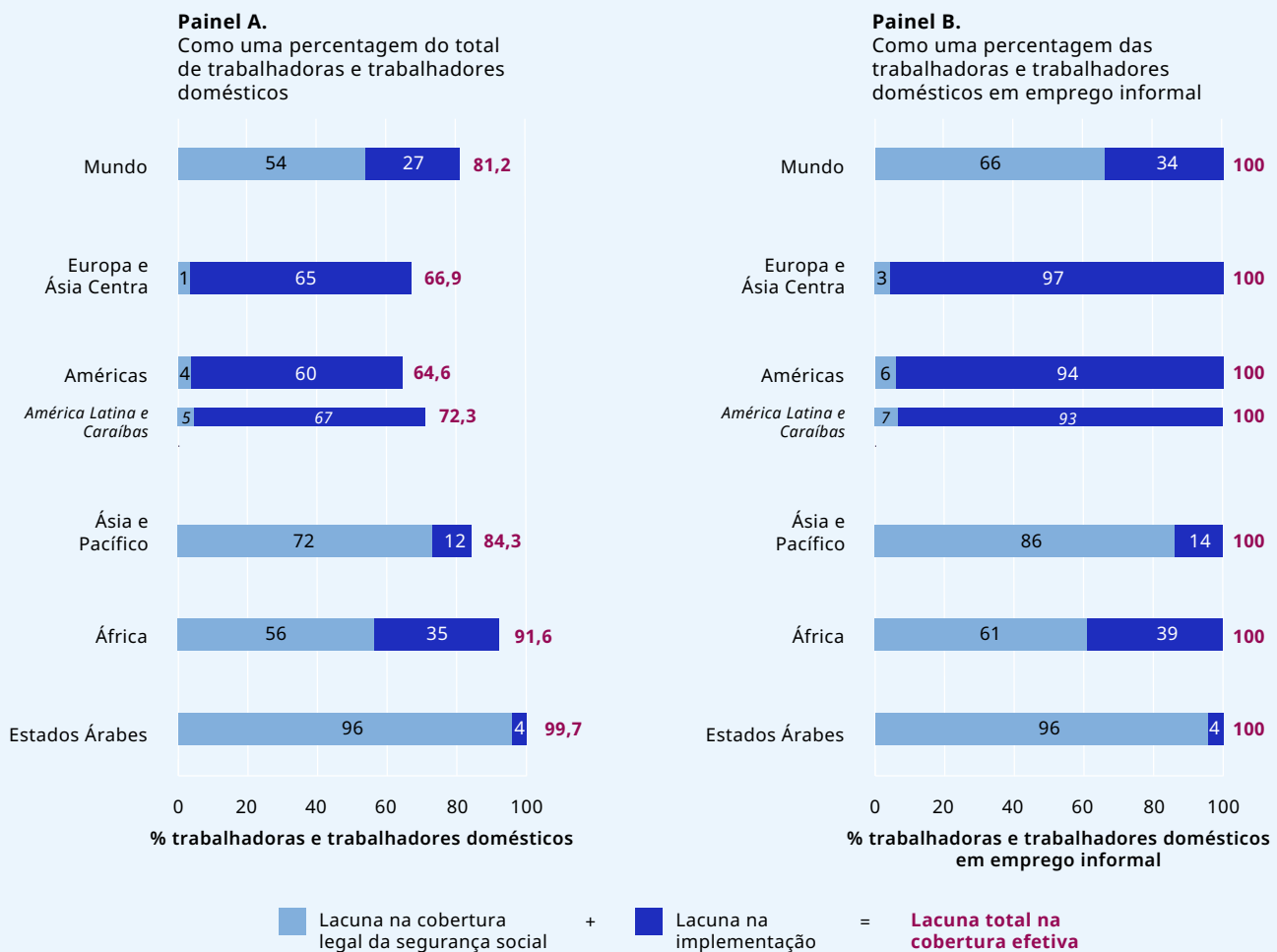
2 No que diz respeito ao reconhecimento legal, o Capítulo 3 apresentou de forma detalhada até que ponto as trabalhadoras e trabalhadores domésticos foram reconhecidas/os como trabalhadoras e trabalhadores ao abrigo da legislação de trabalho nacional. A percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que estão excluídas/os da legislação de trabalho nacional representa um número mínimo de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que são consideradas/os informais. Aquelas/es que estão legalmente abrangidas/os preenchem os primeiros critérios para serem consideradas/os como estando formalmente empregadas/os; contudo, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que são reconhecidas/os no âmbito da legislação de trabalho nacional podem ainda ser consideradas/os informais porque estão excluídas/os das leis da segurança social.

3 A escolha das pensões como indicador da cobertura da segurança social legal relacionada com o emprego baseia-se em dois critérios principais: a) o facto de tais prestações de pensão (incluindo as pensões de velhice, invalidez e de sobrevivência) existirem na maioria dos países para, pelo menos, alguns grupos de trabalhadoras e trabalhadores, o que não é o caso das prestações de desemprego, que ainda não existem em muitos países; e b) as prestações de pensão, mais do que qualquer outro ramo da segurança social, são fornecidas principalmente, ou em grande parte, através de regimes contributivos (pelo menos para alguns grupos) e envolvem o pagamento de contribuições por parte do empregador. Este não é o caso de outros tipos de prestações, tais como prestações familiares ou de saúde, que são frequentemente concedidas através de mecanismos financiados por impostos ou altamente subsidiados. Ver figura 6.3, painel C para estimativas da extensão dos direitos legais das trabalhadoras e trabalhadores domésticos a uma pensão contributiva.

A nível global, 53,9 por cento de todas e todos os trabalhadores domésticos não têm legalmente direito à cobertura de pensão. Além disso, estima-se que 81,2 por cento de todas e todos os trabalhadores domésticos se encontrem numa situação de emprego informal (figura 9.7, painel A). Como tal, 66 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal (40,7 milhões) precisariam 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 também da legislação do trabalho necessária para assegurar o reconhecimento da sua relação laboral (figura 9.7, painel B). Para os restantes 34 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal (20,7 milhões) que já estão incluídas/os no âmbito das leis da segurança social, a fonte da informalidade é a falta de aplicação da legislação na prática.

► **Figura 9.7 Origem do défice de proteção entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos: lacunas a nível legal e de implementação, 2019 (percentagens)**



Nota: com base em 126 países com informações sobre a extensão da cobertura legal e do emprego informal, representando 91,3 por cento do emprego global e 97,4 por cento do número total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos a nível mundial. A lacuna legal é medida como a ausência de cobertura legal da segurança social através de mecanismos contributivos, tal como apresentado no Capítulo 6. A diferença total na cobertura efetiva é a proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal, tal como apresentado na figura 9.1.

Esta abordagem para medir a natureza das lacunas legais e de implementação proporciona uma visão dos primeiros passos a dar para reduzir a informalidade entre regiões. Em algumas regiões, a informalidade parece derivar de exclusões de jure da legislação do trabalho e da segurança social, mais do que de lacunas na implementação. Por exemplo, nos Estados Árabes, 96 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal são informais principalmente devido à sua exclusão das leis da segurança social e das leis de trabalho. Em virtude destas exclusões, estas trabalhadoras e estes trabalhadores não podem, por definição, estar numa situação de emprego formal. Estes números apontam para uma clara necessidade de inclusão das trabalhadoras e trabalhadores domésticos no âmbito da legislação da segurança social, bem como para a necessidade do reconhecimento legal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na legislação do trabalho (ver Capítulo 3). Na Ásia e Pacífico, para a grande maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal (86 por cento), o seu reconhecimento como trabalhadoras e trabalhadores com direitos legais e direitos à segurança social seria um primeiro passo necessário para preparar o caminho rumo ao emprego formal.

Contudo, mesmo nas regiões em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão quase totalmente incluídas/os no âmbito da legislação do trabalho e da segurança social, as taxas de informalidade continuam elevadas. Isto é mais visível nas Américas e na Europa e Ásia Central, onde a grande maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão abrangidas/os pela legislação do trabalho geral (ver Capítulo 3) e pelas leis da segurança social (ver Capítulo 6). Nestas regiões, até 64,6 por cento e 66,9 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, respetivamente, permanecem empregadas/os informalmente. A principal fonte do défice de proteção deriva da falta de cumprimento das leis existentes. Entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos informais, apenas 3 por cento são consideradas/os como estando numa situação de emprego informal devido à sua exclusão das leis da segurança social contributivas na Europa e Ásia Central e apenas 6 por cento nas Américas (com uma proporção semelhante de 7 por cento para a América Latina e Caraíbas). Assim, para a grande maioria das trabalhadoras e trabalhadores



De todas as trabalhadoras e trabalhadores domésticos com emprego informal, 34 por cento encontram-se no emprego informal devido apenas a lacunas na implementação. Os restantes 66 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos informais precisariam de passar pela primeira etapa para a formalização, através da sua inclusão no âmbito da legislação do trabalho e da segurança social.

domésticos informais nessas duas regiões (94 por cento nas Américas e 97 por cento na Europa e Ásia Central), a informalidade deve-se a lacunas na implementação.

Em África, 56 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão excluídas/os da legislação do trabalho e da segurança social, mas 91,6 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos encontram-se numa situação de emprego informal. Isto sugeriria que, para 61 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em emprego informal em África, a formalização exigiria primeiro a sua inclusão no âmbito das leis da segurança social. Para os restantes 39 por cento, que já têm direito legal à segurança social, a informalidade resulta de uma falta de aplicação das leis, traduzindo-se na ausência de cobertura efetiva da segurança social.

Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico

Diálogo social, representação dos empregadores e dos trabalhadores

• Segurança no trabalho

• Ganhos adequados

• Tempo de trabalho digno

• Estabilidade e segurança de emprego

• Oportunidades de emprego

• Segurança social

• Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal

• Eliminação do trabalho infantil e do trabalho forçado

• Igualdade de oportunidades e de tratamento

Empoderamento

Chegada

Trabalho digno

14,2 milhões

► Acesso a uma proteção efetiva para os trabalhadores domésticos

Eliminar as Lacunas na implementação

► 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

Objetivo de níveis adequados de proteção

► Reconhecimento da relação de trabalho

► Diálogo social entre empregadores, trabalhadores e governo

Partida

► Formalização do trabalho doméstico

A identificação da extensão das três fontes de informalidade – exclusão legal; falta de implementação; e níveis insuficientes de proteção legal – pode ajudar a orientar os esforços para a formalização do trabalho doméstico. Dependendo da situação, isto significa empreender uma ou mais das seguintes ações:

- estender a cobertura legal às pessoas excluídas;
- proporcionar um nível adequado de proteção legal;
- assegurar o cumprimento efetivo das leis e regulamentos.

Tais ações envolvem o reconhecimento legal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos como trabalhadoras e trabalhadores com direitos laborais e direitos à segurança social associados: registo na segurança social; pagamento de contribuições; declaração às autoridades públicas; e, mais importante ainda, acesso efetivo à proteção laboral e às prestações da segurança social. Práticas como o estabelecimento de contratos escritos e a utilização de folhas de vencimento e outras formas de manutenção de registos podem ajudar a impor o cumprimento. Ao tomar as duas primeiras ações, vários países adotaram medidas legais como o primeiro passo para corrigir as exclusões e os insuficientes níveis legalmente concedidos. Para assegurar o cumprimento, estes países tiveram de adotar uma série de abordagens, dependendo do que induz as baixas taxas de cumprimento.

Devido aos muitos fatores indutores possíveis para o comportamento de não conformidade e às suas interações com o quadro legal, um diagnóstico robusto sobre os fatores de informalidade pode ajudar a focalizar as estratégias. Em alguns casos, o incumprimento pode ser induzido pelos custos e complexidade de procedimentos. A eliminação de obstáculos através da implementação de procedimentos e requisitos que são razoavelmente simples para a maioria dos agregados familiares e a criação de incentivos para reduzir os custos pode melhorar o cumprimento, reforçando a capacidade de cumprimento. No entanto, o que importa principalmente é que a formalização dê acesso a benefícios reais, tanto para os agregados

familiares enquanto empregadores como para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Por conseguinte, para além de reforçar a capacidade de cumprir, é essencial reforçar a vontade para cumprir. A vontade não é apenas uma questão de escolha individual, mas é também, em grande medida, induzida pela consciência e perceção da equidade e responsabilidade das instituições, incluindo a disponibilidade e acessibilidade de benefícios adequados, sobretudo as prestações da segurança social.

As pessoas que se envolvem em comportamentos não conformes podem estar a fazê-lo por várias razões, tanto conscientes como inconscientes. A investigação legal sobre ética comportamental, que fornece um quadro útil para comportamentos não conformes em geral (sem referência ao trabalho doméstico), coloca quem está em incumprimento em três categorias, dependendo do seu nível de consciência da ilegalidade do seu comportamento (tabela 9.2). O primeiro grupo (“infratores erróneos”) são aqueles que não cumprem simplesmente porque não estão conscientes das suas responsabilidades legais. O segundo grupo é composto por “infratores situacionais”, que procuram manter uma autoimagem moral, mas que podem não cumprir porque estão apenas parcialmente conscientes das suas obrigações ou encontraram uma justificação razoável para o seu incumprimento. O terceiro grupo, pelo contrário, não cumpre deliberadamente e não sente a necessidade de justificar o seu comportamento, moralmente ou não (Feldman 2018).

Desde que o emprego formal dê acesso a benefícios reais tanto para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos como para os empregadores, através de instituições eficazes, transparentes e responsáveis, as campanhas de informação podem ser suficientes para promover o cumprimento entre o primeiro grupo. Seriam também uma medida importante, embora insuficiente, para promover o cumprimento entre os restantes não cumpridores. De facto, as pessoas do segundo grupo tendem a recorrer a raciocínios fundamentados para justificar o seu comportamento. Podem incluir a justificação de que o incumprimento não prejudicou ninguém, que poderia ter sido pior, que o seu incumprimento não foi culpa sua ou que estavam

► **Tabela 9.2** Quadro para comportamentos infratores

	Nível de consciência da ilegalidade	Motivação para o cumprimento da lei
Infratores errôneos	Desconhecimento, falta de interesse no tema, falta de ética situacional	Motivação intrínseca, moralidade genuína
Infratores situacionais	Parcialmente conscientes, mais propensos a recorrer a raciocínios motivados para evitar o reconhecimento das suas próprias ações erradas	Dissonância entre a motivação intrínseca de obedecer à lei e o desejo de aumentar o lucro; utilizarão justificações éticas para resolver esta tensão
Pessoas “más”, calculistas	Cientes, deliberadas, calculistas	Motivação extrínseca

Fonte: Feldman (2018).

a agir de forma a encontrar um ideal superior.⁴ O papel das normas sociais, ou seja, o que as pessoas consideram ser um comportamento típico e desejável numa determinada situação, também tem uma influência importante quanto ao cumprimento ou não por parte das pessoas (Yamin e Hobden, a ser publicado em breve). Para esta categoria, as campanhas de informação devem ser acompanhadas de outras medidas destinadas a remover barreiras ao registo, simplificar os procedimentos e tornar o emprego formal mais atrativo. Desenvolver a compreensão destas autojustificações pode ajudar a conceber as campanhas para promover a formalização. Por fim, aquelas/es que voluntariamente não cumprem podem estar a fazê-lo porque sentem que as leis são injustas ou simplesmente para ludibriar o sistema. Para esta última categoria, poderá ser necessário recorrer a incentivos fiscais e medidas punitivas.

No entanto, na sua maioria, a promoção do cumprimento das normas em matéria de emprego formal exigirá uma combinação de medidas, incluindo medidas que visem tornar as instituições públicas mais eficientes e responsáveis; medidas que visem aumentar os benefícios e reduzir os custos associados à formalidade; e medidas que visem aumentar os custos associados à informalidade, tais como medidas punitivas. Como o conjunto completo de abordagens à formalização está para além do âmbito deste relatório, as abordagens aqui apresentadas centrar-se-ão em medidas para aumentar as prestações e reduzir os custos

do emprego formal e/ou aumentar os custos do emprego informal, eliminar as fontes de possível autojustificação dos empregadores não cumpridores e promover a divulgação de informação. Para que o emprego formal se torne viável e acessível, os seus benefícios devem ser superiores aos seus custos, tanto para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos como para os empregadores. Para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, o emprego formal é desejável quando proporciona acesso a uma proteção real – não só proteção laboral e social, mas também acesso a oportunidades de progressão profissional e reconhecimento social. Para os empregadores, incluindo os agregados familiares, o emprego formal torna-se mais apetecível quando os benefícios compensam os custos financeiros (em termos dos custos monetários da contratação de trabalhadoras e trabalhadores domésticos formais ou informais, tendo em conta quaisquer incentivos fiscais); sociais (em termos da dimensão das possíveis repercussões sociais da contratação informal de uma trabalhadora ou trabalhador doméstico); e legais (em termos da dimensão das medidas punitivas e do risco da aplicação dessas medidas).

Para abordar a pluralidade dos fatores indutores da informalidade, os esforços de formalização têm utilizado uma combinação de abordagens favoráveis e punitivas (popularmente referidas como cenouras e cacetes), incluindo: a) extensão da proteção laboral e social a grupos de trabalhadoras e trabalhadores domésticos; b) simplificação dos procedimentos de registo;

4 Para uma lista completa de justificações para comportamentos desviantes, ver Apostolidis e Haeussler (2018).

c) promoção do emprego formal em detrimento do informal; d) sensibilização tanto das trabalhadoras e trabalhadores como dos empregadores quanto aos seus direitos e obrigações; e a aplicação da capacidade institucional para identificar violações dos direitos laborais. Mais recentemente, as pessoas envolvidas nos esforços para formalizar o trabalho doméstico e aumentar o registo na segurança social voltaram-se também para as ciências comportamentais para obter informações sobre as motivações do incumprimento e para uma melhor conceção das medidas de política que promovam o emprego formal. Esta secção detalha alguns dos desafios mais comuns à formalização e fornece exemplos selecionados sobre como superá-los.⁵

Colmatar as lacunas legais: inclusão de todas e todos os trabalhadores domésticos no âmbito de aplicação das leis

Conforme abordado na Parte II, uma grande parte das trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalha informalmente em resultado da sua exclusão da cobertura legal de trabalho e de proteção social, que muitos países abordaram através da revisão ou adoção de legislação de modo a incluir as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no seu âmbito de aplicação. Contudo, por vezes, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos encontram-se excluídas/os do acesso aos seus direitos a nível do trabalho e da segurança social por disposições que limitam o âmbito de aplicação destas leis. De facto, alguns países optaram por excluir as trabalhadoras e trabalhadores domésticos do âmbito de aplicação da legislação do trabalho e da segurança social aplicável, se estas/es trabalharem menos do que um determinado número de horas por semana por agregado familiar, se trabalharem a tempo parcial ou a tempo completo, se residirem ou não no domicílio do empregador ou do cliente ou se trabalharem para um ou vários empregadores (Lebrun, a ser publicado em breve). Tais disposições podem levar a um aumento do emprego informal ao torná-lo legal. Por exemplo, no Brasil, uma lei adotada em 2015 estabeleceu que os empregadores só eram obrigados a inscrever nos regimes da segurança social as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalhavam mais de dois dias por semana. Na sequência da adoção desta lei, a taxa de inscrição na segurança social baixou de 33,2 por cento em 2016 para 27,3 por cento em 2019.⁶

Segundo algumas estimativas, cerca de 2 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos na União Europeia não têm acesso a direitos e proteção devido a tais disposições (Lebrun, a ser publicado em breve). Nos Países Baixos, os agregados familiares que empregam trabalhadoras e trabalhadores domésticos durante menos de quatro dias por semana estão isentos do pagamento de impostos sobre salários e prémios de segurança social, excluindo assim as trabalhadoras e trabalhadores domésticos da segurança social. Embora ainda devam cumprir o salário mínimo e outros direitos do trabalho, as provas sugerem baixos níveis de cumprimento devido a uma falta de consciência e de vontade (Panteia 2014, citado em Farvaque 2015).⁷ Esta disposição foi considerada como excluindo 95 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos cujos serviços envolvem limpeza, lavagem, engomagem e preparação de refeições; jardinagem; passeio de cães; e cuidados ao domicílio para os idosos e doentes crónicos (Farvaque 2015). Fora da União Europeia, na Turquia, a Lei n.º 5510 sobre Segurança Social e Seguro de Saúde Geral (*Social Insurance and General Health Insurance Act No. 5510 of 31 May 2006*) isenta os agregados familiares que empregam uma trabalhadora ou um trabalhador doméstico por menos de dez dias por mês do pagamento de prémios da segurança social, exceto os prémios por acidentes de trabalho e doenças profissionais (Güler e Benli 2021).

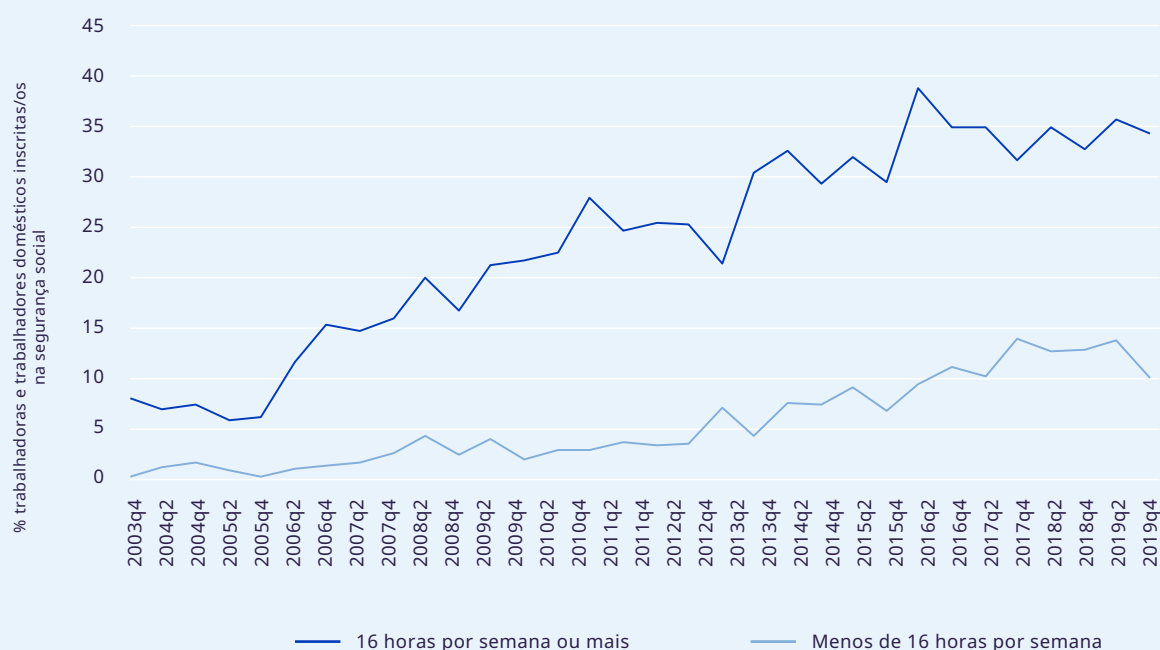
Pelo contrário, muitos países tomaram medidas para estender a cobertura legal, eliminando ou reduzindo os limiares legais sobre o tempo mínimo de trabalho, duração do emprego ou ganhos. Por exemplo, o Uruguai estendeu a cobertura legal às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, permitindo às trabalhadoras e trabalhadores que trabalham a tempo parcial ou que têm vários empregadores inscreverem-se no Banco de Proteção Social (*Banco de Previsión Social*). A elegibilidade foi estendida àquelas/es que trabalham, pelo menos, 13 dias por mês num total de, pelo menos, 104 horas e que têm rendimentos superiores a um limiar definido. Desde que a alteração das condições de elegibilidade foi introduzida, as taxas de inscrição aumentaram 7 por cento (Lexartza, Chaves e Carcedo 2016). Na Bélgica, até 2014, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalhavam menos de 4 horas por dia para o mesmo empregador ou menos de 24 horas por semana para um ou mais empregadores não estavam sujeitas/os a contribuições para a segurança social. A partir de outubro de 2014, qualquer cidadã/ão que empregue trabalhadoras e trabalhadores domésticos é considerada/o um

5 Para mais exemplos, ver OIT (2016a).

6 DIEESE, “Trabalho doméstico no Brasil”, 2021.

7 Países Baixos, “Home service provision”, 2015.

► **Figura 9.8** Trabalhadoras e trabalhadores domésticos inscritas/os na segurança social na Argentina, por número de horas trabalhadas por semana, 2003-2019 (percentagens)



Fonte: Com base em dados da Argentina, *Encuesta Permanente de Hogares*.

empregador e é, portanto, obrigada/o a pagar contribuições para a segurança social (Lebrun, a ser publicado em breve). Na Argentina, antes de 2013, a legislação relevante (Decreto-Lei n.º 326/56 de 1956 (*Decreto-ley 326/56 sobre régimen de trabajo doméstico*)) não exigia o registo das trabalhadoras e trabalhadores que trabalhavam menos de 4 horas por dia ou menos de 4 dias por semana para o mesmo empregador. Em 2013, quando foi promulgada a Lei n.º 26.844 (*Ley núm. 26844 que dicta el Régimen Especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares*) para revogar o Estatuto do Serviço Doméstico de 1956, foi alargada a cobertura a todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores domésticos, independentemente do número de horas trabalhadas ou do número de agregados familiares para os quais trabalhavam. Isto significou que todas e todos os trabalhadores, incluindo as/os que trabalhavam menos de 16 horas por semana, tinham de se inscrever no regime de segurança social. Conforme demonstrado na figura 9.8, isto levou a um aumento da inscrição entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, embora ainda se observem taxas mais elevadas de formalização e de crescimento para aquelas/es que trabalham mais de 16 horas por semana.

Por fim, na Colômbia⁸ o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos inscritas/os no regime de compensação familiar aumentou de, aproximadamente, 9000 em abril de 2013 para quase

90 000 no final de 2014, na sequência da adoção do Decreto n.º 0721 de 2013 (*Decreto núm. 0721 de 2013*), que permitia a inscrição no regime da segurança social das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalhassem a tempo parcial e para vários empregadores.

Algumas trabalhadoras e alguns trabalhadores domésticos estão também excluídas/os de direitos específicos. Por exemplo, em Espanha, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm direito legal à maioria dos ramos da segurança social, com exceção do seguro de desemprego. Após o início da pandemia da COVID-19, e como resultado de intensos esforços de sensibilização, o Governo estendeu as prestações de desemprego às trabalhadoras e trabalhadores domésticos que já estavam inscritas/os antes da adoção da medida especial. Coloca-se a questão de saber se permanecerá ou não em vigor (OIT 2020b). Na Áustria, está em vigor um sistema de cheques-serviço (*service voucher*) pelo qual os agregados familiares pagam mais 2 por cento do valor do cheque como contribuições para a segurança social para cobrir o seguro de acidentes das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores por conta de outrem e os custos administrativos; não há cobertura a nível de seguro de saúde, pensão ou desemprego (EFSI 2013). Em contraste, na Bélgica, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão protegidas/os por todas as prestações da segurança social (Manoudi *et al.*, 2018).

⁸ Reportado na análise sobre lacunas da OIT.

Reduzir os custos do emprego formal

Em diversos países da Europa, existem políticas que reduzem o custo do emprego formal através de incentivos fiscais, tais como reduções de impostos ou subsídios, e que têm apresentado impactos positivos no emprego formal, bem como na criação de emprego, nas taxas de atividade e na conciliação entre a vida profissional e familiar.⁹ Tendencialmente, as políticas de apoio à prestação de serviços de cuidados diretos têm sido consideradas e subsidiadas como parte do Estado-providência, ao passo que os serviços de cuidados indiretos ao domicílio têm sido apoiados através de vantagens fiscais ou sistemas de cheque (*service vouchers*). Em França e na Suécia, os incentivos têm sido combinados com medidas de simplificação e prestados através de cheques-serviço. Por exemplo, desde 2007, a Suécia tem vindo a aplicar um desconto fiscal que cobre 50 por cento do custo dos serviços domésticos, tais como limpeza da casa e jardinagem, que são fornecidos através de prestadores de serviços, tornando o trabalho doméstico formal significativamente mais atrativo do ponto de vista financeiro do que o trabalho doméstico informal. Em 2009, foram também introduzidas medidas de simplificação em que os agregados familiares só pagavam a sua parte dos custos e os prestadores de serviços solicitavam o restante diretamente à Autoridade Fiscal Sueca. Entre 2007 e 2012, o número de indivíduos que registaram a aquisição de serviços domésticos aumentou de 46 000 para 492,000, quase duplicando a cada ano (Halldén e Stenberg 2014).

Em França, uma combinação de benefícios fiscais e subsídios diretos para empregadores domésticos e isenções de contribuições sociais para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos contribuíram para uma diminuição do trabalho não declarado de 30 pontos percentuais entre 1996 e 2015. Estes resultados são também atribuídos a um sistema de cheques criado em 2006 para facilitar o processo de pagamento das contribuições sociais. A maior parte dos subsídios foi direcionada para serviços de cuidados diretos, enquanto os incentivos utilizados para serviços de cuidados indiretos incluíam reduções nos impostos ou créditos. O custo bruto destas políticas foi estimado em 11,5 mil milhões de euros

(dos quais 7,2 mil milhões foram para o setor dos cuidados e 4,3 mil milhões para os serviços de apoio às famílias). As receitas geradas, incluindo contribuições sociais, IVA e impostos sobre os salários, foram estimadas em 4,3 mil milhões em serviços de cuidados diretos e 4,4 mil milhões de euros em serviços de cuidados indiretos (Manoudi *et al.*, 2018). O Brasil registou também um aumento de cerca de 10 pontos percentuais nas inscrições na segurança social, na sequência do estabelecimento de benefícios fiscais para regularizar o trabalho doméstico, juntamente com a adoção da Lei n.º 11.324 em 2006.¹⁰

Os projetos-piloto de menor escala também demonstraram o efeito dos subsídios na vontade dos empregadores de contratar formalmente trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Na Turquia, entre 2015 e 2017, o Instituto de Segurança Social (*Social Security Institution*) empreendeu um projeto-piloto para testar a eficácia dos subsídios, com o duplo objetivo de promover a participação das mulheres no mercado de trabalho e reduzir a informalidade entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que prestam cuidados a crianças. O projeto visou 5000 mães e 5000 prestadores de cuidados a crianças. As mães com filhos menores de dois anos receberam um apoio financeiro de 300 euros por mês, até dois anos, para empregarem prestadores de cuidados a crianças. O apoio financeiro foi concedido na condição de as mães trabalharem e de os prestadores de cuidados a crianças estarem inscritos no sistema de segurança social e receberem o salário mínimo. O projeto incluiu visitas domiciliárias, que proporcionaram uma oportunidade de observar as condições de trabalho das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. No início do projeto, 89 por cento das mães beneficiárias davam emprego prestadores de cuidados a crianças sem seguro e muitas pagavam salários inferiores ao salário mínimo. O projeto-piloto resultou em mais de 5000 novas inscrições no sistema de segurança social, no pleno cumprimento do salário mínimo e em menos pedidos de tarefas domésticas adicionais a serem realizadas fora das funções de cuidados a crianças da trabalhadora ou do trabalhador. O projeto também teve impacto na perceção dos empregadores sobre os serviços de cuidados a crianças: as entrevistas com as mães participantes indicaram que a maioria das mães planeava continuar a empregar um prestador de cuidados a crianças à mesma taxa salarial após o projeto,

9 Para uma revisão sintética das políticas da União Europeia, ver Comissão Europeia (2018).

10 DIEESE, *O Emprego Doméstico no Brasil*, Estudos e Pesquisas N. 68 (2013).

tendo adquirido consciência da importância dos serviços profissionais e formais de cuidados a crianças.¹¹

Simplificação de procedimentos

A experiência a nível nacional indica igualmente que a redução dos custos de transação através da simplificação do registo também pode ajudar a promover a formalização. As medidas de simplificação podem ser tão simples como digitalizar um sistema, reduzir a papelada necessária ou descentralizar os procedimentos. Em alguns casos, tomaram-se medidas específicas para facilitar o registo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos com vários empregadores, uma necessidade que é pouco comum noutros setores. Com a crescente adoção dos smartphones e a expansão de

tecnologia digital, alguns países têm realizado esforços para digitalizar o processo de registo.

Na Costa Rica, o Governo estabeleceu uma plataforma digital para registrar e processar contribuições para a segurança social, e empreendeu uma ampla campanha de sensibilização através de múltiplos canais (caixa 9.2 e OIT 2019b). Além do sistema de registo eletrónico referido no Capítulo 7 (segurança social), o IMSS no México¹² estabeleceu: a) que a inscrição de trabalhadoras e trabalhadores domésticos na segurança social era obrigatória; b) que a inscrição e o pagamento eram da exclusiva responsabilidade do empregador; e c) que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos com vários empregadores devem ter uma única conta para a qual os empregadores possam fazer as suas contribuições sem terem de se coordenar entre si.

Caixa 9.2 Pacote abrangente de medidas na Costa Rica

Na Costa Rica, em 2017, a *Caja Costarricense de Seguro Social* (CCSS), juntamente com outras instituições e representantes de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, lançou um plano de cobertura da segurança social abrangente, aumentando o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que estão inscritas/os para receber prestações da segurança social como trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem. A característica central do pacote consistia numa medida para tornar as contribuições mais acessíveis às trabalhadoras e trabalhadores domésticos e aos seus empregadores através da fixação de uma taxa contributiva mais baixa, compensada por subsídios estatais. O regime também permitiu o registo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos com vários empregadores. Este sistema foi facilitado, em parte, através do desenvolvimento de uma plataforma digital para o registo e o processamento de contribuições para a segurança social. O Governo também adotou medidas para impor o cumprimento, nomeadamente através de inspeções aleatórias e sanções em caso de incumprimento. As novas medidas foram acompanhadas por uma ampla campanha de sensibilização através de múltiplos canais.

Fonte: OIT (2019b).

As organizações de empregadores de trabalhadores domésticos também têm contribuído significativamente para ajudar os agregados

familiares a lidar com os procedimentos de registo. Em Itália, a *Associazione Nazionale Famiglie Datori de Lavoro Domestico* (DOMINA) ajuda os

11 Ver FGB, “Technical assistance for Promoting Registered Employment through better guidance and inspection (PRE II)”: “Technical assistance for Promoting Registered Employment through better guidance and inspection (PRE II)”, e o seguinte: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/projelerimiz/evde_cocuk_bakimi_projesi; <https://www.sgkegitimlibakici.org/>.

12 ACUERDO número ACDO.AS2.HCT.220720/190.P.DIR.

empregadores a cumprir as suas obrigações legais através de serviços de consultoria sobre regularização e formalização da relação de trabalho (OIT 2020e). Em França, muitas das medidas de simplificação e incentivos fiscais foram resultado dos esforços de lóbi da *Fédération des Particuliers Employeurs de France* (FEPEM) (Lebrun, não publicado). No México, o *Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar* (CACEH), o sindicato dos trabalhadores domésticos, lançou a aplicação digital “Dignas”,¹³ que inclui uma calculadora para estimar as contribuições sociais e fornece informações sobre como se inscrever no sistema de segurança social.

Aumentar os custos do incumprimento através de medidas punitivas

Embora a redução dos custos do emprego formal tenha provado ser um motor eficaz de formalização, também é possível obter resultados através do aumento dos custos de incumprimento através de medidas punitivas, tais como multas ou outras sanções. Para que esta abordagem seja eficaz, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os seus empregadores devem compreender que as autoridades públicas têm a capacidade de identificar os casos de incumprimento e de fazer cumprir a legislação através das inspeções do trabalho e dos tribunais. As autoridades públicas devem não só impor a ameaça de multas ou outras sanções, mas também ter a capacidade de realizar inspeções e garantir a aplicação da lei.

Os desafios à formalização do trabalho doméstico através destes meios podem incluir: a falta de um mandato claro para entrar e inspecionar as residências dos agregados familiares; a dificuldade em detetar casos de incumprimento, em parte devido ao baixo número de queixas apresentadas pelas trabalhadoras e trabalhadores domésticos; o elevado custo da realização de inspeções no trabalho doméstico relativamente à capacidade das instituições de inspeção do trabalho; e a falta de formação de inspetores, agentes da polícia, juizes e outros responsáveis pela aplicação da lei que possam entrar em contacto com as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os seus empregadores. A falta de manutenção de registos também limita a capacidade dos

funcionários responsáveis pela aplicação da lei de responder a queixas e resolver litígios.

Vários países superaram estes desafios nos seus esforços para dissuadir o incumprimento da lei. As instituições de inspeção do trabalho foram incumbidas de realizar visitas aos agregados familiares em numerosos países, quer para responder a queixas, distribuir informação ou verificar o cumprimento da lei. No Uruguai, por exemplo, a inspeção do trabalho efetua visitas aos agregados familiares para controlar o cumprimento da lei. Entre 2007 e 2017, o número de inspetores designados para responder às queixas relativas ao trabalho doméstico variou entre 84 em 2007 e um pico de 101 em 2009, realizando anualmente cerca de 600 a 1400 visitas ou outras ações (Uruguai 2019). No Quênia e na África do Sul, as visitas de inspeção aos agregados familiares são utilizadas para complementar outros métodos, tais como visitas aleatórias a bairros específicos para identificar trabalhadoras e trabalhadores domésticos não declaradas/os ou subdeclaradas/os (OIT 2015e). Na África do Sul, os inspetores do trabalho têm autorização para entrar num domicílio com o consentimento do proprietário ou inquilino ou com uma autorização emitida pelo tribunal do trabalho mediante pedido por escrito de um inspetor do trabalho, que deve declarar sob juramento ou declaração de honra as razões para a necessidade de entrar no local de trabalho. Para violações graves que constituam infrações penais, tais como trabalho infantil ou trabalho forçado, o acesso pode ser obtido pelo departamento de polícia, com ou sem um inspetor do trabalho. No entanto, normalmente, os inspetores do trabalho solicitam o acesso ao domicílio deixando cartões de visita ou cartas nas caixas de correio, ou tentam agendar visitas através de campanhas porta a porta. Na Irlanda, é utilizada uma abordagem semelhante, solicitando reuniões que podem ter lugar fora do domicílio; e se os empregadores não cumprirem o agendamento, podem ser aplicadas multas (OIT 2015e).

Alguns países investiram na formação de inspetores do trabalho especializados em questões de trabalho doméstico, a fim de melhor identificar e tratar os casos de incumprimento ou abuso. Embora o trabalho doméstico deva ser reconhecido como trabalho como qualquer outro, uma série de questões específicas surge da relação de trabalho, particularmente no que diz respeito a queixas e litígios

13 Ver CACEH, “Dignas: Asistente para trabajadoras del hogar”.

entre as trabalhadoras e trabalhadores e os empregadores. Por este motivo, os responsáveis por assegurar a monitorização e cumprimento da regulamentação podem beneficiar de formação em matéria de trabalho doméstico, a fim de desempenharem eficazmente as suas tarefas. Na República Unida da Tanzânia (continente), por exemplo, o *Ministry of Labour and Employment* (Ministério do Trabalho e Emprego) e o Gabinete do Presidente do *Ministry of State President Office Labour and Public Service* (Ministério de Estado do Trabalho e Função Pública) apoiou um curso de formação ministrado pela OIT para melhorar a inspeção do trabalho e a resolução de litígios no setor do trabalho doméstico. No total, 31 funcionários e inspetores do trabalho receberam formação em inspeção do trabalho no setor do trabalho doméstico em janeiro de 2015, enquanto 40 mediadores e árbitros receberam formação em prevenção e resolução de conflitos no setor do trabalho doméstico em outubro de 2015. Estes aspetos foram alcançados em conformidade com o plano de ação tripartido para a República Unida da Tanzânia (continente) que visa melhorar as condições de trabalho e promover um trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.¹⁴

A aplicação do cumprimento exige também que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos possam apresentar queixas às autoridades e que estas instituições públicas tenham a capacidade de receber e levar a cabo medidas corretivas para resolver essas queixas. Muitos países criaram linhas diretas ou organismos específicos para receber e tratar as queixas das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Na Bulgária,¹⁵ as trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm oportunidade de receber aconselhamento sobre direito do trabalho ou denunciar violações às direções de inspeção do trabalho, no local, por correio ou por meios eletrónicos, e de procurar assistência da Agência Executiva da Inspeção-geral do Trabalho (*Executive Agency of the General Labour Inspectorate*) através da linha direta da Agência. Outra forma de assegurar a capacidade das instituições públicas para assegurar o cumprimento da legislação do trabalho e da segurança social no trabalho doméstico é através da criação de organismos especificamente designados para cobrir o setor. Por exemplo, na Argentina, o *Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares* (Tribunal do Trabalho para

o Trabalho Doméstico Privado), que foi criado pela Lei 26.844 em 2013 sob a tutela do *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* (Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social), tem jurisdição na Cidade de Buenos Aires para resolver quaisquer conflitos que ocorram entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos e empregadores domésticos (OIT 2019c).

Por fim, a exigência de manter registos, tais como contratos escritos, folhas de vencimento ou outra documentação sobre salários e horas trabalhadas, pode também ajudar as autoridades públicas a impor o cumprimento. Por exemplo, em França, os beneficiários do CESU (ver Capítulo 7, caixa 7.2) devem conservar cópias dos cheques utilizados para pagar às suas trabalhadoras e aos seus trabalhadores. Nas Filipinas, Portugal, África do Sul e Zimbabué, os empregadores devem fornecer folhas de vencimento detalhadas às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Na Jordânia, a lei exige que o empregador mantenha provas de todos os pagamentos mensais. Isto fornece aos inspetores do trabalho ferramentas úteis para tratar de casos individuais de abuso (OIT 2015e).

Utilização de normas sociais e outras perceções comportamentais

Tal como demonstrado anteriormente, as abordagens tradicionais à formalização, tais como a aplicação da lei, estratégias de dissuasão ou incentivos fiscais, podem, por vezes, conduzir a resultados positivos; contudo, por si só, nem sempre são suficientes. A dissuasão e as sanções, em particular, nem sempre são eficazes e podem mesmo ter efeitos bumerangues se quebrarem a confiança entre cidadãos/cidadãos e autoridades públicas (Horodnic e Williams 2018). Em contrapartida, a investigação encontrou fortes correlações positivas entre níveis de trabalho declarado, perceções coletivas das normas sociais e confiança no governo: “enquanto os indivíduos considerarem que o trabalho declarado não representa a norma social, não cumprirão” (Horodnic e Williams 2018, 9).

Particularmente na ausência de uma orientação clara, é provável que os empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos

¹⁴ Disponibilizado pelo autor mediante pedido.

¹⁵ Ver o sítio na internet da Inspeção Geral do Trabalho da Bulgária, <https://www.gli.government.bg/>.

moldem o seu comportamento com base na sua percepção do que é o comportamento típico e desejável numa determinada situação. Na ausência de provas empíricas, as pessoas moldam estas percepções com base nos comportamentos que observam no seu meio e com base em narrativas dominantes, quer sejam ou não exatas. As regras que descrevem o que um determinado grupo de referência considera ser um comportamento típico ou desejável numa determinada situação é conhecido como uma norma social (Tankard e Paluck 2016). Uma vez que raramente existe informação empírica sobre as taxas reais de um determinado comportamento, as normas sociais operam através das convicções e percepções das pessoas e são transmitidas através dos grupos de referência e mensageiros que mais nos influenciam: estes podem ser familiares, grupos de pares, figuras religiosas, celebridades, políticos ou redes sociais mais amplas. Embora nem sempre seja o caso, as pessoas preferem frequentemente adotar o comportamento daqueles que consideram como membros do seu grupo. Embora as normas sociais possam gerar comportamentos positivos, tais como a reciclagem ou seguir certas regras de higiene, podem também conduzir a comportamentos negativos, tais como o incumprimento legal, se este for entendido como um comportamento “normal” (Yamin e Hobden, a ser publicado em breve).

Embora a investigação empírica ainda esteja em curso, as elevadas taxas de informalidade, mesmo nos países nos quais existe clara legislação de trabalho e de segurança social, sugerem que existe uma norma social nociva de incumprimento no trabalho doméstico. Através da observação casual, os empregadores domésticos podem observar um comportamento típico no emprego de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e tomar uma decisão sobre a forma de agir nessa base. Se a maioria das pessoas ou as pessoas mais influentes no seu ambiente não adotarem práticas laborais formais, é pouco provável que os empregadores se afastem dessa norma. Além disso, mesmo que pessoalmente acreditem que é importante empregar formalmente a sua trabalhadora ou o seu trabalhador doméstico – por outras palavras, se as suas normas pessoais diferem daquilo que consideram ser a norma

social – os empregadores continuam a não poder romper com a norma social por medo de represálias por parte dos seus grupos de referência. Por outro lado, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, podem não querer tornar-se formais se observarem que os seus pares não se encontram numa situação de emprego formal.

Uma vez que as normas sociais influenciam o comportamento, podem também funcionar como um instrumento para mudar o comportamento. As intervenções das normas sociais mudam o comportamento, alterando as percepções que as pessoas têm sobre o que é típico e desejável. Tais intervenções têm tido um impacto significativo em vários cenários do mundo real.

As normas sociais são frequentemente utilizadas em campanhas de sensibilização ou de comunicação de mudança de comportamento. Estas campanhas fazem uso da informação recolhida sobre a existência de uma norma social e das provas empíricas de comportamento para mudar a percepção das pessoas sobre o que é um comportamento típico e desejável. Uma estratégia para mudar as normas sociais é fornecer provas de novas tendências comportamentais. Por exemplo, mesmo que a taxa de formalização seja baixa, as campanhas de comunicação podem enfatizar o crescimento do número de pessoas que registam as suas trabalhadoras e os seus trabalhadores domésticos. Para desenvolver estas campanhas, é importante começar com um diagnóstico das normas sociais em vigor. Os primeiros passos para este fim estão a ser dados na Guatemala e na Zâmbia.

A utilização de normas sociais para influenciar o comportamento é um exemplo de como a ciência comportamental pode ajudar na conceção e implementação de leis e políticas. Como disciplina, a ciência do comportamento procura obter conhecimentos sobre o comportamento real das pessoas através da investigação das determinantes psicológicas e contextuais do comportamento. Estes conhecimentos podem então ser utilizados para conceber programas e políticas com maior probabilidade de serem eficazes. É apresentado na Caixa 9.3 um exemplo de como uma intervenção comportamental informada aumentou as inscrições na segurança social na Argentina.

► Caixa 9.3 Utilização de percepções comportamentais para promover o emprego formal na Argentina

Na Argentina, o *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* (Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social) utilizou conhecimentos comportamentais para promover o cumprimento da inscrição na segurança social. Foi redigida e enviada uma carta com informação comportamental aos agregados familiares acima de um determinado rendimento, recordando-lhes a sua obrigação quanto ao registo e fornecendo-lhes as informações necessárias para o fazer. As discussões de grupos focais conduzidas antes da campanha tinham constatado que a maioria dos empregadores se viam como bons empregadores e não viam o emprego informal como um afastamento dessa imagem de si próprios; pelo contrário, os empregadores justificavam o seu incumprimento declarando que as suas trabalhadoras e os seus trabalhadores domésticos preferiam não estar inscritas/os no sistema de segurança social. Entretanto, as discussões dos grupos focais entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos revelaram que, na maioria dos casos, estas/es desejavam ter um emprego formal. A carta reforçava a identificação dos empregadores como sendo bons empregadores e chamava a atenção para o facto de o emprego informal não ser um comportamento consistente com o facto de ser um bom empregador. Cerca de 173 022 agregados familiares foram seleccionados aleatoriamente num grupo de controlo e de tratamento. A carta teve um impacto estatístico significativamente positivo de 0,23 por cento: uma média de mais dois agregados familiares por 1000 registou as suas trabalhadoras e os seus trabalhadores domésticos após a receção da carta, o que representa um aumento de 8,9 por cento na taxa de registo, em comparação com o grupo de controlo.

Fonte: Ohaco e Vello (2019).

Sensibilização

Apesar de se verificarem muitos progressos na legislação e nas políticas, o papel das trabalhadoras e trabalhadores domésticos no apoio às famílias, participação no mercado de trabalho e economias permanece, em grande parte, invisível. Os agregados familiares que contratam ou beneficiam dos serviços das trabalhadoras e trabalhadores domésticos não se veem frequentemente como empregadores com obrigações legais ou não estão conscientes das suas responsabilidades. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem não se ver a si próprios como trabalhadoras e trabalhadores com direitos ou podem desconhecer os seus direitos legais, particularmente se forem pouco instruídas/os, forem provenientes de áreas rurais remotas ou forem trabalhadoras ou trabalhadores domésticos migrantes, ou se a informação legal não estiver disponível numa língua em que sejam alfabetizadas/os.

Quando a informalidade é induzida por falta de conhecimento ou de consciência das obrigações, as campanhas de informação podem atuar como

um primeiro passo importante para promover regimes formais de emprego. Tais campanhas têm sido realizadas em países de todo o mundo, frequentemente levadas a cabo pelas autoridades públicas, mas também por organizações de empregadores e de trabalhadores, incluindo organizações de trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, onde existem. Estas campanhas visam chegar às trabalhadoras e trabalhadores domésticos e aos empregadores através dos meios de comunicação social, tais como a rádio e a televisão, ou mediante contacto direto no local onde vivem, trabalham ou se deslocam. Por exemplo, 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 conduzir uma campanha por rádio durante seis meses intitulada *Make Your Rights Work for You* (Faça com que os seus direitos funcionem para si). A campanha visava sensibilizar as trabalhadoras e os trabalhadores vulneráveis, incluindo as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, quanto aos seus direitos, potenciais vulnerabilidades e forma de atuar em caso de desemprego, discriminação ou queixas.

As autoridades públicas também destacaram departamentos específicos para levar a cabo atividades de sensibilização. Por exemplo, no Uruguai, desde a entrada em vigor da Lei n.º 18.065 (*Ley núm. 18065 sobre normas para la regulación del trabajo doméstico*) em 2006, a inspeção do trabalho foi encarregada de realizar campanhas regulares de sensibilização dirigidas aos empregadores e às trabalhadoras e trabalhadores domésticos no local de trabalho. Visitam os locais de trabalho com o objetivo principal de fornecer informações sobre a lei e regularizar o estatuto das trabalhadoras e trabalhadores domésticos informais (OIT 2015e). Em Angola,¹⁶ na sequência da introdução da legislação da segurança social para abranger as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, a Direção Provincial da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social levou a cabo uma campanha na Província de Lunda Sul destinada a inscrever as trabalhadoras e trabalhadores domésticos no sistema de segurança social.¹⁷

O papel das organizações de empregadores e de trabalhadores para chegar aos agregados familiares e às trabalhadoras e trabalhadores domésticos com informações sobre os seus direitos e responsabilidades tem sido essencial. No México, em 2019, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores Domésticos (*Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar*) e a CACEH levaram a cabo uma campanha de sensibilização, visando os parques/jardins que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos normalmente frequentam. A campanha visava informar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos dos seus direitos e inscrevê-las/os no sistema de segurança social. Uma campanha semelhante foi levada a cabo pela UPACP, o sindicato dos trabalhadores domésticos na Argentina. O sindicato recorreu a unidades móveis que visavam bairros com elevada concentração de empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, a fim de informar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os empregadores dos seus direitos e responsabilidades e de fornecer informações sobre como se inscrever nos regimes da segurança social. Entre 2018 e 2020, estas unidades tinham chegado até cerca de 10 000 trabalhadoras e trabalhadores domésticos e empregadores.¹⁸

Outro ponto de contacto para chegar aos empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos é nos seus próprios locais de trabalho.

Na Zâmbia, a Associação de Empregadores de Trabalhadores Domésticos (*Association of Employers of Domestic Workers*) colaborou com a NAPSA (ver Capítulo 7, caixa 7.4) para fornecer informações sobre a inscrição na segurança social aos empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em empresas privadas. Durante as sessões, os empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos poderiam levantar quaisquer questões ou preocupações e poderiam, inclusive, registar as suas trabalhadoras e trabalhadores domésticos no local.

A informação também é frequentemente divulgada através de ferramentas tais como guias para trabalhadoras e trabalhadores e empregadores. Por exemplo, no Uruguai, o sindicato das trabalhadoras domésticas, o *Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas*, e a associação de empregadores, a *Liga de Amas de Casa, Consumidores e Usarias del Uruguay* (LACCU), colaboraram com o instituto de segurança social e uma universidade para publicar um folheto informativo sobre os direitos e responsabilidades das trabalhadoras e empregadores. O folheto tornou-se um instrumento de organização crucial para o sindicato, que o utiliza em seminários por todo o país. Na Argentina, foi desenvolvido e divulgado um guia para trabalhadoras e trabalhadores e empregadores em formato impresso e digital através das suas organizações. A *Union Personal Auxiliar de Casas Particulares* (UPACP), o sindicato de trabalhadores domésticos, e o *Sindicato de Amas de Casa de la Republica Argentina* (SACRA), a organização de empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, distribuiu mais de 20 000 guias a empregadores e trabalhadoras e trabalhadores domésticos só em 2018. Nesse mesmo ano, através do sindicato, outras/os 70 000 trabalhadoras e trabalhadores e empregadores (em partes aproximadamente iguais) transferiram a versão digital do guia. Um vídeo produzido pelo sindicato, resumindo o conteúdo do guia, também recebeu 100 000 visualizações de trabalhadoras e trabalhadores e outras 30 000 de empregadores.¹⁹ No Brasil, a aplicação “Laudelina” foi desenvolvida para fornecer informações e ajudar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos a calcular as contribuições para a segurança social.²⁰ desenvolveu uma aplicação semelhante chamada “Dignas”.²¹

16 Ver Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de agosto de 2016.

17 Ver Portal de Angola, “Lunda Sul: Lançada campanha de inscrição dos trabalhadores doméstico”, 14 de fevereiro de 2017.

18 Dados fornecidos pela UPACP; na posse do autor.

19 Dados fornecidos pela UPACP, na posse do autor.

20 Ver Themis, “APP Laudelina”.

21 Ver CACEH, “Dignas: Asistente para trabajadoras del hogar”.

Formação de competências e profissionalização

Embora a formação de competências e a profissionalização sejam frequentemente citadas como um meio de formalização, as condições em que são empreendidas são fundamentais para garantir este resultado. A teoria diz que o trabalho doméstico permanece informal, em parte, porque ainda é visto como trabalho pouco especializado; por conseguinte, se as trabalhadoras e trabalhadores domésticos receberem formação e forem vistos como trabalhadoras e trabalhadores qualificadas/os, os agregados familiares estarão mais dispostos a contratá-las/os formalmente e mais dispostos a pagar pelos serviços prestados. De certa forma, a formação de competências e a profissionalização procuram aumentar o valor dos serviços domésticos. Podem também aumentar a confiança das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, mudando a sua percepção de si próprias/os para a de trabalhadoras e trabalhadores qualificadas/os que prestam um serviço de valor aos agregados familiares. Esta abordagem pode capacitar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e reforçar a sua capacidade de negociar com os seus empregadores, seja para solicitar a sua inscrição no sistema de segurança social, negociar salários mais elevados ou solicitar tempo livre.

Nos casos em que os esforços para profissionalizar o trabalho doméstico resultaram em emprego formal e trabalho digno, foram várias as condições satisfeitas. Uma prática observada é que as escolas de formação, quer geridas por sindicatos de trabalhadores domésticos, quer por centros públicos de formação profissional, atuaram simultaneamente como ponto de contração para os empregadores domésticos. Quando os agregados familiares se aproximam da escola para contratar uma trabalhadora ou um trabalhador doméstico com formação, é-lhes pedido que assinem um contrato que estipula termos e condições de emprego que estejam em conformidade com a legislação do trabalho. Por exemplo, na Argentina, uma escola gerida pelo sindicato que forma trabalhadoras e trabalhadores domésticos garante que os contratos são assinados entre a trabalhadora ou o trabalhador e os agregados familiares empregadores quando estas/es são contratadas/os através do centro de recrutamento da escola (ILO 2016e). Até à data, a escola já formou 30 000 trabalhadoras e trabalhadores domésticos.²² Do mesmo modo, em Hong Kong (China), o Sindicato

Geral dos Trabalhadores Domésticos de Hong Kong (*Domestic Workers General Union, DWGU*), uma afiliada da Confederação dos Sindicatos de Hong Kong (*Hong Kong Confederation of Trade Unions*), que organiza as trabalhadoras e trabalhadores domésticos locais, implementa um programa de formação profissional financiado pelo governo para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos locais. O Centro de Formação da Confederação dos Sindicatos (*Confederation of Trade Unions Training Centre, CTUTC*) fornece mais de 100 horas de formação de competências para mulheres que entram no mercado de trabalho, incluindo em matéria de limpeza, lavandaria, cuidados a crianças pequenas e idosos, negociações e direitos do trabalho. Após a certificação, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos podem ser contratadas/os diretamente através da CTUTC, momento em que é solicitado aos empregadores que assinem um contrato, cujos termos foram estabelecidos pelas próprias trabalhadoras e trabalhadores domésticos através da DWGU. Estes contratos aumentaram significativamente os padrões para as trabalhadoras e trabalhadores que são colocadas/os através da CTUTC. O salário horário padrão de uma trabalhadora ou de um trabalhador doméstico com formação é duas a três vezes superior ao salário mínimo legal, enquanto os prestadores de cuidados pós-natais colocados através da CTUTC auferem o dobro dos salários dos colocados pela agência de referência do Governo (HKCTU 2015). A CTUTC também tem mantido a taxa mais elevada de colocação de emprego de qualquer programa de referência de emprego de trabalhadoras e trabalhadores domésticos apoiado pelo governo, embora as suas trabalhadoras e os seus trabalhadores certificadas/os exijam salários mais elevados do que outras trabalhadoras e outros trabalhadores (OIT 2015c).

Em segundo lugar, a formação prestada centra-se na melhoria da educação global e da confiança das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Por exemplo, a escola de trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Argentina²³ inclui, para além da formação profissional, cursos educativos para aquelas/es que não tiveram a oportunidade de frequentar a escola em crianças sobre matérias como computação, autocuidado e educação sexual. A Associação de Trabalhadores Domésticos do Zimbabué (*Domestic Workers Association of Zimbabwe*)²⁴ oferece formação a trabalhadoras e trabalhadores domésticos que inclui apoio psicossocial para capacitar as trabalhadoras e trabalhadores

22 Dados fornecidos pela UPACP; na posse do autor.

23 Ver o sítio Web da UPACP/ESDU, <https://www.escuelaempleadas.com.ar/>.

24 Ver OIT, “Domestic Workers Association of Zimbabwe wins the ILO Skills Innovators Challenge”, 17 de Julho de 2020.

domésticos e assegurar o seu acesso a trabalho digno. Em Mianmar, uma empresa social e escola de culinária, “Three Good Spoons”, desenvolveu um curso de formação para trabalhadoras e trabalhadores domésticos que inclui cursos de capacitação em direitos do trabalho, autodefesa, gestão financeira e competências de vida, para além das competências profissionais de preparação de alimentos, limpeza, cuidados a crianças, nutrição e higiene. Três quartos das diplomadas e diplomados em 2019 encontraram trabalho como trabalhadoras e trabalhadores domésticos com melhores condições de trabalho e de vida (OIT 2020d).

No quadro público da formação profissional setorial foi criado em 2011, em França, o *Institut de professionnalisation des emplois de la famille* (IPERIA), em parte graças ao trabalho de advocacia da FEPEM. Em outubro de 2018, foi assinado um acordo-quadro entre o Governo, os dois ramos profissionais dos empregadores domésticos e o IPERIA. Este acordo prevê a prossecução de uma política eficaz de profissionalização do setor, com um estudo a montante sobre a evolução do emprego no setor que permitirá desenvolver um plano de ação sobre a evolução do emprego e das competências. Os empregadores deste setor profissional cobrem os salários e os custos de formação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. O programa é financiado através de contribuições sociais cobradas aos empregadores e através de fundos do *Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*. Em 2017, mais de 40 000 trabalhadoras e trabalhadores domésticos participaram na formação. A escola de trabalhadoras e trabalhadores domésticos na Argentina é também o resultado de um acordo-quadro com o Governo, que financia uma parte significativa das atividades da escola. Desde 2008, a escola assinou cinco acordos-quadro com o *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* (Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social), que resultaram na formação de cerca de 30 000 trabalhadoras e trabalhadores domésticos até 2020.

Nos últimos anos, em Itália, a procura de serviços de cuidados privados por parte dos agregados familiares aumentou significativamente. Isto deve-se principalmente às atuais tendências demográficas, incluindo o envelhecimento da população italiana, bem como às dificuldades encontradas pelos serviços públicos em satisfazer as necessidades de todas/os as/os cidadãs/ãos que necessitam de cuidados de assistência diretos. A fim de assegurar a qualificação das trabalhadoras e trabalhadores e a normalização das profissões, os parceiros sociais têm vindo a cooperar com a entidade nacional de normalização

(UNI) com vista a estabelecer um conjunto de critérios objetivos e fiáveis para a seleção e formação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. A UNI²⁵ desenvolveu uma norma profissional para trabalhadoras e trabalhadores domésticos que define os conhecimentos, aptidões e competências necessárias para os profissionais que se dedicam a profissões relacionadas com a assistência a famílias. Esta norma define as competências e tarefas para cada uma das três diferentes profissões no setor do trabalho doméstico (trabalhadoras/es domésticos, cuidadoras/es e babysitters), em conformidade com o Quadro Europeu de Qualificações. Fornece também critérios objetivos para a conceção e ministração de formação profissional e para o reconhecimento da aprendizagem anterior.

Recrutamento justo e papel dos prestadores de serviços

Os prestadores de serviços públicos e privados, quando devidamente regulamentados, desempenham um papel importante no funcionamento eficiente e equitativo dos mercados de trabalho, fazendo corresponder os empregos disponíveis a trabalhadoras e trabalhadores devidamente qualificadas/os. As evidências na Europa sugerem que as empresas bem regulamentadas podem desempenhar um papel na promoção da formalização do trabalho doméstico. Conforme visto em vários dos exemplos apresentados anteriormente, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os por empresas têm mais probabilidades de usufruir de segurança social. Na China, os 10 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos empregadas/os por empresas privadas são as únicas trabalhadoras e os únicos trabalhadores domésticos que têm direitos na mesma medida que as outras trabalhadoras e os outros trabalhadores por conta de outrem (Minghui 2017).

Os prestadores de serviços também têm desempenhado um papel produtivo em alguns casos. Por exemplo, na Zâmbia, os agregados familiares que contratam trabalhadoras e trabalhadores domésticos através de centros de serviços de limpeza são convidados a assinar um contrato que abrange salários mínimos, tempo de trabalho, baixa por doença, licença por maternidade, indemnização por despedimento e muito mais, com base nas proteções legais de 2011 para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Estes prestadores de serviços distribuem o código de

25 Ver Itália, ACCREDIA, “Maid, Babysitter, Caregivers: Accredited Certification Supports Families”, 24 de Junho de 2020.

conduta aos empregadores, consultam-no quando estabelecem os termos contratuais no local de contratação e concordam em negociar salários acima do salário mínimo e em fazer cumprir os contratos resultantes. As agências reportam salários entre 19 a 130 por cento acima do salário mínimo legal e um elevado grau de cumprimento, apesar da falta de aplicação sistemática (*Zambia Federation of Employers* [Federação de Empregadores da Zâmbia] 2011).

Contudo, têm sido manifestadas preocupações sobre o papel crescente das agências de emprego sem escrúpulos, intermediários de trabalho informal e outros operadores que atuam fora do quadro legal e regulamentar. Por exemplo, um problema recorrente entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos é a cobrança de comissões ilegais pelo recrutamento ou colocação, particularmente entre as trabalhadoras

e trabalhadores domésticos migrantes. A Convenção (N.º 189) faz referência explícita à questão do recrutamento e regulamentação de agências de emprego privadas (ver caixa 9.4). Além disso, o parágrafo 23 da Recomendação (N.º 201) prevê que: “Os Membros deveriam promover boas práticas das agências privadas de emprego com relação aos trabalhadores domésticos, inclusive trabalhadores domésticos migrantes, tendo em conta os princípios e abordagens contemplados na Convenção (N.º 181) sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997 e na Recomendação (N.º 188) sobre Agências de Emprego Privadas, 1997.”.

Os Princípios Gerais e Diretrizes Operacionais da OIT para o Recrutamento Justo (*General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment*), desenvolvidos através de um processo tripartido

Caixa 9.4 Artigo 15.º da Convenção (N.º 189)

1. Para proteger efetivamente os trabalhadores do serviço doméstico, incluindo os trabalhadores do serviço doméstico migrantes, recrutados ou colocados através de agências de emprego privadas contra as práticas abusivas, todo o Membro deve:

- (a) determinar as condições de exercício das atividades das agências de emprego privadas quando recrutam ou colocam trabalhadores do serviço doméstico, de acordo com a legislação e a prática nacionais;
- (b) assegurar que existem mecanismos e procedimentos adequados para a investigação das queixas, alegados abusos e práticas fraudulentas no que se refere às atividades das agências de emprego privadas relativamente aos trabalhadores do serviço doméstico;
- (c) tomar todas as medidas necessárias e adequadas, nos limites da sua jurisdição e, quando necessário, em colaboração com outros Membros, para proporcionar uma proteção adequada e prevenir os abusos contra os trabalhadores do serviço doméstico recrutados ou colocados no seu território por agências de emprego privadas. Estas medidas devem compreender leis ou regulamentos que especifiquem as obrigações respetivas da agência de emprego privada e do agregado familiar para com o trabalhador do serviço doméstico e prevejam sanções, incluindo a proibição das agências de emprego privadas que incorram em práticas fraudulentas e abusos;
- (d) considerar, quando os trabalhadores do serviço doméstico são contratados num país para trabalhar noutro país, a conclusão de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais para prevenir abusos e práticas fraudulentas em matéria de recrutamento, colocação e emprego, e;
- (e) tomar medidas para assegurar que os honorários cobrados pelas agências de emprego privadas não sejam descontados da retribuição dos trabalhadores do serviço doméstico.

2. Para executar cada uma das disposições do presente artigo, todo o Membro deverá consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores e, caso existam, as organizações representativas de trabalhadores do serviço doméstico e de empregadores de trabalhadores do serviço doméstico.

em 2016, é um documento de orientação internacionalmente reconhecido criado para melhorar os regulamentos e abordagens para promover o recrutamento justo e o trabalho digno.²⁶ Os Princípios Gerais informam as organizações internacionais, os legisladores nacionais e os parceiros sociais sobre como assegurar um recrutamento justo tanto dentro dos países como entre eles, quer diretamente pelos empregadores ou através de intermediários.

O recrutamento justo é também um aspeto importante da formalização das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, incluindo as trabalhadoras e trabalhadores migrantes. A regulamentação dos prestadores de serviços pode ser um passo importante para assegurar a manutenção de um trabalho digno e de padrões de recrutamento justos.

Promover a formalização das trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes

Em alguns países, o estatuto informal está intimamente ligado ao estatuto na migração, pelo que foram tomadas medidas para regularizar e formalizar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes. Na Costa Rica, muitas e muitos trabalhadores domésticos são migrantes, tanto temporários como residentes permanentes, provenientes da Nicarágua. Desde a adoção da Lei Geral sobre Migrações e Estrangeiros (Lei n.º 8764 [*Ley núm. 8764 General de Migración y Extranjería*]) em 2010, foram estabelecidas medidas para facilitar a regularização de migrantes indocumentados/os, incluindo setores-chave da migração de trabalho (agricultura, construção e serviços domésticos). A lei exige a inscrição na segurança social para que as/os migrantes sejam regularizadas/os e impôs taxas sobre permanências irregulares que devem ser pagas antes de se iniciar o processo de regularização. A lei também exige que as trabalhadoras e os trabalhadores estejam sujeitas/os a um contrato (oral ou escrito) e tenham contribuições para a segurança social, independentemente do número de horas de trabalho ou do número de empregadores que tenham. Isto poderia explicar a razão pela qual a proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes registadas/os na segurança social (43,6 por cento)

ser quase o dobro da proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos por conta de outrem nacionais (22,1 por cento) (CEPAL 2019).

Abordagens integradas que visam assegurar que a formalização é benéfica para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e para os empregadores

A formalização do emprego é uma condição necessária para alcançar objetivos importantes, incluindo, entre outros, a concretização de um trabalho digno. A este respeito, deve ser considerada como um meio primordial para assegurar condições de trabalho e de vida dignas às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. No entanto, se o trabalho digno permanecer evasivo sem formalização, devem ser tomadas medidas para assegurar que a formalização permita efetivamente a concretização do trabalho digno. Juntamente com as medidas que visam indivíduos (trabalhadoras e trabalhadores domésticos e agregados familiares enquanto empregadores), as instituições e os intervenientes políticos devem assegurar que a formalização resulte numa verdadeira proteção, melhorando a responsabilidade, eficácia e transparência das instituições e proporcionando níveis adequados



A resolução dos défices de trabalho digno na economia informal inclui a redução das vulnerabilidades e o aumento da capacidade das trabalhadoras e trabalhadores domésticos para entrar na economia formal de uma forma sustentável.

26 Ver OIT, *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment & Definition of Recruitment Fees and Related Costs*, 2019.

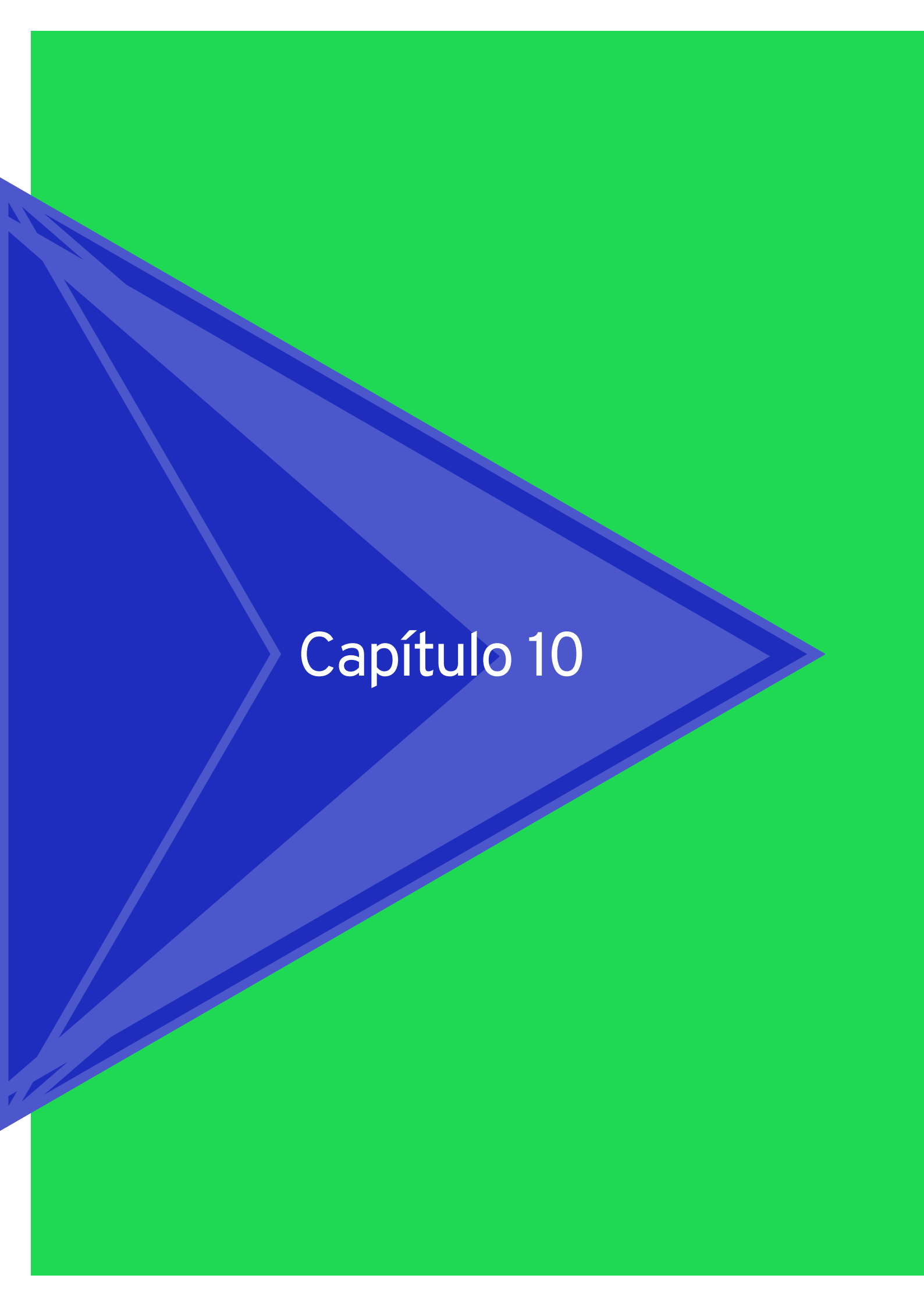
de benefícios. Esta é uma condição importante para melhorar a percepção da equidade das instituições, aumentando a vontade de formalizar e lançar as bases para uma formalização sustentável.

Muitas das práticas e intervenções acima descritas visam reforçar a capacidade das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, bem como dos agregados familiares enquanto empregadores, de entrar na economia formal. Algumas delas contribuem diretamente para a formalização, ao passo que outras apoiam indiretamente o processo de formalização. A redução dos défices de trabalho digno na economia informal é um dos resultados da formalização, mas é ao mesmo tempo uma condição propícia a facilitar a transição para a formalização e, como tal, pode ser considerada como parte do processo de formalização. Algumas trabalhadoras e alguns trabalhadores domésticos e alguns agregados familiares têm potencial para aderir à formalização a curto prazo, enquanto para outras/os esta não é ainda uma possibilidade realista. A resolução dos défices de trabalho digno

reduz progressivamente as vulnerabilidades e aumenta a capacidade das trabalhadoras e trabalhadores domésticos para entrar na economia formal de uma forma sustentável.

Por exemplo, proporcionar às trabalhadoras e trabalhadores domésticos proteção social básica constitui um fator dinamizador da sua transição para a formalidade, reduzindo a sua exposição à pobreza, melhorando o seu acesso aos cuidados de saúde e permitindo-lhes encarar o desenvolvimento de oportunidades em vez de adotarem estratégias de sobrevivência a curto prazo.

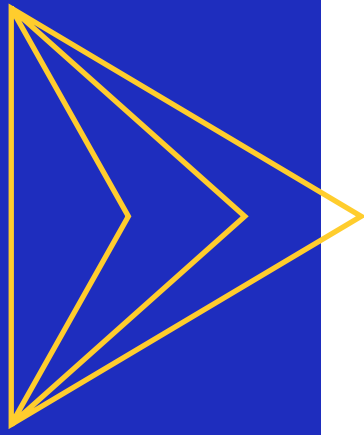
A formalização do trabalho doméstico implica, portanto, a adoção de políticas e medidas combinadas que abordem não só os seus fatores específicos de informalidade, mas também os fatores transversais de formalização, tais como os que reforçam os sistemas de segurança social, os mecanismos de cumprimento ou as instituições do mercado de trabalho, o acesso à educação e às competências e também, um aspeto importante, a representação e o diálogo social (ver Capítulo 10).

The image features a solid green background. On the left side, there is a large, abstract geometric shape composed of several overlapping triangles in various shades of blue. The shape points towards the right. The text 'Capítulo 10' is centered within this blue shape.

Capítulo 10



Voz, representação e diálogo social



A liberdade de associação e o direito de negociação coletiva são princípios e direitos fundamentais da OIT no trabalho. Em todo o mundo, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos demonstram e reivindicam estes direitos fundamentais, organizando-se coletivamente para melhorar as suas condições de trabalho e ganhar respeito.

Como se tornou visível nos capítulos da Parte III, as organizações de empregadores e de trabalhadores, incluindo as organizações de trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, onde existem, desempenharam um papel fundamental na realização de progressos, tanto na lei como na prática, no sentido da concretização do trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

Através dos seus esforços de lóbi e do diálogo social, muitos contribuíram para a ratificação da Convenção (N.º 189) em mais de 30 países; impulsionaram a revisão ou adoção de leis e políticas no setor; ou contribuíram para a implementação, cumprimento e formalização do emprego. O seu papel não foi menos visível após o surto da pandemia da COVID-19, quando as organizações de trabalhadores domésticos prestaram assistência humanitária às trabalhadoras e trabalhadores domésticos que tinham perdido os seus empregos e rendimentos, enquanto as organizações de empregadores e de trabalhadores em conjunto advogavam a aplicação de medidas de emergência às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, por vezes através dos agregados familiares empregadores.

A liberdade de associação e o direito de negociação coletiva são princípios e direitos fundamentais da OIT no trabalho. Em todo o mundo, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos demonstram e reivindicam estes direitos fundamentais, organizando-se coletivamente para melhorar as suas condições de trabalho e ganhar respeito. Os órgãos de supervisão da OIT há muito que reconhecem que estes dois princípios são válidos também para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos (OIT 2018h, parágrafos 406-407), mas na maior parte do mundo esta categoria de trabalhadoras e trabalhadores ainda carece de proteção legal adequada para os tornar uma realidade (OIT 2010c).

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os agregados familiares que as/os empregam enfrentam numerosos desafios à sua organização e representação eficazes no diálogo social bipartido e tripartido. A nível legal, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os agregados familiares empregadores estão, por vezes, fora do âmbito da legislação sobre liberdade de associação e negociação coletiva, devido à definição de trabalhadoras e trabalhadores, locais de trabalho ou mesmo empregadores. Em alguns casos, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes estão excluídas/os do direito à liberdade de associação e negociação coletiva.¹ No entanto, o artigo 2.º da Convenção (N.º 87) sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948, aplica-se a todos os “trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie”. Do mesmo modo, a Convenção (N.º 98) sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949, procura assegurar que as trabalhadoras e trabalhadores gozem de proteção adequada contra interferências no estabelecimento, funcionamento e administração das suas organizações representativas, enquanto que o CEACR tem interpretado consistentemente as Convenções como aplicáveis às trabalhadoras e trabalhadores domésticos (OIT 2010c).

O CEACR tem também interpretado consistentemente estas Convenções como exigindo

que as disposições legislativas relativas à liberdade de associação, incluindo o direito de organização, sejam alargadas às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Por exemplo, em 2008 publicou observações individuais para este efeito no Bangladexe, Canadá (Ontário), Essuatíni, Haiti e Koweit (OIT 2010c). O CEACR tem também enfatizado a importância de assegurar que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozem na prática dos seus direitos à liberdade de associação e de negociação coletiva (OIT 2010c). De facto, para além dos desafios a nível legal, existem também vários obstáculos práticos: as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os agregados familiares que as/os empregam estão dispersas/os por agregados familiares individuais, com relações de trabalho individuais que, à primeira vista, impediriam a possibilidade de formar comunidades com interesses comuns que pudessem participar em negociações. Além disso, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os empregadores domésticos em muitos países ainda não se consideram como trabalhadoras e trabalhadores e como empregadores dentro de uma relação de trabalho, com direitos e responsabilidades associados. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos também têm limitado tempo livre e, muitas vezes, receiam perder os seus empregos se aderirem a um sindicato (OIT 2015c).

► Organizações de trabalhadores domésticos

As organizações de trabalhadores domésticos enfrentam desafios consideráveis para representar eficazmente os seus membros. Estes incluem os procedimentos necessários para ser oficialmente registado como um sindicato reconhecido; o processo intensivo de organização das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, de forma individual; a baixa capacidade contributiva das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em termos de contribuições sindicais; e os elevados níveis de rotatividade dos membros à medida que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos entram e saem do emprego. Quando não existe um grupo formal de empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos,

também se torna impossível o envolvimento em negociações coletivas (OIT 2015c).

Estes desafios representam uma ameaça para a concretização do trabalho digno, facto evidenciado pelas boas práticas delineadas neste relatório, muitas das quais foram impulsionadas por organizações de empregadores e organizações de trabalhadores. O diálogo social está no cerne do mandato da OIT como um meio fundamental de criação de consensos em torno de questões de importância significativa, em primeiro lugar e acima de tudo, para as trabalhadoras e trabalhadores e empregadores envolvidas/os. É também o meio através do qual

1 OIT, CEACR Caso n.º 2637 (Malásia) 2008; Comissão para a Liberdade Sindical (*Committee on Freedom of Association*) Caso n.º 2637 (Malásia), 2008.

as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os empregadores domésticos têm a possibilidade de ganhar reconhecimento como trabalhadoras e trabalhadores e como empregadores no mundo do trabalho.

Desde a adoção da Convenção (N.º 189), ocorreram mudanças significativas na medida em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os empregadores estão organizadas/os e em posição de representar o setor no diálogo social, incluindo na negociação coletiva. A Campanha “12 por 12” (12 by 12) foi lançada pela primeira vez pela Confederação Sindical Internacional (CSI) para conseguir 12 ratificações da Convenção N.º 189 até 2012 e foi subsequentemente renomeada como Campanha “12 + 12”, a fim de continuar a promover a ratificação. Até 2016, a campanha tinha contribuído significativamente para as reformas do direito do trabalho em todo o mundo, incluindo a ratificação da Convenção (N.º 189).

Em 2013, as organizações de trabalhadores domésticos, que anteriormente colaboravam sob a égide da Rede Internacional de Trabalhadores Domésticos, (IDWF) realizaram o congresso fundador da IDWF. Atualmente, uma filial da União dos Trabalhadores da Alimentação, da Agricultura, da Hotelaria-Restauração, do Tabaco e das Atividades Similares (UITA), a IDWF representa mais de meio milhão de trabalhadoras e trabalhadores domésticos através de 78 filiais em 61 países em todo o mundo. No cumprimento da sua missão de construir uma organização global forte, democrática e unida de trabalhadoras e trabalhadores domésticos destinada a proteger e fazer avançar os direitos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo, a IDWF tem desempenhado um papel vital no desenvolvimento da capacidade das organizações de trabalhadores domésticos em todo o mundo. Isto incluiu a fundação de novos sindicatos de trabalhadores domésticos em países como Angola, Brasil, Colômbia, Costa Rica, República Dominicana, Gana, Guatemala, Egito, Essuatíni, Líbano, Lesoto, Paquistão, Paraguai e Sri Lanka, para citar apenas alguns (CSI, IDWF e OIT 2016).

Para estabelecer as suas próprias organizações representativas, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos também enfrentam desafios na construção e retenção de membros e liderança. Isto deve-se, em parte, à elevada rotatividade das trabalhadoras e trabalhadores domésticos

empregadas/os; à sua relativa pobreza em termos de tempo devido às suas longas horas de trabalho; às dificuldades em chegar às trabalhadoras e trabalhadores domésticos no local de trabalho para as/os organizar; e à sua falta de experiência como líderes, decorrente da posição da maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos como membros marginalizados da sociedade.

Para ajudar a colmatar esta lacuna, os programas de formação intensiva em matéria de liderança na América Latina e nos Estados Unidos ajudaram a catalisar o crescimento e a sustentabilidade das organizações de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Na América Latina, a IDWF e a Confederação Latino-americana de Trabalhadores Domésticos (*Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar*) lançaram um programa de formação de liderança intitulado “Liderazgo por Unidad, reNovacion, y Ampliacion (LUNA)”. O programa visa apoiar novas lideranças; desenvolver as capacidades técnicas e políticas destes líderes para fazer crescer e sustentar as suas organizações e o movimento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos a nível nacional, regional e global; promover a solidariedade e um compromisso partilhado entre os líderes das trabalhadoras e trabalhadores domésticos de toda a região; e desenvolver uma visão partilhada para unificar, focalizar e incentivar o movimento. Em 2019, o programa formou 48 líderes de trabalhadoras e trabalhadores domésticos de 26 organizações e 15 países de toda a América Latina ao longo de três retiros de quatro dias. A chave para o programa foi o facto de ter formado os participantes em competências individuais de liderança, competências técnicas, mudança organizacional e análise política. Incluiu também uma componente de mentoria entre os novos líderes e os mais experientes. Através dos líderes formados, o programa resultou em quase 10 000 novos membros de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e 2707 novos líderes nas 26 organizações.²

A formação foi construída com base num programa anterior de formação de liderança da *National Domestic Workers' Alliance* (NDWA) nos Estados Unidos, intitulado “Strategy, Organizing, Leadership” (SOL). Como resultado do programa, a NDWA viu melhorias significativas nas capacidades de desenvolvimento organizacional e de liderança dos afiliados participantes. Desde o lançamento do programa SOL, o número total de membros dos afiliados da NDWA triplicou,

2 Dados disponibilizados pelo IDWF; no ficheiro com os autores.

passando de 10 000 para 30 000. As organizações mais recentes e mais pequenas têm sido capazes de criar estruturas e equipas de liderança mais robustas, desenvolver estratégias significativas de proximidade e retenção, lançar campanhas estratégicas e aumentar os seus membros e a liderança das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. As organizações mais antigas têm sido capazes de efetuar as mudanças necessárias nas estruturas de liderança e práticas organizacionais e tornaram-se mais estratégicas e bem-sucedidas nas suas campanhas. A nível de movimento, o programa teve um grande impacto no aumento do número de líderes de base capazes de desempenhar um papel de liderança a nível nacional e internacional. Os líderes que passaram pelo programa SOL têm um profundo conhecimento da estratégia, visão e valores do movimento nacional, e mais confiança como líderes.³



As organizações sindicais têm desempenhado um papel importante no apoio à organização das trabalhadoras e trabalhadores domésticos

As organizações sindicais também têm desempenhado um papel importante no apoio à organização das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. A nível nacional, proporcionaram formação, aconselhamento e apoio político aos líderes das trabalhadoras e trabalhadores domésticos para representar o setor no diálogo social, por exemplo no Uruguai (OIT 2015c). A nível internacional, a UITA tem desempenhado um papel fundamental no apoio à fundação da IDWF. A CSI também apoiou o reconhecimento do trabalho doméstico como um setor-chave da economia de cuidados, incluindo a IDWF no Global Union Group on Care, que reúne diferentes segmentos da economia de cuidados, incluindo as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. O Grupo inclui a UNI Global Union, PSI, Education International, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) e a IDWF, e defende economias mais inclusivas, acessíveis, resilientes e solidárias através de investimentos adequados em cuidados que estejam diretamente ligados aos resultados da trabalhadora e do trabalhador e da/do doente. Apela igualmente a que as iniciativas políticas sejam associadas à negociação setorial de modo a assegurar salários justos e condições de trabalho dignas em todos os setores da saúde e dos cuidados e garantir o acesso de todas as pessoas a serviços públicos de saúde e de cuidados de qualidade.⁴

► Organizações de empregadores

Embora ainda raras, há também um número crescente de organizações de empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, que têm contribuído significativamente para a concretização do trabalho digno, representando a voz coletiva dos empregadores no diálogo social e prestando assistência aos agregados familiares na gestão da relação de trabalho. A existência destas organizações também facilitou a defesa conjunta

para um maior investimento público no trabalho doméstico como meio de estabelecer uma ponte entre os interesses tanto das trabalhadoras e trabalhadores como dos empregadores. Como tal, as organizações de empregadores trabalham frequentemente para formalizar o setor de forma a que resulte em melhorias tanto para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos como para os empregadores.

³ Dados disponibilizados pelo IDWF; no ficheiro com os autores.

⁴ Ver, por exemplo, CSI *et al.*, “Global Day of Action for Care: Unions and Civil Society Mobilising to Demand Investments in Care for Building More Inclusive, Accessible, Resilient, and Caring Economies”, declaração conjunta, 2020.

Os empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos organizaram-se amplamente num dos três tipos de organizações que se seguem:

1. Organizações criadas com o objetivo explícito de representar os empregadores (incluindo agregados familiares e empresas) no diálogo social;
2. Grupos da sociedade civil que mais tarde ganharam reconhecimento como representantes dos agregados familiares; e
3. Organizações de empregadores não reconhecidas para efeitos de negociação ou diálogo político, embora possam defender os seus interesses e ser incluídas em coligações com organizações de empregadores e sindicatos de trabalhadores domésticos.



Há um número crescente de organizações de empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, que têm contribuído significativamente para a concretização do trabalho digno.

Organizações como a FEPEM, a *Federazione Italiana Datori de Lavoro Domestico* e a DOMINA foram criadas com o objetivo de representar os agregados familiares na negociação coletiva. No Brasil, a SEDESP foi criada em 1989 com o objetivo de representar os empregadores domésticos e oferecer assistência legal sobre as relações laborais (Acciari 2021). Mais recentemente, em 2015, foi fundada a *Association of Employers of Domestic Workers in Zambia* com o objetivo de participar no diálogo social, divulgar informações sobre as trabalhadoras e trabalhadores

domésticos e os direitos e obrigações dos seus empregadores e prestar apoio às trabalhadoras e trabalhadores domésticos na resolução de litígios (OIT 2015f)

Organizações tais como o *Sindicato de Amas de Casa de la Republica Argentina* (SACRA)⁵ e LACCU, com sede na Argentina e no Uruguai, respetivamente, eram grupos da sociedade civil formados para representar as donas de casa, que foram posteriormente chamados a representar os empregadores no diálogo social (Pereyra 2018).

Desde os anos 2000, os empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos organizam-se também a nível europeu. Em 2012, a *European Federation of Family Employment* (EFFE)⁶ foi fundada para afirmar o reconhecimento legal e administrativo dos serviços e empregos familiares a nível europeu; promover a reunião de intervenientes profissionais e peritos neste setor na Europa; e fomentar a profissionalização das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem no setor dos serviços familiares e empregos no lar. O objetivo da EFFE é especificamente o de lutar pelo reconhecimento e desenvolvimento do modelo de emprego direto (também designado como emprego em casa de família) a nível europeu, em oposição ao modelo em que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são contratadas/os através de empresas com a garantia de direitos sociais.

A EFFE é agora a segunda organização regional de empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, mas a primeira a representar especificamente os agregados familiares. Em contraste, a *European Federation for Services to Individuals* foi estabelecida em 2006 como o órgão representativo das federações e empresas envolvidas no desenvolvimento de serviços pessoais na Europa. Tem afiliados em 22 países que oferecem serviços aos agregados familiares sob a forma de trabalho doméstico, incluindo prestações sociais e programas de cheques (*vouchers*). Defendem incentivos fiscais e sociais e proporcionam formação de competências à sua mão de obra.

Além disso, em alguns países europeus, particularmente na Bélgica e França, as empresas que colocam trabalhadoras e trabalhadores domésticos também formaram associações (OIT 2015d).

5 Ver o sítio Web da SACRA, <http://sacra.org.ar/>.

6 Ver EFFE, “Home Employment”, 2020.

As organizações de empregadores contribuem para o trabalho digno e o emprego formal, oferecendo serviços que aumentam a capacidade dos empregadores individuais para cumprir as suas obrigações legais e proporcionar condições de trabalho dignas às trabalhadoras e trabalhadores que empregam. Muitos destes serviços ajudaram a combater a informalidade no setor, fornecendo contratos-tipo ou contratos-modelo escritos e aumentando o acesso aos regimes da segurança social. Os serviços estão normalmente incluídos em seis grandes categorias:

- ▶ sensibilização e/ou partilha de informação
- ▶ assistência administrativa e de regularização
- ▶ segurança social
- ▶ aconselhamento legal
- ▶ resolução de litígios
- ▶ investigação.

Duas organizações suecas, a Almega e a KFO, oferecem formação em matéria de gestão e liderança para desenvolver a capacidade de cada empregador para gerir as suas obrigações no âmbito das relações de trabalho e melhorar o seu conhecimento da legislação pertinente no setor. As organizações de empregadores na Bélgica,⁷ Brasil,⁸ França,⁹ Itália¹⁰ e Uruguai¹¹ prestam apoio

administrativo, consultoria fiscal e contratual e fornecem modelos de contratos de trabalho e guias para os empregadores sobre boas práticas de emprego. Os empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos também confiam nas suas organizações para fornecer serviços de mediação de litígios e aconselhamento legal. Por exemplo, a FEPEM¹² e a DOMINA¹³ oferecem apoio jurídico e técnico para ajudar os empregadores e as trabalhadoras e os trabalhadores a chegar a acordo para a resolução de queixas.

Um fator-chave de sucesso em França e Itália é a capacidade das organizações de empregadores para recolher dados sobre o setor. Tanto a FEPEM em França¹⁴ em 2007 como a DOMINA em Itália¹⁵ em 2018 estabeleceram observatórios que recolhem e analisam dados para obter uma melhor compreensão do setor, a fim de estabelecer campanhas e objetivos das políticas. Esta função é fundamental para as campanhas de ambas as organizações para sensibilização sobre o papel do agregado familiar na qualidade de interveniente económico e político, valorizando ao mesmo tempo o modelo de emprego entre indivíduos privados e trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Esta informação é também fundamental para defender subsídios públicos, uma área de grande importância para as organizações de empregadores em ambos os países.

▶ Acordos bipartidos

Quando existem organizações representativas das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, estão criadas as condições para a negociação e celebração de acordos bipartidos ou outros acordos, incluindo acordos de negociação coletiva. Os acordos de negociação coletiva que resultam de tais negociações traduzem-se frequentemente em salários mais

adequados, melhores condições de trabalho e benefícios para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, estabelecendo ao mesmo tempo práticas de emprego que concorrem no sentido da formalização. A convenção coletiva de trabalho em Itália, por exemplo, estabelece condições de trabalho e emprego, define o sistema de relações laborais no setor e delinea uma gama de serviços

7 Ver OIT (2016a).

8 Ver Acciari (2021).

9 Ver Lebrun (não publicado).

10 Ver OIT (2020e).

11 Ver OIT (2016a).

12 Ver Lebrun (não publicado).

13 Ver OIT (2020e).

14 Ver Lebrun (não publicado).

15 DOMINA, [Relatório Anual](#), 2020.

relacionados com o emprego e o bem-estar das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Isto inclui o apoio ao recrutamento; o estabelecimento de contratos de trabalho; a resolução de litígios laborais; e serviços jurídicos, de cumprimento fiscal e outros serviços administrativos (OIT 2020e).

No Brasil, a primeira convenção de negociação coletiva foi assinada em São Paulo em 2017 entre a STDMS e a SEDESP (ver também caixa 7.1). A própria negociação foi um sucesso, não só tendo em conta a longa luta e as iniciativas que a precederam, mas também porque incluiu disposições que concederam às trabalhadoras e trabalhadores domésticos melhores condições do que as incluídas na Lei n.º 150/2015, incluindo uma taxa de salário mínimo mais elevada; uma taxa de salário mínimo diária; uma tabela salarial para trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador de acordo com o seu papel e função; medidas para limitar o tempo de trabalho para trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador; prestação de seguro de emprego, de acidentes e de vida; e reconhecimento de um dia nacional das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, 27 de abril, como feriado. É importante mencionar que a convenção introduziu um imposto sindical equivalente a um dia de trabalho e uma contribuição anual para a associação de empregadores (Acciari 2021).¹⁶

Os acordos de negociação coletiva também podem ser celebrados com associações representativas dos intervenientes do setor privado no domínio do trabalho doméstico. Tal é o caso na Bélgica e em França. Na Bélgica, foram celebrados acordos de negociação coletiva entre organizações de empregadores (*Federgon*;

Fédération Wallonne des Entreprises d'Insertion); a plataforma *Agences Locales pour l'Emploi*; e organizações de trabalhadores (a *Fédération Générale du Travail de Belgique*; a *CSC Food and Services Union*, filiada na *Confederation of Christian Trade Unions*; e a *Centrale Générale des syndicats libéraux de Belgique*). Estas convenções foram canalizadas através do Comité Misto 322.01 desde 2005, quando o sistema de cheques-serviço foi criado.¹⁷ Existem convenções semelhantes em França (OIT 2015d).

Para além dos serviços prestados às famílias e às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, as organizações de empregadores e os sindicatos estabeleceram, através de acordos bipartidos, entidades que servem o setor no seu conjunto. Em Itália, por exemplo, os parceiros sociais celebraram um acordo bipartido para criar uma entidade, a CASSACOLF,¹⁸ que, através de um fundo, apoia um sistema de proteção social voluntário que complementa o sistema público de proteção social (ver também Capítulo 6, caixa 6.2). O financiamento é utilizado para financiar regimes complementares de saúde e seguros e para patrocinar formação, informação e outras atividades para os membros. Os serviços de proteção social suplementar incluem subsídios de nascimento; reembolso financeiro de custos relacionados com cirurgias ou outros serviços médicos; e reembolso de despesas relacionadas com a maternidade incorridas por trabalhadoras domésticas. Em França, a FEPEM e as organizações sindicais criaram quatro institutos principais: para o diálogo social (*Conseil National Paritaire du Dialogue Social (CoSMoS)*);¹⁹ para a proteção social (*Institute for Research in Circular Economy and Environment (IRCEM)*);²⁰ para a formação e profissionalização (*IPERIA*);²¹ e serviços de aconselhamento a agregados familiares que

16 *Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022*, assinada a 1 de março de 2021.

17 O sistema de cheques-serviço é parcialmente subsidiado e permite apenas a execução de tarefas limitadas para um agregado familiar: limpeza; lavagem e engomagem; preparação de refeições; e compras. As trabalhadoras e os trabalhadores abrangidos/os por este sistema são abrangidos por convenções coletivas de trabalho celebradas no âmbito do Comité Misto 322.01. Ver também Bélgica, Titres-Services Wallonie, “*Quelles tâches puis-je effectuer dans le cadre des titres-services?*” As trabalhadoras e trabalhadores domésticos diretamente empregadas/os por um agregado familiar desempenham tarefas domésticas, tais como limpeza, lavagem e engomagem, preparação de refeições e ida às compras, bem como cuidados a crianças e cuidados básicos a idosos para os membros dos agregados familiares. São abrangidas/os por convenções coletivas de trabalho celebradas pelo Comité Misto n.º 323 sobre a gestão de imóveis, agentes imobiliários e trabalhadoras e trabalhadores domésticos (*Joint Committee No. 323, for the management of buildings, real estate agents and domestic workers*). Ver também Bélgica, *Ministère du Travail* (Ministério do Trabalho), “*Contrat de travail domestique*”.

18 Ver o sítio Web da EBINCOLF, <https://ebincolf.it/>; e o sítio Web da CASSACOLF, <http://www.cassacolf.it/>.

19 Ver o sítio Web da CoSMoS, <http://cosmos.asso.fr/actu/commission-paritaire-nationale-de-dialogue-social-7992>.

20 Ver o sítio Web da IRCEM, <https://www.ircem.com/>.

21 Ver o sítio Web da IPERIA, <https://www.iperia.eu/>.

contratam trabalhadoras e trabalhadores domésticos (*Fédération Mandataires*).²²

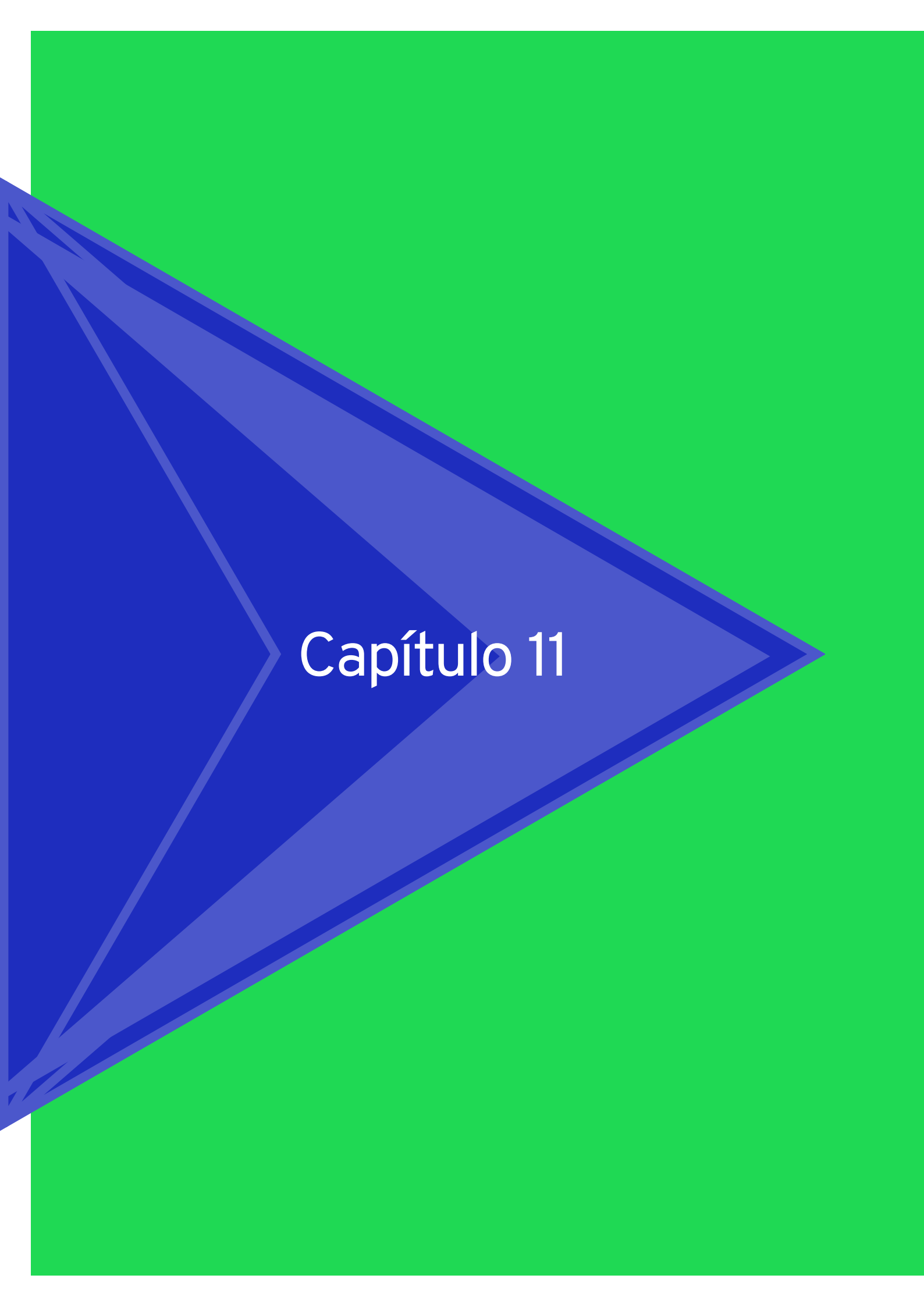
Por fim, no Catar, foi também criado um comité bipartido (ou misto) de gestão do trabalho pela Qatar Manpower Solutions Co. (WISA), uma empresa pública criada em abril de 2019 para responder às crescentes necessidades do mercado de trabalho dos agregados familiares em termos de serviços de trabalho doméstico a tempo parcial, ao domicílio e urgente. Para satisfazer essas necessidades, a WISA oferece uma gama de opções de emprego para agregados familiares que procuram serviços de trabalho doméstico, tais como limpeza, preparação de alimentos, condução, serviços de cuidados a crianças e idosos, a tempo parcial ou a tempo completo. O *Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs* (Ministério para o Desenvolvimento Administrativo, Trabalho e Assuntos Sociais) e o Escritório de Projetos da OIT apoiaram a WISA na criação de um comité de gestão do trabalho (um comité misto), em conformidade com a Lei do Trabalho n.º 14 de 2004 (*Labour Law No. 14 of 2004*) e a Decisão Ministerial n.º 21 de 2019 (Ministerial Decision No. 21 of 2019), para regulamentar as condições e procedimentos da eleição dos representantes das trabalhadoras e trabalhadores para comités mistos. As trabalhadoras e os trabalhadores da WISA elegeram uma representante das trabalhadoras domésticas e um representante dos trabalhadores domésticos para as/os representar no comité misto estabelecido com os representantes da direção. Composto por



Os acordos de negociação coletiva resultam frequentemente em salários mais adequados, melhores condições de trabalho e benefícios para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, ao mesmo tempo que estabelecem práticas de emprego que trabalham no sentido da formalização.

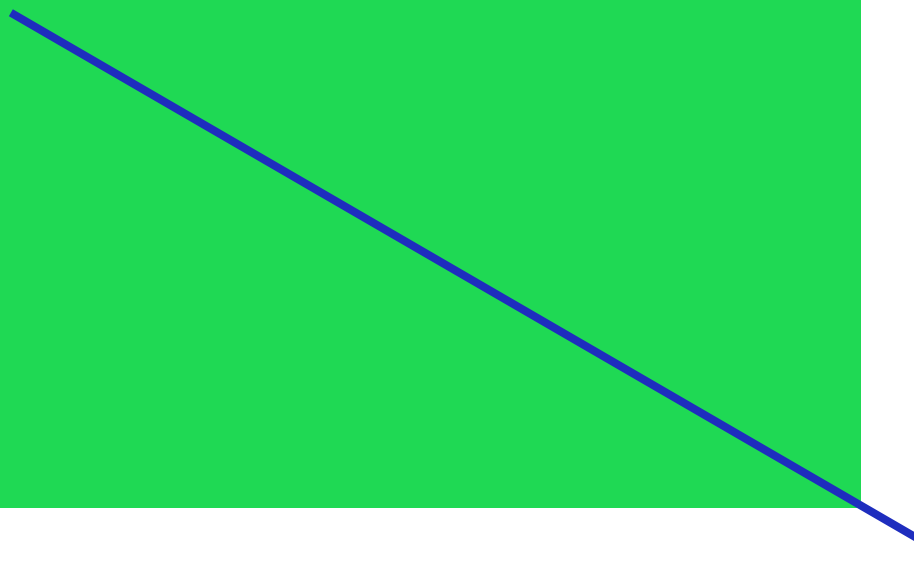
igual número de trabalhadoras e trabalhadores e representantes da direção, os comités mistos dão um importante contributo, através do diálogo social, para melhorar as relações de trabalho, prevenir e resolver conflitos e promover a eficácia organizacional e o bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores.

22 Ver o sítio Web da *Fédération Mandataires*, <https://www.federation-mandataires.fr/>.

The image features a solid green background. On the left side, there is a large, dark blue triangle that points towards the right. Inside this triangle, there is a smaller, lighter blue triangle, also pointing right, which is slightly offset from the left edge of the larger triangle. The text 'Capítulo 11' is centered within the space between these two triangles.

Capítulo 11

Impactos da pandemia da COVID-19 e respostas à mesma



As trabalhadoras e trabalhadores domésticos encontram-se entre um dos grupos de trabalhadoras e trabalhadores mais atingidos durante a pandemia da COVID-19, o que exacerbou as condições de trabalho que já eram precárias, conforme detalhado nos Capítulos 7 a 10 acima. A sua vulnerabilidade tanto ao vírus (devido à natureza do seu trabalho) como à perda de postos de trabalho e rendimentos tem colocado as suas vidas e meios de subsistência em grande risco. Embora todas e todos os trabalhadores domésticos tenham enfrentado tais riscos, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram em situação de emprego informal têm estado particularmente vulneráveis. Muitas/os daquelas/es que permaneceram empregadas/os já residiam com os seus empregadores ou foram convidadas/os a viver com os mesmos a fim de reduzir a possível exposição ao vírus. Outras/os que permaneceram empregadas/os enfrentaram riscos acrescidos de serem infetadas/os com o vírus através do trabalho para múltiplos agregados familiares. De facto, uma das primeiras mortes por COVID-19 no Brasil foi uma trabalhadora doméstica que contraiu o vírus do seu empregador, que tinha regressado de uma viagem a Itália infetado com o vírus (OIT 2020a; OIT 2020b).

Para muitas e muitos trabalhadores domésticos que não têm acesso garantido a cuidados de saúde adequados, a contração do vírus pode, de facto, constituir uma ameaça às suas vidas; no entanto, a maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, 81,2 por cento das/dos quais trabalham informalmente, não têm acesso a medidas de substituição de rendimentos

ou de apoio devido ao seu estatuto informal. Para estas trabalhadoras e estes trabalhadores domésticos em emprego informal que interromperam a sua atividade laboral, seja a pedido dos empregadores ou por razões de escolha pessoal ou de cumprimento de medidas de confinamento, ficar em casa significou perder o seu meio de subsistência (OIT 2020a; OIT 2020b).

Este capítulo pormenoriza os impactos específicos da pandemia da COVID-19 no emprego, horas de trabalho e rendimentos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, com base nas estatísticas nacionais da mão de obra de 20 países representando cada região. Para estimar o impacto sobre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, os dados sobre o emprego, tempo de trabalho e salários foram retirados do quarto trimestre de 2019 e comparados com os do segundo trimestre de 2020 – um período de pico em termos de confinamento na maioria das partes do mundo. A situação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos foi comparada com a das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem e a população maior de trabalhadoras e trabalhadores em geral. Também a situação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos informais foi comparada com a das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em geral. Após a avaliação do impacto da pandemia nas trabalhadoras e trabalhadores domésticos, a discussão volta-se para as medidas tomadas pelos governos, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores para proteger as trabalhadoras e trabalhadores domésticos dos efeitos da pandemia.

► Impacto da pandemia da COVID-19 no emprego, tempo de trabalho e salários

Embora praticamente todas e todos os trabalhadores tenham visto a sua vida profissional afetada pela pandemia da COVID-19, as estatísticas mostram que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos sofreram significativamente mais em comparação com outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem e outras trabalhadoras e trabalhadores em geral em termos de emprego, tempo de trabalho e salários. Entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, as/os que se encontram numa situação de emprego informal têm sido mais afetadas/os do que a maioria.

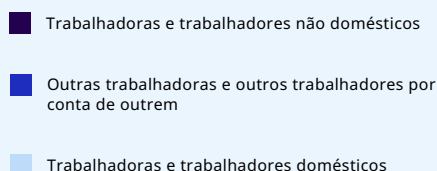
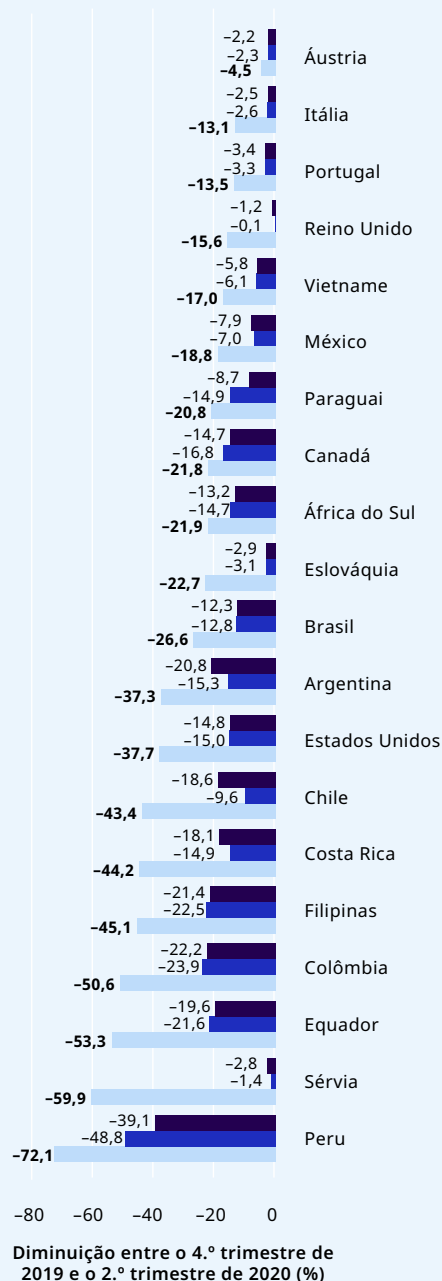
As trabalhadoras e trabalhadores domésticos registaram uma maior probabilidade de perder os seus empregos durante a pandemia, em comparação com outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem e demais estatutos profissionais. Tomando como referência o último trimestre de 2019 e comparando-o com o nível observado no segundo

trimestre de 2020, o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos diminuiu drasticamente e em maior medida do que a diminuição registada relativamente a outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem em todos os países em análise. A redução no número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos variou entre 5 por cento a cerca de 20 por cento na maioria dos países europeus abrangidos, bem como no Canadá e na África do Sul. Na maioria dos países abrangidos nas Américas, as perdas de emprego entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos variaram entre 25 por cento a cerca de 50 por cento, atingindo mais de 70 por cento no Peru (figura 11.1, painel A). A perda de emprego entre outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem durante o mesmo período tem sido sistematicamente inferior, sendo inferior a 15 por cento na maioria dos países com exceção do Peru, e inferior a 5 por cento em países da Europa e da Ásia e Pacífico.

► **Figura 11.1 Diminuição do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos entre o quarto trimestre de 2019 e o segundo trimestre de 2020 (percentagens)**

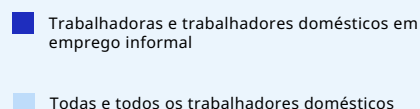
Painel A.

Trabalhadoras e trabalhadores domésticos, outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem e todas as demais trabalhadoras e trabalhadores que não sejam trabalhadoras ou trabalhadores domésticos



Painel B.

Trabalhadoras e trabalhadores domésticos em emprego informal em comparação com todas e todos os trabalhadores domésticos



Fonte: cálculos da OIT com base em inquéritos nacionais aos agregados familiares (tal como indicados no Anexo 3, salvo especificação em contrário), como se segue: i) com base em dados trimestrais e comparando o segundo trimestre de 2020 com o quarto trimestre de 2019 na Argentina, Áustria, Brasil, Chile, Costa Rica, Equador, Itália, México (comparação do terceiro trimestre de 2020 com o quarto trimestre de 2019), Paraguai, Peru, Filipinas, Portugal, Sérvia, Eslováquia e Vietname; ii) com base em dados mensais e comparando abril de 2020 com janeiro de 2020 no Canadá, Colômbia (*Current Population Survey*) e Estados Unidos.

Nos países onde nem todas as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão em situação de emprego informal, as perdas de emprego atingiram mais as trabalhadoras e trabalhadores domésticos em situação de emprego informal do que a maioria das trabalhadoras e trabalhadores. Este é notoriamente o caso na Argentina, Chile, Filipinas e África do Sul (figura 11.1, painel B).

Enquanto algumas trabalhadoras e alguns trabalhadores domésticos perderam os seus empregos, outras/os assistiram a uma redução das suas horas de trabalho; ambos os grupos assistiram a uma redução dramática do montante total dos salários recebidos (a soma dos salários entre todas e todos os trabalhadores domésticos). A combinação daquelas/es que perderam os seus empregos (quer temporária ou permanentemente) e daquelas/es que assistiram a uma redução no número de horas de trabalho resultou numa diminuição do número total de horas de trabalho (considerando todas e todos os trabalhadores domésticos) superior à registada por outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem e pelas demais trabalhadoras e trabalhadores. No segundo trimestre de 2020 (abril para o Canadá, Colômbia e Estados Unidos), esta diminuição foi de cerca de 50 por cento ou mais em 13 dos 20 países em análise (figura 11.2, painel A). Mais uma vez, a redução no número de horas é mais acentuada para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos do que para as outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem; no entanto, a diferença é menor para as horas de trabalho do que para as perdas de emprego. Como resultado, a diminuição do montante total dos salários recebidos pelas trabalhadoras e trabalhadores domésticos foi de 1,5 a 5 vezes maior do que a registada por outras trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem (figura 11.2, painel B). Este decréscimo é menor em Itália e Portugal e atinge mais de 70 por cento no Equador e no Peru. A perda dos salários é o resultado do enorme número de empregos e horas perdidas e da falta generalizada de apoio salarial para compensar as horas reduzidas das pessoas ainda empregadas.



As trabalhadoras e trabalhadores domésticos registaram uma maior probabilidade de perder os seus empregos durante a pandemia, em comparação com outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem e demais trabalhadoras e trabalhadores

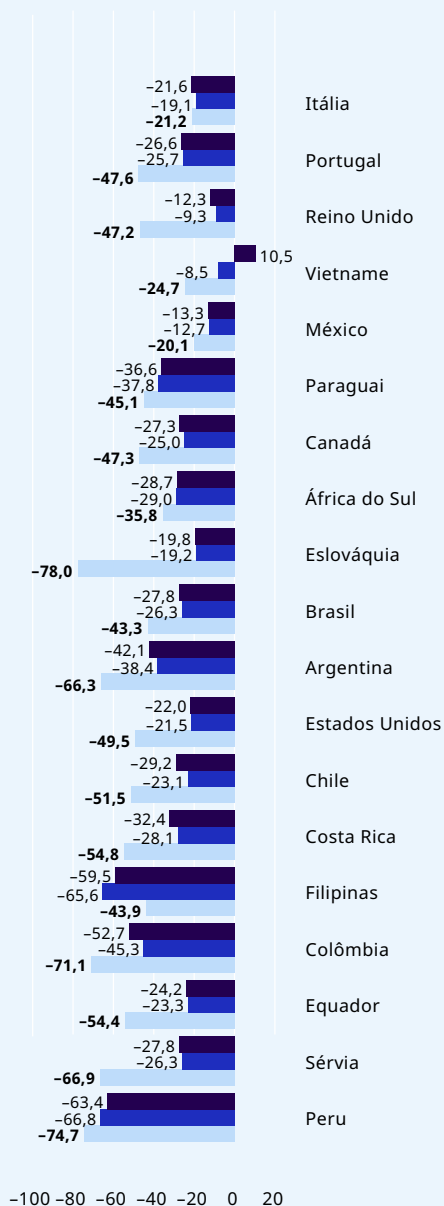


A diminuição do montante total dos salários recebidos pelas trabalhadoras e trabalhadores domésticos foi de 1,5 a cinco vezes maior do que a registada por outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem.

► **Figura 11.2 Diminuição do número total de horas trabalhadas e do montante total de salários entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e demais trabalhadoras e trabalhadores entre o quarto trimestre de 2019 e o segundo trimestre de 2020 (percentagens)**

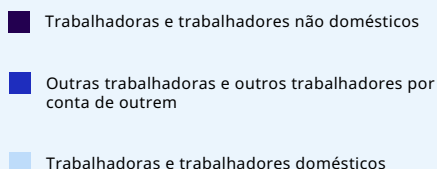
Painel A.

Variação percentual do número total de horas trabalhadas



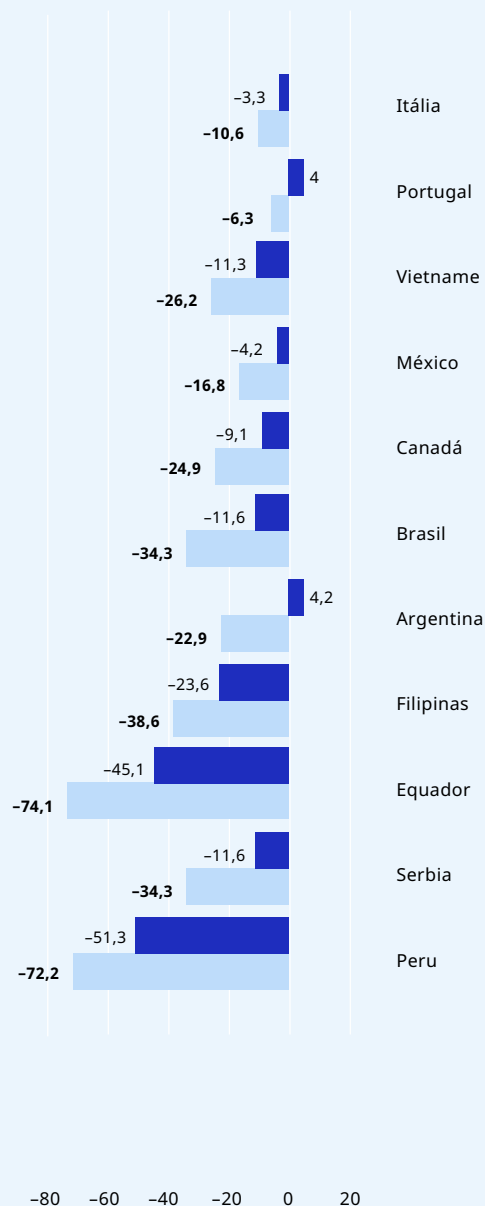
-100 -80 -60 -40 -20 0 20

Diminuição entre o 4.º trimestre de 2019 e o 2.º trimestre de 2020 (%)



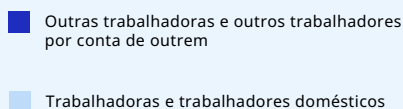
Painel B.

Variação percentual do montante total de salários



-80 -60 -40 -20 0 20

Diminuição entre o 4.º trimestre de 2019 e o 2.º trimestre de 2020 (%)



Nota: no que se refere à figura 11.1.

► Outros impactos

Embora as trabalhadoras e trabalhadores domésticos tenham sofrido taxas comparativamente mais elevadas de perda de emprego durante a pandemia, muitas trabalhadoras e muitos trabalhadores domésticos continuaram a trabalhar. Mesmo que não tenham perdido horas, muitas destas trabalhadoras e muitos destes trabalhadores domésticos foram, no entanto, significativamente afetados/os. Na sua maioria, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos não tiveram acesso a equipamento de proteção pessoal (EPI), apesar de terem prestado serviços essenciais a numerosos agregados familiares, trabalhando, frequentemente, com clientes vulneráveis. Muitas trabalhadoras e muitos trabalhadores domésticos, em situação de emprego formal ou informal, também não têm acesso a cuidados de saúde adequados, expondo-as/os a um risco particularmente elevado no caso de adoecerem.

Algumas trabalhadoras e alguns trabalhadores domésticos também se viram a trabalhar durante horas de trabalho mais longas mais e intensas como resultado do encerramento das escolas e de tarefas de limpeza mais rigorosas. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador têm sido talvez as/os que registaram maior probabilidade de manter os seus empregos, mas trabalham mais horas, permanecendo em confinamento com os seus empregadores. As tarefas de limpeza adicionais têm sido frequentemente realizadas sem acesso a EPI tais como luvas de borracha.

Noutros casos, os empregadores deixaram de pagar às suas trabalhadoras e aos seus trabalhadores domésticos que residem nos seus domicílios devido à sua própria situação financeira ou à convicção de que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos não precisam dos seus salários, uma vez que não podem sair. Em muitos países, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador são predominantemente migrantes que dependem do seu salário para sustentar as suas famílias nos seus países de origem. O não pagamento dos salários e o encerramento dos serviços de remessas deixaram, portanto, também as famílias das trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes em risco de pobreza e fome.

Algumas trabalhadoras e trabalhadores domésticos também foram encontradas/os a viver na rua depois de os seus empregadores as/os terem despedido por receio de serem infetados com o vírus. Tendo perdido abrigo, rendimentos e muitas vezes o direito legal de permanecer no país, estas trabalhadoras e estes trabalhadores domésticos enfrentam um risco mais elevado de serem vítimas de tráfico. Estas práticas são demonstrativas da discriminação com que muitas trabalhadoras e muitos trabalhadores domésticos são confrontadas/os. As restrições à mobilidade internacional impediram o regresso destas trabalhadoras e destes trabalhadores domésticos migrantes às suas famílias (OIT 2020a).

► Desafios e boas práticas

O impacto da pandemia da COVID-19 nas trabalhadoras e trabalhadores domésticos tem sido generalizado, ameaçando vidas e meios de subsistência; também tem sido prolongado e continua em curso no momento da preparação deste relatório. Os dados apresentados acima refletem uma realidade reportada a meados de 2020, enquanto as medidas de confinamento estavam em vigor em muitos países. Embora alguns governos, bem como organizações de empregadores e de trabalhadores, tenham tomado medidas para proteger as trabalhadoras e trabalhadores domésticos da pandemia, na realidade a sua situação continua a ser altamente precária. Dada a elevada incidência de informalidade e a natureza do seu trabalho na prestação de serviços de cuidados

indiretos e diretos, a proteção das trabalhadoras e trabalhadores domésticos a curto prazo exigirá a extensão de medidas de emergência, tais como apoio e substituição ao rendimento a todas e todos os trabalhadores domésticos, incluindo as/os que se encontram numa situação de emprego informal; a disponibilização de EPI; e a orientação sobre as normas em matéria de SST durante a pandemia. A longo prazo, a vulnerabilidade particular das trabalhadoras e trabalhadores domésticos com emprego informal aponta para a necessidade urgente de formalizar os seus empregos, começando pela sua inclusão em toda a legislação do trabalho e da segurança social aplicável e tomando medidas para implementar e impor o cumprimento desta legislação.

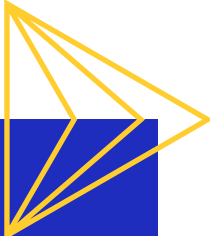
Foram apenas alguns os países que alargaram as medidas de emergência às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Em França,¹ o Governo prestou apoio financeiro aos empregadores domésticos de trabalhadoras e trabalhadores domésticos para cobrir até 80 por cento do custo dos serviços domésticos durante a pandemia. Na Bélgica,² as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que estavam formalmente empregadas/os ao abrigo do sistema de cheques-serviço (*service vouchers*) beneficiaram de regimes temporários de desemprego ao abrigo das medidas de emergência. Em Espanha,³ onde, inclusive, as trabalhadoras e trabalhadores

domésticos formalmente empregadas/os estavam anteriormente excluídas/os do seguro de desemprego, foram tomadas medidas para conferir às trabalhadoras e trabalhadores domésticos acesso ao seguro de desemprego durante a pandemia. As medidas de emergência foram disponibilizadas para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que já estavam inscritas/os na segurança social e as trabalhadoras e trabalhadores domésticos puderam receber a mesma percentagem do seu salário, tal como as demais trabalhadoras e trabalhadores; contudo, dado os baixos salários das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, este benefício não tem

1 Ver França, CESU, “COVID19- Foire aux questions: Dispositif ciblé d’activité partielle”, 23 de abril 2021; e França, CESU, “Comment obtenir mes attestations d’activité partielle?”, 23 de março 2021.

2 *Convention collective de travail* (Convenção coletiva de trabalho) N.º 147 de 18 de março de 2020.

3 Decreto-Lei Real n.º 11/2020 de 31 de março (*Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19*).



A proteção das trabalhadoras e trabalhadores domésticos a curto prazo exigirá a extensão de medidas de emergência, tais como apoio e substituição ao rendimento, a todas e todos os trabalhadores domésticos, incluindo as/os que se encontram numa situação de emprego informal; a disponibilização de EPI; e a orientação sobre as normas em matéria de SST durante a pandemia. A longo prazo, a vulnerabilidade particular das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal aponta para a necessidade urgente de formalizar os seus empregos, começando pela sua inclusão em toda a legislação do trabalho e da segurança social aplicável e tomando medidas para implementar e impor o cumprimento desta legislação.

sido muitas vezes suficiente para as/os manter fora de uma situação de pobreza.

Muitas medidas foram alcançadas como resultado da mobilização das organizações de empregadores e de trabalhadores. Por exemplo, em Itália⁴ as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estavam inicialmente excluídas/os das medidas de emergência de apoio ao rendimento; contudo, na sequência da pressão das organizações de empregadores e de trabalhadores, foi emitido um decreto em maio de 2020 para fornecer EPI às trabalhadoras e trabalhadores domésticos e alargar o apoio ao rendimento a curto prazo às trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa relação formal de emprego em casos de redução da duração de trabalho. No entanto, estas disposições excluem as “trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador” da indemnização e não disponibilizam o mesmo nível de compensação que o concedido às demais trabalhadoras e trabalhadores. No Chile⁵ também, o sindicato SINTRACAP pressionou o Governo, exigindo que fosse dado às trabalhadoras e trabalhadores domésticos o direito ao seguro de desemprego e garantido o acesso ao rendimento familiar de emergência. Na sequência da campanha, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos foram incluídas/os nas medidas de emergência, concedendo-lhes o direito de acesso às prestações se as suas atividades fossem suspensas por mútuo acordo ou como resultado de um ato ou declaração das autoridades.

Para que o setor possa ser eficazmente abrangido, as medidas tomadas devem ser acessíveis às trabalhadoras e trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal. Na Argentina,⁶ todas e todos os trabalhadores domésticos, quer em emprego informal ou formal e quer estejam ou não a prestar serviços essenciais, tiveram acesso efetivo a medidas de apoio ao rendimento no valor de 10 000 pesos argentinos (cerca de 150 USD) para o mês de abril de 2020 (Decreto n.º 260/20), para além do seu salário completo, quer tenham ou não interrompido a sua

atividade laboral. Os governos também têm apoiado medidas semelhantes em França e Espanha.⁷

Foram também tomadas algumas medidas para proteger especificamente as trabalhadoras e trabalhadores migrantes em situação de emprego informal ou de migração irregular. Tais medidas são vitais para muitas trabalhadoras e muitos trabalhadores domésticos na Europa, por exemplo. O decreto emitido em Itália inclui disposições para a formalização das trabalhadoras e trabalhadores agrícolas e domésticos, dois setores em que as trabalhadoras e trabalhadores migrantes estão sobrerrepresentadas/os. As trabalhadoras e trabalhadores migrantes numa situação de informalidade nestes setores, cuja autorização expirou após o final de outubro de 2019, foram autorizados a obter uma renovação inicial de seis meses, que pode ser posteriormente prorrogada se tiverem iniciado uma relação de trabalho formal. Para proteger as trabalhadoras e trabalhadores migrantes, incluindo as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, Portugal⁸ suspendeu os pedidos de visto e garantiu o pleno acesso aos cuidados de saúde para as trabalhadoras e trabalhadores migrantes, incluindo as trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes com um estatuto de migração irregular.

Em alguns casos, foram adotadas disposições específicas para fornecer EPI às trabalhadoras e trabalhadores domésticos ou dar-lhes orientações em matéria de SST à luz da pandemia da COVID-19. Tais disposições foram incluídas nas medidas de emergência tomadas em França⁹ e Itália,¹⁰ enquanto no Peru¹¹ uma nova lei sobre o trabalho doméstico, que foi promulgada durante a pandemia, inclui uma disposição específica segundo a qual o empregador deve fornecer às trabalhadoras e trabalhadores domésticos EPI e um ambiente seguro para trabalhar. É também especificado que as mesmas disposições se aplicarão a qualquer epidemia futura.

A pandemia da COVID-19 também tornou visível a vulnerabilidade das trabalhadoras e trabalhadores domésticos à exposição a riscos biológicos. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalham

4 Decreto-Lei n.º 34 de 19 de maio de 2020 (*Law Decree No. 34 of 19 May 2020*).

5 Lei n.º 21.232 (*Ley N° 21.232 que modifica la Ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728 en circunstancias excepcionales, en las materias que indica*) de 6 junho de 2020, artigo único 1.º.

6 infobae, “*Empleadas domésticas y el beneficio extra de \$10.000: quiénes lo podrán cobrar, quiénes no y qué trámite hay que hacer*”, 24 de março de 2020.

7 Ver França, *Ministre de l’Économie, des Finances et de la Relance* (Ministério da Economia e Finanças), “*Particulier employeur: tout savoir sur les services à la personne*”, 23 de novembro de 2020; e El País, “*Trabajo ultima un subsidio extraordinario para las empleadas domésticas*”, 24 de março de 2020.

8 Despacho n.º 3863-B/2020 de 27 de março de 2020.

9 Decreto n.º 2020-293 de 23 de março de 2020 (*Décret n.º 2020-293 du 23 mars 2020*).

10 Decreto-Lei n.º 18 de 17 de março de 2020 (*DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18*) (Cura Italia).

11 Lei n.º 31047 de 2020 (*Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, 2020*), art. 6.º.

frequentemente para vários agregados familiares e em estreita proximidade com as pessoas que residem nos agregados familiares em que trabalham. Devido à natureza dos serviços que prestam, são muitas vezes consideradas/os essenciais e continuam a ser chamadas/os para trabalhar. Quando se encontram empregadas/os informalmente, sem possibilidade de beneficiarem de medidas de substituição de rendimentos, podem também sentir-se obrigadas/os a manter a sua atividade laboral apesar dos riscos. Para agravar estes riscos, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos são muitas vezes incapazes de se distanciarem fisicamente nos seus locais de trabalho e não recebem os EPI necessários. Podem também desconhecer se uma pessoa do agregado familiar está infetada com o vírus e corre o risco de o transmitir. Muitos destes riscos não são específicos da pandemia, mas também se aplicam a muitas outras doenças transmissíveis e a outros riscos biológicos.

Para ter em conta o risco biológico da pandemia da COVID-19, vários países desenvolveram também orientações em matéria de SST para o regresso ao trabalho durante a pandemia. Na maior parte dos casos, estes esforços têm sido impulsionados por organizações de empregadores e de trabalhadores. Por exemplo, na América Latina, um guia sobre SST durante a pandemia, publicado inicialmente no México, foi utilizado como referência para os sindicatos de trabalhadores domésticos em toda a América Latina, que o utilizaram como instrumento de advocacia com o objetivo de transformar a sua orientação num protocolo legalmente aplicável. Na Bélgica,¹² os parceiros sociais representantes do setor do trabalho doméstico negociaram a adoção de um guia setorial sobre SST em tempos de COVID-19. No âmbito de uma convenção coletiva, foi criado um fundo de formação setorial para proporcionar sessões de formação a trabalhadoras e trabalhadores domésticos sobre ergonomia relacionada com o trabalho (limpeza e engomagem); segurança e higiene; formação sobre a prevenção de dores nas costas; e segurança relativa a produtos de limpeza (FEIE 2020). Tal formação pode assegurar que estão preparadas/os para o trabalho e aptas/os a discutir os riscos com os seus empregadores. Na Bélgica,¹³ no âmbito do fundo de formação setorial referido no Capítulo 8 e na sequência do início da pandemia, foi

desenvolvido um curso de formação para os diretores das empresas de cheques-serviço sobre medidas de prevenção de SST relevantes para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e clientes.

Muitos destes esforços têm sido combinados com campanhas nos meios de comunicação social para assegurar que os empregadores domésticos e as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão cientes das medidas aplicáveis. Para assegurar que a informação chega às trabalhadoras e trabalhadores domésticos e aos seus empregadores, o Governo do Catar lançou uma campanha por SMS sobre saúde e direitos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos durante a pandemia. Na América Latina, os governos de muitos países lançaram campanhas para promover os direitos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e o registo das trabalhadoras e trabalhadores domésticos a nível da segurança social (México); proteger o emprego (Equador); e informar, de uma forma geral, os empregadores e as trabalhadoras e os trabalhadores dos seus direitos e responsabilidades durante a pandemia (Colômbia e Costa Rica) (ONU Mulheres, OIT e CEPAL 2020).

Por fim, para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos mais afetadas/os pela pandemia, as organizações de trabalhadores domésticos em países de todo o mundo mobilizaram-se para entregar cabazes de alimentos e outras formas de apoio. Nos Estados Unidos, a NDWA¹⁴ criou um fundo de ajuda de emergência para apoiar as trabalhadoras e trabalhadores domésticos que perderam os seus empregos, distribuindo fundos a mais de 40 000 cuidadoras e cuidadores de crianças, pessoal de limpeza e trabalhadoras e trabalhadores de cuidados domiciliários entre março e dezembro de 2020. A nível global, a IDWF¹⁵ lançou o Fundo de Solidariedade contra à Pandemia da COVID-19 (*Solidarity Fund to Fight the COVID-19 Pandemic*), com o objetivo de permitir que, pelo menos, 150 000 trabalhadoras e trabalhadores domésticos e respetivas famílias possam enfrentar e sobreviver à crise, fornecendo alimentos, EPI, produtos de higiene e assistência monetária de emergência a trabalhadoras e trabalhadores domésticos necessitadas/os. Foram também atribuídos fundos para apoiar organizações de trabalhadores domésticos que prestam esta assistência em países de todo o mundo.

12 Ver Bélgica, *Guide sectoriel pour lutter contre la propagation du COVID-19 au travail*, pp. 33–35.

13 Ver Bélgica, “Fonds de Formation Sectoriel des Titres-Services”.

14 Ver NDWA, “Support for Workers : How Coronavirus Impacts Workers”.

15 Ver IDWF, “IDWF Solidarity Fund to Fight COVID-19”.



Conclusão

Conclusão

Ao adotar a Convenção (N.º 189) em 2011, os Estados-membros da OIT propuseram-se a tornar o trabalho digno uma realidade para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, o que exige:

- a. o reconhecimento legal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos na legislação do trabalho e da segurança social, proporcionando níveis adequados de proteção que sejam, no mínimo, não menos favoráveis do que os usufruídos pelas demais trabalhadoras e trabalhadores; e
- b. a implementação efetiva dessa legislação.

O presente relatório mostrou até que ponto, dez anos após a adoção da Convenção (N.º 189), o trabalho digno se tornou uma realidade para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. O relatório forneceu uma medida da extensão da cobertura legal às trabalhadoras e trabalhadores domésticos (traduzindo-se na sua inclusão no âmbito de aplicação das leis fundamentais do trabalho e da segurança social) e da extensão da cobertura efetiva (significando aqueles direitos e proteções a que podem efetivamente aceder na prática). O relatório forneceu uma estimativa do número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, da extensão da informalidade no trabalho doméstico e das suas condições reais de trabalho, como medida para avaliar até que ponto o trabalho digno se tornou uma realidade para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Importa realçar que o relatório forneceu uma estimativa da percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que não gozam de cobertura efetiva devido à falta de implementação da legislação e políticas aplicáveis, bem como daquelas/es para as/os quais as lacunas legais devem ser colmatadas antes de se poder abordar a questão da implementação. Por fim, o relatório forneceu orientações sobre como colmatar lacunas tanto legais como de implementação e apresentou algumas práticas dos países que contribuíram para tal.

► Resumo da situação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos

Em todo o mundo, há 75,6 milhões de pessoas, com mais de 15 anos de idade, no trabalho doméstico. As mulheres continuam a ser a maioria no setor (76,2 por cento), embora esta percentagem varie significativamente entre regiões. Na América Latina e Caraíbas, 91 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos são mulheres, ao passo que nos Estados Árabes, os homens ultrapassam as mulheres e representam 63,4 por cento do setor.

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos continuam a ser algumas das trabalhadoras e alguns dos trabalhadores mais vulneráveis da economia. Isto deve-se, em parte, à falta de proteções efetivas, ao facto de o trabalho ter lugar na esfera privada dos agregados familiares, onde as autoridades públicas têm pouco acesso, e à falta de voz e representação. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos que residem no domicílio da entidade empregadora e as/os migrantes podem ser particularmente vulneráveis. Estas vulnerabilidades resultam em défices significativos de trabalho digno. Apenas um/a em cada cinco beneficia de uma efetiva cobertura da segurança social relacionada com o trabalho. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm uma maior propensão para trabalhar com horas reduzidas ou muito longas e recebem apenas 56,4 por cento do salário médio mensal das demais trabalhadoras e trabalhadores. Estão também demasiado expostas/os aos riscos de SST e à violência e assédio, que constituem um fenómeno generalizado que está profundamente enraizado nos padrões da sociedade e que é, muitas vezes, visto como normal.

O emprego informal é uma das principais fontes da vulnerabilidade das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Cerca de 81,2 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos encontram-se numa situação de emprego informal, o que corresponde ao dobro da percentagem de emprego informal de outras pessoas que trabalham por conta de outrem (39,7 por cento). As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos numa situação de emprego informal enfrentam algumas

das piores condições de trabalho. Não beneficiam da segurança social relacionada com o emprego e têm uma maior propensão para trabalhar com uma duração de trabalho mais reduzida ou mais longa do que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos numa situação de emprego formal. A pandemia da COVID-19 pôs em evidência a particular vulnerabilidade das trabalhadoras e trabalhadores domésticos com emprego informal. Embora todas e todos os trabalhadores domésticos estejam desproporcionadamente expostos/os à infeção pelo vírus, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos numa situação de emprego informal também estão entre as trabalhadoras e os trabalhadores com uma menor probabilidade de ter acesso à segurança social, incluindo ao seguro de desemprego, ao apoio ao rendimento ou a outras medidas de emergência adotadas para fazer face às consequências da pandemia. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos do emprego informal enfrentaram um impacto desproporcionado no seu emprego, duração de trabalho e salários, em

comparação com outras trabalhadoras e outros trabalhadores por conta de outrem e demais trabalhadoras e trabalhadores.

O trabalho doméstico continua a ser um setor económico importante, particularmente entre as mulheres, embora em algumas regiões também empregue um grupo considerável de homens. As trabalhadoras domésticas representam 11,3 por cento do emprego feminino na América Latina e Caraíbas e 32,4 por cento nos Estados Árabes.

Estima-se que a procura de trabalho doméstico aumente. Além disso, sendo um setor de emprego intensivo que fornece serviços essenciais às famílias, o trabalho doméstico poderia ser uma fonte significativa de emprego na recuperação da pandemia da COVID-19. Mas a questão mantém-se: em que condições irá o setor crescer e que medidas devem ser tomadas para garantir que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos desfrutem de trabalho digno agora e no futuro?

► Identificação de fontes de vulnerabilidade

Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico significa assegurar que todas e todos tenham acesso efetivo aos direitos e proteções. Neste relatório, a informalidade foi utilizada como o principal indicador desse acesso efetivo aos direitos e proteção. Foram identificadas três fontes de informalidade, duas das quais quantificáveis. As três fontes de informalidade foram:

- exclusão da legislação do trabalho e da segurança social
- falta de implementação ou de cumprimento da legislação do trabalho e da segurança social
- níveis de proteção legal insuficientes ou inadequados.

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, bem como no âmbito de qualquer legislação do trabalho necessária para assegurar o

reconhecimento da sua relação laboral. Este é um pré-requisito para a implementação destas leis. Para os restantes 34 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos numa situação de emprego informal, que já estão incluídas/os no âmbito da segurança social e da legislação do trabalho, a fonte da informalidade é a falta de aplicação na prática de tais leis. Estas percentagens variam de região para região, mas continuam globalmente demasiado elevadas. Embora o nível de proteção não fosse quantificável, a Parte II do presente relatório teve a oportunidade avaliar o nível de proteção legal concedida às trabalhadoras e trabalhadores domésticos em comparação às trabalhadoras e trabalhadores em geral no que diz respeito ao tempo de trabalho, salários e licença e prestações pecuniárias por maternidade. No entanto, não avaliou o nível geral de proteção concedido. Com efeito, embora as trabalhadoras e trabalhadores domésticos possam estar legalmente abrangidas/os pelo mesmo nível de salário mínimo de que beneficiam as demais trabalhadoras e trabalhadores, esse nível de salário mínimo pode ser fixado a um nível demasiado baixo.

► Preparar o caminho a seguir

O acesso efetivo aos direitos e proteções inclui o acesso à liberdade de associação e o direito à negociação coletiva e a uma remuneração adequada. Isto requer o preenchimento de lacunas legais e de implementação e a garantia de que o nível de proteção é adequado tanto para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos como para as trabalhadoras e trabalhadores em geral.

A Convenção (N.º 189) apela aos Estados-membros para que assegurem que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozem de direitos e proteções equivalentes aos usufruídos pelas trabalhadoras e trabalhadores em geral. Desde a adoção da Convenção, registaram-se muitos progressos na promulgação de leis que estendem direitos e proteções às trabalhadoras e trabalhadores domésticos, nomeadamente nas áreas do tempo de trabalho, salários e proteção da maternidade. Mas para se conseguir uma melhoria efetiva, as leis e regulamentos também devem ser plenamente implementados. Os pontos seguintes fornecem um resumo das lacunas nas áreas de política abrangidas pelo presente relatório, seguido de um resumo das abordagens que os países adotaram para as colmatar. Embora as recomendações sejam organizadas por área 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).

1. Cobertura legal

O reconhecimento legal das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos como trabalhadoras e trabalhadores é um pré-requisito para lhes conferir direitos e proteção e o primeiro passo para a formalização do trabalho doméstico. Desde 2011, 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 excluídas/os do âmbito de aplicação da legislação e da regulamentação de trabalho. 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 do trabalho geral e específica ou da regulamentação subordinada. Independentemente da abordagem, o diálogo social, tem servido para alcançar esse reconhecimento, e assegurar que os níveis de proteção são adequados, especialmente quando tal diálogo inclui a participação de organizações de trabalhadores e de empregadores, incluindo organizações de trabalhadores e de empregadores domésticos, quando existem. Com efeito, quando existem leis que abrangem as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, estas tendem a assegurar níveis de proteção equivalentes aos que são usufruídos pela generalidade das outras trabalhadoras e trabalhadores. Apenas uma pequena percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos tem níveis de proteção mais baixos.

Os progressos realizados para garantir uma cobertura legal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos igual à da generalidade das outras trabalhadoras e trabalhadores variam por área de política. O maior progresso tem sido feito na área do tempo de trabalho, começando com os períodos de descanso semanal. Graças à adoção ou revisão da legislação e políticas desde 2011, 48,9 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos tem direito a períodos de descanso semanal que são pelo menos tão longos como os usufruídos pela generalidade das outras trabalhadoras e trabalhadores, um aumento de 21 pontos percentuais. Em contraste, houve apenas um pequeno aumento no direito das trabalhadoras domésticas à licença por maternidade (4,7 pontos percentuais) e às prestações pecuniárias por maternidade (3,6 pontos percentuais) em pé de igualdade com as demais trabalhadoras e trabalhadores, com o resultado de que apenas 45,6 por cento e 41,2 por cento das trabalhadoras domésticas, respetivamente, têm legalmente direito a estes direitos. O menor progresso foi feito em termos de cobertura do salário mínimo, com um aumento de apenas 2,9 pontos percentuais no número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que têm direito ao mesmo salário mínimo que a generalidade das outras trabalhadoras

e trabalhadores e, em resultado, apenas 35 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos gozavam desses direitos em 2020.

As lacunas na cobertura legal continuam a ser significativas em todas as áreas. Dos países analisados no âmbito do presente relatório, cerca de 30 por cento não impõem limites à duração normal semanal do trabalho e 11 por cento dos países não concedem qualquer direito legal a férias anuais remuneradas. Num terço dos países analisados, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos não gozam de direitos iguais no que diz respeito ao salário mínimo (9,3 por cento) ou não beneficiam de qualquer cobertura salarial mínima (22,2 por cento). No que respeita à segurança social, quase metade de todas e todos os trabalhadores domésticos estão legalmente cobertos/os por, pelo menos, um ramo da segurança social, mas apenas 6 por cento estão cobertos/os por todos eles. Por fim, embora o relatório não tenha medido as lacunas legais no que respeita à SST e à violência e assédio, parece relativamente claro que ainda há muito trabalho a fazer para garantir que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos sejam abrangidas/os pelo âmbito de aplicação de tais leis.

2. Colmatar as lacunas legais: Tempo de trabalho, salários, segurança social, SST e violência e assédio

Olhando para o futuro, devem continuar os esforços a colmatar estas lacunas legais. Para o efeito, a legislação sobre o tempo de trabalho deve ser estabelecida tendo em devida consideração os salários mínimos aplicáveis, contabilizando as várias modalidades de organização do trabalho no setor do trabalho doméstico para evitar que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos tenham necessidade de trabalhar horas excessivas a fim de levarem para casa um montante adequado. As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador, em especial, estão altamente expostas/os a horas de trabalho excessivas sem uma compensação adequada. A legislação sobre tempo de trabalho e salários nem sempre lhes proporciona os mesmos níveis de proteção que aos seus homólogos não residentes. A prevenção de horas de trabalho excessivas para

as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador, através do estabelecimento de períodos de descanso diário e da regulamentação do pagamento de horas extraordinárias e períodos de descanso compensatório, é ainda necessária para melhorar as condições de vida e de trabalho de muitas trabalhadoras e muitos trabalhadores, tal como a limitação dos pagamentos em espécie. O direito ao descanso deve também ser mantido, assegurando que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos sejam livres de dispor do seu tempo como entenderem durante os seus períodos de descanso, incluindo o direito de abandonar o domicílio durante esses períodos. A fixação de um salário mínimo adequado para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos é viável, tal como demonstrado pelos muitos países que já o fizeram. Exige que sejam tidas em conta as especificidades do setor, incluindo as horas de trabalho, o facto de as trabalhadoras e de os trabalhadores domésticos residirem ou não com os seus empregadores domésticos, a capacidade de pagamento dos agregados familiares, as necessidades das trabalhadoras e dos trabalhadores e das suas famílias e as diferenças regionais no custo de vida. 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, inclusive, fixados através de negociação coletiva, evidenciando uma promessa significativa de alcançar salários adaptados ao setor.

Devem também ser tomadas medidas urgentes para alargar o âmbito da legislação da segurança social, bem como a licença por maternidade e as prestações pecuniárias por maternidade, de modo a incluir as trabalhadoras domésticas. As prestações da segurança social devem ser suficientes e pelo menos iguais àquelas de que usufruem as demais trabalhadoras e trabalhadores. Os critérios de elegibilidade devem também ser estabelecidos de modo a garantir o acesso às prestações. Os governos devem também assegurar que o trabalho doméstico seja abrangido pela legislação sobre segurança e saúde no trabalho (SST). 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 medidas podem, ainda, ser complementadas com guias sobre riscos

de SST e medidas de prevenção para utilização pelas autoridades públicas, empregadores e trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

Por fim, a eliminação da violência e do assédio no trabalho doméstico exigirá que esses comportamentos se tornem legal e socialmente inaceitáveis. Ao colmatar lacunas legais, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos devem ser abrangidas/os pela legislação do trabalho, de segurança social e de SST, bem como pelas leis da igualdade e de não discriminação. A legislação aplicável deve também abranger todas as formas de violência e assédio a que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos estão expostas/os no seu mundo de trabalho. Por exemplo, embora a legislação penal possa ser aplicável a algumas formas de violência e assédio, bem como às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos, frequentemente não abrange as formas mais frequentes de violência e assédio a que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos estão expostas/os.

3. Colmatar lacunas de implementação e de cumprimento

As lacunas na implementação afetam diretamente 34 por cento das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos que se encontram numa situação de emprego informal no mundo, que se presume estarem abrangidas/os pela legislação do trabalho e de segurança social, mas que não gozam de uma cobertura efetiva; contudo, tais lacunas também se tornarão relevantes para outras trabalhadoras e outros trabalhadores domésticos à medida que se observa o colmatar das lacunas legais existentes.

O colmatar das lacunas de implementação pode ser facilitado pelo desenvolvimento de regulamentação adequada, mas deve também ser complementado por campanhas de sensibilização do público e pelo reforço da capacidade das instituições públicas para controlar e impor o cumprimento. Para promover o cumprimento dos regulamentos sobre tempo de trabalho e salários, os governos desenvolveram ferramentas tais como folhas de presença, horários de trabalho e folhas de vencimento, para facilitar a monitorização e aplicação. Também foram feitos esforços, incluindo por organizações de

empregadores e organizações de trabalhadores, para sensibilizar o público para os salários aplicáveis. Com efeito, o cumprimento integral do salário mínimo entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos contribuiria para reduzir a desigualdade salarial geral, teria um efeito visível de redução da desigualdade das famílias, reduziria a pobreza relativa entre as famílias das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos e contribuiria para reduzir a pobreza relativa em geral.

Para assegurar o cumprimento da legislação e das políticas de segurança social, os governos têm trabalhado para remover barreiras administrativas, simplificar os procedimentos de registo e contribuições e facilitar o acesso às prestações, inclusive através da utilização da tecnologia digital. As contribuições para a segurança social devem ser adaptadas à capacidade tanto dos empregadores de trabalho doméstico como das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos e complementadas, quando apropriado, por subsídios ou outros incentivos fiscais, assegurando ao mesmo tempo que as prestações não sejam menos favoráveis do que as usufruídas pelas demais trabalhadoras e trabalhadores. Quanto aos regulamentos em outras áreas, a promoção da sensibilização ajuda a promover o cumprimento. Os conhecimentos comportamentais podem também ajudar a conceber sistemas que tenham em conta o comportamento dos empregadores de trabalho doméstico e o comportamento das próprias e dos próprios trabalhadores domésticos. Finalmente, os mecanismos de inspeção devem ser adaptados para permitir inspeções aos domicílios privados enquanto locais de trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos.

Para a implementação e aplicação da legislação de SST, é também importante estabelecer as condições em que os inspetores do trabalho têm acesso ao domicílio e reforçar a capacidade da inspeção do trabalho para realizar ações de sensibilização e inspeções. Por fim, a implementação da legislação aplicável em matéria de violência e assédio exige também que se garanta o acesso à justiça ao: reforçar a capacidade das instituições para julgar os casos; disponibilizar vias para que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos possam apresentar queixas e medidas que as/os protejam de represálias; permitir que as organizações de direitos humanos e outras denunciem casos de

violência e assédio; e proteger quem denuncia. As medidas devem também assegurar o acesso a vias de recurso, permitindo que sejam apresentadas queixas (em segurança), não só ao abrigo do direito penal, mas também ao abrigo da legislação do trabalho e de SST, bem como das leis de igualdade e de não discriminação. É também importante reforçar a capacidade de aplicação da lei, mandatando a inspeção do trabalho, dos tribunais de outras partes interessadas para combater a violência e o assédio, incluindo mecanismos de inspeções aos domicílios e à interrupção do trabalho; e dando-lhes formação na identificação de riscos de violência e assédio. Por fim, é importante deixar de considerar normais a violência e o assédio no trabalho doméstico, identificando e nomeando as suas várias manifestações e sensibilizando o público para o facto de tal comportamento ser social e legalmente inaceitável. Tais medidas incluem campanhas de sensibilização do público, a publicação de guias e materiais informativos e a divulgação de informação através de linhas telefónicas de apoio.

4. A formalização como um meio para transformar o trabalho digno numa realidade para o trabalho doméstico

A formalização é simultaneamente 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) apela os Estados-membros para que adotem estratégias coerentes e integradas para facilitar a transição para a economia formal, visando múltiplos fatores de informalidade em simultâneo.

O primeiro passo fundamental para a formalização é o reconhecimento legal das trabalhadoras e trabalhadores domésticos como trabalhadoras e trabalhadores ao abrigo da legislação do trabalho e da segurança social e o reconhecimento legal da relação de trabalho, tal como detalhado acima. No entanto, o colmatar das lacunas legais representa apenas o primeiro passo. Assim que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos estiverem abrangidas/os pela legislação do trabalho e da segurança social, a sua implementação continuará a ser uma fonte significativa de informalidade. Para colmatar

as lacunas de implementação e promover a formalização, os governos, as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores adotaram uma série de abordagens que visam as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, os agregados familiares e os prestadores de serviços, bem como ações por parte das instituições e do contexto político, a fim de assegurar que a formalização resulte numa proteção efetiva.

Os agregados familiares, empregadores e 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, bem como simplificar os procedimentos de gestão de registo e de contribuições para a segurança social, incluindo através de meios digitais. Têm, também, procurado aumentar os custos do incumprimento, inclusive através de medidas punitivas aplicadas pelos serviços de inspeção e outras autoridades públicas relevantes. A formação de competências e a profissionalização podem também promover o emprego formal, particularmente quando as instituições de formação atuam simultaneamente como agentes de contratação para os empregadores domésticos de forma a assegurar a assinatura de contratos de acordo com a legislação do trabalho.

Quando a informalidade é motivada por falta de conhecimento ou de consciencialização das obrigações, as campanhas de informação podem atuar como um primeiro passo importante para promover regimes de emprego formal. Tais campanhas têm sido realizadas em países de todo o mundo, frequentemente pelas autoridades públicas, mas igualmente por organizações de empregadores e de trabalhadores, incluindo organizações de trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, onde existam. Estas organizações também fornecem importantes orientações e serviços às trabalhadoras e trabalhadores domésticos e aos agregados familiares sobre como cumprir as suas obrigações. Particularmente, na ausência de orientações claras, os empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm uma maior probabilidade de moldar o seu comportamento de acordo com a sua perceção do que é um comportamento típico e desejável entre os empregadores.

Por fim, as instituições e o contexto político devem adotar medidas para assegurar que a formalização resulte em prestações efetivas. Tais ações envolvem a melhoria da prestação de

contas, eficácia e transparência das instituições e o fornecimento de níveis adequados de prestações. Não só são uma condição importante para reforçar a percepção da imparcialidade das instituições e para aumentar a vontade de formalização por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores e dos empregadores, como também constituem a base para uma formalização sustentável.

5. Voz e representação

A liberdade de associação e o direito à negociação coletiva são princípios e direitos fundamentais a que todas e todos os trabalhadores, incluindo as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, têm direito. No entanto, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos e os seus empregadores enfrentam barreiras consideráveis na adesão e na formação de organizações. Onde existem, as organizações de trabalhadores domésticos e dos seus empregadores têm participado no diálogo social, levando a avanços significativos em direção à conquista de um trabalho digno no setor. Para promover a expressão e a representação das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos, a formação intensiva em liderança tem ajudado as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos a criar as suas próprias organizações representativas e a promover e manter a filiação. As organizações de trabalhadores também desempenharam um papel importante no apoio à organização das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, proporcionando aos líderes das

trabalhadoras e trabalhadores domésticos a formação, aconselhamento e apoio político necessários para representar o seu setor no diálogo social.

As organizações de empregadores, em particular as organizações de empregadores de trabalho doméstico, também têm contribuído para o trabalho digno das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos. Ambas têm contribuído para o êxito do diálogo social tripartido, conduzindo à adoção de leis e de medidas de política no setor. Quando existem organizações representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, estão criadas as condições para a negociação e celebração de acordos bipartidos ou outros acordos, incluindo acordos de negociação coletiva. Os acordos de negociação coletiva que resultam de tais negociações traduzem-se frequentemente em salários mais competitivos, melhores condições de trabalho e benefícios para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, ao mesmo tempo que estabelecem práticas de emprego que contribuem para a formalização. Estas organizações também têm facilitado a defesa conjunta do aumento do investimento público no trabalho doméstico, bem como a promoção do emprego formal através de serviços a agregados familiares privados.

A este respeito, o papel das organizações de empregadores e de trabalhadores, incluindo as organizações de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e dos seus empregadores, onde existem, é fundamental. Para facilitar a existência destas organizações, devem ser eliminadas as barreiras à liberdade de associação.