

Recomendação n.º 201



Recomendação sobre Trabalhadores/as Domésticos/as, 2011

Complementa a Convenção n.º 189, adoptada na 100.ª Conferência Internacional do Trabalho.

Inclui orientações práticas sobre medidas a ser tomadas pelos Estados-membros a nível legal e outros, de modo a implementar os direitos e princípios preconizados pela Convenção N.º 189.

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E RECONHECIMENTO EFECTIVO DO DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

- Identificar e eliminar todas as restrições legislativas ou administrativas ou outros obstáculos ao direito do/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) de constituírem organizações e de livremente se filiarem.
- Adoptar ou apoiar medidas que fortaleçam a capacidade de organizações representativas para promover, de forma efectiva, os interesses dos seus membros e a independência e autonomia das organizações representativas.

ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO EMPREGO E NA PROFISSÃO

- Assegurar que os exames médicos relacionados com o trabalho respeitam o princípio da confidencialidade de dados pessoais e privacidade do/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s), de acordo com o código de conduta da OIT sobre a Protecção de Dados Pessoais dos Trabalhadores (1997) e outras normas internacionais sobre protecção de dados relevantes.
- Prevenir qualquer tipo de discriminação nestes exames.
- Garantir que não é pedido a nenhum/a trabalhador/a o teste do VIH ou o teste de gravidez, ou seja obrigado/a a revelar o estado VIH ou de gravidez.
- Deve ser disponibilizada, a/o(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s), toda a informação sobre saúde pública, tratamentos médicos e boas práticas de saúde e higiene, bem como exames médicos relativos ao trabalho, de acordo com as iniciativas destinadas à comunidade em geral.

TRABALHO DOMÉSTICO INFANTIL

- Identificar as modalidades de trabalho que, pela sua natureza ou circunstâncias em que são executadas são propensas a prejudicar a saúde, segurança ou moral de crianças e devem proibir e eliminar também estas formas de trabalho infantil.
- Na regulamentação do trabalho realizado por menor de 18 anos e com idade superior à mínima legalmente estabelecida para o emprego, tomar medidas para a sua protecção, nomeadamente:
 - limitando as horas de trabalho de maneira a garantir períodos de descanso adequados, para a educação e formação, actividades de lazer e contactos com a família;
 - proibindo o trabalho nocturno;
 - estabelecendo restrições a trabalhos muito exigentes, quer física quer psicologicamente;
 - estabelecendo ou reforçando mecanismos de monitorização do seu trabalho e das condições de vida.

INFORMAÇÃO SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Para além do enunciado na Convenção, a informação sobre as condições de emprego deveria incluir nomeadamente:
 - descrição do posto de trabalho;
 - licença por doença, se aplicável, ou outro tipo de licença;
 - o valor da remuneração por horas extraordinárias ou por disponibilidade imediata para o trabalho;
 - todos os outros pagamentos a que tenha direito;
 - pagamentos em espécie e respectivo valor monetário;
 - descrição do alojamento disponibilizado; e
 - todas as deduções autorizadas à remuneração.

PROTECÇÃO ADEQUADA CONTRA TODAS AS FORMAS DE ABUSO, ASSÉDIO OU VIOLÊNCIA

- Deve considerar-se a criação de mecanismos de protecção do/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s), tais como:
 - mecanismos de queixa para reportarem situações de abuso, assédio e violência;
 - mecanismos de investigação efectiva das mesmas;
 - programas de reinserção e readaptação do/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) que sejam vítimas de abuso, assédio e violência, incluindo a colocação à disposição de alojamento temporário e cuidados de saúde.

DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Deve ser registado de forma fiável e de livre acesso a/o trabalhador/a o número exacto das horas trabalhadas, incluindo as horas extra e períodos de disponibilidade imediata para o trabalho, de acordo com a Convenção.
- No período de tempo durante o qual o/a trabalhador/a doméstico/a está à disposição do empregador, a legislação nacional ou os acordos colectivos devem regulamentar:
 - o número máximo de horas semanais, mensais ou anuais em que o trabalhador doméstico poderá ser chamado a devendo estar disponível para o trabalho;
 - o período de descanso em compensação daquele a que teria direito se foi interrompido;
 - o valor da remuneração do período em que o/a trabalhador/a permanece em disponibilidade imediata para o trabalho.
- Deverão ser adoptadas medidas especiais quando o trabalho seja efectuado durante o período nocturno, atendendo às exigências deste em concreto.
- Devem ser garantidos os períodos adequados de descanso para refeições e pausas.
- O dia de descanso semanal fixo deve ser acordado pelas partes e deve ter em consideração as leis nacionais, regulamentos e acordos colectivos, bem como as exigências do próprio trabalho e questões culturais, religiosas e sociais do/a trabalhador/a doméstico/a.
- Quando a legislação nacional ou acordos prevejam a possibilidade de acumulação de períodos de descanso de mais de 7 dias para o/a(s) trabalhador/a(s) em geral, este período não deverá exceder os 14 dias no caso do trabalho doméstico.
- O tempo dispensado no acompanhamento dos membros do domicílio durante as férias não deverá ser contabilizado como parte das férias anuais remuneradas.

PARTE DA REMUNERAÇÃO EM ESPÉCIE

- Como previsto na Convenção, uma parte limitada da remuneração pode ser em espécie pelo que deve ser:
 - estabelecido um limite máximo para a proporção que poderá ser paga em espécie, de maneira a não diminuir excessivamente a remuneração recebida;
 - calculado o valor monetário dos pagamentos em espécie, com critérios objectivos;
 - limitado este tipo de pagamentos ao que é o uso e benefício pessoal do trabalhador doméstico, como a alimentação e alojamento;
 - assegurado que não há nenhum desconto na remuneração relativamente ao alojamento, a menos que o/a trabalhador/a aceite;
 - garantido que os bens directamente relacionados com a execução do trabalho não sejam considerados como pagamentos em espécie nem sejam deduzidos na remuneração.
- Aquando de cada pagamento, deveria ser entregue a/o trabalhador/a um documento escrito no qual figure a remuneração total paga e quantidade e finalidade de alguma dedução feita.
- Deveriam adoptadas medidas que garantam que o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) não recebem um tratamento menos favorável que o/a(s) trabalhadores em geral no que concerne à protecção dos créditos salariais no caso de insolvência ou morte do empregador.

ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO

- Quando fique acordado que o alojamento e alimentação serão fornecidos, dever-se-ia prever, ainda:
 - um quarto separado e privado, adequadamente mobilado e ventilado, equipado com maçaneta e chave que deve ser entregue a/o trabalhador/a;
 - acesso a instalações sanitárias em boas condições, partilhadas ou de uso individual;
 - iluminação suficiente e, se necessário, aquecimento ou ar condicionado;
 - refeições de boa qualidade e em quantidades suficientes, adaptadas de forma razoável às necessidades culturais e religiosas daquele trabalhador.

- Quando o trabalhador se encontra a morar no domicílio do empregador e a relação contratual cessar por iniciativa do empregador por outros motivos que não faltas graves, dever-lhes-ia ser concedido um período razoável de aviso prévio e tempo livre suficiente durante esse período para procura de um novo emprego e alojamento.

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

- Quando o domicílio é simultaneamente o local de trabalho, deveriam ser adoptadas medidas no sentido de eliminar ou diminuir ao mínimo os riscos e perigos no local de trabalho, de forma a prevenir acidentes, doenças e mortes, promovendo a segurança e saúde no trabalho.
- Devem ser estabelecido um sistema de inspecção adequado, previstas sanções em caso de violação da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho.
- Devem ser adoptados procedimentos de recolha e publicação de estatísticas de acidentes e doenças relacionadas com o trabalho doméstico e outras, que possam contribuir para a prevenção de riscos e lesões.
- Deve ser proporcionado aconselhamento a nível de saúde e segurança.
- Devem ser desenvolvidos programas de formação e disseminadas orientações sobre segurança e saúde adequadas ao caso específico do trabalho doméstico.

SEGURANÇA SOCIAL

- Criação de um sistema de pagamento simplificado de forma a facilitar o pagamento das contribuições principalmente quando esteja em causa a prestação de serviço para vários empregadores.
- O valor monetário dos pagamentos em espécie deveriam ser considerados para fins de segurança social.

MIGRANTES

- Para este grupo em particular deveriam ser tomadas medidas adicionais, tais como:
 - criação de uma linha telefónica nacional de assistência, com serviços de tradução;
 - criação de um sistema de visitas prévio ao domicílio onde irá trabalhar;
 - criação de uma rede de alojamento de emergência;
 - sensibilização dos empregadores quanto às obrigações que lhes assistem;
 - garantia de que têm capacidade para recorrer aos mecanismos de queixa e à justiça;
 - estabelecimento de um serviço público de comunicação que disponibilize informação em diferentes idiomas sobre direitos, legislação, mecanismos de queixa e demais protecção jurídica e forneça todos os dados necessários;
 - criação de fundos de assistência legal, serviços consulares especializados ou outra medida que informe o/a(s) trabalhador/a(s) dos seus direitos antes de abandonarem o país de origem.

POLÍTICAS E PROGRAMAS NACIONAIS E COOPERAÇÃO INTERNACIONAL

- Deveriam ser criadas políticas e programas que:
 - fomentassem o desenvolvimento das competências e qualificações do/a(s) trabalhador/a(s), incluindo a sua alfabetização.
 - assegurem o respeito pela compatibilização entre vida privada/familiar e vida profissional
- No contexto da imunidade diplomática dever-se-ia considerar a adopção de medidas e códigos de conduta para todo o pessoal diplomático de forma a prevenir a violação dos direitos deste/a(s) trabalhador/a(s) e ainda a cooperação de forma combater as práticas de abusos contra o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) de forma a preveni-las.

Adaptação: Escritório OIT-Lisboa

Fontes: Nota informativa sobre a Convenção n.º 189 e Recomendação n.º 201 - OIT-Brasil, disponível em:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf

Texto integral da Recomendação em inglês disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

Guia de Recursos “Trabalho Doméstico” em inglês: <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang-en/index.htm>

