

Convenção n.º 189



Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011

- ✿ Adoptada na 100.ª Conferência Internacional do Trabalho
- ✿ Reconhece o importante contributo do trabalho doméstico para a economia global
- ✿ Tem em conta que o trabalho doméstico é realizado maioritariamente por mulheres e migrantes
- ✿ Resulta do reconhecimento da necessidade de um instrumento específico para o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) que complete as Normas existentes, atendendo às condições específicas em que se realiza o trabalho doméstico

DEFINIÇÕES E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

- A Convenção aplica-se a todo/a(s) o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s).
- O termo *trabalho doméstico* designa aquele que é realizado em ou para um ou vários domicílios.
- O termo *trabalhador/a doméstico/a* designa qualquer pessoa encarregue de prestar trabalho doméstico no âmbito de uma relação laboral.

DIREITOS HUMANOS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO

- Devem ser adoptadas medidas:
- Que garantam a promoção e protecção dos direitos humanos de todo/a(s) o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s);
- Estabelecidas na Convenção para respeitar, promover e dar efectividade aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber:
 - a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva;
 - a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
 - a abolição efectiva do trabalho infantil; e
 - a eliminação da discriminação no emprego e na profissão.
- Para garantir que o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) gozam de protecção adequada contra todas as formas de abuso, assédio ou violência.
- Para assegurar que o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) gozam de condições equitativas de emprego, condições de trabalho dignas, e, quando residam no domicílio onde trabalham, condições de vida digna que respeitem a sua privacidade.
- Para garantir que o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) têm o direito a manter os seus documentos identificativos e de viagem.

INFORMAÇÃO SOBRE AS CONDIÇÕES DE EMPREGO

- O/A(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) devem ser informado/a(s) de modo apropriado, verificável e de fácil compreensão dos termos e condições de emprego, preferivelmente e sempre que possível, através de contrato escrito. A informação a prestar deve incluir, nomeadamente:
 - Nome e morada do empregador e do/a trabalhador/a;
 - Morada do(s) local (ais) de trabalho habitual (ais);
 - Data de início e duração do contrato (se for celebrado por um período de tempo determinado);
 - O tipo de trabalho a ser executado;
 - A remuneração, método de cálculo e periodicidade dos pagamentos;
 - O período normal de trabalho;
 - Férias anuais remuneradas e períodos de descanso diários e semanais;
 - Fornecimento de alimentação e alojamento, se aplicável;
 - Período experimental, se aplicável;
 - As condições de repatriação, se aplicável;
 - As condições de cessação da relação laboral, nomeadamente o prazo de aviso prévio

DURAÇÃO E CONDIÇÕES DO TRABALHO

- Há igualdade de tratamento relativamente aos demais trabalhadores, no que concerne à duração do trabalho, compensação de horas extraordinárias, períodos de descanso semanais e férias anuais pagas, tendo em conta as características específicas deste trabalho.
- O período de descanso semanal deve ser de pelo menos 24 horas consecutivas.
- Se a legislação nacional, acordos colectivos ou outro mecanismo em conformidade com as práticas nacionais o permitir, os períodos em que o/a trabalhador/a não tenha livre disposição do seu tempo e permaneça disponível para o agregado devem ser considerados tempo de trabalho.

- Devem ser tomadas medidas para assegurar que o/a(s) trabalhadore/a(s) doméstico/a(s) chegam a um acordo com o empregador ou potencial empregador, de forma livre, sobre a sua residência ou não no domicílio de trabalho.
- O/A(s) trabalhadore/a(s) doméstico/a(s) que residem no domicílio não são obrigado/a(s) a permanecer no mesmo durante os períodos de descanso e férias.
- Todo/a(s) o/a(s) trabalhadore/a(s) doméstico/a(s) têm direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, devendo ser tomadas medidas nesse sentido e que sejam adequadas às características específicas do trabalho doméstico.

▪ **REMUNERAÇÃO E SEGURANÇA SOCIAL**

- O/A(s) trabalhadore/a(s) doméstico/a(s) beneficiam do regime de salário mínimo, quando exista, e que a remuneração é definida sem discriminação em razão do sexo.
- Os salários devem ser pagos directamente, em dinheiro, em intervalos regulares e pelo menos uma vez por mês.
- A menos que a modalidade de pagamento esteja prevista na legislação nacional o em convenção colectiva, o pagamento pode ser efectuado por transferência bancária, cheque, vale postal, ordem de pagamento, ou outro meio legal, desde que o/a trabalhador/a concorde.
- A legislação, as convenções colectivas ou as decisões arbitrais podem prever o pagamento em espécie de parte da remuneração desde que haja acordo do/a trabalhador/a, que o pagamento em espécie se destine ao uso pessoal e benefício do/a trabalhador/a, e que o valor monetário correspondente a esse pagamento em espécie é justo e razoável.
- Em matéria de segurança social, incluindo protecção da maternidade, o/a(s) trabalhadore/a(s) doméstico/a(s) devem beneficiar de condições não menos favoráveis que as aplicáveis aos trabalhadores em geral, devendo ser tidas em conta as características específicas do trabalho doméstico.

MIGRANTES

- A legislação nacional deverá prever que o/a(s) trabalhadore/a(s) doméstico/a(s) migrantes recrutado/a(s) para trabalhar noutro país recebem, antes de partir, uma oferta de emprego por escrito ou um contrato de trabalho válido no país em que vão executar o trabalho, incluindo a informação acima referida.
- Devem ainda estar previstas, na legislação ou por outro meio, as condições de repatriação em caso de cessação ou caducidade do contrato de trabalho.

TRABALHO DOMÉSTICO INFANTIL

- Deve ser estabelecida uma idade mínima, de acordo com as disposições da Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima, 1973 e a Convenção n.º 182, sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil e que não seja inferior à idade mínima estabelecida na legislação nacional para o/a(s) trabalhadore/a(s) em geral.
- Quando o trabalho for realizado por menores de 18 anos e com idade superior à mínima legalmente estabelecida para o emprego, deve ser garantido que aqueles não são privados da escolaridade obrigatória nem interfere com oportunidades de acesso ao ensino superior ou profissional.

AGÊNCIAS PRIVADAS DE EMPREGO

- Para proteger o/a(s) trabalhadore/a(s) doméstico/a(s), incluindo migrantes, de prática abusivas devem ser:
 - determinadas as condições de funcionamento das agências de emprego privadas;
 - criados mecanismos adequados, incluindo de investigação de queixas e de averiguação de práticas fraudulentas por partes destas agências em relação a/o(s) trabalhadore(a)s doméstico/a(s);
 - previstas sanções para as empresas que não cumpram com as obrigações jurídicas;
 - previstas medidas que garantam que as taxas cobradas pelas agências privadas de emprego não são descontadas no salário do/a trabalhador/a;

MECANISMOS DE QUEIXA, INSPECÇÃO DO TRABALHO E ACESSO À JUSTIÇA

- Acesso efectivo aos tribunais, instâncias ou mecanismos de resolução de conflitos em condições não menos favoráveis que as previstas para os trabalhadores em geral.
- Devem ser adoptadas medidas relativas à inspecção do trabalho e aplicação de normas e sanções tendo em conta a especificidade do trabalho doméstico.
- Na medida da compatibilidade com a legislação nacional, deverão ser definidas regras sobre o acesso ao domicílio, respeitando a vida privada.

.....
Adaptação: Escritório OIT-Lisboa

Fontes: Convenção e Recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, OIT-Brasil, disponível em http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf

Texto integral da Convenção disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C189>

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