

Conferência Internacional do Trabalho, 99.ª Sessão, 2010

Relatório IV(1)

Trabalho digno para o trabalho doméstico

Quarto ponto da ordem de trabalhos

***Bureau* Internacional do Trabalho – Genebra**

A edição original desta obra foi publicada pelo *Bureau* Internacional do Trabalho, Genebra, sob o título ***Decent work for domestic workers.***

Copyright © 2010 Organização Internacional do Trabalho.

Trabalho digno para o trabalho doméstico

Primeira edição: Maio 2010

Tiragem: 200 exemplares

Depósito Legal: 312544/10

A tradução deste Relatório só foi possível com o financiamento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Tradução: Traducta

Impressão: Etigrafe

ISBN da edição original: 978-92-2-121885-2 (versão impressa)

ISBN: 978-92-2-121886-6 (web pdf)

ISSN : 0074-6681

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não reflectem necessariamente o ponto de vista da Organização Internacional do Trabalho, relativamente à condição jurídica de qualquer país, área ou território ou respectivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respectivas fronteiras.

As opiniões expressas em estudos, artigos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, e a publicação dos mesmos não vincula a Organização Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas.

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

Impresso em Portugal

Índice

	<i>Página</i>
Introdução	1
Capítulo I. A especificidade do trabalho doméstico na economia global contemporânea: o desafio do trabalho digno	5
Trabalho doméstico: um fenómeno multifacetado mas global.....	5
O trabalho doméstico ao longo do tempo	5
O âmbito do trabalho doméstico	5
Trabalhadores(as) domésticos(as).....	6
O domicílio como local de trabalho	7
O empregador	8
O domicílio do(a) trabalhador(a) doméstico(a)	8
Políticas públicas de prestação de cuidados na nova economia	8
A corrente global de prestação de cuidados	9
A migração por motivo de trabalho	10
Remessas de divisas	10
Regulamentar o trabalho doméstico: o desafio de estabelecer normas para promover o trabalho digno	11
Trabalho doméstico: uma preocupação antiga da OIT	11
Regulamentação específica: trabalho como os outros, trabalho como nenhum outro ...	12
Das relações baseadas em estatutos aos direitos laborais	13
Regulamentar o trabalho digno	14
Capítulo II. A legislação internacional e o trabalho doméstico: cobertura ao abrigo das normas da OIT em vigor	16
Aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.....	17
Liberdade sindical	17
Igualdade e não discriminação	17
Trabalho forçado	18
Trabalho infantil	19
A utilização de cláusulas de flexibilidade nas Convenções	20
Convenção (N.º 138), de 1973, relativa à Idade Mínima de Admissão ao Emprego	23
Notas finais	24
Capítulo III. Definição de trabalho doméstico e respectiva inclusão na legislação	25
Âmbito do estudo	25
Compreender a lei e a prática relativamente ao pessoal do serviço doméstico	25
Um contexto dinâmico	27
Definir trabalho doméstico	28
A relação de trabalho doméstico e a economia familiar	28
Classificação do trabalho doméstico	29
Categorias de trabalho doméstico	30
O trabalho doméstico e relação de trabalho	32
Definir a relação laboral relativa ao pessoal do serviço doméstico interno	33

Definição de empregador	35
Capítulo IV. Condições de trabalho.....	36
Contrato de trabalho	36
Formalizar a relação de trabalho	36
O requisito de contratos escritos quando se atravessam fronteiras internacionais	37
Modelos de contratos	38
Períodos probatórios	39
Remuneração.....	39
Salários mínimos	39
Pagamento em espécie	42
Pagamento regular de salários	43
As implicações do alojamento proporcionado pelo empregador.....	43
Pagamento em espécie	44
Regulamentar as condições de vida	45
Regulamentação específica do horário de trabalho dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as)	46
Duração do trabalho.....	48
Trabalho nocturno	50
Períodos de descanso semanal.....	50
Respeitar a autonomia dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as).....	51
O direito fundamental dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) à igualdade e à protecção contra a discriminação	51
Cessaçã o da relação de trabalho	53
Motivos de despedimento	53
Períodos de aviso prévio	54
Requisitos de aviso prévio para trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as)	55
Progressão na carreira	56
Capítulo V. Lei e prática em matéria de protecção social	57
Cobertura da segurança social	57
Protecção da segurança social dos trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes: o papel dos países de origem	61
Promover a segurança no trabalho e a protecção na saúde dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)	61
Protecção na maternidade e reconhecimento das responsabilidades familiares dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)	63
Capítulo VI. Combater o trabalho forçado entre os trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes	66
Perda do estatuto de residente e cessação da relação de trabalho.....	67
Centros de acolhimento	67
O requisito de viver no domicílio do empregador	69
Agências de emprego	69
Organizações internacionais e diplomatas	70
Capítulo VII. Aplicação da legislação laboral e acesso à justiça	72
Inspeção do trabalho	72
Acesso aos tribunais e a instâncias especializadas	74
A importância das campanhas públicas de sensibilização para a implementação de políticas relativas ao trabalho doméstico	75

Capítulo VIII. A organização colectiva dos trabalhadores domésticos: o trabalho digno em acção	77
Organização dos trabalhadores domésticos a nível mundial	77
Experiência nacional	77
Organizações regionais e internacionais	78
Acção transnacional	80
Os sindicatos e os trabalhadores domésticos	81
O papel decisivo das ONG e de outros membros da sociedade civil	83
O reconhecimento legal da liberdade sindical e do direito à negociação colectiva	83
Cooperativas de trabalhadores domésticos	85
Capítulo IX. A acção da OIT e outras iniciativas internacionais	87
A “invisibilidade” do trabalho doméstico	87
Reduzir a diferença entre a lei e a prática	89
Organização colectiva dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)	90
Outras acções internacionais relativas aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as)	91
Capítulo X. Rumo a normas internacionais para o trabalho digno para o trabalho doméstico	94
O valor acrescentado de novos instrumentos internacionais	94
Proposta de Convenção e de Recomendação	95
Qual o sentido de uma Convenção com partes vinculativas e não vinculativas?	96
Um programa de cooperação técnico	97
Questionário	99
Anexo	119
Tabelas	
I.1. Trabalhadores(as) domésticos(as) como percentagem do emprego total, por sexo (anos seleccionados)	6
II.1. Convenções arquivadas que contêm uma cláusula sobre flexibilidade	20
II.2. Convenções que permitem a exclusão dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)	22
III.1. Legislação que especifica a inclusão ou exclusão no trabalho doméstico de categorias ocupacionais específicas (lista não exaustiva)	31
IV.1. Inclusão/exclusão dos trabalhadores(as) domésticos(as) das disposições relativas ao salário mínimo, por país e região	40
IV.2. Pagamentos em espécie dos trabalhadores(as) domésticos(as) por país e região	43
IV.3. Cessação da relação de trabalho	54
V.1. Percentagem de trabalhadores(as) domésticos(as) que contribuem para a segurança social, anos seleccionados	57
V.2. Cobertura explícita dos trabalhadores(as) domésticos(as) pela legislação relativa à segurança social por categoria, região e país, em países seleccionados	59
V.3. Cobertura das trabalhadoras domésticas pela legislação relativa à licença de maternidade, por país e região	64
V.4. Duração mínima da licença de maternidade das trabalhadoras domésticas, por país e região	65

Caixas

I.1.	Nota sobre a terminologia	15
III.1.	O trabalho doméstico segundo a CITP	30
III.2.	A exceção das pessoas colocadas “ <i>au pair</i> ”	34
IV.1.	O cheque serviço	42
VI.1.	Um centro de acolhimento na Colúmbia Britânica: o Centro Kalayaan	68
VI.2.	Convenção (N.º 181), sobre as Agências de Emprego Privadas, de 1997.....	69
VI.3.	Como impedir o trabalho forçado entre os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes	71
VII.1.	Inspeção do trabalho e trabalho doméstico no Uruguai	74
VIII.1.	O Comité da Liberdade Sindical e o trabalho doméstico	84
VIII.2.	Os trabalhadores(as) domésticos(as) organizam-se nos Estados Unidos	85

Figuras

IV. 1.	Número máximo legal de horas de trabalho semanal nos países abrangidos pelo estudo (percentagens)	49
IV.2.	Número máximo legal de horas de trabalho nocturno em cada 24 horas nos países abrangidos pelo estudo (percentagens)	50
IV.3.	Períodos mínimos de descanso semanal nos países abrangidos pelo estudo (percentagens)	50

Introdução

1. Na sua 301.^a Sessão (Março de 2008), o Conselho de Administração do BIT acordou integrar um ponto relativo ao trabalho digno para o trabalho doméstico na ordem de trabalhos da 99.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2010) com vista à elaboração de normas do trabalho.
2. O trabalho doméstico é uma das profissões mais antigas e das mais importantes para milhões de mulheres em todo o mundo. Encontra-se enraizado na história global da escravatura, do colonialismo e de outras formas de servidão. Na sociedade contemporânea, o trabalho de prestação de cuidados no domicílio é essencial para que a economia fora dos lares possa funcionar. Nas duas últimas décadas, registou-se um aumento generalizado da procura de serviços de prestação de cuidados. A integração maciça das mulheres na população activa, o envelhecimento das sociedades, a intensificação do trabalho e a frequente ausência ou inadequação de medidas de política facilitadoras da conciliação da vida familiar com a vida profissional estão subjacentes a esta tendência. O pessoal do serviço doméstico constitui, hoje em dia, uma parte significativa da população activa, em especial nos países em vias de desenvolvimento, registando-se um aumento contínuo do seu número – inclusive nos países industrializados.
3. O trabalho doméstico, contudo, é subvalorizado e pouco regulamentado, e continua muitas vezes sinónimo de sobrecarga de trabalho, sem um salário justo e não beneficiando de protecção. Nos meios de comunicação social surgem com regularidade relatos denunciando situações de maus-tratos e de abusos, em especial de trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as) e migrantes. Em muitos países, o trabalho doméstico é, sobretudo, desempenhado por crianças.
4. Esta situação deve-se, em parte, ao facto de, em muitos países, o trabalho doméstico remunerado continuar virtualmente invisível como forma de emprego. O trabalho doméstico não tem lugar numa fábrica ou num escritório, mas sim em casas particulares. Os trabalhadores não são homens que sustentam a sua família, mas, na esmagadora maioria dos casos, mulheres. Não trabalham com outros colegas, mas sim isolados, por trás de portas fechadas. O seu trabalho não tem por finalidade a produção de valor acrescentado, mas a prestação de cuidados a milhões de famílias. Por norma, o trabalho doméstico implica a realização de tarefas próprias do trabalho não remunerado tradicionalmente realizado no domicílio pelas mulheres. Isto explica a razão pela qual o trabalho doméstico é subvalorizado, em termos monetários, e é frequentemente informal e não documentado. Tende a ser visto como algo distinto do trabalho regular, que não se encaixa no quadro geral das leis laborais existentes, apesar de as suas origens remontarem à relação “amo-servo”. Neste contexto, a relação de trabalho doméstico não está contemplada em muitas disposições legislativas, tornando o pessoal do serviço doméstico vulnerável a um tratamento desigual, injusto e frequentemente abusivo.
5. A melhoria das condições do pessoal do serviço doméstico é uma preocupação da OIT desde a sua fundação. Logo em 1948, a OIT adoptou uma resolução relativa às condições de trabalho dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as).¹ Em 1965, adoptou uma resolução exigindo acção nor-

¹ ILO: *Record of Proceedings*, Conferência Internacional do Trabalho (CIT), 31.^a Sessão, 1948, Apêndice XVIII: Resoluções adoptadas pela Conferência, pp. 545-546.

mativa neste domínio,² e em 1970 surgiu a publicação do primeiro estudo sobre o estatuto do pessoal do serviço doméstico a nível mundial.³ A Agenda para o Trabalho Digno apresenta uma nova e promissora janela de oportunidade para garantir ao pessoal do serviço doméstico visibilidade e respeito. A definição de normas relativas ao trabalho digno para o trabalho doméstico permitirá à OIT ir mais além da identificação de situações de incumprimento, tendo em vista disposições relativas a linhas de orientação específicas e construtivas que permitam regulamentar eficazmente uma categoria de trabalhador que necessita particularmente de apoio.

6. O objectivo deste relatório consiste em promover o debate sobre o trabalho doméstico na Conferência, apresentando informação proveniente de várias partes do mundo que poderá ser útil, mediante resposta ao questionário que se encontra em anexo. Foi feito um esforço especial no sentido de identificar e analisar as disposições legislativas e regulamentares relativas ao trabalho doméstico que estão a surgir numa série de países.

7. O Capítulo I realça o renovado significado do trabalho doméstico no mundo contemporâneo, como factor na reprodução das sociedades e no funcionamento eficaz dos mercados de trabalho a nível global. Confere destaque ao facto de que, não obstante a heterogeneidade do trabalho doméstico, uma das características partilhadas pelo pessoal do serviço doméstico é o facto de o seu estatuto de trabalhadores ser invisível, visto que trabalham no domicílio. O Capítulo termina com a defesa da adopção de normas internacionais de trabalho específicas que promovam o trabalho digno para o trabalho doméstico, incluindo a protecção social.

8. No Capítulo II, procede-se à análise da cobertura do pessoal do serviço doméstico, ao abrigo das normas internacionais do trabalho em vigor, nomeadamente das que consagram os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Foca igualmente a utilização de mecanismos de flexibilidade que podem excluir o pessoal do serviço doméstico do âmbito dos instrumentos internacionais do trabalho. O capítulo destaca a forma como os órgãos de controlo da OIT têm defendido que a especificidade do trabalho doméstico não constitui uma razão adequada para excluir quem o desempenha, da protecção das normas internacionais do trabalho a que tem direito.

9. O Capítulo III debruça-se sobre os métodos de regulamentação do trabalho doméstico e inclui uma tipologia de técnicas e definições regulamentares. Neste capítulo, assim como nos Capítulos IV e V, é dedicada uma atenção especial aos Estados-membros que tentaram abordar a questão das condições de trabalho do pessoal do serviço doméstico mediante a oferta de soluções legais adaptadas a contextos específicos. A análise de medidas legais nacionais relativas a estes trabalhadores(as) foi complementada, sempre que possível, por uma análise das políticas e dos programas específicos e do respectivo impacto.

10. O Capítulo IV examina o âmbito e a natureza da inclusão do pessoal do serviço doméstico nas leis relativas às condições de trabalho básicas, incluindo a formalização do contrato de trabalho, a remuneração, duração do trabalho e a alimentação e alojamento.

11. O Capítulo V analisa vários mecanismos de protecção colectiva e de seguros de que o pessoal do serviço doméstico sempre foi excluído. Foca detalhadamente o desafio de proporcionar a este pessoal protecção em termos de segurança e saúde no trabalho e, tendo em consideração a relevância de que se reveste para este grupo profissional predominantemente feminino, aborda a questão da gravidez e da licença de maternidade.

12. O Capítulo VI analisa as ligações entre o trabalho doméstico migrante, o trabalho forçado, a escravatura e as condições semelhantes à escravatura. Sublinha as circunstâncias que tornam o pessoal do serviço doméstico migrante vulnerável ao trabalho forçado e fornece informação sobre uma série de iniciativas nacionais, bilaterais e internacionais cujo objectivo consiste em proporcionar aos trabalhadores migrantes uma protecção eficaz contra o tratamento abusivo.

² ILO: *Official Bulletin* (Genebra), Julho de 1965, Suplemento I, pp. 20-21.

³ ILO: "The employment and conditions of domestic workers in private households: An ILO survey", in *International Labour Review*, Oct. 1970, pp. 391-401.

13. O Capítulo VII defende a introdução de mecanismos e procedimentos relativos a queixas que sejam eficazes e acessíveis, no sentido de garantir a compensação do pessoal do serviço doméstico, incluindo dos migrantes. Sublinha a importância da sensibilização, tanto dos trabalhadores(as) domésticos(as) como dos seus empregadores, no sentido de garantir a aplicação da legislação do trabalho. É também abordado o papel desempenhado pela inspecção do trabalho e pelos mecanismos relativos a queixas, em que se incluem os mecanismos relativos aos direitos humanos.

14. No Capítulo VIII argumenta-se que, em última instância, conseguir um trabalho digno para o serviço doméstico depende da sua capacidade de organização e de participação em acções colectivas. Apesar dos inúmeros obstáculos, que incluem restrições legais e o facto de os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) se encontrarem isolados em casas particulares, estes têm tentado a nível mundial assumir o controlo das suas vidas profissionais organizando-se. O capítulo analisa estas experiências e avança com algumas sugestões para garantir que o pessoal do serviço doméstico possa efectivamente exercer estes direitos.

15. O Capítulo IX contém uma breve perspectiva da assistência técnica prestada pelo BIT no âmbito do trabalho doméstico, desde o seu surgimento durante a época do *apartheid*, na África do Sul. Aborda as estratégias desenvolvidas em diferentes regiões em resposta às três preocupações fundamentais que serviram de orientação a muito do trabalho do BIT neste domínio: a “invisibilidade” do trabalho doméstico, a distância que separa a lei e a prática, bem como a organização colectiva do pessoal do serviço doméstico.

16. O Capítulo X parte do pressuposto de que o trabalho digno para o trabalho doméstico continuará a ser uma promessa por cumprir, caso não se verifique uma acção concertada no sentido de melhorar o enquadramento legislativo. Baseando-se em experiências regulamentares criativas efectuadas em diversas partes do globo, o capítulo sugere a criação de uma nova Convenção sobre o trabalho digno para o trabalho doméstico, que estabeleça princípios e direitos e proporcione orientação relativamente à sua regulamentação. O capítulo também preconiza, caso a disponibilidade de recursos assim o permita, um programa de acção dirigido e financiado para promover a cooperação técnica de apoio à regulamentação específica do trabalho doméstico.

17. A Conferência abordará este assunto em conformidade com o procedimento de duplo debate estipulado no artigo 10.º do Regulamento do Conselho de Administração e com o 39.º do seu próprio Regulamento. De acordo com este último artigo, o *Bureau* elaborou o presente relatório e o presente questionário como base para o debate preliminar na Conferência. Chama-se a atenção dos governos para o artigo 39.º, parágrafo 1, do Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho, em que lhes é solicitado que procedam à “consulta das organizações de trabalhadores e empregadores antes de darem por concluídas as suas respostas”. As respostas dos governos devem reflectir os resultados desta consulta, sendo solicitado aos governos que indiquem nas respostas quais as organizações consultadas.

Capítulo I

A especificidade do trabalho doméstico na economia global contemporânea: o desafio do trabalho digno

Trabalho doméstico: um fenómeno multifacetado mas global

O trabalho doméstico ao longo do tempo

18. O trabalho doméstico representa uma das mais antigas e mais importantes formas de emprego para muitas mulheres em muitos países. Encontra-se ligado à história global da escravatura, do colonialismo e de outras formas de servidão.¹ Nas suas manifestações contemporâneas, o trabalho doméstico é um fenómeno global que perpetua as hierarquias com base na raça, na etnia, no estatuto de indígena, na casta e na nacionalidade.² O trabalho de prestação de cuidados no domicílio – quer este seja realizado por trabalhadores(as) remunerados(as) ou por membros não remunerados da família, como parte das suas responsabilidades familiares e como um “trabalho de amor”³ – é simplesmente indispensável ao funcionamento da economia fora do domicílio. Nos últimos anos, a crescente participação das mulheres na vida activa, as alterações na organização do trabalho e a intensificação do trabalho, bem como a inexistência de políticas que permitam conciliar o trabalho com a vida familiar, o declínio dos serviços de prestação de cuidados disponibilizados pelo Estado, a feminização da migração internacional e o envelhecimento das sociedades contribuíram para o aumento da procura deste tipo de serviços.

19. O trabalho doméstico, contudo, continua subvalorizado. É visto como um trabalho que não requer conhecimentos profissionais específicos, pois as mulheres sempre foram capazes de o efectuar, e os conhecimentos que lhes foram transmitidos em casa por outras mulheres são considerados inatos. Por conseguinte, quando é remunerado, o trabalho continua a ser subvalorizado e pouco regulamentado. Pelo contrário, os estudos que dão voz aos trabalhadores(as) domésticos(as) revelam frequentemente a crença destes na dignidade do seu trabalho árduo,⁴ que, por essa razão, merece reconhecimento e respeito e requer regulamentação.

O âmbito do trabalho doméstico

20. É difícil proceder à recolha de dados sobre o número de trabalhadores(as) domésticos(as) que existem em todo o mundo. As principais razões para a inexistência de dados fidedignos e comparáveis incluem a elevada incidência de trabalho doméstico não declarado e a consequente ausência de informação, as diversas definições de trabalho doméstico em estudos estatísticos, bem como

¹ A. Fauve-Chamoux (ed.): *Domestic service and the formation of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th–21st centuries* (Berna, Peter Lang, 2004).

² J. Andall: *Gender, migration and domestic service* (Aldershot, Ashgate, 2000); ILO: *A rapid assessment of bonded labour in domestic work and begging in Pakistan*, Working paper, Collective for Social Science Research, Karachi (Geneva, Mar. 2004).

³ D.E. Roberts: “Spiritual and menial housework”, in *Yale Journal of Law and Feminism* (1997), Vol. 9, N.º 51.

⁴ *Ibid.*, p.17.

o facto de muitas vezes as estatísticas nacionais não considerarem o pessoal do serviço doméstico como uma categoria diferente, registando-os, por exemplo, em categorias como “actividades de serviços comunitários, sociais e pessoais”. Contudo, os dados disponíveis revelam que o trabalho doméstico absorve uma percentagem significativa da mão-de-obra: nos países em vias de desenvolvimento, representa entre 4 e 10 % do emprego total (feminino e masculino), ao passo que nos países industrializados os números variam entre 1 e 2,5 % do emprego total. Apesar de em alguns países existir um número significativo de homens que trabalham em casas particulares como jardineiros, guardas e motoristas, as mulheres constituem invariavelmente a esmagadora maioria do pessoal do serviço doméstico (ver Tabela I.1).

Tabela I.1. Trabalhadores(as) domésticos(as)⁵ em percentagem do emprego total, por sexo (anos seleccionados)

	Total			Homens			Mulheres			Percentagem de mulheres no trabalho doméstico total, em 2006 (%)
	1995	2000	2006	1995	2000	2006	1995	2000	2006	
Argentina	7.42	7.93	7.94	0.89	0.82	0.31	18.05	18.51	18.31	92.4
Belize	3.74	3.70 ^(a)	5.90 ^(b)	0.98	0.90	2.30	10.14	9.80	12.80	74.2
Bolívia	6.70 ^(c)	6.06	–	0.80	0.44	–	13.70	13.17	–	–
Brasil	–	7.64 ^(d)	7.70 ^(b)	–	0.92	0.90	–	18.73	17.10	93.3
Chile	–	6.10 ^(d)	–	–	0.90	–	–	15.80	–	–
Costa Rica	5.60	6.17	7.17	1.40	0.92	1.21	15.50	17.56	17.79	91.7
Equador	–	6.35	4.16	–	0.81	0.40	–	15.18	9.78	89.6
El Salvador	4.30 ^(e)	4.32	5.01	0.40	0.49	0.84	10.30	9.88	10.63	90.1
Etiópia	–	–	5.26	–	–	0.70	–	–	9.78	90.7
França	–	–	2.50 ^(b)	–	–	0.80	–	–	4.50	–
Israel	1.66	1.56	1.78	0.25	0.34	0.31	3.57	3.03	3.49	94.1
Luxemburgo	2.13	2.24	2.67 ^(b)	–	–	–	–	–	–	–
México	3.35	4.47	4.16	0.44	0.78	0.54	9.46	11.55	10.34	90.9
Panamá	5.98	5.66	6.19	1.07	1.21	0.98	16.30	14.48	15.53	87.1
África do Sul	–	9.36	8.66	–	3.11	3.05	–	17.56	16.13	79.7
Espanha	2.84	2.75	3.85	0.62	0.49	0.59	7.11	6.67	8.63	90.9
Suíça	1.24	1.47	1.24	0.04	0.43	0.29	2.87	2.81	2.40	83.0
Uruguai	–	9.49	8.69	–	1.61	1.36	–	20.12	18.88	92.5

^(a) 1999. ^(b) 2005. ^(c) 1996. ^(d) 2002. ^(e) 1998. Por norma, para a obtenção destes dados foram utilizados estudos sobre a mão-de-obra. No caso da Suíça e do Luxemburgo, foram utilizadas estimativas oficiais. Os dados relativos ao Chile e ao Brasil têm por base um censo da população, mas somente no que diz respeito aos dados de 2000.

Fonte: Departamento de Estatística da OIT, dados retirados de www.laborsta.OIT.org, Junho de 2008.

Trabalhadores(as) domésticos(as)

21. Uma das mudanças mais marcantes verificadas nos últimos 30 anos, no contexto do trabalho doméstico, foi a crescente prevalência do trabalho migrante. Em várias regiões, incluindo a Europa⁶, os países do Golfo e o Médio Oriente,⁷ actualmente a maioria do pessoal do serviço doméstico é constituída por mulheres migrantes. Um outro fenómeno, particularmente evidente no mundo industrial-

⁵ “Laborsta” refere-se a agregados familiares onde existem pessoas empregadas.

⁶ M. Galotti: *The gender dimension of domestic work in Europe* (OIT, a publicar).

⁷ Os números relativos ao trabalho doméstico variam conforme as fontes, mas todas apresentam as mulheres migrantes como constituindo a maioria dos trabalhadores domésticos nestas regiões. OIT: *Gender and migration in Arab states: The case of domestic workers* (Geneva, Juin de 2004).

zado e num número crescente de países da América do Sul,⁸ consiste na elevada percentagem de trabalhadores(as) domésticos(as) que trabalham para mais do que um empregador ou que trabalham para um único empregador mas não vivem na sua residência. Relativamente à idade do pessoal do serviço doméstico, é possível encontrar meninas e simultaneamente trabalhadores(as) de faixas etárias mais elevadas. No Ghana, por exemplo, os dados apontam para que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) infantis legais constituam a maioria dos trabalhadores do sector doméstico, ao passo que um estudo conduzido em Abidjan, na Costa do Marfim, refere que a classe média-baixa tende a recorrer a meninas com menos de 20 anos.⁹ Por outro lado, no cone sul do continente americano, a maioria do pessoal do serviço doméstico tem idades compreendidas entre os 29 e os 49 anos, enquanto na Jordânia 70 % dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes têm 30 ou mais anos.

O domicílio como local de trabalho

22. Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) recebem um salário para assumirem uma série de responsabilidades familiares “associadas ao género” em casas particulares. O domicílio é o local de trabalho. No entanto, o trabalho realizado pelo pessoal do serviço doméstico não corresponde ao que é geralmente considerado o “mercado de trabalho” e reflecte uma dicotomia entre trabalho e família. O pessoal do serviço doméstico pode cozinhar, realizar serviços de limpeza, cuidar de crianças, de idosos, de pessoas portadoras de deficiência, ou inclusive de animais domésticos – tarefas que podem não ser inicialmente definidas de forma detalhada e que podem variar bastante ao longo do tempo. Os próprios termos são vagos, e “tomar conta” de uma criança pode referir-se a *babysitting* ou ao assumir da responsabilidade principal pela sua educação. Além disso, as tarefas por vezes parecem não ter limites. De facto, um tribunal francês de primeira instância (no caso pioneiro de *Siliadin v. França* apresentado ao Tribunal Europeu de Direitos Humanos) reconheceu que uma pessoa que permanece em casa com crianças começa necessariamente a trabalhar muito cedo de manhã e pode, eventualmente, trabalhar durante a noite, apesar de ter períodos de descanso. Em alguns países, um número significativo de trabalhadores(as) domésticos(as) desempenha funções de jardineiro ou de segurança em casas privadas, enquanto outros trabalham como motoristas da família. Estas formas de trabalho são tendencialmente desempenhadas por homens.

23. Em termos gerais, o trabalho doméstico é subvalorizado no plano financeiro. Quase por definição, os salários do pessoal do serviço doméstico são inferiores aos que os respectivos empregadores auferem no mercado de trabalho, sabendo-se nem sempre são remunerados para tarefas – que podem incluir os cuidados a crianças ou a membros idosos da família, tradicionalmente prestados por mulheres. Um exemplo concreto e ilustrativo de que o trabalho doméstico sempre esteve sujeito a um tratamento diferenciado consiste na forte tendência histórica para remunerar o pessoal do serviço doméstico através de pagamentos em espécie. No que concerne ao pessoal interno do serviço doméstico, a alimentação e o alojamento sempre foram considerados uma forma desta remuneração em espécie.

24. Existem também relatos de discriminação salarial com base no sexo e na nacionalidade entre os(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Em algumas regiões, determinadas nacionalidades parecem ser mais bem remuneradas do que outras, independentemente da sua formação, competência ou experiência. Na Malásia, por exemplo, há relatos de que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) filipinos(as) recebem salários superiores aos dos trabalhadores indonésios,¹⁰ e que na Jordânia recebem uma remuneração superior à dos cidadãos etíopes e oriundos do Sri Lanka.¹¹ São também comuns os relatos de falta de pagamento e de pagamento tardio de salários. O pessoal do serviço doméstico pode não auferir um salário antes do termo do seu período de serviço, que pode prolongar-se durante

⁸ J. Rodgers: “Cambios en el servicio doméstico en América Latina”, in N:E: Valenzuela (ed.): *Trabajadores domésticos: un largo camino hacia el trabajo decente* (Santiago, OIT, 2008), p. 20; e M. Díaz Gorfinkel: *The situation of migrant and non-migrant domestic labour in América Latina and OIT's work in the region* (OIT, 2008).

⁹ M. Jacquemin: “Travail domestique et travail des enfants, le cas d’Abidjan (Costa do Marfim)”, in *Revue Tiers Monde* (Paris, Armand Colin, 2002), Abr.-Junho, pp. 307-326.

¹⁰ I. Josiah, et al.: *Protection of domestic workers in Malásia: Laws and policies, implication and intervention*, Reunião de consulta no âmbito do programa sobre a protecção dos trabalhadores domésticos contra a ameaça do trabalho forçado e do tráfico, Hong Kong, China, 16-19 Fevereiro de 2003, p. 13, m www.asera-aspac.net/upload_files/9/Protection%20of%20Foreign%20Domestic%20Workers%20in%20Malaysia.pdf.

¹¹ ILO: *Gender and migration in Arab states, The case of domestic workers* (Beirute, 2004), p. 18.

uma série de anos, e há a possibilidade de fazer deduções relativas a danos causados pelos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) no decorrer do seu trabalho ou como forma de controlo.

O empregador

25. O pessoal do serviço doméstico encontra-se entre as poucas categorias relativamente às quais se parte geralmente do pressuposto de que o empregador é uma mulher, reflectindo a percepção de que a esfera “doméstica” é, por norma, da sua responsabilidade, independentemente de quem efectivamente paga os serviços prestados. Na ausência de legislação do trabalho aplicada com eficácia, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) continuam mais dependentes do sentido de justiça dos seus empregadores do que de um normativo legal aceite que reconheça a sua dignidade como seres humanos.

26. Contudo, o empregador não tem necessariamente de ser um empregador privado, mesmo quando os cuidados são prestados no domicílio. A título de exemplo, quando o Estado providencia apoio na prestação de cuidados a idosos, no domicílio, o intermediário do governo pode ser considerado o empregador, como sucede nos Estados Unidos (ver o Capítulo VIII).¹² As agências de emprego adequadamente regulamentadas podem proporcionar os meios para a formalização da relação de trabalho doméstico e para a imposição de regulamentações significativas que distribuam os custos de forma equitativa, ao invés de os deixarem a cargo do trabalhador doméstico, podendo também assegurar a existência de procedimentos de monitoragem e aplicação adequados.

O domicílio do(a) trabalhador(a) doméstico(a)

27. Em milhões de domicílios em todo o mundo, o local de trabalho é também a residência do(a) trabalhador(a) doméstico(a). Viver e trabalhar em casa do empregador tem um impacto significativo na autonomia e na mobilidade pessoal dos trabalhadores e pode influenciar as decisões relacionadas com o seu futuro, inclusive a decisão de constituir a sua própria família. Uma consequência desta situação é que, ao atingirem a idade da reforma, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) podem não ter filhos que lhes dêem apoio pessoal ou financeiro.¹³

Abusos

28. Os relatos de casos de abuso do pessoal do serviço doméstico, frequentemente divulgados, constituem para o BIT uma preocupação especial. O pessoal do serviço doméstico interno e migrante está particularmente vulnerável a diversas formas de maus-tratos no local de trabalho, que nos casos mais graves conduziram à morte. Existem relatos frequentes de abuso verbal como gritos, insultos à nacionalidade ou raça do trabalhador e utilização de linguagem inadequada.¹⁴ Foram também identificados vários tipos de abuso físico, que em algumas situações ocorre com impunidade e com o conhecimento de terceiros, com a finalidade de humilhar o trabalhador ou exigir a sua submissão. O assédio e o abuso sexual também parecem prevalecer e esta situação, como todas as situações de abuso, pode ter repercussões a longo prazo na saúde do pessoal do serviço doméstico, em especial quando as vítimas são meninas.¹⁵

Políticas públicas de prestação de cuidados na nova economia

29. A dimensão dos cuidados prestados pelo pessoal do serviço doméstico encontra-se intimamente ligado às políticas públicas. As políticas que consideram os cuidados prestados a crianças pequenas e os serviços prestados na família como um direito e permitem aos trabalhadores a conciliação das suas responsabilidades económicas e familiares exercem um impacto directo no equilíbrio entre a vida profissional e familiar das pessoas e nas opções à sua disposição. A título de exemplo, as políticas que reconhecem as responsabilidades familiares dos trabalhadores são facilitadas.

¹² L. Delp e K. Quan: “Homecare worker organizing in California: An analysis of a successful strategy”, in *Labor Studies Journal* (2002), Vol. 27, N.º 1, p. 23.

¹³ M. Díaz Gorfinkiel, op. cit., p. 25.

¹⁴ OIT: *Costa Rica: Female labour migrants and trafficking in women and children*, Series on Women and Migration N.º 2 (Genebra, 2002), p. 23.

¹⁵ M. Díaz Gorfinkiel, op. cit., p. 24.

tadoras da criação de dispositivos de apoio à organização do trabalho, de horários de trabalho e de licenças relacionadas com a família. Alguns países adoptaram uma abordagem que consiste na redução dos horários de trabalho de todos os trabalhadores.

30. Uma outra abordagem consiste em incentivar o emprego a tempo parcial, de forma a facilitar a conciliação da vida profissional e familiar. Contudo, na medida em que se encontra associado a rendimentos mais baixos e a menos perspectivas de futuro, o trabalho a tempo parcial muitas vezes não é a solução escolhida. Os serviços subsidiados de prestação de cuidados a crianças fora do domicílio constituem outra valiosa opção à disposição das famílias. Quando um país proporciona incentivos financeiros à criação de serviços de prestação de cuidados a crianças em estabelecimentos próprios, há menos probabilidades de os trabalhadores com responsabilidades familiares terem de recorrer a soluções que impliquem cuidados prestados pelo sector privado ou de a mãe ter de ficar em casa.¹⁶ Políticas como estas podem conduzir ao reconhecimento público do valor da educação das crianças por parte de toda a sociedade, reduzindo, por conseguinte, os custos suportados pelos pais.

31. Pagar a trabalhadores(as) domésticos(as) para que desempenhem funções como a limpeza da casa, os cuidados a crianças e os cuidados a idosos é uma solução da “nova economia” que as famílias da classe média, com duplo rendimento, tendem a adoptar em muitos dos países industrializados, de forma a poderem conciliar a vida profissional e familiar, embora esta seja uma opção fora do alcance da maioria das famílias das classes trabalhadoras. Nestas economias, a decisão de contratar um(a) trabalhador(a) doméstico(a) é indubitavelmente influenciada pela existência de serviços dirigidos aos trabalhadores com responsabilidades familiares.¹⁷

32. No mundo em vias de desenvolvimento, é comum que mesmo as famílias mais modestas tenham no mínimo um(a) trabalhador(a) doméstico(a). Como estratégia para conciliar a vida profissional e familiar, reduzir a pobreza e promover a protecção social e a igualdade de género no trabalho, o BIT incentiva os países em vias de desenvolvimento a organizarem serviços de prestação de cuidados a crianças, da responsabilidade do governo ou de cooperativas. O trabalho digno para o trabalho doméstico é outra estratégia fundamental para a melhoria da qualidade e da cobertura dos serviços de apoio às famílias que trabalham.

A corrente global de prestação de cuidados

33. Nas últimas décadas, a procura de trabalho doméstico foi a razão principal da migração em massa de mulheres oriundas do hemisfério Sul para as cidades do Norte. Estas correntes globais de prestação de cuidados podem ser atribuídas, pelo menos em parte, à falta de atenção dos países industrializados relativamente às políticas de prestação de cuidados, o que deixa os seus cidadãos sem outra opção que não seja a procura de soluções privadas.

34. A migração feminina com a finalidade de obter trabalho doméstico no estrangeiro dá origem a domicílios “transnacionais”, uma forma de corrente global de prestação de cuidados que liga os trabalhadores do Norte com responsabilidades familiares, que precisam de serviços domésticos, aos migrantes temporários do Sul, que os podem prestar, apesar de para isso terem de deixar as suas próprias famílias.¹⁸ É claro que algumas mulheres podem optar pela migração porque desejam fugir a um casamento difícil ou aumentar a sua autonomia pessoal.¹⁹ Seja como

¹⁶ OECD: *Babies and bosses – Reconciling work and family life*, Vol. 4: Canadá, Finlândia, Suécia e Reino Unido (Paris, 2005).

¹⁷ ILO: *Creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers: The ILO policy framework for workers with family responsibilities and national practices around the world*, Artigo elaborado para a Reunião do Grupo de Peritos sobre a igualdade na partilha de responsabilidades entre mulheres e homens, incluindo a prestação de cuidados no contexto do VIH/SIDA, como preparação para a 53.ª Sessão da Comissão das Nações Unidas para o Estatuto das Mulheres, 6 a 8 de Outubro de 2008, Genebra.

¹⁸ R. Salazar Parreñas: *Children of Global Migration: Transnational Families and Gendered Woes* (Stanford, Stanford University Press, 2005), pp. 99-112; G. Mundlak e H. Shamir: “Between intimacy and alienage: The legal construction of domestic and carework in the Welfare State”, in H. Lutz (ed.): *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme* (Aldershot, Ashgate, 2008).

¹⁹ J. Henshall Momsen (ed.): *Gender, migration and domestic service* (Londres, Routledge, 1999).

for, as práticas de migração restritivas podem dar origem a separações prolongadas e a um défice dos cuidados das crianças destas famílias transnacionais,²⁰ que podem ter de ser prestados por membros da família alargada ou por trabalhadores(as) domésticos(as) locais que auferem salários baixos.

A migração por motivo de trabalho

35. Os programas de migração temporária dirigidos a o pessoal do serviço doméstico reforçam a percepção de que não são convidados para trabalhar no mercado de trabalho e sim para que trabalhem “para uma família”, mesmo nos casos em que possa estar subjacente o pressuposto de que irão viver e trabalhar na residência privada do empregador e, posteriormente, utilizar a sua experiência para demonstrar a sua adequação ao emprego no mercado de trabalho e candidatar-se à imigração definitiva. Esta situação consolida a impressão de que o trabalho doméstico, por vezes, é algo diferente do trabalho regular, afastando desta forma a atenção das verdadeiras limitações colocadas ao acesso do pessoal do serviço doméstico às liberdades individuais e civis que os outros trabalhadores podem considerar como um dado adquirido.

36. Em grande parte do mundo em vias de desenvolvimento, não é possível garantir que esta população activa possua a escolaridade básica, na medida em que muitos não tiveram acesso a uma educação formal e trabalharam em residências de famílias desde a infância. Pelo contrário, o pessoal do serviço doméstico migrante oriundos de economias mais avançadas podem ter níveis elevados de educação formal e de qualificações profissionais, nomeadamente no que concerne aos enfermeiros e aos professores. Alguns programas dirigidos a trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes exigem formação em contexto de sala de aula ou formação contínua remunerada numa área ou profissão relacionada com a prestação de cuidados.²¹ Nestes casos específicos, a migração é considerada uma medida provisória e um meio de proporcionar melhores oportunidades de vida ao trabalhador e à respectiva família. Apesar disso, o pessoal do serviço doméstico pode ser perpetuamente estrangeiros no país de acolhimento.²²

Remessas de divisas

37. As remessas de divisas são uma das principais razões que levam determinados estados a incentivar, cada vez mais, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) a procurar trabalho no estrangeiro, e para muitos países de origem dos migrantes estas remessas constituem uma fonte importante de apoio económico. Segundo o Migration Policy Institute, em 2006 o total das remessas oficialmente registadas ultrapassou os 280 mil milhões de dólares americanos, a nível mundial, sendo que quase três quartos tiveram como destino países em vias de desenvolvimento. Em 22 países, as remessas equivaleram a valores superiores a 10 % do Produto Interno Bruto (PIB), em 2006, e em seis países foram superiores a 20 %.²³ A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) chegou à conclusão de que, embora os investimentos directos estrangeiros e os fluxos do mercado de capitais tenham diminuído drasticamente no início do século, devido ao abrandamento económico verificado nos países de rendimento elevado, as remessas dos trabalhadores migrantes continuaram a aumentar, atingindo 149,4 mil milhões de dólares americanos em 2002.²⁴ A relação entre o desenvolvimento e as remessas dos trabalhadores migrantes começou recentemente a ser objecto de um escrutínio cada vez maior. O governo e a situação económica nos países de acolhimento podem dissuadir

²⁰ Ibid.

²¹ Governo do Canadá: *Immigration and Refugee Protection Regulations SOR/2002-227*, artigo 112 (prestadores de cuidados internos).

²² R. Salazar Parreñas, “Perpetually foreign: Filipino migrant domestic workers in Rome”, in Helma Lutz (ed.): *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme* (Aldershot, Ashgate, 2008), pp. 99-12; Mundlak e Shamir, op. cit.

²³ Migration Policy Institute (MPI): *The Global Remittances Guide*, em www.migrationinformation.org/datahub/remittances.cfm.

²⁴ OECD: *Migration, remittances and development* (Paris, 2005).

as famílias de emigrantes de correrem o risco de investir em termos sociais, políticos e financeiros nos países de origem.²⁵

Regulamentar o trabalho doméstico: o desafio de estabelecer normas para promover o trabalho digno

38. O objectivo deste relatório consiste em abordar o trabalho doméstico nas suas múltiplas formas. De facto, uma das conclusões fundamentais do estudo sobre o trabalho doméstico é que este não é um fenómeno uniforme. Outra das conclusões diz respeito à especificidade da sua natureza. Em termos gerais, o pessoal do serviço doméstico é, na esmagadora maioria dos casos, composto por mulheres. O seu trabalho não constitui uma actividade do mercado de trabalho “produtivo” e sim aquilo a que Adam Smith inicialmente se referiu como prestação de serviços pessoais “não produtivos”. No entanto, os mesmos serviços domésticos são tratados de forma diferente, quando regulamentados fora do domicílio ou quando são realizados no domicílio. Não existe uma distinção fundamental entre trabalho na residência e trabalho no exterior, da mesma forma que não existe uma definição simples de público-privado, local de trabalho e residência do empregador/trabalhador. Os cuidados prestados a crianças, a pessoas portadoras de deficiência ou a idosos, na residência ou numa instituição pública, fazem parte do mesmo leque de disposições regulamentares, em que um conjunto de políticas, em particular em matéria de migrações, configuram a oferta e a procura de serviços de prestação de cuidados.

39. Devido ao facto de frequentemente não terem um estatuto claro ao abrigo da legislação do trabalho moderna, o pessoal do serviço doméstico tende a ser excluído das disposições regulamentares formais e da respectiva aplicação. Isto não implica a ausência de estrutura e controlo regulamentar das suas vidas profissionais.²⁶ Pelo contrário, as suas vidas e o seu trabalho são regulamentados por sólidas normas não governamentais relativas ao trabalho na residência do empregador, que variam significativamente consoante o contexto cultural, mas que dão origem a que o pessoal do serviço doméstico se encontre entre os trabalhadores mais marginalizados, para quem o trabalho digno é frequentemente uma ambição distante. Por conseguinte, regulamentar o trabalho doméstico equivale a uma abordagem dos empregadores em nome individual, das agências de emprego e dos receptores dos cuidados, bem como dos países de origem dos trabalhadores(as) domésticos(as) e dos de acolhimento. Para que a OIT cumpra a sua missão de promoção do trabalho digno para todos, a definição de normas deve ter em consideração este conjunto de actores e políticas.

40. Não é suficiente adaptar a legislação incorporando regras mais ou menos remendadas. O trabalho doméstico exige disposições legislativas que possam conduzir ao trabalho digno e à protecção social. Apesar disso, os avanços legislativos para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) também podem ser muito precários, pelo que se torna necessário completá-las com incentivos e medidas coercivas – apoio ao desenvolvimento de competências para os trabalhadores(as) domésticos(as), incentivos de implementação para os empregadores e uma implementação consistente por parte dos governos – para atingir o objectivo proposto.

41. Na economia global contemporânea, o trabalho doméstico constitui, por conseguinte, um desafio particularmente significativo para os legisladores a nível nacional. Representa também uma das maiores oportunidades de reafirmação da importância de estabelecer normas internacionais e cooperação técnica para um sector que é, simultaneamente, essencial ao trabalho da OIT, à economia global e à missão de promoção do trabalho digno para todos.

Trabalho doméstico: uma preocupação antiga da OIT

42. A situação do pessoal do serviço doméstico é uma preocupação da OIT há décadas. Em 1965, a Conferência Internacional do Trabalho adoptou uma resolução sobre as condições de tra-

²⁵ H. de Haas: “Internacional migration, remittances and development: Myths and facts”, in *Third World Quarterly*, Dec. 2005.

²⁶ B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur e E. Ostrom: “Beyond formality and informality”, in B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur e E. Ostrom (eds): *Linking the formal and informal economy: Concepts and policies* (Oxford, Oxford University Press, 2007), p. 4.

balho do pessoal do serviço doméstico,²⁷ que reconhecia a “necessidade urgente” de estabelecer condições de vida mínimas “compatíveis com o respeito da pessoa e com a dignidade humana essenciais à justiça social” para o pessoal do serviço doméstico, tanto nos países desenvolvidos como nos países em vias de desenvolvimento. Foi tomada a decisão de efectuar uma pesquisa que pudesse servir de base à adopção de um instrumento internacional relativo às condições de trabalho. O estudo que foi encomendado em conformidade revelou que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) se encontravam “particularmente desprovidos de protecção legal e social” e “particularmente sujeitos a exploração,” e que os seus interesses e bem-estar legítimos eram há muito tempo negligenciados na maioria dos países.²⁸

43. Os órgãos de controlo da OIT foram inequívocos ao afirmarem que o pessoal do serviço doméstico tem direito a condições de trabalho dignas. Recordaram a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e promoveram o cumprimento integral mediante normas internacionais do trabalho aplicáveis a esta categoria de trabalhadores (consultar o Capítulo II). Graças a este controlo permanente e à cooperação técnica, os trabalhadores(as) domésticos(as) encontram-se cada vez mais abrangidos pela legislação do trabalho básica.

44. Apesar disso, e não obstante que esteja inscrito na lei, em muitos países o trabalho doméstico remunerado continua a ser praticamente invisível enquanto forma de emprego. Na medida em que se encontra interligado com as noções de família e com o trabalho não produtivo, não se considera que a relação de trabalho se “encaixe” de forma clara no quadro geral do direito do trabalho, apesar da sua origem numa relação “amo-servo”. Em consequência, na maioria das disposições legislativas não é abordada a natureza específica da relação de trabalho doméstico. Contudo, ao nível de normas locais e informais e de pressupostos comuns relativamente ao trabalho e aos trabalhadores em causa, essa mesma especificidade tende a ser utilizada para justificar a negação aos (às) trabalhadores(as) domésticos(as) do seu estatuto de “verdadeiros trabalhadores”, com direito pleno a reconhecimento e protecção legais.

Regulamentação específica: trabalho como os outros, trabalho como nenhum outro

45. Parte da especificidade do trabalho doméstico remunerado consiste no facto de ser frequentemente encarado como algo que não é um trabalho. Pelo contrário, argumenta-se com frequência que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são “como um membro da família”. De facto, é verdade que, em alguns países, há uma tendência para que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) sejam parentes distantes, frequentemente crianças, entregues pelos pais a membros da família mais ricos ou com uma melhor educação, com a finalidade de estes lhes proporcionarem cuidados e, idealmente, educação, na esperança de uma vida melhor. Contudo, esta expressão é frequentemente utilizada para referir a (presumível) existência de uma interacção próxima e amigável entre a família do empregador e o trabalhador doméstico. No entanto, pode desviar a atenção da existência de uma relação de trabalho, sob uma forma de paternalismo que alegadamente justifica o facto de se pedir aos trabalhadores(as) domésticos(as) que trabalhem mais arduamente e durante períodos mais longos para um empregador “atencioso”, sem uma recompensa material. De facto, estas situações são os vestígios da relação “amo-servo”, em que o trabalho doméstico constitui um “estatuto” que se vincula à pessoa que efectua o trabalho, a define e limita todas as suas opções futuras. Existem algumas normas informais, bem como alguns direitos, mas estão sujeitos a um desequilíbrio de poder que deixa os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) sem o tipo de protecção de que usufruem os outros trabalhadores na economia formal.

46. Pelo contrário, uma estrutura focada no paradigma do trabalho digno confere ênfase a uma relação de trabalho baseada sobretudo nos direitos e não no estatuto, reconhecendo simultaneamente a dignidade humana do trabalhador enquanto pessoa merecedora de apreço e de respeito,

²⁷ OIT: *Official Bulletin* (Genebra), Julho de 1965, Suplemento I, pp. 20-21.

²⁸ OIT: *Internacional Labour Review*, Out. 1970, op. cit. Consultar também A. Blackett: *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, Labour Law and Labour Relations Programme, Documento de trabalho N.º 2 (Genebra, OIT, 1998).

tanto por parte do empregador como da sociedade. Marca uma transição da concepção paternalista do “bom empregador”, que age por um sentido de *noblesse oblige*, para uma que se baseia no respeito pelos direitos laborais dos trabalhadores(as) domésticos(as).²⁹ Este percurso é tão familiar que dificilmente precisaria de ser aqui destacado, se os vestígios da abordagem tradicional ao trabalho doméstico não continuassem tão perturbadoramente presentes – vestígios que compete à OIT erradicar, numa época de globalização justa.

47. Um componente fundamental do enfoque no trabalho digno para todos é o reconhecimento de que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são de facto trabalhadores(as), quer trabalhem para uma família, tenham sido colocados numa casa particular por uma agência ou trabalhem para uma instituição pública ou privada. O trabalho doméstico exige disposições legislativas e regulamentares específicas e eficazes. Isto equivale a reconhecer a natureza pessoal do trabalho e o contexto em que decorre, reafirmando em simultâneo a sua compatibilidade com a relação de trabalho. O trabalho doméstico deve ser tratado tendo em conta que é um trabalho como os outros e um trabalho como nenhum outro.³⁰

Das relações baseadas em estatutos aos direitos laborais

48. Não devem subestimar-se as implicações para os empregadores desta evolução em direcção a um quadro regulamentar do trabalho digno. Embora os casos de exploração extrema cheguem à imprensa, as decisões rotineiras, quotidianas, de empregadores de trabalhadores(as) domésticos(as) conscienciosos tendem a passar despercebidas. Em muitas sociedades, a relação entre empregadores e trabalhadores(as) domésticos(as) está repleta de ambiguidade, que mistura diferenças sociais marcadas com uma grande proximidade física. Na ausência de regulamentação específica adequada, é atribuída aos empregadores de trabalhadores(as) domésticos(as) a função de definição de uma “lei” que presida ao trabalho realizado em sua casa, na melhor das hipóteses à imagem da legislação nacional. Além disso, é provável que os empregadores tenham de assumir a responsabilidade pelo trabalho que os trabalhadores(as) domésticos(as) eventualmente não consigam fazer ou terminar, e de certa forma esta situação coloca-os numa situação de inerente conflitualidade face aos seus empregados. Por outras palavras, embora o trabalho doméstico possa implicar uma multiplicidade de tarefas domésticas ou de expectativas, no caso de um trabalhador doméstico não efectuar o trabalho, este terá de ser realizado por um membro do agregado familiar.

49. É claro que, ao longo do tempo, se foram desenvolvendo convenções culturais e os trabalhadores(as) domésticos(as) têm determinadas expectativas relativamente aos seus direitos – por vezes incentivadas pelas agências de emprego. Não obstante, o equilíbrio do poder continua a ser predominantemente favorável ao empregador, que tem de tomar decisões de uma relevância fundamental no que concerne às condições de trabalho: definir um salário adequado, na ausência de um mecanismo tripartido de fixação de salários; tomar providências relativamente a períodos de descanso, no caso de trabalhadores que cuidam de crianças ou de membros idosos da família; encontrar uma solução ética relativamente a uma trabalhadora migrante grávida que não reúne as condições para usufruir dos subsídios de maternidade estatais; determinar se um produto utilizado no trabalho doméstico constitui um risco profissional, etc.

50. A legislação relativa ao trabalho e à segurança social omite frequentemente tais aspectos da relação de trabalho doméstico, deixando-os a cargo do empregador. O que resta são noções muito flexíveis do que é um “bom empregador” e uma certa pressão social. Mesmo no caso de empregadores com as melhores intenções, a auto-regulamentação não é um substituto adequado das regulamentações específicas que permitem que os trabalhadores(as) domésticos(as) sejam eficazmente abrangidos pelas normas internacionais do trabalho. Um quadro do trabalho digno concebido especificamente para regulamentar o trabalho doméstico proporciona a oportunidade de introduzir

²⁹ Consultar, por exemplo, D. Vidal: “Le syndicat des travailleurs domestiques de Rio de Janeiro: un observatoire des transformations de l’emploi domestique au Brésil”, in *Sociologie du travail*, Julho de 2007, pp. 351-365.

³⁰ A. Blackett: “Promoting domestic workers’ human dignity through specific regulation”, in A. Favre-Chamoux (ed.): *Domestic work as a factor of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th–21st centuries* (Berne, Editions scientifiques européennes, 2005).

regras justas adaptadas ao trabalho doméstico, nas quais os empregadores conscienciosos podem confiar.

51. Os governos também ficam a ganhar com a formalização do trabalho doméstico e com a implementação da protecção social dos interessados. Quando o trabalho doméstico é tratado como um trabalho digno e remunerado em conformidade, pode tornar-se uma fonte de criação de emprego e ganha em eficácia. Em França, por exemplo, esta abordagem política encontra-se no cerne das iniciativas regulamentares neste domínio.

52. É incontestável a necessidade de uma pesquisa mais centrada no tipo de estratégias necessárias à promoção do trabalho digno para o trabalho doméstico. Para o conduzir, será necessário a realização de experiências coordenadas, encontrando-se O BIT na posição ideal para liderar este processo. A definição de normas relativas ao trabalho digno para o trabalho doméstico levaria o BIT além da mera identificação de situações de não cumprimento, deverá formular directivas concretas e construtiva quanto às formas de alcançar uma regulamentação significativa para uma categoria de trabalhadores que contradiz os pressupostos tradicionais relativos ao local de trabalho, mas que tem uma necessidade de apoio muito específica. No decurso do processo, poderia mudar a percepção (bem como a auto percepção) do pessoal do serviço doméstico na ordem social e reafirmar, alto e bom som, que também têm direito a serem respeitados enquanto seres humanos e enquanto trabalhadores.

Regulamentar o trabalho digno

53. A regulamentação específica do trabalho doméstico constitui uma preocupação de quem se empenha em alcançar um trabalho digno para todos, e a decisão da OIT no sentido de incluir a definição de normas relativas ao pessoal do serviço doméstico na agenda da próxima Conferência confere destaque às prioridades da Organização de três formas importantes. Assinala: i) um reconhecimento de que o trabalho de prestação de cuidados no domicílio faz parte da missão da OIT com vista à promoção do trabalho digno para todos; ii) uma determinação de procurar a promoção da protecção social dos trabalhadores da economia informal, em conformidade com a resolução e com as conclusões da Conferência Internacional do Trabalho relativas ao trabalho digno e à economia informal, adoptadas em 2002; e iii) uma determinação em promover a globalização justa, à luz da resolução da OIT relativa a uma situação justa para os trabalhadores migrantes, no contexto da economia global e do Quadro Multilateral da OIT sobre Migração Laboral (não vinculativo), mediante a restrição, entre outros aspectos, de algumas das piores formas de migração laboral que perpetuam as formas de trabalho forçado contemporâneas.

54. A definição de normas para a promoção do trabalho digno para o trabalho doméstico consagra os quatro pilares da Agenda para o Trabalho Digno da OIT: criação de emprego; condições de trabalho e protecção social; princípios e direitos fundamentais no trabalho; e tripartismo e diálogo social. Em primeiro lugar, reconhece que o trabalho doméstico é, simultaneamente, uma das mais importantes formas de trabalho para as mulheres e uma forma de trabalho que permite aos trabalhadores com responsabilidades familiares participarem no mercado de trabalho. Em segundo lugar, está consciente das consequências de deixar esta categoria de trabalhadores, isolada e vulnerável, fora da regulamentação eficaz e da protecção social. Reconhece também até que ponto a incapacidade de regulamentação do trabalho dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) constitui um desrespeito da sua autonomia, dignidade e segurança. Regulamentar as suas condições de trabalho e proporcionar-lhes protecção social constitui um reconhecimento não só da importância económica do trabalho de prestação de cuidados no domicílio como também da dignidade inerente à acção de cuidar dos outros. Em termos estritamente pragmáticos, esta regulamentação proporciona aos empregadores um quadro baseado em direitos, no âmbito do qual se pode determinar o que é “justo” para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), permitindo-lhes identificar os factores que poderiam ser uma fonte de riscos profissionais e tomar as medidas adequadas. Em terceiro lugar, a definição de normas procura abordar as desigualdades e, frequentemente, as múltiplas formas de discriminação enfrentadas por muitos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), bem como eliminar o trabalho forçado realizado por alguns trabalhadores migrantes – e para o qual a Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR) tem vindo repetida-

mente a chamar a atenção. Por último, reafirma o direito dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), como o de todos os trabalhadores sem distinção, ao reconhecimento efectivo da sua liberdade sindical e do seu direito à negociação colectiva. Indo além de princípios abstractos, apoia-se no direito comparado e na prática, para considerar formas de os trabalhadores(as) domésticos(as) e os respectivos empregadores poderem, verdadeiramente, exercer essa liberdade sindical e participar em acções tripartidas e no diálogo social.

Caixa I.1 Nota sobre a terminologia

Convém explicar a utilização das expressões “trabalho doméstico” e “pessoal do serviço doméstico”, visto que os termos relativos a esta profissão sofreram bastantes alterações ao longo do tempo e em função do contexto geográfico e cultural. Assim, o seu significado pode variar de país para país.

A linguagem utilizada no presente relatório tem a virtude de actualizar os termos arcaicos de “criada” e “servo”, que implicavam claramente uma subserviência directa. A mudança para “trabalhador(a)” é particularmente significativa para o BIT, responsável pela melhoria das condições de *todos(as)* os(as) trabalhadores(as).

Em algumas partes do mundo já não se utilizam os termos relacionados com a esfera “doméstica”, devido às suas conotações pejorativas e à tendência para subvalorizar o trabalho relativo à prestação de cuidados. Por outro lado, outros optaram pela manutenção do conceito de trabalho “doméstico” e destacam o facto de a palavra fazer parte dos termos utilizados no contexto das relações internacionais, a par das que se referem ao Estado. Outros preferem ainda falar de “residência *privada*”, mas ao fazê-lo correm o risco de institucionalizar uma distinção entre a regulamentação pública e privada que já foi ultrapassada através da Convenção (N.º 177) da OIT sobre o Trabalho no Domicílio, de 1996.

A decisão de alguns países, no sentido de adoptarem o conceito de “cuidados no domicílio” traz algumas vantagens reais, apesar de também acarretar problemas. Embora em teoria o termo seja neutro no que concerne ao género, talvez por essa mesma razão não invoque imediatamente a imagem de um jardineiro ou de um motorista. Também pode ser uma forma de eufemismo, mascarando o leque alargado de tarefas domésticas servis que compete aos (às) trabalhadores(as) domésticos(as) realizar, ficando as tarefas de natureza mais elevada reservadas aos membros da família, geralmente à mãe. Contudo, a verdadeira virtude destes termos consiste no princípio inerente de que cuidar é uma forma de trabalho. De facto, alguns académicos preferem a expressão “*caretaking*” (“responsabilidade pela prestação de cuidados”) à expressão “*caregiving*” (“prestação de cuidados”), para enfatizar as competências profissionais associadas ao trabalho de prestação de cuidados e a importância da sua remuneração.

Noutros países, os termos utilizados são “assistente da família” ou “ajudante da família”, uma escolha que, infelizmente, retira a ênfase da noção de “trabalhador” e corre o risco de “desqualificar” a profissão. Por conseguinte, várias associações da sociedade civil manifestaram a sua preferência pela expressão “cuidados e serviços no domicílio”. Contudo, existe um verdadeiro perigo de confusão com o termo “trabalho ao domicílio”, utilizado em normas anteriores – uma confusão que se agrava devido ao problema da tradução para outras línguas.

Seja como for, os termos utilizados no futuro instrumento devem reflectir o leque alargado de responsabilidades e qualificações profissionais que o trabalho doméstico exige.

O presente relatório do *Bureau* segue a decisão do Conselho de Administração de se referir ao trabalho digno para o “trabalho doméstico”, em consonância com a utilização feita pelos órgãos de controlo da OIT e por outros relatórios do BIT. Sempre que possível, o relatório também actualizou as referências feitas em anteriores documentos do BIT a “servos” e “criadas”.

Face ao exposto, convém deixar claro que a Conferência Internacional do Trabalho tem liberdade para adoptar uma Convenção com um título diferente e que os Membros da OIT, após consulta dos respectivos representantes das organizações de empregadores e trabalhadores, podem fazer uso da autoridade que lhes permite a utilização da terminologia mais adequada aos respectivos contextos locais. É essencial que as definições sejam da iniciativa dos interessados, em especial pelos que realizam o trabalho. O importante é que o pessoal abrangido pelo âmbito do instrumento internacional proposto possa efectivamente beneficiar da protecção que este confere.

Capítulo II

A legislação internacional e o trabalho doméstico: cobertura ao abrigo das normas da OIT em vigor

55. Uma das mais importantes ferramentas de que a OIT dispõe, para melhorar a legislação e a prática dos Estados-membros relativamente ao trabalho digno para o trabalho doméstico, consiste na adopção e controlo das Convenções e Recomendações internacionais do trabalho. Apesar de actualmente não existirem instrumentos internacionais que se apliquem exclusivamente ao pessoal do serviço doméstico, estes encontram-se abrangidos pelas normas internacionais do trabalho, no que respeita a muitos domínios fundamentais, nomeadamente os relativos aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Algumas Convenções e Recomendações, como a Convenção (N.º 24), de 1927, relativa ao Seguro-Doença (Indústria) e a Recomendação (N.º 79), de 1946, relativa ao Exame Médico de Jovens, estipulam especificamente a sua aplicação ao pessoal do serviço doméstico.

56. A OIT já assumiu várias vezes a posição de que, a não ser que uma Convenção ou Recomendação exclua de forma expressa o pessoal do serviço doméstico, estes(as) trabalhadores(as) encontram-se incluídos no âmbito do instrumento internacional.³⁴ De facto, tomou medidas de forma a garantir que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) não sejam inadvertidamente excluídos do âmbito das Convenções. A título de exemplo, quando os Estados membros debateram a adopção da Convenção (N.º 173), de 1992, relativa à Protecção dos Créditos dos Trabalhadores em caso de Insolvência do Empregador, a proposta de definição de insolvência incluída no Artigo 1.º, parágrafo 1, foi revista para que se referisse aos “bens do empregador”, em substituição da referência mais restritiva aos “bens da empresa”, de modo a garantir que o pessoal do serviço doméstico não seria indirectamente excluído.

57. Além disso, os órgãos de controlo da OIT salientaram a vulnerabilidade dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), mediante a exigência de que a protecção no trabalho os abranja de forma significativa, defendendo que a natureza específica do trabalho doméstico não constitui razão para que estes trabalhadores sejam excluídos da protecção oferecida pelas normas internacionais do trabalho.

58. Este capítulo aborda a cobertura e supervisão das normas internacionais do trabalho, nomeadamente das que consagram princípios e direitos fundamentais no trabalho, analisando também a utilização de cláusulas de flexibilidade que podem ser a causa de exclusão. À luz de limitações desta natureza, sugere-se que a comunidade internacional disponha de um instrumento que ofereça orientação relativamente à forma de regulamentar e garantir o cumprimento das normas do trabalho, de modo a garantir que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) possam efectivamente beneficiar da promessa de trabalho digno.

³⁴ Gabinete de Aconselhamento Jurídico, parecer jurídico de 29 Julho de 2002.

Aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho

59. O presente capítulo mostra de que forma a CEACR da OIT tem tentado garantir que os princípios e direitos fundamentais no trabalho sejam respeitados, quanto às condições de trabalho do pessoal do serviço doméstico. As opiniões da CEACR, que regularmente apresenta comentários relativamente à implementação das Convenções da OIT pela lei e pela prática dos Estados membros, são apresentadas no Capítulo IV.

Liberdade sindical

60. O artigo 2.º da Convenção (N.º 87), de 1948, relativa à Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical, é aplicável a todos os “trabalhadores e entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie”. Da mesma forma, a Convenção (N.º 98), de 1949, relativa ao Direito de Organização e Negociação Colectiva, procura garantir que os trabalhadores beneficiem de uma protecção adequada contra a interferência na criação, no funcionamento e na administração das organizações que os representam. De acordo com a interpretação da CEACR, estas Convenções exigem disposições legislativas relativas à liberdade sindical, incluindo o direito sindical, que abranjam os trabalhadores(as) domésticos(as). A título de exemplo, em 2008 a Comissão de Peritos publicou observações individuais neste âmbito, no Bangladesh, no Canadá (Ontário), no Haiti, no Kuwait e na Suazilândia. A Comissão também assinalou a intenção manifestada pela China, por Macau (China), pela Gâmbia e pelo Iémen, no sentido de modificarem a legislação de forma a incluir o direito sindical dos trabalhadores(as) domésticos(as).

61. Mas a CEACR vai mais além da exigência de que a legislação nacional contenha as disposições adequadas. Na observação que apresentou ao Governo Mexicano, em 2005, relativamente à Convenção (N.º 87), é referido que, embora os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) não estivessem abrangidos pela Lei Federal do Trabalho mexicana, o Governo devia garantir que, “na prática”, pudessem beneficiar das garantias da Convenção.

Igualdade e não discriminação

62. Os princípios fundamentais de não discriminação e de igualdade de oportunidades consagrados na Convenção (N.º 111), de 1958, relativa à Discriminação (Emprego e Profissão), e na Convenção (N.º 100), de 1951, relativa à Igualdade de Remuneração, também se aplicam aos trabalhadores(as) domésticos(as). A CEACR chamou a atenção para a vulnerabilidade destes trabalhadores, em particular dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes, para as múltiplas formas de discriminação e abuso devido à relação individual de trabalho, para a inexistência de protecção legal, para o pensamento estereotipado no que diz respeito aos papéis próprios de cada sexo e para a subvalorização das tarefas. A Comissão de Peritos lembrou que as leis e medidas concebidas para promover a igualdade de oportunidades no emprego e na profissão que excluem do seu âmbito o pessoal do serviço doméstico são contrárias a estas Convenções.² Apelou à criação de disposições legislativas e regulamentares, não só para garantir a inclusão expressa dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), mas também para que os governos garantam que a protecção contra a discriminação no emprego e as desigualdades de remuneração são eficazes e de cumprimento obrigatório. A título de exemplo, assinalou o facto de, nos Emirados Árabes Unidos, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) serem abrangidos pela Lei relativa aos procedimentos relativos à função pública e de o Departamento de Nacionalidade e Residência dispor de um artigo especial que supervisiona o emprego dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes, que podem apresentar eventuais queixas a este departamento. Contudo, solicitou ao governo que providencie mais infor-

² ILO: *Equality in employment and occupation*, Relatório III (Parte 4B) (Estudo Geral), CIT, 75.ª Sessão, Genebra, 1988, parág. 127.

mação sobre a forma como a legislação protege os trabalhadores, na prática; detalhes relativos ao número e natureza das queixas recebidas pelo Departamento de Nacionalidade e Residência; e informação sobre campanhas dirigidas aos (às) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes com a finalidade de os informar sobre os seus direitos e sobre os mecanismos relevantes de apresentação de queixas – bem como informação sobre o resultado do tratamento destas queixas.³

63. A CEACR também concluiu que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são frequentemente afectados por disparidades salariais entre homens e mulheres e alertou para a subvalorização do trabalho doméstico, aquando da fixação do salário mínimo. Solicitou aos governos que garantam que os índices salariais relativos a profissões maioritariamente femininas, como sucede com o trabalho doméstico, não sejam fixados abaixo dos índices relativos a profissões maioritariamente masculinas que impliquem trabalho de igual valor. A título de exemplo, na Costa Rica, o Instituto Nacional da Mulher (INAMU) e a Unidade de Igualdade de Género tomaram medidas no sentido de garantir que o salário mínimo das trabalhadoras domésticas fosse equivalente ao salário mínimo dos trabalhadores não especializados, e que o Conselho Nacional de Salários aprovasse um aumento percentual. Quanto à Convenção (N.º 100), a CEACR assinalou o facto de esta constituir um progresso, na medida em que melhorava os rendimentos das trabalhadoras domésticas. Contudo, tendo em consideração as complexas tarefas e responsabilidades assumidas por muitos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), a CEACR questionou a classificação do trabalho doméstico como trabalho “não especializado”.⁴

Trabalho forçado

64. No seu Estudo Geral de 2007, sobre a erradicação do trabalho forçado, a CEACR lembrou que a proibição de recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório é uma norma imperativa do direito internacional moderno no âmbito dos direitos humanos. As Convenções (N.º 29) e (N.º 105), que procuram garantir que todos os seres humanos estejam protegidos contra o trabalho forçado, na lei e na prática, aplicam-se a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores(as) domésticos(as). De facto, a CEACR sublinhou que em alguns países, como é o caso do Níger, apesar da existência de legislação de protecção contra a escravatura, a condição de escravatura continua a ser transmitida, no momento do nascimento, aos indivíduos de determinados grupos étnicos, que são obrigados, entre outras coisas, a realizar trabalho doméstico para os seus amos sem receberem pagamento.⁵

65. A CEACR abordou a importante questão do tráfico de mulheres, a que as trabalhadoras domésticas migrantes podem estar particularmente vulneráveis. Também se debruçou sobre outras formas de trabalho forçado entre estas trabalhadoras, sublinhando os elementos estruturais de disposições legislativas e regulamentares e de práticas migratórias que conduzem a tais situações. Na observação apresentada em 2001, sobre a Convenção (N.º 29), a CEACR solicitou aos Membros a garantia de que os responsáveis pela prática de trabalho forçado associada à migração legal ou ilegal, no trabalho doméstico, entre outros, sejam de facto punidos, e de que o tráfico humano seja eliminado. Apelou também aos países de origem e de acolhimento de migrantes para que se asse-

³ CEACR: pedido directo, Emirados Árabes Unidos, Convenção (N.º 111), 2008.

⁴ CEACR: pedido directo, Costa Rica, Convenção N.º 100, 2008. Consultar também: pedido directo, Haiti, Convenção (N.º 100), 2008; pedido directo, Saint Vincent, Convenção (N.º 100), 2008. A CEACR notou que a Costa Rica adoptara disposições regulamentares com a finalidade de fixar salários mínimos que abrangessem os trabalhadores domésticos e solicitou ao governo informação sobre a forma como se assegurava de que os índices relativos às profissões maioritariamente femininas não eram fixados abaixo dos fixados para as profissões maioritariamente masculinas que implicam trabalho de valor equivalente.

⁵ OIT: Relatório da Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (RCE), Relatório III(1A), CIT, 97.ª Sessão, Genebra, 2008, pp. 235-236 (Níger). Consultar também CEACR: observação individual, Sudão, Convenção N.º 29, 1998.

gurassem de que seriam tomadas as medidas adequadas. A atitude firme da CEACR face a estas práticas fundamenta-se na crença de que o respeito pelos princípios e direitos relativos ao trabalho forçado pode ser eficaz na abordagem a muitos dos abusos enfrentados pelos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes.

66. Por exemplo, numa observação de 2001 sobre o Líbano, a CEACR fez referência a alegações da Confederação Mundial do Trabalho relativas à exploração ilegal e ao abuso de trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes oriundos de África e da Ásia, cujas relações laborais e estatuto social os tornavam vulneráveis ao não pagamento de salários, a castigos físicos, ao abuso sexual e ao sequestro.⁶ No seguimento, a CEACR solicitou aos governos que tomassem medidas adequadas no sentido de pôr fim ao trabalho forçado entre os trabalhadores(as) domésticos(as), notando simultaneamente que as autoridades libanesas tinham aprovado legislação relativa às agências de recrutamento de trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes, com a finalidade de evitar a prática ilegal de trabalho forçado.

67. Num pedido directo ao Reino Unido, que chamava a atenção para a particular vulnerabilidade dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes, a CEACR citou um relatório apresentado às Nações Unidas⁷ e segundo o qual tinha havido casos de mulheres recrutadas no estrangeiro sob a falsa promessa de trabalho como enfermeiras. O governo comunicou que se encontrava a trabalhar em conjunto com a ONG Kalayaan, a fim de garantir mais direitos ao pessoal do serviço doméstico no Reino Unido. Foi conduzida uma investigação sobre os vistos de trabalho, com autoridade para agir nos casos de abuso, independentemente da fonte de informação, podendo resultar em procedimentos jurídicos.

68. No caso da Indonésia, a CEACR debruçou-se sobre um estudo de Junho de 2006, elaborado pelo Escritório da OIT em Jacarta⁸ que revelava preocupação relativamente a legislação recente, com disposições que tinham como finalidade a melhoria das condições dos trabalhadores migrantes, nomeadamente através do controlo das actividades das agências de recrutamento. A CEACR considerou, contudo, que a lei não aparentava proporcionar uma protecção efectiva dos trabalhadores migrantes contra os riscos de exploração, devido às suas disposições vagas e a inúmeras falhas. Apesar das medidas adoptadas, proliferaram as redes ilegais, aumentando o risco de exploração enfrentado por milhões de trabalhadores indonésios que se previa irem migrar em 2008. A CEACR também elaborou observações sobre o Memorando de Acordo (MoU) sobre trabalhadores(as) domésticos(as), assinado com a Malásia, país de acolhimento, como indica o Relator Especial das Nações Unidas para os direitos humanos dos migrantes.⁹ O referido relatório afirmava que, embora o MoU abrangesse questões relativas a procedimentos adoptados no âmbito do recrutamento, fazia poucas referências aos direitos dos trabalhadores, não garantia a protecção das normas do trabalho e não incluía medidas para prevenir e responder a casos de abuso. A CEACR concluiu que o MoU não estava em conformidade com as normas internacionais do trabalho, em especial no que dizia respeito ao direito de os trabalhadores terem os seus próprios passaportes em sua posse.

Trabalho infantil

69. A CEACR tem sido muito activa quanto ao problema do trabalho doméstico infantil, considerando a atenção especial dedicada à questão na Convenção (N.º 182), de 1999, relativa à Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças. A Convenção (N.º 182), juntamente com as Convenções da OIT relativas ao trabalho forçado e à idade mínima de admissão ao emprego, constitui uma fonte crucial de linhas de orientação relativamente à definição de nor-

⁶ OIT: RCE, 2008, op. cit., p. 226 (Líbano).

⁷ Comissão das Nações Unidas para os Direitos Humanos: *Report of the Working Group on Contemporary Forms of Slavery* (Genebra, 2001), doc. E/CN.4/Sub.2/2001/30.

⁸ ILO: *Using Indonesian law to protect and empower Indonesian migrant workers: Some lessons from the Philippines* (Jacarta, 2006).

⁹ OIT: RCE, 2008, op. cit., p. 222.

mas para o combate ao trabalho doméstico infantil. A aplicação das Convenções está facilitada pelas inúmeras actividades de cooperação técnica, nomeadamente através do Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) (consultar o Capítulo IX). A CEACR apela constantemente aos Estados-membros para que tomem medidas de prevenção do trabalho doméstico infantil, sublinhando a prática tradicional de entregar crianças (frequentemente parentes distantes) ao cuidado de adultos – como sucede, por exemplo, com o sistema *restavek*, no Haiti, que já conduziu muitas crianças ao trabalho forçado. A CEACR tomou conhecimento das alegações da Comissão das Nações Unidas para os Direitos da Criança, relativamente ao facto de existirem no Bangladesh trabalhadores(as) domésticos(as) internos infantis a tempo inteiro e que, embora sejam vistos como se não trabalhassem, têm de facto a responsabilidade de executar tarefas de trabalho intensivo, trabalham durante horas intermináveis e encontram-se sujeitos a abusos verbais e físicos. A Comissão de Peritos também pressionou o governo no sentido de proceder à análise da situação de trabalhadores(as) domésticos(as) infantis, à luz da Convenção (N.º 29), de 1930, relativa ao Trabalho Forçado. Em 2004, uma observação geral da CEACR sobre a Convenção (N.º 138), de 1973, relativa à Idade Mínima de Admissão ao Emprego, destaca o facto de a sua aplicação continuar a originar graves dificuldades, na prática, mesmo em países que beneficiaram de assistência técnica do BIT para resolver o problema do trabalho infantil.

70. Considerando que a cobertura do trabalho doméstico infantil está bastante desenvolvida pelas normas do trabalho da OIT, as observações detalhadas da Comissão de Peritos relativamente à questão do trabalho infantil não serão objecto de análise no presente relatório.

A utilização de cláusulas de flexibilidade nas Convenções

71. Embora a maioria das Convenções internacionais do trabalho se apliquem ao pessoal doméstico, algumas possibilitam a exclusão total ou parcial do seu âmbito. Contudo, para permitir uma imagem mais clara da respectiva cobertura, é importante proceder a uma análise da forma como estas cláusulas de flexibilidade são utilizadas na prática e a forma como são interpretadas pelos órgãos de supervisão da OIT.

72. Cinco das Convenções que incluem cláusulas de flexibilidade foram “arquivadas”, ou seja, já não são consideradas relevantes para as necessidades actuais (consultar a Tabela II.1). A sua ratificação já não é incentivada e não são solicitados relatórios regulares sobre a sua aplicação.

Tabela II.1. Convenções arquivadas que contêm uma cláusula de flexibilidade

Convenção arquivada	Cláusula de flexibilidade
Convenção (N.º 35), de 1933, sobre o Seguro de Velhice (Indústria, etc.)	Artigo 2.º, parágrafo 2(j)
Convenção (N.º 37), de 1933, sobre o Seguro de Invalidez (Indústria, etc.)	Artigo 2.º, parágrafo 2(j)
Convenção (N.º 39), de 1933, sobre o Seguro de Morte (Indústria, etc.)	Artigo 2.º, parágrafo 2(j)
Convenção (N.º 44), de 1934, sobre o Desemprego	Artigo 2.º, parágrafo 2
Convenção (N.º 60), de 1973, sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego (Trabalho Não Industrial) (Revista)	Artigo 1.º, parágrafo 4 (possível exclusão do “trabalho doméstico na família, realizado por membros dessa família”)

73. A CEACR estudou detalhadamente a questão da exclusão do pessoal doméstico. A Convenção (N.º 33), de 1932, relativa à Idade Mínima de Admissão ao Emprego (Trabalho Não Industrial), por exemplo, é considerada desactualizada porque foi denunciada por 22 dos 25 Membros que a ratificaram, mas não foi arquivada. No artigo 1.º, parágrafo 3, a Convenção refere explicitamente a possível exclusão do “trabalho doméstico na família, realizado por membros dessa família”. Embora não especifique como a noção de “família” deve ser interpretada, a CEACR des-

tacou que esta disposição não exclui totalmente do seu campo de aplicação o trabalho doméstico. “A idade mínima de admissão deve ser fixada e aplicada em conformidade com as disposições da Convenção relativas ao trabalho doméstico realizado por uma pessoa que não seja membro da família em questão”.¹⁰

74. Existem casos de cláusulas de flexibilidade incluídas nas Convenções que podem nunca ter sido utilizadas. Em regra geral, os instrumentos que incluem essas cláusulas exigem aos Estados membros a apresentação de uma declaração formal de exclusão, aquando da ratificação. Sempre que os governos não o fizeram, a CEACR foi particularmente cuidadosa na análise das medidas tomadas com vista à exclusão dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) da cobertura pelas Convenções relevantes. A título de exemplo, ao abrigo do artigo 7.º, parágrafo 1, alínea c), da Convenção (N.º 103), de 1952, relativa à Protecção à Maternidade, que já não se encontra aberta a ratificação e foi revista pela Convenção (N.º 183), de 2000, relativa à Protecção da Maternidade, um Estado membro da OIT que ratifique a Convenção pode, mediante uma declaração anexa à ratificação, contemplar excepções à aplicação da Convenção, relativamente ao “trabalho doméstico em casas particulares”. Contudo, quando a Itália, em 1974, no seu primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção, anunciou a sua intenção de recorrer a esta excepção relativamente ao artigo 6.º, que proíbe o despedimento de uma mulher que se encontra em licença de maternidade, a CEACR considerou inaceitável a proposta de exclusão, visto que o governo não apresentara a excepção aquando da ratificação do instrumento.¹¹

75. Existem várias Convenções que permitem a exclusão de categorias limitadas, mas não identificadas, de trabalhadores relativamente aos quais existem problemas de natureza substancial, após consulta das organizações representantes dos trabalhadores e empregadores envolvidos (consultar a Tabela II.2). Por exemplo, o artigo 1.º, ponto 3, alínea h) da Convenção (N.º 103) deixa bem claro que “o trabalho doméstico assalariado efectuado em casas particulares” se integra na definição de “trabalhos não industriais” abrangidos pela Convenção. Um Membro só pode prever derrogações à aplicação da Convenção relativas a esta categoria mediante uma declaração anexa à ratificação do instrumento internacional, em conformidade com o artigo 7.º, ponto 1, alínea c). Uma Convenção internacional pode também exigir que um Estado-membro apresente uma lista das categorias de trabalhadores em relação às quais prevê derrogações no seu primeiro relatório após a ratificação da Convenção, como sucede com a Convenção (N.º 183), de 2000, relativa à Protecção da Maternidade, e com a Convenção (N.º 158), de 1982, relativa à Cessação da Relação de Trabalho. No caso desta última, a CEACR interpreta estritamente o artigo 6.º, parágrafo 6, lembrando que os governos podem ter em conta futuros desenvolvimentos com vista à redução das exclusões mencionadas no primeiro relatório, mas não podem posteriormente introduzir novas excepções.¹² De facto, alguns instrumentos exigem de forma explícita que as disposições sejam progressivamente aplicadas aos trabalhadores inicialmente contemplados nas exclusões. No caso da Convenção (N.º 131), de 1970, relativa à Fixação dos Salários Mínimos, a CEACR levantou várias vezes a questão da aplicação da protecção relativa ao salário mínimo aos (às) trabalhadores(as) domésticos(as), na ausência de uma indicação clara, aquando da ratificação, de que não se encontravam abrangidos, em conformidade com o artigo 1.º, parágrafo 3.

¹⁰ OIT: RCE, 1998, op. cit., p. 138.

¹¹ CEACR: pedido directo, Itália, 1971. Consultar também CEACR: observação, Cuba, Convenção N.º 103, 1957.

¹² CEACR: pedido directo, Marrocos, Convenção N.º 158, 2006.

Tabela II.2. Convenções que permitem a exclusão dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)

Convenção	Cláusula de flexibilidade	Declaração de exclusão dos trabalhadores(as) domésticos(as)
Convenção (N.º 132), de 1970, relativa a Férias Anuais Remuneradas (Revista)	Artigo 2.º, parágrafo 2	Bélgica, no seu primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção ¹
Convenção (N.º 155), de 1981, relativa à Segurança e Saúde dos Trabalhadores	Artigo 2.º, parágrafo 2	Nenhuma
Convenção (N.º 158), de 1982, relativa à Cessaçã o da Relaçã o de Trabalho	Artigo 2.º, parágrafo 5	Nenhuma
Convenção (N.º 171), de 1990, relativa ao Trabalho Nocturno	Artigo 2.º, parágrafo 2	República Dominicana, no seu primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção ²
Convenção (N.º 175), de 1994, relativa ao Trabalho a Tempo Parcial	Artigo 3.º, parágrafo 1	Países Baixos, numa declaração anexa ao instrumento de ratificação, de 5 de Outubro de 2001 ³
Convenção (N.º 183), de 2000, relativa à Protecçã o da Maternidade	Artigo 2.º, parágrafo 2	Nenhuma
Convenção (N.º 121), de 1964, relativa aos Benefícios em caso de Acidentes de Trabalho [Parte I alterada em 1980]	Artigo 4.º, parágrafo 2	Nenhuma
Convenção (N.º 130), de 1969, relativa aos Cuidados Médicos e Indemnizaçõ es de Doenças	Artigo 5.º	Luxemburgo, no seu primeiro relatório, que exclui os trabalhadores(as) domésticos(as) que trabalham menos de 16 horas por semana.
Convenção (N.º 131), de 1970, relativa à Fixaçã o dos Salários Mínimos	Artigo 1.º, parágrafo 3	Vários estados, incluindo a Bolívia, o Chile, o Egipto, França, a Guiana, o Uruguai, o Iémen e a Zâmbia ⁴
Parte III da Convenção (N.º 173), de 1992, relativa à Protecçã o dos Créditos dos Trabalhadores em caso de Insolvência do Empregador	Artigo 4.º, parágrafo 2	Espanha, no seu primeiro relatório, que exclui do âmbito da Convenção as pessoas que são parte numa relaçã o de trabalho de natureza especial, ao serviço numa casa particular

¹ O governo declarou que os trabalhadores(as) domésticos(as) são excluídos do Decreto Real de 30 de Março de 1967, que determina as modalidades gerais de execução das leis relacionadas com as férias anuais de trabalhadores assalariados, e do Decreto Real de 28 de Junho de 1971, que adapta e coordena as disposições legais relativas às férias anuais de trabalhadores assalariados. ² Consultar os pedidos directos dirigidos à República Dominicana em 1997 e 1998. A República Dominicana declarou que razões económicas e mecanismos de supervisão não permitiam na altura que as regras relativas ao período de trabalho nocturno fossem aplicadas aos trabalhadores(as) domésticos(as) referidos no Código do Trabalho. Confirmou também que a exclusão fora objecto de debate e acordada com as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores durante debates tripartidos, aquando da adopção do Código do Trabalho. ³ A exclusão aplicava-se ao trabalho doméstico em casas particulares efectuado menos de três dias por semana. A Federação de Sindicatos dos Países Baixos (FNV) manifestou a sua preocupação pelo facto de os trabalhadores(as) domésticos(as) com um horário de trabalho completo, repartido por três casas particulares diferentes, serem excluídos do âmbito da Convenção. ⁴ Segundo NORMES a Guatemala, a República da Coreia, o Líbano, os Países Baixos e o Sri Lanka parecem excluir os trabalhadores(as) domésticos(as) do âmbito da legislação relativa ao salário mínimo sem uma indicação clara do cumprimento dos requisitos processuais ao abrigo do art.1.º, parágrafo 3, da Convenção (N.º 131).

76. Uma análise dos relatórios e negociações preparatórias sobre as Convenções internacionais relevantes mostra que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são frequentemente considerados pelos mandantes da OIT como uma categoria indicada para exclusão, no que respeita a instrumentos de aplicação geral, na medida em que estes não são concebidos de forma a referir a natureza específica do trabalho doméstico.

77. A título de exemplo, durante o primeiro debate da Conferência sobre a Convenção (N.º 155), de 1981, relativa à Segurança e Saúde dos Trabalhadores, foi introduzida uma alteração propondo o alargamento do âmbito do instrumento proposto, visto que as suas disposições poderiam de outra forma não se aplicar a determinados sectores de actividade em alguns países. No entanto, ao invés de excluir determinados sectores de actividade da totalidade do instrumento, a cláusula de flexibilidade referia a exclusão de categorias específicas unicamente no que diz respeito a dificuldades de aplicação.¹³ No caso da Convenção (N.º 158), de 1982, relativa à Cessaçã o da Relaçã o de Trabalho,

¹³ ILO: *Record of Proceedings*, ILC, 66.ª Sessão, Genebra, 1980, §p. 35/4. Consultar também ILO: *Record of Proceedings*, ILC, 67th Session, Geneva, 1981, p. 25/4.

uma alteração que tinha por objectivo permitir que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) fossem excluídos acabou por ser retirada, na medida em que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) já haviam sido identificados como um dos grupos de trabalhadores com probabilidade de enfrentar problemas especiais de natureza substancial. Relativamente à Convenção N.º 155, embora os dados revelem que alguns países tenham mencionado a possível exclusão dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), a maioria considerou que a Convenção devia aplicar-se a todos os sectores de actividade. No que diz respeito à Convenção (N.º 131), o relatório do *Bureau* sobre a lei e a prática referiu que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) constituíam uma das categorias de trabalhadores que mais frequentemente são excluídos das tabelas dos salários mínimos que não contemplam a cobertura generalizada.¹⁴ Por último, no âmbito do Protocolo de 1995 anexo à Convenção (N.º 81), de 1947, relativa à Inspeção do Trabalho, os Membros analisaram detalhadamente a possível exclusão dos trabalhadores(as) domésticos(as). Contudo, a alteração relativa a esta questão acabou por ser retirada, na medida em que o objectivo do Protocolo consistia em alargar a inspecção do trabalho a locais de trabalho do sector não comercial e não aos proprietários dos estabelecimentos.

Convenção (N.º 138), de 1973, relativa à Idade Mínima de Admissão ao Emprego

78. A Convenção (N.º 138) inclui três disposições que dizem respeito aos (às) trabalhadores(as) domésticos(as). A primeira é a cláusula de flexibilidade incluída no artigo 4.º, parágrafo 1, limitado pelo parágrafo 3, que estabelece que não pode ser invocada no que se refere aos trabalhos perigosos. Durante o debate da Conferência que conduziu à adopção da Convenção, não foram feitas referências concretas à possibilidade de exclusão dos trabalhadores(as) domésticos(as) do seu âmbito. Contudo, o Egipto utilizou o artigo 4.º para excluir o pessoal do serviço doméstico, baseando-se no facto de a natureza do trabalho tornar praticamente impossível garantir que o trabalho perigoso não é abrangido pela exclusão. No caso da exclusão do pessoal do serviço doméstico da aplicação da Convenção por parte do Japão, a CEACR solicitou ao governo o fornecimento de informação sobre as medidas tomadas no sentido de garantir que os indivíduos com menos de 18 anos, empregados como trabalhadores(as) domésticos(as), não efectuem trabalhos que possam pôr em perigo a sua saúde, segurança ou moral.¹⁵ Outros Membros da OIT foram mais específicos na sua utilização das cláusulas de flexibilidade, e outros, como sucedeu com os governos da Suécia e da Turquia, alteraram ou complementaram as suas leis no sentido de garantir que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) se encontram protegidos ao abrigo da Convenção.

79. A segunda disposição que se refere aos trabalhadores(as) domésticos(as) é o artigo 5.º, parágrafo 1, que estipula que os Membros “cuja economia e serviços administrativos não tenham atingido suficiente desenvolvimento” podem, após consulta das organizações de empregadores e trabalhadores interessadas, limitar inicialmente o âmbito de aplicação da Convenção. O artigo 5.º, parágrafo 3, apresenta uma listagem dos sectores aos quais a Convenção N.º 138 deve aplicar-se, no mínimo, mas entre eles não se encontra o trabalho doméstico. Em conformidade com o anteriormente referido, inicialmente os Camarões limitaram a aplicação da Convenção ao mínimo dos sectores de actividade identificados no artigo indicado. Contudo, a CEACR solicitou ao governo informação sobre as crianças empregadas fora desses sectores de actividade.¹⁶ Outros governos, como o brasileiro ou o vietnamita, inicialmente limitaram a aplicação da Convenção aos sectores, mas possuem legislação laboral nacional de aplicação generalizada.¹⁷

¹⁴ OIT: Relatório VII(1), ILC, 53.ª Sessão, Genebra, 1969, p. 23.

¹⁵ CEACR: pedido directo, Japão, Convenção N.º 138, 2007.

¹⁶ CEACR: pedido directo, Camarões, Convenção N.º 138, 2006.

¹⁷ CEACR: pedido directo, Brasil, Convenção N.º 138, 2005; pedido directo, Vietname, Convenção N.º 138, 2006.

80. Por último, é de referir o artigo 7.º, parágrafo 1, da Convenção (N.º 138), que possibilita aos Membros a definição de uma idade mínima de admissão ao emprego (13 anos, ou 12 anos no caso de Estados Membros em que o limite da idade mínima legal corresponde aos 14 anos, cuja economia e sistema de educação não se encontram suficientemente desenvolvidos) no que concerne à realização de “trabalhos leves”, desde que não haja probabilidade de estes poderem causar danos a nível da saúde ou do desenvolvimento ou prejudicar a frequência escolar ou a participação em programas de orientação profissional ou em programas de formação. Alguns Estados membros, nomeadamente as Baamas, o Congo e o Reino Unido, introduziram esta flexibilidade na respectiva legislação – por exemplo, mediante a permissão do trabalho doméstico em hotéis ou outros estabelecimentos. A CEACR mantém uma supervisão cuidadosa do cumprimento da legislação, no sentido de garantir que a aplicação da idade mínima de 12 anos se verifique somente nos países que estipularam uma idade mínima geral de 14 anos. Incentiva os Estados-membros a analisarem práticas locais específicas, como a de *vidomègon*, no Benim, cujo governo declarou que iria considerar a adopção de um código legal para protecção das crianças, de forma a dar resposta ao problema das crianças que realizam trabalho doméstico.¹⁸

Notas finais

81. Sempre que se verifica a exclusão do pessoal do serviço doméstico do âmbito de uma Convenção, o principal problema reside no facto de o seu trabalho ser tão específico que se torna difícil a sua cobertura eficaz por um instrumento que se refere a uma actividade económica realizada num contexto industrial. O pessoal do serviço doméstico constitui uma parte significativa da população activa e, tendo em consideração a sua vulnerabilidade face a condições de trabalho perigosas, discriminatórias e abusivas, a sua situação exige uma atenção especial e não exclusão. Face ao exposto, os Membros da OIT podem certamente retirar benefícios de linhas de orientação relativas a formas de regulamentar o trabalho doméstico, com vista à conformidade com as normas internacionais do trabalho. Tudo isto faz parte do processo de reconhecimento do valor das intermináveis tarefas invisíveis implicadas no trabalho doméstico, bem como da garantia de condições de trabalho dignas para o trabalho doméstico.

82. Resta mencionar um paradoxo que convém sublinhar. Embora os Membros da OIT tenham envidado esforços consideráveis para a elaboração de cláusulas de flexibilidade, na prática poucos recorreram a estas cláusulas. Embora muitos governos possam excluir os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) do âmbito da respectiva legislação, como se verá nos Capítulos IV, V e VIII, o facto é que os mandantes da OIT procuram orientação junto do *Bureau* relativamente à forma de garantir condições dignas para esta categoria de trabalhadores. Um instrumento de regulamentação que reconheça a especificidade do trabalho doméstico e ofereça resposta ao défice de trabalho digno seria uma excelente oportunidade para que o *Bureau* pudesse oferecer exactamente o tipo de orientação e cooperação técnica necessárias.

¹⁸ CEACR: pedido directo, Benim, Convenção N.º 138, 2005.

Capítulo III

Definição de trabalho doméstico e respectiva inclusão na legislação

Âmbito do estudo

83. Uma das razões para a adopção de normas internacionais do trabalho relativamente ao trabalho digno para o trabalho doméstico reside no facto de não existirem mecanismos coordenados para a partilha de informação e para a aprendizagem com as boas práticas de regulamentação do trabalho doméstico. Normas novas desempenhariam um papel essencial, permitindo ao BIT ajudar os seus mandantes a beneficiar da comparação de experiências com vista à promoção do trabalho digno para esta categoria de trabalhadores.

84. O *Bureau* estudou cuidadosamente a informação disponível na sede e no terreno, bem como a informação fornecida por governos, parceiros sociais, agentes da sociedade civil especializados na área do trabalho doméstico e uma série de especialistas do meio académico e de redes de investigação. Procedeu igualmente a uma extensa pesquisa de legislação, com vista à recolha de informação relativa à forma como os países abordam a questão do trabalho doméstico a nível nacional. A informação, apesar de considerável, está longe de ser completa. Não se baseia em comunicações sistemáticas ou abrangentes de governos ou de parceiros sociais, excepto nas situações em que foi recolhida no âmbito de outras actividades – nomeadamente, a cooperação técnica prestada pelo *Bureau*. Por conseguinte, a informação que se segue deve ser considerada somente indicativa.

Compreender a lei e a prática relativamente ao pessoal do serviço doméstico

85. O presente Capítulo tem por base uma análise pormenorizada da legislação de 72 Estados membros da OIT, relativamente ao pessoal do serviço doméstico. Inclui igualmente referências a outros Estados-membros da OIT que correspondem a mais de 80 % da população mundial. Embora o estudo foque principalmente a legislação do trabalho, o *Bureau* deseja salientar o facto de as constituições de alguns dos Estados-membros da OIT, como sucede no Brasil e no México, terem alargado determinados direitos sociais aos trabalhadores(as) domésticos(as), o que revela uma transferência da percepção do trabalho doméstico da esfera privada para a pública.¹

86. Também é possível encontrar normas de protecção no trabalho numa série de outros instrumentos legislativos nacionais e transnacionais, incluindo legislação relativa aos direitos humanos, leis relativas à imigração, códigos civis e medidas regulamentares, bem como memorandos de entendimento entre países de origem e de acolhimento de trabalhadores.

87. Ao elaborar o presente relatório, em conjunto com a CEACR e com o Conselheiro Jurídico do BIT, o *Bureau* partiu do pressuposto de que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), salvo exclusão explícita do âmbito da legislação do trabalho, se encontram incluídos.

¹ Por exemplo, Brasil, Constituição, 1988, artigo 7(1); México, Constituição, artigo 123.

88. O referido pressuposto é importante na perspectiva do direito à protecção. A legislação formal de aplicação generalizada a todos os trabalhadores reveste-se de uma enorme importância para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Em alguns países foi a base que permitiu aos (às) trabalhadores(as) domésticos(as) conseguirem benefícios, mediante a apresentação de queixas individuais. Contudo, é bastante provável que em muitas regiões do mundo este pressuposto seja enganador e tenha pouca relevância no que respeita à forma de regulamentação do trabalho doméstico na prática.

89. Além disso, como anteriormente referido, a regulamentação efectiva das condições de trabalho dos trabalhadores(as) domésticos(as) e a aplicação dos seus princípios e direitos fundamentais no trabalho exigem uma compreensão correcta da natureza específica das tarefas que desempenham. Por conseguinte, é aqui conferida atenção especial às normas do trabalho especificamente concebidas para dar resposta à questão do trabalho doméstico.

90. Um outro aspecto importante do panorama contemporâneo reside no facto de em muitos países o sector do trabalho doméstico se caracterizar pela prevalência de trabalhadores migrantes, muitos dos quais podem estar em situação ilegal no país. Embora as normas da OIT, como referido no Capítulo II, em regra se apliquem tanto aos trabalhadores nacionais como aos trabalhadores estrangeiros, nem sempre este princípio se reflecte na legislação nacional. Dependendo do sistema legal, os trabalhadores(as) domésticos(as) podem estar excluídos da protecção no trabalho precisamente devido ao seu estatuto de migrantes.² É certo que, quando uma disposição legal ou regulamentar pode ser interpretada desta forma, os tribunais de algumas comarcas têm o cuidado de interpretar a legislação relativa à imigração de forma a não limitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, como o direito a práticas laborais justas. Foi esta a abordagem adoptada recentemente por um Tribunal do Trabalho sul-africano, no caso *Discovery Health Ltd v. Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration*.³ Contudo, em casos em que a legislação laboral é aplicada a todos os trabalhadores no território do Estado membro, os trabalhadores migrantes – e em especial os trabalhadores migrantes em situação ilegal no país – podem ter receio de que o recurso aos procedimentos jurídicos possa conduzir à sua expulsão do país de acolhimento.

91. O presente Capítulo centra-se nesta dimensão do problema, sendo as medidas especiais de prevenção do trabalho forçado entre os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes abordadas num outro Capítulo.

92. Por todas estas razões, o presente relatório analisa uma selecção representativa da legislação de um grande número de Estados membros da OIT (consultar a Tabela III.1). Esta legislação foi estudada em pormenor, para avaliar o desafio que representa uma regulamentação do trabalho doméstico que garanta a sua cobertura efectiva. É conferida uma atenção especial aos países que tentaram encontrar respostas jurídicas adaptadas à natureza específica das condições de trabalho dos trabalhadores domésticos. Em alguns casos, estas soluções estão conforme com o âmbito das Convenções e Recomendações em vigor. Noutros casos, verifica-se uma certa divergência relativamente às Convenções e Recomendações, devido ao facto de os instrumentos não abordarem questões muito específicas ou porque oferecem menos protecção.

² Por exemplo, *Hoffman Plastics Compounds Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137 (2002).

³ Caso N.º JR 2877/06 de 28 de Março de 2008 (Van Niekerk AJ).

Um contexto dinâmico

93. Em diversas partes do mundo surgem algumas regulamentações inovadoras e específicas relativamente ao pessoal do serviço doméstico. Podem estar incluídas num Código do Trabalho geral, num instrumento regulamentar distinto ou numa mistura dos dois. No Uruguai, a Lei N.º 18.065, de 2006, relativa ao trabalho doméstico, alargou uma série de medidas de protecção laboral ao pessoal do serviço doméstico, complementadas por um Decreto Presidencial anulando condições e requisitos impeditivos da obtenção da protecção conferida pela segurança social. O Decreto também contempla direitos no local de trabalho específicos do trabalho doméstico. Em Espanha, foi publicado um Decreto Real que constitui uma forma de regulamentação directa que prevalece sobre o Estatuto dos Trabalhadores, geralmente aplicável e que foi escolhido devido à natureza complexa do trabalho doméstico e à necessidade de medidas de aplicação mais específicas.⁵⁵ Na África do Sul, a lei relativa às Condições de Trabalho Básicas, de 1997 (BCEA), entrou em vigor em 1998, proporcionando aos trabalhadores(as) domésticos(as) acesso à Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem. No dia 1 de Setembro de 2002, entrou em vigor uma determinação sectorial vinculativa ao abrigo da BCEA, que estabelece as condições de trabalho de forma pormenorizada e os salários mínimos específicos do trabalho doméstico.

94. Em Hong Kong, China, o pessoal do serviço doméstico têm o direito legal de se organizarem e encontram-se abrangidos pela Lei Geral do Emprego. Visto que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são maioritariamente migrantes, o Departamento de Imigração exige que o seu contrato de trabalho, com condições obrigatórias e padrões mínimos, seja apresentado antes de lhes ser entregue um visto.

95. Vários Estados membros da OIT, incluindo a França, Itália e o Mali, têm acordos colectivos nacionais ou regionais que conjugam elementos do direito contratual que estabelecem obrigações entre signatários e mecanismos reguladores (normalmente sob a forma de Decretos), alargando, por conseguinte, as normas a trabalhadores(as) domésticos(as) e respectivos empregadores. Os acordos colectivos nacionais e regionais deste tipo são normalmente negociados por comissões tripartidas e abrangem um conjunto alargado de condições de trabalho e de protecção social. Alguns Estados membros introduziram instrumentos legais especiais relativos aos trabalhadores(as) domésticos(as). Embora estes últimos se encontrem, por vezes, sob a forma de legislação anexa ou regulamentos, a sua relação com a legislação laboral geral e com os regulamentos laborais é importante. A título de exemplo, o acordo colectivo do Mali, relativo às Condições de Trabalho dos Trabalhadores em Casas Particulares (artigo 41) estipula especificamente que, nos casos não expressamente abrangidos pelo decreto, se aplicam as condições estipuladas pelo Código do Trabalho, pelo Código da Segurança Social ou por outros textos regulamentares em vigor.

96. Noutros Estados membros, encontram-se em fase de preparação importantes iniciativas legais. Por exemplo, em 23 de Outubro de 2008, a Câmara Alta do Parlamento indiano, a Rajya Sabha, aprovou o Projecto de Lei relativo à Segurança Social dos Trabalhadores do Sector Informal, que abrange um leque alargado de programas de segurança social para trabalhadores do sector informal, incluindo o pessoal do serviço doméstico. O Projecto de Lei inclui referência a pensões, seguros de maternidade, seguros gerais e seguros de saúde. Contempla igualmente um novo órgão de decisão, o Conselho Nacional da Segurança Social, chefiado pelo Ministro do

⁵⁵ R. Quesada Segura: *El contrato de servicio doméstico* (Madrid, Distribuciones de La Ley, 1991), pp. 11–45.

Trabalho da União, bem como órgãos semelhantes a nível estatal, com a finalidade de recomendarem programas de assistência social adequados. É agora necessário que o Projecto de Lei seja aprovado pela Câmara Baixa, a Lok Sabha. Um Projecto de Lei de 2008, relativo aos Trabalhadores Domésticos (Registo, Segurança Social e Assistência Social) foi proposto pela Comissão Nacional das Mulheres da Índia, que, na sua declaração de objectivos, se refere à “grave exploração” enfrentada pelos trabalhadores domésticos, na ausência de protecção jurídica nacional e, no caso do trabalho infantil, à falta de mecanismos de aplicação. Partindo da iniciativa dos governos de alguns estados indianos, no sentido de adoptarem iniciativas reguladoras relativas aos trabalhadores domésticos, nomeadamente no que respeita o salário mínimo, a Comissão propõe legislação que regulamente as condições de trabalho a nível nacional, a criação de um registo de trabalhadores, empregadores e agências de emprego, bem como a criação de organismos a nível distrital e governamental que supervisionem e prestem assistência aos trabalhadores domésticos.

97. Em Outubro de 2007, o Senado filipino adoptou uma “Carta relativa ao Pessoal Doméstico” (*Batas Kasamahay*), que se encontra actualmente na Comissão para o Trabalho e Emprego. Em caso de adopção pelo Congresso, regularia os termos e condições de trabalho do pessoal doméstico, incluindo os horários de trabalho, as férias, o salário mínimo e o pagamento de um décimo terceiro mês de salário, bem como benefícios do sistema de segurança social e do sistema de saúde filipinos.

98. No Líbano, nos termos da Decisão N.º 16/1, de 16 de Fevereiro de 2006, foi criado um Comité Director Nacional para analisar a situação dos trabalhadores domésticos migrantes e preparar um Projecto de Lei que lhes assegure protecção.⁵

99. A lista de países a que se referem os parágrafos seguintes, bem como o âmbito de cobertura dos trabalhadores domésticos pelas regras e regulamentos nacionais, encontra-se em anexo ao presente relatório.

Definir trabalho doméstico

A relação de trabalho doméstico e a economia familiar

100. Em termos gerais, um critério fundamental do trabalho doméstico reside no facto de ter lugar numa “residência”. Isto tem duas implicações. Em primeiro lugar, muito poucos dos países em estudo alargam a legislação para além da esfera familiar,⁶ embora na Costa Rica seja possível encontrar uma excepção importante no artigo 139.º do Decreto Executivo N.º 19010-G, de 1999, que inclui os trabalhadores domésticos que trabalham em mosteiros e conventos. Em Espanha, o Decreto Real especifica que o trabalho doméstico pode ser realizado dentro e fora da residência. Nos Estados Unidos (Montgomery County, Maryland), a definição de “serviço doméstico” incluída no projecto de Lei N.º 2-08 refere-se a trabalho que é “principalmente realizado numa residência”.

⁵ CEACR: pedido directo, Líbano, Convenção N.º 111, 2008.

⁶ No México, o artigo 332 da Lei Federal do Trabalho exclui locais de trabalho como hotéis, hospitais, colégios internos (*internados*) e estabelecimentos similares do âmbito do trabalho doméstico. Consultar também o artigo 150.º do Código do Trabalho do Paraguai.

101. Em segundo lugar, muitos países tentam explorar a natureza não lucrativa do trabalho doméstico, excluindo a assistência a actividades comerciais e “profissionais” que podem ser realizadas na residência privada. Na Argentina (Decreto N.º 7.979/56) e na Malásia (Código do Trabalho), a legislação aplicável exclui do âmbito do trabalho doméstico o trabalho relacionado com comércio, uma actividade ou profissão exercida por um empregador na sua residência. O Brasil exclui o trabalho que não tem um fim lucrativo.⁷ No artigo 161.º do Código do Trabalho, a Guatemala exclui da definição o trabalho que proporciona lucro ou negócio ao empregador. O artigo 2.º da Lei dos Trabalhadores Domésticos e o artigo 1.º da regulamentação anexa excluem o trabalho que proporciona lucro ou negócio ao empregador ou à família do empregador.

102. No Uruguai, o artigo 1.º da Lei N.º 18.065, de 15 de Novembro de 2006, relativa às normas de regulamentação do trabalho doméstico, centra-se nas tarefas que resultam em “ganho económico directo” para o empregador. A utilização desta expressão mostra que o trabalho doméstico exige um leque alargado de competências e formação especializada e que pode trazer benefícios materiais às famílias e à economia em geral. A terminologia utilizada no cântico suíço de Genebra aponta para uma abordagem semelhante.

Classificação do trabalho doméstico

103. A Classificação Internacional Tipo das Profissões (CITP) da OIT reconhece o trabalho doméstico como pertencendo a dois grandes grupos de classificação (5 e 9) e identifica as tarefas associadas e os respectivos níveis de qualificação (consultar a caixa III.1). Muita da legislação nacional estudada, pelo contrário, não apresenta uma definição de trabalho doméstico. Este facto não é nada de surpreendente nos casos em que os trabalhadores(as) domésticos(as) são especificamente excluídos do âmbito da legislação ou em que a sua inclusão é implícita. A título de exemplo, a Lei do Trabalho letã, de 9 de Novembro de 2006 (secções 2 a 4), considera que as leis laborais são vinculativas para todos os empregadores, independentemente do seu estatuto legal, e para todos os trabalhadores, no caso de as relações jurídicas mútuas terem por base um contrato de trabalho. Empregador e trabalhador são referidos de forma abrangente, de forma a incluir as pessoas singulares. Noutros locais, verifica-se uma situação quase oposta, havendo várias definições que surgem incluídas em diferentes disposições legislativas. Nos Estados Unidos, por exemplo, na Califórnia, a Directiva relativa aos Salários (*Wage Order*) apresenta exemplos de “profissões domésticas” (acompanhantes, cozinheiros, empregadas de limpeza, governantas, enfermeiras, etc.), definindo “assistentes pessoais” como pessoas contratadas pelo dono de uma casa particular ou por uma “terceira parte, um empregador reconhecido no sector dos cuidados de saúde”, para trabalharem numa casa particular com a finalidade de prestarem assistência a idosos ou a pessoas portadoras de deficiência física ou mental que necessitem de acompanhamento. As disposições relativas aos impostos sobre o rendimento de pessoas singulares referem-se aos trabalhadores(as) domésticos(as) e incluem no seu âmbito os trabalhadores que prestam cuidados de saúde no domicílio.⁸

⁷ Artigo 1 da Lei N.º 5.859 of 11 Dez. 1972.

⁸ Estado da Califórnia (Employment Development Department): *Household Employers' Guide 2009*.

Caixa III.1

O trabalho doméstico segundo a CITP

O grande grupo 5 da classificação refere-se a estabelecimentos comerciais, instituições e casas particulares. Abrange duas categorias fundamentais: serviços domésticos (grupo 512), que inclui governantas/mordomos, trabalhadores com as funções dos últimos e cozinheiros; trabalhadores que prestam cuidados pessoais e relacionados com esta função, incluindo os trabalhadores que prestam cuidados a crianças e os que prestam cuidados pessoais no domicílio (grupo 513). Os serviços domésticos previstos no número 5121 destacam o trabalho de supervisão do governante/mordomo. A classificação 5131 define os trabalhadores que prestam cuidados a crianças como aqueles que “cuidam dos filhos dos empregadores e gerem as suas actividades diárias” e considera que as tarefas incluem:

- (a) ajudar as crianças a tomar banho, vestir-se e alimentar-se;
- (b) levar as crianças à escola e trazê-las para casa e acompanhá-las em actividades recreativas ao ar livre;
- (c) jogar com as crianças ou entretê-las, lendo ou contando histórias;
- (d) manter em ordem os quartos onde as crianças dormem e brincam;
- (e) tomar conta de crianças em idade escolar durante a hora do almoço ou durante outras pausas das actividades escolares;
- (f) tomar conta de crianças em idade escolar, acompanhando-as em excursões, visitas a museus e saídas similares;
- (g) desempenhar tarefas associadas à função;
- (h) supervisionar outros trabalhadores.

Os trabalhadores que prestam cuidados pessoais no domicílio, no grupo 5133 da classificação, “prestam assistência a várias necessidades pessoais e, em termos gerais, prestam cuidados pessoais a pessoas que necessitam desses cuidados nos respectivos domicílios, devido a doença ou deficiência física ou mental, ou ainda devido à diminuição de capacidades causada pela idade avançada”. As tarefas desta categoria, que contempla, por exemplo, “assistentes de enfermagem no domicílio”, incluem:

- (a) ajudar pessoas a entrar e a sair da cama e a mudar de roupa;
- (b) mudar a roupa de cama e ajudar pessoas a tomar banho e a cuidar da sua higiene pessoal;
- (c) servir refeições – preparadas por si ou por outros – e alimentar pessoas que precisem de ajuda;
- (d) dar medicamentos necessários ou garantir que as pessoas os tomam;
- (e) estar atento a eventuais sinais de deterioração da saúde das pessoas e informar o médico ou os serviços sociais;
- (f) desempenhar tarefas associadas à função;
- (g) supervisionar outros trabalhadores.

O subgrupo 913 da classificação faz referência especificamente ao pessoal que desempenha trabalho doméstico, aos trabalhadores responsáveis pela limpeza da casa e pela lavagem da roupa. Abrange casas particulares, hotéis, hospitais e outros estabelecimentos, bem como uma diversidade de instrumentos para manter limpos os interiores e mobiliário. A classificação inclui os ajudantes domésticos e os empregados de limpeza, bem como os trabalhadores que lavam roupa manualmente e os engomadores. Segundo o código 9131, os ajudantes domésticos e os empregados de limpeza “varrem, aspiram, limpam, lavam e enceram o chão, cuidam das roupas de casa, compram mantimentos para o agregado familiar, preparam refeições, servem refeições e desempenham várias outras tarefas domésticas”.

Categorias de trabalho doméstico

104. Nem todos os países objecto de estudo proporcionam orientação relativa à natureza do trabalho doméstico (consultar a Tabela III.1). No artigo 146 do Código do Trabalho chileno, encontra-se uma interpretação da natureza do trabalho doméstico, que faz referência a “serviços de limpeza e assistência específicos ou inerentes ao lar” e é partilhada por um número alargado de países.

105. Alguns países especificam as categorias profissionais numa lista que pode, no entanto, permitir a inclusão de outros trabalhadores com profissões semelhantes, desde que o proprietário da residência os contrate para “trabalharem directamente no seu local de residência habitual”.⁹

⁹ Camboja, artigo 4 do Código do Trabalho.

Tabela III.1. Legislação que especifica a inclusão ou exclusão no trabalho doméstico de categorias ocupacionais específicas (lista não exaustiva)

Categoria	Especificamente incluídos na definição	Especificamente excluídos da definição
Cozinheiro	Burkina Faso, ¹ França, Quênia, Malásia, Paraguai, Suíça (Genebra), Estados Unidos (Califórnia), Estados Unidos (Oregon), Zimbabué	
Mordomo	Quênia, Malásia, Estados Unidos (Califórnia), Estados Unidos (Oregon)	
<i>Babysitter</i> /ama/governanta/enfermeira	Burkina Faso, Quênia, Malásia, Paraguai, Suíça (Genebra), Estados Unidos (Oregon), Zimbabué	Finlândia (enfermeiras pediatras registadas)
Pediatra		
Jardineiro	Burkina Faso, Quênia, Malásia, Paraguai, África do Sul, Suíça (Genebra), Estados Unidos (Califórnia), Zimbabué	Costa Rica
Pessoal responsável pela lavanderia, e engomadoria	Burkina Faso, França, Quênia, Malásia, Paraguai; Suíça (Genebra)	
Segurança/guarda-nocturno	Burkina Faso, Camboja, Quênia, Malásia	
Motorista particular	Camboja, Chile, França, Quênia, Malásia, Paraguai, África do Sul, Suíça (Genebra), Estados Unidos (Califórnia) ²	Argentina (no caso de ser o responsável exclusivo); Costa Rica
Trabalhador(a) doméstico(a)/governantes e mordomos/ empregados domésticos/criada/“boy”	Burkina Faso, Camboja, França, Quênia, Malásia, Paraguai, Estados Unidos (Califórnia), Estados Unidos (Oregon), Zimbabué	
Prestador de cuidados a idosos	França, África do Sul, Estados Unidos (Oregon)	Estados Unidos (Montgomery County, Maryland) ³
Cuidador de pessoas portadoras de deficiência ou de doentes	França, Paraguai, África do Sul; Canadá (Colúmbia Britânica)	Argentina (no caso de ser o responsável exclusivo); Finlândia; Suíça (Genebra)
Assistente nocturno	Canadá (Colúmbia Britânica)	
Pessoal de limpeza	Suíça (Genebra), Estados Unidos (Califórnia)	
Porteiros, arrumadores	Quênia; Estados Unidos (Califórnia), Estados Unidos (Oregon)	México; Uruguai
Zeladores		Uruguai
Trabalhadores domésticos rurais/ Trabalhadores agrícolas	Zimbabué	Uruguai; África do Sul (Lei relativa às Condições de Trabalho Básicas); França; Suíça (Genebra)
“Au pair”		Portugal; Suíça (Genebra)
Aprendizes		Suíça (Genebra)
<i>Babysitters</i> estudantes; <i>babysitters</i> ocasionais/prestadores de cuidados		Canadá (Alberta); Canadá (Ontário); Canadá (Quebeque); Suíça (Genebra); Estados Unidos (Oregon)

¹ É feita a distinção entre cozinheiros e chefes, classificados em grupos diferentes, sendo os últimos reconhecidos como possuidores de um nível de conhecimentos especializados mais elevado. ² A lei da Califórnia abrange os pilotos de aeronaves privadas para utilização familiar. Consultar *State of California: Household Employers' Guide, 2009*. ³ A legislação exclui “os trabalhadores que façam companhia a indivíduos portadores de deficiência ou a indivíduos com idade superior a 67 anos que são incapazes de cuidar de si próprios – excepto se o trabalhador for colocado por uma agência”.

106. Algumas das exclusões indicam simplesmente que a disposição relativa aos trabalhadores domésticos não inclui determinadas categorias (como os trabalhadores agrícolas) que poderiam ser abrangidas pela legislação. Em França, por exemplo, os trabalhadores domésticos rurais são abrangidos por um acordo colectivo nacional específico, ao passo que os jardineiros e os guardas de propriedades privadas são abrangidos por um acordo diferente.

107. Em alguns países, a legislação oferece listas não exaustivas de tarefas que o pessoal do serviço doméstico pode desempenhar, sem as incluir em listas relativas a outras categorias profissionais.¹⁰ A convenção colectiva francesa é particularmente pormenorizada, no que diz respeito à prestação de cuidados a crianças (preparar refeições, lavar roupa, vestir, limpar, passear e acompanhar, limpar quartos, casas de banho e cozinha, bem como contribuir para o desenvolvimento das crianças). O Acordo Colectivo sobre Cuidados no Domicílio, relativo aos trabalhadores que trabalham no contexto de uma relação triangular, nos Países Baixos, inclui no seu âmbito os cuidados de maternidade.

108. Face ao exposto, torna-se evidente que a definição de categorias e tarefas profissionais está longe de ser homogénea, e que uma das características do pessoal do serviço doméstico em muitas partes do mundo é a dificuldade de descrever as tarefas que têm de desempenhar em casas particulares.

Trabalho doméstico e relação de trabalho

109. Algumas leis e alguns regulamentos referem-se a trabalho, ao passo que outros fazem referência a uma situação de subordinação ou dependência e a remuneração. No Vietname, o artigo 139.º do Código do Trabalho inclui especificamente os trabalhadores domésticos, definindo-os como pessoas empregadas para ajudar as famílias. A Lei do Trabalhador Doméstico de Barbados define um “trabalhador doméstico” como “qualquer pessoa que trabalhe, a troco de salário, com a finalidade de desempenhar tarefas domésticos numa residência privada”. Em Portugal, o artigo 2.º, ponto 1, do Decreto-Lei N.º 235/92 utiliza como base para a cobertura a noção de subordinação e exclui explicitamente os trabalhadores que trabalham por conta própria.

110. A maioria dos textos analisados revela um esforço no sentido de oferecer uma cobertura abrangente dos trabalhadores domésticos. Alguns estipulam que os trabalhadores domésticos devem ser incluídos nas disposições legislativas relevantes, independentemente da forma e frequência da respectiva remuneração. É o que sucede no cantão suíço de Genebra, onde o contrato-padrão define os “trabalhadores da economia doméstica” como trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial, contratados para um trabalho regular ou ocasional, de acordo com um horário acordado, que poderá ter por base a hora, o meio dia, o dia inteiro ou a semana. Outros fazem também referência a múltiplos empregadores do mesmo trabalhador doméstico, como sucede no Uruguai (artigo 1.º da Lei N.º 18.065, relativa às normas que regulam o trabalho doméstico) e no Burkina Faso (Decreto N.º 77-31 1PRES/FPT, de 17 de Agosto de 1997).

111. Alguns países restringem a cobertura dos trabalhadores domésticos em termos da duração do trabalho. Uma formulação incluída em diversas leis estipula que o trabalho seja “numa base regular” e/ou “contínuo”. Por exemplo, na Bolívia, a Lei do Trabalhador Doméstico, de 3 de Abril de 2003, exige que o trabalho seja “contínuo”; no Paraguai, o artigo 148.º do Código do Trabalho determina que seja “regular”; no Panamá, (artigo 230.º do Código do Trabalho) e na Guatemala (artigo 161.º do Código do Trabalho) determina-se que seja “regular e contínuo”; na Nicarágua, (artigo 145.º do Código do Trabalho) que seja “regular” ou “contínuo”; e Portugal (artigo 2.º, ponto

¹⁰ Na Costa Rica, o artigo 139.º do Decreto Executivo N.º 19010-G de 1999 apresenta uma lista que inclui as tarefas de limpar, cozinhar, engomar, lavar e prestar assistência; em Itália, CCN, o artigo 10.º apresenta uma lista que inclui tarefas como a limpeza da casa, lavar, relacionadas com a cozinha, limpar estábulos e cavalos, prestar assistência relacionada com os animais domésticos, cuidar de zonas verdes, funções manuais, companhia, cuidar de crianças, colaboração doméstica multifunções, que inclui limpar, lavar, cozinhar, prestar assistência relacionada com animais; guarda/segurança de casa particular, engomar, servir à mesa, cuidar do jardim, conduzir, prestar assistência a pessoas auto-suficientes, prestar assistência a pessoas portadoras de deficiência, motoristas, chefe de cozinha, administrar o património da família, exercer funções de mordomo; em Portugal, o ponto 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei N.º 235/92 apresenta uma lista que inclui as tarefas de “lavagem e tratamento de roupas”, “limpeza e arrumo de casa”, vigilância e assistência a crianças, pessoas idosas e doentes, cuidar de pessoas idosas e doentes, tratamento de animais domésticos e execução de serviços de jardinagem.

1, do Decreto-Lei N.º 235/92), que seja executado de forma continuada. Verifica-se a existência de requisitos semelhantes na Tunísia e nos Estados Unidos.

112. Existe outra legislação que exige que os trabalhadores domésticos estejam ao serviço do mesmo empregador durante um número mínimo de horas ou dias por semana. A Argentina exclui o trabalho de menos de um mês de duração, menos de quatro horas diárias e de menos de quatro dias por semana ao serviço do mesmo empregador. Na Finlândia, o artigo 2.º da Lei relativa ao Emprego dos Trabalhadores Domésticos exclui os trabalhadores domésticos cujos compromissos contratuais sejam de menos de um mês, que trabalham no máximo um dia por semana para o mesmo empregador, ou cujas horas de trabalho regular para o mesmo empregador não ultrapassem as três horas diárias.

113. Algumas categorias do trabalho doméstico, em algumas economias nacionais – nomeadamente numa série de economias de mercado industrializadas – podem de facto estar estruturadas como uma empresa. Os serviços de jardinagem e de remoção de neve, bem como os serviços periódicos de limpeza de casas são exemplos desta situação. Tendo em consideração que as leis e a sua regulamentação – e a respectiva interpretação – devem ser compatíveis com os objectivos do trabalho digno, e que a lei laboral ou do emprego procura, entre outras coisas, apresentar respostas para uma posição negocial potencialmente desigual entre as partes envolvidas numa relação de trabalho, a Recomendação (N.º 198) da OIT, de 2006, relativa à Relação de Emprego, faz referência à importância de “adoptar normas aplicáveis a todas as formas de acordos contratuais, incluindo as que implicam várias partes múltiplas, de modo a que os trabalhadores assalariados tenham a protecção a que têm direito” e de “lutar contra as relações de trabalho encobertas”.

114. Relativamente a esta questão, a legislação de alguns países considera que todos os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) estão abrangidos pelo Código do Trabalho. Nas Filipinas, o artigo 141.º do Código do Trabalho aplica-se a “a todas as pessoas que prestam serviços em casas particulares em troca de uma retribuição” e define os “serviços domésticos ou em casas particulares” como “serviços na residência do empregador, que são normalmente necessários ou desejáveis para a sua manutenção e usufruto e incluem a assistência ao conforto e a comodidade dos membros do agregado familiar do empregador, o que inclui serviços prestados por motoristas da família”. Em França, o artigo 1.º, a) do Acordo Colectivo Nacional relativo aos Trabalhadores ao serviço de Empregadores Individuais considera trabalhadores todas as pessoas que desempenham tarefas de natureza familiar ou de limpeza numa casa particular, quer trabalhem a tempo inteiro ou a tempo parcial. A Suíça (Genebra) utiliza a mesma abordagem. Alguns textos legais, como o artigo 31.º da Determinação Sectorial 7 da África do Sul, alargam a protecção explicitamente aos trabalhadores domésticos, definidos como trabalhadores, e a empresários independentes que realizam trabalho doméstico numa casa particular e que recebem um salário ou têm direito a recebê-lo.

115. Uma categoria de trabalhadores(as) domésticos(as) frequentemente excluída é a que corresponde aos membros da família do empregador. Alguma legislação faz referência especificamente à família directa do empregador. No Panamá, o artigo 61.º da Resolução N.º 39/2007, por exemplo, estipula detalhadamente qual a natureza e o grau de relacionamento e exclui os filhos do empregador (incluindo os filhos adoptivos) e o cônjuge/companheiro. Na Argentina, o Decreto-Lei N.º 326/56 exclui as pessoas ligadas por laços familiares ao chefe do agregado familiar.

Definir a relação laboral relativa ao pessoal do serviço doméstico interno

116. Tendo em consideração a natureza do trabalho doméstico, muitos textos legais especificam que o pessoal do serviço doméstico pode ser “interno” e “não interno” e regulamentam em conformidade (esta questão é analisada com maior detalhe no Capítulo IV). No Canadá (Colúmbia Britânica), contudo, os trabalhadores internos são definidos como domésticos, trabalhadores alojados no local, assistentes nocturnos e trabalhadores internos de apoio ao domicílio, ao passo que os “sitters” são trabalhadores não internos.

117. Tendo em conta os abusos que podem enfrentar os jovens que trabalham como “*au pair*”, os mandantes da OIT podem querer considerar as pessoas colocadas “*au pair*” como trabalhadores e como jovens que se encontram numa situação de intercâmbio cultural, e regulamentar as suas condições de trabalho em conformidade (consultar a caixa III.2).

Caixa III.2

A excepção das pessoas colocadas “*au pair*”

Os programas de “*au pair*” permitem que jovens viajem para o estrangeiro e vivam com outra família durante um ano ou dois, o que constitui frequentemente a sua primeira experiência de intercâmbio entre culturas. Também lhes oferece frequentemente uma oportunidade para aprenderem uma língua diferente. Contudo, de forma a terem direito a alimentação, alojamento e dinheiro para as suas despesas pessoais, as pessoas colocadas “*au pair*” também trabalham, normalmente ajudando na prestação de cuidados a crianças e na limpeza da casa.

A Associação Internacional de “*au pairs*” (IAPA), formada em 1994 para auto-regular uma actividade em expansão, funciona maioritariamente com agências de pessoas colocadas “*au pair*” na Europa, nos Estados Unidos e em alguns países da América Latina, embora também existam agências de pessoas colocadas “*au pair*” qualificadas na China, no Gana e na Nova Zelândia, bem como em outros países. O Conselho da Europa, no relatório de 2004 do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, menciona situações de abuso, destacando que o trabalho das “*au pairs*” não consiste em substituir os empregados domésticos ou as amas, mas algumas delas acabam por ser exploradas desta forma, ou, o que é ainda pior, tratadas com violência ou vítimas de abuso sexual. Entre os casos inclui-se o de uma rapariga romena que se suicidou, depois de ter sido forçada a trabalhar como uma escrava por 1 _ por dia, o de uma rapariga russa obrigada a dormir num colchão no sótão e o de uma rapariga eslovaca que incorreu em dívidas avultadas após ter sido hospitalizada sem seguro de saúde”.

A Recomendação N.º 1663, de 2004, adoptada pela Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa, em 22 de Junho de 2004, instava o Comité de Ministros, no que concerne à colocação de pessoas “*au pair*”, a:

- (a) elaborar linhas de orientação, sob a forma de Recomendação do Comité de Ministros aos Estados-membros, que garantam o reconhecimento e salvaguarda do estatuto especial das pessoas colocadas “*au pair*” (nem estudantes nem trabalhadores), a definição das suas condições de trabalho e da sua cobertura em termos de assistência e segurança social e a regulamentação adequada da actividade de “*au pair*”, a nível nacional e internacional;
- (b) recomendar regulamentação governamental da actividade das pessoas colocadas “*au pair*”, mediante a criação de um sistema de acreditação, que permita às agências que se comprometam a cumprir determinadas normas mínimas – como a cobrança de comissões razoáveis, a garantia de que as pessoas colocadas “*au pair*” têm um contrato legalmente vinculativo assinado pelos seus empregadores, que defina claramente os direitos, responsabilidades e deveres, e a prestação de assistência em caso de dificuldade – a validação automática dos pedidos de vistos apresentados em seu nome. As agências acreditadas devem também comprometer-se a investigar o(a) candidato(a) a “*au pair*” e a família de acolhimento, com o fim de garantir que do seu registo criminal não constam condenações, por exemplo, por abuso sexual ou abuso de crianças;
- (c) garantir uma supervisão regular, efectuada pelas autoridades competentes, das agências acreditadas ao abrigo do sistema de “acreditação” referidas no parágrafo b).

Na sua resposta, emitida em 17 de Janeiro de 2005, o Comité de Ministros expressou a sua indignação relativamente aos casos anómalos referidos na Recomendação e fez referência a outras acções em curso no Conselho da Europa, nomeadamente no que diz respeito ao combate ao tráfico de seres humanos.

Os mandantes da OIT podem certamente questionar se, apesar dos objectivos formais específicos de um programa de colocação de pessoas “*au pair*”, associados ao proporcionar de uma experiência de intercâmbio cultural a jovens, continua a ser apropriado considerar a relação inerente à colocação “*au pair*” uma excepção à definição de trabalho doméstico no âmbito de um novo quadro normativo internacional. Pode ser perfeitamente compatível considerar as pessoas colocadas “*au pair*” como trabalhadores e como jovens que se encontram em situação de intercâmbio cultural e simultaneamente regular adequadamente as suas condições de trabalho. Esta solução pode ajudar a evitar o tipo de exploração das pessoas colocadas “*au pair*” que é comparável à exercida relativamente a outras categorias de trabalhadores(as) domésticos(as).

Fonte: Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa: Recomendação N.º 1663, de 2004, sobre a Escravatura doméstica: servidão, pessoas colocadas *au pair* e “esposas compradas por correspondência”, disponível em:

<http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta04/EREC1663.htm> (versão em inglês)

Definição de empregador

118. A legislação também pode apresentar uma definição de empregador doméstico. Muitos países especificam que o empregador deve ser uma “pessoa singular”, ao passo que outros incluem toda a família. No Brasil, por exemplo, o artigo 3.º do Decreto 71.885/1973 especifica que o empregador é a “pessoa ou família que admite ao seu serviço um trabalhador doméstico”.

119. Outros dos países estudados oferecem uma definição alargada do empregador de um trabalhador doméstico. Em Barbados, um “empregador”, segundo a definição apresentada no artigo 2.º da Lei dos Trabalhadores Domésticos, de 1985, é qualquer pessoa que empregue um ou mais trabalhadores domésticos, incluindo qualquer agente, gerente ou representante dessa pessoa e que seja directa ou indirectamente responsável pelo pagamento, total ou parcial, da remuneração de um trabalhador doméstico.

120. Na Bulgária, embora o Código do Trabalho não defina os trabalhadores domésticos, um empregador pode ser não só uma pessoa singular como também um agregado familiar, desde que “contrate de forma independente os serviços de trabalhadores ao abrigo de uma relação de trabalho”.

121. Um esclarecimento particularmente significativo presente em alguma legislação consiste no facto de o empregador poder ser uma terceira parte. Nos Estados Unidos, a Directiva relativa aos Salários (*Wage Order*) refere especificamente que um “assistente pessoal” pode ser contratado não só pelo dono de uma casa particular como também por uma terceira parte, um empregador reconhecido no sector dos cuidados de saúde. Outras jurisdições definem o trabalho doméstico e/ou o trabalhador segundo a forma inclusiva acima referida e dedicam menos atenção à natureza do empregador.

Capítulo IV

Condições de trabalho

122. Este capítulo procede à análise da legislação e da prática respeitante às condições de trabalho básicas entre os(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Foca questões como a formalização do contrato de trabalho, os períodos probatórios, a remuneração (incluindo a prevalência do pagamento em espécie), a relação de trabalho relativa aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as), as implicações do alojamento proporcionado pelo empregador, a autonomia pessoal dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), o horário de trabalho, a igualdade, a cessação da relação de trabalho e a progressão na carreira.

Contrato de trabalho

Formalizar a relação de trabalho

123. Um contrato de trabalho é frequentemente assumido como um sinal claro de uma relação de trabalho formalizada, pelo que se considera implícito na legislação laboral. Contudo, em muitos países a capacidade de estabelecer uma relação de trabalho é considerada suficiente e o contrato de trabalho pode ser escrito ou verbal. De facto, os contratos não escritos são frequentemente considerados como tendo uma duração ilimitada. Para algumas associações de trabalhadores(as) domésticos(as), um contrato de trabalho escrito é visto como um instrumento importante para ultrapassar os obstáculos de uma relação de relação de trabalho e dos respectivos termos acordados.

124. Na Bolívia, no Brasil, na Costa Rica, na Nicarágua, na Guatemala, no Paraguai, em Espanha, no Vietname e noutros países, a legislação do trabalho prevê especificamente que um contrato de trabalho doméstico pode ser verbal ou escrito. Numa série de casos, a legislação ainda inclui requisitos de informação a cumprir pelo empregador, ao passo que noutros estes requisitos não se aplicam aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as).

125. Em Trindade e Tobago, o artigo 10.º da Directiva relativa aos Salários Mínimos (Auxiliares Domésticos(as)), de 1991, exige que “os deveres, horários de trabalho e períodos de descanso de todos os auxiliares domésticos(as) sejam fixados de forma clara pelo respectivo empregador aquando do início das funções do auxiliar doméstico”. Na Irlanda, verifica-se uma situação semelhante: o artigo 5.1 do Código de Boas Práticas para protecção das pessoas que trabalham nos domicílios de terceiros exige que os empregadores de pessoas que trabalham nos domicílios de terceiros apresentem uma declaração escrita dos termos e condições de trabalho, em conformidade com a Leis relativas aos Termos de Emprego (Informação), de 1994 a 2001, que contemplam horários de trabalho, índices salariais, listas de tarefas, períodos de férias anuais, local ou locais de trabalho, data de início e detalhes relativos a pausas para descanso. No Brasil, embora o contrato escrito não seja obrigatório, o artigo 2.º da Lei N.º 5.859/1972 e os artigos 4.º e 5.º do Decreto N.º 71.885/73 exigem a elaboração de uma Carteira de Trabalho e de Assistência Social, onde são referidas as condições de trabalho específicas.

126. Nos Estados Unidos (Nova Iorque), é exigido um contrato escrito, no caso dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) colocados pelas agências de emprego.

127. Na África do Sul, o artigo 9.1 da Determinação Sectorial 7 exige que os empregadores apresentem uma lista detalhada, escrita, com as especificidades das funções, aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) quando estes iniciam o trabalho. Um anexo à legislação contém uma amostra de especificidades de funções providenciadas pelo Departamento do Trabalho. O artigo 9.2 é particularmente original, na medida em que exige que um empregador se assegure de que o(a) trabalhador(a) doméstico(a) compreende as indicações escritas, explicando-as numa linguagem que o(a) trabalhador(a) compreenda. Esta situação pode ser importante, na medida em que responsabiliza os empregadores pela clareza dos termos contratuais, no entanto, a disposição legal concebida para promover a autonomia e a capacitação do(a) trabalhador(a) atribui a responsabilidade de explicação do contrato às autoridades do trabalho, o que pode ser mais adequado.¹

128. Solicitar aos empregadores um documento escrito constitui uma prática legal que pode facilitar a formalização da relação laboral respeitante ao trabalho doméstico, e simultaneamente atribui a responsabilidade à parte com maior poder de negociação. Neste contexto, é de salientar que a Directiva N.º 91/533/CEE, de 14 Outubro de 1991, requer que uma entidade empregadora informe os(as) trabalhadores(as) sobre as condições aplicáveis ao contrato ou relação de trabalho, mediante um contrato escrito de trabalho, uma carta de nomeação/compromisso ou outro(s) documento(s) escrito(s).

O requisito de contratos escritos quando se atravessam fronteiras internacionais

129. Os contratos escritos são frequentemente exigidos quando os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) atravessam as fronteiras nacionais com a finalidade de trabalhar. O artigo 5.º do Anexo I e o artigo 6.º do Anexo II da Convenção (N.º 97), sobre os(as) Trabalhadores(as) Migrantes (Revista), de 1949, prevê que um contrato de trabalho é um dos documentos que devem ser entregues aos(as) trabalhadores(as) migrantes antes da partida. Contudo, esta obrigação aplica-se aos países que possuem um sistema de supervisão dos contratos de trabalho. Na República Unida da Tanzânia, a legislação do trabalho prevê que um contrato de trabalho deve ser escrito, caso o(a) trabalhador(a) vá trabalhar para fora do país. Se tal não se verificar, o empregador deve providenciar determinados elementos específicos, por escrito, incluindo o local e o horário de trabalho, a remuneração e o método de cálculo da mesma, bem como pormenores relativos a benefícios ou pagamento em espécie.² Também os memorandos de acordo (MoU) entre países de origem e de acolhimento exigem contratos escritos. Por exemplo, o MoU entre a Indonésia e o Kuwait, sobre a colocação de trabalhadores(as) domésticos(as) indonésios, especifica que os termos do contrato de trabalho devem ser claros e compreensíveis. A agência de recrutamento indonésia tem a responsabilidade de garantir que os termos do contrato de trabalho são total e claramente explicados ao(à) trabalhador(a) doméstico(a), que tem direito a uma cópia do contrato assinado antes de iniciar o trabalho ou no momento em que inicia funções.

130. O Acordo entre as Filipinas e o Qatar, relativo ao emprego de mão-de-obra filipina, exige que o contrato de trabalho individual seja redigido em árabe e em inglês e que especifique as condições de trabalho básicas em conformidade com a Lei do Trabalho do Qatar (artigo 6.º), bem como que indique pormenorizadamente as obrigações do empregador relativamente ao alojamento do(a) trabalhador(a) (artigo 7.º). O contrato, certificado pelo Departamento do Trabalho, deve ser verificado e autenticado pela embaixada ou consulado. Embora prevaleça a versão árabe do texto do contrato de trabalho (artigo 9.º), o empregador não pode introduzir qualquer alteração no contrato, a não ser que essa alteração melhore os termos e condições de serviço dos(as) trabalhadores(as) (artigo 8.º).

¹ Gugulethu Mbatha: "The predicament of an African woman: A critique of current legislation relating to domestic workers" (2003), 15 *S.A. Merc. L.J.* 407, 410 e 413.

² Secções 14 e 15, Lei relativa às Relações de Trabalho, 2004.

131. A CEACR refere que, à luz de práticas fraudulentas, os países de acolhimento de migrantes devem assumir um papel mais activo na supervisão da elaboração e execução de contratos de trabalho.³

Modelos de contratos

132. Vários países tomaram a iniciativa adicional de fornecer um modelo de contrato. No Peru, o modelo de contrato elaborado para efeitos de referência, e acessível via Internet, possui uma função de orientação. Clarifica, por exemplo, que um dia de trabalho regular não deve exceder as oito horas de trabalho e só deixa espaço suficiente para a indicação da hora de início e termo do horário de trabalho.⁴ Em França, o modelo de contrato encontra-se anexo ao acordo colectivo nacional e deve estar em conformidade com as disposições nele contidas. O modelo de contrato também proporciona orientação relativamente a termos e condições de trabalho. A título de exemplo, o contrato deve especificar o salário líquido e líquido, após os descontos obrigatórios.⁵

133. Alguns países de acolhimento elaboraram contratos de trabalho modelo e tornaram-nos um requisito obrigatório para atribuição de vistos. Em Hong Kong, na China, o contrato é redigido pelo Departamento de Imigração e está de acordo com as normas do trabalho contidas no Decreto do Emprego, a que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) têm direito.

134. Em Singapura, o Contrato de trabalho modelo entre trabalhadores(as) domésticos(as) estrangeiros(as) e empregadores, elaborado pelas agências acreditadas da Associação de Agências Empregadoras, é utilizado com quadro regulamentar, na ausência de referências às normas básicas na legislação aplicável aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). A título de exemplo, no que respeita ao número de dias de trabalho por mês, o artigo 7.º da Primeira parte da Lei relativa ao Emprego de Mão-de-Obra Estrangeira prevê o seguinte: “O empregador deve garantir que o(a) trabalhador(a) não é maltratado, explorado, propositadamente negligenciado ou colocado em situação de perigo. Isto inclui proporcionar ao(à) trabalhador(a) um descanso adequado, bem como dias de descanso, em conformidade com os termos do contrato de trabalho.” Contudo, a cláusula 12 do Contrato de trabalho modelo permite que as partes contraentes decidam se o(a) trabalhador(a) doméstico tem direito a um, dois, três ou quatro dias por mês, especificando que, se o dia de descanso não for gozado, deve ser compensado monetariamente.

135. No Canadá (Quebeque), o Ministério da Imigração e das Comunidades Culturais (MICC- *Ministry of Immigration and Cultural Communities*) emite aos(as) cidadãos(as) estrangeiros um certificado de aceitação, para efeitos de imigração, mas só se estes reunirem determinados requisitos, entre os quais se inclui um contrato de trabalho escrito assinado, entre o(a) trabalhador(a) e o empregador, abrangendo a totalidade da “duração do trabalho”. O MICC prevê o conteúdo obrigatório do contrato. Além disso, também preparou, em consulta com as associações representativas dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), um modelo de contrato de trabalho relativo a prestadores de cuidados internos(as). Este contrato especifica as condições de trabalho que devem ser acordadas antes da assinatura do certificado de aceitação e prevê que o empregador tem de obedecer à Lei relativa às Normas de Trabalho, no que concerne à forma como os salários são pagos e no cálculo das horas extraordinárias, bem como no que concerne aos períodos das refeições, feriados obrigatórios, férias anuais, licença de apoio à família, benefícios e recurso jurídico. A cláusula 12 clarifica os dispositivos relativos a despesas com viagens, especificando que um empregador não tem o direito de reter qualquer parte do salário do(a) trabalhador(a) para esses efeitos, e que quaisquer termos contratuais menos favoráveis ao(à) trabalhador(a) do que os normativos contidos na Lei são nulos e sem efeito.

³ OIT: *Migrant workers*, Relatório III (Parte 1B) (estudo Geral), CIT, 87.ª Sessão, Genebra, 1999, para. 143.

⁴ www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/trab_hogar/mod_con_trab_hog.pdf.

⁵ Na Suíça, a responsabilidade de elaboração do contrato modelo compete ao Cantão. O cantão de Genebra também elaborou um modelo de contrato relativo aos(as) trabalhadores(as) a tempo inteiro e a tempo parcial no contexto da economia doméstica, mas neste caso o modelo de contrato assume a forma de um requisito legislativo e não de um modelo de acordo que as partes se limitam a preencher e assinar.

136. Os modelos de contratos elaborados pelas autoridades governamentais podem ajudar os empregadores domésticos(as) e os(as) trabalhadores(as) a formalizar a sua relação de trabalho de um modo que consagre as adequadas normas do trabalho. Podem igualmente simplificar o fardo administrativo que recai sobre as partes, permitindo desta maneira a formalização do trabalho doméstico. O principal consiste no facto de que os modelos de contrato devem ser elaborados de modo a reconhecer os direitos humanos e fundamentais no trabalho dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as).

Períodos probatórios

137. Os períodos probatórios aplicáveis especificamente aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) variam bastante, desde os períodos mais curtos, de uma semana⁶ aos mais longos, de cerca de 90 dias.⁷ A norma nos países em estudo situa-se entre os 15 e os 30 dias. Em Espanha, este período é de 15 dias, no máximo; na Colômbia, o período probatório provável relativamente aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) é de 15 dias (Código do Trabalho, artigo 77(2)), que pode ser reduzido, por escrito. Na Itália, ao abrigo do acordo colectivo nacional, e no Vietname, ao abrigo do Código do Trabalho, o período máximo é de 30 dias. Em França, o artigo 8.º do acordo colectivo nacional prevê um período probatório máximo de um mês, embora possa ser renovado, desde que o(a) trabalhador(a) seja informado, por escrito, antes do termo do período inicial. No Mali, o artigo 8.º do acordo colectivo sobre as condições de emprego dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) também prevê um período probatório com um mês de duração, renovável uma vez.

138. As implicações dos períodos probatórios são mais graves no que respeita aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) com contratos de trabalho migrante temporário. Os MoU bilaterais relativos aos(às) trabalhadores(as) migrantes por norma não se ocupam desta questão, o mesmo sucedendo com os acordos relativos aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as), entre a Indonésia e a Malásia e entre a Indonésia e o Kuwait. As implicações são abordadas em ligação com os princípios e os direitos fundamentais no trabalho.

Remuneração

Salários mínimos

139. A prática nacional, no que concerne aos salários mínimos, varia consideravelmente, revelando que a fixação do salário mínimo e a protecção dos salários neste domínio são ambas complexas e cruciais. De facto, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) estão estruturalmente dependentes do que os diferentes agregados familiares podem pagar pelo trabalho doméstico, o que explica talvez os índices reduzidos dos salários habitualmente pagos aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as), bem como o relativo poder dos empregadores para obrigarem os níveis salariais a baixar. Por conseguinte, é crucial garantir a fixação do salário mínimo e a exigência de legislação que proteja os salários, com vista a garantir condições de trabalho dignas. A desigualdade do poder de negociação dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e o seu frequente isolamento contribuem muitas vezes para reduzir a sua capacidade de obtenção de um salário que lhes permita condições de vida básicas, e muito menos de um salário correspondente ao trabalho que realizam e aos conhecimentos especializados que esse trabalho exige. Além disso, a percepção de que a capacidade de realização do trabalho doméstico é algo inato pode contribuir para que os diversos conhecimentos especializados sejam subvalorizados, aquando da definição de salários.

140. A Tabela IV.1 apresenta as disposições relativas ao salário mínimo de 66 Estados-membros da OIT.⁸ Revela que uma maioria de praticamente dois terços define salários mínimos para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as).

⁶ Áustria, artigo 13(4), Act governing Domestic Help and Domestic Workers (HGHAG), 1962.

⁷ Portugal, Decreto-Lei N.º 235/92 (90 dias), artigo 8.º.

⁸ A pesquisa foi conduzida durante o período que decorreu entre Maio e Setembro de 2008 e abrange os normativos legais adoptados a nível nacional.

Tabela IV.1. Inclusão/exclusão dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) das disposições relativas ao salário mínimo, por país e região

Região	Não abrangido pela protecção do salário mínimo	Abrangido pela legislação relativa ao salário mínimo	Abrangido pela negociação colectiva do salário mínimo	Abrangido por outros mecanismos de fixação
Países industrializados	Canadá; ^(a) Dinamarca; Finlândia; Japão; Suíça(a)	Bélgica; França; Irlanda; Países Baixos; Portugal; Espanha; Reino Unido; Estados Unidos ^(b)	Áustria; Alemanha; Itália	
Europa Central, de Leste e Sudeste	Croácia	Bulgária; República Checa; Estónia; Roménia; Turquia		
Comunidade de Estados Independentes (CEI)		Cazaquistão; República da Moldávia; Federação Russa		
Ásia	Bangladeche; Cambodja; China; Índia; ^(c) Indonésia; República da Coreia; Malásia; Paquistão; Tailândia	Filipinas; Vietname		
América Latina	Peru	Bolívia; Brasil; Chile; Colômbia; Costa Rica; Guatemala; México; ^(d) Nicarágua; Panamá; Paraguai	Uruguai ^(e)	Argentina ^(f)
Caraíbas		Trindade e Tobago	Barbados	
Médio Oriente	Jordânia; Líbano; Arábia Saudita; Iémen	Israel		
África	Egipto; Moçambique; Senegal	Burkina Faso; Costa do Marfim; Mali; Níger; África do Sul; Tunísia; Zimbabué		

(a) Não existem disposições legais que contemplem o salário mínimo para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) no Canadá e na Suíça, a nível federal, mas algumas províncias canadianas (Manitoba, Ontário e Quebec) e um cantão suíço (Genebra) têm salários mínimos para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as). ^(b) A Lei relativa às Normas para um Trabalho Justo (*Fair Labor Standards Act*) define um índice federal relativo ao salário mínimo dos(as) trabalhadores(as) de determinadas profissões, que inclui os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), mas exclui trabalhadores(as) "ocasionais", *babysitters* e "acompanhantes" de doentes ou idosos. ^(c) O governo central fixa salários mínimos para 45 profissões, das quais se exclui o trabalho doméstico. Não obstante, os governos centrais e regionais têm competência para fixar índices relativos ao salário mínimo para outras profissões. Os estados de Karnataka, Kerala, Andhra Pradesh, Tamil Nadu, Bihar e Rajastão fixaram índices de salário mínimo para o trabalho doméstico. ^(d) Existe um salário mínimo específico para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que ainda não entrou em vigor, mas o processo de implementação está em curso. ^(e) Em Agosto de 2008 foi criado um conselho responsável pela fixação salarial relativa aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Estão em curso as negociações para aumentar o salário mínimo desta categoria de trabalhadores(as). A OIT supervisiona a situação, com vista a verificar se foi elaborado e assinado um acordo. ^(f) O Ministério do Trabalho fixa o índice dos salários mínimos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), ao passo que a fixação dos índices das outras categorias de trabalhadores(as) é da responsabilidade do Conselho para o Salário Mínimo, um órgão tripartido.

141. A CEACR destaca que "é essencial não perder de vista o verdadeiro objectivo do sistema de salário mínimo, que consiste em contribuir para a erradicação da pobreza e assegurar aos(as) trabalhadores(as) e às respectivas famílias padrões de vida dignos".⁹ Para que o trabalho doméstico seja considerado como um trabalho digno, os agregados familiares têm de querer e poder pagar salários mínimos definidos com estes objectivos.

142. A CEACR também sublinha a importância do reconhecimento do grau variável de conhecimentos especializados associados ao trabalho doméstico, aquando da definição de uma remuneração, de modo a não subvalorizar o envolvimento de género na fixação salarial é um critério que deve ser evitado.

⁹ CEACR: observação individual, Uruguai, Convenção (N.º 131), 2003.

143. Um exemplo importante chega-nos da África do Sul, que em Novembro de 2002 introduziu salários mínimos para os seus trabalhadores(as) domésticos(as), que atingem 1 milhão. Os dados estatísticos são limitados, e o argumento moral de um salário digno é indubitavelmente mais eficaz junto dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Contudo, um estudo conduzido em 2005, que apresentou resultados desagregados por sexo, e que teve por objecto o efeito dos salários mínimos no emprego e nos rendimentos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) sul-africanos, revelou que os salários reais, os rendimentos mensais médios e os rendimentos totais do pessoal do serviço doméstico, tinham aumentado desde a entrada em vigor das disposições regulamentares relativas ao salário mínimo. No entanto, em Setembro 2004 ainda havia aproximadamente 58 % dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) a ganhar menos do que o estipulado pelas disposições regulamentares. Embora se tenha verificado um pequeno aumento do crescimento do emprego de homens, no que concerne às mulheres registou-se uma diminuição do número total de horas de trabalho semanais e do emprego em geral. O salário mínimo pode ter, de certa forma, reduzido a pobreza geral entre os(as) trabalhadores(as) domésticos(as).¹⁰

144. A CEACR tem tentado activamente garantir a inclusão dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) nos programas de protecção dos salários e de fixação do salário mínimo. Por exemplo, a CEACR notou que no Belize os salários, em locais de trabalho não abrangidos pela acção sindical, são determinados por um acordo individual entre o(a) trabalhador(a) e o empregador, bem como através de regulamentações salariais legalmente definidas relativamente a determinadas categorias de trabalhadores(as), incluindo trabalhadores(as) domésticos(as). No Zimbabué, o Conselho Consultivo para os Salários e Vencimentos (*Wages and Salaries Advisory Board*) define os salários dos(as) trabalhadores(as) de profissões que não beneficiam da negociação colectiva, incluindo os(as) trabalhadores(as) domésticos(as).¹¹

145. Tal como é apresentado na Tabela IV.1, sempre que existe fixação do salário mínimo dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), esta é geralmente determinada unilateralmente pelos governos.

146. A CEACR tem tentado garantir que a fixação do salário mínimo seja efectuada em conformidade com as disposições do artigo 4.º, parágrafo 2, da Convenção (N.º 131), sobre a Fixação do Salário Mínimo de 1970, mediante consulta com as organizações representativas de trabalhadores(as) e empregadores interessados. Em 2008, no seguimento das observações da Comissão sobre a forma de passar da determinação unilateral, por parte dos governos, do salário mínimo dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) para um mecanismo que assegure uma consulta completa, o Uruguai criou um novo conselho salarial tripartido, com vista à negociação dos termos e condições de trabalho dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), para os(as) quais foi criada uma nova categoria profissional (Grupo 21). A criação do Conselho debateu-se com dificuldades, visto que não havia nenhuma organização representativa dos empregadores e a Federação Nacional de Trabalhadores(as) que existia ainda não tinha sido registada enquanto sindicato. Contudo, estes obstáculos acabariam por ser ultrapassados e o Conselho reuniu-se duas vezes, em 2008 (consultar o Capítulo VIII).

147. Independentemente do mecanismo escolhido, a simplificação do pagamento dos salários, como foi feito por vários Estados-membros da OIT, pode aumentar o cumprimento das regulamentações governamentais. Em 2006, o Brasil (consultar a caixa IV.1) combinou dois mecanismos para fomentar a entrada do trabalho doméstico na economia formal e o pagamento de salários: 1) descontos dos impostos sobre os rendimentos, associados ao pagamento de contribuições para a segurança social, em nome do(a) trabalhador(a) doméstico, ao Instituto Nacional da Segurança Social (INS), e 2) procedimentos simplificados, relativamente aos pagamentos à segurança social. Acredita-se que a formalização do trabalho doméstico e o aumento das contribuições para o sistema da segurança social compensariam os incentivos fiscais aos empregadores, embora seja demasiado cedo para dispor de dados estatísticos sobre os resultados.

¹⁰ T. Hertz: *The effect of minimum wages on the employment and earnings of South Africa's domestic service workers*, Development Policy Research Unit Working Paper 05/99, Out. 2005.

¹¹ CEACR: pedido directo, Zimbabué, Convenção (N.º 100), 2008.

Caixa IV.1 O cheque serviço

A introdução do “cheque serviço” foi um desenvolvimento importante em vários países. Este sistema permite o cálculo dos descontos obrigatórios aplicados ao salário e pode ajudar no pagamento dos serviços prestados pelos(as) trabalhadores(as) (como é o caso do pessoal de limpeza) que trabalham, numa base não contínua, para diversos empregadores. Constitui uma prática concebida para facilitar a transição da economia informal para a formal, em parte porque reduz o custo das transacções, para empregadores e trabalhadores(as).

O cheque serviço foi introduzido em França em 21 de Dezembro de 1993, e posteriormente substituído pelo cheque-emprego serviço universal (CESU), pela Lei N.º 2005-841, de 26 de Julho de 2005. O CESU permite a um empregador da França metropolitana pagar uma diversidade de serviços realizados por um trabalhador doméstico, bem como pagar a remuneração do(a) trabalhador(a) e simultaneamente pagar as contribuições relativas à protecção social. Pode ser utilizado para o trabalho doméstico regular e ocasional.

Em 2004, o cantão suíço de Genebra também introduziu um sistema segundo o qual uma empresa social calcula as obrigações sociais relativas ao salário pago ao(à) trabalhador(a) doméstico e declara o salário a pagar mediante cheques serviço.

Na Áustria, a Lei do Cheque Serviço Doméstico regulamenta as relações de trabalho das pessoas singulares relativamente a determinados serviços domésticos(as) típicos, desde que o pagamento mensal não ultrapasse um determinado patamar. O cheque deve corresponder ao pagamento por hora previamente acordado. As disposições regulamentares relativas ao salário mínimo aplicam-se a esta relação de trabalho.

No Canadá (Quebeque), foi introduzida em 1998 uma versão um pouco diferente do cheque serviço de emprego, dirigida às pessoas idosas e incapacitadas que precisam de serviços domésticos(as) e de prestação de cuidados. O programa contempla um salário fixo definido pelo governo da província, que paga pelos serviços. Consiste numa estrutura de pagamento simplificada e transfere a responsabilidade relativa ao apoio dos serviços sociais governamentais para os cidadãos idosos e para as pessoas com deficiência, que passam a ser empregadores.

Pagamento em espécie

148. Em muitas partes do mundo, o pagamento em espécie (alojamento e refeições) é tradicionalmente considerado parte da remuneração dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Embora existam provas de que estes pagamentos podem contribuir para ajudar alguns(as) trabalhadores(as) domésticos(as) a suportar melhor as crises económicas, podem dar origem a abusos consideráveis. À luz de um modelo de emprego que pretende estimular a autonomia dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e garantir que os seus salários são suficientes para o seu sustento e para sustentar as respectivas famílias, os pagamentos em espécie necessitam de ser cuidadosamente analisados, com vista a garantir que, quando permitidos pela lei, não prejudiquem as disposições relativas ao salário mínimo.

149. O artigo 4.º, ponto 1, da Convenção (N.º 95), sobre a Protecção do Salário, de 1949, prevê que “a legislação nacional, as convenções colectivas ou as sentenças arbitrais podem permitir o pagamento parcial do salário em géneros nas indústrias ou profissões em que este modo de pagamento for prática corrente ou desejável devido à natureza da indústria ou da profissão em causa.” Exige que sejam tomadas medidas para garantir que “os pagamentos em géneros sirvam para o uso pessoal do(a) trabalhador(a) e da sua família e sejam conformes com o seu interesse” e “que o valor atribuído a esses pagamentos seja justo e razoável”.

150. Há vários países atentos à necessidade de implementar legislação que evite o abuso dos pagamentos em géneros (consultar a Tabela IV.2).

Tabela IV.2. Pagamentos em espécie dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), por país e região

Região	Pagamentos em géneros proibidos	Pagamentos em géneros permitidos até 25 % da remuneração	Pagamentos em géneros permitidos até 50 % da remuneração
Países industrializados	Áustria;(a) Canadá (Quebeque)		Espanha
Europa Central e de Leste	República Checa(a)		
Comunidade de Estados Independentes (CEI)	República da Moldávia	Federação Russa	
Ásia			
América Latina	Bolívia; Brasil ^(b)	Chile; Uruguai	Costa Rica; México; Nicarágua; Panamá; Paraguai ^(c)
Caraíbas			
Médio Oriente			
África	Costa do Marfim ^(d)	África do Sul	

(a) Os pagamentos em espécie podem ser utilizados só relativamente à parte do salário que ultrapassa o salário mínimo. ^(b) Excepto se o(a) trabalhador(a) doméstico estiver alojado num local diferente daquele em que trabalha. ^(c) A alimentação e o alojamento são considerados equivalentes a 60 % do salário mínimo e podem ser descontados do mesmo. ^(d) Os(as) trabalhadores(as) devem receber salários e podem inclusive recusar um pagamento parcial em espécie.

Pagamento regular de salários

151. A periodicidade do pagamento constitui uma questão importante, tendo em consideração as condições sociais identificadas no Capítulo I. A Convenção (N.º 95), sobre a Protecção do Salário, de 1949, prevê que o “o salário será pago com intervalos regulares”, ao passo que a respectiva Recomendação (N.º 85) refere o pagamento de salário duas vezes por mês, no que respeita a trabalhadores(as) cujos salários são calculados com base num valor por hora, dia ou semana, e com uma periodicidade não inferior a uma vez por mês no que respeita às pessoas cuja remuneração é calculada numa base mensal ou anual.

152. Alguns Estados-membros da OIT introduziram disposições legislativas que prevêm que os(as) trabalhadores(as) devem ser pagos com intervalos regulares. Na Costa do Marfim, o artigo 32.3 do Código do Trabalho refere que os salários devem ser pagos com intervalos regulares que não podem ultrapassar os 15 dias. No Burkina Faso, de acordo com o artigo 113.º do Código do Trabalho, os pagamentos mensais devem ser efectuados dentro do prazo de oito dias após o fim do mês. Na Malásia, os artigos 18.º e 19.º da Lei relativa ao Emprego, de 1955, aplicável aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), prevê que o contrato deve especificar um período salarial que não ultrapasse um mês e que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) devem receber o seu pagamento, após os descontos legais, no sétimo dia após o período em causa. Alguns memorandos de acordo também prevêm a periodicidade do pagamento.⁷³ Os problemas relativos a atrasos no pagamento de salários, contudo, continuam a ser frequentes (consultar o Capítulo II).

As implicações do alojamento proporcionado pelo empregador

153. A questão do alojamento é central na relação de trabalho relativa ao serviço doméstico, visto que o local de trabalho é muitas vezes o domicílio do(a) trabalhador(a). Mais do que qualquer outra coisa, a dependência que deriva do facto de se viver no domicílio de um empregador exige regulação, pelo que esta secção analisa a forma como os Estados-membros lidaram com três aspectos desta situação. O primeiro questiona se o alojamento e a alimentação devem ser considerados uma

⁷³ MoU Indonésia-Malásia MoU, Apêndice A, A.iv (salário mensal).

forma de pagamento em espécie ao(à) trabalhador(a) doméstico ou implícitos à natureza do trabalho pelo qual o(a) trabalhador(a) doméstico deve receber pagamento. O segundo diz respeito às condições de alojamento e à qualidade da alimentação fornecida. O terceiro deriva da natureza específica do trabalho doméstico e levanta a questão do salário e do horário de trabalho. Como se verá, alguns Estados-membros têm-se esforçado por apresentar soluções para estas questões.

Pagamento em espécie

154. Como anteriormente referido, tem-se verificado a tendência para considerar o alojamento e a alimentação como uma forma de pagamento em espécie, sendo o alojamento e a alimentação dos(as) trabalhadores(as) descontados ao seu salário. Um exemplo desta abordagem pode encontrar-se na Irlanda (artigo 5.7 do Código de Boas Práticas), que define descontos diários e semanais máximos, relativos a pensão completa e alojamento, só pensão completa e só alojamento. O Uruguai também adoptou este sistema e o artigo 11.º do Decreto do Ministério do Trabalho e da Segurança Social (25 de Junho de 2007), ao abrigo da Lei N.º 18.065, de 27 de Novembro de 2006, prevê que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as) têm direito a alojamento e alimentação, pelos quais os empregadores podem descontar 20 % do salário mínimo (10 % no caso de só ser providenciado alojamento).

155. Embora haja muitas razões práticas para esta política, estas disposições relativas aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) tendem a ser muito vantajosas para os empregadores com responsabilidades familiares. Além disso, em alguns países que dispõem de programas dirigidos aos(as) trabalhadores(as) migrantes, existe um requisito legal para que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) vivam no domicílio dos seus empregadores.¹³ As expectativas habituais do agregado familiar e a proximidade física tornam algumas disposições relativas ao horário de trabalho boas na teoria, mas problemáticas em termos práticos.

156. A Recomendação (N.º 115), sobre Alojamento dos(as) Trabalhadores(as), de 1961, reflecte uma preferência clara entre os Estados-membros de que os locais de trabalho e de alojamento se mantenham separados. O parágrafo 12. 2) prevê como geralmente não desejável que os empregadores proporcionem alojamento aos seus trabalhadores(as), de forma directa, a não ser que tal seja mesmo necessário. Um exemplo de situação em que pode revelar-se necessário verifica-se quando a natureza do emprego requer que o(a) trabalhador(a) esteja rapidamente disponível. Contudo, invocar esta excepção implica o reconhecimento de que o requisito de serviço interno constitui uma vantagem para o empregador e não para o(a) trabalhador(a). Por outras palavras, um trabalhador doméstico a quem é solicitado que viva no local de trabalho, pelo menos numa situação de *standby*, ao abrigo desta disposição deve ser pago por esse tempo.

157. A legislação de vários Estados membros da OIT reflecte esta mudança política. Ao abrigo da Lei N.º 11.324, de 19 de Julho de 2006, a possibilidade de os empregadores brasileiros poderem descontar 25 % do salário como pagamento do alojamento e da alimentação foi substituída por uma proibição de efectuar descontos relativos a alojamento, alimentação e produtos de higiene pessoal utilizados pelos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) no local de trabalho. No Canadá (Quebeque), o artigo 51.º da Lei relativa às Normas de Trabalho prevê que o governo pode fixar um valor máximo para alojamento e alimentação. Contudo, o artigo 51.0.1 foi adicionado em 1997 para especificar que, não obstante o artigo 51.º, um empregador não pode exigir um valor em troca de alojamento e alimentação a um(a) trabalhador(a) doméstico(a) que esteja alojado na sua residência ou que lá tome as suas refeições. Em França, o artigo 6.º do acordo colectivo sectorial prevê que, se for exigido a um trabalhador que resida no domicílio do empregador, o alojamento não deve ser descontado do salário líquido. Ao contrário, ao abrigo do artigo

¹³ Canadá: “Programa de Prestadores de Cuidados Internos”. *IP 04 Processing Live-in Caregivers*. O Apêndice D, intitulado “Informação importante para os(as) trabalhadores(as) domésticos internos prestadores de cuidados”, informa os(as) trabalhadores(as) domésticos de que “devem viver no domicílio do empregador, de contrário não podem continuar a trabalhar ao abrigo do Programa de Prestadores de Cuidados Internos, e não podem solicitar visto de residência permanente”. Consultar também: Hong Kong, China: Contrato de Emprego Padrão, cláusula 3, e o *Guidebook for the Employment of Domestic Helpers from Abroad* (ID 969).

20.º do acordo, o alojamento pode ser considerado uma forma de pagamento em espécie, em conformidade com a taxa mínima estabelecida pela comissão conjunta responsável pela negociação salarial do sector – embora com uma margem contratual que permita o estabelecimento de uma taxa mais elevada, caso se justifique.

Regulamentar as condições de vida

158. A maioria dos países que se debruçou sobre a questão da qualidade e natureza do alojamento exige que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) disponham de um quarto separado, com condições de privacidade, para sua utilização pessoal e alimentação de boa qualidade, regular e em quantidade suficiente.

159. Em alguns casos, existem as disposições contratuais (como a cláusula 9 do Contrato de Emprego Modelo entre o Trabalhador Doméstico Estrangeiro e o Empregador, elaborado pelas Agências Acreditadas da Associação de Agências de Trabalho de Singapura) que, embora exijam “uma privacidade razoável”, permitem que um empregador indique se o(a) trabalhador(a) doméstico irá partilhar um quarto com uma ou mais crianças ou ter um quarto separado.

160. No Uruguai, o alojamento deve ser privado, mobilado e em boas condições de higiene, de acordo com o artigo 11.º do Decreto MTSS, de 25 Junho de 2007. A alimentação deve ser saudável e em quantidade suficiente, incluindo, no mínimo, pequeno-almoço, almoço e jantar, de acordo com os hábitos da família em questão. Na Bolívia, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) têm direito a alojamento adequado e em boas condições de higiene, com acesso a instalações sanitárias e a um chuveiro. O(a) trabalhador(a) doméstico(a) tem também direito à mesma alimentação que o seu empregador, de acordo com o artigo 21(b) da Lei dos(as) trabalhadores(as) Domésticos(as), de 3 Abril de 2003. O artigo 34.º do acordo colectivo nacional de Itália prevê que as refeições devem garantir uma nutrição saudável e segura e que o alojamento deve respeitar a dignidade e a intimidade do(a) trabalhador(a).

161. Na Irlanda, o artigo 5.2.2. do Código de Boas Práticas prevê que o empregador providencie um quarto privado, com condições de segurança e uma cama. No Quebec, Canadá, os empregadores devem providenciar condições de vida dignas, mediante o fornecimento de refeições e um quarto privado adequadamente mobilado, aquecido, ventilado e equipado com uma fechadura em boas condições e um cadeado. Os empregadores devem também dar aos (às) trabalhadores(as) domésticos(as) uma chave da casa. Estes requisitos constam obrigatoriamente do contrato-modelo.

162. Em França, o alojamento é considerado um acessório ao contrato de trabalho, e o artigo 21.º do acordo colectivo exige que os empregadores providenciem instalações “dignas”, que devem ter uma janela e iluminação adequada, aquecimento apropriado e instalações sanitárias ou acesso a instalações sanitárias partilhadas, que o(a) trabalhador(a) deve manter em boas condições. É também solicitado ao empregador que se assegure de que a alimentação providenciada é saudável e em quantidade suficiente.

163. Em Hong Kong, China, o artigo 3.B do documento relativo ao Alojamento e Deveres Domésticos(as) anexo ao Contrato de trabalho modelo prevê que, se não for garantido que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) dispõem de electricidade e água, de instalações sanitárias e chuveiro ou banheira, cama, cobertores ou mantas, almofadas e um roupeiro, isentos de custo, um pedido de visto apresentado por um empregador será recusado. O artigo 3.A prevê que o empregador deve especificar as instalações a disponibilizar ao(à) trabalhador(a) doméstico e declara que, embora as dimensões médias de um apartamento em Hong Kong, China, sejam relativamente reduzidas, o empregador deve disponibilizar ao(à) trabalhador(a) alojamento adequado e privacidade razoável. Embora o documento estipule que exigir a um trabalhador doméstico que partilhe um quarto com um adulto do sexo oposto é inadequado, permite a possibilidade de o(a) trabalhador(a) doméstico partilhar um quarto com uma criança ou mais.

164. Na África do Sul, o artigo 8.º da Determinação Sectorial 7 estabelece que não pode ser descontado mais de 10 % do salário como compensação pela utilização de um quarto ou de outro alo-

jamento, o qual deve ser à prova de água, ser mantido em boas condições, ter no mínimo uma janela, uma porta que possa ser trancada, instalações sanitárias ou acesso a uma casa de banho.

165. Na Suíça, tanto o artigo 328a1) do Código Civil como o artigo 17.º do contrato de trabalho modelo prevêem que a alimentação dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) deve ser saudável e em quantidade suficiente. O artigo 17.º do contrato modelo acrescenta que um trabalhador a tempo inteiro cujo alojamento seja fornecido pelo empregador tem direito a um quarto separado que possa ser fechado à chave, seja bem iluminado (tanto por luz natural como por luz artificial), bem aquecido e tenha o mobiliário necessário.

Regulamentação específica do horário de trabalho dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as)

166. Existe uma zona cinzenta entre trabalho e domicílio, quando os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são “internos(as)”, o que pode prejudicar o objectivo fundamental das leis relativas ao horário de trabalho, que consiste em reduzir horários de trabalho prolongados. Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) têm de estar disponíveis para trabalhar durante períodos longos ou inclusive continuamente. Um estudo conduzido em Espanha permitiu concluir que muitos empregadores consideravam que o pessoal doméstico interno devia estar disponível a toda a hora.¹⁴ Uma pesquisa efectuada nos Países Baixos permitiu concluir que se espera que muitos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes internos(as) trabalhem a qualquer hora e que frequentemente o seu dia de folga é cancelado ou alterado pelo empregador.¹⁵ No Kuwait, existem relatos de que determinados grupos – nos quais se incluem cozinheiros, motoristas, seguranças e empregadas domésticas – que trabalham, em média, 78 a 100 horas por semana.¹⁶ A maioria dos regimes nacionais em estudo não aborda esta questão em pormenor, embora se tenham verificado esforços no sentido de estabelecer um equilíbrio entre os requisitos inerentes ao trabalho doméstico e horários de trabalho em conformidade com as normas internacionais.

167. Esta questão tem sido objecto de consideráveis debates e análises. A título de exemplo, a Directiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização da duração do trabalho (anterior Directiva do Conselho 93/104) permite actualmente uma derrogação relativa à “mão-de-obra de familiares... em matéria de organização do tempo de trabalho aplicáveis aos períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, férias anuais e a certos aspectos do trabalho nocturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho... sempre que, em virtude das características especiais da actividade exercida, a duração do trabalho não seja medida e/ou pré-determinada ou possa ser determinada pelos próprios(as) trabalhadores(as)”, tomando em devida conta “os princípios da Organização Internacional do Trabalho em matéria de organização do tempo de trabalho, incluindo os relativos ao trabalho nocturno [e] os princípios gerais de protecção da segurança e da saúde dos(as) trabalhadores(as)”. Contudo, o Tribunal Europeu de Justiça dedicou muita atenção à diferença qualitativa entre esperar que um(a) trabalhador(a) esteja permanentemente acessível mas não necessariamente presente (ou seja, em *standby*) e esperar que esteja disponível num local determinado pelo empregador durante a totalidade do período em que os seus serviços podem ser necessários, de forma a garantir à parte mais fraca na relação contratual um descanso previsível e adequado.

168. Em Israel, o Tribunal Nacional do Trabalho analisou a questão dos horários de trabalho e do pagamento de horas extraordinários. A Lei relativa aos Horários de Trabalho e de Descanso, de 1951, aplicava-se só parcialmente aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as), mas reflectia uma preocupação de que a aplicação mecânica da lei do horário de trabalho à situação do trabalho doméstico seria não só impossível como injusta. Num parecer subscrito pela maioria, o

¹⁴ E.G. Rodriguez: “The ‘hidden side’ of the new economy – On transnational migration, domestic work and unprecedented intimacy”, in *Frontiers*, Vol. 28, N.º 3, 2007.

¹⁵ Galotti, op. cit., p. 48.

¹⁶ ILO: *Gender and migration in Arab States, The case of domestic workers* (Beirute, Junho de 2004), pp. 52–53.

Tribunal deliberou que um trabalhador interno deve por norma ter direito a uma retribuição adicional pelos horários alargados. Embora a decisão do Tribunal tenha o mérito de reconhecer as horas extraordinárias dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), existe o receio de que atenuar a aplicação das disposições regulamentares relativas às horas extraordinárias, no caso dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), seja mais favorável às necessidades do empregador do que às do(a) trabalhador(a).¹⁷

169. Em Franca, os artigos 3.º e 6.º do acordo colectivo prevêm que os(as) trabalhadores(as) cuja actividade exija que tenham de permanecer perto de uma pessoa doente durante a noite e que sejam capazes de intervir a qualquer momento (não contemplando a administração de cuidados de saúde) se integram numa categoria à parte. A duração do trabalho é limitada, na medida em que o trabalho não é compatível com o trabalho diurno a tempo inteiro.

170. Pelo contrário, o artigo 3.º do acordo introduz a noção de tempo livre relativamente às situações em que o(a) trabalhador(a) tem de estar pronto a intervir sempre que necessário, por exemplo no caso de trabalhadores(as) domésticos(as) que assumem a responsabilidade por crianças, idosos ou pessoas com deficiência. As horas em causa são pagas a dois terços do valor normal. Apesar de reconhecer que o número de horas possa variar consideravelmente em função das circunstâncias, o acordo tem o cuidado de definir o que é considerado “serviço efectivamente prestado”. A título de exemplo, considera-se que um trabalhador, sem quaisquer qualificações profissionais, que cuida de crianças, presta efectivamente um serviço quando cozinha para elas, as limpa e veste, as leva a passear ou desempenha uma série de outras tarefas para a família. Os(as) trabalhadores(as) a quem é pedido que assegurem a presença durante a noite, compatível com o trabalho diurno, devem receber uma compensação equivalente a um valor não inferior a um sexto do salário regular pelas horas de serviço efectivamente prestado (artigo 6.º do acordo). Caso seja chamado a intervir várias vezes todas as noites, todas as horas são consideradas horas de serviço em espera e remuneradas por um valor equivalente a dois terços do valor normal. Caso a situação não seja temporária, o contrato de trabalho deve ser revisto.

171. A abordagem francesa constitui uma das tentativas mais pormenorizadas no sentido de adequar o contrato de trabalho, especificamente no que concerne às relações de trabalho doméstico e de o aplicar de forma a evitar situações de abuso. Reconhece que, sem estas normas, as funções dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) podem ser intermináveis (como sucede com os pais de crianças pequenas), com tarefas infundáveis e oportunidades de descanso limitadas. Contudo, é essencial evitar uma situação em que só sejam consideradas “efectivas” as horas durante as quais um trabalhador doméstico esteja a ser “produtivo”.¹⁸

172. Na Áustria, a legislação, apesar de menos detalhada, tem algumas características semelhantes. Ao abrigo do artigo 5.º da Lei Federal relativa aos Auxiliares e Empregados Domésticos(as), os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as) devem ter um período de descanso de dez horas, incluindo o período entre as 9h00 e as 6h00. Esta situação é menos vantajosa do que as 13 horas concedidas aos(as) trabalhadores(as) não internos(as), mas tem a vantagem de garantir que o período da noite é dedicado ao descanso. Um desvio ao período de tempo estipulado pode ser mutuamente acordado no que concerne a crianças até aos 3 anos ou a membros da família com deficiência que necessitam de cuidados contínuos que não podem ser prestados de outra forma. Contudo, a legislação deixa bem claro que o número total de períodos de descanso não deve ser reduzido. São também aplicáveis aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) outras normas, nomeadamente as que definem que o limite de horas de trabalho semanais não pode ultrapassar as 18 horas ao longo de um período de duas semanas e que a duração total dos períodos de descanso, ao longo do mesmo período, deve estar em conformidade com as normas geralmente aplicáveis.

173. Existem outros sistemas que regulamentam o tempo durante o qual o(a) trabalhador(a) tem de se manter disponível, garantindo que este tempo é limitado e adequadamente retribuído. Na África do Sul, a Determinação Sectorial N.º 7 reconhece que o período entre as 20h00 e as 6h00

¹⁷ Mundlak and Shamir, op. cit.

¹⁸ Blackett, op. cit., p. 19.

pode ser considerado tempo de *standby*, durante o qual o(a) trabalhador(a) a quem é pedido que esteja no local de trabalho pode descansar ou dormir, mas tem de se manter disponível para trabalhar, se necessário. As disposições incluem uma série de medidas de protecção aplicáveis a trabalhadores(as) nesta situação. O artigo 14.º prevê que um empregador só pode solicitar a um empregado doméstico que fique em *standby* se tal for acordado por escrito e se o(a) trabalhador(a) doméstico for compensado mediante o pagamento de um suplemento por cada turno em *standby*. Um empregador não pode pedir a um trabalhador que esteja em *standby* mais de três vezes por mês nem mais de 50 vezes por ano. Além disso, o empregador só pode esperar que o(a) trabalhador(a) doméstico realize um trabalho urgente. Na eventualidade de o trabalho a realizar durante o período de *standby* ultrapassar as três horas, o empregador deve pagar ao(à) trabalhador(a) doméstico de acordo com os valores correspondentes às horas extraordinárias ou conceder-lhe tempo livre tempo de folga, em substituição do pagamento de horas extraordinárias.

Duração do trabalho

174. Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), especialmente os(as) trabalhadores(as) internos(as), encontram-se muitas vezes sujeitos a situações de trabalho que podem representar uma ameaça ao seu bem-estar. A existência de restrições relativas ao horário de trabalho e a períodos de descanso adequados são essenciais para preservar a sua saúde e segurança e para garantir que dispõem de tempo suficiente para dedicar às respectivas famílias e a outras responsabilidades e interesses. Estes elementos da regulação da duração do trabalho estão incluídos nas normas internacionais do trabalho e na maioria da legislação relativa ao trabalho doméstico. No que concerne às horas de trabalho semanal, por exemplo, a Constituição da OIT e a sua primeira norma, a Convenção (N.º 1), sobre a Duração do Trabalho, de 1919, identifica as 48 horas como o limite aceitável para uma semana de trabalho normal.¹⁹ Durante a Grande Depressão da década de 1930, foi adoptado um novo instrumento sobre a duração do trabalho, a Convenção (N.º 47), sobre as Quarenta Horas Semanais, de 1935, que introduziu um limite que acabou por ser adoptado como a visão da OIT relativamente ao horário de trabalho aceitável.²⁰ Estes dois instrumentos internacionais do trabalho dominaram o panorama jurídico do século XX, que testemunhou uma redução gradual do horário de trabalho até chegar à semana das 40 horas.²¹

175. A protecção das pessoas que realizam trabalho nocturno também se encontra contemplada na maioria das disposições relativas à duração do trabalho. O artigo 8.º da Convenção (N.º 171), de 1990, relativa ao Trabalho Nocturno, prevê que “as compensações concedidas aos (às) trabalhadores(as) em matéria de duração do trabalho, salários ou vantagens similares devem ter em conta a natureza do trabalho nocturno” e a Recomendação (N.º 178), relativa ao Trabalho Nocturno, sugere que o trabalho nocturno não deve normalmente exceder as oito horas e deve geralmente ter uma duração inferior à do mesmo trabalho realizado em período diurno. As leis nacionais também tendem a definir limites mais rigorosos relativamente ao trabalho nocturno do que os impostas ao trabalho diurno. Verifica-se também a necessidade de períodos de descanso de duração específica, entre os quais se destaca o descanso semanal, que semanalmente permite aos(às) trabalhadores(as) um dia ou mais para passarem com a família e os amigos, para a frequência de locais de culto religioso ou para actividades de lazer. A nível internacional, estes períodos de descanso semanal encontram-se contemplados na Convenção (N.º 14), de 1921, relativa ao Descanso Semanal (Indústria), e na Convenção (N.º 106), de 1957, relativa ao Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), que exigem um mínimo de 24 horas de descanso ininterrupto por cada período de sete dias. Uma norma não vinculativa, a Recomendação (N.º 103), de 1957, relativa ao Descanso Semanal (Comércios e Escritórios), recomenda um período de descanso com a duração de 36 horas.

¹⁹ Para informação sobre o desenvolvimento das normas internacionais sobre a duração do trabalho, consultar J. Murray: *Transnational labour regulation: The ILO and EC compared* (Haia Kluwer Law Internacional), 2001.

²⁰ A semana de 40 horas foi reforçada no início da década de 1960, quando foi referida como sendo “uma norma social a alcançar de forma faseada, se necessário”, na Recomendação N.º 116, de 1962, relativa à Redução da Duração do Trabalho.

²¹ ILO: *Working conditions laws 2006–07: A global review* (Geneva, 2008), p. 9. Neste momento já há mais de 40 % dos países que adoptaram um limite das 40 horas ou menos.

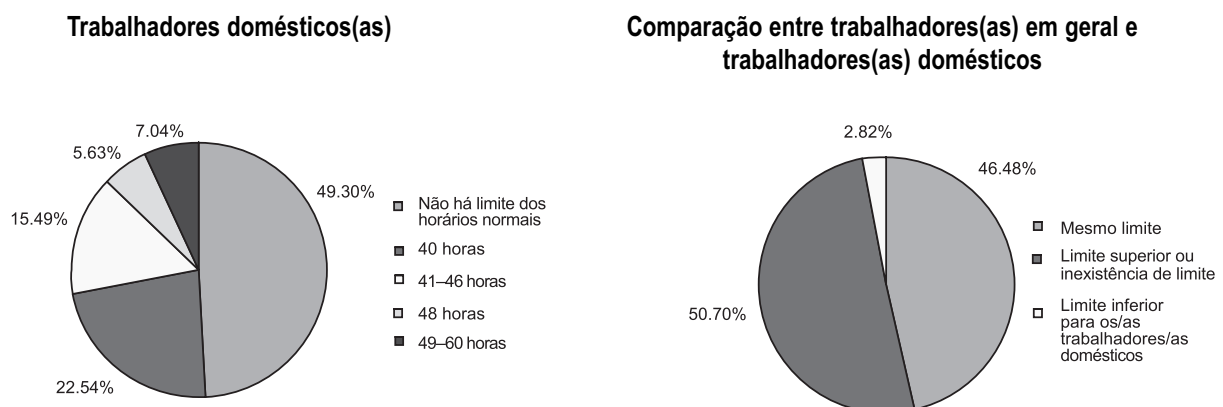
Cobertura dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) pelas normas internacionais

176. A presente secção analisa até que ponto os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são abrangidos por normas de aplicação generalizada e compara o tratamento dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) em 71 países.²² Centra-se em três aspectos da duração do trabalho: horas semanais, horas de trabalho nocturno e períodos de descanso semanal. Esta secção tenciona, em primeiro lugar, comparar o tratamento dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) em países e regiões a nível mundial, e, em segundo lugar, comparar o seu tratamento jurídico e as normas jurídicas geralmente aplicáveis. Desta forma, espera compreender de que forma o tratamento do pessoal do serviço doméstico espelha, ou se diferencia, do tratamento da mão-de-obra “predominante”.

Horários de trabalho normais

177. Cerca de metade dos países em estudo não impõem um limite obrigatório dos horários de trabalho normais relativamente aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Nos casos em que esse limite é especificado, o mais comum corresponde às 40 horas, que se encontra em mais de 20 % dos países. Cerca de 15 % dos países estipularam um limite intermédio (41 a 47 horas), quatro estipularam um limite de 48 horas e em cinco casos o limite ultrapassa as 48 horas.

Figura IV.1. Número máximo legal de horas de trabalho semanal nos países abrangidos pelo estudo (percentagens)



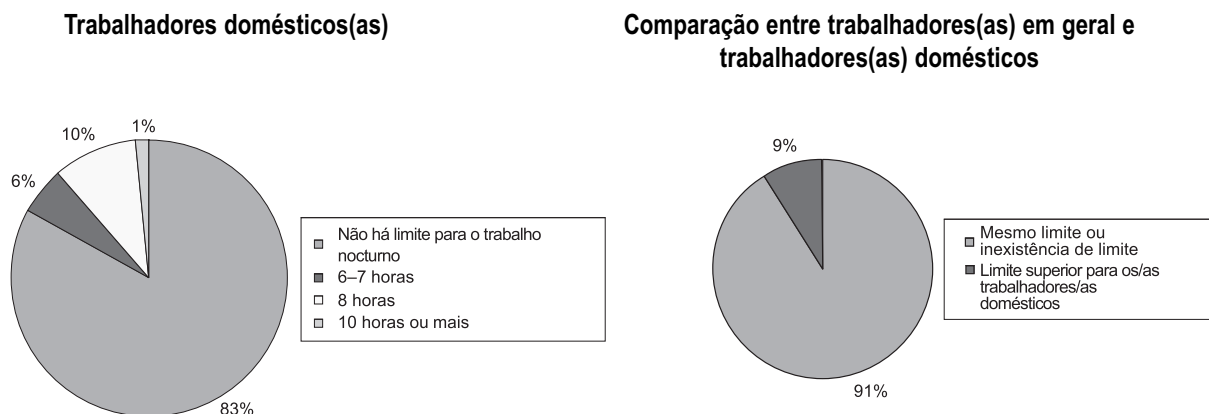
Como pode constatar-se na figura IV.1, existem diferenças significativas entre as normas geralmente aplicáveis à duração do trabalho e as que dizem respeito aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). A nível global, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) encontram-se por norma sujeitos a limites que oferecem menos protecção do que os aplicados à mão-de-obra em geral. Metade dos países permitem que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) trabalhem durante mais tempo do que os outros(as) trabalhadores(as), ao passo que mais de 45 % dos países impõem o mesmo limite a todos os(as) trabalhadores(as). Uma percentagem reduzida estabelece um limite inferior ou não define qualquer limite, no que concerne aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as).

²² Argentina, Áustria, Bangladesh, Barbados, Bélgica, Bolívia, Brasil, Bulgária, Burkina Faso, Camboja, Chile, Colômbia, Costa Rica, Costa do Marfim, Croácia, República Checa, Dinamarca, Egipto, Estónia, Etiópia, Finlândia, França, Alemanha, Guatemala, Índia, Indonésia, Irão (República Islâmica do), Irlanda, Israel, Itália, Japão, Jordânia, Cazaquistão, Quênia, República da Coreia, Letónia, Líbano, Malásia, Mali, México, República da Moldávia, Moçambique, Namíbia, Países Baixos, Nicarágua, Níger, Paquistão, Panamá, Paraguai, Peru, Filipinas, Portugal, Roménia, Federação Russa, Arábia Saudita, Senegal, África do Sul, Espanha, Sri Lanka, Suíça, República Unida da Tanzânia (continental), Tailândia, Trindade e Tobago, Tunísia, Turquia, Reino Unido, Estados Unidos, Uruguai, Vietname, Iémen and Zimbabué. A pesquisa foi conduzida entre Maio e Setembro de 2008 e abrange as normas legislativas adoptadas a nível nacional.

Trabalho noturno

178. No que concerne ao trabalho noturno, a grande maioria dos países trata os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) de forma idêntica aos outros(as) trabalhadores(as) em relação ao número de horas trabalhadas durante a noite pelos(as) trabalhadores(as). A figura IV.2 mostra que uma maioria substancial (83 %) não impõe qualquer limite e que a maioria dos restantes fixou o limite nas oito horas.

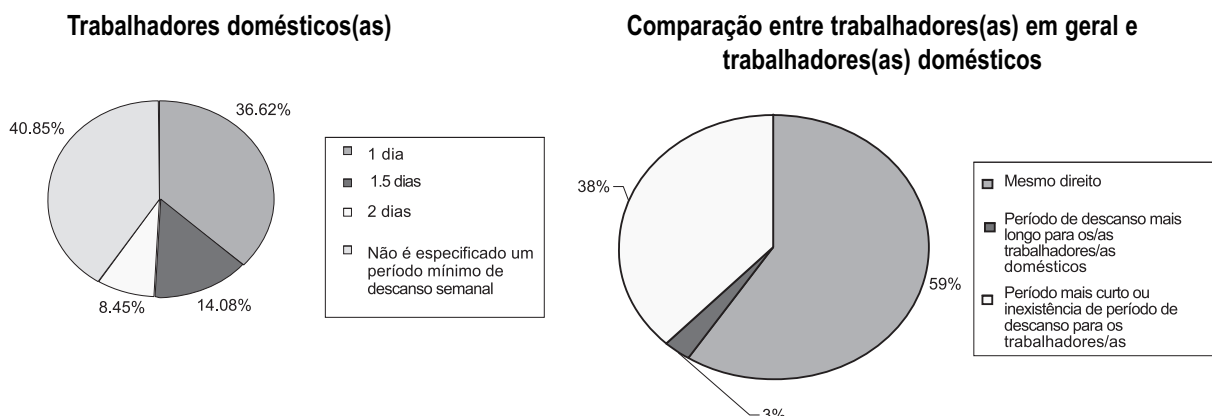
Figure IV.2. Número máximo legal de horas de trabalho noturno em cada 24 horas nos países abrangidos pelo estudo (percentagens)



Períodos de descanso semanal

179. Como pode verificar-se na figura IV.3, quase 60 % dos países abrangidos pelo estudo impõem aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) um período de descanso. O requisito mais comum corresponde a um dia livre por semana, que é norma legal em mais 36 % dos países. Nos restantes, 14 % possibilitam um período de descanso semanal de 1 dia e meio e 8 % um descanso de dois dias.

Figure IV.3. Períodos mínimos de descanso semanal nos países abrangidos pelo estudo (percentagens)



180. Na maioria dos países, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) têm direito ao mesmo período de descanso semanal que os outros(as) trabalhadores(as). Em 38 % dos países, têm direito a um período de descanso mais curto ou são totalmente excluídos deste direito, enquanto um número reduzido de países prevê um período de descanso mais longo para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as).

181. É comum haver medidas legislativas que designam um determinado dia, normalmente a sexta-feira ou o domingo, como dia de descanso semanal. Contudo, este pode não abranger o pessoal doméstico. Dos dois terços que especificam um dia em particular como o dia de descanso aplicável, mais de 10 % não exige que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) tenham direito ao seu descanso semanal no mesmo dia. Definir um dia de repouso preciso, tem a vantagem de poder influenciar a sociedade e criar a ideia de que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) não trabalharão naquele dia da semana, de modo que os que tiverem de o fazer, estão consciencializados desse facto. Nas sociedades em que o trabalho doméstico é uma parte muito importante da economia informal, este tipo de normalização pode ter um impacto significativo.

Respeitar a autonomia dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)

182. O simples facto de haver uma necessidade de regular a autonomia dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), em especial dos(as) trabalhadores(as) migrantes, é já indicativo do abuso potencial numa relação de trabalho. O memorando de acordo (MoU) entre a Indonésia e o Kuwait, por exemplo, prevê que os empregadores têm de permitir que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) comuniquem com familiares e amigos em ambos os países, bem como com a embaixada da Indonésia. O artigo 11(A)(ix) do MoU especifica ainda que, em ocasiões especiais, o pessoal do serviço doméstico deve ser autorizado a visitar a sua família, os seus amigos e a Embaixada da Indonésia. A existência de um disposição desta natureza sugere que o tempo dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) normalmente não lhes pertence.

183. Na Irlanda, uma disposição ligeiramente ambígua (artigo 1.º do Código de Boas Práticas) prevê que o empregador deve “permitir ao(à) trabalhador(a) o livre exercício de actividades pessoais”, o que, pelo menos, reconhece que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) têm uma vida própria.

184. Também na Irlanda, o artigo 5.2.1 do Código de Boas Práticas exige que o empregador “respeite a dignidade e a privacidade” do(a) trabalhador(a) e “tome todas as medidas necessárias para salvaguardar a dignidade e a privacidade do(a) trabalhador(a) que trabalha no domicílio”. A disposição autoriza a realização de buscas somente quando tenham sido contempladas na declaração escrita de termos e condições de trabalho, e prevê que devem, em qualquer caso, ser “uma excepção e conduzidas na presença do(a) trabalhador(a)”. Mesmo nesses casos, o empregador não tem o direito de ler a correspondência pessoal do(a) trabalhador(a) ou de escutar os telefonemas de natureza pessoal.

O direito fundamental dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) à igualdade e à protecção contra a discriminação

185. Como anteriormente referido, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são vulneráveis a múltiplas formas de discriminação, em particular no que concerne às suas condições de trabalho. Algumas iniciativas legislativas prevêem excepções à legislação relativa à igualdade, no caso dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). A CEACR considera que as referidas derrogações são contrárias à Convenção (N.º 111). Na Austrália, existem várias disposições que prevêem excepções específicas e abrangentes, que abrem a porta à discriminação contra os(as) trabalhadores(as) domésticos(as). A Lei da Igualdade de Oportunidades, de 1995 (Victoria), por exemplo, declara que um empregador pode discriminar quando decide a quem deve ser oferecido um emprego para prestação de serviços domésticos(as) ou pessoais numa casa particular.

186. Alguma da legislação relativa aos direitos humanos podia, na prática, permitir excepções num sentido restrito, como por exemplo no que diz respeito ao arrendamento de habitação privada. A maioria dos Estados-membros não sancionaria este tipo de discriminação no fornecimento de serviços de prestação de cuidados no domicílio financiados por agências estatais. Agora que os Estados-membros em estudo adoptaram políticas que permitem aos indivíduos contratar trabalha-

dores(as) domésticos(as) através de disposições contratuais privadas, as considerações políticas para promoção da igualdade são tentadoras.

187. Além disso, vários Estados-membros adoptaram legislação relativa à igualdade, centrada no assédio sexual e no abuso, que também promove a liberdade de culto religioso dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Na Bolívia, o artigo 23.º da Lei relativa aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) exige que as autoridades públicas que recebam queixas de trabalhadores(as) domésticos(as) sobre abusos, agressões física e assédio sexual exercidos pelo empregador ou pela sua família dêem início a um processo de investigação.

188. O artigo 11(A)(xiii) do MoU entre a Indonésia e o Kuwait prevê que o empregador deve “respeitar as práticas e tradições religiosas do(a) trabalhador(a) doméstico”.

189. Ao abrigo do artigo 11(A)(xviii) do MoU, o empregador é responsável pela “segurança dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) contra a exploração, o assédio sexual, o abuso físico e psicológico e falta de pagamento de salários”, embora ainda não haja nenhum mecanismo estatal de aplicação que intervenha caso o empregador não cumpra estas obrigações. O artigo 12.º refere somente que o empregador é responsável pelo pagamento dos custos de repatriamento se o(a) trabalhador(a) doméstico(a) se demitir devido a exploração, assédio sexual, abuso psicológico e físico ou falta de pagamento de salários.

190. Outras questões desafiadoras, em termos de igualdade, surgem no domínio dos requisitos obrigatórios de realização de testes médicos, em especial no que concerne aos testes de gravidez e do VIH/sida. A CEACR considera que os testes de gravidez e os exames para despistagem do VIH/sida equivalem a discriminação, no âmbito da Convenção (N.º 111). No caso dos(as) trabalhadores(as) migrantes, o impedimento de entrada ou repatriamento com base no facto de o(a) trabalhador(a) em causa sofrer de VIH/SIDA – caso a doença não tenha qualquer efeito nas tarefas para as quais foi contratado – constitui uma forma de discriminação inaceitável.²³ Os requisitos gerais dos testes fazem frequentemente parte dos programas para trabalhadores(as) migrantes, mas também se aplicam aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) recrutados localmente, a quem é pedida a apresentação de um certificado de saúde antes da contratação.²⁴ Em alguns casos, como sucede com o Memorando de Entendimento (MoU) entre a Malásia e o Vietname, os(as) trabalhadores(as) devem efectuar anualmente, à sua custa, um exame médico geral que certifique que são saudáveis.

191. Em Singapura, embora seja exigido ao empregador que pague as despesas do exame médico geral obrigatório de seis em seis meses, o exame é explicitamente exigido, com vista à exclusão de trabalhadores(as) domésticos(as) estrangeiros que possam ser seropositivos ou ter tuberculose, sendo também exigida a realização de um teste de gravidez. Na sua página na Internet, o Ministério do Trabalho (Ministry of Manpower's) explica que o objectivo do teste é identificar as trabalhadoras domésticas estrangeiras que poderiam dar à luz em Singapura, “na medida em que esta situação seria contrária aos regulamentos do visto de trabalho”.

192. A questão do VIH/sida foi já abordada em alguns países através da jurisprudência. Um exemplo recente chega do Burkina Faso, onde um empregador ordenou a um(a) trabalhador(a) contratado(a) que para efectuar serviços de limpeza e cuidar de uma criança realizasse um teste de VIH/sida. O resultado do teste foi (erradamente) vih-positivo e o(a) trabalhador(a) foi despedido. O Tribunal do Trabalho de Ouagadougou, que considerou o despedimento injusto, fez notar que não existem disposições legais ou regulamentares que façam depender um emprego de um teste de VIH/sida.²⁵

193. Com vista a garantir que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) beneficiam de uma total igualdade relativamente aos outros(as) trabalhadores(as), devem ser adoptadas disposições especí-

²³ OIT: *Migrant workers*, Relatório III (Parte 1B) (Estudo Geral), CIT, 87.ª Sessão, Genebra, 1999, para. 264–266.

²⁴ Brasil, Código do Trabalho Consolidado, artigo 442; Costa Rica, Código do Trabalho, artigo 103; Guatemala, Código do Trabalho, artigo 163; Panamá, Código do Trabalho, artigo 231(6); Roménia, Código do Trabalho, artigo 27, para. 1.

²⁵ www.juriburkina.org/juriburkina/publication.do?publicationId=368.

ficas que permitam ter em conta as suas circunstâncias particulares. Contudo, isto não deve dar origem a que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) tenham menos direitos do que os outros(as) trabalhadores(as). As Honduras tomaram medidas no sentido de cumprir os seus compromissos internacionais ao abrigo da Convenção (N.º 111), mediante a elaboração de um programa especial para trabalhadores(as) domésticos(as), através da Lei da Igualdade de Oportunidades para as Mulheres.²⁶

194. A igualdade de tratamento relativa aos(às) trabalhadores(as) migrantes faz parte do direito fundamental à igualdade e está consagrada na Convenção (N.º 97), de 1949, relativa aos(às) trabalhadores(as) Migrantes (artigo 6.º), e na Convenção (N.º 143), de 1975, relativa aos(às) trabalhadores(as) Migrantes (Disposições Suplementares) (artigos 9.º, 10.º e 12.º(e)). Esta noção encontra-se reflectida em alguns acordos bilaterais, incluindo o artigo 10.º do acordo sobre a Migração entre a Argentina e o Peru, que garante que “os imigrantes beneficiarão, durante a sua permanência no território das partes, de um tratamento não menos favorável do que o aplicado aos cidadãos nacionais do país de acolhimento, no que concerne à aplicação da legislação do trabalho, em particular no que respeita a remuneração, condições de trabalho e segurança social”.

Cessaçãõ da relação de trabalho

195. As disposições relativas à cessaçãõ da relação de trabalho são, pelo menos, tão importantes para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) como para as outras categorias de trabalhadores(as), e a maioria da legislação objecto de estudo regulamenta esta questão. Em períodos de crise financeira, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) podem ser particularmente vulneráveis à cessaçãõ da relação de trabalho.

Motivos para despedimento

196. Os principais motivos para despedimento, ao abrigo da Convenção (N.º 158), de 1982, relativa à Cessaçãõ da Relaçãõ de Trabalho, são os seguintes: i) razão válida para cessaçãõ; ii) oportunidade de resposta prévia à cessaçãõ; iii) aviso prévio; e iv) recurso a um organismo independente. De acordo com o Artigo 4.º, o motivo deve estar “relacionado com a aptidãõ ou com o comportamento do(a) trabalhador(a), ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”. Embora a Tabela IV.3 indique que o despedimento sem uma razão válida pode ainda prevalecer no trabalho doméstico, verificaram-se mudançãs importantes a nível da jurisprudência. Em França, por exemplo, uma decisãõ jurídica emitida em 1994 pela Câmara da Justiça Social e do Trabalho do Tribunal de Recurso²⁷ determinou que o artigo L.122-14-3 do Código do Trabalho, que inclui disposições sobre o despedimento por causas justas e graves, também se aplicava aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as). O artigo 12.º, alínea a) do actual acordo colectivo define um procedimento relativo ao despedimento pelo empregador, bem como ao pagamento de indemnizações. No Burkina Faso, o artigo 12.º do Decreto N.º 77-311, de 17 de Agosto de 1977, que permite o despedimento sem aviso prévio é interpretado pelos tribunais do trabalho como exigindo uma causa justa e grave para cessaçãõ de um contrato de trabalho celebrado entre um(a) trabalhador(a) doméstico(a) e o empregador.²⁸

²⁶ CEACR: pedido directo, Honduras, Convenção N.º 111, 2002, 2004.

²⁷ França: Chambre de Cassation Sociale, 13 Jan. 1994. *Recueil de jurisprudence sociale* 3/1994, N.º 329, p. 163.

²⁸ For exemplo, *Madame Z.M. v. Madame D. T.*, Decision N.º 165 of 27 Nov. 2001, Labour Court of Ouagadougou, Burkina Faso.

Tabela IV.3. Cessação da relação de trabalho

Motivos para despedimento	Disposições específicas aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as)
Direito a despedir sem apresentar uma razão válida	Argentina (N)(S); Áustria (N)(S); Barbados (N)(S); ¹ Bélgica (N); Bolívia (S); Brasil (N); Colômbia (N); Costa Rica (N)(S); Alemanha (N); ² Irlanda (N)(S); Itália (N)(S); Quênia (N)(S); Malásia (N)(S); Mali (N)(S); México (N)(S); Nicarágua; Níger (N)(S); Panamá (N)(S); Paraguai (N)(S); Peru (N)(S); Filipinas (N); ³ Senegal (N)(S); África do Sul (N)(S); Estados Unidos (Federal) (N); ⁴ Uruguai (S); Zimbábue
Razão válida	Áustria; Bolívia; Burkina Faso; Colômbia (N); Finlândia (N); França (N)(S); Guatemala; Itália; Quênia; Malásia; Paraguai; Filipinas; Portugal; Espanha (N)(S)
Conduta imprópria grave	Argentina(N); Bolívia; Burkina Faso (S); Finlândia; Mali (S); Peru;
Morte do empregador	Peru; Espanha
Cessação por razões económicas, tecnológicas, estruturais ou outras	Portugal (N)
Doença do(a) trabalhador(a)	Bélgica; ⁵ Chile; ⁶ França (N)(S); Guatemala; ⁷ Panamá; ⁸ Espanha

N: requisito de aviso prévio.

S: pagamento de indemnização.

¹ Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são explicitamente incluídos na Lei relativa ao Pagamento de Indemnizações. Os motivos para despedimento são de acordo com a sua vontade, excepto se determinado em contrário no contrato de trabalho. ² Só os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que são abrangidos por um acordo colectivo têm direito a aviso prévio. ³ No caso de um contrato de trabalho indeterminado, é necessário aviso prévio. Sempre que um contrato é a termo certo, só pode ser terminado por justa causa (artigo 149.º, Código do Trabalho). ⁴ O aviso prévio só é exigido no caso dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as) estrangeiros; noutros casos, o direito do trabalho federal dos EUA não inclui referência ao despedimento de qualquer outra categoria de trabalhador. ⁵ Se um trabalhador for incapaz de trabalhar durante mais de seis meses por motivo de doença ou acidente, o contrato pode cessar sem lugar ao pagamento de indemnização (artigo 116.º, Lei dos Contratos de Trabalho, 3 de Julho de 1978). ⁶ Em caso de uma doença contagiosa, um trabalhador pode ser despedido sem aviso prévio ou sem direito ao pagamento de indemnização. Um trabalhador tem direito à baixa por doença sem vencimento durante oito dias, se tiver trabalhado para o empregador durante menos de seis meses, 15 dias se trabalhou mais de seis meses mas menos de um ano, e 30 dias se trabalhou durante mais de um ano. ⁷ Um trabalhador com uma doença contagiosa pode ser despedido sem aviso prévio ou pagamento de indemnização, a não ser que a doença tenha sido transmitida pelo empregador ou por um elemento do seu agregado familiar (artigo 165.º, alínea a), Código do Trabalho). Neste caso, o(a) trabalhador(a) tem direito a um salário até se encontrar totalmente recuperado (artigo 165.º, alínea d), Código do Trabalho). O empregador tem a obrigação de pagar todas as despesas de saúde (artigo 165.º, alínea d), Código do Trabalho). Um trabalhador que está doente e incapacitado de trabalhar durante mais de uma semana pode ser despedido sem direito ao pagamento de indemnização. ⁸ Se a doença for contagiosa, não é exigido aviso prévio nem pagamento de indemnização a não ser que a doença tenha sido transmitida pelo empregador (artigo 231.º, ponto 6, Código do Trabalho), e neste caso o(a) trabalhador(a) tem direito a salário durante os primeiros três meses de recuperação. Em caso de incapacidade de um trabalhador por motivo de doença, o(a) trabalhador(a) pode ser despedido com direito a pagamento de indemnização ao fim de quatro semanas (artigo 231.º, ponto 7)).

Períodos de aviso prévio

197. O artigo 11.º da Convenção (N.º 158) consagra o princípio de que um(a) trabalhador(a) cujo trabalho vai terminar tem direito a um período razoável de aviso prévio ou a uma compensação em sua substituição, excepto se for culpado de uma falta grave. Esta é definida como “uma falta de tal natureza que não se possa razoavelmente exigir ao empregador que continue a ocupar esse trabalhador durante o período de pré-aviso”.

198. Embora a maioria da legislação estudada exija o aviso prévio antes do despedimento, muito poucas disposições prevêm as consequências do despedimento para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) cujo acesso à habitação se encontra associado ao seu trabalho. Este problema é particularmente grave no que concerne aos(às) trabalhadores(as) migrantes, que podem também perder o seu estatuto de residência.

199. Embora um aviso prévio de um mês antes do despedimento seja constitucionalmente garantido aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) no Brasil, a maioria dos Estados-membros adoptou períodos de aviso prévio que variam consoante a duração do trabalho da pessoa em causa. Em França, o artigo 12(a) e (2) do acordo colectivo prevê que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) têm direito a uma semana de aviso prévio, se tiverem trabalhado durante menos de seis meses seguidos para o mesmo empregador, um mês se tiverem trabalhado durante seis meses a dois anos, e dois meses se tiverem trabalhado mais de dois anos. É permitido o pagamento em substituição do aviso prévio. O artigo 13.º determina a cessação automática em caso de morte do empregador, mas mantém o direito do(a) trabalhador(a) ao salário, a aviso prévio, a pagamento de indemnização e ao pagamento das férias a que tiver direito.

200. Na África do Sul, o artigo 24.º da Determinação Sectorial 7 estabelece igualmente o requisito de uma semana de aviso prévio, se o(a) trabalhador(a) doméstico tiver trabalhado durante seis meses ou menos, e de quatro semanas se tiver trabalhado mais de seis meses. Esta situação oferece aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) uma protecção melhor do que a aplicada às outras categorias de trabalhadores(as), que só têm direito a um aviso prévio de quatro semanas após um ano ao serviço de um empregador. Embora as partes possam chegar a acordo relativamente a um período de aviso prévio mais alargado, o acordo não pode exigir que um trabalhador doméstico apresente um aviso prévio maior que o exigido ao empregador. O pagamento de indemnização equivale a uma semana de salário por cada ano de serviço contínuo, embora um trabalhador doméstico possa perder este direito se “se recusar, sem razão, aceitar a oferta de trabalho alternativa apresentada pelo empregador, para trabalhar para o mesmo ou para outro empregador” (artigo 27.º). Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) têm direito a um certificado de serviço.

201. Um outro exemplo é o Mali, que, ao abrigo do artigo 30.º do Acordo Colectivo sobre as Condições de Emprego do Pessoal Doméstico, determina uma semana de aviso prévio para trabalhadores(as) que trabalharam durante menos de seis meses para o mesmo empregador, e 15 dias de aviso prévio se tiverem trabalhado entre seis meses e um ano. Ao abrigo do artigo 35.º, um(a) trabalhador(a) que trabalhou durante mais de um ano também tem direito ao pagamento de indemnização, embora o artigo 30.º autorize uma pessoa que deu ou recebeu um aviso prévio a tirar duas horas de licença por dia, não incluindo os períodos de licença regular, para procurar um novo emprego, sem perda de salário. Os dias podem ser acumulados no fim do período de licença, a pedido do(a) trabalhador(a). Além disso, o artigo 33.º prevê que, caso o empregador cesse a relação de trabalho, o(a) trabalhador(a) que encontre um novo emprego pode informar o empregador e logo que atinja metade do período de aviso prévio, sem penalização.

202. A Itália constitui um exemplo semelhante. Ao abrigo da Lei N.º 339/58 e do artigo 38.º do Acordo Colectivo Nacional de 13 de Fevereiro de 2007, os requisitos de aviso prévio à cessação de trabalho variam consoante os horários de trabalho, o período de duração do trabalho e a categoria profissional. A Irlanda é outro exemplo: as condições gerais para os(as) trabalhadores(as), ao abrigo da Lei de 1973 relativa ao Aviso Prévio Mínimo e aos Termos de Emprego, aplicam-se aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as), com períodos de aviso prévio que variam entre uma semana para um trabalhador com menos de dois anos de serviço contínuo e oito semanas para um trabalhador com 15 anos de serviço ou mais.

Requisitos de aviso prévio para trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as)

203. O aviso prévio ou o pagamento que o substitui podem não oferecer protecção suficiente aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) que perdem o seu estatuto de imigrantes ao serem despedidos, especialmente na medida em que os(as) trabalhadores(as) que deixam um empregador abusivo arriscam-se a ser deportados e podem, por conseguinte, acabar em situações de trabalho forçado. Um período razoável de aviso prévio para um trabalhador doméstico interno despedido por razões de falta grave pode ser justificadamente mais longo que o aplicado a muitas outras categorias de pessoal.

204. A esmagadora maioria dos Estados-membros não prevê esta eventualidade. A legislação da África do Sul, contudo, identifica as condições em que pode ser exigido a um empregador que providencie alojamento a um trabalhador doméstico durante um mês ou mais, “até ao momento em que contrato de trabalho possa ser legalmente cessado”. O(a) trabalhador(a) doméstico que decide permanecer no alojamento deve, contudo, pagar por essa estadia, de acordo com uma fórmula definida.

205. Uma outra forma de abordar esta questão consiste em conceder aos(às) trabalhadores(as) tempo livre para durante o horário de trabalho procurarem um novo trabalho durante o período de aviso prévio. No Senegal, o artigo 4.º do Decreto Ministerial N.º 974, de 23 de Janeiro de 1968, determina que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e outros(as) trabalhadores(as) têm direito a duas horas de tempo livre durante o horário de trabalho, não incluindo o horário das refeições, para procurar um novo emprego. Caso o(a) trabalhador(a) e o empregador não consigam chegar a acordo, cada um escolhe as horas de licença em dias alternados. Em França, de acordo com o artigo 12(4)

do acordo colectivo, o tempo livre para procurar novo emprego corresponde a duas horas por dia durante seis dias úteis, quando o(a) trabalhador(a) trabalhou durante dois anos, e a duas horas por dias, durante dez dias úteis, quando o(a) trabalhador(a) trabalhou durante mais de dois anos. Um(a) trabalhador(a) que encontra um novo emprego não é obrigado a cumprir o período completo do aviso prévio antes de o aceitar. Esta medida restringe-se aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as) e não faz referência à eventualidade de pagamento em substituição do aviso prévio.

Progressão na carreira

206. A progressão na carreira é essencial para que o trabalho doméstico passe a ser visto como algo mais do que um trabalho temporário que implica sacrifícios e salários baixos – o primeiro degrau na progressão social, em direcção a um trabalho mais compensador. No passado, partia-se frequentemente do pressuposto de que viver com uma família rica constituía uma oportunidade para adquirir determinados conhecimentos especializados, e de facto alguns empregadores incentivam os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) a aprender uma profissão. Contudo, uma abordagem mais contemporânea da progressão na carreira, que cada vez mais se reflecte na legislação e nas políticas nacionais, consiste em reconhecer os conhecimentos especializados exigidos pelo trabalho doméstico e em oferecer aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) um futuro melhor, mediante a promoção de competências básicas de literacia e de formação profissional (consultar o Capítulo IX).

207. A legislação de diversos países abrangidos pelo estudo, incluindo a Bolívia, a Irlanda, o México e o Peru, concede aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) o direito de frequentarem cursos de literacia básica e de formação e progressão na carreira, normalmente sob condição de não interferir com o seu trabalho. O Paraguai determina o direito de frequência do ensino nocturno, ao passo que o artigo 10.º do contrato modelo de Genebra prevê que os empregadores devem tornar os horários dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) tão flexíveis quanto possível, no sentido de facilitar a sua participação em cursos de formação. O artigo 9.º do acordo colectivo de Itália confere aos(às) trabalhadores(as) com contrato a termo certo e com mais de 12 meses de antiguidade o direito a 40 horas de formação pessoal remunerada, para além do direito a estudar, reconhecido ao abrigo do artigo 3.4.4.

208. Para além da legislação, vários dos Estados-membros da OIT dispõem de programas de desenvolvimento de competências e de outros programas de progressão na carreira. O Peru, por exemplo, providencia aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) informação sobre o desenvolvimento de competências. Com início em 2005, o Brasil tem em curso um programa do governo, com três fases, que se centra nos conhecimentos sociais e profissionais especializados para melhorar o nível de educação dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e fortalecer a sua capacidade de se organizarem, e ao fazê-lo tornou os direitos humanos, a saúde, o combate à violência contra as mulheres e o trabalho doméstico infantil questões de política pública. O programa foi implementado como um projecto-piloto, na sua fase inicial (componente educativa) em sete regiões-chave brasileiras, com apoio do Fundo de Assistência aos(às) trabalhadores(as) e em colaboração com o Ministério da Educação. Um dos seus objectivos consiste em mobilizar o conhecimento prático que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) desenvolveram com a sua experiência de trabalho ou através de programas de qualificação.

209. Na África do Sul, foi iniciado em 2008 um gigantesco projecto de formação intitulado Projecto de Desenvolvimento de Competências do(a) Trabalhador(a) Doméstico. Financiado pelo Fundo Nacional para as Competências, do Departamento do Trabalho, o projecto tem por objectivo formar 27 000 trabalhadores(as) domésticos(as) em todo o país, ao longo de três anos. A formação é supervisionada pela Autoridade para a Formação e o Sector dos Serviços de Educação, que criou uma câmara específica para os serviços domésticos(as), com sede em Port Elizabeth. Os formandos receberão um reconhecimento formal dos seus conhecimentos. O projecto faz parte de um conjunto alargado de leis e regulamentos relacionados com os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), incluindo a Lei N.º 52, de 2000, sobre a Educação Básica e a Formação de Adultos, a Lei N.º 98, de 1998, sobre Educação Superior e Formação, e a Lei N.º 97, de 1998, sobre o Desenvolvimento de Competências.²⁹

²⁹ www.serviceseta.org.za/DOCUMENTS/DOCUMENT/28_06_2002/BACKGROUND_INFO_DOMESTIC_WORKERS_PROJECT.HTML.

Capítulo V

Lei e prática em matéria de protecção social

210. A protecção social inclui um leque alargado de mecanismos de protecção colectiva e de seguros dos quais os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) sempre foram excluídos. Este capítulo analisa a cobertura profissional na segurança e na saúde, a compensação no local de trabalho e regimes de seguros de vida e de acidentes comparáveis, bem como o acesso a cuidados de saúde gerais, pensões de reforma e regimes de seguros em caso de desemprego. Analisa, em seguida, o desafio que consiste em proporcionar segurança profissional e protecção na saúde aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), abordando com algum detalhe a gravidez e a protecção na licença por maternidade, que se revestem de uma relevância particular para uma categoria profissional predominantemente feminina.

Cobertura da segurança social

211. Os dados relativos ao acesso à segurança social por trabalhadores(as) domésticos(as) são muito dispersos. Contudo, um recente estudo da OIT conclui que, na América Latina, em 2003, 23 % dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) contribuíam para um regime de segurança social – 23 % das mulheres e 34 % dos homens (consultar a Tabela V.1). Embora a cobertura da segurança social relativa aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) masculinos continuasse a ser superior à das trabalhadoras naquele ano, a percentagem de trabalhadoras domésticas com direito a benefícios da segurança social aumentara em seis pontos percentuais desde 1990. Contudo, a percentagem dos homens diminuíra em dois pontos percentuais durante o mesmo período.

Tabela V.1. Percentagem de trabalhadores(as) domésticos(as) que contribuem para a segurança social, anos seleccionados

	1990			2003*		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
América Latina	17.6	35.5	16.6	23.3	33.6	22.8
Argentina	7.8	25.5	6.8	4.0	29.3	3.5
Bolívia	–	–	–	5.5	8.1	5.4
Brasil	24.9	44.0	24.1	29.7	40.4	29.1
Chile	51.7	66.7	51.4	53.8	52.1	57.4
Colômbia	12.5	51.3	10.8	24.0	40.9	23.3
Costa Rica	40.0	59.5	39.3	35.7	41.8	35.2

	1990			2003*		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Equador	17.8	20.8	17.5	11.3	8.3	11.5
México	4.2	20.7	2.5	9.2	18.7	7.9
Nicarágua	–	–	–	3.8	9.5	2.9
Panamá	–	–	–	31.5	38.9	30.6
Paraguai	–	–	–	20.5	6.8	21.2
Peru	17.3	31.3	16.3	20.5	6.8	21.2
Uruguai	44.8	42.1	44.8	97.9	99.4	97.8
República Bolivariana da Venezuela	–	–	–	23.4	49.3	22.4

* Bolívia – 2002, Chile – 2000.

Fonte: OIT: *Panorama Laboral 2004, OIT, 8-A.*

212. A profissionalização do trabalho doméstico e a crescente parcela de agregados familiares chefiados por mulheres encontram-se entre os factores que contribuem para uma maior cobertura da segurança social relativamente às trabalhadoras domésticas, na América Latina.¹ Em outras regiões, a situação é muito menos promissora. Por vezes o problema reside na discrepância entre os direitos legais e a prática efectiva. No Bahrain, por exemplo, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) têm direito a ser tratados no centro de saúde mais próximo do seu local de trabalho e os serviços médicos são gratuitos para os cidadãos nacionais, enquanto que os cidadãos estrangeiros pagam somente um valor simbólico de \$2.60. Contudo, a maioria dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) entrevistados no âmbito de um estudo de caso realizado pela OIT no Bahrain não receberam os cuidados de saúde que precisavam.²

213. A Tabela V.2 apresenta uma visão global dos sistemas de segurança social que explicitamente incluem os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) na legislação relativa à segurança social. É mais fácil para esta categoria de trabalhadores(as) com baixos rendimentos ter acesso à segurança social ao abrigo de sistemas gerais de assistência social que permitem um acesso universal e igualitário, nomeadamente à assistência na saúde ou ao direito a pensões de velhice. Uma excepção importante é o facto de os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes não disporem de cobertura automática generalizada ao abrigo dos regimes de saúde nacionais generalizados, quando estes existem. Um exemplo recente é o de Singapura, onde o Ministério do Trabalho (Ministry of Manpower) retirou os subsídios hospitalares a todos os(as) trabalhadores(as) estrangeiros, a partir de 1 de Janeiro de 2008 e instituiu um requisito obrigatório de um seguro de saúde relativamente aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) estrangeiros, que garanta uma cobertura básica das despesas médicas, incluindo contas de hospital. A cobertura mínima encontra-se estipulada no artigo 4.º do Primeiro Anexo da Lei relativa ao Emprego de Mão-de-Obra Estrangeira. Além disso, a partir de 1 de Julho de 2008, o Ministério do Trabalho (Ministry of Manpower) aumentou a cobertura mínima dos seguros de acidentes pessoais, relativamente aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) estrangeiros, de 10,000\$ para 40,000\$, no âmbito de uma análise mais alargada das compensações por acidentes de trabalho e no sentido de proporcionar apoio em situações de incapacidade definitiva. Exige também que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) frequentem um curso de formação de 4 horas sobre sensibilização para a segurança, onde é fornecida informação básica sobre a segurança em contexto doméstico e que inclui uma análise dos direitos e obrigações legais dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) estrangeiros.³

¹ J. Rodgers, op. cit.

² ILO: *Gender and migration in Arab states: The case of domestic workers* (Beirute, Juin de 2004), p. 32.

³ www.mom.gov.sg.

Tabela V.2. Cobertura explícita dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) pela legislação relativa à segurança social, por categoria, região e país, em países seleccionados⁴

Região	Categoria da segurança social				
	Segurança e saúde no trabalho	Compensação dos(as) trabalhadores(as) por acidentes de trabalho	Cuidados de saúde gerais	Pensão de reforma	Seguro de desemprego
Países industrializados	Finlândia, Portugal	Áustria, ¹ Bélgica, ² Canadá, ³ Dinamarca, França, Alemanha, ⁴ Itália, Portugal, Espanha, Suíça (Cantão de Genebra) ⁵ , Estados Unidos (Califórnia e Nova Iorque) ⁶	Bélgica, França, Alemanha, ⁷ Grécia, ⁸ Itália, Países Baixos, ⁹ Portugal, Espanha, Suíça (Cantão de Genebra) ¹⁰	Bélgica, França, Alemanha, ¹¹ Grécia, ¹² Itália, Portugal, Espanha, Suíça (Cantão de Genebra) ¹³	Bélgica, França, Alemanha, Itália, Portugal, Suíça (Cantão de Genebra) ¹⁴
Comunidade de Estados Independentes (CEI)	Federação Russa ¹⁵	Federação Russa ¹⁶	Federação Russa ¹⁷	Federação Russa ¹⁸	Federação Russa ¹⁹
Ásia		Camboja, 20 Filipinas, ²¹ Vietname ²²	Paquistão, ²³ Filipinas, ²⁴ Vietname ²⁵	Filipinas, ²⁶ Vietname ²⁷	
América Latina	México	Argentina, Chile, Colômbia, México, ²⁸ Nicarágua	Argentina, ²⁹ Bolívia, ³⁰ Brasil, Colômbia, ³¹ Nicarágua, ³² Paraguai, ³³ Peru, ³⁴ Uruguai	Argentina, Brasil, Colômbia, Panamá, ³⁵ Peru ³⁶	Brasil, ³⁷ Uruguai
Caraibas		Trindade e Tobago ³⁸	Trindade e Tobago ³⁹	Trindade e Tobago ⁴⁰	
Médio Oriente				Egipto	
África	África do Sul	Mali, ⁴¹ Senegal, Tunísia	Mali, África do Sul, ⁴² Tunísia, Zimbabué ⁴³	Mali, Senegal	África do Sul

¹ Na Áustria, o regime geral de segurança social aplica-se a todos os(as) trabalhadores(as) assalariados e, implicitamente, também aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) em geral. Contudo, existe uma excepção relativamente aos(as) trabalhadores(as) sem habilitações que trabalham em regime de tempo parcial em casas particulares e cujo salário se situa abaixo do limiar de rendimentos correspondente a 478,10 _ mensais. Neste caso, pode ser aplicada a Lei relativa ao Cheque Serviço. O pagamento através do cheque serviço só inclui o seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais (artigo 4.º, parág. 3, Lei do Cheque Serviço e artigo 7.º, ponto 3 da Lei Geral da Segurança Social). Só em caso de seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais é que a cobertura é obrigatória.

² De acordo com o artigo 112.º da Lei de 3 de Julho de 1978, em caso de incapacidade devido a doenças profissionais ou acidentes de trabalho, o empregador do(a) trabalhador(a) doméstico deve pagar 100 % do salário durante sete dias. Após esse período, o(a) trabalhador(a) recebe o reembolso da quantia paga, através do seguro, que é obrigatório. Após o 30.º dia de incapacidade, o(a) trabalhador(a) recebe os benefícios directamente do seguro.

³ Os benefícios relativos a acidentes de trabalho, no que concerne aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), são regulados a nível da província. Na Columbia Britânica (com limitações), Manitoba e Ontário, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são explicitamente incluídos na legislação que regula a compensação dos(as) trabalhadores(as).

⁴ O regime geral é explicitamente aplicável aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Isto é confirmado pela excepção às regras gerais que dizem respeito ao "trabalho marginal", em que os(as) trabalhadores(as) auferem vencimentos mensais máximos de 400 _ (artigo 8.º, para. 1, N.º 1 Sozialgesetzbuch SGB IV). No caso destes trabalhadores(as), só o seguro de saúde (13 %) e de velhice (15 %, artigo 249 b, SGB V) têm de ser pagos pelo empregador, acrescidos de 2 % de impostos. Se estes trabalhadores(as) trabalham em casas privadas e realizam serviços domésticos(as), esta

⁴ Inclui a cobertura explícita dos(as) trabalhadores(as) domésticos pela legislação geral relativa à segurança social, bem como por legislação *ad hoc* que regula a segurança social no que respeita aos(as) trabalhadores(as) domésticos ou por legislação sobre o trabalho doméstico que contém disposições sobre a segurança social. Esta pesquisa também tem em conta as disposições relativas à seguranças social incluídas nos acordos colectivos (França e Itália) ou nos contratos-modelo (Suíça) que regulam o trabalho doméstico. A pesquisa foi realizada entre Maio e Setembro de 2008 e abrangeu os normativos legais dos seguintes países: Argentina, Austrália, Áustria, Bangladeche, Barbados, Bélgica, Bolívia, Brasil, Bulgária, Burkina Faso, Camboja, Canadá (a legislação federal e a nível de província da Columbia Britânica, Manitoba, Ontário e do Quebec foi incluída neste estudo), China, Chile, Colômbia, Costa Rica, Costa do Marfim, Croácia, República Checa, Dinamarca, Egipto, Estónia, Etiópia, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Guatemala, Hong Kong (China), Índia, Indonésia, República Islâmica do Irão, Irlanda, Israel, Itália, Japão, Jordânia, Cazaquistão, Quênia, República da Coreia, Letónia, Líbano, Malásia, Mali, México, República da Moldova, Moçambique, Namíbia, Países Baixos, Nicarágua, Níger, Paquistão, Panamá, Paraguai, Peru, Filipinas, Portugal, Roménia, Federação Russa, Arábia Saudita, Senegal, África do Sul, Espanha, Sri Lanka, Suíça, República Unida da Tanzânia, Tailândia, Trindade e Tobago, Tunísia, Turquia, Reino Unido, Estados Unidos (a legislação federal e a nível de estado da Califórnia, da Florida, de Oregon e Nova Iorque foi incluída neste estudo), Uruguai, Vietname, Iémen e Zimbabué.

contribuição é reduzida para 5 % tanto para seguros de saúde e velhice, acrescidos de 2 % de impostos, pagos pelo empregador ao “Mini Centro de Emprego” (artigo 168, para. 1.1 c 172, para. 3 a SGB VI), e de seguro em caso de acidente. O seguro em caso de acidentes é pago pelo empregador.

⁵ Inclusão específica só para o Cantão de Genebra: o artigo 20 do contrato-modelo para trabalhadores(as) domésticos(as) prevê que o empregador deve cumprir as disposições legais relativas à pensão por velhice e morte, ao seguro por invalidez, à perda de rendimento, ao seguro de desemprego, à responsabilidade profissional, aos abonos de família e ao seguro de maternidade.

⁶ A nível federal não existe um programa relativo à compensação dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). No estado da Califórnia, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) estão abrangidos, de forma clara, pelas leis de compensação e seguros dos(as) trabalhadores(as). Contudo, os empregadores de trabalhadores(as) domésticos(as) estão excluídos das disposições que prevêem penalizações “pela falta de pagamento da compensação aos(as) trabalhadores(as)”. No estado de Nova Iorque, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que trabalham 40 horas semanais ou mais para o mesmo empregador (incluindo *babysitters* a tempo inteiro, acompanhantes e empregadas internas) devem ser abrangidos por uma política de compensação de seguros do Estado de Nova Iorque, relativa aos(as) trabalhadores(as).

⁷ Ver nota 9. Relativamente a pessoas contratadas de forma marginal, as contribuições para o seguro de saúde não estabelecem os direitos dos(as) trabalhador(a) aos benefícios por doença. Somente os seguros obrigatórios ou privados conferem estes benefícios.

⁸ Presumivelmente: de acordo com a base de dados NATLEX, a Lei N.º 387, de 1994, integra os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) numa categoria única de segurança social. A Lei só se encontra disponível na versão grega.

⁹ Por regra, o(a) trabalhador(a) doente tem direito a 70 % do seu último salário durante um período de 104 semanas (durante as primeiras 52 semanas, a pelo menos o salário mínimo obrigatório). Em excepção a esta regra, os(as) trabalhadores(as) que desempenham funções no domicílio do empregador e só realizam serviços domésticos(as) ou pessoais durante menos de três dias por semana, têm direito somente a um máximo de seis semanas de baixa por doença pagas (artigo 629, para. 2, Código Civil). Além disso, o Regulamento sobre os Serviços Domésticos(as) estabelece que um trabalhador ao serviço de um empregador individual e que só realiza serviços domésticos(as) ou pessoais *até três dias por semana* está isento do pagamento de impostos (artigo 5 WL – Wet op de Loonbelasting) e de contribuições para a segurança social (ver, por ex., o artigo 6 ZW – Ziektewet). O regulamento inclui todas as tarefas realizadas no domicílio que poderiam ser realizadas pelo proprietário (passear o cão, tomar conta de crianças, ajudar nas tarefas domésticas, trabalhos de jardinagem, de manutenção, prestação de cuidados, compras). O subsídio por doença e o subsídio de férias têm de ser pagos. Contudo, o(a) trabalhador(a) pode pagar o seu próprio seguro de saúde e os impostos sobre o rendimento.

¹⁰ O seguro privado de cuidados médicos é obrigatório para todas as pessoas residentes na Suíça. O art. 20.º do contrato-modelo relativo aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) do cantão de Genebra prevê que o empregador deve certificar-se de que os seus trabalhadores(as) se encontram devidamente abrangidos por seguro médico (artigo 20,1), as partes podem não considerar esta disposição). Se a duração da relação de trabalho for superior a três meses, um trabalhador que se encontre incapaz de trabalhar, por motivo de doença ou maternidade, não perde o seu direito ao pagamento de salário durante um período especificado (artigo 20(2)), só pode ser excluído em benefício do(a) trabalhador(a)). Contudo, um empregador que paga o seguro médico, que confere direito a uma indemnização correspondente a 80 % do salário durante 720 dias, fica liberto da obrigação estabelecida ao abrigo do artigo 20(2), quando paga 50 % do prémio (artigo 20(3)), pode ser excluído por vontade das partes).

¹¹ Ver nota 4.

¹² Ver nota 8.

¹³ Ver nota 5.

¹⁴ Ver nota 5.

¹⁵ O Código do Trabalho inclui explicitamente sob a definição de “empregador-pessoa natural” qualquer pessoa que tenha ao seu serviço trabalhadores(as) domésticos(as). De acordo com o artigo 303.º, parág. 8, do Código do Trabalho, um empregador deve ser obrigado a pagar contribuições relativas a seguros e outros pagamentos obrigatórios, da forma e no valor determinados pelas leis federais. O sistema de segurança social proporciona cuidados médicos e de saúde e, protecção na maternidade, pensão na velhice, pensão por incapacidade, benefícios em caso de acidente de trabalho e cobertura em caso de desemprego. No que concerne às disposições relativas à segurança e saúde no trabalho, de acordo com o artigo 212.º, parágrafo 1, do Código do Trabalho, o empregador deve garantir condições seguras e protecção dos(as) trabalhadores(as). Por conseguinte, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) encontram-se explicitamente abrangidos pelo sistema de segurança social, entre outras, pelas disposições relativas à segurança e saúde no trabalho.

¹⁶ Ver nota 15.

¹⁷ Ver nota 15.

¹⁸ Ver nota 15.

¹⁹ Ver nota 15.

²⁰ O capítulo XI, artigo 249, do Código do Trabalho prevê que os proprietários de casas particulares são responsáveis por todos os acidentes de trabalho de que sejam vítimas os seus trabalhadores(as) domésticos(as).

²¹ Inclui os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e filipinos contratados por um empregador no estrangeiro para a realização de serviços no estrangeiro. Para efeitos de contribuição, o valor máximo dos rendimentos mensais corresponde a 1.000 pesos.

²² Administração da Segurança Social, Gabinete de Políticas, Gabinete de Pesquisa, Avaliação e Estatística e ISSA, *Social security programmes throughout the world: Asia and Pacific*, Sep. 2006. www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2006-2007/asia/index.html.

²³ Isto é válido somente a nível de província (Paquistão oriental) e para trabalhadores(as) domésticos(as) a tempo inteiro. O tratamento médico dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) a tempo inteiro é pago pelo empregador os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) não beneficiam do sistema de segurança social garantido aos outros(as) trabalhadores(as), com base nas contribuições do empregador e do(a) trabalhador(a)).

²⁴ Só estão abrangidos os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que ganhem pelo menos 1000 pesos por mês.

²⁵ Ver nota 22.

²⁶ Ver nota 21.

²⁷ Ver nota 22.

²⁸ Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) não são abrangidos pelo regime de segurança social obrigatório relativamente a acidentes de trabalho e a doenças profissionais, visto que a sua ligação ao regime pode ser somente voluntária. Contudo, na ausência de cobertura da segurança social, o empregador é responsável pela compensação relativa a acidentes de trabalho (artigo 53.º da Lei relativa à segurança social e artigo 472.º do Código do Trabalho (*este último aplica-se explicitamente a formas especiais de trabalho como o trabalho doméstico*)).

²⁹ Abrange os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que trabalham pelo menos seis horas por semana para o mesmo empregador.

³⁰ Para além da obrigação de registar os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) no Fundo Nacional de Saúde, a legislação relativa aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) prevê que o empregador é obrigado a proporcionar ao(a) trabalhador(a) doméstico cuidados de primeiros socorros e transporte para um centro de saúde. Se o(a) trabalhador(a) não estiver abrangido pelo Fundo Nacional de Saúde, as despesas médicas são pagas pelo empregador (artigo 21(d)).

³¹ Com algumas limitações.

³² Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que trabalham menos de três dias por semana para um mesmo empregador não são abrangidos.

³³ Só os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as) na capital são abrangidos.

³⁴ Para trabalhadores(as) domésticos(as) que trabalham no mínimo quatro horas por dia.

³⁵ Ver nota 32.

³⁶ As pensões de velhice dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são regulamentadas pela legislação geral relativa à segurança social e por legislação *ad hoc*.

³⁷ Com limitações e somente em caso de despedimento sem motivo válido.

³⁸ Contudo, um empregador que empregue unicamente trabalhadores(as) domésticos(as) não se pode registar (artigo 29(1) da Lei Nacional relativa aos Seguros, Capítulo 32:01, com as alterações efectuadas até 2004). Além disso, um trabalhador que receba menos de \$100 por semana não se pode registar (pessoas que entraram no sistema no dia 1 de Março de 2004 ou após esta data, artigo 29(2)).

³⁹ Ver nota 38.

⁴⁰ Ver nota 38.

⁴¹ Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são especificamente mencionados pelo Código da Segurança Social de 1999, visto que o artigo 190.º deste código prevê que as contribuições dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) sejam calculadas com base nos salários efectivos.

⁴² Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) têm direito a benefícios de saúde se trabalharem mais de 24 horas por mês, se estiverem desempregados ou se os seus rendimentos se reduzem a um valor não superior a um terço do salário normal (Lei N.º 63, de 2001, relativa ao Seguro de Desemprego, com as emendas introduzidas pela Lei de Alteração N.º 32, de 2003, relativa ao Seguro de Desemprego). Têm igualmente direito a baixa por doença, paga pelo empregador (Determinação Sectorial 7: Trabalhadores(as) domésticos(as) [15 de Agosto de 2002], ao abrigo da Lei relativa às Condições de Trabalho Básicas, de 1997).

⁴³ No Zimbabué não existem benefícios monetários obrigatórios. Os Regulamentos relativos às Relações Laborais (Trabalhadores(as) domésticos(as)), de 1992, regulam a baixa por doença relativa aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), paga pelo empregador

Protecção da segurança social dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes: o papel dos países de origem

214. O papel dos países de origem, relativamente à protecção da segurança social tem de ser destacado. Alguns países negociam a protecção da segurança social no âmbito dos termos de acordos bilaterais. A título de exemplo, o MoU relativo ao recrutamento de trabalhadores(as) entre a Malásia e o Vietname, assinado no dia 14 de Novembro de 2003, prevê que o empregador deve providenciar cobertura para todos os(as) trabalhadores(as), ao abrigo da Lei relativa à Compensação dos(as) trabalhadores(as), publicada na Malásia em 1952.

215. Nas Filipinas, a Administração da Assistência Social aos(as) trabalhadores(as) no Estrangeiro (*Overseas Workers Welfare Administration - OWWA*) prevê um conjunto de serviços sociais aos 3,8 milhões de trabalhadores(as) migrantes espalhados pelo mundo, incluindo os(as) trabalhadores(as) domésticos(as). O artigo 15.º da Lei dos(as) trabalhadores(as) Migrantes, de 1995, prevê um fundo de repatriamento de emergência, administrado e supervisionado pela OWWA, que é responsável pelo repatriamento de trabalhadores(as) em caso de guerra, epidemia, catástrofes ou calamidades, embora mantenha o princípio de que o reembolso deve ser efectuado pela entidade ou agência responsável. A OWWA reservou 10 milhões de dólares americanos para a evacuação e repatriamento de cerca de 6.300 trabalhadores(as) do Líbano, entre Julho e Outubro de 2006, em parceria com a Organização Internacional para a Migração (OIM), que repatriou quase 67 % dos repatriados filipinos. A restante assistência prestada pela OWWA inclui o aconselhamento a trabalhadores(as) em perigo, serviços de assistência jurídica e iniciativas diplomáticas de baixo relevo. Prevê seguros de vida e de acidentes pessoais e benefícios monetários a Estado membros que sofreram acidentes de trabalho, doenças ou incapacidades durante o período de trabalho no estrangeiro, embora os valores variem somente entre os 2.000 pesos (40 dólares americanos) e os 50.000 pesos (1.000 dólares americanos), podendo atingir os 100.000 pesos (2.000 dólares americanos) em caso de incapacidade permanente. Em 2006, 1.500 trabalhadores(as) no estrangeiro receberam benefícios, quando em 2002 haviam sido somente 600. Em 2003, a OWWA tomou medidas para que a Companhia de Seguros de saúde Filipina (*Philippine Health Insurance Corporation*) providenciasse planos de seguros médicos.⁵

Promover a segurança no trabalho e a protecção na saúde dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)

216. Na maioria dos Estados-membros analisados, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) não se encontram abrangidos pela legislação relativa à segurança e saúde no trabalho. Na medida em que o trabalho doméstico está associado às actividades normais de uma casa particular, existe uma ten-

⁵ D.R. Agunias e N.G. Ruiz: *Protecting overseas workers: Lessons and cautions from the Philippines* (Migration Policy Institute, Sep. 2007), pp. 15, 17 e 20.

dência errónea para considerar que é seguro e não apresenta riscos.⁶ Contudo, pode implicar diversos riscos, que aumentam com a fadiga associada a horários de trabalho alargado. O trabalho tem tendência para envolver uma grande quantidade de repetições, movimentos que obrigam os(as) trabalhadores(as) a dobrar-se, alcançar e levantar objectos pesados, suportar extremos de calor (cozinhar, engomar), contactar com objectos afiados (facas), manusear produtos de limpeza potencialmente tóxicos e a uma exposição prolongada ao pó. A vulnerabilidade a estes riscos pode ser superior no que concerne aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes, devido à sua falta de conhecimento sobre os produtos locais e sobre a língua local.⁷ A exposição limitada à luz solar, entre os(as) trabalhadores(as) que cuidam de crianças durante a noite e os problemas nutricionais causados por uma alimentação insuficiente fazem parte dos problemas relatados.⁸ Em Salvador, no Brasil, um estudo recente sobre acidentes de trabalho não fatais revelou uma diferença estatisticamente significativa entre trabalhadores(as) domésticos(as) e trabalhadores(as) de outras profissões, entre as 1.650 mulheres abrangidas pelo estudo. Verificou-se que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) apresentavam uma incidência de acidentes de trabalho não fatais de 7,3 %, por comparação aos 5 % da população activa em geral. Metade dos ferimentos não implicou incapacidades a longo prazo, mas 38,1 % dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) abrangidos pelo estudo declararam terem sido capazes de voltar ao trabalho durante duas semanas. Isto sugere que existe a necessidade de políticas públicas relativas à segurança e saúde dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as).⁹

217. Embora os riscos enfrentados pelos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) sejam por vezes semelhantes aos enfrentados pelos empregados de limpeza, cozinheiros e prestadores de cuidados em instituições fora do domicílio, é um facto que os(as) trabalhadores(as) que prestam cuidados no domicílio podem ser ainda mais vulneráveis, visto que não podem contar com o aconselhamento e a ajuda de colegas de trabalho, durante a realização do seu trabalho.¹⁰

218. Para além da sua exclusão da maioria da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), tal como os empreiteiros independentes, raramente são capazes de exercer qualquer controlo sobre a forma como realizam as suas tarefas, as ferramentas que utilizam, os seus horários de trabalho e, por conseguinte, sobre a sua própria segurança.¹¹

219. A Convenção (N.º 177), sobre o Trabalho no Domicílio, de 1996, foi adoptada há mais de uma década. Desde então, a sensibilização relativamente aos riscos para a segurança e para a saúde associados ao trabalho doméstico e à necessidade de mecanismos reguladores e de medidas práticas de protecção da saúde e da segurança aumentaram. A OIT desempenhou um papel muito importante neste processo.¹² Contudo, regular a saúde e a segurança no trabalho, relativamente aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), é impossível enquanto o domicílio não for reconhecido como um local de trabalho. A solução para este dilema foi várias vezes encontrada pedindo aos empregadores que protejam a vida e a segurança dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), como sucedeu na Bolívia, no caso da Lei relativa aos(as) trabalhadores(as) Domésticos(as), de 3 Abril de 2003. No Vietname existe uma disposição semelhante: o artigo 139.º do Código do Trabalho obriga os empregadores a respeitar a honra e a dignidade dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), o que significa que o empregador será responsabilizado caso um trabalhador doméstico fique doente ou sofra um acidente.

⁶ P.R. Smith: "Aging and caring in the home: Regulating paid domesticity in the twenty-first century", in *Iowa Law Review*, N.º 92, 2007, pp. 1835–1900.

⁷ S. Al-Najjar: *Women migrant domestic workers in Bahrain*, Internacional Migration Papers N.º 47 (Genebra, OIT, Junho de 2002).

⁸ Human Rights Watch: *As if I am not human: Abuses against Asian domestic workers in Saudi Arabia* (Nova Iorque, Julho de 2008), p. 66.

⁹ V.S. Santana et al.: "Emprego em serviços domésticos e acidentes de trabalho não fatais", in *Saúde Pública*, Fev. 2003, pp. 1–12.

¹⁰ Smith, op. cit., p. 1884.

¹¹ C.A. Castro: "Dying to work: OSHA's *εξελυσιον οφ ηεαλητη ανδ σαφετη στανδαρδς φορ δομεστιχ ωορκερσ*", in *The Modern American*, Abr. 2008.

¹² T. Kawakami et al.: *Work improvement for safe home: Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers* (Banguccoque, OIT, 2006).

220. Contudo, declarar simplesmente que o empregador tem a obrigação sem prever um quadro regulamentar que o permita não ajuda nenhuma das partes a participar de forma significativa na prevenção de acidentes. Uma proposta mencionada anteriormente (consultar o Capítulo V) consiste em conceber um sistema de visitas ao domicílio com o objectivo de identificar os perigos profissionais com probabilidade de causarem danos físicos graves e fazer depender a colocação do(a) trabalhador(a) doméstico numa determinada casa da eliminação desses perigos, juntamente com uma obrigação generalizada no sentido de os empregadores garantirem a segurança dos seus lares. Quando os beneficiários dos serviços são pessoas idosas ou pessoas com deficiência cujas despesas domésticas são pagas ou subsidiadas pelo Estado, e que podem não ter recursos para a eliminação de potenciais perigos, podem ser necessárias medidas de apoio adicionais.¹³

221. Outro requisito fundamental para os empregadores é o que consiste em garantir que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) tenham acesso a formação adequada. Muitos programas de migração referem a questão da formação, embora a qualidade da mesma possa variar consideravelmente. Este poderia ser um domínio particularmente importante, no que concerne à cooperação técnica da OIT.

Protecção na maternidade e reconhecimento das responsabilidades familiares dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)

222. As trabalhadoras domésticas dispõem de acesso limitado ao tipo de medidas e protecção que poderiam garantir-lhes uma gravidez e um parto seguros e saudáveis e um rendimento de substituição durante a licença por maternidade, bem como o direito a regressarem aos seus empregos. Apesar dos direitos legais e contratuais de protecção na maternidade existentes em muitos países (consultar a Tabela V.3), muitas vezes a gravidez dá origem ao despedimento da trabalhadora. No México, por exemplo, o despedimento em resultado da gravidez parece ser muito mais frequente no trabalho doméstico do que noutras profissões. Em alguns casos, a legislação pode permitir ou facilitar esses despedimentos. A CEACR abordou especificamente esta preocupação quando procurou garantir que uma disposição legal existente em Itália, que confere às trabalhadoras protecção contra o despedimento, também se aplicasse às trabalhadoras domésticas (consultar o Capítulo II). No que concerne às trabalhadoras domésticas migrantes, vários países de acolhimento possuem leis e regulamentos que permitem o despedimento e/ou o repatriamento das trabalhadoras domésticas grávidas.

223. A Tabela V.3 mostra como os países analisados têm legislação geral ou específica que confere às trabalhadoras domésticas o direito à licença de maternidade. Embora a Bolívia possua disposições específicas que permitem disposições mais generosas para as trabalhadoras domésticas do que para as outras categorias, a maioria dos Estados-membros inclui as trabalhadoras domésticas em planos generalizados. É o que sucede na maioria das regiões. Contudo, alguns Estados-membros continuam a excluir de forma explícita esta categoria profissional predominantemente feminina da respectiva legislação.

¹³ Smith, op. cit., pp.1897–1898.

Tabela V.3. Cobertura das trabalhadoras domésticas pela legislação relativa à licença por maternidade, por país e região¹⁴

Região	Trabalhadoras domésticas abrangidas pela legislação da licença por maternidade ou por disposições separadas mas equivalentes	Trabalhadoras domésticas abrangidas por legislação diferente das disposições gerais	Trabalhadoras domésticas não abrangidas pela legislação da licença por maternidade
Países industrializados	Alemanha; Áustria; Bélgica; Dinamarca; Espanha; Finlândia; França; Irlanda; Itália; Países Baixos; Portugal; Reino Unido; Suíça		Japão; Canadá (federal); ¹ Estados Unidos (federal) ²
Europa Central, de Leste e Sudeste da Europa	Bulgária; Croácia; Estónia; Letónia; República Checa; Roménia		Turquia
Comunidade de Estados Independentes (CEI)	Cazaquistão; República da Moldávia; Federação Russa		
Ásia	Hong Kong (China); Filipinas; Sri Lanka (somente no caso da primeira e segunda criança viva; seis semanas para a terceira e seguintes crianças vivas e no caso de nados-mortos); Vietname		Bangladeche; Camboja; China; Índia; Indonésia (presumivelmente); República da Coreia; Malásia; Paquistão; Tailândia
América Latina	Brasil; Chile; Colômbia; Costa Rica; Guatemala; México; Nicarágua; Panamá; Paraguai; Peru; Uruguai	Bolívia (disposições mais favoráveis às trabalhadoras domésticas)	Argentina
Caraíbas	Barbados; Trindade e Tobago		
Médio Oriente	República Islâmica do Irão; Israel		Egipto; Jordânia; Líbano; Arábia Saudita; Iémen (presumivelmente)
África	Burkina Faso; Costa do Marfim; Etiópia; Quênia; Mali; Moçambique; Namíbia; Níger; Senegal; África do Sul; República Unida da Tanzânia; Zimbabué		Tunísia (presumivelmente)

¹ A nível federal, todas as trabalhadoras das actividades sob jurisdição federal, como as empresas federais Crown, trabalhos ou iniciativas que ligam uma província a outra província ou a outro país (por exemplo, caminhos-de-ferro, operações que impliquem autocarros, camionagem, condutas, transporte fluvial, túneis, pontes, sistemas de telefone e cabo), envios extra-provinciais e serviços associados (serviços de transportes no litoral), transporte aéreo e aeroportos, emissões de rádio e televisão, bancos, extracção de urânio, moinhos de produção de farinhas, armazéns e elevadores de cereais. Todas as outras indústrias – e parece ser este o caso também das trabalhadoras domésticas – a licença por maternidade é regulada por legislação publicada pelo governo da província ou território em que trabalham. As leis provinciais abrangem todas as trabalhadoras dos sectores públicos e privados, com determinadas excepções listadas pelas disposições estatais. Nas províncias da Colúmbia Britânica, Manitoba, Ontário e do Quebeque analisadas para efeitos deste relatório, a legislação sobre a licença de maternidade aplica-se às trabalhadoras domésticas.

² No que diz respeito à legislação estatal, as trabalhadoras domésticas também não estão abrangidas pelas disposições relativas à licença de maternidade no estado de Oregon. No estado da Florida não existe protecção na maternidade, licença de maternidade ou subsídios de maternidade para as trabalhadoras do sector privado. O estado de Nova Iorque não possui um programa público generalizado de licença de maternidade para as trabalhadoras em nenhum sector. Por conseguinte, aplica-se o programa federal (indirectamente permitindo a exclusão das trabalhadoras domésticas relativamente à licença de maternidade).

¹⁴ Com base na pesquisa realizada entre Maio e Setembro de 2008, relativamente ao normativo legal sobre licença de maternidade de 74 países: África do Sul, Alemanha, Arábia Saudita, Argentina, Áustria, Bangladeche, Barbados, Bélgica, Bolívia, Brasil, Bulgária, Burkina Faso, Camboja, Canadá, China, Chile, Colômbia, Costa Rica, Costa do Marfim, Croácia, Dinamarca, Egipto, Espanha, Estados Unidos, Estónia, Etiópia, Federação Russa, Filipinas, Finlândia, França, Guatemala, Hong Kong (China), Índia, Indonésia, Irão (República Islâmica do), Irlanda, Israel, Itália, Japão, Jordânia, Cazaquistão, República da Coreia, Letónia, Líbano, Malásia, Mali, México, República da Moldávia, Moçambique, Namíbia, Nicarágua, Níger, Paquistão, Panamá, Paraguai, Peru, Países Baixos, Portugal, Quênia, Reino Unido, República Checa, Roménia, Senegal, Sri Lanka, Suíça, República Unida da Tanzânia, Tailândia, Trindade e Tobago, Tunísia, Turquia, Uruguai, Vietname, Iémen e Zimbabué.

224. A duração da licença por maternidade tem uma relação importante com as normas internacionais do trabalho em vigor. O período mínimo obrigatório de 12 semanas de licença prevista ao abrigo da Convenção (N.º 103), sobre a Protecção da Maternidade (revista), de 1952, é respeitado pela legislação da esmagadora maioria dos Estados-membros da OIT. A Convenção (N.º 183), sobre a Protecção da Maternidade de 2000, prevê um mínimo de 14 semanas, que se reflecte na legislação aplicável aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) em muitos países industrializados, em várias economias de transição e numa série de países em desenvolvimento (consultar a Tabela V.4).

Tabela V.4. Duração mínima da licença por maternidade das trabalhadoras domésticas, por país e região

Região	Menos de 12 semanas	12 a 14 semanas
Países industrializados		Alemanha (14 semanas); Suíça (14 semanas)
Ásia	Hong Kong (China); Filipinas	Sri Lanka (12 semanas)
América Latina		Bolívia (90 dias); Colômbia (12 semanas); Guatemala (12 semanas); México (12 semanas); Nicarágua (12 semanas); Panamá (14 semanas); Paraguai (12 semanas); Peru (90 dias); Uruguai (12 semanas)
Caraíbas		Barbados (12 semanas); Trindade e Tobago (13 semanas)
Médio Oriente		República Islâmica do Irão (90 dias); Israel (12 semanas)
África	Moçambique	Burkina Faso (14 semanas); Costa do Marfim; Etiópia (90 dias); Quênia (três meses); Mali (14 semanas); Namíbia (12 semanas); Níger (14 semanas); Senegal (14 semanas); República Unida da Tanzânia (84 dias); Zimbabué (90 dias)

Capítulo VI

Combater o trabalho forçado entre os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes

225. Tal como anteriormente referido, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são particularmente vulneráveis à discriminação, exploração e abuso, sem que tal constitua obrigatoriamente tráfico ou trabalho forçado. Quando o trabalho forçado ocorre, pode afectar os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que migram das áreas rurais para as urbanas, bem como os que migram para o estrangeiro. Contudo, este capítulo concentra-se nas formas extremas de abuso contra trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes internacionais, à luz do destaque significativo recentemente conferido à ligação entre o trabalho doméstico migrante e o trabalho forçado, a escravatura e as condições próximas da escravatura, bem como o tráfico de seres humanos. A acção normativa tem sido baseada na Convenção da OIT sobre Trabalho Forçado, de 1930 (N.º 29), na Convenção da OIT sobre a Protecção do Salário, de 1949 (N.º 95), na Convenção da OIT sobre os(as) trabalhadores(as) Migrantes (revista), de 1949 (N.º 97), na Convenção da OIT sobre os(as) trabalhadores(as) Migrantes (Disposições Complementares), de 1975 (N.º 143), bem como no Tratado-quadro das Nações Unidas. A Convenção das Nações Unidas Relativa à Escravatura, de 1926, a Convenção Suplementar das Nações Unidas Relativa à Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura, de 1956, e o protocolo que altera a Convenção Relativa à Escravatura são, no seu conjunto, relevantes para a formatação da legislação e das práticas de combate ao trabalho forçado entre os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes. Tal como analisado no Capítulo II, a CEACR reagiu aos relatórios submetidos aos órgãos das Nações Unidas em denúncia do tráfico, da escravidão e de práticas análogas à escravatura no trabalho doméstico apelando aos Estados-membros da OIT para que colaborem de uma forma activa. Além das próprias organizações de trabalhadores(as) domésticos(as), algumas ONG como a Kalayaan no Reino Unido e o Comité contra a Escravatura Moderna (CCEM) em França, bem como as organizações de direitos humanos como a Anti-Slavery International¹ e o Observatório dos Direitos Humanos, desempenharam um papel importante na denúncia dos casos mais graves de abuso junto do grande público, bem como no apelo à abolição das condições de trabalho forçado.

226. Na sua deliberação histórica *Siliadin v. França*, o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos reconheceu uma violação das disposições relativas ao trabalho forçado e à servidão do Artigo 4.º da Convenção Europeia de Protecção dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais, considerando existir uma obrigação positiva do Estado com vista a assegurar que a legislação criminal em vigor conferisse aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) uma protecção prática e eficaz.

227. O Conselho da Europa emanou igualmente duas recomendações recentes. A Recomendação 1523 (2001) sobre a escravatura doméstica defende a disponibilização de informação precisa aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e a outros indivíduos sobre os riscos do trabalho no estrangeiro nos casos em que sejam exigidas licenças (por exemplo, nas embaixadas), bem como a eliminação de qualquer discriminação com base no sexo na emissão de licenças de trabalho a trabalhadores(as) domésticos(as). A recomendação 1663 (2004) sobre escravatura doméstica – servi-

¹ L. Chew: *Protection of domestic workers against the threat of forced labour and trafficking*, documento de debate elaborado para a Anti-Slavery International em colaboração com o Programa Especial de Acção para Combater o Trabalho Forçado da OIT, de Janeiro de 2003.

dão, au pairs e “noivas por correspondência” – apela, entre outros aspectos, à elaboração urgente de uma carta dos direitos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), ao direito dos emigrantes a um estatuto de imigração independente de qualquer empregador e ao reconhecimento, no país de acolhimento, das qualificações, da formação e da experiência obtidas. Recomenda igualmente um sistema de acreditação das agências de recrutamento de trabalhadores(as) domésticos(as).

Perda do estatuto de residente e cessação da relação de trabalho

228. Quando perdem o emprego, muitos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) perdem igualmente o estatuto de residente, segundo os regimes de migração laboral de vários Estados-membros. A Convenção (N.º 143) sobre os(as) trabalhadores(as) Migrantes (Disposições Complementares), de 1975, refere-se a esta situação prevendo que os(as) trabalhadores(as) migrantes que residam legalmente no território para fins de emprego e que possam perder prematuramente o seu emprego não sejam considerados em situação irregular. Tal significa que o respectivo visto de residência não seja revogado no momento da perda do emprego. No seu Inquérito Geral de 1995 relativo à protecção contra o despedimento ilícito (parágrafo 77), a CEACR reiterou que “a liberdade dos(as) trabalhadores(as) a fazer cessar uma relação de trabalho sem termo, sujeito à obrigação de aviso prévio, é uma garantia básica da liberdade no trabalho protegida pela Convenção sobre Trabalho Forçado, de 1930 (N.º 29), e pela Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, de 1957 (N.º 105)”. Contudo, essa liberdade fica restringida nos casos em que a consequência do seu exercício é a perda imediata de um local de residência, bem como a perda do estatuto legal no país de residência.

229. No Canadá, foi criada uma “extensão da transição”, graças à qual um requerente que se encontre entre dois empregos e ainda não tenha encontrado um novo empregador terá direito a uma licença de trabalho provisória com prazo de dois meses com vista a preencher esse intervalo. Caso a prorrogação expire antes de o requerente encontrar um novo emprego, as autoridades de imigração são instruídas no sentido de procederem a uma avaliação cuidadosa dos motivos do desemprego prolongado e poderão, segundo o seu critério, reencaminhar o requerente para um centro de imigração nacional.²

230. Israel é outro exemplo de um país que utiliza um sistema normativo que vincula os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes ao empregador indicado nas respectivas licenças de trabalho. Um relatório do Ministério do Trabalho de 1999 apurou que 53% dos(as) trabalhadores(as) não documentados(as) tinham entrado inicialmente em Israel com uma licença de trabalho e tinham excedido o prazo da licença ou abandonado o empregador original. O caso de um trabalhador filipino nos cuidados de saúde, Valentin Ferdinand, cujo empregador inicial faleceu, deixando-o não documentado, conduziu a determinadas alterações processuais que deram origem a uma política de mudança de residência que veio exigir a colaboração dos empregadores na disponibilização de uma declaração que confirmasse a relação de trabalho. Desde então, foram introduzidas outras alterações e, actualmente, um trabalhador pode obter um visto turístico de 30 dias, após deixar um empregador, para encontrar um novo emprego, embora o sistema vinculativo permaneça em vigor.³

Centros de acolhimento

231. A disponibilização de alojamento temporário para trabalhadores(as) domésticos(as) sob a forma de centros de acolhimento, complementada por uma rede de apoio eficiente, poderá ser fundamental para permitir aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) evitar situações abusivas (ver caixa VI.1). Vários Estados-membros, como o Reino Unido, disponibilizam ou financiam centros de acolhimento para as vítimas do tráfico, embora não especificamente para os(as)

² Cidadania e Imigração no Canadá: *IP 04 Processing live-in caregivers in Canada*, secção 8.5.

³ A. Kemp: “Labour migration and racialisation: Labour market mechanisms and labour migration control policies in Israel”, in *Social Identities*, Vol. 10, Edição 2, 2004, pp. 267–292.

trabalhadores(as) domésticos(as). No seguimento de um relatório da OIT que indicava que as respectivas missões estavam muitas vezes sobrecarregadas com trabalhadores(as) domésticos(as) em fuga ou impossibilitados de viajar, o Sri Lanka criou centros de acolhimento no Kuwait, no Líbano e na Arábia Saudita.⁴ O Governo do Líbano assinou, por seu turno, um memorando de entendimento com duas ONG internacionais (a CARITAS e a Comissão Internacional Católica para a Migração) com vista ao estabelecimento de um centro de acolhimento para trabalhadores(as) migrantes que sejam vítimas de abusos, tendo dado início à identificação das vítimas de tráfico no respectivo território.⁵ Em 2003, o Governo do Bahrain anunciou um plano destinado a auxiliar os(as) trabalhadores(as) migrantes vítimas de abuso em situações de emergência, o qual incluía a criação de centros de acolhimento e de uma linha directa de assistência.

232. Contudo, persistem desafios reais, dado que os centros de alguns países necessitam da aprovação do Governo e estão, por vezes, sujeitos a encerramento por poderem ser considerados como um incitamento para que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) abandonem os respectivos empregadores. O financiamento é outro desafio que se coloca às associações de trabalhadores(as) domésticos(as) interessadas em gerir centros de acolhimento.⁶ Paralelamente, é fundamental assegurar a formação de funcionários de embaixada na prestação de assistência aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) vítimas de abuso, para que as embaixadas possam assumir activamente este papel.⁷

Caixa VI.1

Um centro de acolhimento na Columbia Britânica: O Centro Kalayaan

Na Columbia Britânica, o Centro Filipino para Mulheres (PWC) da Colúmbia Britânica, em associação com o grupo dos(as) trabalhadores(as) migrantes filipinos, o SIKLAB (Organização dos(as) trabalhadores(as) Filipinos no Estrangeiro), organiza operações de resgate para trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as) que vivam e trabalhem em condições perigosas, disponibilizando alojamento de emergência a trabalhadores(as) domésticos(as) que procurem um centro de acolhimento. A SIKLAB disponibiliza informações aos(as) trabalhadores(as) migrantes filipinos, organiza workshops de formação profissional, faz recomendações e organiza acções de sensibilização, além de proporcionar aconselhamento jurídico gratuito (nas áreas da legislação familiar, de imigração e de queixas relativas a normas do trabalho). O PWC e o SIKLAB dependem da comunicação “de boca em boca” e de panfletos distribuídos nos parques frequentados pelos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) internos(as), igrejas filipinas e centros comunitários e restaurantes filipinos. Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) em condições de trabalho perigosas podem contactar o PWC e o SIKLAB com vista a serem escoltados para fora do respectivo local de trabalho. Neste tipo de operações de resgate, os funcionários das organizações informam o empregador de que o(a) trabalhador(a) doméstico pretende sair e solicitam a respectiva presença no momento em que o(a) trabalhador(a) doméstico prepara a sua mala de viagem, de forma a impedir que o empregador apresente posteriormente acusações de roubo. O alojamento de emergência inclui um turno rotativo de preparação do jantar (normalmente, o jantar é em conjunto) e de limpeza dos espaços comuns, bem como para outras pequenas tarefas domésticas. As despesas são partilhadas. Os residentes são incentivados a partilhar os respectivos problemas e sucessos das suas vidas particulares e profissionais, como forma de criar uma rede de suporte e de superar o isolamento. A maior parte dos coordenadores jurídicos é constituída por antigos empregados domésticos(as) internos(as) e por antigos residentes da cooperativa de alojamento. Um grupo dedicado de juristas assegura, em regime *pro bono*, a formação de voluntários e encarrega-se pessoalmente da interposição de recursos, das ordens de deportação e da representação legal. O Centro Kalayaan está identificado no website da Cidadania e Imigração no Canadá¹ como um recurso para empregados domésticos(as) internos(as), tendo recebido recomendações por parte da Sociedade de Serviços Jurídicos da Colúmbia Britânica.

¹ Citizenship and Immigration Canada, The live-in caregiver program, em www.cic.gc.ca/ENGLISH/work/caregiver/associations.asp.

Fonte: Mae J. Mae J. Nam, estudante de Direito, voluntária e Estado-membro cooperante do PWC.

⁴ ILO: *Migrant workers and human rights: Out-migration from South Asia*, 2004, pp. 195–196.

⁵ Departamento de Estado dos Estados Unidos: *Trafficking in Persons Report*, 2005, pp. 143–144.

⁶ ILO: *Gender and migration in Arab States: The case of domestic workers*, Genebra, 2004, p. 22.

⁷ J. Oxman-Martinez et al.: *Another look at the live-in caregivers program: An analysis of an action research survey*, PINOY, Associação de Mulheres Filipinas no Quebeque em conjunto com o Centro de Estudos Aplicados sobre a Família, 2004.

O requisito de viver no domicílio do empregador

233. Embora seja manifestamente necessária uma estratégia de criação de centros de acolhimento, a existência e a utilização dos mesmos sublinha o dilema que se cria quando os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) se sentem vinculados aos respectivos empregadores. Ainda que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) possam optar por viver na mesma casa que o empregador, por motivos económicos ou pela companhia, e ainda que os empregadores possam incluir expressamente no contrato a prestação de assistência no período nocturno, o condicionamento da licença de trabalho a tal requisito é uma prática que pode conduzir ao trabalho forçado.

Agências de emprego

234. Embora as agências de emprego possam apresentar a promessa de uma relação formal de trabalho doméstico, a fiabilidade das mesmas varia consideravelmente, podendo tratar-se de agências altamente profissionais especializadas no recrutamento de amas para clientes ricos, ou empresas de segunda categoria que funcionam com pouco mais do que uma pessoa com um telemóvel. O estabelecimento de normas para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) deve contemplar esta realidade.

235. Um relatório encomendado para a OIT sobre as práticas nacionais apurou que as agências de emprego do Gana ajudam a elaborar contratos formais entre os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e os empregadores, bem como a assegurar que esses contratos são cumpridos. Tentam igualmente colocar no mercado de trabalho os(as) trabalhadores(as) que cumpram os requisitos mínimos de idade e facilitar o pagamento dos respectivos impostos. Contudo, dado que muitas destas organizações não se encontram licenciadas segundo o Código do Trabalho e algumas funcionam mais como agentes e intermediários individuais do que como agências formais, o risco de práticas corruptas é significativo.

236. A questão das agências de emprego é mais complexa no caso da migração laboral, existindo muitos exemplos documentados de abusos graves, em particular no caso da migração transnacional. Tal como observado no Capítulo III, os abusos podem ocorrer tanto nos países de origem como nos de destino. A Convenção (N.º181), sobre as Agências de Emprego Privadas de 1997, apela aos Estados-membros para adoptarem todas as medidas necessárias e apropriadas de protecção e prevenção de abusos contra trabalhadores(as) migrantes recrutados ou empregados nos respectivos territórios por agências de emprego privadas (ver caixa VI.2).

Caixa VI.2

Convenção (N.º 181), sobre as Agências de Emprego Privadas, de 1997

Embora a Convenção (N.º181) não se refira directamente aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), apela à implementação de medidas que previnam o tratamento abusivo dos(as) trabalhadores(as) migrantes pelas agências de emprego privadas e que proibam a prática de acções fraudulentas e abusivas. Em matéria de remunerações, o Artigo 8.º da Convenção (N.º95) não autoriza descontos sobre os salários "a não ser em condições e limites prescritos para legislação nacional ou fixados por uma convenção colectiva ou uma sentença arbitral", proibindo os descontos sobre os salários destinados a garantir um emprego através de um intermediário. Esta disposição é compatível com o n.º 1 do artigo 7.º da Convenção (N.º181), que proíbe as agências de emprego privadas de cobrar aos(as) trabalhadores(as) quantias, directa ou indirectamente, na totalidade ou em parte, relativas a quaisquer taxas ou custos incorridos pelos(as) trabalhadores(as), ainda que o n.º 2 do artigo 7.º permita algumas excepções, as quais devem ser justificadas e notificadas à OIT de acordo com o artigo 22.º da Constituição da OIT.

237. As políticas nacionais de migração têm um papel crucial a desempenhar nesta matéria. Nas Filipinas, a Lei N.º 8042 sobre os(as) trabalhadores(as) Migrantes e os Filipinos no Estrangeiro, de 1995, embora reconheça o contributo significativo dos(as) trabalhadores(as) migrantes para a economia nacional, graças às respectivas remessas de divisas, afirma que a defesa da dignidade e dos

direitos humanos e liberdades fundamentais dos cidadãos filipinos é o aspecto fundamental do programa de emprego no estrangeiro do país. O artigo 21º desta lei cria um fundo de garantia de empréstimos a trabalhadores(as) migrantes destinado a prevenir abusos contra os(as) trabalhadores(as) que migram em busca de emprego através de recrutadores ilegais e sem escrúpulos. Em 2006, foram concedidos 137 destes empréstimos pré-embarque a trabalhadores(as) no estrangeiro – 0,01% dos encargos totais da Administração da Assistência Social a Trabalhadores(as) no Estrangeiro.⁸

238. Os acordos bilaterais são outro instrumento para a resolução de problemas associados aos abusos por parte das agências de emprego. No memorando de entendimento assinado entre a Indonésia e o Kuwait, bem como no assinado entre a Indonésia e a Malásia, são atribuídas várias responsabilidades às agências de recrutamento. No Kuwait, estão obrigadas a assegurar que os contratos de emprego são integralmente compreendidos e cumpridos pelos empregadores, que defendem e promovem os direitos e os interesses dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), que monitorizam as condições dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e prestam mensalmente, durante os três primeiros meses de cada contrato, informações sobre os mesmos à Embaixada Indonésia.

239. Os países de destino também tomaram iniciativas. Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) estão excluídos do âmbito da Lei do Emprego de Singapura.⁹ Em contrapartida, o contrato de trabalho modelo elaborado pelas agências acreditadas pela Associação de Agências de Emprego permite ao empregador deduzir as amortizações mensais do empréstimo ao salário do(a) trabalhador(a) doméstico, de acordo com um programa de amortizações anexado ao contrato. Simultaneamente, a Lei do Emprego de Mão-de-Obra Estrangeira proíbe os empregadores de tentarem recuperar o imposto mensal que lhes é cobrado pelo Ministério do Trabalho (Ministry of Manpower) por terem trabalhadores(as) estrangeiros, bem como outros custos, incluindo os relativos à formação disponibilizada pelo empregador, as taxas associadas à obtenção de uma licença de trabalho ou ao repatriamento. Os empregadores são igualmente proibidos de receber “directa ou indirectamente” qualquer quantia ou outro benefício pela candidatura a um emprego, ou pela manutenção do emprego, de um trabalhador estrangeiro, ainda que a título de garantia financeira de alguma forma relacionada com o respectivo emprego.

Organizações internacionais e diplomatas

240. Os casos de abusos por parte de diplomatas e funcionários internacionais denunciados pelos meios de comunicação social desacreditam os respectivos governos e a comunidade internacional. Na verdade, embora os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) sejam particularmente vulneráveis, o facto de viajarem integrados num grupo diplomático não os protege de tratamentos arbitrários e de abusos.

241. No artigo 8.º da sua Recomendação 1523 de 2001 relativa à escravatura doméstica, o Conselho da Europa considerou deplorável que uma percentagem considerável das vítimas trabalhasse em embaixadas ou nas residências de funcionários públicos internacionais, tendo recomendado a alteração da Convenção de Viena com vista à abolição da imunidade diplomática relativamente a todos os crimes cometidos na vida privada.

⁸ Ver Agunias and Ruiz, op. cit., p. 16.

⁹ Contudo, o Artigo 67.º prevê que: “O ministro poderá pontualmente, mediante uma notificação no *Jornal*, aplicar a totalidade ou uma parte das disposições da presente lei, incluindo as alterações que possam constar da notificação, relativamente a todos os(as) trabalhadores(as) domésticos ou a qualquer grupo, classe ou número de trabalhadores(as) domésticos, podendo criar regulamentos destinados a reger, na generalidade, a contratação e as condições de trabalho dos(as) trabalhadores(as) domésticos”.

Caixa VI.3

Como impedir o trabalho forçado entre os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes

A vulnerabilidade dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes ao trabalho forçado não tem causas inerentes, mas sim estruturais; determinadas práticas associadas ao trabalho doméstico migrante podem ter um impacto significativo no facto de as condições de trabalho forçado serem fomentadas ou erradicadas. A legislação pode ajudar a prevenir o trabalho doméstico forçado e o tráfico:

- proibindo a retenção do passaporte pelo empregador;
- eliminando os requisitos vinculativos e disponibilizando, pelo menos, extensão da transição renováveis com o intuito a prevenir a expulsão imediata no momento da cessação do contrato de trabalho;
- eliminando o requisito de residência na casa do empregador;
- abolindo o pagamento de taxas às agências por parte dos(as) trabalhadores(as) e limitando deduções equivalentes da respectiva remuneração;
- reforçando os memorandos de entendimento de forma a prevenir os abusos;
- exigindo a acreditação das agências.

Um instrumento internacional destinado a identificar e a procurar abolir o trabalho forçado no contexto do trabalho doméstico daria um enorme contributo para a promoção do trabalho digno.

Capítulo VII

Aplicação da legislação laboral e acesso à justiça

242. Relativamente às Convenções N.ºs 97, 111 e 29, a CEACR reiterou repetidamente a necessidade de mecanismos e procedimentos de queixa eficazes e acessíveis, para assegurar o ressarcimento dos trabalhadores domésticos, incluindo os trabalhadores migrantes. Esta entidade sublinhou a importância dos mecanismos de consciencialização que permitam aos trabalhadores domésticos conhecer os seus direitos e saber aplicá-los. Aplaudiu igualmente a legislação que cria organismos de direitos humanos que permitam aos trabalhadores domésticos apresentar queixas.

243. Este capítulo analisa o papel da inspecção do trabalho, a introdução de medidas baseadas em queixas e nos direitos humanos, a aplicação da legislação laboral e o acesso à justiça por parte dos trabalhadores domésticos.

Inspecção do trabalho

244. Em muitas partes do mundo, os serviços de inspecção do trabalho desempenham um papel fundamental na fiscalização do cumprimento da legislação laboral. Inspirados na tradição da Europa Continental, os serviços de inspecção têm vindo a conquistar reconhecimento e apoio crescentes nas relações laborais a nível mundial.¹ Um sistema competente de administração laboral constitui um elemento fundamental para uma governação efectiva e eficaz no que respeita à legislação laboral. Os serviços de inspecção do trabalho dão apoio institucional directo à legislação laboral, concebida em defesa do interesse público e destinada a assegurar a ordem pública. Estes serviços utilizam uma diversidade de instrumentos, incluindo a prevenção, a informação e as sanções.² O apoio da OIT através da cooperação técnica é cada vez mais procurado para assegurar a viabilidade e a relevância dos mesmos em ambientes laborais novos e complexos, bem como para promover o acesso dos trabalhadores domésticos à economia formal. O papel dos serviços de inspecção do trabalho na defesa do trabalho digno para os trabalhadores domésticos dificilmente poderia ser sobrestimado.

245. A Convenção (N.º 81) sobre a inspecção do trabalho da OIT, de 1947, o respectivo Protocolo de 1995, que se aplica a todos os locais de trabalho ainda não incluídos no âmbito da Convenção, além da Recomendação (N.º 81) da Inspecção do Trabalho, de 1947, criam o quadro regulamentar básico vertido nas normas da OIT – a par da Convenção (N.º 150) relativa à administração do trabalho, de 1978 e da respectiva Recomendação (N.º 158). Três elementos decisivos destas Convenções são particularmente relevantes para a aplicação efectiva dos direitos dos trabalhadores domésticos, na medida em que autorizam os inspectores de trabalho a: (i) disponibilizar informação técnica e assessoria para assegurar o seu cumprimento, promovendo simultaneamente medidas preventivas; (ii) promover uma cooperação eficaz entre os serviços de inspec-

¹ M.J. Piore e A. Schrank: “Toward managed flexibility: The revival of labour inspection in the Latin world”, in *International Labour Review*, Vol. 147, N.º 1, 2008.

² M.L. Vega Ruiz: *Administración del trabajo: Asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la ley en América latina. El papel central de la inspección de trabajo*, documento de trabalho sobre o diálogo (OIT, a publicar brevemente).

ção e outros serviços do Governo e instituições públicas ou privadas, bem como a colaboração entre os funcionários dos serviços de inspecção do trabalho e os empregadores e os trabalhadores ou as respectivas organizações; e (iii) assegurar a aplicação das disposições legais, nomeadamente através de visitas de inspecção.

246. A legislação e as práticas nacionais revelam uma série de exemplos criativos do papel do inspector do trabalho na aplicação dos direitos dos trabalhadores domésticos. Em determinados Estados membros, uma das responsabilidades específicas dos serviços de inspecção consiste em determinar as qualificações dos trabalhadores domésticos. A Secção 146 do Código do Trabalho do Chile estipula que, nos casos em que esteja em dúvida se um trabalhador doméstico se encontra, ou não, abrangido pela legislação relevante, competirá ao inspector do trabalho essa determinação.

247. Existem outras iniciativas importantes destinadas a assegurar que os empregadores estejam conscientes do cumprimento, ou incumprimento, dos respectivos direitos laborais. Na Guatemala, os serviços de inspecção do trabalho publicaram na Internet um formulário de auto-avaliação destinado a todos os empregadores, para que possam verificar o respectivo cumprimento da legislação laboral. Esta medida cumpre o duplo objectivo de informar os empregadores sobre suas obrigações e de envolvê-los para que possam contribuir efectivamente para o cumprimento da lei, podendo ser eficazmente adaptada para os empregadores de trabalhadores domésticos.

248. No caso do trabalho doméstico, o principal desafio é a visita de inspecção, que implica o acesso à residência, dado que os direitos no local de trabalho podem colidir com o princípio da privacidade da família e na residência. Na sua resposta à observação da CEACR, de 2007, sobre a Convenção (N.º 81) no que se refere ao Kuwait, o Governo afirmou que o serviço de inspecção do trabalho tinha dificuldade em entrar em casas privadas para verificar a aplicação do Código do Trabalho, embora tenha indicado que havia estabelecida uma comissão especial para avaliar a situação dos trabalhadores domésticos. A CEACR registou o pedido de apoio técnico nesta matéria por parte do Governo. No Brasil, apesar de o Artigo 5.º da Constituição prever a inviolabilidade da privacidade do domicílio, os inspectores de trabalho procedem efectivamente à verificação dos registos dos trabalhadores domésticos. No Canadá, o Supremo Tribunal considerou que a inspecção de residências privadas que coincidam com um local de trabalho não retira poder às autoridades de inspecção.³

249. O respeito pela privacidade, embora importante, não resulta necessariamente num bloqueio absoluto às visitas de inspecção. Conforme observado pela CEACR no seu Relatório Global de 2006, a autorização do empregador ou do ocupante da residência, ou a autorização prévia por parte de uma autoridade judicial, asseguram o respeito pelo princípio da privacidade, equilibrando este aspecto com os direitos no local de trabalho.

250. Os instrumentos da OIT sobre o trabalho doméstico referem igualmente visitas por parte da inspecção do trabalho. Contudo, nestes casos as visitas são realizadas na casa do trabalhador, estando em causa factores de natureza diversa. A Convenção (N.º 129), de 1969, relativa à Inspecção do Trabalho (Agricultura), assume maior relevância ao estabelecer disposições quanto ao trabalho em empresas agrícolas que sejam simultaneamente a residência do trabalhador e do empregador, as quais observam o equilíbrio articulado pela Comissão de Peritos. A Convenção (N.º 129) prevê expressamente a possibilidade de visitas de inspecção “nos locais de trabalho sujeitos ao controle da inspecção”, estabelecendo que os inspectores do trabalho só devem entrar na habitação privada do explorador de uma empresa agrícola com o consentimento deste ou mediante uma autorização especial emitida pela autoridade competente.

251. Uma inovação recente no Uruguai em matéria dos poderes dos serviços de inspecção do trabalho aplica-se especificamente aos trabalhadores domésticos.

³ *Comité paritaire de l'industrie de la chemise v. Potash* (1994) 2 SCR 406, p. 407.

Caixa VII.1

Inspeção do trabalho e trabalho doméstico no Uruguai

O Artigo 11.º da Constituição Uruguia estipula que a residência é sagrada e inviolável. O mesmo artigo proíbe as visitas no período nocturno sem autorização do chefe de família e permite visitas diurnas apenas mediante a autorização por escrito de uma autoridade judicial competente. A Secção 13 da Lei N.º 18.065 autoriza o Ministério do Trabalho e da Segurança Social a realizar inspecções nas residências em caso de “violação presumível” das normas laborais e da segurança social. À luz da nova lei, os serviços de inspecção do trabalho e da segurança social criaram uma secção especializada, encarregue da monitorização das disposições relativas ao trabalho doméstico. Os serviços de inspecção do trabalho estão igualmente coordenados com o poder judiciário com vista a determinar critérios objectivos apropriados nos quais se devem basear as inspecções. Segundo algumas informações, o Supremo Tribunal de Justiça terá determinado que a decisão de conceder a autorização para a realização de uma visita de inspecção numa residência deve ser tomada caso a caso por cada juiz do trabalho, em aplicação das suas capacidades técnicas e após uma avaliação independente. A inspecção de trabalho adopta igualmente medidas preventivas e a colaboração com outras entidades. De facto, os serviços de inspecção integraram na respectiva actividade as recomendações de uma Comissão Tripartida sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento no Emprego, a qual promoveu uma campanha pública de sensibilização destinada a divulgar a lei. Uma das actividades consistiu na elaboração de uma brochura destinada tanto a empregadores como trabalhadores, na qual são sintetizados os direitos dos trabalhadores domésticos. As mulheres uruguaias de descendência africana foram objecto de alusão específica no contexto dos planos para a igualdade, tendo em conta a elevada percentagem de trabalhadoras domésticas neste grupo.

252. A realização das visitas de inspecção antes de o trabalhador doméstico iniciar o trabalho ajudaria os inspectores a avaliar as condições de trabalho através da identificação dos riscos para a segurança e saúde daquele. Nos Estados Unidos, por exemplo, os beneficiários de cuidados de saúde domiciliários financiados pelo Estado estão sujeitos, por razões de segurança, à inspecção prévia das suas instalações por uma enfermeira inscrita na respectiva ordem. Uma estratégia deste género poderia ser adaptada à generalidade dos trabalhadores domésticos, de forma que os riscos graves para a sua segurança e saúde sejam identificados antes de o trabalhador entrar na residência em questão. Esta medida poderia ser conjugada com a responsabilidade do empregador em matéria de segurança no local de trabalho.⁴ Um modelo deste tipo poderia abranger o cumprimento de regras noutras matérias, em particular no caso dos trabalhadores domésticos migrantes que habitam no domicílio do empregador.

Acesso aos tribunais e a instâncias especializadas

253. A falta de acesso efectivo a mecanismos jurisdicionais constitui um dos principais entraves na maior parte dos países que responderam ao questionário. Além da sua frequente exclusão do âmbito de aplicação da legislação laboral, os trabalhadores domésticos enfrentam muitas barreiras práticas. Mesmo nos casos em que existem regras, a aplicação destas depende por vezes da apresentação de uma queixa por parte do trabalhador doméstico. Ora, os trabalhadores domésticos desconhecem, muitas vezes, os seus direitos. Além disso, o exercício desses direitos pode, por vezes, pôr em risco não só o seu emprego como, no caso dos trabalhadores migrantes, o estatuto de imigrante e a possibilidade de obter um visto de residência permanente. Este risco é real, mesmo que as condições estabelecidas no início da relação de trabalho, como o salário e os horários ou carga de trabalho acrescido, possam ter sido alteradas ou desrespeitadas.⁵ O problema é agravado quando os trabalhadores domésticos não têm documentos e/ou não estão declarados.

254. Apesar destes desafios, existem exemplos de tribunais que tomam decisões importantes para a defesa dos direitos de trabalhadores domésticos, baseando por vezes as decisões em princípios gerais de direito. Por exemplo, no Canadá, o Tribunal de Recurso da Colúmbia Britânica

⁴ Ver Smith, op. cit.

⁵ ILO: *Gender and migration in Arab States*, op. cit., pp. 31–32.

(in *Mustaji v. Tjin & Tjin*) considerou que os empregadores de um trabalhador doméstico não só haviam violado o contrato de trabalho com a autora, como tinham quebrado uma relação fiduciária que existia entre ambas as partes; e que se tratava de dois actos ilícitos distintos passíveis de medidas punitivas e ressarcimento exemplar autónomo, para além dos prejuízos decorrentes da violação do contrato. Os réus, que haviam contratado uma trabalhadora doméstica no estrangeiro, exploraram essa trabalhadora uma vez chegada ao Canadá para tomar conta dos quatro filhos do casal e realizar as tarefas domésticas. O Tribunal rejeitou a tentativa dos empregadores de atribuir a responsabilidade à autora, ao alegarem que esta não se tinha oposto ao pesado horário de trabalho, sete dias por semana, que não tinha exigido o pagamento da retribuição a que tinha direito nem tinha reclamado o seu direito a receber visitas e chamadas telefónicas.

255. A África do Sul inovou através da criação de uma Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA). Um relatório de investigação recente, que analisou 873 decisões de arbitragem obtidas por amostragem nos casos de despedimento e práticas laborais ilícitas entre 2003 e 2005, apurou que, embora os trabalhadores domésticos constituíssem 8,7% da mão-de-obra, corresponderam a 12,1% dos processos remetidos à CCMA.⁶ Tal sugere que o nível de conhecimento dos direitos do trabalho entre os trabalhadores domésticos é elevado. A CCMA, através de iniciativas de divulgação e de educação direccionadas tanto para empregadores como para trabalhadores, contribuiu para este maior conhecimento.⁷

256. Na Argentina, o Tribunal de Serviço Doméstico de Buenos Aires funciona como um tribunal de primeira instância para empregadores e trabalhadores domésticos. Embora o Tribunal disponha de uma competência territorial limitada, abrangendo principalmente a capital, o seu modo de actuação é considerado claro e simples, favorecendo alegações orais e a conciliação. As decisões do Tribunal admitem recurso para o juiz do tribunal de trabalho nacional.⁸

257. A instauração de procedimentos criminais é uma etapa necessária para assegurar o trabalho digno dos trabalhadores domésticos, em particular nos casos de abuso físico e sexual, de tráfico e de trabalho forçado. Na Malásia, a recente condenação, nos termos da Secção 326 do Código Penal, de um empregador pelas graves queimaduras que provocou no seu trabalhador doméstico de origem indonésia constitui um indicador de uma crescente sensibilização para a importância de uma resposta judicial firme.⁹ Pode também ser particularmente útil a formação das forças policiais sobre o tratamento a dar a este tipo de queixas.

A importância das campanhas públicas de sensibilização para a implementação de políticas relativas ao trabalho doméstico

258. Em determinados países que dispõem de regras específicas sobre trabalho doméstico, têm vindo a surgir diversos serviços, tanto no sector público como no privado, destinados a explicar os requisitos aos empregadores. Na Colômbia, um sítio da internet¹⁰ publicou, em Maio de 2008, um artigo sobre os riscos da contratação irregular de serviços domésticos. O artigo incluía modelos de contratos para trabalhadores domésticos e disponibilizava uma calculadora *online* para facilitar o pagamento dos salários mensais e das deduções devidas a título de contribuições para os sistemas de saúde e de pensões, bem como informações sobre questões como o subsídio de férias.

⁶ I. Macun, D. Lopes e P. Benjamin: *An analysis of Commission for Conciliation Mediation and Arbitration Awards*, Development Policy Research Unit, documento de trabalho 08/134 (Universidade da Cidade do Cabo, 2008), p. 15.

⁷ Hertz, op. cit., p. 21.

⁸ “Servicio doméstico: Hay 233.000 registros en blanco”, in *La Nación* (Buenos Aires), 12 Agosto de 2007.

⁹ “Malaysian woman jailed for abusing Indonesia maid”, in *International Herald Tribune*, 27 Nov. 2008.

¹⁰ www.actualicese.com.

259. Na África do Sul, a convenção colectiva sectorial (Regulamento Sectorial n.º7) deve ser disponibilizada integralmente – ou sob a forma de um resumo oficial – sempre que forem contratados trabalhadores domésticos. O Regulamento Sectorial está redigido em linguagem simples e inclui indicações úteis para facilitar a compreensão das suas disposições.

260. A comunicação social refere um crescimento abrupto na regularização dos trabalhadores domésticos em Genebra, na Suíça, após uma campanha de sensibilização pública que antecedeu a entrada em vigor de uma nova lei destinada a combater o trabalho na economia informal.¹¹ A campanha permitiu às pessoas compreender o seu estatuto de empregador e o custo social dos acidentes de trabalho. O cálculo e o pagamento de salários e de contribuições sociais também foram simplificados graças à criação do cheque serviço.

261. Alguns países facilitam o acesso à justiça disponibilizando a documentação em vários idiomas. Por exemplo, a convenção colectiva nacional da Itália foi publicada na íntegra em italiano, tendo sido traduzido um resumo para muitos dos idiomas dos trabalhadores domésticos: albanês, árabe, inglês, tigrínia^{NT}, filipino, francês, polaco e espanhol. O Ministério do Trabalho de Hong Kong, na China, publica informações relativas aos direitos dos trabalhadores em indonésio, tagalo e tailandês, além do chinês e do inglês, distribuindo-as gratuitamente nos aeroportos, gabinetes do serviço de imigração, consulados, associações de empregadores, sindicatos e grupos de trabalhadores imigrantes, bem como em quiosques de informação para trabalhadores domésticos estrangeiros. Divulga igualmente anúncios publicitários na televisão e na rádio, além de dispor de uma linha telefónica directa, gratuita e disponível 24 horas por dia.

262. As Filipinas, enquanto país exportador de mão-de-obra, criaram um fundo de apoio jurídico no quadro da Lei dos Trabalhadores Migrantes, de 1995, destinado exclusivamente à disponibilização de serviços jurídicos a trabalhadores migrantes e a filipinos emigrados em situações de risco. As despesas asseguradas pelo fundo incluem os honorários dos advogados estrangeiros contratados pelo gabinete do Assessor Jurídico para os Assuntos dos Trabalhadores Migrantes para representarem os trabalhadores arguidos no estrangeiro, fianças para assegurar a libertação provisória dos trabalhadores detidos, custas e despesas com tribunais, bem como outras despesas de contencioso.

263. Os centros de acolhimento, bem como outros tipos de refúgios, são elementos fundamentais para o acesso à justiça dos trabalhadores domésticos migrantes a residir no local de trabalho (ver Capítulo VI).

¹¹ “Femmes de ménage: Boom des régularisations”, in *Tribune de Genève*, 13 de Junho de 2008.

^{NT} Idioma da Eritreia

Capítulo VIII

A organização colectiva dos trabalhadores domésticos: o trabalho digno em acção

264. A liberdade sindical e o direito à negociação colectiva são princípios basilares da OIT. Os trabalhadores domésticos demonstram, em todo o mundo, estarem conscientes do seu estatuto de trabalhadores, e reivindicam estes direitos fundamentais organizando-se colectivamente para melhorarem as suas condições de trabalho e serem respeitados. Os órgãos de supervisão da OIT há muito reconheceram que estes dois princípios são também aplicáveis aos trabalhadores domésticos, pese embora esta categoria de trabalhadores não dispor ainda, na maioria dos países, da protecção jurídica necessária para torná-los realidade.

Organização dos trabalhadores domésticos a nível mundial

265. Os trabalhadores domésticos, conscientes do seu direito a condições de emprego dignas, estão dispostos a agir colectivamente, sempre que possível, para levar a efeito mudanças estruturais e para combater condições de trabalho abusivas e a discriminação. Embora a sua organização seja dificultada por inúmeros factores, em particular pelo isolamento destes trabalhadores em casas particulares, os trabalhadores domésticos encontram-se numa situação privilegiada para negociarem as respectivas condições de trabalho.

Experiência nacional

266. Em várias regiões do mundo, há décadas que os trabalhadores domésticos têm procurado exercer os seus direitos através da organização colectiva. No Brasil, a primeira organização de trabalhadores domésticos foi fundada em 1936, em São Paulo, sendo esse direito garantido desde 1988 pelo Artigo 7.º da Constituição. Algumas das associações fundadas durante a década de 60 transformaram-se em sindicatos, por exemplo o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município do Rio de Janeiro (STDRJ). A organização principal, a Federação Nacional de Trabalhadores Domésticos (FENATRAD), foi fundada em 1997 e conta com 35 filiações sindicais. Esta organização promove a visibilidade do trabalho doméstico, sob o lema “O Respeito Começa em Casa”. Contudo, tal como em muitos outros países, o isolamento dos trabalhadores domésticos nas residências, as deficientes condições de trabalho e os baixos salários, bem como os recursos limitados das respectivas organizações, tornam a organização dos mesmos particularmente difícil. Todos estes factores são agravados pela natureza do trabalho doméstico, que tende a fazer com que os representantes sindicais não exijam a dispensa do trabalho para participarem nas actividades sindicais. Surgem problemas mesmo quando os sindicatos e os empregadores alcançam um acordo. Por exemplo, o 15.º Tribunal do Trabalho de Campinas e da região circundante anulou um acordo colectivo firmado entre um sindicato de trabalhadores domésticos e os empregadores alegando que o trabalho doméstico não tem carácter comercial ou produtivo, o que não permitia a classificação do empregador como uma “empresa” para efeitos de sindicalização. O Tribunal acrescentou que, embora a Constituição Brasileira conceda determinadas garantias aos trabalhadores domésticos, não lhes confere o

direito de celebrarem convenções colectivas. O Tribunal Superior do Trabalho confirmou posteriormente esta decisão.

267. Apesar das dificuldades, o STDRJ desempenha um papel preponderante na sensibilização dos trabalhadores domésticos para os seus direitos, bem como na promoção do acesso dos mesmos à justiça. Além de três advogados e dois assistentes sociais, o STDRJ integra nove trabalhadores domésticos, antigos ou actuais, três dos quais recebem uma pensão, enquanto os restantes mantêm um emprego em regime de tempo parcial, seja numa família ou como pessoal de limpeza. As quantias recebidas do sindicato constituem um complemento pouco significativo aos respectivos rendimentos. Apesar da incapacidade estrutural para resolver conflitos não relacionados com a legislação do trabalho, a associação apoia anualmente cerca de 8 000 trabalhadores domésticos, muitos dos quais são reencaminhados para os tribunais de trabalho. Ainda assim, os beneficiários do STDRJ têm tendência a considerar o sindicato como uma extensão dos serviços sociais da Administração, mais do que uma organização de defesa dos direitos dos trabalhadores. Para alguns, a simples obtenção do cálculo das quantias em dívida após a anulação de um contrato de trabalho em papel timbrado do sindicato é suficiente para que o trabalhador convença o ex-empregador a celebrar um acordo extrajudicial. Noutros casos, o assistente social pode igualmente interceder junto do empregador, muitas vezes por via telefónica, com vista a mediar uma solução para um conflito. Os juristas do STDRJ podem igualmente tentar a reconciliação entre o trabalhador e o empregador. Todavia, e apesar das respectivas limitações, a actividade principal do STDRJ consiste no apoio aos trabalhadores domésticos através do processo de resolução de litígios, o qual pode constituir, para muitas pessoas, uma fonte de grave *stress* emocional e financeiro.¹

268. No Uruguai, a criação de um novo conselho tripartido sobre salários para a negociação de salários e de outras condições para os trabalhadores domésticos (ver Capítulo IV) veio dar maior ímpeto à consolidação das organizações de trabalhadores e de empregadores que representam os trabalhadores domésticos e os respectivos empregadores. A Liga das Donas de Casa do Uruguai, originalmente criada com o objectivo de revalorizar o trabalho doméstico não remunerado, aceitou desempenhar o papel de representante dos empregadores no conselho salarial, enquanto a Confederação Nacional de Sindicatos aceitou que a Confederação Nacional dos Trabalhadores Domésticos, ainda por registar como sindicato, negociasse em seu nome. A plataforma de negociação apresentada pelos trabalhadores domésticos incluiu um aumento da remuneração em 1% por cada dois anos de antiguidade, cinco dias de licença pagos na íntegra em caso de falecimento de um parente próximo ou de casamento de um trabalhador, pagamento de horas extraordinárias em conformidade com a lei e compensação pela redução do número de horas de trabalho na proporção do valor concedido por lei em caso de despedimento.

Organizações regionais e internacionais

269. Fundada em Bogotá, na Colômbia, no dia em que actualmente se comemora o Dia dos Trabalhadores Domésticos celebrado em grande parte da região (30 de Março de 1988), a Confederação dos Trabalhadores Domésticos da América Latina e das Caraíbas (CONLACTRAHO) tem organizações associadas em 13 países, além do Canadá e de uma organização de trabalhadores migrantes na Europa. A maior parte dos membros foram trabalhadores domésticos durante 15 a 20 anos e estão determinados a promover uma reforma legislativa que assegure a igualdade de direitos e o cumprimento das recentes reformas legislativas pelos Estados-membros, designadamente a Bolívia, o Brasil e o Peru. A CONLACTRAHO promove igualmente a cooperação com sindicatos, alguns dos quais beneficiam de apoio na área da sensibilização política e na acção a desenvolver para promover uma reforma legislativa. Alguns sindicatos associados colaboraram na organização transfronteiriça, assumindo, por exemplo, a cooperação com organizações da República Dominicana, um dos principais países de origem de migrantes.²

¹ D. Vidal : “Le syndicat des travailleurs domestiques de Rio de Janeiro: un observatoire des transformations de l’emploi domestique au Brésil”, in *Sociologie du travail*, N.º 49, 2007, pp. 35 1–365.

² IRENE e IUF: *Respect and rights: Protection for domestic/household workers*, 2006, p. 40.

270. Os sindicatos de trabalhadores domésticos têm sido instrumentais na denúncia das limitações das alterações legislativas, que de outra forma poderiam ser consideradas progressistas. No Peru, as associações de trabalhadores domésticos associaram-se aos sindicatos, aos grupos de mulheres e a uma série de centros de apoio com o objectivo de protestarem contra a Lei N.º 27986 relativa aos Trabalhadores Domésticos, de 2 de Junho de 2003, a qual consideraram institucionalizar a discriminação dos trabalhadores domésticos ao conferir-lhes direitos menos favoráveis em comparação com outros trabalhadores. A campanha foi coordenada pelo Centro para o Desenvolvimento das Capacidades dos Trabalhadores Domésticos e decorreu sob o lema “Somos a excepção dos direitos laborais”. O centro contribuiu igualmente para a fundação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores Domésticos, em Outubro de 2006.

271. As associações de trabalhadores domésticos da Índia também exerceram pressões para a introdução de melhorias nas condições de trabalho, desde pouco depois da declaração da independência, em 1947. Em 1959, a greve de fome mantida durante 26 dias pelo secretário-geral do Sindicato Pan-Indiano dos Trabalhadores Domésticos (AIDWU), sediado em Nova Deli, registou uma onda de apoio por parte dos trabalhadores domésticos, tendo o seu apelo à greve por um dia, como demonstração de solidariedade, conduzido à introdução de dois projectos de lei de iniciativa parlamentar relativos a salários mínimos e ao pagamento pontual dos salários, aos horários máximos de trabalho, ao descanso semanal e aos períodos de férias anuais, bem como à criação, a título de concessão aos empregadores, de um registo dos trabalhadores domésticos sob a gestão da polícia local. Contudo, os projectos de lei acabariam por ser retirados, com excepção da criação do registo dos trabalhadores domésticos. Seguiram-se novas tentativas de reforma legislativa, mas, em 1977, uma iniciativa viria a sofrer indirectamente um revés quando o Supremo Tribunal decretou (em *Bangalore Water Supply & Sewage Board v. Rajappa*) que os trabalhadores isolados não podem constituir “mão-de-obra organizada”. Embora o caso não estivesse especificamente relacionado com a situação do trabalho doméstico no contexto da Lei dos Conflitos Industriais, foi decretada a inclusão dos trabalhadores domésticos na categoria de trabalhadores não pertencentes à “mão-de-obra organizada”. Os sindicatos de trabalhadores domésticos continuaram a organizar greves, a exercer pressões com vista às alterações legislativas e a disponibilizar apoio aos seus membros, embora sem conseguir assegurar-lhes a segurança conferida pela Lei dos Conflitos Industriais. Não obstante, um sindicato de trabalhadores domésticos em Bombaim, o Gharelu Kamgar Sangh (GKS), fundado por um trabalhador doméstico em 1971, está filiado numa poderosa central sindical, a Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS), que lhe confere importância no contexto sindical geral, ainda que o GKS não esteja oficialmente registado.³

272. Na Namíbia, os trabalhadores domésticos organizaram-se mesmo durante a era colonial, quando a sindicalização era considerada ilegal. O combate ao colonialismo incutiu nas mulheres a confiança necessária para trabalhar com os homens no sindicato em condições de igualdade. Um estudo da OIT de 1994 revelou que o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da Namíbia (NDWU) tinha recrutado aproximadamente um terço dos 12 000 trabalhadores domésticos do país, 70% dos quais mulheres. A Sociedade de Radiodifusão da Namíbia desempenhou um papel importante na sensibilização dos trabalhadores para a existência do NDWU. O maior desafio do sindicato foi o financiamento, tendo em conta os fracos recursos dos trabalhadores domésticos. A iniciativa foi financiada, na altura, pelo Fundo de Solidariedade dos Sindicatos da Finlândia e por doadores internacionais, como a Oxfam, com vista a permitir a identificação de alternativas em matéria de organização e emprego, designadamente as cooperativas.⁴ Contudo, uma publicação mais recente indica que, actualmente, muitos trabalhadores domésticos ficam à margem do universo do trabalho organizado e que o NDWU deixou de existir, constituindo os salários baixos e a insegurança no emprego as principais causas da incapacidade do Sindicato para recrutar e manter os seus membros.

³ N. Cunningham: “Domestic workers in India: A case for legislative action”, in *Journal of the Indian Law Institute*, N.º 36/1, 1994, pp. 56–59.

⁴ M. Hosmer Martens and S. Mitter (eds): *Women in Trade Unions: Organizing the unorganized* (Genebra, OIT, 1994), pp. 9–10 e 45–47.

273. Em Trindade e Tobago, a Secção 2(3)(f) da Lei das Relações Laborais, de 31 de Julho de 1972 (revista), não considera os auxiliares domésticos como trabalhadores. Não obstante, foi criado em 1974 o Sindicato Nacional dos Trabalhadores Domésticos (NUDE), na qualidade de secção da União dos Sindicatos de Construtores e Trabalhadores da Indústria Naval (SSAU). Foi registado como sindicato de direito próprio por força da Portaria relativa aos Sindicatos, de 1982, embora lhe tivesse sido negado o direito à negociação colectiva. O NUDE foi fundado por Clotil Walcott, já falecida, uma conhecida activista pelo direito à igualdade de género no contexto do movimento sindical e cuja mãe era trabalhadora doméstica. Walcott sublinhou as relações existentes entre compromisso internacional e activismo local. O NUDE reconheceu a continuidade entre o trabalho doméstico não remunerado e o trabalho doméstico remunerado, tendo exercido pressões com vista à aprovação da Lei do Trabalho Não Remunerado, de 1995, a qual obteve o aval presidencial em 16 de Outubro de 1996. Esta legislação inovadora vinculou Trindade e Tobago à contabilização e à valorização do trabalho não remunerado nas estatísticas nacionais. O NUDE tem revelado capacidade para aprofundar a percepção pública do trabalho doméstico. Em 1999, o sindicato conseguiu que os trabalhadores domésticos pudessem discutir no tribunal do trabalho as questões relacionadas com o salário mínimo. Em colaboração com o Escritório da OIT em Porto-de-Espanha, o sindicato trabalhou com os respectivos membros, o Ministério do Trabalho, o Ministério da Cultura e dos Assuntos de Género e o Ministério dos Serviços Sociais, bem como com ONG e investigadores universitários no desenvolvimento de uma Estratégia Nacional para os Trabalhadores Domésticos que apela ao reconhecimento do seu estatuto jurídico; à formação de inspectores do trabalho sobre as questões relativas aos trabalhadores domésticos; à compensação tempo de permanência^{NT} dos trabalhadores domésticos residentes; ao fornecimento de refeições e alojamento, em complemento ao salário; à segurança social dos trabalhadores domésticos; à formação dos membros dos sindicatos; e à divulgação dos direitos dos trabalhadores domésticos junto do grande público.⁵

274. Em Itália, as organizações de trabalhadores e empregadores participam activamente na negociação colectiva e são signatárias de uma convenção colectiva nacional. Procedimentos regulares asseguram que os termos da convenção são mantidos actualizados. Segundo a Lei N.º 339/58, as comissões provinciais nas quais participam representantes dos empregadores e dos trabalhadores (incluindo trabalhadores domésticos) são responsáveis pela análise das retribuições mensais e pela definição do valor das refeições e do alojamento, tendo em vista criar regulamentos apropriados ao nível das províncias.

Acção transnacional

275. Apesar dos obstáculos com que se deparam os trabalhadores domésticos migrantes, o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos Asiáticos (ADWU) tem prosseguido a sua actividade em Hong Kong, na China, região onde os trabalhadores domésticos gozam de algumas liberdades sindicais, desde a sua criação, em 1988. Entre os seus filiados encontram-se, principalmente, os trabalhadores domésticos das Filipinas e da Tailândia, mas também da Índia, da Indonésia, da Malásia, do Nepal, do Paquistão e do Sri Lanka. Gerido por membros que dispensam o seu dia convencional de descanso para trabalhar como voluntários, o ADWU disponibiliza auxílio geral e apoio a queixosos.⁶ Organizaram igualmente protestos mediáticos contra as reformas legislativas que reduziram os salários mínimos dos trabalhadores domésticos e lhes negaram o acesso ao sistema de saúde público.

^{NT} *On-call work*

⁵ M. Karides. "Linking local efforts with global struggles: Trinidad's National Union of Domestic Employees", in N.A. Naples e M. Desai (eds): *Women's activism and globalization* (Routledge, 2002), pp. 156–171; e homenagem a Clotil Walcott por ocasião do seu falecimento em 20 de Novembro de 2007, em www.global-womenstrike.net/Trinidad/TributesToClotil.htm.

⁶ M. Hosmer Martens e S. Mitter, op. cit., pp. 5 1–52.

Os sindicatos e os trabalhadores domésticos

276. Os sindicatos têm igualmente desempenhado um papel activo na protecção dos direitos dos(das) trabalhadores(as) domésticos(as) que viajam para o estrangeiro. No Sri Lanka, o Congresso Nacional dos Trabalhadores (NWC) celebrou um acordo de cooperação com os sindicatos dos países de destino, incluindo a Federação Geral de Sindicatos da Jordânia. O NWC procura(as) trabalhadores(as) domésticos(as) sobre os seus direitos no país de acolhimento antes da partida, enquanto os sindicatos dos países de acolhimento, por seu lado, lhes disponibilizam apoio.

277. No Canadá, a União dos Metalúrgicos (USW) e uma associação de trabalhadores migrantes, a Migrante-Ontario, anunciaram em 10 de Junho de 2008 que estavam a criar uma associação de trabalhadores independente com uma secção de representação dos(das) trabalhadores(as) domésticos(as) em Ontário.⁷ No Quebeque, está em curso uma iniciativa semelhante, que conta com a colaboração da USW e da representação da Organização das Mulheres Filipinas no Quebeque. No entanto, além dos obstáculos associados ao estatuto dos(das) trabalhadores(as) domésticos(as) como migrantes temporários, existem barreiras legislativas à sua organização. No Ontário, a alínea a) do artigo 3.º da Lei das Relações Laborais, de 1995, exclui expressamente da sua cobertura os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que trabalham em casas particulares, negando-lhes dessa forma a protecção do seu direito constitucional à liberdade sindical. O Quebeque, pelo contrário, revogou normas que excluía os trabalhadores domésticos, os quais estão actualmente abrangidos pelo Código do Trabalho. No entanto, embora a sindicalização seja em princípio possível e beneficie de alguma protecção legal, a negociação colectiva é impossível de pôr em prática, dado que o Código do Trabalho exige o registo da maioria dos trabalhadores do mesmo empregador. Um desenvolvimento importante foi o facto de, em determinadas empresas sem fins lucrativos da economia social, os trabalhadores, maioritariamente imigrantes, prestadores de serviços domésticos, incluindo limpezas e manutenção (remoção de neve, jardinagem, preparação de refeições, etc.) terem adquirido, com algumas limitações, o direito a sindicalizar-se. Estas empresas são subsidiadas pelo governo do Quebeque para prestarem auxílio em limpezas, particularmente para pessoas idosas ou com deficiência ligeira. Contudo, as iniciativas de negociação colectiva são limitadas, devido à estrutura remuneratória convencionada, que inclui um contributo monetário fixo do governo por cada hora de trabalho, além dos limites impostos ao valor cobrado pelas empresas da economia social aos beneficiários dos respectivos serviços. Por outras palavras, não existe grande margem para negociação de salários por parte dos sindicatos e a rotatividade do pessoal é relativamente elevada. As empresas da economia social também foram criticadas por terem conduzido à externalização da maioria dos serviços de limpezas domésticas anteriormente incluídos nos serviços comunitários de cuidados de saúde geridos pelo Estado.⁸ Todavia, o sistema prevê que uma entidade externa: assegure que as condições de trabalho são razoáveis; visite as casas dos clientes para confirmar se as condições de trabalho são adequadas; providencie um novo emprego para o trabalhador em caso de conflito ou abuso; e verifique que os produtos utilizados pelos trabalhadores domésticos não são tóxicos.

278. Apesar dos obstáculos colocados à sindicalização e à negociação colectiva, os sindicatos em várias partes do mundo criaram centros de informação destinados a trabalhadores migrantes, incluindo do serviço doméstico. Um desenvolvimento digno de registo é o acordo de cooperação com vista ao estabelecimento de um centro de apoio a trabalhadores migrantes, celebrado em Dezembro de 2006 entre a Confederação de Trabalhadores de Rerum Novarum, da Costa Rica, a Confederação de Trabalhadores Sandinista, da Nicarágua, e a Confederação Sindical Internacional (CSI). O acordo reconhece a importância do fortalecimento das relações bilaterais e da solidariedade internacional como instrumento de defesa dos trabalhadores

⁷ Comunicado de imprensa da União dos Metalúrgicos (USW): “New association for home workers in Ontario”, 10 de Junho de 2008, em www.newswire.ca/fr/releases/archive/June2008/10/c2502.html.

⁸ Y. Vaillancourt et al.: *L'économie sociale dans les services à domicile* (Presses universitaires du Québec, 2003).

migrantes, vítimas de marginalização, do racismo e da xenofobia. Paralelamente, promove acções de sensibilização através da formação sindical, além de uma comunicação e cooperação mais eficaz entre as organizações de empregadores de ambos os países, com vista a garantir melhores condições de trabalho e combater a exploração dos trabalhadores migrantes. O acordo prevê igualmente o estabelecimento de ligações estreitas entre os secretariados das mulheres de ambos os países, bem como a promoção da ratificação das convenções relevantes da OIT.

279. Em 17 de Setembro de 2006, foi assinado entre o Congresso dos Sindicatos da Malásia (MTUC) e o Congresso dos Sindicato da Indonésia um acordo de parceria sobre o trabalho migrante, com duração de dois anos. O acordo incentiva os sindicatos a informar os trabalhadores sobre o contributo positivo do trabalho migrante quer para o país de origem, quer para o país de acolhimento, bem como a celebrar convenções colectivas e a melhorar a qualidade de vida. Um dos objectivos dos sindicatos consiste em adoptar medidas imediatas e a resolução dos problemas dos trabalhadores migrantes.

280. A nível internacional, as federações de sindicatos têm desempenhado um papel importante na defesa activa dos direitos dos(das) trabalhadores(as) domésticos(as). A União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria e Afins (UITA) tem estado na vanguarda deste tipo de iniciativas, beneficiando fortemente do apoio da *Public Services International* (PSI) e da *Union Network International* (UNI). Através do projecto internacional “Protecção para os Trabalhadores Domésticos!”, a UITA criou uma rede internacional de apoio.⁹ Por outro lado, a UITA tem entre os seus filiados sindicatos que representaram trabalhadores domésticos, como é o caso do sindicato austríaco dos trabalhadores da agricultura, da alimentação e da restauração, do sindicato alemão dos trabalhadores da indústria alimentar e da restauração e da federação italiana dos trabalhadores do comércio, do turismo e dos serviços, tendo assinado acordos colectivos que protegem os trabalhadores domésticos.¹⁰ A UITA colaborou recentemente com os principais agentes da sociedade civil em matéria de trabalho doméstico, incluindo a WIEGO (Mulheres no Emprego Informal: Globalização e Organização) e a IRENE (rede internacional para a educação em reestruturações internacionais) com vista a formar uma nova rede internacional dotada de uma arquitectura aberta. Os objectivos desta iniciativa incluem a identificação e o contacto com as organizações de trabalhadores domésticos e com os grupos de apoio a nível mundial com vista à promoção da respectiva visibilidade, à análise da magnitude dos esforços já em curso para a defesa dos direitos dos(das) trabalhadores(as) domésticos(as), bem como o estímulo à sua participação no trabalho em rede e à agilização da troca de informações e de estratégias. Ao nível europeu, a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES) preparou e divulgou um modelo-tipo de contrato de trabalho para trabalhadores domésticos.¹¹

281. O importante papel desempenhado pela OIT no reforço de poderes dos(das) trabalhadores(as) domésticos(as) será analisado no Capítulo IX.

282. Poderiam ser citados inúmeros outros exemplos a nível mundial, muitos dos quais registados em testemunhos na primeira pessoa num relatório recente da Rede Internacional dos Trabalhadores Domésticos.¹² Resulta claro que, desde que lhes seja dada essa oportunidade, os(das) trabalhadores(as) domésticos(as) procuram exercer a sua liberdade de sindicalização e o direito à negociação colectiva. Parece que preferem optar por organizar-se com outros(as) trabalhadores(as) domésticos(as) por motivos de afinidade de experiências, por um lado, pela força que lhe confere a possibilidade de falarem a uma só voz, e, por outro, devido ao facto de, no passado, os sindicatos tradicionais poderem não lhe ter reconhecido e confe-

⁹ ILO: “Domestic work”, in *Labour Education*, 2007/3-4, N.º 148-149.

¹⁰ M. Hosmer Martens e S. Mitter, op. cit., p. 52.

¹¹ ETUC: “Out of the shadows: Organising and protecting domestic workers in Europe: The role of trade unions”, em www.etuc.org/a/2809.

¹² IRENE e IUF, op. cit.

rido o seu estatuto próprio. No entanto, o momento actual é crítico, dado que os sindicatos internacionais, regionais e nacionais têm vindo a demonstrar cada vez mais solidariedade com os esforços dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) para se organizarem, defenderem os seus direitos laborais e fazerem-se respeitar.

O papel decisivo das ONG e de outros membros da sociedade civil

283. Os desafios que se apresentam aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) são múltiplos e os respectivos sindicatos dependem do apoio não apenas dos sindicatos e das confederações estabelecidos, como também das ONG e de outras organizações de solidariedade. A investigação e as iniciativas estratégicas cruciais por parte das ONG internacionais, em particular do Observatório dos Direitos Humanos e da Anti-Slavery International, bem como de redes internacionais como a WIEGO e a IRENE, contribuíram significativamente para a compreensão da dimensão complexa do trabalho doméstico nas diferentes partes do mundo. Estas ONG concentraram-se em particular no trabalho doméstico migrante, no trabalho infantil no contexto do trabalho doméstico e nas interdependências entre o trabalho doméstico, o trabalho forçado e o tráfico de seres humanos, bem como nas formas de compreender a distribuição de tarefas entre mulheres e homens na economia informal. No âmbito dos esforços de promoção de reformas legislativas e políticas significativas, estas organizações persuadiram os organismos dos direitos humanos regionais e das Nações Unidas a ponderarem seriamente estas questões. A um nível muito básico, assumiram o desafio de conquistar o acesso efectivo à liberdade sindical e à negociação colectiva.

284. As ONG locais têm igualmente desempenhado um papel importante. Entre muitos outros exemplos, um estudo da OIT cita a estratégia de prevenção, crucial mas não convencional, implementada pelo Centro Emmanuel no Senegal, com a colaboração do Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC). A estratégia foi concebida para contrariar a tendência das mulheres para se concentrarem nos centros urbanos de forma a evitarem as intermináveis tarefas domésticas associadas à vida rural e à monotonia da mesma. O centro conseguiu aligeirar uma parte da carga do trabalho doméstico nas áreas rurais ao criar estruturas mecanizadas, incluindo moinhos, de forma a evitar a moagem manual do grão para a obtenção de alimento. Foram desenvolvidas fontes alternativas de rendimento e criadas várias actividades desportivas e culturais para jovens, as quais permitiram igualmente sensibilizar as pessoas para os perigos da migração para as cidades sem a informação necessária.

O reconhecimento legal da liberdade sindical e do direito à negociação colectiva

285. Um dos principais problemas reside no facto de a regulamentação relativa ao trabalho doméstico ter tendência a ignorar os direitos dos sindicatos, tal como resulta da já mencionada decisão do Tribunal de Campinas, de 2004, no Brasil, de anular o a convenção colectiva negociada entre os empregadores e os sindicatos de trabalhadores domésticos.

286. O Comité da Liberdade Sindical defendeu sistematicamente a posição de que os países cuja legislação nega aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) o direito de se organizarem devem tomar as medidas necessárias para assegurar que este direito lhes é concedido (ver Caixa VIII.1).¹³

¹³ ILO: *Freedom of association and collective bargaining*, Relatório III (Parte 4B) (Inquérito Geral), ILC, 81.^a Sessão, Geneva, 1994, para. 59.

Caixa VIII.1

O Comité da Liberdade Sindical e o trabalho doméstico

Relativamente ao caso N.º 2477 analisado pelo Comité da Liberdade Sindical da OIT, a Confederação dos Trabalhadores da Argentina (CTA) revelou que, em 2006, os respectivos delegados aprovaram reformas aos seus regulamentos destinadas a permitir a filiação directa por parte dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Ao convidar a Argentina a responder ao pedido de reconhecimento da CTA, o Comité considerou que o Artigo 3.º da Convenção N.º 87 conferia aos trabalhadores e aos empregadores o direito de criar os seus estatutos, incluindo nomeadamente o direito de filiação directa em federações ou confederações.

No Caso N.º 1900, o Comité não só reiterou que a Convenção (N.º 87) se aplicava aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), como também disse que estes deveriam beneficiar das respectivas garantias. Em resposta à alegação por parte do Canadá (Ontário) de que um regime de relações laborais dotado de instrumentos de resolução colectiva de litígios seria inadequado para locais de trabalho não industriais, dada a natureza não estruturada da mão-de-obra e da reduzida margem dos benefícios, o Comité não exigiu ao Governo que aplicasse aos trabalhadores domésticos o mesmo instrumento legislativo aplicado aos restantes trabalhadores, mas que introduzisse, em alternativa, uma regulamentação específica.

287. Foram realizados nesta matéria progressos legislativos consideráveis, sendo o direito dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) à liberdade sindical e à negociação colectiva actualmente reconhecido por vários Estados membros da OIT. Na República da Coreia, por exemplo, o artigo 33.º da Constituição consagra as normas laborais fundamentais, incluindo o direito à liberdade sindical, à negociação colectiva e à acção colectiva, tendo sido registada uma federação de trabalhadores domésticos ao abrigo da Lei dos Sindicatos e das Relações Laborais, de 27 de Março de 1997. Na Irlanda, o artigo 5.12 do código de práticas lembra aos empregadores que, de acordo com a legislação irlandesa, um empregador não pode limitar o direito dos trabalhadores de se sindicalizarem por ser um direito constitucional destes; o direito à sindicalização é reiterado no artigo 1.2 desse código. Na Suíça (Genebra), o artigo 11.º do contrato-modelo declara que os trabalhadores sindicalizados, ou os trabalhadores na defesa dos seus direitos, não podem ser discriminados ou despedidos por esses motivos.

288. O maior desafio à negociação colectiva consiste em saber como permitir aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que vivem no isolamento de cada residência o exercício efectivo dos seus direitos. A situação no Canadá e nos Estados Unidos foi analisada numa secção anterior. Na Austrália, a legislação nacional relativa às relações laborais abrange implicitamente os trabalhadores domésticos em várias jurisdições, embora não descreva a forma como este direito poderá ser implementado. Na Tailândia, o artigo 88 da Lei das Relações Laborais exige que os trabalhadores tenham nacionalidade tailandesa para poderem sindicalizar-se.

289. A resposta a este desafio exige criatividade. Os Estados membros mais bem sucedidos no reconhecimento da liberdade sindical e do direito à negociação colectiva foram além do mero reconhecimento desses direitos e adoptaram mecanismos que possibilitam aos trabalhadores vulneráveis, como sejam os trabalhadores domésticos, exercerem estes direitos na prática.

290. Os modelos que se revelaram particularmente bem sucedidos permitiram às organizações de trabalhadores e às organizações de empregadores negociar colectivamente, tendo em seguida alargado as convenções daí resultantes aos trabalhadores domésticos em todo o território abrangido. Esta estratégia é utilizada em França, na Itália e na Bélgica. Um aspecto crucial da estrutura das relações de trabalho nestes países é a existência de organizações de empregadores preparadas para realizar negociações e, dessa forma, serem interlocutores válidos para os sindicatos que agem em nome dos trabalhadores domésticos.

291. Um exemplo vindo dos Estados Unidos ilustra a dinâmica entre as tentativas organização colectiva e a adopção de uma legislação habilitante. Essas tentativas tiveram início entre 1987 e 1993, a regulamentação foi aprovada entre 1993 e 1997 e os contratos com os sindicatos foram assinados entre 1997 e 2000. Os valores dos salários variam consideravelmente, mas mantêm-se a um nível relativamente baixo. Contudo, o esforço de organização foi louvado pela sua abordagem cria-

tiva e estratégica a questões complexas, sendo considerado um modelo para a organização de outros trabalhadores do sector dos cuidados de saúde, incluindo o pessoal dos cuidados de saúde infantil (ver Caixa VIII.2).

Caixa VIII.2

Os trabalhadores(as) domésticos(as) organizam-se nos Estados Unidos

Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que assumiram a responsabilidade principal pelos cuidados de pessoas idosas na Califórnia tiveram uma sindicalização bem sucedida graças a uma estratégia que beneficiou da promoção de organizações locais defendida pela AFL-CIO. Além da comunicação “de boca em boca”, das chamadas telefónicas e das visitas de porta em porta, esta iniciativa incluiu visitas de membros dos sindicatos a centros para pessoas idosas, a consultórios médicos, mercados e igrejas. A estratégia de organização local incluiu ainda o apoio a trabalhadores(as), a criação de um centro destinado a recrutar novos trabalhadores aderentes, e uma campanha estatal para promover o aumento do salário mínimo. Uma vez estabelecido o contacto, foi fácil convencer os(as) trabalhadores(as) a aderirem ao sindicato, em particular devido aos baixos salários praticados na altura. Só em Los Angeles, por exemplo, foram inscritos 12 000 trabalhadores em menos de seis meses, entre 1987 e 1988. Em 1999, a representação local do Sindicato Internacional dos Trabalhadores dos Serviços (SEIU) contava aproximadamente 74 000 trabalhadores inscritos¹.

O segundo elemento da estratégia centrou-se na reforma legal destinada a identificar o empregador adequado para realizar as negociações. O Sindicato pretendia que o empregador fosse uma agência estatal. Dado que a maioria dos 74 000 trabalhadores da Califórnia - constituídos principalmente por imigrantes e mulheres de minorias étnicas - no sector dos cuidados domésticos eram pagos através de uma agência do governo estatal, a representação local do SEIU procurou, primeiro através dos tribunais e mais tarde mediante a angariação maciça de votos, criar uma autoridade pública com a qual o sindicato pudesse encetar negociações colectivas. Uma vez aprovados o projecto de lei 485 do Senado da Califórnia, de 1992, e os projectos de lei 35 e 1078 do Senado, de 1993, as comarcas individuais passaram a poder emitir portarias de autoridade pública.

Em terceiro lugar, o SEIU colaborou com os beneficiários dos serviços, designadamente com pessoas idosas e com portadores de deficiência. A comunidade das pessoas portadoras de deficiência procurou assegurar um aumento de financiamento para os prestadores independentes de cuidados, de forma a permitir às pessoas com deficiência continuar a viver em sua casa, como alternativa ao financiamento de casas de repouso. Inicialmente, uma parte da comunidade resistiu à sindicalização dos(as) trabalhadores(as) dos cuidados domésticos, devido a receios de que as horas de trabalho diminuíssem. Ainda assim, a estratégia de organização foi bem sucedida, em parte devido à capacidade do sindicato para explicar que a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores dos cuidados domésticos se traduziria num aumento da qualidade dos serviços prestados aos respectivos beneficiários. Embora para efeitos de organização o Estado fosse considerado o empregador, os beneficiários dos serviços de cuidados de saúde mantiveram algum controlo sobre a prestação do serviço, a qual variou consoante a natureza específica das convenções colectivas de cada comarca.

¹ L. Delp e K. Quan: “Homecare worker organizing in California: An analysis of a successful strategy”, in *Labor Studies Journal*, N.º 27, 2002.

Cooperativas de trabalhadores domésticos

292. Apesar da importância das iniciativas supracitadas, muitos responsáveis pela organização dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) consideram que as cooperativas de trabalhadores são um modo mais eficaz de organizar os trabalhadores domésticos. As cooperativas, conforme vertido na Recomendação (N.º 193) da OIT, relativa à Promoção de Cooperativas, de 2002, podem criar estruturas que permitam aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) assumir o controlo das respectivas vidas profissionais e horários de trabalho. São estruturas que quebram o isolamento diário e reforçam a solidariedade.

293. Houve algumas experiências de modelos cooperativos, aplicados aos trabalhadores domésticos a nível mundial. Nos Estados Unidos, existem dois exemplos dignos de registo. Em Maryland, as organizações locais, como a United Women of Maryland, são cooperativas destinadas a melhorar as condições de trabalho para todas as trabalhadoras; paralelamente, procuram trabalhadoras domésticas de origem hispânica para informá-las dos respectivos direitos, utilizando o seu próprio

idioma. Na qualidade de cooperativa, a United Women of Maryland procura dar trabalho digno aos seus membros oferecendo serviços de limpeza durante o dia; 10% dos respectivos rendimentos destinam-se a organizações promotoras da justiça social.¹⁴ No Novo México, a Cooperativa La Mesa, gerida por trabalhadores(as) domésticos(as), oferece trabalho de limpeza em regime de tempo completo ou parcial em residências, escritórios e jardins. Baseada num modelo sem fins lucrativos, esta cooperativa cobra aos clientes um valor horário, mas consegue impor regras e assegurar alguma protecção em matéria das condições de trabalho dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as).¹⁵

294. Na Índia, a Nirmala Niketan é uma cooperativa com dez anos de existência constituída por mulheres da tribo de Jharkhand que trabalham a tempo inteiro como trabalhadoras domésticas internas. Esta cooperativa ajuda as meninas e as mulheres a organizarem-se de forma a defenderem os respectivos direitos.¹⁶ Dado que o trabalho doméstico não foi considerado uma actividade aceitável para efeitos de registo como sociedade cooperativa, foi criada a Apna Nirman Mazdoor Cooperative Society Ltd, uma cooperativa registada de trabalhadores do sector da construção e parceiro activo do Comité da Campanha Nacional para os Trabalhadores de Sectores Não Organizados (NCC-USW).

295. Entre 2001 e 2003, o Nirmala Niketan participou na formação do Fórum dos Trabalhadores Domésticos em Deli. Exerceu igualmente pressões para a inclusão dos trabalhadores domésticos na legislação de segurança social relativa aos trabalhadores de sectores não organizados. Em 2006, iniciou contactos com outras organizações activas em Jharkhand e Deli na protecção dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), grande parte dos quais crianças e, na sua maioria, meninas provenientes de populações tribais.

296. Também na Índia¹⁷ estão em curso iniciativas destinadas a criar um projecto cooperativo gerido por trabalhadores(as) domésticos(as) na área de Bangalore, designado Mahila Seva, que se encontra associado ao Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Karnataka. O Mahila Seva dispõe de uma equipa de trabalhadores(as) domésticos(as) qualificados(as), que coloca como empregados em regime de tempo parcial ou tempo completo. Trata-se de um projecto não comercial que exige a vinculação dos empregadores e dos trabalhadores a um contrato que assegura o pagamento de um salário mínimo e um período obrigatório de descanso semanal. O empregador é obrigado a disponibilizar um passe de transportes caso a distância até ao local de trabalho ultrapasse cinco quilómetros, além de assegurar condições de trabalho dignas. Os(as) trabalhadores(as) podem receber formação através do Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Karnataka.

297. Por último, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), desde que lhes seja dada a oportunidade, manifestam geralmente um grande interesse em assegurar a sua representação e em organizar-se para assumir o controlo das suas vidas profissionais. Em muitas partes do mundo, continuam a só poder fazê-lo na clandestinidade. Embora os Estados membros, sob a orientação dos órgãos de supervisão da OIT, tenham vindo a reconhecer cada vez mais o direito dos trabalhadores domésticos à sindicalização e à negociação colectiva, esta categoria necessita de apoio técnico específico para desenvolver estratégias eficazes que lhes permitam assegurar o respeito efectivo dos seus direitos. Um instrumento internacional seria um apoio valioso para este efeito.

¹⁴ J.M. Zarembka: "America's dirty work: Migrant maids and modern-day slavery", in B. Ehrenreich e A. Russell Hochschild: *Global Woman*, p. 152.

¹⁵ C.A. Castro: "Dying to work: OSHA's exclusion of health and safety standards for domestic workers", in *The Modern American*, Abril de 2008, p. 7.

¹⁶ S. Madhok: "Trafficking women for domestic work", in *Infochange women* (Pune, Índia), Abril de 2008.

¹⁷ "Domestic workers form cooperative", in *The Hindu* (Chennai, India), 26 de Dezembro de 2007.

Capítulo IX

A acção da OIT e outras iniciativas internacionais

298. O apoio técnico da OIT na área do trabalho doméstico teve origem na era do *apartheid*, na África do Sul. Durante o período em questão, a OIT identificou trabalhadores(as) domésticos(as) como prioritários entre as categorias de pessoal excluído da protecção da legislação laboral e de Segurança Social no contexto do regime de *apartheid*. Este interesse pelo trabalho doméstico na África do Sul persistiu após o fim do *apartheid* e esteve em particular destaque durante a 80.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho de 1993, que acolheu a sétima sessão da Comissão da OIT para a Acção contra o *Apartheid*.¹ A comissão sublinhou que o pessoal do serviço doméstico, bem como os(as) trabalhadores(as) dos sectores público e agrícola, não se encontravam abrangidos pela legislação relevante e exigiam uma ampliação do âmbito da legislação. Desde então, as iniciativas da OIT expandiram-se de forma a abranger as questões relativas ao trabalho doméstico noutros países e regiões, concentrando-se em três áreas distintas de intervenção: trabalho migrante, trabalho forçado e trabalho infantil. Esta secção define como prioritários três aspectos, os quais constituem a base de grande parte das iniciativas: a “invisibilidade” do trabalho doméstico, as diferenças entre a lei e a prática e a organização colectiva dos trabalhadores domésticos.

A “invisibilidade” do trabalho doméstico

299. Tal como foi referido ao longo do presente relatório, as necessidades e os interesses dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são muitas vezes ocultados e não totalmente integrados nos debates políticos. Uma parte significativa das iniciativas da OIT concentrou-se, por conseguinte, no aumento da visibilidade do trabalho doméstico através da sensibilização para o número e o perfil dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), bem como para a natureza das respectivas vidas profissionais.

300. Em parte, esta sensibilização foi realizada através de informações obtidas utilizando o método tradicional de pesquisa, tendo as respectivas conclusões sido amplamente divulgadas entre os principais agentes institucionais e o público em geral. Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), por exemplo, foram o tema de uma série de estudos realizados no Médio Oriente², os quais produziram dados sobre o alcance do trabalho doméstico, os processos de recrutamento e os contratos de trabalho, bem como os perfis dos(as) trabalhadores(as) e dos respectivos empregadores. Os estudos identificaram, em particular, algumas das causas da vulnerabilidade das mulheres trabalhadoras migrantes, sugerindo estratégias destinadas a melhorar a protecção jurídica, laboral e social tanto nos países de origem como de acolhimento. Foram realizados pela OIT amplos estudos de avaliação rápida no Paraguai, no Peru³ e no Gana, no Equador e nas

¹ ILO: *Record of Proceedings*, ILC, 80.^a Sessão, Genebra, 1993, p. 18/1.

² ILO: *Gender and migration in Arab States*, op. cit.

³ ILO-IPEC: *Perfil del trabajo infantil doméstico en Brasil, Colombia, Paraguay y Perú: Análisis de las metodologías de evaluaciones rápidas de situaciones (RAS)*, documento de trabalho N.º 4., Vol. I (Lima, 2004).

Filipinas.⁴ A OIT também se esforçou por reforçar a capacidade dos investigadores para realizarem estudos posteriores nesta área. Um projecto na Ásia, por exemplo, incluiu um *workshop* sub-regional de formação sobre a prevenção e a eliminação do trabalho doméstico infantil através da educação e da formação, realizado em Outubro de 2004 e tendo como destinatários investigadores e funcionários governamentais.

301. Em resposta à percepção duradoura do trabalho doméstico como uma forma de “trabalho feminino” que não requer quaisquer aptidões, qualificações ou formação, a OIT e os respectivos mandantes afirmaram o valor do trabalho doméstico tanto para as famílias como para os(as) trabalhadores(as) envolvidos, os respectivos domicílios e a economia no seu todo. Este tema é fulcral, por exemplo, no contexto das iniciativas do programa *Formujer*-Argentina, que visa melhorar as políticas de formação técnica e profissional e, dessa forma, reforçar a empregabilidade e o exercício da cidadania. No âmbito deste programa, foram disponibilizados aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) cursos de formação sobre técnicas de procura de emprego e tarefas domésticas. No Brasil, a Agenda para o Trabalho Digno na Bahia e o Programa de Cidadania para os Trabalhadores Domésticos desenvolvem estratégias que incluem iniciativas para a promoção das qualificações sociais e profissionais integradas dos trabalhadores domésticos, para a melhoria do seu nível de escolaridade, para a formalização do trabalho doméstico e para o alargamento da protecção social a esta categoria de trabalhadores.

302. As iniciativas da OIT em matéria de trabalho infantil sublinharam o facto de algumas formas de trabalho doméstico inibirem o crescimento e o desenvolvimento das crianças, tendo dado um forte contributo para a sensibilização dos progenitores e dos tutores para o trabalho doméstico infantil. O projecto de combate ao trabalho infantil no sector do trabalho doméstico na África Oriental (de Fevereiro de 2003 a Junho de 2005)⁵, por exemplo, procurou sensibilizar os progenitores e os tutores para esta questão, bem como estimulá-los a promover o regresso de crianças em situação de trabalho doméstico noutras regiões com vista à respectiva inserção em actividades de formação profissional. Um projecto sub-regional para a prevenção e a eliminação das piores formas de trabalho doméstico infantil na América Central e na República Dominicana (de Abril de 2001 a Dezembro de 2005) informou as famílias das crianças trabalhadoras domésticas dos riscos e das consequências desse trabalho, bem como do papel do ensino no combate à pobreza.

303. As iniciativas da OIT em matéria de trabalho doméstico utilizaram formas criativas de sensibilização, adaptadas às culturas, aos idiomas e aos métodos de comunicação locais. No Camboja, cuja televisão nacional transmitiu uma mesa-redonda entre altos funcionários do governo, a OIT colaborou com uma organização de jovens voluntários, o Comité para as Crianças, tendo em vista a produção de programas de televisão sobre trabalho doméstico infantil e a exibição de filmes educativos nos cinemas. Na Indonésia, o Instituto de Artes de Jacarta produziu uma série de curtas-metragens sobre o trabalho doméstico e, numa região do país, foi criada uma estação de rádio dedicada à sensibilização para o tráfico pessoal doméstico. Por seu turno, na Tailândia desenvolveram-se técnicas de sensibilização, incluindo um filme documental, um *website*, livros de banda desenhada e uma exposição itinerante para comunidades em risco, e foi distribuído material informativo ao longo da fronteira entre o Laos e a Tailândia.

⁴ ILO-IPEC: *Girl child labour in agriculture, domestic work and sexual exploitation: Rapid assessments on the cases of the Philippines, Ghana and Ecuador*, Girl child labour studies, Vol. II (Genebra, 2004); ILO-IPEC: *A comparative analysis: Girl child labour in agriculture, domestic work and sexual exploitation: The cases of Ghana, Ecuador and the Philippines*, Girl child labour studies, Vol. 2 (Genebra, 2004).

⁵ ILO-IPEC: *Combating child labour in the domestic work sector in East Africa*, relatório final, Junho de 2005; e *Emerging good practices on action to combat child domestic labour in Kenya, Tanzania, Uganda and Zambia* (Dar es Salaam, OIT, 2006).

Reduzir a diferença entre a lei e a prática

304. A existência de discrepâncias entre os direitos legais formais do pessoal do serviço doméstico e o respectivo tratamento na prática tem sido frequentemente referida nas iniciativas da OIT. Uma análise de um projecto sobre trabalho doméstico forçado na Ásia sugeriu que uma estratégia principalmente baseada nos direitos teria sido vantajosa. Foi sugerido que o projecto poderia ter-se concentrado mais directamente na disponibilização aos trabalhadores domésticos de conhecimentos e meios de defesa dos respectivos direitos, bem como na sensibilização das instâncias responsáveis, como os ministérios, a polícia e os agentes de recrutamento, para o cumprimento das respectivas obrigações. Este tipo de informações foi incorporado noutros projectos que tentam melhorar a protecção legal dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) através da sensibilização, do aconselhamento, do apoio e da reforma institucional.

305. No âmbito de um projecto da OIT em colaboração com a Associação dos Trabalhadores Domésticos da Costa Rica (ASTRODOMES), foram produzidas brochuras sobre os direitos e deveres laborais e de segurança social quer dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), quer dos respectivos empregadores. As brochuras foram distribuídas em supermercados e, aos domingos, em lugares de reunião habitual dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), como igrejas e praças. Estes esforços foram complementados pela divulgação dos materiais através dos meios de comunicação social locais. Verificaram-se iniciativas adicionais com vista à eliminação da discrepância entre os direitos instituídos e os contratos individuais estabelecidos entre os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e os respectivos empregadores. Por exemplo, um projecto na África anglófona deu origem a um código da conduta para crianças trabalhadoras domésticas que define os direitos e as obrigações subjacentes a esta relação de trabalho. O código contém um modelo de contrato de trabalho que pode ser adotado e adaptado para reger relações de trabalho específicas.

306. Em determinados projectos, o objectivo tem consistido em aumentar o apoio jurídico aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) com vista a ajudá-los a fazer valer os seus direitos. Na Tailândia e nas Filipinas, têm sido disponibilizados aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) apoio jurídico e educação sobre os direitos. Um projecto levado a cabo na sub-região do Grande Mekong desenvolveu um pacote informativo sobre os direitos e as responsabilidades dos(as) trabalhadores(as) migrantes, estando disponível uma versão abreviada em tailandês e inglês, bem como em birmanês, khmer e lao.⁶ Estas brochuras foram distribuídas em agências de emprego. Paralelamente, um programa de acção destinado ao sector das crianças trabalhadoras domésticas, desenvolvido no âmbito do Programa de Duração Determinada das Filipinas para a Eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil, deu origem a uma rede de centros de crise especializados, a linhas directas de apoio a crianças trabalhadoras domésticas vítimas de abusos nos centros urbanos e a um sistema nacional de registo de crianças trabalhadoras domésticas. Este projecto também contribuiu para o registo em larga escala das crianças trabalhadoras domésticas no sistema de segurança social.

307. Determinados projectos concentram-se em assegurar que os direitos do pessoal do serviço doméstico sejam vertidos nos respectivos contratos de trabalho. No Líbano, um projecto destinado à promoção dos direitos das mulheres migrantes trabalhadoras domésticas, por exemplo, tem procurado alcançar um consenso alargado sobre os direitos laborais dos trabalhadores domésticos migrantes, bem como criar mecanismos destinados a regular as agências de colocação e as condições do trabalho efectuado nas residências. Para tal, foi criado um projecto de lei destinado a estender as medidas legislativas relevantes, de forma a abrangerem esta categoria. Por outro lado, esta iniciativa legislativa tem sido acompanhada de esforços destinados a assegurar que os direitos adoptados no contexto da legislação sejam reflectidos nas relações de trabalho reais. Foi elaborado o projecto de um modelo de contrato de trabalho completo e com enfoque nos direitos, destinado a ser adoptado em todo o território do Líbano e assinado por todos os trabalhadores domésticos e pelos respectivos empregadores.

⁶ OIT: *Reducing labour exploitation of children and women: Combating trafficking in the Greater Mekong sub-region* (Bangucoque, OIT, 2008).

308. Alguns projectos concentraram-se na disponibilização de assistência e apoio aos funcionários responsáveis pela aplicação das regras legais relativas ao trabalho doméstico. Na China, foram feitos esforços para melhorar o comportamento ético das agências de emprego e impedi-las de tornar-se cúmplices dos traficantes, tendo sido criada uma rede de contacto de 200 agências nas províncias de Hunan e Guangdong. Este projecto revelou, entre outros aspectos, a necessidade de evitar pressionar excessivamente as instituições, dado as normas técnicas e administrativas esperadas pela OIT serem relativamente evoluídas e exigirem uma adaptação progressiva.

309. Outras iniciativas deram prioridade à organização mais ampla das instituições responsáveis pela aplicação da lei, desenvolvendo iniciativas ao nível institucional destinadas à criação de novos mecanismos ou à reestruturação das agências existentes. Por exemplo, no âmbito de um projecto na África Oriental, foram descentralizados comités multisectoriais sobre o trabalho infantil do contexto distrital para as comarcas, aldeias e escolas, com vista a melhorar a monitorização e a informação disponível sobre as crianças em situação de trabalho doméstico, tendo esta iniciativa sido integrada nos planos de desenvolvimento distritais e de comarca.

310. As iniciativas de reforma institucional revelaram um dinamismo excepcional na América Latina. Um dos objectivos do projecto “Tecer redes para o combate à exploração das crianças e dos adolescentes” no Chile, na Colômbia, no Paraguai e no Peru, por exemplo, consistiu na criação de quadros legais, institucionais e culturais apropriados a medidas eficazes de combate ao trabalho doméstico infantil. Este objectivo implicou a harmonização da legislação nacional com as Convenções da OIT, bem como a melhoria e o reforço da fiscalização e de outras actividades de monitorização. Um elemento particularmente inovador deste projecto foi o desenvolvimento de registos municipais sobre os trabalhadores domésticos. Um projecto sub-regional na América Central e na República Dominicana inspirou a introdução de um projecto de lei na Costa Rica com vista à revisão do Código da Infância e da Adolescência. Este projecto de lei, ainda por aprovar, contém disposições com vista à formalização e à legalização da presença de inspectores de trabalho nos locais de trabalho dos trabalhadores domésticos. No Panamá, o Ministério do Trabalho adoptou um plano de trabalho para 2005-06 sobre as crianças trabalhadoras domésticas que inclui o reforço institucional; na Guatemala, foi criado um Comité de Monitorização Técnica para a Prevenção e Erradicação do Trabalho Doméstico Infantil em Casas Particulares, dotado de um programa dedicado em parte à monitorização das crianças em situação de trabalho doméstico.

A organização colectiva dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)

311. Conforme sublinhado no Capítulo VIII, as iniciativas destinadas a facilitar a organização colectiva dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são essenciais para a melhoria da situação deste segmento da mão-de-obra. A OIT desenvolveu uma série de iniciativas destinadas à prossecução deste objectivo, tendo, dessa forma, acumulado experiência e adquirido informações preciosas, que a irão ajudar nas suas tentativas de assegurar a protecção destes(as) trabalhadores(as).

312. As iniciativas da OIT destinaram-se a assegurar a inclusão das questões prementes para o trabalho doméstico nas agendas das organizações de trabalhadores. Este foi o resultado da Declaração de Montevideo, adoptada em Dezembro de 2005, através da qual os sindicatos e as associações de trabalhadores domésticos participantes da Argentina, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Equador, Paraguai, Peru, República da Venezuela, Uruguai e Espanha se comprometeram a inscrever o trabalho doméstico nas agendas dos movimentos sindicais nacionais com vista a garantir a igualdade de direitos e melhores condições de trabalho daqueles(as) trabalhadores(as).

313. Outras iniciativas concentraram-se no reforço da capacidade por parte das organizações de empregadores e de trabalhadores com vista à representação dos trabalhadores domésticos e à prestação de outros tipos de apoios a este grupo. No Camboja, os sindicatos desenvolveram, entre os respectivos membros, iniciativas de sensibilização para o trabalho doméstico e criaram um comité intersindical sobre o trabalho doméstico infantil, responsável pela elaboração de uma política

exaustiva nesta matéria. Por seu turno, nas Filipinas, registaram-se iniciativas para o reconhecimento e a federação dos sindicatos nacionais de trabalhadores domésticos. Em determinados contextos, as iniciativas de organização dos trabalhadores domésticos decorreram no contexto de iniciativas mais amplas relativas à economia informal, por exemplo na África Ocidental, onde a OIT apoiou as organizações de parceiros sociais e da sociedade civil responsáveis pela organização dos trabalhadores do mercado de trabalho informal.

314. A OIT disponibilizou igualmente apoio à criação de sindicatos especificamente destinados a pessoal de serviços domésticos, o que se traduziu em várias iniciativas especificamente direccionadas para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Na República Unida da Tanzânia, por exemplo, o Sindicato dos Trabalhadores da Conservação, da Hotelaria, do Serviço Doméstico e Similares (CHODAWU) colaborou com o Governo na criação de um conselho para o salário mínimo sectorial dos trabalhadores domésticos. Organizou igualmente campanhas de sensibilização sobre este tipo de trabalho e destinadas a informar os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) dos respectivos direitos legais. Por seu turno, na América Latina, a OIT colaborou com a Associação dos Trabalhadores Domésticos da América Latina e das Caraíbas (CONLACTRAHO), que desenvolveu um leque alargado de iniciativas complementares em matéria de trabalho doméstico.

315. A experiência da OIT sublinhou igualmente a importância das trocas de informação e de experiências entre os sindicatos e entre estes e outras organizações. Um *workshop* inter-regional realizado em Fevereiro de 2006, em Genebra, revelou uma estratégia comum adoptada pelos sindicatos relativamente ao trabalho doméstico e sublinhou o papel dos mesmos na defesa do reconhecimento e da protecção dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), ao criarem mecanismos de negociação colectiva e de realização de campanhas de sensibilização. Também se tornou óbvia a necessidade de criação de alianças com outras organizações. Nas Filipinas, por exemplo, um projecto destinado à organização dos trabalhadores domésticos confirmou a necessidade de criação de vínculos entre grupos de trabalhadores domésticos migrantes e locais, bem como entre sindicatos. No Uganda e na Zâmbia, registaram-se iniciativas destinadas a reforçar as parcerias entre os sindicatos, os órgãos do governo e as ONG. Na República Unida da Tanzânia, a CHODAWU criou unidades para o trabalho doméstico infantil, desde o nível das aldeias até ao nacional, colaborando directamente com os departamentos locais e outros órgãos do governo, autoridades policiais, ONG e organizações radicadas na comunidade.

Outras acções internacionais relativas aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)

316. A OIT não tem sido a única agência das Nações Unidas envolvida na sensibilização para os problemas associados ao trabalho doméstico. Este assunto também tem sido abordado por inúmeras publicações e relatórios de vários órgãos das Nações Unidas.

317. Por seu turno, diversos Relatores Especiais das Nações Unidas sobre os Direitos Humanos dos Migrantes fizeram observações nesta matéria. Em 2004, a Relatora Especial então em funções observou que, nos países desenvolvidos, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes estavam a tornar-se indispensáveis para permitir às mulheres daqueles países progredirem profissional e socialmente. A mesma identificou uma série de factores que tornaram os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes uma categoria extremamente vulnerável, tendo adiantado várias recomendações aos Estados de origem e de acolhimento sobre medidas passíveis de assegurar a protecção desta classe de trabalhadores em todas as fases da migração, desde o recrutamento ao regresso a casa.⁷ Sublinhou igualmente a necessidade de mecanismos de supervisão e de uma monitorização adequada por parte dos governos, agências de recrutamento e consulados. Em Dezembro de 2006, após visitar a Indonésia, o Relator Especial, des-

⁷ United Nations: *Specific groups and individuals: Migrant workers*, relatório da Relatora Especial G. Rodríguez Pizarro, submetido nos termos da Resolução 2003/46 da Comissão dos Direitos Humanos, Comissão dos Direitos Humanos, décima sexta sessão, Genebra, 2004 (doc. E/CN.4/2004/76).

creveu as condições particularmente adversas em que as mulheres trabalhadoras domésticas eram contratadas, tendo feito recomendações ao Governo indonésio⁸, enquanto outra Relatora Especial levantou a questão dos maus tratos infligidos às mulheres trabalhadoras migrantes na situação de trabalhadoras domésticas no Bahrain.⁹

318. O Comité das Nações Unidas para a Eliminação da Discriminação Racial teve igualmente um papel activo nesta matéria. Em Março de 2004, após analisar o seu relatório periódico sobre o Líbano, este órgão exprimiu sérias preocupações relativamente à situação prática dos trabalhadores migrantes – em particular as dos trabalhadores domésticos –, os quais não beneficiam da protecção integral do Código do Trabalho.¹⁰

319. Em 2006, o Departamento de Assuntos Económicos e Sociais da ONU, em colaboração com a UNICEF, apresentou um documento sobre a vulnerabilidade e a exploração das crianças trabalhadoras domésticas.¹¹ Tratou-se de uma análise dos principais problemas do trabalho doméstico, em particular os relacionados com os trabalhadores jovens, a qual incluiu uma lista de controlo de medidas passíveis de serem adoptadas com vista a assegurar a protecção dos mesmos.

320. A UNICEF também colaborou com várias organizações no sentido de resolver os problemas directa ou indirectamente associados ao trabalho doméstico. Esta organização juntou forças com a Agência Nacional da Nigéria para a Proibição do Tráfico de Pessoas e Questões Relacionadas com vista a reunir os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) vítimas de tráfico com as respectivas famílias e disponibilizou aulas de formação profissional e de alfabetização a centenas de trabalhadores domésticos.¹² No Lesoto, a agência encomendou um inquérito que revelou os sérios desafios que se colocam às crianças à medida que ficam cada vez mais dependentes de várias formas de trabalho para apoiarem as respectivas famílias vítimas do VIH/SIDA.¹³ Na Guiné, a UNICEF disponibiliza equipamento, auxílio e consultadoria ao Ministério da Educação com vista a assegurar que as meninas disponham das aptidões e dos conhecimentos necessários para se manterem afastadas do trabalho doméstico.¹⁴

321. A Comissão Económica para a América Latina e as Caraíbas (CEPAL) contribuiu igualmente para o debate. Em 2003, um relatório da CEPAL sobre os inquéritos à utilização do tempo abordou uma série de questões relacionadas com o trabalho doméstico, tendo feito várias recomendações para a medição da distribuição do trabalho remunerado e não remunerado a nível nacional.¹⁵ Quatro anos depois, através do Consenso de Quito, esta comissão reconheceu o valor social e económico do trabalho doméstico não remunerado realizado pelas mulheres. Os Estados membros desta organização comprometeram-se a uniformizar as condições de trabalho e direitos do trabalho doméstico com as praticadas noutros tipos do trabalho remunerado, em conformidade com as Convenções da OIT ratificadas e com as normas internacionais de direitos das mulheres, bem como a erradicar todas as formas de exploração de jovens, meninas e meninos, envolvidos em formas de trabalho

⁸ UNOG: “Special Rapporteur on human rights of migrant ends visit to Indonesia”, 27 de Dez. de 2006, em [www.unog.ch/80256EDD006B9C2E/\(httpNewsByYear_en\)/87B80737ACF31E93C1257251004FD873?OpenDocument](http://www.unog.ch/80256EDD006B9C2E/(httpNewsByYear_en)/87B80737ACF31E93C1257251004FD873?OpenDocument).

⁹ Bahrain Centre for Human Rights: *UN Report of the Special Rapporteur on the human rights aspect of the victims of trafficking in persons*, 27 de Março de 2006, em www.bahrainrights.org/en/node/385.

¹⁰ United Nations Committee on the Elimination of Racial Discrimination: *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination* (Nova Iorque, Abril de 2004).

¹¹ C. Flores-Oebanda: *Addressing vulnerability and exploitation of child domestic workers: An open challenge to end a hidden shame*, reunião do grupo de peritos organizada pela Divisão para a Promoção da Mulher do Departamento de Assuntos Económicos e Sociais da ONU, em colaboração com a UNICEF, no Centro de Investigação Innocenti da UNICEF, em Florença, entre 25 e 28 de Setembro de 2006.

¹² United Nations Integrated Regional Information Network (IRIN): “Nigeria: Domestic workers or modern day slaves?”, 21 de Set. de 2006, em www.wow.gm/africa/niger/article/2006/9/21/nigeria-domestic-workers-or-modern-dayslaves.

¹³ IRIN: “Lesotho: Abuse of child domestic workers uncovered”, 1 de Dez. de 2004, em www.irinnews.org/report.aspx?reportid=52274.

¹⁴ UNICEF: “Centres provide a second chance for education in Guinea”, 19 de Out. de 2007, em www.unicef.org/infobycountry/guinea_41281.html.

¹⁵ Comissão Económica para a América Latina e Caraíbas (CEPAL): *Report of the Meeting of Experts on time-use surveys*, Santiago, Chile, 11 e 12 de Dezembro de 2003.

doméstico.¹⁶

322. Em 2002, a Organização Internacional para as Migrações (OIM), em colaboração com várias instituições da União Europeia, organizou uma conferência de prevenção e combate ao tráfico de seres humanos, uma questão directamente relacionada com o serviço doméstico.¹⁷

323. O Banco Mundial analisou o trabalho doméstico no contexto de um estudo mais alargado, direccionado para a compreensão da relação entre o trabalho informal, a ausência de protecção social e o género no Uruguai. O estudo, realizado em 2008 em colaboração com o Instituto Nacional para a Mulher (INAMU)¹⁸, recomenda que a discrepância entre os direitos legais dos trabalhadores domésticos e o exercício desses direitos seja incluída no debate mais vasto em torno das políticas em matéria de cuidados infantis e de terceira idade. Entre os bancos de desenvolvimento regionais, o Banco Asiático de Desenvolvimento abordou esta questão no contexto das implicações para o desenvolvimento do envio de remessas dos trabalhadores migrantes.¹⁹

¹⁶ CEPAL: Décima sessão da Conferência Regional sobre as Mulheres na América Latina e nas Caraíbas, Quito, Equador, de 6 a 9 de Agosto de 2007.

¹⁷ Organização Internacional para as Migrações (OIM): Conferência europeia sobre a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos: Desafio Global para o Século 21, Bruxelas, de 18 a 20 de Setembro de 2002.

¹⁸ INAMU/Banco Mundial: *Uruguai: Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres* (Washington DC, 2008).

¹⁹ Banco Asiático de Desenvolvimento: *Technical assistance. Relatório final: Enhancing the efficiency of overseas workers' remittances* (Julho de 2004); e *Labour migration and trafficking: A gender and human rights approach* (Manila, 29 de Maio de 2007).

Capítulo X

Rumo a normas internacionais para o trabalho digno para o trabalho doméstico

324. Esta análise veio revelar que o trabalho doméstico é uma das ocupações mais antigas e mais importantes de milhões de trabalhadores em todo o mundo, em particular no caso das mulheres com baixo nível de instrução. O trabalho doméstico é essencial ao funcionamento da economia, apesar de subestimado e deficientemente regulamentado. É subestimado porque as competências a ele associadas são consideradas capacidades inatas da mulher, em vez de adquiridas. Está deficientemente regulamentado por não ser considerado trabalho “verdadeiro” e, quando protegido por lei, a aplicação desta é muitas vezes problemática. Os défices de trabalho digno nesta grande categoria de trabalhadores são enormes; a inércia nesta matéria atrasaria a concretização do trabalho digno para todos os trabalhadores e comprometeria a obtenção da igualdade de género no trabalho.

325. Uma das conclusões mais importantes da análise da legislação e das práticas é a de que as condições dos trabalhadores domésticos não irão melhorar enquanto não houver uma acção concertada para o reforço do quadro legislativo – sendo esta uma ilação inequívoca. Contudo, uma das conclusões mais estimulantes é a de que a experimentação criativa na área da regulamentação desta actividade está em curso num vasto leque transversal de Estados membros a nível mundial. Os estudos confirmam que mecanismos regulamentares adequados, complementados por instrumentos de aplicação eficazes, introduzem diferenças substanciais no quotidiano dos trabalhadores domésticos, além de transmitirem a noção de que os trabalhadores domésticos são profissionais merecedores de direitos e de respeito.

326. A criação de novos instrumentos internacionais para este grupo historicamente desfavorecido constituiria, para a OIT, uma oportunidade para disponibilizar directrizes normativas e técnicas adequadas, bem como para promover a recolha sistemática de informações estatísticas sobre o trabalho doméstico.

O valor acrescentado de novos instrumentos internacionais

327. Os trabalhadores domésticos já beneficiam de direitos, garantidos pelas actuais normas internacionais do trabalho. O que não existe é a aplicação de princípios de trabalho dignos à relação de emprego especial destes trabalhadores, bem como directrizes inequívocas e abrangentes que lhes assegurem o acesso a condições dignas de emprego. Tal implica a promoção de acções a diferentes níveis de governação. Simultaneamente, cabe aos mandantes da OIT a responsabilidade de assegurar que as novas normas aprovadas respeitem os direitos actuais dos trabalhadores domésticos. São, necessários, por conseguinte, novos instrumentos capazes de reiterar as protecções internacionais de que os trabalhadores domésticos já beneficiam e de contribuir com um verdadeiro valor acrescentado.¹

¹ A. Blackett, *op. cit.*, pp. 211–237.

Proposta de Convenção e de Recomendação

328. Na sua 301.^a Sessão (Março de 2008), o Conselho de Administração decidiu incluir na agenda da 99.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (de 2010) um ponto relativo a uma dupla discussão sobre o trabalho digno dos trabalhadores domésticos, com vista à adopção de normas internacionais de trabalho, possivelmente sob a forma de uma Convenção complementada por uma Recomendação.

329. O *Bureau* entende que os objectivos do(s) novo(s) instrumento(s) deveriam ser os seguintes:

- assegurar uma ampla cobertura, de forma a abranger o maior número possível de(as) trabalhadores(as) domésticos(as);
- facilitar uma ratificação ampla e imediata, bem como promover a melhoria contínua das condições de trabalho e de vida dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e o seu acesso à segurança social; e
- disponibilizar orientações e incentivos suficientes para que as disposições sejam efectivamente aplicadas, de forma adequada.

330. Para assegurar o cumprimento destes objectivos, o *Bureau* considera que a estratégia principal de criação de normas deverá englobar duas fases. Em primeiro lugar, o(s) instrumento(s) devem recordar que as Convenções e as Recomendações internacionais do trabalho se aplicam a todos os trabalhadores, incluindo os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), salvo disposição em contrário. Nesse sentido, o *Bureau* entende que uma Convenção deverá sublinhar que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) gozam dos princípios e direitos fundamentais do trabalho e relembra a importância da igualdade de tratamento entre os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e os(as) outros(as) assalariados(as) em matéria de condições de trabalho e de vida, bem como de acesso à segurança social, incluindo a protecção na maternidade.

331. Em segundo lugar, o(s) novo(s) instrumento(s) proposto(s) deve(m) identificar e ter em conta as condições especiais em que o trabalho doméstico é realizado e que tornam desejável a criação de normas específicas para trabalhadores(as) domésticos(as) como complemento às normas gerais, de forma a proporcionar-lhes o pleno gozo dos seus direitos. O *Bureau* privilegia as estratégias que, conforme descrito no relatório, sejam simples, úteis e inteligentes. Nesta matéria, tanto a Convenção como a Recomendação propostas permitiriam identificar os elementos das condições de trabalho e de vida, bem como de acesso à segurança social, dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que exigem especial atenção.

332. As disposições de uma Convenção iriam desenvolver muitas das inovações regulamentares nacionais em matéria de legislação e práticas identificadas no presente relatório, as quais traduzem a especificidade do trabalho doméstico. Por exemplo, procurar-se-ia restringir a prática do pagamento em espécie, disponibilizar orientações especiais para a identificação, limitação e cálculo apropriados dos horários de trabalho, bem como assegurar a alimentação e o alojamento quando residem no domicílio do empregador. Uma Convenção iria igualmente contemplar determinadas vulnerabilidades dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), incluindo a idade e a situação de migração, bem como prever normas específicas para os mesmos. Certas normas são dotadas de instrumentos de flexibilidade que permitiriam a alguns membros promover uma aplicação progressiva, designadamente no campo das normas de segurança social.

333. Nesta matéria, deve ser recordada a natureza das Convenções da OIT. Embora as Convenções dêem origem a obrigações após a respectiva ratificação, conferem normalmente um determinado grau de flexibilidade através de cláusulas que prevêm várias opções quanto ao modo de aplicação. Determinadas Convenções incluem disposições que estabelecem direitos e obrigações. Outras são promocionais por natureza e destinam-se a orientar as acções dos Estados membros com vista à formulação e à implementação progressiva de medidas no contexto de um

processo de longo prazo, incluindo a formulação e a aplicação de uma política sobre um assunto determinado.²

334. Tendo em conta a importância de práticas informais profundamente enraizadas, que colocam o pessoal do serviço doméstico em situação de desvantagem na respectiva relação de emprego, os instrumentos propostos precisam de disponibilizar aos membros da OIT orientações suficientes para assegurar uma cobertura efectiva, em vez de um mero compromisso em papel. O *Bureau* entende que muitas destas normas explicativas teriam utilidade numa Recomendação. A Recomendação também contém disposições que melhorariam os mecanismos de protecção previstos na Convenção.

335. Os mandantes da OIT poderiam ponderar, em alternativa, a perspectiva de uma Convenção que incluía partes vinculativas e partes não vinculativas.

Qual o sentido de uma Convenção com partes vinculativas e não vinculativas?

336. Uma Convenção com partes vinculativas e não vinculativas reafirmaria que o pessoal do serviço doméstico é abrangido pelas normas internacionais de trabalho actuais, e, em simultâneo, disponibilizaria metas claras adaptadas à especificidade da relação do trabalho doméstico e definindo alternativas para atingir os objectivos do trabalho digno. Uma proposta de Convenção deste tipo poderia promover uma estratégia a vários níveis, definindo objectivos e disponibilizando aos Estados membros alternativas para atingir os objectivos. Poderia igualmente disponibilizar orientações úteis, respeitando o âmbito local, nacional, bilateral e regional das acções dos governos e das organizações representativas dos trabalhadores domésticos e dos seus empregadores. A principal justificação para uma Convenção deste tipo é a de que, conforme referido no Capítulo II, as normas internacionais de trabalho já se aplicam, em muitos assuntos, incluindo os princípios e direitos fundamentais no trabalho, aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). O desafio, neste caso, para além da inclusão formal – embora na sua maior parte invisível – dos trabalhadores domésticos na legislação laboral, consiste em regular de modo específico a actividade destes, de forma a dar-lhes visibilidade efectiva.

337. O exemplo mais emblemático de Convenção que combinou partes vinculativas e não vinculativas é a Convenção sobre Trabalho Marítimo, de 2006, que consolida um elevado número de normas complexas e detalhadas da OIT para regulamentação do sector marítimo. A regulamentação do trabalho doméstico, cuja inclusão num conjunto diversificado de normas laborais internacionais decisivas está pelo menos implícita, encontra-se no extremo oposto deste espectro. Surpreendentemente, a Convenção sobre Trabalho Marítimo abrange uma série de questões que espelham o ambiente de trabalho dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Estipula, por exemplo, que os trabalhadores obrigados a residir longe das respectivas famílias no seu local de trabalho devem poder ausentar-se periodicamente para regressarem a casa sem perda de remuneração. As normas substantivas consagradas nesta Convenção poderão criar as bases necessárias para a identificação de normas apropriadas aos trabalhadores domésticos em casas particulares.

338. As seguintes conclusões destacam-se no universo dos estudos disponíveis nesta matéria:³

- É necessário ponderar cuidadosamente qual o nível mais apropriado para regular o trabalho doméstico. Este relatório documentou em que medida o trabalho doméstico se encontra pro-

² São exemplos deste tipo de instrumentos de promoção a Convenção sobre Política de Emprego, de 1964 (N.º 122), a Convenção sobre Valorização dos Recursos Humanos, de 1975 (N.º 142), a Convenção sobre a Readaptação Profissional e o Emprego dos Deficientes, de 1983 (N.º 159) e a Convenção sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, de 1985 (N.º 161).

³ As reflexões nesta matéria baseiam-se em grande parte nas conclusões de B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur e E. Ostrom (editores): *Linking the formal and informal economy: Concepts and policies* (Oxford University Press, 2007).

fundamente localizado – e isolado nas casas particulares – e caracterizado por uma migração considerável da mão-de-obra que cruza as fronteiras nacionais. A regulamentação do trabalho doméstico deve prever um conjunto de disposições internacionais, regionais e bilaterais (designadamente de incentivo à negociação colectiva) que estejam o mais possível próximas da realidade dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as).

- Os contratos-modelo são um bom exemplo de iniciativas passíveis de sustentar a legislação existente, embora tenham uma utilidade reduzida se não existir um quadro regulamentar e normas mínimas. A necessidade de criação de um quadro regulamentar destinado a melhorar as condições de emprego do pessoal do serviço doméstico é o tema principal deste relatório.
- Uma nova regulamentação deveria servir não apenas para melhorar as condições de emprego, como também para combater práticas abusivas. Qualquer nova legislação sobre esta matéria deverá, por conseguinte, ter em conta as especificidades do trabalho doméstico e tratá-lo de uma forma adequada, que promova condições de igualdade relativamente a outros assalariados.
- A clareza e a simplicidade são essenciais. A regulamentação não deve ser excessivamente complexa nem entrar em detalhes desnecessários. Deverá procurar desenvolver a capacidade dos trabalhadores domésticos para compreender e defender os seus próprios direitos.
- Conferir um direito formal não é suficiente para assegurar o reconhecimento formal do trabalho doméstico. Para que o trabalho doméstico seja integrado na economia formal, é necessário assegurar o respeito e a melhoria dos direitos que lhe estão associados.

339. O seguinte questionário procura obter opiniões sobre a natureza e o conteúdo de uma ou mais normas de conjunto. As opiniões expressas em resposta ao questionário, bem como as conclusões propostas sobre a estrutura e o conteúdo do(s) instrumento(s) serão disponibilizadas num segundo relatório. Tanto o relatório sobre a legislação e a prática como o segundo relatório constituirão a base para os debates sobre o assunto da criação de normas relativas ao trabalho digno para o trabalho doméstico, promovidos pela Conferência Internacional do Trabalho em 2010 (primeira discussão). A segunda discussão terá lugar na 100.^a Sessão (Junho de 2011) da Conferência Internacional do Trabalho, com vista à adopção da(s) norma(s). As questões reflectem, em certa medida, a percepção do Bureau sobre a necessidade de incluir uma disposição específica (que seria vinculativa no caso dos membros que a ratificassem) numa Convenção ou numa Recomendação (que não seria vinculativa, mas disponibilizaria orientações). Contudo, caso os inquiridos considerem que uma disposição não deve ser incluída na Convenção, mas sim na Recomendação, ou vice-versa, devem indicá-lo claramente.

340. Face ao disposto no parágrafo 1 do artigo 38.º do Regulamento da Conferência, solicita-se aos governos que consultem as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas e visadas, antes de enviarem as respectivas respostas a este questionário, que fundamentem as respectivas respostas e que indiquem quais as organizações que consultaram. Os governos também são lembrados da importância de assegurarem que todos os serviços relevantes colaboram no presente processo consultivo, incluindo os serviços responsáveis pelas questões de género e das migrações. A experiência adquirida pelo Bureau na obtenção da informação disponibilizada no relatório relativo à legislação e às práticas também revela a importância das consultas, sempre que possível, às autoridades regionais e locais dos Estados membros.

Um programa de cooperação técnica

341. A implementação efectiva do(s) instrumento(s) proposto(s) implicaria a divulgação e a promoção proactiva dos mesmos por parte do *Bureau*. Paralelamente, a monitorização habitual desse(s) instrumento(s) pelos órgãos de controlo da OIT terá de ser apoiada pelo *Bureau*, de forma a auxiliar os membros que demonstrem esforços genuínos para a promoção do trabalho digno dos

trabalhadores domésticos. A qualidade e a quantidade de cooperação técnica por parte da OIT em matéria de trabalho doméstico infantil são um excelente indicador dos progressos que podem ser feitos para assegurar o trabalho digno dos trabalhadores domésticos, sempre que exista um instrumento internacional específico que defina as prioridades e disponibilize um quadro de actuação para os Estados membros. A OIT poderá posteriormente ajudar os respectivos membros a reunir dados estatísticos sobre o trabalho doméstico remunerado, que são tão importantes quanto extraordinariamente escassos, para medir o impacto das iniciativas legislativas.

342. O *Bureau* pode igualmente alargar o apoio que actualmente disponibiliza aos Estados-membros tendo em vista a elaboração da legislação laboral. Além dos três casos de legislação em fase de elaboração sublinhados no Capítulo III, a OIT foi informada de várias outras iniciativas. Paralelamente, são regularmente comunicadas outras iniciativas à luz das observações da CEARC e das decisões do tribunal. Na Arábia Saudita, por exemplo, está em fase de sua elaboração um projecto de regulamento relativo aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que visa garantir a dignidade desses trabalhadores.⁴ Angola indicou que está a elaborar disposições relativas a trabalhadores domésticos para serem incluídas no respectivo Código do Trabalho.⁵ Na Jordânia, foi proposto que os trabalhadores domésticos se regessem pelo Código do Trabalho e que os regulamentos, instruções e decisões apropriados fossem postos em prática.⁶

343. Com base na nova norma internacional e de acordo com a disponibilidade de recursos, a OIT estaria preparada para auxiliar os Estados membros na elaboração de legislação ajustada às respectivas circunstâncias nacionais. Deve ser atribuída especial atenção à regulamentação que reconhece e respeita os direitos dos trabalhadores domésticos enquanto trabalhadores. Trata-se de uma questão de igualdade de oportunidades e de tratamento. Este tipo de regulamentação direccionada pertence, em grande medida, da responsabilidade do legislador e dos actores que participam na negociação colectiva, os quais estão mais próximos da realidade dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) – e, por conseguinte, melhor posicionados para captá-la. O apoio técnico da OIT seria particularmente importante para ajudar os seus membros a introduzirem uma reforma legislativa que não se confine a uma estratégia para as relações laborais. Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são trabalhadores como quaisquer outros, embora as normas laborais que lhes digam respeito tenham de ser bastante específicas na sua aplicação para produzirem efeitos. Simultaneamente, a OIT poderia ajudar os Estados-membros através da compilação de dados comparativos sobre a elaboração de legislação em linguagem clara, de forma a assegurar que os próprios(as) trabalhadores(as) domésticos(as) compreendam os respectivos direitos e que os empregadores os respeitem.

344. O *Bureau* pode igualmente promover a implementação efectiva da legislação, de forma que tenha um impacto genuíno nos modos de vida dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Este tipo de reforço da sua capacidade constituiria uma iniciativa de longo prazo.

⁴ OIT: RCE, 2007, p. 216.

⁵ CEACR: pedido directo, Angola, Convenção (N.º 111), 2008.

⁶ CEACR: pedido directo, Jordânia, Convenção (N.º 111), 2008.

Questionário

Na sua 301.^a Sessão, de Março de 2008, o Conselho de Administração decidiu incluir na agenda da 99.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (de 2010) um ponto relativo ao trabalho digno para o trabalho doméstico, para que se realizasse um duplo debate com vista à eventual adopção de uma Convenção complementada por uma Recomendação.

O objectivo do questionário consiste em solicitar as opiniões dos Estados-membros sobre o alcance e o conteúdo dos instrumentos propostos, após consulta das organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores. As respostas recebidas deverão permitir ao *Bureau* elaborar um relatório para a Conferência.

I. Forma do(s) instrumento(s) internacional(ais)

1. *Deve a Conferência Internacional do Trabalho adoptar um ou mais instrumentos relativos ao trabalho digno para o trabalho doméstico?*

Comentários:

2. *Em caso afirmativo, o instrumento ou os instrumentos deverão assumir a forma de uma:*

- a. *Convenção*
- b. *Recomendação*
- c. *Convenção complementada por uma Recomendação*
- d. *Convenção composta por disposições vinculativas e não vinculativas?*

Comentários:

II. Preâmbulo

3. *Deve o preâmbulo do instrumento, ou instrumentos, lembrar que as Convenções e as Recomendações internacionais do trabalho se aplicam a todos os trabalhadores, incluindo os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), salvo disposição em contrário?*

Comentários:

4. *Deve o preâmbulo do instrumento, ou instrumentos, aludir às condições especiais em que o trabalho doméstico é realizado e que aconselham o complemento das normas gerais com normas específicas para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), de forma a permitir-lhes que gozem de todos os seus direitos?*

Comentários:

5. *Devem ser incluídas no preâmbulo considerações adicionais? Especifique quais.*

Comentários:

III. Definições

6. *Para os efeitos do instrumento, ou instrumentos,*
- a. *deve entender-se por “trabalho doméstico” todo o trabalho realizado num domicílio e para esse mesmo domicílio, incluindo as tarefas domésticas, o cuidado de crianças e outros cuidados pessoais?*

Comentários:

- b. *deve entender-se por “trabalhador(a) doméstico(a)” toda e qualquer pessoa ocupada com tarefas domésticas remuneradas, em regime de tempo parcial ou completo?*

Comentários:

- c. *deve o termo “de prevenção” significar os períodos durante os quais um(a) trabalhador(a) doméstico(a) não é livre de dispor do seu tempo como entender?*

Comentários:

- d. *deve o termo “empregador” incluir os intermediários?*

Comentários:

- e. *devem outros termos ser definidos pelo instrumento ou instrumentos? Se sim, especifique.*

Comentários:

IV. Âmbito

7. *Deve o instrumento, ou instrumentos, aplicar-se todo o pessoal do serviço doméstico?*

Comentários:

8. *Deve o instrumento, ou instrumentos, prever a possibilidade de exclusão de categorias limitadas de trabalhadores(as) domésticos(as) e, em caso afirmativo, em que circunstâncias? Especifique quais.*

Comentários:

V. Conteúdo de uma convenção

A. Princípios e direitos fundamentais

9. Deve a Convenção prever que cada Membro possa tomar medidas destinadas a assegurar aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) os princípios e direitos fundamentais no trabalho, designadamente:

- a. a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva;

Comentários:

- b. a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório;

Comentários:

- c. a abolição efectiva do trabalho infantil;

Comentários:

- d. a eliminação da discriminação no emprego e na profissão?

Comentários:

10. Deve a Convenção estipular uma idade mínima para admissão ao trabalho doméstico? Especifique qual.

Comentários:

11. Deve a Convenção estipular que a idade mínima de emprego para trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes seja de 18 anos?

Comentários:

B. Condições de trabalho e de vida e Segurança Social

12. *Deve a Convenção prever que cada Estado Membro tome medidas para assegurar que trabalhadores(as) domésticos(as), tal como todos os assalariados, tenham acesso a:*

- a. *condições justas de emprego, bem como condições de trabalho dignas e, quando aplicável, condições de vida dignas;*

Comentários:

- b. *um local de trabalho seguro e protegido;*

Comentários:

- c. *Segurança Social, incluindo a protecção da maternidade?*

Comentários:

13. *Deve a Convenção prever que os empregadores devem informar os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) dos respectivos termos e condições de emprego, em particular:*

- a. *do nome e morada do empregador;*

Comentários:

- b. *do tipo de trabalho a realizar;*

Comentários:

- c. *do valor da remuneração, do método de cálculo e da periodicidade do pagamento;*

Comentários:

d. *do horário normal de trabalho;*

Comentários:

e. *da duração do contrato;*

Comentários:

f. *do fornecimento de alimentação e alojamento, se aplicável;*

Comentários:

g. *do período de experiência, se aplicável; e*

Comentários:

h. *dos termos de repatriamento, se aplicáveis?*

Comentários:

14. *A Convenção deve prever que cada Estado Membro tome medidas destinadas a assegurar que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são protegidos(as) relativamente a todas as formas de abuso e assédio, incluindo o abuso ou assédio físicos, verbais, sexuais e mentais?*

Comentários:

15. *Deve a Convenção prever que cada Estado Membro assegure que o trabalho doméstico beneficie de salário mínimo, quando exista?*

Comentários:

16. *Deve a Convenção prever que todos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) obtenham uma remuneração pelo seu trabalho de forma regular e nunca superior a um mês?*

Comentários:

17. *Deve a Convenção permitir o pagamento dos salários parcialmente em espécie? Em caso afirmativo, especifique as circunstâncias e os limites, bem como, em particular se um(a) trabalhador(a) doméstico(a) pode recusar tais pagamentos em espécie.*

Comentários:

18. *Deve a Convenção prever que cada Estado Membro deve assegurar, por lei ou regulamento, que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) não sejam obrigados(as) a residir em casa do empregador?*

Comentários:

19. *Deve a Convenção prever que, nos casos em que o alojamento e a alimentação sejam fornecidos pelo empregador, o alojamento seja seguro e digno, respeite a privacidade do(a) trabalhador(a) e que as refeições sejam de boa qualidade e em quantidade suficiente?*

Comentários:

20. *Deve a Convenção prever que cada Estado Membro deve assegurar aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) um horário normal de trabalho, a compensação pelas horas extraordinárias, períodos diários e semanais de descanso, bem como as férias anuais determinadas pela legislação e pelos regulamentos nacionais, os quais não devem ser menos favoráveis do que os aplicáveis a outros assalariados?*

Comentários:

21. *Deve a Convenção estipular que cada Estado Membro deve assegurar que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) não sejam obrigados a permanecer na residência durante o período de descanso diário ou semanal?*

Comentários:

22. *Deve a Convenção estipular que os períodos de prevenção sejam considerados como horas de trabalho dentro dos limites determinados pela legislação e pelos regulamentos nacionais, acordos colectivos ou quaisquer outros meios conformes com a prática nacional?*

Comentários:

23. *Deve a Convenção estipular que cada Estado Membro deve tomar medidas destinadas a assegurar que os(as) trabalhadores(as) doméstico(as) desfrutem de, pelo menos, 24 horas consecutivas de descanso por cada período de sete dias?*

Comentários:

24. *Deve a Convenção estipular que cada Estado Membro deve tomar medidas destinadas a assegurar a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e outros assalariados em matéria de segurança e saúde no trabalho? Deve a Convenção estipular que tais medidas possam ser aplicadas de forma progressiva? Especifique quais.*

Comentários:

25. *Deve a Convenção prever que cada Estado Membro deve tomar medidas destinadas a assegurar a aplicação dos sistemas de Segurança Social, incluindo a protecção da maternidade, aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as)? Deve a Convenção prever que determinadas medidas possam ser aplicadas de forma progressiva? Por favor desenvolva.*

Comentários:

C. Agências de emprego

26. *Deve a Convenção prever que cada Estado Membro deve tomar medidas destinadas a assegurar que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) recrutados(as) ou colocados(as) por agências de emprego, em particular migrantes, sejam eficazmente protegidos(as) contra práticas abusivas?*

Comentários:

D. Trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes

27. *Deve a Convenção prever que as leis e regulamentos nacionais exijam a entrega aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes de um contrato por escrito no qual figurem os termos e condições mínimas do emprego que devem ser mutuamente aceites antes de passar a entrada no território nacional?*

Comentários:

28. *Deve a Convenção prever o direito dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes ao repatriamento gratuito após o termo ou a rescisão do contrato de trabalho?*

Comentários:

29. *Deve a Convenção prever que cada Estado Membro deve proibir os empregadores de manter em sua posse os documentos de viagem e de identidade dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)?*

Comentários:

30. *Deve a Convenção prever que os Estados Membros devem cooperar entre si com vista a assegurar que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes gozem de benefícios comparáveis aos dos seus homólogos nacionais?*

Comentários:

E. Medidas de implementação e aplicação

31. *Deve a Convenção prever que cada Estado Membro deve assegurar o acesso fácil dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) a procedimentos justos e eficazes de resolução de conflitos? Especifique quais.*

Comentários:

32. *Deve a Convenção prever que cada Membro deve implementar mecanismos que assegurem a conformidade com as leis e os regulamentos nacionais aplicáveis ao trabalho doméstico, incluindo serviços de inspecção do trabalho, acautelando o respeito pela privacidade? Por favor desenvolva.*

Comentários:

33. *Deve a Convenção prever que as suas disposições sejam aplicadas através de leis, regulamentos, acordos colectivos ou outras medidas compatíveis com as práticas nacionais, ampliando as medidas existentes de forma a abranger o trabalho doméstico, adaptando-as sempre que necessário e desenvolvendo medidas específicas para o trabalho doméstico?*

Comentários:

34. *Deve a Convenção prever que, no contexto da implementação das respectivas disposições, cada Estado Membro deve consultar as organizações de empregadores e trabalhadores envolvidas?*

Comentários:

VI. Conteúdo de uma recomendação

A. Princípios e direitos fundamentais

35. *Deve a Recomendação prever que a autoridade competente deve tomar ou apoiar medidas destinadas a aumentar a capacidade das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores domésticos, incluindo a negociação colectiva?*

Comentários:

36. *Deve a Recomendação prever que, ao regular as condições de trabalho e de vida, os Estados Membros devem prestar especial atenção às necessidades dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) jovens, incluindo o respeito pelo horário de trabalho e as restrições à realização de determinados tipos de trabalho doméstico? Se sim, especifique quais.*

Comentários:

B. Condições de trabalho e de vida e Segurança Social

37. *Deve a Recomendação prever que os termos de emprego devem ser fornecidos por escrito?*

Comentários:

38. *Deve a Recomendação prever que sejam incluídas nos termos do emprego as condições particulares, por exemplo:*

- a. *a data de início do emprego*
- b. *uma lista detalhada das tarefas*
- c. *férias anuais*
- d. *períodos de descanso diários e semanais*
- e. *baixa por doença e ausências por outros motivos*
- f. *remuneração de horas extraordinárias*
- g. *quaisquer outras remunerações em dinheiro a que o(a) trabalhador(a) doméstico(a) tenha direito*
- h. *qualquer subsídio em espécie e o respectivo valor monetário*
- i. *detalhes sobre qualquer alojamento disponibilizado*

j. *qualquer dedução autorizada*

k. *o período de pré-aviso em caso de rescisão?*

Comentários:

39. *Deve a Recomendação prever um contrato-modelo, elaborado, por exemplo, por cada Estado Membro após a consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores envolvidas?*

Comentários:

40. *Deve a Recomendação prever que os eventuais exames médicos no contexto do trabalho devem respeitar o direito dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) à privacidade e não podem ser discriminatórios, incluindo em caso de gravidez ou de VIH?*

Comentários:

41. *Deve a Recomendação prever que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) devem receber, por ocasião de cada pagamento, um registo escrito facilmente compreensível dos pagamentos devidos e dos montantes pagos?*

Comentários:

42. *Deve a Recomendação prever que a lei e os regulamentos nacionais relativos à protecção dos salários, incluindo nos casos de insolvência ou morte do empregador, se aplicam ao trabalho doméstico?*

Comentários:

43. Deve a Recomendação prever que, em conformidade com as condições nacionais, o alojamento disponibilizado pelo empregador deve:

a. incluir uma sala privada separada adequadamente mobilada e ventilada, com uma fechadura e entregue uma chave ao(à) trabalhador(a) doméstico(a);

Comentários:

b. incluir o acesso a instalações sanitárias adequadas, partilhadas ou privadas; e

Comentários:

c. dispor de iluminação adequada, bem como aquecimento e ar condicionado apropriados às condições prevalentes no interior da residência?

Comentários:

44. Deve a Recomendação prever que não pode ser feita qualquer dedução à remuneração sob pretexto do alojamento disponibilizado pelo empregador?

Comentários:

45. Deve a Recomendação prever que o horário de trabalho e as horas extraordinárias devem ser calculadas e registadas com exactidão pelo empregador, bem como comunicadas ao(à) trabalhador(a) doméstico(a)?

Comentários:

46. *Deve a Recomendação prever que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) devem ter direito a intervalos para refeição de duração equivalente à dos restantes assalariados durante os dias úteis?*

Comentários:

47. *Deve a Recomendação prever, relativamente ao trabalho em regime de prevenção, que a lei e os regulamentos nacionais, bem como os acordos colectivos, devem regular:*

a. que as horas em regime de prevenção só se devem aplicar aos horários nocturnos, conforme definidos na legislação nacional ou convenções colectivas;

Comentários:

b. o número máximo de horas por semana, mês ou ano que um empregador pode exigir, relativo ao período de prevenção;

Comentários:

c. o período de descanso compensatório, caso o período normal de descanso seja perturbado pelo regime de prevenção; e

Comentários:

d. em que medida o horário em regime de prevenção deve ser remunerado de acordo com os valores salariais normais ou extraordinários?

Comentários:

48. *Deve a Recomendação prever que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) cujas funções normais sejam realizadas em horário nocturno não tenham um tratamento menos favorável do que outros assalariados que realizem trabalho nocturno?*

Comentários:

49. *Deve a Recomendação prever que as leis nacionais e os regulamentos, bem como os acordos colectivos, estabeleçam que as necessidades correntes do domicílio onde é prestado o trabalho não possam ser invocadas para privar o(a) trabalhador(a) doméstico(a) do descanso diário e semanal?*

Comentários:

50. *Deve a Recomendação prever a não obrigação de estabelecer um dia fixo da semana para descanso, bem como para descanso compensatório e pagamento suplementar em caso de derrogação?*

Comentários:

51. *Deve a Recomendação prever que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) não sejam obrigados(as) a permanecer no domicílio, ou em contacto com o mesmo, durante o período de férias anual e que o tempo despendido no acompanhamento do agregado familiar do domicílio durante o período de férias não seja contabilizado como férias anuais?*

Comentários:

52. *Deve a Recomendação prever que, em caso de rescisão do contrato de trabalho, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que vivam em alojamento fornecido pelo empregador beneficiem de:*

- a. um período alargado de pré-aviso, durante o qual possam continuar a habitar em casa do empregador;*

Comentários:

- b. *um período de dispensa razoável com remuneração durante o período de pré-aviso, que lhes permita procurar um novo emprego?*

Comentários:

53. *Deve a Recomendação prever que os Estados Membros devem:*

- a. *identificar, mitigar e prevenir riscos de trabalho específicos do trabalho doméstico;*

Comentários:

- b. *definir procedimentos para a recolha e publicação de estatísticas de segurança e saúde no trabalho relativas ao trabalho doméstico;*

Comentários:

- c. *prestar aconselhamento sobre segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como sobre ergonomia e equipamento de protecção; e*

Comentários:

- d. *desenvolver programas de formação e disseminar orientações sobre segurança no trabalho e requisitos de saúde?*

Comentários:

54. *Deve a Recomendação prever que os Estados Membros devem ponderar a criação de meios que facilitem o pagamento das contribuições dos empregadores para a Segurança Social, incluindo um sistema simplificado de pagamento?*

Comentários:

C. Desenvolvimento profissional

55. *Deve a Recomendação prever que os Estados Membros devem, após consulta das organizações de empregadores e trabalhadores visadas, desenvolver políticas e programas que promovam a melhoria contínua das competências e qualificações dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), incluindo a alfabetização, se necessário, bem como a melhoria das respectivas oportunidades de carreira e de emprego?*

Comentários:

D. Trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes

56. *Deve a Recomendação prever que a regulamentação relativa ao repatriamento deva:*

- a. *assegurar as garantias financeiras por parte dos responsáveis pelas despesas de repatriamento;*

Comentários:

- b. *proibir qualquer pagamento por parte dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes com vista a cobrir as despesas de repatriamento;*

Comentários:

- c. *identificar o prazo e as circunstâncias do exercício do direito ao repatriamento?*

Comentários:

57. *Deve a Recomendação prever que os Estados Membros devam considerar medidas adicionais destinadas a assegurar a protecção eficaz dos direitos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes, tais como:*

- a. *o desenvolvimento de uma rede de alojamento de emergência seguro; e*

Comentários:

- b. *uma visita dos serviços de emprego ao domicílio no qual o(a) trabalhador(a) doméstico(a) migrante irá trabalhar?*

Comentários:

58. *Deve a Recomendação prever que os Estados Membros que sejam países de origem devem contribuir para a protecção efectiva dos direitos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes, designadamente informando dos respectivos direitos antes de partirem, criando fundos para apoio jurídico, assistência social e serviços consulares especializados ou através de outras medidas adicionais? Especifique quais.*

Comentários:

E. Relação com outras políticas nacionais

59. *Deve a Recomendação prever que os Estados Membros devem ser incentivados a desenvolver políticas nacionais que:*

- a. *promovam medidas colectivas e acessíveis para a disponibilização de cuidados a crianças e de outros cuidados pessoais;*

Comentários:

- b. *promovam o equilíbrio entre a vida profissional e privada das famílias; ou*

Comentários:

- c. *promovam o emprego dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) em categorias de trabalho compatíveis com as respectivas habilitações e competências?*

Comentários:

F. Cooperação internacional

60. *Deve a Recomendação prever que os Membros devem ser incentivados a promover a melhoria contínua da protecção do trabalho doméstico, designadamente através da cooperação aos níveis bilateral, regional e internacional? Por favor desenvolva.*

Comentários:

VII. Problemas especiais

61. *Estão identificadas características especiais da legislação ou da prática nacionais passíveis de criarem dificuldades na aplicação prática dos instrumentos?*

Comentários:

62. *(Apenas para Estados federais) Em caso de adopção dos instrumentos, seriam as matérias em questão objecto de acção a nível federal ou de acção (no total ou em parte) das entidades constitutivas da federação? Comentários:*

63. *Existem outros problemas pertinentes não abrangidos pelo presente questionário que devam ser tidos em consideração durante a redacção dos instrumentos?*

Comentários:

* * *

Anexo

Legislação do trabalho: cobertura do pessoal do serviço trabalho doméstico, por país

Europa	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Alemanha	X			- Código de prática de protecção de pessoas que trabalhem em casa de outras pessoas
Áustria	X			- Lei sobre prestação de cuidados e serviços ao domicílio - Regulamentação sobre salário mínimo - Lei relativa ao cheque-emprego - Ao nível dos Estados existe regulamentação diversa relativa ao salário mínimo do Pessoal de Serviço Doméstico
Bélgica				- Decreto real que torna obrigatória a Convenção Colectiva de Trabalho, acordada na Comissão paritária para a gestão dos edifícios e trabalho doméstico, relativa à classificação profissional e aos salários - Decreto real de 18 de Abril de 1974 que autoriza a prestação de trabalho, ao abrigo de um contrato de trabalho doméstico, nos dias, feriados - Decreto real n.º 483 de 22 de Dezembro sobre a redução das quotizações patronais para a segurança social para a contratação de pessoal de serviços domésticos
Bulgária		X		
Croácia		X		
Dinamarca		X		- Lei sobre Contratos de Trabalho Especiais (Agricultura, etc.) (AERA)
Espanha	Inclusão explícita pelo <i>Real Decreto N.º 1424/1985</i>			- <i>Real Decreto N.º 1424/1985</i> , de 1 de Agosto, que regulamenta a relação laboral de carácter especial do Serviço Doméstico Familiar - Decreto N.º 2346/1969, de 25 de Setembro, que regulamenta o Regime Especial de Segurança Social para os Empregadores de Serviços Domésticos
Estónia		X		

Europa	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Federação Russa		X		
Finlândia	- <i>Lei sobre o Emprego de Pessoal dos Serviços Domésticos</i>	- <i>Lei dos Contratos de Trabalho</i>		- Lei sobre o Emprego de Pessoal de Serviços Domésticos
França				- Convenção Colectiva de Trabalho para o pessoal empregado nos domicílios privados em vigor desde 27 de Junho de 1982
Irlanda	O pessoal dos Serviços Domésticos é explicitamente incluído em determinadas disposições da legislação relativa ao código de prática da protecção de pessoas que trabalhem em casa de outras pessoas			
Itália	X			- Lei N.º 339/1958 sobre a protecção do trabalho doméstico - Decreto Presidencial N.º 1403/1971 sobre a regulamentação da obrigação de disponibilização de seguros sociais ao pessoal dos Serviços Domésticos, incluindo trabalhadores encarregues da “desobstrução” e da limpeza de instalações - Acordo Colectivo Nacional (CCNL) de 13 de Fevereiro de 2007 (expira em 28 de Fevereiro de 2011) relativo à regulamentação do trabalho doméstico
Letónia	X			
Moldávia, República da	X			
Países Baixos	X			- O Regulamento dos Serviços ao Domicílio isenta especificamente o pessoal dos Serviços Domésticos de contribuições para a Segurança Social e do pagamento de impostos
Portugal	- Lei N.º 114/99 que define as coimas relativas a violações de regimes especiais de contratos de trabalho, incluindo o trabalho doméstico	X		- Decreto-Lei nº 235/92, de 24 de Outubro, (Estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico) - Lei nº 12/92, de 16 de Julho, (Autoriza o Governo a rever o regime legal do contrato de serviço doméstico) - Decreto regulamentar Nº 43/82, de 22 de Julho, (alterado pelo Decreto Regulamentar nº 71/94, de 21 de Dezembro) que regulamenta o regime de segurança social do pessoal do serviço doméstico
Reino Unido		X		
República Checa		X		

Europa	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Roménia		X		
Suíça	- O Pessoal dos Serviços Domésticos é incluído nas disposições gerais relativas ao contrato de trabalho no âmbito do Código das Obrigações	- O Pessoal dos Serviços Domésticos é implicitamente excluído do Código Federal do Trabalho, de 13 de Março de 1964 (Secção 2). Este não se aplica aos domicílios privados.		- É utilizado como referência neste documento o contrato-modelo do Cantão de Genebra relativo à prestação de trabalho doméstico a tempo inteiro e parcial - Nos cantões francófonos, as remunerações do trabalho doméstico podem ser pagas através do sistema de cheque – emprego (<i>chèque-emploi</i>)
Turquia			O Pessoal dos Serviços Domésticos é explicitamente excluído do Código Federal do Trabalho (Secção 4), com excepção da disposição relativa ao pagamento do salário mínimo	
África	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
África do Sul	X			- Determinação Sectorial 7: Trabalho Doméstico (15 de Agosto de 2002)
Burquina Faso		X		Decreto nº 77- 31 1PRES/FPT fixando as condições de trabalho das pessoas a trabalhar em domicílios privados. (17 de Agosto de 1997)
Costa do Marfim		X		
Egipto			Explicitamente excluídos pela alínea (b) da secção 4 do Código do Trabalho	
Etiópia		X		
Mali		- Decreto no 96-178/P-RM de 13 de Junho de 1996 ; Decreto do Código do Trabalho com uma parte determinando as condições gerais de trabalho e de remuneração das pessoas que trabalham em domicílios privados.		- Condições de trabalho das pessoas que trabalham em domicílios privados
Moçambique		X		- O Código do Trabalho prevê que o trabalho doméstico é regulamentado por legislação especial, mas essa legislação está pendente
Namíbia		X		
Níger		X		

África	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Quênia		X		<ul style="list-style-type: none"> - Lei de (revogação do) Registo de Emprego Doméstico N.º 55 de 1958 (alterada) - Decisão sobre a Regulamentação dos Salários (Pessoal dos Serviços Domésticos) de 1967 (LN N.º 254 de 1967) - Decisão relativa à Regulamentação dos Salários (Acordo do Conselho do Pessoal dos Serviços Domésticos) de 1967 (KN N.º 106 de 1967) (alterada pelas regulamentações sobre os salários de 2007)
Senegal	- Convenção Colectiva Nacional Inter-profissional do Senegal de 27 de Maio de 1982	X		<ul style="list-style-type: none"> - Despacho ministerial no 3006 MFPTEDTESS de 20 de Março de 1972 modificando e completando o despacho no 974 MFPTDTSS de 23 de Janeiro de 1968 determinando as condições gerais de trabalho das pessoas que trabalham em domicílios privados - Despacho ministerial no 974 M.F.P. T-DTSS de 23 de Janeiro de 1968 determinando as condições gerais de trabalho das pessoas que trabalham em domicílios privados (revogado por disposições mais favoráveis do Código do Trabalho de 1997 e pela Convenção Colectiva de 1982) - Despacho ministerial no 10117 MFPTEDTSS-CAB 4 de 12 de Setembro de 1975, revogando e substituindo o artigo 8.º do Decreto ministerial no 974 de 12 de Setembro de 1975 MFPTEDTSS de 23 de Janeiro de 1968 determinando as condições gerais de trabalho das pessoas que trabalham em domicílios privados
Tanzânia, República Unida da	Decisão sobre as Instituições de Trabalho (Regulamentação dos Salários e dos Termos de Emprego), de 2007			<ul style="list-style-type: none"> - Lei do Emprego e das Relações Laborais, de 2004
Tunísia			O Código do Trabalho aplica-se exclusivamente a estabelecimentos industriais (secções 1 e 2)	
Zimbabué		X		<ul style="list-style-type: none"> - Lei de Regulamentação das Relações Laborais (Trabalho Doméstico), de 2006 - Lei de Regulamentação das Relações Laborais (Trabalho Doméstico), de 1993 - Lei de Regulamentação das Relações Laborais (Trabalho Doméstico), de 1992

Caraibas	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Barbados		X		- Lei do Trabalho Doméstico - Decisão sobre o Pessoal dos Serviços Domésticos (Remuneração e Horário de Trabalho) (de 1982)
Trindade e Tobago		X		- Decreto sobre Salários Mínimos (Pessoal de Serviço Doméstico), de 1991, Aviso Legal N.º 160
América Latina	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Argentina		X		- Decreto Lei N.º 326 de 20 de Janeiro de 1956 sobre o regime de trabalho do pessoal do serviço doméstico - Decreto Nacional N.º 7.979 de 30 de Abril de 1956 que regulamenta o Decreto - Lei N.º 326/956 sobre o regime de trabalho do pessoal do serviço doméstico alterado pelo Projecto de Lei sobre a alteração do Decreto Lei N.º 326/56, sobre o Regime de Trabalho do Pessoal do Serviço Doméstico de 7 de Maio de 2004 - Resolução 1.306/07 do Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social que estabelece a remuneração mínima para o pessoal do serviço doméstico - Lei N.º 25.239 que estabelece o Regime Especial de Segurança Social para o pessoal do serviço doméstico do ano de 1999
Bolívia	X			- Lei da Trabalhadora doméstica de 3 de Abril de 2003
Brasil			O trabalho doméstico está excluído, excepto quando expressamente incluído (secção 7 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)) - O Decreto N.º 71/889.73 prevê que o trabalho doméstico apenas é contemplado no capítulo da CLT relativamente às férias (secção 2)	- Lei N.º 5859 de 11 de Dezembro de 1972 relativo à profissão de trabalho doméstico - O Decreto N.º 3.361 do dia 10 de Fevereiro de 2000, emitido no contexto da Lei N.º 5.859 de Dezembro de 1972, que permite ao pessoal do serviço doméstico beneficiar do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e do Programa de Garantia no Desemprego - A Directiva N.º 23 do Instituto Nacional de Segurança Social (31 de Maio de 2000), que inclui o pessoal do serviço doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) - Resolução N.º 253, de 4 de Outubro de 2000, que estabelece os procedimentos de atribuição de seguro de desemprego ao pessoal do serviço doméstico - Lei N.º 10.208, de 23 de Março de 2001, que altera a Lei N.º 5.859 de 11 de Dezembro de 1972, que permite ao pessoal do serviço doméstico beneficiar do

América Latina	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Roménia		X		<p>Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e de seguro de desemprego</p> <p>- Directiva Ministerial N.º 77 de 12 de Março de 2008, que define as quotas de contribuição para a Segurança Social do pessoal do serviço doméstico</p> <p>- A Lei N.º 7.195, de 12 de Junho de 1984, relativa à responsabilidade civil das agências que colocam pessoal do serviço doméstico</p> <p>- O Decreto N.º 6.841, do dia 12 de Junho de 2008, que regulamenta os Artigos 3(d) e 4 da Convenção (N.º 182) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa à proibição e à acção imediata com vista à eliminação das piores formas de trabalho infantil, conforme disposto pelo Decreto Legislativo N.º 178, de 14 de Dezembro de 1999, promulgado pelo Decreto N.º 3.597, de 12 de Setembro de 2000, além de outras disposições</p>
Chile	X			
Colômbia	- Algumas secções do Código Substantivo do Trabalho aplicam-se explicitamente ao pessoal do serviço doméstico			- Decreto N.º 0824 de 29 de Abril de 1988 através do qual se aplica a Lei 11 de 1988 a qual consagra algumas excepções ao Regime de Segurança Social para o pessoal do serviço doméstico
Costa Rica	X			- Projecto de Lei da Reforma do Código das Crianças e Adolescentes, Protecção dos Direitos das Pessoas Adolescentes no Trabalho Doméstico, Expediente N.º 15.895 (pendente)
Guatemala	X			- Acordo Governamental do Ministério do Trabalho e Previdência Social N.º 24-2005 de 2 de Fevereiro de 2005 que cria o Comité Técnico de Seguimento para a Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil Doméstico, que é realizado por meninas, meninos e adolescentes em domicílios privados
México	X			<p>- Regulamento regulador da filiação voluntária do pessoal do serviço doméstico no regime obrigatório da segurança social</p> <p>- Regulamento regulador da filiação voluntária do pessoal do serviço doméstico no regime obrigatório da segurança social Iniciativa com Projecto de Decreto que reforma e adiciona diversas disposições da Lei Federal do Trabalho relativa às trabalhadoras e trabalhadores em domicílios privados de Setembro de 2007 (pendente)</p> <p>- Iniciativa com Projecto de Decreto que reforma e adiciona diversas disposições</p>

América Latina	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Nicarágua	X			das Leis Federais do Trabalho; Federal para Prevenir e Eliminar a Discriminação; e para a Protecção dos Direitos das Meninas, Meninos e Adolescentes (prevê a reforma de vários artigos relativos a trabalhadores(as) domésticos(as)) - Regulamento de Aplicação do Seguro Social ao pessoal do Serviço Doméstico, Regulamento N.º 202 de 2 de Novembro de 1978
Panamá	X			
Paraguai	X			
Peru	X			- Lei dos Trabalhadores Domésticos N.º 27.986 de 2003 - Decreto Supremo N.º 015-2003-TR que aprova o Regulamento da Lei dos Trabalhadores Domésticos - Resolução de Superintendência N.º 191-2005-SUNAT de 2005 que estabelece o Registo de Empregadores de Pessoal dos Serviços Domésticos e seus dependentes
Uruguai	X			- Lei N.º 18.065 de 15 de Novembro de 2006 sobre normas para a regulação do trabalho doméstico - Decreto do Ministério do Trabalho e Segurança Social de 25 de Junho de 2007 - Decreto do Ministério do Trabalho e Segurança Social e do Ministério da Economia e Finanças de 15 de Janeiro de 2007 sobre o salário mínimo para o trabalho doméstico - Decreto N.º 162/993 de 31 de Março de 1993 através do qual se estabelece que terão direito a abono de família e subsídio por maternidade as pessoas que realizem trabalho doméstico em qualquer parte do país
Médio Oriente	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Arábia Saudita			- Explicitamente excluídos ao abrigo da alínea (b) da secção 7 da Lei do Trabalho, 2006 (Real Decreto M/51)	Projecto de regulamentos sobre trabalhadores domésticos foram elaborados e aguardam aprovação final (ver a observação da CEACR de 2007 sobre a Convenção (N.º 111), Arábia Saudita)
Lémen			- Explicitamente excluídos ao abrigo da alínea (b) da secção 3 do Decreto Republicano sobre a Lei N.º 5, de 1995, relativa à Lei do Trabalho, e as respectivas alterações ao abrigo da Lei N.º 25, de 1997	

Médio oriente	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Irão, República Islâmica do	X			
Jordânia			- Explicitamente excluídos ao abrigo da alínea (c) da secção 3 Domésticos do Código do Trabalho e Alteração N.º 8 de 1996	Contrato de trabalho especial para Pessoal dos Serviços não jordanianos
Líbano			- Explicitamente excluídos ao abrigo da secção 7 da Lei de 23 Setembro de 1946 emitida ao abrigo do Código do Trabalho	- Decisão N.º 334 do dia 5 de Agosto de 1965 relativa à supervisão de empregadas domésticas, empregados e cozinheiros estrangeiros que trabalham em domicílios privados - Legislação sobre a regulamentação do trabalho dos trabalhadores domésticos sob a forma de projecto
Ásia	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Bangladeche			- Explicitamente excluídos ao abrigo da alínea (4) da secção 1 da Lei do Trabalho	
Cambodja			- O pessoal do serviço doméstico é explicitamente excluído, excepto no caso em que uma provisão seja explicitamente aplicável aos mesmos (secção 1 do Código do Trabalho)	
Cazaquistão	X			
China		O Pessoal dos Serviços Domésticos é implicitamente incluído na Lei do Contrato e nos Princípios Gerais da Lei Civil	O Pessoal dos Serviços Domésticos é implicitamente excluídos/as da Lei do Contrato de Trabalho, da Lei do Trabalho, das Disposições sobre Salários Mínimos e dos Regulamentos do Conselho de Estado sobre os Horários de Trabalho dos Trabalhadores	
Coreia, República da			O Pessoal dos Serviços Domésticos está explicitamente excluído ao abrigo da secção 10 da Lei das Normas do Trabalho	
Filipinas	X			
Hong Kong, China		X		

Ásia	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Índia			O Pessoal dos Serviços Domésticos é implicitamente excluído da Lei Nacional dos Salários Mínimos, de 1948, N.º 11 de 1948, mas cada Estado poderá alargar o âmbito de aplicação da Lei ao Pessoal dos Serviços Domésticos através de legislação própria	<p>- Portaria relativa ao trabalho doméstico (Registo na Segurança Social), de 2008, pendente a nível nacional</p> <p>- Existem regimes em determinados Estados e territórios, tais como:</p> <p>. Karnataka: Lei dos Salários Mínimos para o Trabalho Doméstico, Notificação N.º KAE 15 LMW 04, de 12 de Março de 2004</p> <p>. Kerala: Notificação de 23 de Maio de 2006, G.O. (MS) N.º 48/2005/LBR, relativa à inclusão do trabalho doméstico na Agenda da Lei dos Salários Mínimos, de 1948</p> <p>. Andhra Pradesh: Fixação dos Valores Mínimos dos Salários para o Emprego de <i>Pessoal dos Serviços Domésticos</i> na Parte 1 da Agenda da Lei dos Salários Mínimos, de 1948, GO Ms. N.º 119, Emprego Laboral, Formação e Fábricas (Lab. 11), 10 de Dezembro de 2007</p> <p>. Tamil Nadu: Criação do Conselho para a Protecção Social do Pessoal dos Serviços Domésticos, ao abrigo da secção 6 da Lei dos Trabalhadores de Manufatura de Tamil Nadu (Regulamentação do Emprego e das Condições de Trabalho), de 1982 – GO Ms. N.º 169 de 13 de Agosto de 2007</p>
Indonésia			- O Pessoal dos Serviços Domésticos é implicitamente excluído da Lei N.º 13, de 2003 relativa à Mão-de-Obra. Apenas os empregadores com o estatuto de empresa têm obrigações ao abrigo desta lei	
Japão		- O Pessoal dos Serviços Domésticos empregado por agências que aluguem os respectivos serviços a domicílios estão abrangidos pela Lei das Normas do Trabalho		- O Pessoal dos Serviços Domésticos empregado directamente pelos domicílios está explicitamente excluído ao abrigo da alínea (2) da secção 116 e, implicitamente, ao abrigo da secção 9 da Lei das Normas do Trabalho
Malásia	- O Pessoal dos Serviços Domésticos está incluído, com excepção das disposições em que esteja explicitamente excluído (ver Agenda Inicial da Lei do Trabalho de 1955)			

Asia	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Paquistão			- O Pessoal dos Serviços Domésticos é implicitamente excluído da Lei do Pagamento de Salários, de 1936, ao abrigo da secção 4	
Sri Lanka		- A decisão dos Conselhos Salariais aplica-se implicitamente ao Pessoal dos Serviços Domésticos (secção 64)		- Decisões N.º 28, de 1871, e 18, de 1936, que prevêm o registo do Pessoal dos Serviços Domésticos
Tailândia		- O Pessoal dos Serviços Domésticos é implicitamente abrangido pelo Código Civil e Comercial. - Implicitamente incluído na Lei de Protecção do Trabalho excepto nos casos implicitamente excluído (ver Regulamento Ministerial B.E. 2541 (1998))		
Vietname		X		
Austrália	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Federal			- O Pessoal dos Serviços Domésticos é implicitamente excluído da Lei sobre as Relações no Local de Trabalho, de 1996, ao abrigo da alínea (1) da secção 6	
Austrália Ocidental			- O Pessoal dos Serviços Domésticos é explicitamente excluído das Condições Mínimas de Lei do Emprego, de 1993, ao abrigo da alínea (1) da secção 3	
Tasmânia		X		
Queensland		X		

Canadá Províncias Seleccionadas	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condi- ções de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Federal	O trabalho doméstico não se encontra regulamentado a nível federal no Canadá			
Colúmbia Britânica	X			
Manitoba	- O Pessoal dos Serviços Domésticos está explicitamente incluído, embora os indivíduos que trabalhem menos de 12 horas por semana estejam isentos de determinadas disposições Regulamento de Manitoba 6/2007, secção 4)			
Ontário	X			
Quebeque	- O Pessoal dos Serviços Domésticos está incluído, mas os(as) trabalhadores(as) cujas funções exclusivas consistam na disponibilização de cuidados, incluindo aqueles(as) que realizem tarefas domésticas directamente relacionadas com as necessidades de cuidados, estão excluídos(as) da Lei Respeitante às Normas do Trabalho (alínea (2) da secção 3)			
Estados Unidos e estados Seleccionados	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condi- ções de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Federal	O Pessoal dos Serviços Domésticos é incluído, embora o trabalho "ocasional", como de <i>baby-sitting</i> e acompanhantes estejam explicitamente excluídos (FLSA 29 U.S.C. secção 213(a)(15))			

Estados Unidos e estados Seleccionados	Inclusão explícita nas normas que regem as condições de trabalho	Inclusão implícita nas normas que regem as condições de trabalho	Exclusão das normas que regem as condições de trabalho	Normas específicas para o trabalho doméstico
Califórnia		X		Decisão sobre Salários da Califórnia N.º 15, de 2001, que regulamenta salários, horários e condições de trabalho no trabalho doméstico
Florida Nova Iorque		X		- A Lei do Pessoal dos Serviços Domésticos, ao abrigo da lei 12 NYCRR, secção 690 et seq., aplica-se às agências de emprego que disponibilizam trabalho a “empregados domésticos ou a domicílio”
Oregon		- O Pessoal dos Serviços Domésticos está implicitamente incluído, embora <i>baby-sitters</i> e as pessoas que prestam cuidados cujas funções principais não incluam as tarefas domésticas sejam explicitamente excluídas (Lei do Salário Mínimo 12 NYCRR, secção 651(5)(a))		
		- O Pessoal dos Serviços Domésticos está implicitamente incluído, embora os/as trabalhadores/as domésticos/as ocasionais (Estatutos Revistos do Oregon (ORS) 653.020(2), prestadores/as de cuidados infantis (ORS 653.020(13) e acompanhantes (ORS 653.020(14) estejam isentos de determinadas disposições		