

The cover features a photograph of a person sitting on a wooden pier extending into a calm lake. In the background, there are large, rugged mountains under a clear sky. The scene is framed by several overlapping, semi-transparent geometric shapes in shades of teal, orange, and dark red. The title 'REVISTA INCLUSIONES' is printed in large, white, bold, sans-serif capital letters across the center of the image.

# REVISTA INCLUSIONES

PAZ EN LA TIERRA

Revista de Humanidades y Ciencias Sociales

Volumen 8 . Número Especial

Enero / Marzo

2021

ISSN 0719-4706

**CUERPO DIRECTIVO**

**Director**

**Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda**  
Universidad Católica de Temuco, Chile

**Editor**

**Alex Véliz Burgos**  
Obu-Chile, Chile

**Editor Científico**

**Dr. Luiz Alberto David Araujo**  
Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

**Editor Europa del Este**

**Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev**  
Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

**Cuerpo Asistente**

**Traductora: Inglés**

**Lic. Pauline Corthorn Escudero**  
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**Portada**

**Lic. Graciela Pantigoso de Los Santos**  
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**COMITÉ EDITORIAL**

**Dra. Carolina Aroca Toloza**  
Universidad de Chile, Chile

**Dr. Jaime Bassa Mercado**  
Universidad de Valparaíso, Chile

**Dra. Heloísa Bellotto**  
Universidad de Sao Paulo, Brasil

**Dra. Nidia Burgos**  
Universidad Nacional del Sur, Argentina

**Mg. María Eugenia Campos**  
Universidad Nacional Autónoma de México, México

**Dr. Francisco José Francisco Carrera**  
Universidad de Valladolid, España

**Mg. Keri González**  
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

**Dr. Pablo Guadarrama González**  
Universidad Central de Las Villas, Cuba

**Mg. Amelia Herrera Lavanchy**  
Universidad de La Serena, Chile

**Mg. Cecilia Jofré Muñoz**  
Universidad San Sebastián, Chile

**Mg. Mario Lagomarsino Montoya**  
Universidad Adventista de Chile, Chile

**Dr. Claudio Llanos Reyes**  
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

**Dr. Werner Mackenbach**  
Universidad de Potsdam, Alemania  
Universidad de Costa Rica, Costa Rica

**Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín**  
Universidad de Santander, Colombia

**Ph. D. Natalia Milanesio**  
Universidad de Houston, Estados Unidos

**Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer**  
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

**Ph. D. Maritza Montero**  
Universidad Central de Venezuela, Venezuela

**Dra. Eleonora Pencheva**  
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

**Dra. Rosa María Regueiro Ferreira**  
Universidad de La Coruña, España

**Mg. David Ruete Zúñiga**  
Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

**Dr. Andrés Saavedra Barahona**  
Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

**Dr. Efraín Sánchez Cabra**  
Academia Colombiana de Historia, Colombia

**Dra. Mirka Seitz**  
Universidad del Salvador, Argentina

**Ph. D. Stefan Todorov Kapralov**  
South West University, Bulgaria

**COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL**

**Comité Científico Internacional de Honor**

**Dr. Adolfo A. Abadía**

*Universidad ICESI, Colombia*

**Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Martino Contu**

*Universidad de Sassari, Italia*

**Dr. Luiz Alberto David Araujo**

*Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil*

**Dra. Patricia Brogna**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Horacio Capel Sáez**

*Universidad de Barcelona, España*

**Dr. Javier Carreón Guillén**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Lancelot Cowie**

*Universidad West Indies, Trinidad y Tobago*

**Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar**

*Universidad de Los Andes, Chile*

**Dr. Rodolfo Cruz Vadillo**

*Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México*

**Dr. Adolfo Omar Cueto**

*Universidad Nacional de Cuyo, Argentina*

**Dr. Miguel Ángel de Marco**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Emma de Ramón Acevedo**

*Universidad de Chile, Chile*

**Dr. Gerardo Echeita Sarrionandía**

*Universidad Autónoma de Madrid, España*

**Dr. Antonio Hermosa Andújar**

*Universidad de Sevilla, España*

**Dra. Patricia Galeana**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dra. Manuela Garau**

*Centro Studi Sea, Italia*

**Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg**

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia*

*Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos*

**Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez**

*Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia*

**José Manuel González Freire**

*Universidad de Colima, México*

**Dra. Antonia Heredia Herrera**

*Universidad Internacional de Andalucía, España*

**Dr. Eduardo Gomes Onofre**

*Universidade Estadual da Paraíba, Brasil*

**Dr. Miguel León-Portilla**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Miguel Ángel Mateo Saura**

*Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España*

**Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros**

*Diálogos em MERCOSUR, Brasil*

**+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández**

*Universidad del Zulia, Venezuela*

**Dr. Oscar Ortega Arango**

*Universidad Autónoma de Yucatán, México*

**Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut**

*Universidad Santiago de Compostela, España*

**Dr. José Sergio Puig Espinosa**

*Dilemas Contemporáneos, México*

**Dra. Francesca Randazzo**

*Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras*

**Dra. Yolando Ricardo**

*Universidad de La Habana, Cuba*

**Dr. Manuel Alves da Rocha**

*Universidade Católica de Angola Angola*

**Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza**

*Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica*

**Dr. Miguel Rojas Mix**

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades  
Estatales América Latina y el Caribe*

**Dr. Luis Alberto Romero**

*CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig**

*Dilemas Contemporáneos, México*

**Dr. Adalberto Santana Hernández**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Juan Antonio Seda**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva**

*Universidad de Sao Paulo, Brasil*

**Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso**

*Universidad de Salamanca, España*

**Dr. Josep Vives Rego**

*Universidad de Barcelona, España*

**Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Comité Científico Internacional**

**Mg. Paola Aceituno**

*Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile*

**Ph. D. María José Aguilar Idañez**

*Universidad Castilla-La Mancha, España*

**Dra. Elían Araujo**

*Universidad de Mackenzie, Brasil*

**Mg. Romyana Atanasova Popova**

*Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria*

**Dra. Ana Bénard da Costa**

*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal*

*Centro de Estudios Africanos, Portugal*

**Dra. Alina Bestard Revilla**

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte,  
Cuba*

**Dra. Noemí Brenta**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Ph. D. Juan R. Coca**

*Universidad de Valladolid, España*

**Dr. Antonio Colomer Vialdel**

*Universidad Politécnica de Valencia, España*

**Dr. Christian Daniel Cwik**

*Universidad de Colonia, Alemania*

**Dr. Eric de Léséulec**

*INS HEA, Francia*

**Dr. Andrés Di Masso Tarditti**

*Universidad de Barcelona, España*

**Ph. D. Mauricio Dimant**

*Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel*

**Dr. Jorge Enrique Elías Caro**

*Universidad de Magdalena, Colombia*

**Dra. Claudia Lorena Fonseca**

*Universidad Federal de Pelotas, Brasil*

**Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo**

*Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú*

**Dra. Carmen González y González de Mesa**

*Universidad de Oviedo, España*

**Ph. D. Valentin Kitanov**

*Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria*

**Mg. Luis Oporto Ordóñez**

*Universidad Mayor San Andrés, Bolivia*

**Dr. Patricio Quiroga**

*Universidad de Valparaíso, Chile*

**Dr. Gino Ríos Patio**

*Universidad de San Martín de Porres, Perú*

**Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta**

*Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México*

**Dra. Vivian Romeu**

*Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México*

**Dra. María Laura Salinas**

*Universidad Nacional del Nordeste, Argentina*

**REVISTA  
INCLUSIONES** M.R.  
REVISTA DE HUMANIDADES  
Y CIENCIAS SOCIALES

**Dr. Stefano Santasilia**

*Universidad della Calabria, Italia*

**Mg. Silvia Laura Vargas López**

*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

**Dra. Jaqueline Vassallo**

*Universidad Nacional de Córdoba, Argentina*

**CUADERNOS DE SOFÍA  
EDITORIAL**

**Dr. Evandro Viera Ouriques**

*Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil*

**Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez**

*Universidad de Jaén, España*

**Dra. Maja Zawierzeniec**

*Universidad Wszechnica Polska, Polonia*

## Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN



**100 ANOS DA OIT: A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E OS DESAFIOS  
À PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHO DOMÉSTICO**

**100 YEARS OF THE ILO: THE PROMOTION OF GENDER EQUALITY AND THE CHALLENGES  
TO SOCIAL PROTECTION OF DOMESTIC WORK**

**Mg. Mariana Schafhauser Boçon**

Universidade do Minho, Portugal

Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos, Portugal

ORCID: 0000-0002-5104-5220

marianabocon@gmail.com

**Fecha de Recepción:** 22 de mayo de 2020 – **Fecha Revisión:** 29 de mayo de 2020

**Fecha de Aceptación:** 18 de noviembre de 2020 – **Fecha de Publicación:** 01 de abril de 2020

**Resumo**

A Organização Internacional do Trabalho desde a sua fundação em 1919 visou formular Convenções direcionadas à promoção de um trabalho decente para mulheres e homens. Todavia, apesar dos avanços e direitos conquistados desde então, persiste ainda uma significativa desigualdade de género no mundo do trabalho. Afinal, o acesso ao mercado é ainda bastante restrito às mulheres, bem como, aquelas que o integram, encontram mais dificuldades e distintas condições de trabalho e de remuneração. Por outro lado, uma das atividades que é realizada há anos maioritariamente por mulheres não se encontra ainda devidamente reconhecida e protegida: o trabalho doméstico. Este ainda é precário, mal remunerado e insuficientemente regulado, de modo que, ainda hoje, muitos trabalhadores domésticos permanecem excluídos da proteção social. Deste modo, tendo por base teórica uma perspectiva de Direitos Humanos e considerando os objetivos elencados na Constituição da OIT, importa avaliar o desenvolvimento dos meios institucionais que promovem, de forma cada vez mais igualitária, a extensão da proteção social ao trabalho doméstico. Nesse sentido, este estudo se propõe à análise jurídica das principais Convenções da OIT referentes aos temas da igualdade de género e do trabalho doméstico, designadamente a Convenção sobre Igualdade de Remuneração (n.º 100, de 1951), a Convenção sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação (n.º 111, de 1958) e a Convenção sobre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos (n.º 189, de 2011). Almejamos, assim, examinar os mecanismos desenvolvidos pela OIT nos seus 100 anos de existência e os seus respetivos efeitos na prática jurídica e social, de modo a verificar que, não obstante os avanços alcançados, ainda é necessário aprimorar medidas que contribuam para a consolidação da proteção social do trabalho doméstico e para a elevação da inclusão social, bem como para a melhor promoção de uma participação equitativa das mulheres no mundo do trabalho.

**Palavras-Chave**

Desigualdade – Género – Trabalho doméstico – Proteção Social

**Abstract**

The International Labor Organization, since its origin in 1919, sought to formulate Conventions aimed at promoting decent work for women and men. However, despite advances and rights acquired since then, significant gender inequality still persists in the world of work. After all, access to the labor market is still quite restricted to women, as well as those who integrate it, find more difficulties and different working and pay conditions. On the other hand, one of the activities that has been performed

for years mostly by women is not yet properly recognized and protected: the domestic work. This category of work is still precarious, underpaid and insufficiently regulated, so that even today many domestic workers remain excluded from social protection. Thus, based on a human rights perspective and considering the objectives listed in the ILO Constitution, it is important to evaluate the development of institutional means that promote, in an increasingly egalitarian way, the extension of social protection to domestic work. In this regard, this study proposes the legal analysis of the main ILO Conventions on gender equality and domestic work, namely Equal Remuneration Convention (No. 100, 1951), Discrimination Employment and Occupation Convention (No. 111, 1958) and Domestic Workers Convention (No. 189, 2011). Therefore, we aim to examine the mechanisms developed by the ILO in its 100 years of existence and their effects on legal and social practices, in order to verify that, despite the progress made, it is still necessary to improve measures that contribute to the consolidation of the social protection of domestic work and for raising the levels of social inclusion, as well as for better promoting equitable participation of women in the world of work.

### **Keywords**

Inequality – Gender – Domestic Work – Social Protection

### **Para Citar este Artículo:**

Boçon, Mariana Schafhauser. 100 anos da OIT: A promoção da igualdade de género e os desafios à proteção social do trabalho doméstico. Revista Inclusiones Vol: 8 num Especial (2021): 488-521.

Licencia Creative Commons Attribution Non-Comercial 3.0 Unported  
(CC BY-NC 3.0)

Licencia Internacional



## Introdução

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi instituída após a assinatura do Tratado de Versalhes, em 28 de Junho de 1919, como uma agência da Liga das Nações e tinha por base argumentos humanitários, políticos e econômicos, tendo estabelecido na sua Constituição que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente. Posteriormente, em 1944, a OIT adotou a Declaração de Filadélfia como anexo à sua Constituição<sup>1</sup>, afirmando os seus fins e objetivos, bem como os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, designadamente:

- o trabalho não é uma mercadoria;
- a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante
- a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
- a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de carácter democrático tendo em vista promover o bem comum.

Já em 1998, buscando reafirmar a natureza imutável dos Princípios e Direitos Fundamentais consagrados na Constituição da Organização, bem como promover a sua aplicação universal, foi adotada a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que impulsiona a obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da OIT, ainda que não tenham sido ratificados pelos Estados Membros<sup>2</sup>. Assim sendo, os quatro objetivos estratégicos da OIT concentram-se designadamente em:

- liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva
- eliminação de todas as formas de trabalho forçado;
- abolição efetiva do trabalho infantil;
- eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A OIT, portanto, tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso, de forma igualitária, a um trabalho decente e produtivo, isto é, um trabalho em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidades humanas, o qual é considerado condição fundamental para que a sociedade garanta e promova a democracia e o desenvolvimento sustentável, reduza as desigualdades sociais e supere a pobreza<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Organização Internacional do Trabalho, “Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Montreal”, 1946. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf)

<sup>2</sup> Conferência Internacional do trabalho, “Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”, Genebra, 1998. <http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-princfundtrabalho.pdf>

<sup>3</sup> “O trabalho decente é ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

1. O respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais

Esses princípios e direitos da OIT têm sido expressados e desenvolvidos sob a forma de direitos e obrigações específicos em convenções que foram reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização, vindo a contribuir para serem alteradas e melhoradas as ordens jurídicas dos países membros no sentido de garantir trabalho mais digno a todos sem exclusão.

Todavia, apesar dos avanços e direitos conquistados desde a origem da OIT há 100 anos atrás, os quais permitiram melhores condições de exercício livre e seguro da atividade laboral, bem como a conquista de remunerações mais justas e produtivas que contribuem para a satisfação de uma vida digna, continua a existir uma série de questões que ainda não permitem uma mais plena garantia do trabalho decente a todos, nomeadamente tendo em consideração a persistência de uma significativa desigualdade de género no mundo do trabalho.

Afinal, o acesso ao mercado é ainda bastante restrito às mulheres, que ainda representam uma baixa taxa de participação na força de trabalho global, bem como, aquelas que o integram, encontram mais dificuldades e distintas condições de trabalho e de remuneração.

Por outro lado, uma das atividades que é realizada há anos maioritariamente por mulheres não se encontra ainda devidamente reconhecida e protegida: o trabalho doméstico<sup>4</sup>.

O trabalho doméstico ainda é precário, subestimado, mal remunerado e insuficientemente regulado, de modo que, segundo os estudos globais realizados pela OIT, em 2016, cerca de 90 por cento das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos a nível mundial estavam excluídos da proteção social<sup>5</sup>. Há, portanto, uma série de elementos que fazem persistir a informalidade no trabalho doméstico, situação que comumente afeta os grupos mais vulneráveis como as mulheres e os migrantes. Deste modo, tendo por base teórica uma perspectiva de Direitos Humanos e considerando os objetivos elencados na Constituição da OIT e o escopo fundamental da promoção da justiça social, importa avaliar o desenvolvimento e acompanhamento dos meios institucionais que assegurem e promovam, de forma cada vez mais igualitária, a extensão da proteção social ao trabalho doméstico.

---

(liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);

2. A promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. A ampliação da proteção social;
4. E o fortalecimento do diálogo social.”

Fonte: Organização Internacional do Trabalho, “Trabalho decente”, Brasília, <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> (20.09.2019).

<sup>4</sup> “O trabalho doméstico é uma atividade realizada predominantemente por mulheres, as quais representam mais de 80 por cento do total de trabalhadores no setor. Isso significa que aproximadamente 55 milhões de mulheres estão envolvidas nesta atividade.”. Fonte: Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), “Políticas para a extensão da Proteção Social ao Trabalho Doméstico na CPLP”, Genebra, 2018, 10. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_702154.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_702154.pdf) (21.09.2019).

<sup>5</sup> Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), “Políticas para a extensão... 10.

Nesse sentido, este estudo se propõe à análise jurídica das principais Convenções da OIT referentes aos temas da promoção da igualdade de género e do trabalho doméstico, designadamente a Convenção sobre Igualdade de Remuneração (n.º 100, de 1951), a Convenção sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação (n.º 111, de 1958), a Convenção sobre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos (n.º 189, de 2011).

Almejamos, assim, examinar os mecanismos desenvolvidos pela OIT nos seus 100 anos de existência e os seus respetivos efeitos na prática jurídica e social, de modo a verificar que, não obstante os avanços alcançados, ainda é necessário aprimorar medidas que contribuam para a consolidação da proteção social do trabalho doméstico e a elevação dos níveis de inclusão social, bem como para a melhor promoção de uma participação equitativa das mulheres no mundo do trabalho.

### **Trabalho decente e a desigualdade de género**

Desde a sua fundação, em 1919, a OIT, por meio de suas convenções e recomendações, que são tratados internacionais elaborados a partir de um consenso tripartite, estabelece e depois supervisiona a aplicação das normas internacionais do trabalho de forma a definir as normas mínimas para garantir um trabalho decente para homens e mulheres.

Trabalho decente no sentido da OIT é um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e que seja capaz de garantir uma vida digna para trabalhadores e trabalhadoras, de modo que a promoção da igualdade é um aspecto central deste conceito, compondo os princípios e direitos fundamentais do trabalho, consubstanciados na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, de 1998.

Nesse sentido, importa considerar que a abordagem da OIT quanto à questão da promoção da igualdade entre homens e mulheres apresenta duas fases. Ora, desde a sua fundação até a década de 1950, o foco estava relacionado com a maternidade, de modo que se destacava a proteção das mulheres trabalhadoras, nomeadamente a proteção da sua saúde<sup>6</sup>.

Já a partir de 1951, os instrumentos normativos da Organização começaram a adotar um outro foco, centrando-se na noção de igualdade de oportunidades e tratamento, visando não só a proteção das mulheres em função das suas características específicas, como a maternidade, mas também buscando promover a igualdade de oportunidades e tratamento no acesso à formação profissional e ao emprego, bem como nas oportunidades de progressão funcional<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> “Duas das três primeiras Convenções que a OIT adotou em 1919, a saber, a Convenção sobre a Duração do Trabalho (Indústria) 1919 (n.º 1) e a Convenção sobre a Proteção da Maternidade, 1919 (n.º 3) visavam já a melhoria das condições de vida e de trabalho muitas vezes inaceitáveis que eram impostas aos trabalhadores, particularmente às mulheres e às crianças.” Fonte: Conferência Internacional do Trabalho, “Iniciativa Mulheres no Trabalho: o impulso para a igualdade”, Genebra, 2018, 11 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_630702.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630702.pdf) (05.09.2019).

<sup>7</sup> Organização Internacional do Trabalho, “A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho”, Brasil. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_229490.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229490.pdf) (12.09.2019).

No entanto, apesar do desenvolvimento da proteção dos direitos das mulheres no mundo laboral, principalmente no que toca ao aprimoramento das Convenções adotadas na OIT, bem como tendo em consideração a contribuição económica e social das mulheres para o mundo do trabalho, este permanece muito injusto para as mesmas.

Segundo o Relatório do Diretor Geral na 107.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 2018<sup>8</sup>, a contribuição das mulheres para as economias nacionais é evidente tanto nas economias ricas como nas emergentes, sendo que há mais mulheres a frequentar o ensino superior do que os homens nos países industrializados.

Todavia, as mulheres ainda permanecem realizando três quartos de todo o trabalho não remunerado<sup>9</sup> e no que se refere à entrada no mercado de trabalho, em geral ao redor do mundo, o fato de ser mulher implica uma probabilidade de integração no mercado de trabalho 30 por cento menor.

Para além do que, frequentemente as mulheres encontram-se presentes nas formas atípicas e informais de emprego, os quais maioritariamente são mal remunerados, de modo que, atualmente, as mulheres continuam a auferir mensalmente, em todo o mundo, cerca de menos 201 por cento do que os homens, ainda que desempenhem o mesmo trabalho ou um trabalho de igual valor<sup>10</sup>.

Neste momento, em que cresce a contribuição económica das mulheres no mercado de trabalho, mas permanece a desigualdade de condições e oportunidades para as mesmas, é premente percebemos que nos encontramos num ponto de viragem no longo caminho rumo à igualdade de género, buscando transformar a nossa indignação em ação, particularmente no local de trabalho e nos mercados de trabalho, de forma a tornar realidade a igualdade de género, e conseqüentemente o trabalho digno para todos, tão defendidos pela OIT.

Nesse sentido, é importante termos em consideração os complexos fatores que são empecilhos ao desenvolvimento igualitário do trabalho das mulheres<sup>11</sup>:

O emprego remunerado foi simplesmente adicionado à “lista de tarefas” das mulheres.

Nos últimos cinquenta anos, quando muitas mulheres começaram a integrar de uma forma regular os mercados de trabalho formais, o mundo do trabalho não se adaptou a estas, antes, pelo contrário, exigiu-lhes que se adaptassem a ele, a um mundo originalmente modelado pelos homens e para os homens. Não foi questionado o tradicional “sistema de género” no qual as mulheres eram as “cuidadoras” e os homens “o sustento da família”. O tempo das mulheres era visto como flexível e menos valioso do que o dos homens, situação que ainda permanece.

As mulheres são vistas como “elementos secundários” da força de trabalho.

---

<sup>8</sup> Conferência Internacional do Trabalho, “Iniciativa Mulheres... 1.

<sup>9</sup> Organização Internacional do Trabalho, “Trabalhar para um Futuro Melhor – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho”, Lisboa, 2019, 34. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf) (21.09.2019).

<sup>10</sup> Conferência Internacional do Trabalho, “Iniciativa Mulheres... 1.

<sup>11</sup> Conferência Internacional do Trabalho, “Iniciativa Mulheres... 2-3.

As mulheres ainda são consideradas “elementos secundários” da força de trabalho, são consideradas elementos descartáveis, aos quais se recorre ou se rejeita, de acordo com as necessidades, embora muitas sejam a única fonte do agregado de algumas famílias.

A igualdade de género é uma questão tradicionalmente considerada como feminina.

As medidas usualmente propostas para melhorar as condições das mulheres no trabalho persistem numa visão de “mudar” as mulheres, corroborando uma ideia de que compromisso dos homens no domínio da igualdade de género é ténue e desigual, no sentido de que não são os homens nem os sistemas económicos e familiares, ou as instituições que modelam as nossas vidas e os nossos trabalhos que devem ser mudados.

Esses complexos fatores consubstanciam-se na verdade, em obstáculos estruturais ainda bastante resistentes às medidas legislativas e institucionais destinadas à promoção da igualdade de tratamento que foram implementadas nos últimos anos, como é o caso das Convenções da OIT:

- Convenção sobre Igualdade de Remuneração (nº 100, de 1951)<sup>12</sup>;
- Convenção sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação (nº 111, de 1958)<sup>13</sup>.

A Convenção relativa à Igualdade de Remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor, estabelece no seu art. 2.º, n.º 1 que:

“Cada Membro deverá, pelos meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das tabelas de remuneração, encorajar e, na medida em que tal é compatível com os referidos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.”

Sendo que este princípio poderá ser aplicado, nos termos do art. 2.º, n.º 2, por qualquer dos seguintes meios:

- “a) Da legislação nacional;  
De todo o sistema de fixação da remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;  
De convenções coletivas negociadas entre patrões e trabalhadores;  
De uma combinação dos meios acima mencionados.”

Portanto, um dos princípios estabelecidos na Constituição da OIT de 1919, que definia que o salário deveria ser igual, sem distinção dos sexos, por um trabalho de igual valor, foi consagrado nesta Convenção, contribuindo assim para a análise dos preconceitos de género presentes na própria estrutura dos mercados de trabalho, sendo fundamental

<sup>12</sup> Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convenção sobre Igualdade de Remuneração (nº 100), Genebra, 1951. [http://gddc.ministeriublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao\\_100\\_igualdade\\_remuneracao.pdf](http://gddc.ministeriublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_100_igualdade_remuneracao.pdf)

<sup>13</sup> Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convenção sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação (nº 111), Genebra, 1958. [http://gddc.ministeriublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao\\_111\\_oit\\_disc\\_emprego\\_profissao.pdf](http://gddc.ministeriublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_111_oit_disc_emprego_profissao.pdf)

para avaliar imparcialmente o trabalho das mulheres e, conseqüentemente, combater a segregação profissional com base no género.

Posteriormente, em 1958, reconhecendo que a igualdade de remuneração não poderia ser conseguida num contexto geral de desigualdade, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção n.º 111 sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, ao abrigo da qual os Estados-Membros que a ratificassem comprometiam-se a adotar e seguir uma política nacional destinada a promover, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido, isto é, toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão.

Assumia-se, assim, a obrigação de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento, na legislação e na prática, de modo a eliminar a discriminação contra todos os trabalhadores em todos os aspetos do emprego e da ocupação, seja com base no sexo ou noutros critérios assinalados.

Nesse sentido, o art. 3.º da referida Convenção dispõe que:

“Todo País-membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a:

- buscar a cooperação de organizações de empregadores e de trabalhadores e de outros organismos apropriados, para promover a aceitação e observância dessa política;
- promulgar leis e promover programas educacionais de natureza que assegurem a aceitação e observância dessa política;
- revogar quaisquer disposições legais e modificar quaisquer normas ou práticas administrativas incompatíveis com essa política;
- pôr sob o controle direto de uma autoridade nacional a execução dessa política referente a emprego;
- assegurar a observância dessa política nas atividades de orientação profissional, de formação profissional e de oferta de empregos;
- indicar, em seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas adotadas na execução da política e os resultados por elas alcançados.”

Contudo, e apesar das Convenções n.º 100 e n.º 111 constarem entre as normas da OIT mais ratificadas (com 173 e 175 ratificações, respectivamente), as diferenças salariais continuam a ser uma das formas mais persistentes de desigualdade entre homens e mulheres trabalhadoras<sup>14</sup>.

Portanto, não obstante os compromissos assumidos pelos países que ratificaram as referidas convenções da OIT, bem como outros tratados internacionais relacionados à

<sup>14</sup> “Os salários das mulheres correspondem, em média, a 70-90 % dos salários dos homens. As diferenças salariais em função do sexo ainda existem, apesar dos progressos registados na educação, e as mulheres continuam a estar sobrerrepresentadas em empregos de baixos salários. Uma proporção significativa desta diferença salarial é explicada pela segregação profissional e sectorial.” Fonte: Conferência Internacional do Trabalho, “Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo”, Genebra, 2011, XI. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/publication/wcms\\_226726.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/publication/wcms_226726.pdf) (18.09.2019).

temática da promoção da igualdade de oportunidades, e tendo também em consideração os progressos reais que tais compromissos geraram, é importante administrar e gerir as barreiras que já estão sistematicamente enraizadas na sociedade, adotando-se abordagens inovadoras para as superar.

É evidente que o crescimento e a melhoria do nível de vida e de estudo das mulheres muito têm contribuído para mudanças significativas nesta área, no entanto, não são suficientes para, por si só, eliminarem a desigualdade de género no trabalho.

Afinal, paralelamente às conquistas registadas em matéria das qualificações das mulheres, houve a evolução do desenvolvimento económico sob a influência da tecnologia e da globalização, colocando em questão os tipos e a qualidade da oferta de emprego às mulheres, assim como a relevância da disponibilidade de um apoio familiar e público adequado que permita que as meninas e as mulheres possam trabalhar fora das suas casas em condições de igualdade com os homens.

Nesse sentido, importa considerar também a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento para os trabalhadores com responsabilidades familiares, afinal o papel desempenhado pelos afazeres domésticos e familiares tem desde sempre, interferência na inserção das mulheres no mercado de trabalho<sup>15</sup>.

Os rígidos papéis de género que há anos definem as bases de organização e distribuição do trabalho produtivo e do trabalho reprodutivo fazem com que haja uma organização diferenciada do uso do tempo entre homens e mulheres, fazendo com que estas tenham uma jornada de trabalho semanal superior à deles.

Deste modo, ao conjugarmos as informações relativas às horas de trabalho dedicadas às tarefas domésticas, enquadrada na reprodução social, com àquelas referentes à jornada exercida no mercado de trabalho, designada produção económica, constata-se que, apesar da jornada semanal média das mulheres no mercado de trabalho ser inferior a dos homens, quando são computadas as horas dispendidas no trabalho realizado no âmbito doméstico, a jornada média semanal total das mulheres ultrapassa em quase cinco horas a dos homens. Evidencia-se, portanto, uma tensão entre o trabalho e a família, que tem gerado altos custos para as mulheres, uma vez que em decorrência das conjugações de género densificadas no decorrer da história, as mulheres entram no mercado com uma desvantagem estrutural em relação ao homem, bem como, depois de inseridas permanecem em desvantagem face ao acúmulo do trabalho externo com o trabalho familiar. As mulheres, embora tenham conseguido crescer no acesso aos empregos, o tem em condições mais precárias que os homens, bem como, apesar de passarem a partilhar com eles o tempo de trabalho remunerado, elas não passaram por um processo de mudança com relação à redistribuição das responsabilidades sobre as tarefas domésticas e os cuidados, situação esta que tem ainda por base as concepções culturais que consideram a reprodução social como uma responsabilidade exclusiva das mulheres<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> “Em muitos casos, o acesso das mulheres a determinados empregos é limitado com base no seu papel reprodutivo ou no facto de continuarem a assumir a principal responsabilidade pelos cuidados aos filhos e a outros familiares dependentes.” Fonte: Conferência Internacional do Trabalho, “Igualdade no trabalho... 21-22.

<sup>16</sup> “A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. [...] Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios

Verificamos, desta forma, que no âmbito laboral, as mulheres de todo o mundo confrontam-se com as mesmas três principais constantes, interligadas entre si: tempo, dinheiro e ação<sup>17</sup>.

Deste modo, as responsabilidades que as mulheres têm associadas ao agregado familiar e à prestação de cuidados ainda acabam por ditar o tipo de trabalho remunerado a que poderá responder e em que condições o poderá desempenhar.

Consequentemente, o nível do seu emprego remunerado irá determinar se vai ganhar o suficiente para subsistir e ter assim liberdade de ação, autonomia e controlo sobre o seu trabalho, o seu tempo e a sua vida, ou se será apenas um trabalho acessório acrescido à jornada doméstica<sup>18</sup>.

O desafio que se coloca é resolver eficazmente a conjugação tempo - dinheiro - capacidade de ação, a fim de mitigar o défice de tempo e baixos rendimentos que afetam as mulheres, bem como, primando-se por uma igualdade e buscando promover uma alteração de paradigmas, também promover alterações no sentido de que os homens também necessitam de se libertar de horários de trabalho excessivamente longos para poder dedicar mais tempo às suas famílias e participar nas tarefas domésticas.

Portanto, a abordagem das questões relativas às responsabilidades familiares é um aspecto fundamental para a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de homens e mulheres no mundo do trabalho, de forma a equilibrar-se as necessidades colocadas pelas configurações familiares atuais e pelas características do mercado de trabalho. É necessário, para tanto, o desenvolvimento de noções e ações que busquem organizar em equilíbrio o trabalho, a família e a vida pessoal que envolvam tanto homens como mulheres, bem como os Estados, mercados e a sociedade, de modo que façam parte da agenda pública e se tornem inerentes às políticas, programas e ações dos governos e de organizações de trabalhadores e empregadores<sup>19</sup>. Isto indica que é fundamental encontrar formas eficazes de conciliar o trabalho de prestação de cuidados não remunerado e o emprego remunerado para todas as mulheres através, por exemplo, de políticas públicas, independentemente de trabalharem nas suas casas, num local proporcionado pelo empregador ou em qualquer outro lugar.

---

organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço.” Fonte: Helena Hirata e Danièle Kergoat, “Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho”, Cadernos de Pesquisa Vol: 37 num 132 (2007): 599. <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf/%20%20%20%20%20%20%20%20%20Acesso%20em%2022/01/2014> (15.11.2019).

<sup>17</sup> A configuração e gestão dessas variáveis revelam a tendência global de que a possibilidade de uma mulher ter um trabalho remunerado e poder dispensar tempo para descanso e lazer, dependerá de quantas tarefas familiares e domésticas terá de assumir. Fonte: Conferência Internacional do Trabalho, “Iniciativa Mulheres...”, 9.

<sup>18</sup> No âmbito da iniciativa Mulheres no Trabalho, a OIT juntou-se à Gallup para lançar um inquérito mundial, tendo sido verificado que, em todas as regiões, tanto as mulheres como os homens indicaram que a conciliação do trabalho com a vida familiar e a obtenção de serviços de cuidados a preços acessíveis é um dos maiores desafios que as mulheres enfrentam no mundo do trabalho. Fonte: Conferência Internacional do Trabalho, Iniciativa Mulheres... 10.

<sup>19</sup> Organização Internacional do Trabalho, A abordagem da OIT... 5.

Para integrar a perspectiva da igualdade de género na conciliação da vida profissional e da vida familiar, a OIT adotou a Convenção sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, (n.º 156), em 1981<sup>20</sup>.

Este instrumento, que enquadra a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares como um meio de melhorar as condições de trabalho e a qualidade da vida profissional de todos os trabalhadores, questiona a concepção tradicional de que os homens são apenas responsáveis pelo sustento da casa, e defende o direito de estes participarem no cuidado de crianças e idosos.

O potencial da Convenção n.º 156 ainda não foi, porém, totalmente explorado, e até esta data foi objeto de apenas 44 ratificações.

## O Trabalho Doméstico

O trabalho da OIT em matéria do emprego das mulheres e da igualdade de género, bem como na consideração da denominada economia do cuidado, tão presente na realidade das mulheres trabalhadoras, leva-nos a abordar uma outra questão trabalhista tão importante nos tempos atuais e que envolvem maioritariamente as mulheres: o trabalho doméstico.

Persiste até hoje uma desvalorização do que se refere ao doméstico, à denominada economia de cuidado familiar, fazendo com que, conseqüentemente, o trabalho doméstico, profissão exercida maioritariamente por mulheres, continue a ser caracterizado pela invisibilidade, baixa regulamentação e remuneração, apresentando uma série de aspectos que o distanciam do conceito de trabalho decente da OIT.

Vinculado à economia de cuidado, o trabalho doméstico é um tema que apresenta grandes desafios do ponto de vista da vontade política e respectiva organização de atores sociais para a ação pública<sup>21</sup>.

É um tema que exige cada vez mais atualidade no seu tratamento, mas que representa uma das ocupações mais antigas e significativas em numerosos países, tendo estado vinculado historicamente à escravidão, ao colonialismo e outras formas de servidão. Atualmente, se manifesta como um fenómeno mundial cuja demanda tem crescido ao redor do mundo em virtude do aumento da entrada das mulheres no mercado de trabalho e a correspondente intensificação do trabalho face à ausência ou insuficiência de políticas públicas que facilitem a conjugação entre o trabalho e os cuidados da vida familiar<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convenção sobre os trabalhadores com responsabilidades parentais (n.º 156), Genebra, 1981. <https://dre.pt/application/file/399970>

<sup>21</sup> “Na maioria, se não em todas as sociedades, as mulheres têm de desempenhar papéis específicos, como mães, donas de casa e prestadoras de cuidados básicos. Este facto implica que habitualmente ocupem uma posição mais fraca no que concerne ao acesso ao emprego e à formação, à igualdade de remuneração, aos direitos à terra e a outros activos de capital e à liberdade de movimentos.” Fonte: Organização Internacional do Trabalho, O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género, Genebra, 2007, 16. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_665542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665542.pdf) (18.09.2019)

<sup>22</sup> “O trabalho doméstico constitui uma das ocupações mais antigas e importantes do ponto de vista do funcionamento dos domicílios e da sociedade no seu todo. A procura da atividade aumentou

Portanto, maioritariamente exercido por mulheres<sup>23</sup>, o trabalho doméstico na sua conjugação atual, marcado pela invisibilidade, pela subvalorização e por situações de precariedade e informalidade<sup>24</sup>, acaba por perpetuar as hierarquias baseadas na raça, sexo, etnia ou nacionalidade.

Deste modo, a noção de trabalho decente defendida pela OIT tem relevância quando discutimos o trabalho doméstico, bem como, conseqüentemente, o seu devido tratamento tem interferência numa maior proteção dos direitos sociais das mulheres trabalhadoras.

Para a OIT, o trabalho decente é definido como uma ocupação produtiva, adequadamente remunerada, exercida em condições de liberdade, equidade e segurança, livre de todas as formas de discriminação, com direitos assegurados à proteção social, voz e representação<sup>25</sup>.

### **OIT: Convenção n.º 189 e Recomendação n.º 201**

Com o objetivo de dar impulso ao reconhecimento da economia de cuidado, demonstrando que a casa é também um local de trabalho e que os que prestam cuidados nesta devem usufruir em igualdade de tratamento os direitos que cabem aos outros trabalhadores, assim como têm o direito de organização e negociação coletiva, a OIT adotou, em 2011.

189 relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico (Convenção n.º 189)<sup>26</sup>, bem como a Recomendação sobre Trabalho Doméstico n.º 201 (Recomendação n.º 201)<sup>27</sup>, devendo os dois diplomas serem considerados um em complemento ao outro.

100 anos da OIT: A promoção da igualdade de género e os desafios à proteção social do trabalho doméstico pág. xx

substancialmente nos últimos anos, fenómeno este que se prende a diversos fatores, nomeadamente a crescente participação da mulher no mercado de trabalho, o desejo que as mulheres trabalhadoras têm de conciliar o trabalho e a vida familiar, as lacunas nos serviços de prestação de cuidados assegurados pelo Estado, o aumento da feminização das migrações internacionais e o envelhecimento da população, entre outros fatores." Fonte: Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), Proteção social do trabalho..., 1.

<sup>23</sup> "O trabalho doméstico é uma atividade realizada predominantemente por mulheres, as quais representam mais de 80 por cento do total de trabalhadores no setor. Isso significa que aproximadamente 55 milhões de mulheres estão envolvidas nesta atividade." Fonte: Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), Proteção social do trabalho... X.

<sup>24</sup> "Compliance may be poor due to weak enforcement mechanisms, the highly informal nature of employment relationships, and the lack of awareness about legal entitlements among workers – who often lack higher education, or even basic literacy – and employers alike." Fonte: Organização Internacional do Trabalho, "Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection" Genebra, 2013, 49. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf) (18.09.2019).

<sup>25</sup> Organização Internacional do Trabalho, "A abordagem da OIT...", 6.

<sup>26</sup> Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convenção relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico (nº 189), Genebra, 2011. [http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c31684a535339305a58683062334d76634842794f54517457456c4a587a45755a47396a&fich=ppr94-XII\\_1.doc&Inline=true](http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c31684a535339305a58683062334d76634842794f54517457456c4a587a45755a47396a&fich=ppr94-XII_1.doc&Inline=true)

<sup>27</sup> Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Recomendação sobre Trabalho Doméstico n.º 201, Genebra, 2011. [https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/WCMS\\_242769/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/WCMS_242769/lang--pt/index.htm)

A Convenção n.º 189, no seu artigo 1.º define trabalho doméstico como o “trabalho realizado em ou para um ou vários domicílios”, sendo que o trabalho doméstico pode envolver múltiplas tarefas como cozinhar, limpar a casa, lavar e passar a roupa a ferro, além de tarefas no exterior da casa como jardinagem, guarda da casa, transporte da família e cuidados prestados a crianças, idosos ou pessoas com deficiência.

De acordo com a convenção, o termo “trabalhador doméstico” aplica-se a “qualquer pessoa que realize trabalho doméstico no âmbito de uma relação laboral” (art.º 1.º, alínea b).

A Convenção n.º 189 sublinha que esta definição abrange todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores domésticos/os, incluindo os que estão empregados a tempo parcial, os que têm mais do que um empregador, os trabalhadores nacionais e estrangeiros, assim como, os que residem no local onde trabalham ou fora dele, trabalhadoras e trabalhadores a dias e/ou outros trabalhadores precários.

Portanto, é o trabalho que é realizado no domicílio, na residência particular do empregador, sendo uma relação de trabalho na qual a pessoa empregada recebe uma remuneração, mas em que o empregador não obtém qualquer rendimento económico ou interesse comercial relacionado com as tarefas desempenhadas pelo trabalhador.

As características de trabalhos assumem enquadramentos variados, de modo que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos podem trabalhar a tempo inteiro ou a tempo parcial; para um único ou para vários empregadores; podem residir na casa do empregador ou na sua própria habitação, podendo ainda trabalhar no estrangeiro<sup>28</sup>.

No entanto, importa referir que, consoante o disposto no art.º 1.º, alínea da Convenção, não são considerados “trabalhadores domésticos”, as trabalhadoras e os trabalhadores independentes, bem como empresários em nome individual ou “pessoa que realize trabalho doméstico de forma ocasional ou esporádica e não como uma profissão”.

Por sua vez, o empregador pode ser um membro da família para o qual o trabalho é realizado, uma pessoa individual ou uma agência ou empresa que recrute trabalhadoras e trabalhadores para o serviço de limpeza nos domicílios<sup>29</sup>. Sendo certo que, nos termos da Convenção n.º 189, cada país ratificante da mesma irá estabelecer as definições de trabalho doméstico no código do trabalho ou em leis específicas para o trabalho doméstico, podendo excluir total ou parcialmente do seu campo de aplicação categorias de trabalhadores que beneficiem de outro tipo de proteção pelo menos equivalente, e categorias limitadas de trabalhadores relativamente aos quais se levantem problemas particulares de importância significativa (art. 2.º, n.º 2).

Ora, em termos sintéticos, segundo a referida Convenção da OIT são reconhecidos aos trabalhadores(as) domésticos(as):

---

<sup>28</sup> Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), “Proteção social do trabalho... 12.

<sup>29</sup> Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), “Políticas para a extensão da Proteção Social ao Trabalho Doméstico na CPLP”, Genebra, 2018, 2-3. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_702154.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_702154.pdf) (21.09.2019).

Promoção e proteção dos direitos humanos para todos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) - (cfr. art.º 3.º);

Respeito e proteção pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho: (a) a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a abolição do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação no emprego e na profissão (cfr. arts.º 3.º, 4.º e 11.º);

Proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio ou violência (cf. art.º 5.º);  
Condições equitativas de emprego e condições de trabalho dignas, sendo que se estiverem alojados no agregado familiar, devem ter asseguradas condições de vida dignas que respeitem a sua vida privada (cf. art.º 6.º).

No que se refere ao respeito pela vida privada, a Recomendação n.º 201 estabeleceu que devem ser criados mecanismos para proteger os trabalhadores domésticos do abuso, assédio e violência, designadamente, assegurando que todas as queixas sejam investigadas e sejam objeto de ações judiciais, segundo se proceda, bem como estabelecendo-se programas de reinserção e readaptação dos trabalhadores domésticos vítimas de abuso, assédio e violência, inclusive proporcionando-lhes alojamento temporário e atenção à saúde.

Acresce ainda que, tratando-se da vida privada do trabalhador, deve-se ter em atenção a questão do trabalho interno, isto é, quando o trabalhador tem de residir na moradia do empregador.

Nesse sentido, o art. 9.º da Convenção n.º 189 define que todo o Estado Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico:

possam chegar livremente a acordo com o empregador ou potencial empregador quanto ao alojamento ou não no domicílio do empregador;

que estejam alojados no domicílio do empregador não sejam obrigados a permanecer nesse domicílio ou com os membros do agregado familiar durante os períodos de descanso diário ou semanal ou das férias anuais;

tenham direito a conservar em sua posse os seus documentos de viagem e os seus documentos de identificação.

Quanto ao tempo de trabalho, os Estados Membros devem adotar medidas que visem assegurar igualdade de tratamento relativamente aos demais trabalhadores, no que concerne ao período normal de trabalho, compensação de horas extraordinárias, períodos de descanso diário e semanal e férias anuais pagas (art.º 10.º), devendo o período de descanso semanal ser de pelo menos 24 horas consecutivas (art.º 12.º).

Nesse sentido, a Recomendação n.º 201 reforça que as horas de trabalho, inclusive as horas extras e os períodos de disponibilidade imediata para o trabalho deveriam ser registradas com exatidão, em consonância com o parágrafo 3 do artigo 10.º da Convenção, e o trabalhador doméstico deveria ter fácil acesso a esta informação e os Membros deveriam considerar a possibilidade de elaborar orientações práticas a esse respeito.

Bem como, o entendimento da OIT é de que é necessária uma melhor regulação do denominado tempo de disponibilidade, isto é, períodos em que o trabalhador não tem

liberdade de dispor do seu tempo e permanece disponível para o agregado para responder a possíveis pedidos (art.º 10.º), devendo esse tempo ser considerado tempo de trabalho na medida prevista pela legislação nacional, pelas convenções coletivas ou por qualquer outro meio compatível com a prática nacional do Estado Membro.

Nesse sentido, a Recomendação n.º 201 estabeleceu que os Membros deveriam regulamentar:

o número máximo de horas por semana, mês ou ano que pode ser solicitado ao trabalhador doméstico que permaneça em disponibilidade imediata para o trabalho e a forma com que podem calcular-se estas horas;

o período de descanso compensatório ao qual o trabalhador doméstico tem direito, caso o período normal de descanso seja interrompido pela obrigação de permanecer em disponibilidade imediata para o trabalho; e

a taxa segundo a qual o período de disponibilidade imediata para o trabalho deveria ser remunerado.

No que se refere à idade mínima para a prestação de trabalho doméstico o art.º 4º da Convenção n.º 189 dispõe que cada Membro deverá estabelecer uma idade mínima para os trabalhadores domésticos, em consonância com as disposições da Convenção sobre a Idade Mínima, 1973 (nº 138), e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (nº 182), idade que não poderá ser inferior à idade mínima estabelecida na legislação nacional para os trabalhadores em geral.

Sendo certo que a Recomendação n.º 201, ao se atentar às necessidades dos trabalhadores domésticos menores de 18 anos e com idade superior à idade mínima de emprego definida pela legislação nacional, defende que os Membros devem:

limitar estritamente a jornada de trabalho para assegurar que disponham de tempo adequado para descanso, educação ou formação profissional, atividades de lazer e de contato com familiares;

proibir o trabalho noturno;

restringir o trabalho excessivamente exigente, tanto física como psicologicamente;

estabelecer ou fortalecer mecanismos de vigilância de suas condições de trabalho e vida.

Os termos e condições de emprego devem ser informados de modo apropriado, verificável e de fácil compreensão aos trabalhadores domésticos, preferivelmente através de contrato escrito de acordo com a legislação nacional ou com as convenções coletivas (art.º 7.º).

A Recomendação n.º 201, por outro lado, vai além e coloca que os Membros deveriam consultar as organizações mais representativas de empregadores e dos trabalhadores, quando tais existam, e considerar o estabelecimento de um contrato de trabalho padrão para o trabalho doméstico, devendo o mesmo estar permanentemente à disposição, de forma gratuita, a estas organizações representativas e ao público em geral.

Quanto aos trabalhadores domésticos migrantes, a Convenção estabelece que os trabalhadores devem ter um contrato de trabalho válido no país em que vão executar o trabalho, ou uma oferta de emprego por escrito, antes de partir para outro país (art.º 8.º), devem ser informados de Condições claras de repatriação em caso de cessação do contrato de trabalho, bem como devem beneficiar de proteção contra práticas abusivas por parte das agências privadas de emprego (art.º 15.º).

Acresce ainda que para os trabalhadores migrantes, deve sempre se primar pela cooperação entre os países de origem e de destino para assegurar a efetiva aplicação das disposições da Convenção aos trabalhadores migrantes (art.º 8.º).

Por outro lado, a Recomendação n.º 201 reforça ainda que os Membros deveriam cooperar nos níveis bilateral, regional e global com o propósito de melhorar a proteção de trabalhadores domésticos, especialmente no que diz respeito à prevenção do trabalho forçado e tráfico de pessoas, acesso à seguridade social, monitoramento das atividades de agências privadas de emprego que contratam pessoas para desempenhar trabalho doméstico em outro país, à difusão de boas práticas e à compilação de estatísticas sobre trabalho doméstico (ponto 26, n.º 2).

No que diz respeito à remuneração, o entendimento base é que deve ser assegurado o regime do salário mínimo, onde tal regime exista, e que a retribuição seja fixada sem discriminação baseada no sexo.

Segundo o disposto no art. 12.º da Convenção n.º 189, os salários devem ser pagos diretamente aos trabalhadores, em dinheiro, em intervalos regulares e pelo menos uma vez por mês, sendo que, a menos que a modalidade de pagamento esteja prevista na legislação nacional ou em convenção coletiva, o pagamento pode ser efetuado por transferência bancária ou cheque, desde que o trabalhador concorde.

Por outro lado, o pagamento em espécie é permitido apenas sob três condições: apenas uma parte limitada do total da remuneração; o valor monetário correspondente a esse pagamento em espécie é justo e razoável; os bens ou serviços disponibilizados a título de pagamento em espécie se destinem ao uso pessoal e benefício do trabalhador.

Isto significa que é proibido considerar os uniformes ou equipamento de proteção como pagamento em espécie, sendo antes instrumentos que o empregador fornece aos trabalhadores, sem custo para estes, uma vez que são utilizados para o desempenho das suas funções (art. 12.º).

Para além disso, todo o trabalhador do serviço doméstico tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, devendo todo Membro, de acordo com a legislação e as práticas nacionais, tomar medidas efetivas tendo em devida consideração as características específicas do trabalho doméstico, para assegurar a segurança e a saúde no trabalho dos trabalhadores do serviço doméstico. Nesse sentido, o art.º 14.º da Convenção n.º 189 congrega no seu n.º 1 que:

“Todo o Membro deve adotar medidas adequadas, de acordo com a legislação nacional e tendo em devida consideração as características específicas do trabalho doméstico, para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico beneficiem de condições não menos favoráveis do que as aplicáveis aos trabalhadores em geral em matéria de segurança social, incluindo no que se refere à maternidade.”

Sendo que tais medidas podem ser aplicadas progressivamente em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas e, se existirem, com as organizações representativas de trabalhadores do serviço doméstico e as de empregadores de trabalhadores do serviço doméstico.

Não obstante, segundo o artigo 19.º, a Convenção n.º 189 não afeta as disposições mais favoráveis aplicáveis aos trabalhadores do serviço doméstico em virtude de outras convenções internacionais do trabalho.

Nesse sentido, no que se refere aos mecanismos de proteção dos trabalhadores, a Convenção n.º 189 dispõe que devem ser adotadas medidas compatíveis com a legislação nacional, incluindo medidas de acesso à justiça, com um efetivo acesso aos tribunais ou a outros mecanismos de resolução de conflitos, bem como medidas relativas à inspeção do trabalho.

A este respeito, a Convenção n.º 189 reconhece a necessidade de estabelecer o equilíbrio entre o direito à proteção dos trabalhadores domésticos e o direito à privacidade dos membros do domicílio (art.º 17º).

Segundo a Recomendação n.º 201 os Membros deveriam estabelecer um sistema de inspeção suficiente e apropriado, em conformidade com o disposto no art.º 17.º da Convenção n.º 189, e sanções adequadas em caso de infração da legislação do trabalho em matéria de segurança e saúde no trabalho.

No que se refere à importante questão da proteção social, a Recomendação n.º 201 refere que os Membros deveriam considerar, em conformidade com a legislação nacional, meios para facilitar o pagamento das contribuições à previdência social, principalmente tendo em consideração à realidade dos trabalhadores domésticos, considerando, por exemplo, um sistema de pagamento simplificado para os casos de trabalhadores que prestam serviços para múltiplos empregadores (ponto 20, n.º 1).

Bem como, para os trabalhadores migrantes terem melhor protegido o seu direito à proteção social, os Estados Membros deveriam considerar a celebração de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais para assegurar que tais trabalhadores possam ter igualdade de tratamento no que toca ao acesso aos direitos de seguridade social e à manutenção ou a transferência de tais direitos (ponto 20, n.º 2).

Para além do que, considerando a realidade de remuneração dos trabalhadores domésticos, a Recomendação n.º 201 refere que o valor monetário dos pagamentos *in natura* deveria ser devidamente considerado para fins de previdência social, inclusive com respeito à contribuição dos empregadores e dos direitos e benefícios dos trabalhadores domésticos (ponto 20, n.º 3).

Verifica-se, portanto, que a ratificação da Convenção n.º 189 da OIT é um forte impulso para a promoção de um trabalho doméstico mais digno, visando garantir a extensão da proteção social e dos direitos fundamentais a esta categoria de trabalhadores ainda tão marcada pela informalidade e precariedade<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> “Por exemplo, em julho de 2015, Portugal foi o primeiro país lusófono a depositar no Secretariado Internacional do Trabalho, o seu instrumento de ratificação da Convenção n.º 189 relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, o que constituiu uma

No entanto, embora a Convenção n.º 189 e a Recomendação n.º 201 da OIT sejam elementos importantes no impulsionar da extensão da proteção social do trabalho doméstico, os trabalhadores desta categoria continuam, ao redor do mundo, a não terem condições de trabalho digno como defendido pela OIT.

Assim, não obstante a existência de significativos dispositivos legais internacionais referindo a proteção do trabalho doméstico, em muitos países a falta de valorização social e econômica deste tipo de trabalho decorre da inexistência de uma legislação adequada ou da falta da devida aplicação da legislação existente consoante às demandas e especificidades dos trabalhadores domésticos.

Nesse sentido, tendo por base o desenvolvido pela OIT na Convenção n.º 189.º e na Recomendação n.º 201, importa considerar, em modo genérico, as características atuais do trabalho doméstico de forma a analisar o contexto em que as legislações nacionais têm de atuar a fim de garantir uma maior proteção e promoção dos direitos desses trabalhadores.

### **Características atuais do trabalho doméstico**

O trabalho doméstico ainda é insuficientemente remunerado, sendo das atividades do atual mercado marcada por ter muitas horas de expediente e as remunerações mais baixas<sup>31</sup>.

É também caracterizado por seus trabalhadores terem baixa instrução e pouco poder de organização e negociação, sendo também desvalorizado ao ser associado a uma ideia de improdutividade, ausência de lucro, uma vez que é uma atividade em que o empregador obtém apenas um serviço do trabalhador e não um rendimento econômico ou lucro com as atividades deste. Acresce ainda que, para além das baixas remunerações, muitas das vezes os trabalhadores domésticos recebem o pagamento em espécie, dificultando ainda mais o controle do efetivo valor pago, bem como propiciando certas irregularidades como os empregadores incluírem no salário despesas vinculadas ao uniforme e às condições de moradia do trabalhador. Os trabalhadores domésticos também costumam ser submetidos a uma extensa e imprevisível carga horária de trabalho, principalmente quando se encontram a residir na casa dos empregadores ou acumulam muitas horas à disposição destes, situação esta que contribui para a precariedade do vínculo laboral e para a diminuição da qualidade de vida e privacidade dos trabalhadores, implicando um custo significativo para a saúde dos trabalhadores domésticos<sup>32</sup>.

---

motivação para colocar em prática e acelerar processos de reformas legais e administrativas. O Brasil procedeu à ratificação da Convenção n.º 189 em janeiro de 2018 e a mesma entrará em vigor em janeiro de 2019. A ratificação da Convenção n.º 189 representa um passo importante que apoia uma série de medidas tomadas pelo Governo brasileiro para fornecer proteções fundamentais aos trabalhadores domésticos.” Fonte: Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), “Políticas para a extensão... 12.

<sup>31</sup> “De acordo com estimativas efetuadas pela OIT, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos recebem geralmente menos de metade do salário médio do mercado (como na França) e, em alguns casos, o salário do setor é inferior a 23 por cento do salário médio para todos os trabalhadores remunerados, como acontece no Qatar (OIT, 2013a).” Fonte: Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), “Proteção social do trabalho... 7.

<sup>32</sup> The number of hours of work, working-time arrangements and rest time have significant effects on the quality of work and on quality of life in general. Well-established findings from occupational health studies show that long working hours, night working and patterns of shift work that involve an irregular

As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos geralmente trabalham à hora ou a tempo parcial e, com frequência, para mais de um empregador, conjecturas que muitas das vezes constituem empecilhos para sua inserção como categoria de proteção jurídica, principalmente quando se trata de devida inscrição no sistema de seguridade social, uma vez que não se enquadram nos requisitos legais<sup>33</sup>.

Importa também considerar que um número expressivo de trabalhadores domésticos são trabalhadores migrantes, os quais já pela sua natureza de estrangeiros, muitas das vezes já se encontram mais vulneráveis a não terem seus direitos garantidos de forma efetiva, e no que toca a trabalharem como trabalhadores domésticos faz com que estejam muitas das vezes sujeitos a horários de trabalho mais longos e salários mais baixos face aos trabalhadores nacionais, bem como registam um maior número de situações de abusos, assédio sexual e violência.

Ora, para além de todas essas características específicas relacionadas com o trabalho doméstico que demonstram o quanto é ainda um trabalho informal e subvalorizado, importa considerar um aspecto essencial quanto a este tipo de trabalho e que ainda dificulta bastante o seu enquadramento como trabalho digno nos termos defendidos pela OIT: a insuficiência ou ausência de proteção social.

No entendimento do conceito de trabalho digno promovido pela OIT, incluir os trabalhadores domésticos no sistema de proteção social é elemento que promove a sua formalização e, conseqüentemente, propicia a que as instituições responsáveis cumpram com os direitos fundamentais destes trabalhadores e a sociedade valorize mais tal categoria de serviços.

Embora boa parte dos países não vede diretamente a categoria dos trabalhadores domésticos da inscrição na segurança social, a falta de um regime especial que atenda às características essenciais e marcantes do trabalho doméstico aqui já elencadas faz com que na prática a maioria dos trabalhadores domésticos fique excluída por completo ou à margem de uma efetiva proteção social<sup>34</sup>.

Analisando-se a realidade de vários países, dentre os quais vários signatários da Convenção n.º 189, é possível verificar que, no contraste das características específicas do

---

distribution of working hours are the factors that have the greatest negative effects on workers' health (see Tucker and Folkard, 2012)." Fonte: Organização Internacional do Trabalho, "Domestic workers across... 55.

<sup>33</sup> "As/Os trabalhadoras/es domésticas/os que trabalham a tempo parcial são os que trabalham até 25 (vinte e cinco) horas semanais e recebem salário proporcional à jornada trabalhada, devendo ser observado o salário mínimo horário ou diário. Sempre que uma trabalhadora ou um trabalhador tiver mais do que um/a empregador/a, as remunerações deverão ser somadas para o correto enquadramento dos valores mínimos, respeitando-se o limite máximo de contribuição. Apesar de o Brasil também ter em conta algumas destas particularidades, a legislação define "trabalhador doméstico" como a pessoa que trabalha, pelo menos, dois dias por semana em casa do/a empregador/a, excluindo, desta forma, as chamadas "diaristas" que são consideradas trabalhadoras independentes." Fonte: Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), "Políticas para a extensão... 9.

<sup>34</sup> "A experiência internacional demonstra que a cobertura efetiva no trabalho doméstico também tem, para além de outros aspetos, um impacto positivo no número de inscritos nos regimes de segurança social (OIT, 2016)." Fonte: Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), "Políticas para a extensão... 6.

trabalho doméstico com as legislações existentes, ainda há um descompasso entre as duas, permanecendo uma série de elementos/fatos que constituem entraves à extensão da proteção social e à garantia dos direitos fundamentais aos trabalhadores domésticos.

Primeiramente, há de se considerar o aspecto legislativo. Não obstante os tratados e convenções internacionais, como a Convenção n.º 189 da OIT, a proteção dos direitos dos trabalhadores domésticos ainda é bastante dificultada pela ausência de lei específica para o trabalho doméstico em alguns países, ou pela insuficiência e falta de aplicação prática das leis já existentes em outros.

Por outro lado, nos países com legislação trabalhista pertinente, seja ela generalista ou específica aos trabalhadores domésticos, a falta de previsão das características essenciais do trabalho doméstico, bem como a insuficiência de discriminação jurídica do que se insere como trabalho doméstico, dificulta o enquadramento legal e, conseqüentemente, a proteção social do trabalhador doméstico<sup>35</sup>.

Em alguns países, as legislações referentes aos regimes de segurança social ainda definem condições de acesso distintas para o setor do trabalho doméstico, geralmente associadas à natureza das relações laborais, as quais em alguns casos visam incentivar a inscrição e pagamento das contribuições por esta categoria trabalhista, outras, por sua vez, constituem entrave à maior proteção social, como o caso de condições relacionadas a um número mínimo de horas de trabalho para o mesmo empregador.

Para além das condições diferenciadas, outro problema que se verifica é a limitação das contingências, garantias abrangidas aos trabalhadores domésticos, pois em alguns países, o sistema de segurança social oferece uma cobertura diferenciada a certos grupos de difícil cobertura, como é o caso do trabalho doméstico, sendo que geralmente é uma cobertura inferior à cobertura oferecida pelo regime geral<sup>36</sup>.

Nessas situações, verifica-se que a cobertura aos trabalhadores domésticos, em decorrência da diminuta taxa de inserção e conseqüente contribuição por parte desse setor, limita-se às pensões de invalidez e velhice, não incluindo prestações familiares e as prestações de desemprego.

Noutros casos, o regime de proteção não exclui totalmente, mas proporciona prestações mais baixas, o que afeta sobretudo aquelas prestações de curto prazo e comumente de maior urgência, como é o caso das prestações por doença e de maternidade.

---

<sup>35</sup> “Analysing the existing regulations of domestic work across the different countries, the most important disadvantages regarding labour rights as compared to other workers are the following: missing or reduced dismissal protections, higher contractual flexibility, as well as longer maximum working hours and/or less restrictions regarding presence times and on-call labour.” Fonte: Kristin Carls, “Decent Work for Domestic Workers - The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe” ACTRAV/ITC-ILO Report, 2013, 11. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_218133.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_218133.pdf) (14.11.2019)

<sup>36</sup> “As it comes to social protection, discrimination particularly regards domestic workers working few hours for the same employer. Those workers find themselves either completely excluded from social protection or collocated in special secondary, less protective regimes.” Fonte: Kristin Carls, Decent Work... 11.

Ou seja, embora seja necessária uma legislação que trate de forma específica a proteção de um setor de trabalhadores que tem características peculiares, esse tratamento diferenciado não pode interferir também numa proteção social diferenciada inferior às garantias dadas aos trabalhadores em geral – como diz o art. 14 da Convenção n.º 189 da OIT.

Analisando-se, por exemplo, o caso dos países da CPLP, em alguns deles, como Portugal, Brasil e Angola, os trabalhadores domésticos já se encontram inseridos numa lei específica, mas em outros países não há ainda regulamentação legal específica, dificultando muitas vezes a cobertura efetiva do trabalho doméstico porque a caracterização generalista muitas das vezes não consegue abranger certos trabalhadores domésticos com situações muito específicas, como os trabalhadores com mais de um empregador e jornadas de trabalhos parciais.

E mesmo naqueles em que há legislação específica, há muitos pontos a serem aprimorados, sendo certo que para tal situação contribui também, evidentemente, o contexto político, social e económico de cada país, uma vez que a ausência de vontade política dos governantes associada à vulnerabilidade e fraca mobilização dos trabalhadores domésticos dificulta o diálogo essencial para organizar os mecanismos para fortalecer as leis já existentes e criar aquelas que ainda se fazem necessárias.

Nessa sequência, a falta de coordenação das instituições responsáveis pela implementação e fiscalização dos direitos dos trabalhadores, como os institutos de segurança social e os órgãos jurídicos também tem um papel a ser considerado na manutenção dos trabalhadores domésticos na informalidade e em situações de risco e precariedade.

A persistente complexidade da burocracia dos procedimentos administrativos e muitas das vezes a fragmentação em vários setores, das instituições e dos próprios procedimentos, faz com que ainda sejam muito elevados os custos de transação, tanto para os empregadores quanto para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, designadamente em termos de tempo para cumprir o registo efetivo e para manter com o pagamento periódico das taxas contributivas.

Ora, a falta de práticas nas instituições de segurança social que facilitem os processos administrativos de inscrição dos trabalhadores domésticos no sistema contribuem para que a maioria desta categoria encontre-se até aos dias de hoje excluída da proteção social e conseqüentemente desprotegida de uma série de direitos cada vez mais fortalecidos aos trabalhadores em geral, como o auxílio doença, auxílio na maternidade e reforma.

Quanto à insuficiência da atuação das instituições de proteção social no sentido de promover maior justiça social aos trabalhadores ressalta-se que, na maioria dos países não estão previstas dentro dos sistemas de proteção social condições contributivas para trabalhos realizados a tempo parcial e para mais de um empregador ao mesmo tempo, característica marcante de muitos trabalhadores domésticos ao redor do mundo.

Evidencia-se, portanto, que a falta de mecanismos para a inscrição de pessoas que trabalham à hora, que têm mais de um empregador ou que trabalham no estrangeiro, por exemplo, levam à exclusão deste grupo populacional do acesso às prestações da segurança social.

A isso acrescenta-se uma característica ainda bastante marcante do trabalho doméstico: as baixas remunerações. Deste modo, os trabalhadores domésticos, para além da baixa coordenação coletiva e capacidade negocial para promover a garantia dos seus direitos, representam uma parcela da população com baixa capacidade contributiva.

Consequentemente, sendo o regime contributivo dos trabalhadores domésticos o mesmo para os trabalhadores em geral, aqueles tendem a apresentar maiores dificuldades de se inserir no sistema de proteção social devido a pouca capacidade de realizarem o pagamento das contribuições devidas.

Em contrapartida, a falta ou pouca atuação das instituições responsáveis pela inspeção do trabalho doméstico, faz com que não existam dados suficientemente fidedignos e abrangentes relativos ao tipo de trabalho em questão. É evidente que a isso soma-se o contexto de informalidade do setor do trabalho doméstico e a inadequação dos mecanismos à realidade do trabalho doméstico, para obter os dados necessários.

Em decorrência da baixa capacidade fiscalizatória também fogem às análises as situações de discriminação contra as mulheres. Tendo em consideração a contínua desvalorização do trabalho doméstico e o elevado número de mulheres no setor, a tendência ainda persistente é de acontecerem significativas práticas discriminatórias e de abuso contra as mulheres, que assim encontram-se ainda mais vulneráveis no que toca à proteção dos seus direitos<sup>37</sup>.

Essa vulnerabilidade dos trabalhadores domésticos também tem por causa a falta de informação e organização no setor, afinal, a pouca informação sobre os direitos de cada um enquanto trabalhador leva também a uma menor organização e poder de negociação dos trabalhadores e consequentemente a uma menor atuação na busca pela concretização dos seus direitos básicos.

A característica de vulnerabilidade demonstra-se ainda pior no que toca aos trabalhadores migrantes, uma vez que para estes se inscreverem na segurança social do país em que estão, devem proceder à sua regularização, sendo que, em geral, nos países desenvolvidos são exigidos mais requisitos.

### **Mudanças no sistema de proteção social dos trabalhadores domésticos**

É, portanto, preciso promover mudanças na forma como se encontra atualmente a maior parte dos sistemas de proteção social ao redor do mundo, de forma a atender com mais eficiência e concretude os trabalhadores domésticos.

Assim, é necessário primeiramente que os países sejam dotados de legislação adequada à proteção dos direitos dos trabalhadores domésticos, seja ela uma legislação generalista referente a todos os trabalhadores, seja ela uma lei específica aos trabalhadores domésticos.

---

<sup>37</sup> “O acesso das mulheres a certos empregos pode ser coarctado com base na sua função reprodutiva. Em todo o mundo, muitos organismos para a igualdade têm testemunhado com regularidade o aumento da discriminação contra as mulheres com fundamento na maternidade.”  
Fonte: Organização Internacional do Trabalho, O ABC dos direitos... XI.

É importante, neste aspecto, que a legislação de cada país, em termos do código do trabalho e das leis sobre segurança social, estipulem uma definição de categorias de trabalho doméstico em conformidade com a orientação adotada pela Convenção n.º 189 da OIT, de modo a não se ter uma definição tão restrita em termos das categorias de tarefas domésticas classificadas, como definições que apenas insiram trabalhadores a tempo integral ou com um contrato de trabalho, o que constitui entrave à inclusão de alguns grupos.

Ademais, deve haver uma coordenação entre a legislação e a prática interinstitucional, de modo que na prática sejam adotadas medidas que visem atender devidamente às particularidades que o trabalho doméstico exige.

Dentre essas especificidades, a experiência internacional permite verificar que a cobertura voluntária, isto é, aquela em que fica a cargo do trabalhador convencer o empregador a fazer a inscrição na segurança social, não é eficaz no caso dos trabalhadores domésticos, designadamente devido à informalidade, falta de informação e organização características do setor<sup>38</sup>.

De facto, as taxas mais elevadas de cobertura efetiva, em termos da proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos inscritos em regimes de segurança social, estão diretamente associadas à natureza obrigatória da cobertura, pelo que uma importante medida é reforçar a cobertura obrigatória pelas instituições da Segurança Social.

No entanto, importa salientar que ela não é medida suficiente para atingir níveis satisfatórios de cobertura efetiva, uma vez que deve ser complementada por um conjunto de outras medidas<sup>39</sup>.

Nesse sentido, também contribui a centralização dos órgãos responsáveis pelo sistema de contribuição social, isto é, a criação de um mecanismo de operacionalização centralizado que facilite todos os procedimentos necessários à inscrição, pagamento das contribuições periódicas e promoção de direitos relativos à proteção social.

Um sistema centralizado acaba por facilitar o processo de inserção dos trabalhadores domésticos na segurança social uma vez que propicia a aproximação entre estes e os seus respectivos empregadores, tornando o sistema mais fácil de usar por ambas as partes, diminuindo o nível de informalidade do setor.

Afinal, na maioria dos países o processo de inscrição na segurança social geralmente é da responsabilidade do empregador, ou deste e do trabalhador, tendo uma série de regras e prazos. Portanto, a concretização de um sistema mais integrado, centralizado e simplificado, e no qual também as instituições de segurança social adotem estratégias para reduzir os custos e facilitar o pagamento das contribuições por parte dos empregadores e trabalhadores, contribui para uma maior taxa de inscrição e facilita a própria gestão dos recursos da segurança social e impulsiona uma maior taxa de inscrição.

---

<sup>38</sup> Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), “Proteção social do trabalho... 17.

<sup>39</sup> “Salienta-se que, nos últimos anos, muitos países aplicaram reformas legislativas para tornar a cobertura obrigatória. Os países que ainda apresentam cobertura voluntária são a Coreia do Sul, El Salvador, Ilhas Fiji, Guatemala, Islândia, Honduras, Malásia e México.” Fonte: Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), Proteção social do trabalho... 17.

Dentre as estratégias mais usadas atualmente são:

a utilização de plataformas institucionais *online* ou de aplicações móveis, para facilitar a inscrição e o pagamento das contribuições<sup>40</sup>;

acordos com bancos comerciais para o pagamento das contribuições ou para facilitar o pagamento em débito automático;

acordos com serviços postais ou estabelecimentos comerciais, tais como supermercados ou farmácias, para se estabelecerem como ponto de referência para o pagamento das contribuições;

uso do mecanismo “cheque-serviço<sup>41</sup>”.

Por outro lado, a consolidação dos mecanismos fiscalizatórios referentes às inscrições e pagamentos impulsiona o cumprimento dos deveres trabalhistas<sup>42</sup>.

Embora este aspecto seja ainda um desafio constante, tendo sido adotadas várias estratégias ao redor do mundo, como o estabelecimento de sanções para a não inscrição ou inscrição tardia de trabalhadores domésticos bem como para omissão de informação ou por informações incorretas.

Por outro lado, considerando que muitos dos países estabelecem no empregador a responsabilidade para com o cumprimento com o devido registo do trabalhador, bem como

---

<sup>40</sup> “Para além do sistema unificado, o Brasil aposta na utilização da internet, tornando o sistema mais fácil de usar e mais acessível aos/às empregadores/as. No Brasil, o sistema de proteção social é administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). O/a empregador/a deve registar o seu trabalhador ou trabalhadora através da Internet. O pagamento mensal das contribuições das/os trabalhadoras/es é feito pelo/a empregador/a através de um sistema unificado – o SIMPLES DOMÉSTICO. Trata-se de um sistema desenvolvido para facilitar o pagamento de diversas contribuições laborais. Através deste sistema, depois do registo e preenchimento, o pagamento mensal das contribuições pode ser feito através de qualquer agência bancária, casa de lotarias ou através de débito direto da conta do empregador/a.” Fonte: Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), “Políticas para a extensão... 10.

<sup>41</sup> O cheque-serviço é um sistema que permite uma significativa redução de despesas e tempo, através do qual os empregadores de trabalho doméstico podem adquirir, de forma obrigatória ou voluntária nos organismos institucionais determinados vales que são usados como meio de pagamento pelo trabalho realizado à hora ou ao dia. Assim, os trabalhadores que recebem esses vales como meio de pagamento do empregador, podem trocá-los pelo respetivo valor em dinheiro, sendo que a autoridade competente utiliza-os para posteriormente pagar ao trabalhador de modo que as contribuições de cada empregador e trabalhador sejam creditadas. Alguns dos países que implementaram o mecanismo de vale-serviço para o registo e pagamento do trabalho doméstico são a Áustria, a Bélgica, o Canadá, o cantão de Genebra na Suíça (Cheque-Serviço), a França, a Itália e os Países Baixos. O caso do cantão de Genebra destaca-se pelo facto de contemplar trabalhadores migrantes sem documentos. Nesse sentido, ver Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), “Proteção social do trabalho... 41.

<sup>42</sup> Em Portugal, por exemplo, quando o empregador não cumpra com o registo ou com o pagamento mensal das contribuições, os trabalhadores domésticos podem dirigir-se às entidades competentes dos serviços do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, e da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) ou em qualquer associação ou sindicato de defesa dos/as trabalhadores/as, e apresentar queixa por incumprimento, uma vez que estas são contravenções puníveis por lei, ficando sujeitas ao pagamento de multas e juros.

tendo em conta o seu papel primordial no próprio pagamento das contribuições, torna-se essencial criar medidas de incentivo para a consolidação desta prática para além da centralização do sistema de inscrição e contribuição.

Afinal temos aqui que considerar que se o trabalhador doméstico comumente tem baixa capacidade contributiva, o empregador também, muitas das vezes, padece da mesma situação, posto que geralmente é figurado por um agregado familiar ou pessoa particular, o que dificulta tanto em termos da capacidade contributiva, como em termos da vontade dos empregadores em assumir seu papel.

Nesse sentido, considerando que tanto os trabalhadores, quanto os empregadores apresentam baixa capacidade contributiva, temos que uma importante estratégia para aumentar o número de pessoas inseridas no sistema de segurança social é adotar taxas de contribuição diferenciadas para as categorias profissionais.

Na prática, os regimes de contribuições diferenciadas são aplicados principalmente através de dois mecanismos:

redução da percentagem de contribuição ou do montante das contribuições para os diferentes regimes de segurança social<sup>43</sup>; ou

criação de um regime de contribuição específico e mais favorável para o trabalho doméstico<sup>44</sup>.

Outra medida adicional para motivar a cobertura efetiva no trabalho doméstico, é a realização de um reforço dos incentivos fiscais para os empregadores, principalmente quando cogitamos que, em decorrência do tipo de atividade em causa, o empregador de um trabalhador doméstico não tem qualquer ganho financeiro ou interesse comercial associado às tarefas realizadas pelo trabalhador.

Dentre as medidas mais adotadas, destacam-se:

estabelecimento das contribuições pagas pelo empregador à segurança social como despesas dedutíveis dos impostos sobre o rendimento;

redução da percentagem dos impostos pagos pelo empregador, sempre que seja celebrado um contrato de trabalho doméstico a tempo inteiro;

redução de uma percentagem das contribuições para os empregadores que não apresentem atrasos no pagamento das contribuições durante um determinado período de tempo<sup>45</sup>;

---

<sup>43</sup> Brasil e Angola são países que trabalham com taxas contributivas para o trabalho doméstico inferiores ao estipulado para outras categorias profissionais.

<sup>44</sup> “No segundo caso, verifica-se que em alguns sistemas as contribuições são calculadas com base no salário à hora, como na Argentina ou na Itália, o que acaba por permitir uma maior flexibilidade na aplicação do mecanismo em situações de trabalho a tempo parcial ou trabalho para múltiplos empregadores.” Fonte: Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), “Proteção social do trabalho... 31.

<sup>45</sup> No Equador, os empregadores que paguem as contribuições sem atraso durante cinco anos recebem um prêmio ou incentivo: o Instituto da Segurança Equador (IESS) não lhes cobra o montante correspondente às despesas administrativas durante 3 meses, o que corresponde a 0,44

redução das taxas de contribuição para os empregadores que aderem ao sistema de “cheque-serviço”.

Outro mecanismo para tentar resolver o problema da baixa capacidade contributiva no setor do trabalho doméstico refere-se à participação direta do Estado mediante subsídios para complementar as contribuições, sendo que a forma adotada pode variar, destinando-se às contribuições de todas as trabalhadoras e trabalhadores domésticos ou apenas àqueles que comprovadamente têm uma capacidade contributiva reduzida.

Nesse aspecto, torna-se importante fortalecer a parte fiscalizatória dos mecanismos de segurança social, de modo que sejam adotadas medidas eficazes que controlem o sistema contributivo a fim de evitar que pessoas que queiram se beneficiar indevidamente dos subsídios emitam declarações de salários com montantes reduzidos de remunerações.

Outros mecanismos interessantes referem-se à adoção de um sistema de contribuições melhor adaptado às características dos trabalhadores domésticos, nomeadamente ser um trabalho que muitas das vezes é realizado para mais de um empregador e a tempo parcial.

Deste modo, por exemplo, muitos regimes de segurança social tiveram de ajustar as suas disposições administrativas para facilitar a inclusão de um regime de contribuição em função do salário à hora, facilitando a inclusão dos trabalhadores domésticos na segurança social.

Outro ponto relevante refere-se aos trabalhadores com mais idade, os quais, devido à diminuição da sua capacidade laborativa em função do aumento da idade, veem-se sendo substituídos por trabalhadores mais jovens.

Deste modo, é importante pensar nos sistemas de segurança social que optaram por implementar disposições relativas às contribuições com taxas contributivas diferenciadas em função da idade da trabalhadora ou trabalhador, e que têm por objetivo dar ao empregador uma certa vantagem contributiva ao contratar trabalhadores com mais idade.

Outra medida para além da associada à idade do trabalhador está antes associada a uma diferenciação em função da composição do agregado familiar deste, de modo que a contribuição da trabalhadora ou trabalhador pode depender da existência de cônjuges ou filhos.

Por outro lado, quando considerado o agregado familiar do empregador, há outro mecanismo que busca atender à garantia da cobertura social mínima dos trabalhadores domésticos: o regime de presunção. Neste mecanismo, a instituição que administra a segurança social presume que um determinado agregado familiar é empregador de um trabalhador doméstico quando o seu rendimento declarado para efeitos fiscais é superior a certo limiar. Nessas situações, a administração envia uma notificação a este agregado familiar, indicando que há uma presunção de que possa estar a empregar uma trabalhadora ou trabalhador doméstico, pelo que terá de assumir o pagamento das contribuições para a segurança social.

---

por cento do salário declarado. Fonte: Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), “Proteção social do trabalho... 32.

Busca-se assim ultrapassar as dificuldades que envolvem a inscrição e manutenção dos pagamentos das contribuições, sendo que, caso o agregado familiar não seja efetivamente empregador de um trabalhador doméstico, o chefe de família deverá provar que não o é à referida instituição administradora, através de determinados critérios de verificação.

Para além da questão da baixa capacidade contributiva que envolve o setor, importa ter em consideração que a categoria de trabalhadores domésticos costuma registar baixos níveis de escolaridade e desinformação, de modo que a todas as já referidas mudanças estruturais soma-se a necessidade fundamental de aumentar, nomeadamente entre os trabalhadores domésticos em si, a divulgação de informações relacionadas aos seus direitos trabalhistas e garantias sociais.

Acresce que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos apresentam, em geral, um poder de negociação individual e coletivo limitado, tanto pela falta ou insuficiência de informações, quanto porque o seu local de trabalho costuma ser uma residência particular e conseqüentemente não convivem direta e regularmente com outros colegas de trabalho<sup>46</sup>.

Portanto, o aumento da divulgação da informação contribui para que também uma categoria de trabalhadores ainda tão marcada pela informalidade e distanciamento passe a se organizar mais enquanto conjunto de pessoas que buscam ter os seus direitos garantidos, como a criação de associações e dos sindicatos de trabalhadoras/es domésticas/os, impulsionando de modos mais eficaz o diálogo coletivo no setor.

Afinal, quanto mais bem informados os trabalhadores estiverem sobre os seus direitos e benefícios associados à cobertura da segurança social, mais tendem a ir buscar a efetivação dos seus direitos, bem como pressionar a uma maior fiscalização a atividade sancionatória por parte das instituições para às situações que ainda permanecem em irregularidade.

Dentre algumas medidas cuja aplicação pode reforçar tanto a educação em matéria de proteção social encontra-se uma maior utilização das tecnologias de seja para auxiliar a conjugação dos indivíduos que trabalham neste setor.

Por sua vez, também não podemos desconsiderar a falta de informação também no que toca aos empregadores, pelo que também é importante promover uma maior consciencialização quanto à importância da proteção social dos trabalhadores, de modo a, pouco a pouco, tornarem-se mecanismos facilitadores de uma expansão desta proteção.

Quanto aos trabalhadores migrantes, em muitos países ainda não há uma completude na aplicação do princípio da igualdade de tratamento aos trabalhadores migrantes, sendo-lhes muitas vezes aplicadas medidas discriminatórias, enquanto que deveriam ter um acesso igualitário à proteção jurídica e à proteção social, pelo que, em alguns casos, a cobertura no país de origem é o único mecanismo disponível de acesso à proteção social para estes trabalhadores.

---

<sup>46</sup> “In addition, domestic workers also often lack effective organizations and mechanisms to bargain collectively with employers – who themselves are usually not organized (see box 6.1). Collective bargaining and social dialogue are therefore often absent, and domestic workers as individuals have little bargaining power versus their employers (see ILO 2010a, paras. 288– 291).” Fonte: Organização Internacional do Trabalho, Domestic workers across... 43- 44.

Assim, torna-se premente que as instituições responsáveis pelas políticas de migração atuem na formalização e regularização dos trabalhadores a fim de poderem dar continuidade também à sua regularização para fins de proteção no âmbito da segurança social.

Acresce ainda que, considerando a globalização e multiculturalismo do mundo atual, e de forma a melhor garantir os direitos trabalhistas e a proteção social efetiva independentemente das deslocações dos cidadãos migrantes, é necessário o fortalecimento da adoção de convenções bilaterais e multilaterais referentes aos sistemas de segurança social de cada país que estabeleçam o direito à portabilidade das prestações sociais entre os países ou a acumulação de mais de um sistema de proteção, principalmente no que toca às pensões.

A concretização de tais medidas permite que os trabalhadores migrantes, no país em que estão, possam utilizar as contribuições já realizadas no país de origem, ou também nos casos de regresso a este país, possam ver reconhecidas as contribuições que foram acumuladas no país de acolhimento.

Este tipo de cooperação tem sido por costume adotado por países que já tem um histórico de relações diplomáticas, e permite que os direitos adquiridos, prestações ou os períodos de contribuição, acumulados em um ou mais territórios, sejam assegurados ao trabalhador migrante noutra território com o qual existe um acordo.

## **Conclusão**

Nestes 100 anos de existência da OIT, verificamos que todas as atividades e orientações que a Organização tem vindo a dedicar ao trabalho das mulheres e à igualdade de género demonstram o seu importante papel no fortalecimento de mecanismos de proteção dos direitos destas trabalhadoras, bem como a sua função de incentivar mudanças na maior promoção dos direitos das trabalhadoras e trabalhadores.

É verdade, contudo, que os seus esforços nem sempre produziram os resultados expectáveis nos países, ainda que este facto não se tenha devido à falta de leis, políticas e planos de ação adotados entre os Estados-Membros.

Muitos dos compromissos formais estabelecidos pelos Estados-Membros com a adoção das Convenções da OIT foram e têm sido importantes na garantia dos direitos dos indivíduos dentro do contexto laboral, mas ainda persiste uma série de aspectos estruturais enraizados na sociedade atual que representam empecilhos a uma maior promoção dos direitos trabalhistas de modo a garantir a todas e todos de forma igualitária um trabalho decente.

Vários dos aspectos aqui demonstrados nesta análise demonstram que parte da base para a mudança envolve esforços mais abrangentes no sentido de mudar paradigmas da sociedade e tentar harmonizar as facetas do contexto trabalhista com as crescentes variáveis que compõem o crescimento do mundo em que vivemos.

Nesse sentido, quando pensamos na proteção do trabalho decente de forma igualitária para todos os trabalhadores é necessária uma proteção institucional da não discriminação suficientemente forte para fazer frente às alterações económicas e sociais.

No que toca à desigualdade de género, não obstante o crescimento significativo das mulheres no mercado de trabalho, estas ainda não têm garantidas as mesmas condições de acesso e permanência no emprego, bem como os respectivos direitos trabalhistas.

Estão ainda bastante expostas a condições trabalhistas precárias, submetidas a extensas jornadas de trabalho e baixa remuneração, permanecendo num prejudicial *déficit* em relação aos homens que exercem as mesmas funções.

É importante, portanto, uma significativa mudança de paradigma no sentido de divisão de tarefas e responsabilidades entre homens e mulheres, de modo que a variável do tempo não seja um empecilho às mulheres.

É necessário gerar regulações que encorajem a determinação de novas combinações de modalidades de salário e trabalho através de negociações, a fim de satisfazer as necessidades da empresa e dos trabalhadores, e assim melhor gerir as demandas e interesses das mulheres trabalhadoras, a fim de não estarem expostas à insuficiência de tempo como consequência da acumulação das tarefas que lhes são atribuídas tanto dentro, como fora do trabalho.

Consequentemente, há que se valorizar o trabalho das mulheres, buscando sanar a subavaliação histórica do trabalho realizado por elas.

Nesse sentido, é primordial que nos centremos numa recolha fidedigna e numa análise rigorosa dos dados colhidos da experiência prática, baseando-se no desenvolvimento de métodos estatísticos para registar com exatidão a contribuição do trabalho das mulheres para a economia e a sociedade, a fim de se ter dados concretos que possam basear a criação de políticas inovadoras e eficazes em prol da igualdade.

Assim, é preciso promover a participação mais expressiva das mulheres no mundo do trabalho em geral e na própria OIT, integrando a dimensão de género nas estratégias nacionais de desenvolvimento.

Tendo a perspectiva de género e o desafio da promoção da igualdade como bases, há que se pensar num novo caminho para a denominada economia de cuidados, caminho este que deve ser fundamentado no conceito de trabalho digno, de modo que assim pode contribuir significativamente para impulsionar a igualdade.

Nesse trilhar do novo caminho, é importante considerar que a obrigação de prestar cuidados não remunerados, não valorizados ou subvalorizados permanece a recair desproporcionalmente sobre as mulheres, bem como que a falta de estruturas de cuidados acessíveis, quer públicas, quer privadas, são obstáculos cruciais para o progresso das mulheres no trabalho.

Paralelamente, ocorre que os setores dos cuidados que envolvem a saúde, educação e trabalho doméstico, estão já entre os principais empregadores das mulheres.

Deste modo, valorizar de forma justa as ocupações relacionadas com os serviços de cuidados e melhorá-las para que cumpram os requisitos em matéria de trabalho digno irá contribuir de uma forma significativa para a melhoria da vida profissional das mulheres e também para atrair mais homens para essas ocupações.

No mundo atual, em que há um crescente processo de envelhecimento nas sociedades, a nova economia de cuidados será a resposta adequada às necessidades dessas populações que sentem já dificuldades na satisfação da procura atual<sup>47</sup>.

Neste contexto favorável, a OIT pode contribuir estrategicamente tornando a prestação de cuidados de qualidade uma componente essencial dos sistemas nacionais de segurança social.

Portanto, reverter esta realidade e melhorar o trabalho de cuidados de forma a cumprir os requisitos em matéria de trabalho digno deve ser uma prioridade nas iniciativas a favor da igualdade.

Nesse sentido, considerando que a economia de cuidado tem estreita relação com o trabalho doméstico, é essencial também que aconteçam mudanças mais sólidas e eficazes na proteção dessa categoria de trabalho, designadamente aumentando o nível de proteção social.

Verificamos que, não obstante as Convenções da OIT adotadas até ao presente momento, bem como as próprias alterações legislativas empregadas por vários dos países que já ratificaram a convenção n.º 189 da OIT, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos são ainda um grupo de difícil cobertura social, devido principalmente às características muito específicas do trabalho doméstico,

É possível identificar uma série de entraves que ainda persistem, como a falta de uma discriminação legal do conceito de trabalhador doméstico que atenda de forma efetiva a todas as suas características; a fragilidade e falta de centralização das instituições de proteção social; bem como a ausência ou insuficiência dos mecanismos de fiscalização para os trabalhadores domésticos.

A esses fatores institucionais somam-se os relativos às próprias características do trabalho doméstico, como a sua informalidade, trabalhadores com baixo nível de informação, organização e negociação; trabalhadores com mais de um empregador e que tem a tendência a ter vários trabalhos parciais; trabalhadores maioritariamente mulheres ou migrantes que têm ainda mais fatores de vulnerabilidade associados.

Deste modo, para além de ser necessário aprimorar a adequação de cada Estado aos tratados internacionais adotados, cada Estado tem um papel importante a desempenhar, criando mecanismos para melhorar a centralização dos institutos responsáveis pela proteção social e criando condições de auxílio para trabalhadores com baixa capacidade contributiva.

Ou também propiciando subsídios no financiamento da segurança social para o setor, ou estipulando um salário mínimo suficientemente alto para garantir uma determinada capacidade contributiva mínima. Sendo que tais necessidades em termos de financiamento são ainda maiores no caso do trabalho doméstico à hora ou a tempo parcial.

É importante seguir as boas práticas de alguns países que conseguiram aumentar a cobertura efetiva de proteção social dos trabalhadores domésticos através da combinação

---

<sup>47</sup> O facto de a economia do cuidado ser aparentemente menos suscetível à automação, realça o seu potencial como fonte de emprego em larga escala no futuro.

de estratégias no quadro legal, na organização institucional, técnicas de financiamento, inscrição e promoção da cobertura, arrecadação e cobrança de contribuições, bem como informação e sensibilização, e medidas específicas para abranger as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos migrantes<sup>48</sup>.

É necessário, portanto, tornar os sistemas de proteção social mais inclusivos, garantindo, como dispõe o art.º 14.º da Convenção da OIT, a cobertura de forma equitativa aos trabalhadores domésticos, até mesmo as mais vantajosas garantidas aos demais trabalhadores assalariados.

A proteção social também deve ser acessível, estar ao alcance de todos os trabalhadores domésticos e empregadores. No caso, devem ser estabelecidas condições de financiamento adaptadas à capacidade contributiva reduzida que caracteriza o setor do trabalho doméstico, bem como que atendam àqueles que trabalham a tempo parcial para um ou mais empregadores, devendo inclusive considerar a criação de incentivos contributivos, como é o caso dos incentivos fiscais.

Os procedimentos necessários à inscrição e posteriormente ao pagamento regular das contribuições devem ser simplificados, devendo cada uma das partes envolvidas serem devidamente informadas sobre os seus direitos e deveres e sobre como exercê-los.

Acresce ainda que, as instituições que trabalham com a questão da proteção social devem garantir o efetivo cumprimento das obrigações relativas à segurança social para o trabalho doméstico, fortalecendo-se a parte fiscalizatória nos mecanismos de inspeção do trabalho tendo em consideração ser um setor caracterizado pela informalidade dos trabalhadores e no qual também se deve ter em atenção a privacidade dos empregadores, de modo que todas as situações de incumprimento devem ser claramente classificadas e sancionadas.

Nesse sentido, conjugando a questão da baixa capacidade contributiva com o elevado nível de informalidade do setor, de forma a evitar o incumprimento e a ainda baixa taxa de inserção dos trabalhadores domésticos no sistema de segurança social, é necessário que os sistemas de segurança social sejam atrativos, quer para empregadores, quer para os trabalhadores.

Os países devem promover vantagens na inscrição na segurança social e sensibilizar os empregadores e os trabalhadores para os benefícios associados. Ora, nesse aspecto, importa verificar que, em conjunto, todos esses fatores estão interligados ao aumento da capacidade do Estado criar mecanismos de forma a melhor adaptar os mecanismos de proteção social à realidade do trabalho doméstico, sendo, portanto, medidas que dependem muito da vontade política em avançar numa maior inserção desses trabalhadores na promoção de um direito que lhes é fundamental, a proteção social.

---

<sup>48</sup> “As maiores lacunas existentes na cobertura da segurança social do trabalho doméstico concentram-se nos países em desenvolvimento, principalmente na África e Ásia, onde apenas um pequeno número de países inclui o setor do trabalho doméstico na cobertura legal. Além disso, as regiões em desenvolvimento concentram o número mais elevado de trabalhadoras e trabalhadores domésticos a nível mundial, principalmente a Ásia e a América Latina. No entanto, a falta de cobertura atinge também os países desenvolvidos, especialmente aqueles em que o trabalho doméstico migrante é significativo.” Fonte: Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social), Proteção social do trabalho... 47.

Deste modo, um dos aspectos essenciais para a promoção de um trabalho doméstico decente, considerando o objetivo fundamental da promoção da justiça social e da realização do direito humano à segurança social para todos, é garantir a extensão da proteção social ao trabalho doméstico.

Consequentemente, considerando o crescimento da importância da denominada economia de cuidado, a qual é essencialmente realizada pelos denominados trabalhadores domésticos, e tendo em perspectiva que maioritariamente quem realiza o trabalho doméstico são mulheres, a extensão da proteção e garantia dos direitos dos trabalhadores domésticos permite promover também os direitos das mulheres e combater a discriminação de género.

É necessário, portanto, ultrapassar os entraves que ainda existem a uma efetiva proteção social desses trabalhadores, a fim de se ter um sistema de segurança social mais inclusivo, acessível e igualitário que promova a visibilização e promoção dos direitos trabalhistas num setor ainda bastante excluído. Só assim estaremos dando continuidade ao legado da OIT na defesa de um trabalho decente para todos e consequentemente promovendo a justiça social de forma mais igualitária.

### Referências Bibliográficas

Carls, Kristin. Decent Work for Domestic Workers - The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe. ACTRAV/ITC-ILO Report. 2013. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_218133.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_218133.pdf) (14.11.2019)

Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Convenção relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico (nº 189). Genebra. 2011. [http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c31684a535339305a58683062334d76634842794f54517457456c4a587a45755a47396a&fich=ppr94-XII\\_1.doc&Inline=true](http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c31684a535339305a58683062334d76634842794f54517457456c4a587a45755a47396a&fich=ppr94-XII_1.doc&Inline=true) (17.08.2019).

Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Convenção sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação (nº 111). Genebra. 1958. [http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao\\_111\\_oit\\_disc\\_emprego\\_profissao.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_111_oit_disc_emprego_profissao.pdf) (17.08.2019).

Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Convenção sobre Igualdade de Remuneração (nº 100). Genebra. 1951. [http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao\\_100\\_igualdade\\_remuneracao.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_100_igualdade_remuneracao.pdf) (17.08.2019).

Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Convenção sobre os trabalhadores com responsabilidades parentais (n.º 156). Genebra. 1981. <https://dre.pt/application/file/399970> (02.10.2019).

Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Declaração de Filadélfia. Filadélfia. 1944. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf) (20.08.2019).

Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Recomendação sobre Trabalho Doméstico n.º 201. Genebra. 2011. [https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/WCMS\\_242769/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/WCMS_242769/lang--pt/index.htm) (17.08.2019).

Conferência Internacional do trabalho. Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Genebra. 1998. <http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-princfundtrabalho.pdf>. (24.08.2019).

Conferência Internacional do Trabalho. Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo. Genebra. 2011. [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_226726.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226726.pdf) (18.09.2019).

Conferência Internacional do Trabalho. Iniciativa Mulheres no Trabalho: o impulso para a igualdade. Genebra. 2018. [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_630702.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630702.pdf) (05.09.2019).

Hirata, Helena y Danièle Kergoat. “Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho”. Cadernos de Pesquisa Vol: 37 num 132 (2007): 595-609 <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf/%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20Acesso%20em%2022/01/2014> (15.11.2019).

Organização Internacional do Trabalho. A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho. Brasil. [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_229490.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229490.pdf) (12.09.2019).

Organização Internacional do Trabalho. Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Montreal. 1946. [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf) (15.08.2019).

Organização Internacional do Trabalho. Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection. Genebra. 2013. [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf) (18.09.2019).

Organização Internacional do Trabalho. O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género. Genebra. 2007. [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_665542.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665542.pdf) (18.09.2019).

Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social). Políticas para a extensão da Proteção Social ao Trabalho Doméstico na CPLP. Genebra. 2018. [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_702154.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_702154.pdf) (21.09.2019).

Organização Internacional do Trabalho (Departamento de Proteção Social). Proteção social do trabalho doméstico: tendências de políticas e estatísticas. Genebra. 2016. [https://www.social-protection.org/gimi/ShowResource.action;jsessionid=4B9ZOY2N\\_\\_8f6uMJ1xTo7hdZK2U syPS0GWqEQH5dwD2WIoMWoYLJ!-1264607220?lang=ES&resource.ressourceId=54055](https://www.social-protection.org/gimi/ShowResource.action;jsessionid=4B9ZOY2N__8f6uMJ1xTo7hdZK2U syPS0GWqEQH5dwD2WIoMWoYLJ!-1264607220?lang=ES&resource.ressourceId=54055) (21.09.2019).

100 anos da OIT: A promoção da igualdade de género e os desafios à proteção social do trabalho doméstico pág. 521

Organização Internacional do Trabalho. Trabalhar para um Futuro Melhor – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Lisboa. 2019. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf) (21.09.2019).

REVISTA  
INCLUSIONES M.R.  
REVISTA DE HUMANIDADES  
Y CIENCIAS SOCIALES

CUADERNOS DE SOFÍA  
EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.