



**SEU KIT DE FERRAMENTAS PARA A CONVENÇÃO 189 DA OIT
A CONVENÇÃO DAS TRABALHADORAS E DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS**



SEU KIT DE FERRAMENTAS PARA A CONVENÇÃO 189 DA OIT A CONVENÇÃO DAS TRABALHADORAS E DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS (REGIÃO AFRICANA)

Uma publicação da WIEGO-IDWF

DATA DE PUBLICAÇÃO:

outubro de 2018

Publicado por Mulheres no Emprego Informal: Globalizando e Organizando (WIEGO)

A WIEGO é uma entidade filantrópica limitada por garantia –
Empresa No. 6273538,
Instituição de Caridade Registrada No. 1143510

WIEGO Limited, 521 Royal Exchange
Manchester, M2 7EN, Reino Unido
www.wiego.org

Copyright © WIEGO

Este guia pode ser reproduzido para fins educacionais e organizacionais desde que sua origem seja mencionada.

Conteúdo

Introdução	2
Algumas palavras e frases deste kit de ferramentas e seus significados.....	4
Seção 1: A Convenção 189 da OIT – O que é?	6
A quem se aplica a C189?	7
Que normas mínimas a C189 estabelece?	7
Seção 2: O que é a ratificação e por que ela é importante?	12
O que significa a ratificação de uma convenção?	12
Por que é importante que a C189 seja ratificada?	13
Seção 3: Como tornar a C189 uma realidade para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos?	14
Etapa 1: Descobrir se o seu país ratificou a C189.....	14
Etapa 2: Usar a lista de verificação (<i>checklist</i>) para encontrar as lacunas nas leis.....	15
Etapa 3: Usar a C189 para garantir que os cidadãos e governos estejam a par das necessidades dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e como a C189 pode ser aplicada.....	19
Resumo: Transformando a C189 em realidade	25
Seção 4: Exemplo de contrato de trabalho	27
Dicas para organizadores e educadores de trabalhadores(as) domésticos(as)	27
Dicas para empregadores e trabalhadores(as) domésticos(as).....	27
Anexo 1: Cláusulas opcionais de Recomendação 201	33
Anexo 2: Cláusulas opcionais para modelos de contrato nacionais.....	35
Anexo 3: Folha de pagamento e folha de ponto mensal.....	37
Seção 5: Outros recursos que você pode utilizar	39
Recursos sobre C189.....	39
Recursos para se organizar	40
Apêndice: O que é a Recomendação No. 201 da OIT?	41

Introdução

Em quase todos os países em todo o mundo, você encontrará trabalhadores domésticos – pessoas (em sua grande maioria, mulheres) que trabalham nas casas de outras pessoas em troca de pagamento.

Como um(a) organizador(a), você quer ajudar os trabalhadores domésticos a se organizarem para que eles tenham o poder de contestar sua exploração:

- Eles geralmente recebem salários baixos, têm más condições de trabalho e, muitas vezes, exercem sua função sem nenhum contrato de trabalho por escrito.
- Muitos governos não reconhecem os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) como trabalhadores.
- Se eles são estrangeiros, é difícil para eles deixar o seu emprego e encontrar um outro.
- Eles quase sempre trabalham longas jornadas com pouco tempo de folga.
- Por trabalharem sozinhos, é fácil para o empregador demiti-los ou abusar deles.

Você pode enfrentar desafios ao organizar os trabalhadores domésticos:

- Muitos dizem que têm medo de seus empregadores e temem que perderão seus empregos caso participem de organizações como sindicatos ou associações de trabalhadores.
- Com frequência, eles residem parte do tempo na casa do empregador - eles temem que, se você os organizar, o empregador os demitirá e eles perderão sua moradia.
- Alguns deles vêm de outro país (frequentemente sem documentação). Enfrentar o empregador participando de sindicatos ou organizações de trabalhadores pode resultar na demissão deles.
- Por causa de suas longas jornadas de trabalho e por trabalharem por conta própria, é difícil para eles encontrar com você ou participar de reuniões.



Apesar desses desafios, trabalhadores domésticos em todo o mundo estão organizando e vencendo a luta por reconhecimento e pelos direitos como trabalhadores. É essa a sua experiência? Às vezes, você pode sentir vontade de desistir. Mas há esperança.

Mas, antes, vamos te dizer quem somos. **Nós somos Mulheres no Emprego Informal: Globalizando e Organizando**, WIEGO para abreviar. Nós trabalhamos com a Federação Internacional de Trabalhadores Domésticos (IDWF), que apoia organizações de trabalhadoras e trabalhadores domésticos ao redor do mundo. A IDWF lidera a luta pelos direitos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e tem 67 organizações afiliadas em 54 países. A WIEGO busca influenciar as políticas internacionais que possam melhorar a vida dos trabalhadores, especialmente daqueles empregados informalmente e ajudar a fortalecer suas organizações. (Visite os sites www.wiego.org e www.idwfed.org para mais informações).

Há mais de 10 anos, trabalhadores(as) domésticos(as) de todo o mundo vêm construindo sua organização internacional. Eles têm sido apoiados por aliados como os sindicatos nacionais, os sindicatos internacionais, especialmente a União Internacional dos Trabalhadores na Alimentação, Agricultura, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins (UITA), e fornecendo apoio para organizações como a WIEGO. Todos nós compartilhamos os problemas dos trabalhadores domésticos de nossos países. Trabalhando juntos, nós temos desenvolvido estratégias para melhor proteger as vidas das trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

Uma estratégia muito importante foi pressionar a Organização Internacional do Trabalho, ou a OIT, como ela é chamada. A OIT é composta por governos, organizações de trabalhadores e de empregadores de quase todos os países do mundo, e uma de suas principais funções é negociar e aprovar **convenções e recomendações**. Essas são normas internacionais que definem direitos trabalhistas que todos os países podem aprovar e, em seguida, implementar leis nacionais para tornar esses direitos reais. Nós queríamos que a OIT aprovasse uma **convenção** especial que protegeria as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos.

Não foi um processo fácil. Em 2010 e 2011, os trabalhadores domésticos e seus organizadores participaram da Conferência da OIT, apoiados principalmente pela UITA e pela WIEGO. Conseguimos o apoio de representantes de diferentes países, e finalmente conseguimos. A OIT aprovou a Convenção 189, a Convenção das Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos ou **C189**.

A luta pela Convenção já acabou. Agora, o verdadeiro trabalho começa para transformar a C189 em realidade para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

A WIEGO e a IDWF entraram em uma parceria para escrever este kit de ferramentas para apoiar as afiliadas da IDWF em seus esforços para tornar a C189 uma realidade para trabalhadores(as) domésticos(as). Após a elaboração deste kit de ferramentas, realizamos uma oficina no Quênia com afiliados da IDWF de 21 países africanos. Na oficina, pedimos aos afiliados da IDWF que nos dissessem como melhorar o kit de ferramentas. Esperamos que ele ajude você a construir suas campanhas, educar o governo e organizar trabalhadores(as) para melhor compreender e promover a C189. Este kit de ferramentas contém cinco seções:

SEÇÃO 1: Convenção 189 da OIT – O que é?

SEÇÃO 2: O que é a ratificação e por que ela é importante?

SEÇÃO 3: Como tornar a C189 uma realidade para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos?

SEÇÃO 4: Exemplo de contrato de trabalho

SEÇÃO 5: Outros recursos que você pode utilizar

Algumas palavras e frases deste kit de ferramentas e seus significados

CRIANÇA:

Uma pessoa com menos de 18 anos.



TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A):

Uma pessoa que trabalha na casa de outras em troca de pagamento.



EMPREGADOR:

A pessoa para quem um(a) trabalhador(a) doméstico(a) trabalha.

OIT:

A Organização Internacional do Trabalho é uma organização internacional que faz parte das Nações Unidas. A OIT foi constituída em 1919 e possui sede em Genebra, na Suíça. A OIT reúne representantes de governos, empregadores e trabalhadores de 187 diferentes países membros. Juntos, eles estabelecem normas trabalhistas que os países membros devem seguir. Descubra se o seu país pertence no site abaixo:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>



CONVENÇÃO DA OIT:

Representantes dos(as) trabalhadores(as), governos e empregadores elaboraram acordos na OIT. Estes acordos são chamados de convenções e atuam como normas trabalhistas internacionais. Os países membros são incentivados a ratificá-las (adotá-las) em seus próprios países.



PAÍS MEMBRO:

Um país que pertence à OIT.

**TRABALHADOR DOMÉSTICO MIGRANTE:**

Um trabalhador que vem de um país (país de origem) e trabalha em outro país (país de destino).

**PARCEIROS SOCIAIS:**

Organizações de empregadores e de trabalhadores(as) e (onde existem) organizações de trabalhadores(as) domésticos(as) e aqueles que empregam esses trabalhadores.

**NAÇÕES UNIDAS:**

Uma organização internacional criada em 1945. Com 193 países membros, ela visa manter a paz e a segurança internacionais. A OIT faz parte das Nações Unidas.

**ORGANIZAÇÃO DE TRABALHADORES(AS):**

Um sindicato ou associação que organiza os(as) trabalhadores(as) domésticos(as).

Seção 1:

A Convenção 189 da OIT – O que é?



Você pode usar a R201 para explicar o que seu governo deve fazer para implementar partes específicas da C189 de modo mais abrangente. Procure por bolhas como essa, que explicam diferentes maneiras de abordar o mesmo problema.

A OIT aprovou a C189 em 2011. Ela contém um conjunto mínimo de normas trabalhistas que promovem o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. Se um país ratifica a C189, ele promete elevar as leis trabalhistas aos níveis estabelecidos pela C189. A OIT recomenda que os países ratifiquem a C189 e a transformem em leis ou a utilizem para mudar as leis vigentes.

Quando a OIT aprovou a C189, também aprovou uma Recomendação sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Uma recomendação da OIT é um conjunto de diretrizes que visam auxiliar os países a moldar suas leis trabalhistas. Diferentemente das convenções, as recomendações não precisam ser ratificadas e não são vinculativas nos países membros. A Recomendação nº 201 (ou R201) orienta os países membros sobre como alinhar suas leis e políticas trabalhistas com a C189.

Definição:

CONVENÇÃO DA OIT: Representantes de empregadores, trabalhadores e governos participam da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), que ocorre anualmente no mês de junho e, juntos, os representantes elaboram acordos, alguns dos quais são chamados de convenções. Uma convenção é um tipo especial de acordo que define normas internacionais do trabalho. Países membros (países que pertencem à OIT) podem então decidir se eles vão ratificá-la e implementá-la em seus próprios países. Muitas vezes é necessário que os trabalhadores realizem campanhas para que seus países ratifiquem a Convenção.

Ao assinar e ratificar a convenção, os países se comprometem a fazer certas coisas. A OIT tem mecanismos para verificar se os países estão fazendo aquilo que se comprometeram a fazer para implementar a Convenção que eles ratificaram. A OIT informa regularmente aos países membros em que aspectos eles não estão cumprindo com as convenções ratificadas e o que devem fazer para aproximar as leis nacionais das convenções.

A quem se aplica a C189?

A C189 se aplica a todos os(as) trabalhadores(as) domésticos(as):

- Que trabalhem em período integral ou meio período;
- Quer morem nas casas onde eles são pagos para trabalhar ou morem em outro lugar e viajem para o trabalho;
- Quer trabalhem no país onde vivem ou quer trabalhem como trabalhadores domésticos migrantes; e
- Quer trabalhem para uma família ou várias famílias.

Os países membros podem excluir determinadas categorias de trabalhadores, após consultar os parceiros sociais em seus próprios países.



Que normas mínimas a C189 estabelece?

Cada país membro deverá certificar-se de que os trabalhadores domésticos disponham de:

- a) Direitos básicos
- b) Um contrato de trabalho por escrito
- c) Condições básicas de trabalho
- d) Saúde e segurança no trabalho
- e) Seguridade social
- f) O poder de fazer reclamações contra os empregadores

Cada país membro deverá certificar-se de que:

- g) Trabalhadores domésticos imigrante estão protegidos
- h) Agências de emprego estão sendo reguladas

a) Quais são os direitos básicos que a C189 estabelece?

- Os trabalhadores domésticos têm o direito de serem tratados de forma justa e usufruir de condições de trabalho dignas (Art. 6).
- Os trabalhadores domésticos têm o direito de:
 - participar de organizações que melhor os representem ou constituir uma se não há nenhuma (liberdade de associação); e,
 - barganhar ou negociar com seus empregadores. (Art. 3(2)(a), Art. 3(3)).
- Nenhuma criança com menos de 15 anos de idade deverá trabalhar como trabalhadora doméstica. Uma trabalhadora doméstica infantil, que está acima da idade mínima, deverá ter permissão para concluir a educação básica obrigatória e dar continuidade aos estudos ou à formação profissional (Art. 3(2)(c), Art. 4).

Os países membros devem:

- Garantir que as crianças não executem trabalhos domésticos que prejudiquem sua saúde, segurança e moral.
- Proteger as crianças trabalhadoras domésticas com idade acima de 15 anos, limitando suas horas de trabalho, proibindo-as de trabalhar à noite e restringindo os trabalhos que demandam muito.
- Verifique as condições de trabalho e de vida das crianças.

- Ninguém deverá ser forçado a ser um trabalhador doméstico (Art. 3(2)(b)).
- Nenhum trabalhador doméstico deverá ser discriminado em seu local de trabalho Art. 3(2)(d)).
- Um país membro deverá:
 - Proteger os trabalhadores domésticos contra abusos, assédios e violência (Art. 5);
 - Garantir que os trabalhadores possam negociar com o empregador para morar na casa desse empregador ou longe do domicílio onde trabalham (Art. 9(a));
 - Garantir que os trabalhadores possam manter consigo mesmos os seus documentos de viagem e de identidade (Art. 9(c));
 - Garantir que os **trabalhadores domésticos que residem no domicílio onde trabalham:**
 - i. tenham condições de vida decentes, com respeito à sua privacidade (Art. 6);
 - ii. não sejam obrigados a permanecer no domicílio quando estiverem em períodos de folga ou de licença (Art. 9(b));
 - iii. sejam protegidos por leis que regulam as horas de sobreaviso (*stand-by*) – os horários em que o empregador deseja que eles estejam disponíveis, caso precisem deles (Art. 10(3)).

Os países membros devem:

- Certificar-se de que todas as leis e procedimentos facilitem o estabelecimento das organizações pelos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) ou a participação deles em organizações de sua escolha.
- Considerar apoiar as organizações dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) para fortalecê-las.

Os países membros devem:

- Definir regras para proteger as informações médicas dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e proteger os(as) trabalhadores(as) que precisam fazer exames médicos para fins de trabalho.
- Proteger os(as) trabalhadores(as) contra a realização obrigatória de testes de gravidez ou HIV e contra a obrigação de relatar ao empregador seu status de HIV ou gravidez.

Os países membros devem:

- Fornecer mecanismos de denúncia e fornecer abrigo temporário e cuidados de saúde para ajudar os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que tenham sido abusados(as), assediados(as) ou maltratados(as).

b) Quais são os seus direitos em um contrato de trabalho:

Um empregador deverá fornecer ao trabalhador doméstico detalhes claros e compreensíveis sobre o contrato e os termos e condições de trabalho (Art. 7):

- Nome e endereço do empregador e (caso seja um endereço diferente) o local onde eles trabalham;
- A data de início e (caso seja por um período específico) o período de vigência do contrato;
- O tipo de trabalho que executarão;
- Os salários e a frequência com que eles serão pagos;
- O horário normal de trabalho;
- Os períodos de folga diários e semanais;
- A quantidade de dias de licença a cada ano;
- Como eles podem ou seus empregadores podem terminar seu contrato, incluindo o período de aviso prévio;
- O período de experiência (período probatório);
- Se eles residem nas casas onde trabalham, a comida e a acomodação que o empregador lhes fornecerá;
- Os termos relativos ao retorno à casa do trabalhador no final do contrato (repatriação).

Os países membros devem desenvolver um modelo de contrato de trabalho e disponibilizá-lo ao público.

Quando possível, o empregador deverá fornecer ao trabalhador um contrato por escrito (Art. 7).

c) A que condições básicas de trabalho os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) têm direito?

Cada país membro deverá certificar-se de que:

- O horário normal de trabalho, o pagamento de horas extras, as férias anuais remuneradas e os períodos de folga diários e semanais sejam semelhantes àqueles de outros trabalhadores de seu país (Art. 10(1)).
- A cada semana eles tenham pelo menos 24 horas (um dia inteiro) de folga (Art. 10(2)).
- Se houver um salário mínimo em seu país, ele também deve ser aplicável aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) (Art. 11).
- Eles recebam seus salários em dinheiro pelo menos uma vez ao mês. Se eles concordarem, seu empregador poderá pagar com um cheque ou depósito direto em sua conta bancária (Art.12(1)).

Os países membros devem orientar empregadores e trabalhadores para que registrem o horário de trabalho, as horas extras e os períodos de prontidão adequadamente.

As partes devem chegar a um acordo sobre o dia de folga semanal, considerando os requisitos culturais, sociais e religiosos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as).

Os empregadores devem dar aos(as) empregados(as) domésticos(as) um comprovante de pagamento que mostre o valor total que lhes é devido e explique os descontos salariais.

- Se eles recebem salário In Natura ou Utilidade (por exemplo, o pagamento é realizado com roupas ou alimentos) que:
 - Esse tipo de salário deve ser apenas uma pequena parte do que o empregador lhes paga;
 - O valor do salário In Natura é justo e razoável; e
 - O salário In Natura os ajuda (Art. 12(2)).



O salário total dos trabalhadores (em dinheiro e in natura) deve ser incluído no cálculo das contribuições e benefícios previdenciários.

Os países membros devem:

- Desenvolver maneiras de inspecionar o local de trabalho e punir os empregadores que violam as leis de saúde e segurança.
- Aconselhar e compartilhar informações sobre segurança e saúde no trabalho para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as).

d) E quanto à segurança e saúde no local de trabalho?

- Os(As) trabalhadores(as) domésticos(as) têm direito a um local de trabalho seguro e saudável (Art. 13).
- O empregador deverá certificar-se de que eles estão protegidos no trabalho, por exemplo, explicando como utilizar equipamentos e ferramentas adequadamente e fornecendo luvas para limpeza (Art. 13).

e) E a seguridade social?

- Os(As) trabalhadores(as) domésticos(as) têm direito a pensões relativas à idade ou deficiências. Eles também devem usufruir da licença maternidade quando saem de licença para dar à luz, e receber seguro-desemprego quando perdem o emprego, assim como outros trabalhadores recebem (Art. 14(1)).
- Seus governos podem não ser capazes de lhes garantir esses direitos imediatamente, mas devem fazê-lo ao longo do tempo (Art. 14(2)).



Os países membros devem:

- Facilitar o pagamento de contribuições previdenciárias, inclusive para trabalhadores(as) que tenham mais de um empregador.
- Trabalhar com outros países para garantir que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que têm direito a benefícios em um país possam reivindicá-los no país onde vivem.

f) Eles têm o direito de prestar queixas contra empregadores

Os países membros deverão:

- Tornar mais fácil para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) o momento de prestar queixas sobre o seu empregador, ou ir aos tribunais, se houver uma disputa que precisa ser resolvida (Art. 16); e
- Certificar-se de que seus empregadores estejam cumprindo essas leis, por meio de inspeções nos locais de trabalho (Art. 17).

Devem haver regras para permitir que os inspetores entrem nos locais de trabalho doméstico, respeitando a privacidade do empregador.

- Os países podem criar uma linha de atendimento nacional em diferentes idiomas para trabalhadores(as) que precisam de ajuda.
- Os países podem reservar fundos para pagar os honorários legais dos trabalhadores.
- Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes devem ser capazes de dar prosseguimento a um caso ou denúncia depois de regressarem ao país de origem.

Cada país membro deverá:

g) Proteger os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes, garantindo que:

- Eles tenham um contrato por escrito ou uma oferta de emprego por escrito antes de viajarem para o país onde vão trabalhar (Art. 8(1));
- Seu contrato explicita como eles voltarão para casa quando o contrato terminar (Art. 8(4)); e
- O país de origem e o país onde trabalham (país-anfitrião) trabalhem juntos para ajudar a protegê-los (Art. 8(3)).

Antes de partir, os(as) trabalhadores(as) devem ser conscientizados(as) sobre seus direitos e recursos no país de destino.

h) Eles regulam as agências de emprego privadas:

- Concebendo regras que devem ser seguidas pelas agências de emprego (Art. 15(a));
- Investigando as reclamações de trabalhadores sobre essas agências (Art. 15(b));
- Protegendo-os de agências que tratam mal os trabalhadores (Art. 15(c));
- Trabalhando com outros países para regular agências que auxiliam os (as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes a encontrar um emprego (Art. 15(d));
- Garantindo que as agências não deduzam quaisquer taxas dos salários dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) (Art. 15(e)).

Devem haver regras claras sobre quando os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) terão esse direito.



Seção 2:

O que é a ratificação e por que ela é importante?

A C189 parece ótima, não é? Ela estabelece alguns direitos importantes para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e promove o trabalho decente em nível nacional. A ratificação da C189 é a melhor maneira de fazer com que os países se comprometam a fazer o que a convenção estabelece. Nesta seção, explicaremos o que significa ratificar uma convenção e o que acontece depois que um país a ratifica. Também explicaremos por que é importante que a convenção seja ratificada.

O que significa a ratificação de uma convenção?

Um país membro ratifica uma convenção quando seus legisladores (no Parlamento ou no Senado) confirmam que o país fará o que a convenção estabelece. Um país membro que tenha ratificado uma convenção deve elaborar leis, normas e acordos para tornar a convenção real. Ao transformar a C189 em realidade, um país membro deverá:

- Consultar as organizações de empregadores e trabalhadores;
- Considerar o caráter especial do trabalho doméstico; e
- Garantir que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) sejam tratados da mesma forma ou de forma não menos favorável do que os outros trabalhadores.

No prazo de dois anos após a ratificação da convenção, um país membro deverá informar a OIT sobre o progresso na execução do que foi estabelecido pela convenção. Depois disso, deverá informar a cada cinco anos. A OIT informa regularmente aos países membros em que aspectos eles não estão cumprindo com as convenções ratificadas e o que devem fazer para aproximar as leis nacionais das convenções.

As organizações de trabalhadores(as) têm um papel importante para desempenhar no processo de formulação do relatório. O governo deve compartilhar seu relatório com as organizações de trabalhadores(as) antes de enviá-lo à OIT. As organizações de trabalhadores(as) podem comentar sobre o relatório e apontar as áreas em que não estão de acordo ou evidenciar quaisquer lacunas no relatório. As federações de organizações de trabalhadores(as) podem escrever seus próprios relatórios e enviá-los à OIT. Um sindicato de trabalhadores(as) domésticos(as) que seja registrado também pode enviar seu próprio relatório diretamente à OIT.

Por que é importante que a C189 seja ratificada?

A C189 protege os direitos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as):

- 1. O direito de se organizar:** Liberdade de associação e negociações coletivas são fundamentais para a C189. Quando um país ratifica e aplica a C189, ele fornece às organizações de trabalhadores(as) uma base jurídica para que possam fornecer suporte aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) (por exemplo, garantindo-lhes o direito legal de se organizar).
- 2. Para além dos direitos das organizações de trabalhadores:** A Convenção também abrange os direitos humanos básicos, a regulamentação das agências de recrutamento e a igualdade de tratamento para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes.
- 3. Proteção dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes:** A ratificação da C189 permite que os países de origem protejam os direitos dos seus trabalhadores no exterior. De fato, a C189 permite que diferentes países alinhem suas leis trabalhistas e que países de origem e de destino trabalhem em conjunto para manter os direitos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as).
- 4. Inclusão:** Os(As) trabalhadores(as) domésticos(as) não estão totalmente protegidos pela lei na maioria dos países e, por estarem isolados, podem ser explorados e maltratados. A C189 visa estender a proteção legal aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as).
- 5. Consagração ou preservação de direitos:** Os governos mudam e muitas vezes as leis mudam com eles. Mas as convenções vinculam os países que as ratificam, mesmo que o governo mude. A Ratificação da C189 poderia evitar que um novo governo enfraqueça as normas relativas às condições de trabalho dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as).
- 6. Promoção de responsabilidades:** As organizações de trabalhadores podem usar a C189 para denunciar abusos e exploração e usar o sistema da OIT para monitorar o progresso do país.

Seção 3:

Como tornar a C189 uma realidade para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos?

Nós falamos sobre por que a ratificação de C189 é importante. Nesta seção, vamos pensar sobre como partes da convenção podem se tornar uma realidade no mercado de trabalho. Examinaremos as três etapas a seguir:

ETAPA 1: Descobrir se o seu país ratificou a C189.

ETAPA 2: Usar a lista de verificação (*checklist*) para encontrar as lacunas nas leis.

ETAPA 3: Usar a C189 para garantir que os cidadãos e governos estejam a par das necessidades dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e como a C189 pode ser aplicada.

Etapa 1: Descobrir se o seu país ratificou a C189

Em agosto de 2018, 25 países haviam ratificado a C189 e o Congresso do Peru também já havia concordado em ratificá-la. Esses 25 países agora devem consultar seus parceiros sociais, incluindo vocês, e elaborar leis, normas e acordos para colocar em prática a Convenção.

Se seu país ratificou a C189, significa que você pode fazer campanhas para que o seu país a implemente e a torne uma realidade. E lembre-se de que o sistema da OIT também vai atuar e exigir que o seu país informe a OIT sobre seu progresso.

Veja se o seu país consta na Tabela 1 abaixo.

Tabela 1: Países que ratificaram a C189 até agosto de 2018

ÁFRICA África do Sul Guiné Maurício	AMÉRICA DO NORTE Costa Rica Jamaica Nicarágua Panamá República Dominicana
ÁSIA Filipinas	AMÉRICA DO SUL Argentina Brasil Bolívia Chile Colômbia Equador Guiana Paraguai Uruguai
EUROPA Alemanha Bélgica Finlândia Irlanda Itália Portugal Suíça	



Para uma lista atualizada de países que ratificaram a Convenção, visite https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

Se seu país não consta na lista acima, é provável que ele não tenha ratificado a Convenção e você deve verificar a Tabela 2 abaixo. A Tabela 2 mostra que alguns países que não ratificaram a Convenção têm leis que dão alguma proteção às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Alguns desses países aprovaram ou alteraram leis para garantir que o país cumpra com a C189, mesmo que ainda não tenha ratificado a Convenção.

Verifique na Tabela 2 abaixo se esse é o caso do seu país.

Tabela 2: Tabela que mostra alguns países que aprovaram leis e políticas para proteger as trabalhadoras e trabalhadores domésticos desde a aprovação da C189

ÁFRICA Cabo Verde Libéria Mauritânia Marrocos Namíbia Quênia Tanzânia Uganda Zâmbia	ÁSIA Arábia Saudita Bahrein Bangladesh Cingapura Índia Jordânia Kuwait Nepal Paquistão Tailândia Vietnã
EUROPA Espanha	AMÉRICA DO SUL Venezuela
AMÉRICA DO NORTE El Salvador Estados Unidos da América	



Etapa 2: Usar a lista de verificação (*checklist*) para encontrar as lacunas nas leis

Agora que você sabe qual é o posicionamento do seu país, você pode usar a lista de verificação (*checklist*) da Tabela 3 abaixo, se seu país ratificou a C189 ou não.

- **Se o seu país não ratificou a C189, utilize o *checklist* para:**
 - Solicitar ou conduzir uma análise de lacunas na C189: quais áreas de suas leis trabalhistas estão de acordo com a C189 e quais áreas estão aquém das expectativas?
 - Para divulgar a C189 para governos e legisladores que não saibam sobre a Convenção e seu conteúdo.
 - Conscientizar os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) como uma ferramenta educativa, mostrando-lhes onde estão as lacunas na legislação do seu país. Esse processo auxiliará no empoderamento dos membros da organização e criação de uma organização.
- **Se o seu país ratificou a C189, utilize o *checklist* para:**
 - Conscientizar o governo sobre a C189 e seu conteúdo, para que o governo possa melhor proteger seus(suas) trabalhadores(as) domésticos(as);
 - Comentar em relatórios do governo ou enviar informações à OIT; e
 - Conscientizar os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) como uma ferramenta educativa, mostrando-lhes onde estão as lacunas na legislação do seu país. Esse processo auxiliará no empoderamento dos membros da organização e criação de uma organização.

Tabela 3: Checklist da C189

	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
a) Existem medidas (leis, políticas e práticas) para proteger os direitos básicos dos trabalhadores domésticos?			
<ul style="list-style-type: none"> Medidas que demandam que os empregadores tratem os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) de forma justa e os forneça condições de trabalho dignas (Art.6). 			
<ul style="list-style-type: none"> Medidas que protegem os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) quando eles criam ou participam de uma organização e/ou negociam com seu empregador (Art. 3(2)(a), Art. 3(3)). 			
<ul style="list-style-type: none"> Medidas que protegem as crianças, evitando que trabalhem no setor doméstico antes de se formarem na escola (Art. 3(2)(c), Art. 4). 			
<ul style="list-style-type: none"> Medidas que protegem as pessoas contra o trabalho forçado no setor doméstico (Art. 3(2)(b)). 			
<ul style="list-style-type: none"> Medidas que protejam trabalhadores(as) domésticos(as) contra a discriminação no local de trabalho (Art. 3(2)(d)). 			
<ul style="list-style-type: none"> Medidas que protegem os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) contra abusos, assédios e violência (Art. 5). 			
<ul style="list-style-type: none"> Medidas que protegem o direito do(a) trabalhador(a) de optar por morar no domicílio de seu empregador ou em outro lugar (Art. 9(a)). 			
<ul style="list-style-type: none"> Medidas que protegem os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que residem no domicílio onde trabalham no que diz respeito à privacidade, às horas de sobreaviso (<i>stand-by</i>) e ao direito de sair do domicílio quando acaba o expediente (Art. 6, 9(b) e 10(3)). 			
<ul style="list-style-type: none"> Medidas que protegem o direito dos(as) trabalhadores(as) de manter seus documentos de identidade (Art. 9(c)). 			

	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
b) A lei de seu país garante que os(as) trabalhadores(as) tenham um contrato de trabalho?			
<ul style="list-style-type: none"> A lei requer que os empregadores expliquem os detalhes dos contratos para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e forneçam um contrato por escrito, sempre que possível? O contrato deve abranger questões como o período do contrato, o tipo de trabalho a ser realizado, o salário, o horário de trabalho, os períodos de folga e licenças (Art. 7). 			
c) A lei de seu país inclui as condições básicas de trabalho para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as)?			
<ul style="list-style-type: none"> Tratando os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) da mesma forma que os outros trabalhadores em relação à jornada de trabalho, o pagamento de horas extras, os períodos de folga e as licenças remuneradas (Art. 10(1)). 			
<ul style="list-style-type: none"> Concedendo o salário mínimo nacional (se houver) para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) (Art. 11). 			
<ul style="list-style-type: none"> Garantindo aos(as) trabalhadores(as) pelo menos 24 horas consecutivas de folga semanalmente (Art. 10(2)). 			
<ul style="list-style-type: none"> Assegurando que os(as) trabalhadores(as) estão sendo pagos pelo menos uma vez por mês, em dinheiro ou (se eles concordarem) por meio de cheque ou depósito bancário (Art. 12(1)). 			
<ul style="list-style-type: none"> Protegendo os(as) trabalhadores(as) que recebem parte dos seus salários In Natura (Art. 12(2)). 			
d) Existem medidas para proteger a segurança e a saúde dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) no trabalho (Art. 13)?			
e) Existem medidas para incluir os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) em programas de seguridade social (ex.: pensões, benefícios relacionados à maternidade e a deficiências) (Art. 14)?			

	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
f) Os(As) trabalhadores(as) domésticos(as) têm o direito de fazer reclamações contra os empregadores?			
<ul style="list-style-type: none"> • É fácil para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) apresentar queixas ou ir aos tribunais para resolver uma disputa? (Art. 17(1)). 			
<ul style="list-style-type: none"> • Os auditores fiscais do trabalho checam as residências particulares para garantir que os empregadores estão cumprindo as leis? (Art. 17). 			
g) O seu país protege trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes?			
<ul style="list-style-type: none"> • Os(As) trabalhadores(as) migrantes precisam ter um contrato de trabalho antes de sair de seu país de origem? (Art. 8(1)). 			
<ul style="list-style-type: none"> • O nosso governo trabalha com outros países para proteger os(as) trabalhadores(as) domésticos(as)? (Art. 8(4)). 			
h) A lei de seu país regula as agências de emprego que colocam os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) no mercado de trabalho?			
<ul style="list-style-type: none"> • O governo propõe regras que devem ser seguidas pelas agências de emprego? (Art. 15(a)). 			
<ul style="list-style-type: none"> • O governo investiga queixas contra as agências de emprego? (Art. 15(b)). 			
<ul style="list-style-type: none"> • O governo protege os(as) trabalhadores(as) contra agências que os(as) tratam mal? (Art. 15(c)). 			
<ul style="list-style-type: none"> • O governo trabalha com outros países para regular as agências quando isso se faz necessário? (Art. 15(d)). 			
<ul style="list-style-type: none"> • As agências são proibidas de deduzir taxas dos salários dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)? (Art. 15(e)). 			

Etapa 3: Usar a C189 para garantir que os cidadãos e governos estejam a par das necessidades dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e como a C189 pode ser aplicada

Nesta seção, examinaremos exemplos de países que alinharam suas leis e práticas com a C189 e o papel que as organizações de trabalhadores desempenharam nesse processo. Refletiremos sobre estratégias para organizações em países que já ratificaram a C189 e naqueles países que não ratificaram a C189. Também discutiremos estratégias que todas as organizações de trabalhadores devem adotar, se seus países ratificaram a C189 ou não.

Se seu país já ratificou a C189

Parabéns por esta vitória! Lembre-se, o trabalho ainda não acabou e a luta continua. Usando a Tabela 3 que você preencheu, identifique quais partes da Convenção estão ausentes das leis vigentes: isso será importante para garantir que todos(as) os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) em sua organização conheçam a C189 e estejam ciente de seu conteúdo.

Abaixo estão alguns modos pelos quais outras organizações de trabalhadores domésticos conseguiram adquirir os direitos estabelecidos na C189:

- 1. Elaborando campanhas para que os governos** garantam aos trabalhadores os direitos e proteções da C189. Por vezes, os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) terão que exigir uma reforma completa para abranger todas as questões relativas aos trabalhadores domésticos. Em outros casos, as organizações de trabalhadores participaram de reformas sobre uma ou várias questões para garantir que os direitos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) sejam melhor protegidos e impedir que a lei enfraqueça os direitos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) em relação a uma questão.

Exemplo:

O sindicato dos trabalhadores domésticos da Guiné (*Syndicat National des Employés de Maison de Guinée - SYNEM-GUINEE*) e a federação nacional fizeram parte do processo de revisão das leis trabalhista da Guiné, que pouco faziam para proteger os trabalhadores domésticos. As novas Leis Trabalhistas foram aprovadas um ano antes da Guiné ratificar o C189 em 2017 e garante mais direitos aos trabalhadores domésticos. Em 2018, o sindicato e a federação elaboraram uma lei nacional sobre o trabalho doméstico para aproximar a lei do C189. O projeto de lei é inspirado na lei de Marrocos sobre o trabalho doméstico, e regula questões como horário de trabalho, férias anuais, licença familiar, agências de emprego e trabalho infantil. O sindicato e a federação planejam submeter o projeto de lei à Assembleia Nacional.

2. **Mobilizando os(as) trabalhadores(as) em torno de situações reais que ilustram o sofrimento dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)** para convencer o governo a tornar os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) uma prioridade e conseguir o apoio público (e do empregador).
3. **Participando do processo de relatório da OIT**, seja comentando os relatórios do governo ou contribuindo com um relatório de uma federação de sindicatos ou mesmo escrevendo o próprio relatório (caso participar de um sindicato registrado). Trabalhe com as federações sindicais de seu país que possuam representação oficial na OIT e consiga o apoio delas.
4. **Acessando as considerações tecidas pela OIT sobre o progresso do governo na implementação da Convenção**. Depois que o governo apresenta seu relatório sobre a C189, o Comitê de Especialistas da OIT tece considerações sobre os aspectos em que o progresso do governo está aquém do esperado. A OIT também solicita que o governo explique o que tem feito para resolver determinados problemas. As considerações do Comitê de Especialistas têm muito peso e são uma ferramenta poderosa que os sindicatos podem utilizar quando cobrarem responsabilidade do governo.
5. **Apresentando uma declaração para a OIT** explicando que o governo não está atendendo a nenhum dos requisitos da C189. A OIT, então, pedirá ao governo para responder à declaração. Se o governo não responder, ou não der uma resposta satisfatória, a OIT poderá publicar a declaração e a resposta.
6. **Apresente uma denúncia sobre a liberdade de associação, o direito de se organizar e a negociação coletiva**. Essas denúncias se enquadram na Convenção No. 87 sobre a liberdade de associação e o direito de se organizar (Liberdade Sindical) e na Convenção No. 98 sobre o direito de organização e a negociação coletiva. O Comitê de Liberdade Sindical da OIT analisará a denúncia e redigirá um relatório com suas conclusões e recomendações sobre como abordar a situação.

Se o seu país ainda não ratificou a Convenção

Há esperança! Aqui estão algumas coisas importantes que devem ser feitas se o seu país ainda não ratificou a Convenção, com alguns exemplos do que alguns países fizeram.

1. **Descobrir por que o governo de seu país não ratificou a Convenção.**
 - i) Alguns países apenas ratificam uma convenção depois de alinhar as suas leis nacionais a essa convenção. A OIT pode solicitar a esses países membros que redijam relatórios e expliquem por que a C189 não foi ratificada. Esses países podem ratificar a C189 em um momento posterior, como parte do processo de aplicação das normas.

Exemplo:

O governo de Uganda comprometeu-se a ratificar a C189. O Governo decidiu alinhar as leis com a Convenção antes de ratificá-la. O Ministério do Trabalho está revisando a lei de saúde e segurança ocupacional, que não protege os trabalhadores domésticos. Também está desenvolvendo uma lei do salário mínimo, que incluirá trabalhadores domésticos. Adicionalmente, o governo está propondo uma emenda à Lei de Seguridade Social no país, para estender a provisão de previdência social aos trabalhadores atualmente excluídos. O Sindicato dos Hotéis, Alimentação, Turismo, Supermercados e Trabalhadores Aliados de Uganda (UFTAWU) está envolvido no processo e tem exigido que as leis revisadas protejam os trabalhadores domésticos.

- ii) Países podem decidir não ratificar uma determinada convenção, mas mesmo assim alinhar suas leis a essa convenção. Em tais países, a convenção fornece diretrizes para moldar leis e políticas.

Exemplo:

O Governo do Zimbábue decidiu que não irá ratificar a C189, mas se comprometeu a reformar a Regulação Empregatícia de Trabalhadores Domésticos, em sintonia com a C189. O Sindicato de Trabalhadores Domésticas e Aliados do Zimbábue está trabalhando com o Ministério do Trabalho para regular o trabalho doméstico de imigrantes para proteção social e a privacidade das trabalhadoras que moram nos domicílios onde trabalham. O sindicato e o governo concordaram que eles vão monitorar o respeito às regulações depois que forem elas revisadas. O governo irá, então, reconsiderar sua posição sobre a ratificação.

- iii) Alguns países não ratificam porque estão preocupados com os encargos e custos decorrentes da adesão à Convenção.

- 2. **Fazer campanhas para garantir que o governo implemente e faça cumprir as leis existentes** que abrangem os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) (ex.: tornando mais fácil para os empregadores estar em conformidade com a lei ou alocando recursos no orçamento para inspeções).

Exemplo:

Em 2013, a Ouvidoria Pública do Peru publicou um relatório que avaliava os esforços do governo para implementar leis que protegessem os(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Esse relatório identifica as razões pelas quais pouquíssimos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) participam de programas de proteção social. Essas razões incluem a falta de comunicação e conscientização, requisitos rigorosos para inscrição e procedimentos inconvenientes. Alguns órgãos governamentais e autoridades locais têm respondido aumentando o engajamento dos empregadores e facilitando o processo para inscrição dos trabalhadores. Em 2016, organizações dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) realizaram uma campanha para que o governo implementasse as recomendações da Ouvidoria.

Estratégias para todas as organizações de trabalhadores

Quer seu governo tenha ratificado a Convenção ou não, a sua organização de trabalhadores pode se organizar e desenvolver relacionamentos/alianças com diferentes atores sociais. Aqui estão alguns exemplos:

1. **Trabalhar com a mídia** para conscientizar a população geral obre a contribuição dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e sua situação para mudar atitudes. Organizações em diferentes países têm usado a imprensa, programas de TV e rádio, teatro, música, filmes e mídias sociais em suas campanhas.
2. **Mobilizar, apoiar e capacitar os trabalhadores** para que tratem das questões que lhes dizem respeito (ex.:, educando os trabalhadores sobre os seus direitos, fornecendo cursos de capacitação, treinamentos sobre negociação e apoio no ambiente de trabalho, disponibilizando um modelo de contrato de trabalho).

Exemplo:

Em 2013, a rede internacional de trabalhadores domésticos (IDWN) e o CHODAWU da Tanzânia ofereceram treinamento para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que residem no domicílio de trabalho, explicando sobre seus direitos, incluindo períodos de folga e licenças. Também aprenderam como calcular suas horas de trabalho e salários usando uma folha de ponto.

3. **Educar os empregadores sobre seus deveres** em relação aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) e incentivá-los a respeitar os direitos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e a estar em conformidade com a Convenção.

Exemplos:

A campanha da IDWF / OIT "My Fair Home" (Tradução: "Meu Lar Justo") pede aos empregadores que se comprometam a melhorar as condições de trabalho e de vida dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as): pagando aos trabalhadores pelo menos o salário mínimo, garantindo horas de trabalho e folga razoáveis, estabelecendo contratos de trabalho por escrito, fornecendo acesso a cuidados de saúde e a um ambiente livre de abuso e assédio.

(Para saber mais, visite: idwfed.org/myfairhome)

Desde sua fundação em 2011, o sindicato dos trabalhadores domésticos de Guiné (SYNEM GUINEE) tem trabalhado com a federação de empregadores que apoiou os seus esforços para implementar a C189. A Guiné não possui uma associação de empregadores para o setor doméstico, mas sua maior federação de empregadores representa os empregadores nas discussões sobre o setor. O SYNEM busca alcançar os empregadores em suas campanhas de conscientização e convida a federação para suas oficinas de treinamento.

4. **Oferecer cursos de assistente jurídico/ paralegal para capacitar organizadores/educadores** dentro da organização. Assistentes jurídicos podem fornecer apoio aos trabalhadores em suas lutas diárias e apoiar os líderes das organizações de trabalhadores em seus esforços para garantir que o governo implemente a legislação existente.
5. **Fazer campanhas para que seu governo implemente plenamente as leis e políticas existentes** que visam proteger os trabalhadores domésticos.
Ex.: tornando mais fácil para os empregadores cumprir com as leis por meio de facilidades no pagamento das contribuições para a aposentadoria.
6. **Construir relações com instituições envolvidas na reforma de leis** para manter-se informado sobre possíveis mudanças que possam afetar os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) (por exemplo, a comissão parlamentar que trata dos assuntos trabalhistas e a comissão encarregada da reforma da lei).
7. **Trabalhar juntamente com federações nacionais de sindicatos** que possuam representação na OIT e possam ser um ponto de contato sobre as Convenções da OIT.

Exemplo:

“Para nós, na Libéria, o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos, sendo um sindicato muito jovem, teve que se unir ao corpo da mãe... porque, como um bebê, você não pode simplesmente começar a lutar contra o governo. Você não será reconhecido... Então, nós nos filiamos ao Congresso Trabalhista da Libéria e discutimos nossos problemas com eles. Eles são nossos porta-vozes: estamos engajando-os, e nós, juntos, estamos engajando o governo”.
Mathaline Cole, Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da Libéria.

8. **Trabalhar com outros sindicatos que possam apoiar os trabalhadores domésticos**, ou com outros sindicatos cujos membros empregam trabalhadores domésticos. Isso ajuda a construir organizações de trabalhadores domésticos e solidariedade com outros trabalhadores.
9. **Trabalhar com sindicatos em outros países** para compartilhar experiências e trocar informações sobre o que eles fizeram para promover os direitos dos trabalhadores domésticos. Além das reuniões, os trabalhadores(as) devem se empenhar para usar tecnologia e mídias sociais, incluindo grupos de WhatsApp, Facebook e a rede de comunicação da IDWF.

Exemplo:

A Rede de Comunicação da IDWF foi criada em 2014. Seu objetivo é unir os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) globalmente e criar um espaço para que eles compartilhem novidades, notícias, atividades e recursos. A rede também funciona como uma fonte de informação sobre os(as) trabalhadores(as) domésticos(as). (Visite <http://www.idwfed.org/en/campaigns/idwf-new-online-communication-network> para acessar a Rede de Comunicação).

10. Trabalhar com órgãos governamentais e autoridades locais que possam apoiar os esforços para promover a conformidade com a Convenção e proteger os(as) trabalhadores(as) (por exemplo, exibir vídeos promocionais em locais que o público frequenta, anexar panfletos às contas de eletricidade para alcançar os empregadores, oferecer aulas para trabalhadores domésticos menores de idade).

11. Trabalhar juntamente com líderes locais e grupos das comunidades.

Exemplo:

ONGs em Uganda trabalham com grupos de igrejas e grupos de mulheres para identificar as crianças no trabalho doméstico que correm risco de abuso. Na Tanzânia, as organizações trabalham com agentes de rua que têm acesso às casas das pessoas e que sabem quais famílias empregam jovens trabalhadores domésticos.

12. Trabalhar juntamente com a polícia para garantir que eles compreendam

a situação dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Isso permitirá que eles ajudem os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que denunciarem abusos (por exemplo, KUDHEIHA, do Quênia, trabalhou com a polícia dessa maneira).

13. Entrar em contato com advogados que possam apoiar os(as) trabalhadores(as)

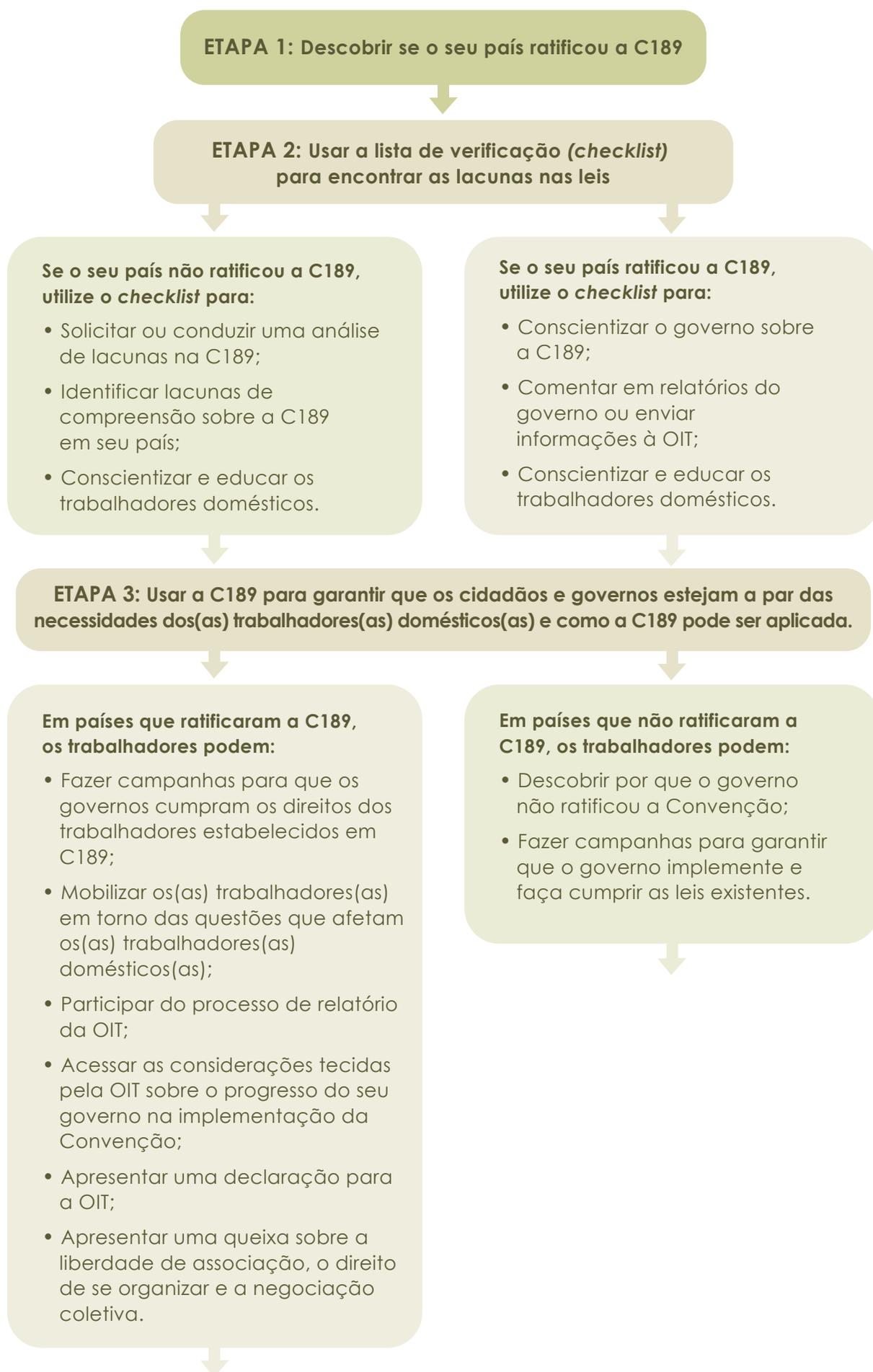
e ajudá-los(as) a compreender os documentos legais e a participar nos processos legais. Esses profissionais sem fins lucrativos podem ser encontrados em centros de pesquisa, escritórios de assistência jurídica, ou firmas de advocacia que façam trabalho voluntário (pro bono). O escritório local da OIT ou sua federação sindical pode recomendar bons advogados para ajudá-lo. Fique atento para as seguintes qualidades em um advogado ou / centro de pesquisa / escritório de advocacia:

- Respeitado pelas organizações de trabalhadores, autoridades, empregadores;
- Solidário com as pessoas pobres e vulneráveis da sociedade e comprometidos com a melhoria de suas vidas;
- Disposto a falar e ouvir os trabalhadores, não apenas seus líderes;
- Compassivo ao gênero feminino e capaz de incentivar as mulheres trabalhadoras a se abrirem;
- Capaz de explicar as coisas de modo claro aos trabalhadores e responder pacientemente às perguntas;
- Respeita e está disposto a usar os conhecimentos e opiniões dos trabalhadores;
- Fornece serviço pro-bono (sem custos) ou está disposto a cobrar uma taxa reduzida.

Exemplo:

O Sindicato dos Trabalhadores Domésticos e Aliados da África do Sul (SADSAWU) mantém uma relação de longa data com o Projeto da Lei Social (Social Law Project - SLP) na Universidade de Western Cape. O SLP apoiou o SADSAWU nos preparativos para as discussões sobre a C189 na OIT, nos diálogos com o Parlamento para a ratificação e no desenvolvimento de materiais de conscientização para os trabalhadores. Em 2016, o SADSAWU fez uma parceria com a Clínica Jurídica da Wits University para levar o governo do país aos tribunais com o intuito de incluir os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) sob as leis de indenização aos trabalhadores.

Resumo: Transformando a C189 em realidade



ETAPA 3 (contínuo): Usar a C189 para garantir que os cidadãos e governos estejam a par das necessidades dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e como a C189 pode ser aplicada

Para todas as organizações de trabalhadores:

- Criar campanhas e utilizem a mídia para conscientizar a população geral.
- Mobilizar, apoiar e capacitar os trabalhadores para que tratem das questões que lhes dizem respeito.
- Educar os empregadores sobre seus deveres em relação aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as).
- Oferecer cursos de paralegal / assistente jurídico para alguns organizadores/educadores.
- Fazer campanhas para que seu governo implemente plenamente as leis e políticas existentes.
- Construir relacionamentos estratégicos com possíveis aliados que possam apoiar seu trabalho, tais como: federações nacionais de sindicatos, organizações de trabalhadores de outros setores, organizações de trabalhadores domésticos de outros países, instituições envolvidas na reforma das leis (Ex.: Comitê de Pasta Parlamentar, o departamento de polícia, outros órgãos do governo, o governo local, líderes comunitários e advogados).



Seção 4:

Exemplo de contrato de trabalho

Dicas para organizadores e educadores de trabalhadores(as) domésticos(as)

- Este modelo de contrato visa orientar trabalhadores e empregadores na elaboração de um contrato claro que abrange as questões identificadas pela C189.
- Pode ser necessário modificar alguns dos termos do contrato para que estejam em conformidade com as leis nacionais.
- Se o seu país já possui um modelo de contrato, converse com o Departamento ou Ministério do Trabalho sobre alterações para abranger todas as questões discutidas neste modelo.
- Certifique-se de que o governo tenha cópias do modelo de contrato para distribuir aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e seus empregadores, em seus escritórios e durante as inspeções domiciliares, por exemplo.
- Por gentileza, tente garantir que os(as) trabalhadores(as) recebam uma cópia do contrato ou tenham seus termos explicados em um idioma que compreendam.

Dicas para empregadores e trabalhadores(as) domésticos(as)

1. Cláusulas 1-13 abrangem o que a C189 exigem em um contrato de trabalho. Utilize-as como uma lista de verificação (*checklist*) do que deve constar no contrato.
2. Exclua as cláusulas que não se aplicam a você. Por exemplo, se o(a) trabalhador(a) doméstico(a) não é de outro país, você pode excluir a cláusula 13.
3. Cláusulas opcionais também estão listadas. Elas não são abrangidas pela C189, mas são cláusulas interessantes se você conseguir negociá-las. A Recomendação 201 lista algumas cláusulas que podem ser incluídas em um modelo de contrato (veja Anexo 1). Também listamos algumas cláusulas opcionais que encontramos em modelos de contratos em países ao redor do mundo (veja o Anexo 2).



4. Incluímos um modelo de folha de ponto e de folha de pagamento para orientá-lo a manter registros do horário de trabalho, do salário e dos descontos salariais (veja o Anexo 3).

Contrato de trabalho para serviços domésticos

Introdução

O empregador e o(a) trabalhador(a) doméstico(a) concordam em elaborar um contrato de trabalho para o trabalho doméstico.

As seguintes leis e/ou acordos coletivos regulam este contrato:



As partes no contrato

As partes no contrato

Nome do Empregador: _____

Número da carteira de identidade: _____

Número de telefone: _____

Endereço: _____

Nome do(a) trabalhador(a): _____

Número da carteira de identidade: _____

Número de telefone: _____

Endereço: _____

Data de Nascimento: _____



Natureza do contrato

1 **Cargo:** _____

2 **Tipo e duração do contrato**

O(A) trabalhador(a) doméstico(a) deve ser empregado

(a) contrato de prazo determinado contrato permanente

O(A) trabalhador(a) doméstico(a) deverá ser empregado de _____ até _____

O(A) trabalhador(a) doméstico(a) deverá trabalhar em regime de

meio período período integral e por _____ dias por semana.

3 **O período de experiência (período probatório)**

Os primeiros _____ dias do contrato serão um período de experiência (probatório).



O domicílio e os deveres

4 **Endereço do domicílio**

O(A) trabalhador(a) trabalhará neste endereço: _____

5 **Deveres do(a) trabalhador(a) doméstico(a)**

Os deveres do(a) trabalhador(a) serão:

Limpeza Eventos Especiais

Cuidar de idosos / doentes / pessoas com deficiência Cozinhar

Viagens / feriados Cuidar de bichos de estimação

Lavar roupas em geral Cuidar de crianças

Jardinagem Automóvel



Salário e pagamentos

6 Salário

O empregador deverá pagar ao(à) trabalhador(a) doméstico(a) um salário de _____ por _____.

O empregador deverá pagar o(a) trabalhador(a) doméstico(a)

toda semana a cada quinze dias todo mês

O empregador deverá pagar o(a) trabalhador(a) doméstico(a)

em dinheiro por depósito bancário com cheque



Horário de trabalho

7 Horário de trabalho e períodos de descanso diários

O(A) trabalhador(a) doméstico(a) deverá trabalhar por um total de _____ horas por dia e _____ horas por semana.

A tabela abaixo lista os horários de início, término e os intervalos do(a) trabalhador(a) doméstico(a) para cada dia.

DIA	HORÁRIO DE INÍCIO	INTERVALOS	HORÁRIO DE TÉRMINO
Domingo			
Segunda-feira			
Terça-feira			
Quarta-feira			
Quinta-feira			
Sexta-feira			
Sábado			

O(A) trabalhador(a) doméstico(a) deverá desfrutar de um período de descanso diário de pelo menos _____ horas.

8 Períodos de descanso semanal

O(A) trabalhador(a) doméstico(a) deverá ter pelo menos _____ horas contínuas de descanso por semana, e o dia normal de descanso será _____.



Licenças

9 Licenças

O(A) trabalhador(a) doméstico(a) terá direito à seguinte licença após completar um ano de serviço: _____

As partes entrarão em acordo sobre a data em que as férias anuais terão início.



Disposições sobre Moradia

10 Acomodação

O empregador deve fornecer ao(à) trabalhador(a) doméstico(a) acomodação?

Sim Não

11 Refeições diárias

O empregador deve fornecer _____ refeições ao(à) trabalhador(a) doméstico(a) por dia.



Rescisão de contrato

12 **Aviso prévio**

O empregador deverá fornecer ao(à) trabalhador(a) doméstico(a) _____ dias / _____ semanas / _____ meses de aviso prévio em caso de rescisão do contrato de trabalho, ou realizar pagamento ao(à) trabalhador(a) doméstico(a) ao invés de aviso prévio.

O(A) trabalhador(a) doméstico(a) deverá fornecer ao empregador _____ dias / _____ semanas / _____ meses de aviso prévio.

Não há necessidade de aviso prévio em caso de rescisão do contrato por justa causa, por exemplo, quando o(a) trabalhador(a) rouba do empregador ou o empregador abusa do(a) trabalhador(a).

13 **Repatriação em caso rescisão do contrato**

Após o término da relação de trabalho, o empregador deverá pagar os custos da viagem do(a) trabalhador(a) doméstico(a) para o seu lar.

Sim Não



Assinatura das partes

Assinatura do(a) trabalhador(a) _____

Data e local _____

Assinatura do(a) empregador(a): _____

Data e local: _____

Assinatura da testemunha: _____

Data e local: _____

Anexo 1: Cláusulas opcionais de Recomendação 201

A Recomendação 201 sugere que um modelo de contrato deverá incluir cláusulas adicionais às cláusulas mínimas exigidas pela C189.

1. Pagamentos em espécie

O empregador deve pagar ao empregado doméstico até _____ por cento de seu pagamento em espécie.

O empregador deve dar ao trabalhador (liste itens e quantidade)

_____ no valor de _____

_____ no valor de _____

_____ no valor de _____

2. Outros pagamentos

O empregador deve pagar ao trabalhador o estabelecido abaixo, além de seu salário básico:

_____ por _____ para _____

_____ por _____ para _____

_____ por _____ para _____

3. Horas extras

O empregador deve pagar ao trabalhador doméstico um valor de _____ por horas extras trabalhadas.

4. Horas de sobreaviso (*Stand-by*)

O empregador deve pagar ao trabalhador doméstico um valor de _____ por cada hora de sobreaviso.

5. Deduções salariais

O empregador pode deduzir o seguinte valor do salário do trabalhador doméstico:

_____ para seguro-saúde / auxílio médico

_____ para a previdência social (seguro-desemprego / aposentadoria)

_____ para ligações telefônicas pessoais

O empregador não pode deduzir nenhum valor se o trabalhador doméstico quebrar um item.

6. Detalhes das acomodações

O empregador deve fornecer ao trabalhador doméstico uma acomodação digna e em boas condições de limpeza, que atenda aos seguintes requisitos:

- Quarto com fechadura e chave
- Cama e colchão
- Eletricidade e aquecimento
- Ventilação
- Água potável
- Banheiro completo com fechadura e chave

7. Outras formas de licença

O trabalhador doméstico também terá direito à seguinte licença após completar um ano de serviço:

_____ dias de licença por doença,

_____ dias de responsabilidade familiar,

_____ dias de licença para estudo,

_____ meses de licença maternidade, dos quais _____ não serão pagos.

Anexo 2: Cláusulas opcionais para modelos de contrato nacionais

Incluímos também algumas cláusulas que encontramos em modelos de contratos para trabalhadores domésticos em todo o mundo. Embora a C189 e o R201 não exijam que essas questões sejam abrangidas em um contrato de trabalho, você deve considerar quais você gostaria de incluir em um modelo de contrato de trabalho para o seu país. Você também deve considerar quais cláusulas são mais importantes para você como trabalhador e tentar negociá-las com seu empregador ao longo do tempo.

1. Alterar os termos do contrato

As partes devem entrar em acordo para alterar os termos deste contrato por escrito.

2. Aumentos de salário

O empregador deverá aumentar o salário do(a) trabalhador(a) doméstico(a) em _____ por cento depois de completar cada ano de trabalho.

3. Vestimentas

O empregador deverá fornecer uniformes ao(à) trabalhador(a) gratuitamente.

4. Saúde e segurança no trabalho

O empregador deverá:

- fornecer roupas de proteção e equipamentos gratuitamente,
- ensinar ao(à) trabalhador(a) a proteger sua saúde e segurança no trabalho (por exemplo, mostrando-lhe como usar máquinas e produtos químicos),
- registrar o(a) trabalhador(a) para ter seguro contra lesões ou doenças ocupacionais, se o país tiver essa lei.

5. Assistência em emergências

- O empregador deverá fornecer um kit de primeiros socorros.
- O empregador deverá fornecer informações sobre a delegacia e o local de atendimento médico mais próximos.
- O empregador deverá fornecer ao(à) trabalhador(a) doméstico(a) informações de seu contato em caso de emergências.

6. Viagem de empregadores

O empregador deverá

- Dar ao(à) trabalhador(a) _____ aviso prévio sobre planos de viagem.
- Cobrir quaisquer despesas do(a) trabalhador(a) quando este(a) viajar com o empregador.
- Pagar o trabalhador, mesmo que ele(a) não viaje com o empregador.

7. Períodos de descanso semanais

O trabalhador doméstico deve desfrutar de pelo menos ____ horas contínuas de descanso por semana, e o dia de descanso normal será _____.

8. Feriados públicos

O empregador concederá ao trabalhador doméstico um dia de folga com remuneração em feriados nacionais / públicos que ocorram em um dia normal de trabalho.

Um trabalhador será pago a um valor de _____ por hora / por dia para trabalhar em um feriado nacional / público.

9. Benefícios na rescisão do contrato

O empregador deve pagar ao trabalhador _____ quando o contrato for rescindido.

10. Gratificação anual (bônus)

O empregador deverá dar ao(à) trabalhador(a) uma gratificação anual (bônus) no valor equivalente a _____ semanas / meses de salário.

Anexo 3: Folha de pagamento e folha de ponto mensal

FOLHA DE PAGAMENTO E FOLHA DE PONTO MENSAL												
De _____ a _____												
Nome: _____												
DIAS		HORÁRIO DE TRABALHO			TOTAL DE HORAS				SALÁRIO			
Data	Dia	Início	Intervalos	Término	Total de horas diárias	Horário Normal	Horas Extras	Horas relativas a Feriado	Normal (Horas X)	Horas Extras (Horas X)	Feridos (Horas X)	Total
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												

DIAS		HORÁRIO DE TRABALHO			TOTAL DE HORAS				SALÁRIO			
Data	Dia	Início	Intervalos	Término	Total de horas diárias	Horário Normal	Horas Extras	Horas relativas a Feriado	Normal (Horas X)	Horas Extras (Horas X)	Feriatos (Horas X)	Total
22												
23												
24												
25												
26												
27												
28												
29												
30												
31												
SALÁRIO DE BASE												
Desconto 1:												
Desconto 2:												
Desconto 3:												
<i>Menos Total de descontos:</i>												
SALÁRIO LÍQUIDO												

PAGO (Assinado pelo empregador)

RECEBIDO (Assinado pelo(a) trabalhador(a))

Data: _____

Data: _____

Local: _____

Local: _____

Seção 5:

Outros recursos que você pode utilizar

A leitura deste livreto sobre a C189 o ajudará a ser mais eficaz na organização dos trabalhadores domésticos e na conquista de melhores direitos para eles. Esta seção lista alguns outros recursos aos quais nos referimos ao escrever este manual. Você pode lê-los para ajudar a divulgar a C189 e criar sua organização.

Recursos sobre C189

1. Livro **“Yes, we did it!: How the World’s Domestic Workers Won their International Rights and Recognition”** da autora Celia Mather (2013)
<http://www.wiego.org/resources/yes-we-did-it-how-worlds-domestic-workers-won-their-international-rights-and-recognition>
2. Documentário da Federação Internacional de Trabalhadores Domésticos (IDWF) e WIEGO, **“The Conventional Wisdom: A documentary film on C189”**
<http://www.wiego.org/resources/video-c189-conventional-wisdom>
3. Secretaria Internacional do Trabalho, Genebra. **“C189 and R201 at a Glance”** (2011)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_170438.pdf
4. Secretaria Internacional do Trabalho, Genebra. **“Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws”**
http://www.ilo.org/travail/areasofwork/domestic-workers/WCMS_173365/lang--en/index.htm
5. Secretaria Internacional do Trabalho, Genebra. **“Achieving Decent Work for Domestic Workers: An Organizers’ Manual to Promote C189 and Build Domestic Workers’ Power”** (2012)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_181344.pdf
6. Confederação Sindical Internacional, Federação Internacional de Trabalhadores Domésticos (IDWF) e Organização Internacional do Trabalho. **“Domestic Workers Unite: A Guide For Building Collective Power to Achieve Rights and Protections for Domestic Workers”** (2013)
https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-en-final_digital.pdf

Recursos para se organizar

Não deixe de ler outros materiais educativos publicados pela WIEGO que aconselham sobre como organizar os trabalhadores. O Livro 1, abaixo, fala sobre a importância de pesquisar, especialmente sobre as leis e regulamentos que afetam os(as) trabalhadores(as) que você está organizando.

LIVRO 1: *Recrutando Trabalhadores Informais para Organizações Democráticas de Trabalhadores*

<http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/ICC1-Recrutando-Trabalhadores-portuguese.pdf>

LIVRO 2: *Criação e Manutenção de uma Organização Democrática de Trabalhadores Informais*

<http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/ICC2-Criacao-e-Manutencao-portuguese.pdf>

LIVRO 3: *Resolução dos Problemas Cotidianos dos Trabalhadores Informais*

<http://www.wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/ICC3-Resolucao-dos-Problemas-portuguese.pdf>

LIVRO 4: *Negociações Coletivas para os Trabalhadores Informais*

<http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/ICC4-Negociacoes-Coletivas-portuguese.pdf>

LIVRO 5: *Resolução das Disputas entre Trabalhadores Informais e os Detentores de Poder*

<http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/ICC5-Disputas-portuguese.pdf>

LIVRO 6: *Ação Coletiva para os Trabalhadores Informais*

<http://www.wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/ICC6-Acao-Coletiva-portuguese.pdf>

Apêndice:

O que é a Recomendação No. 201 da OIT?

- Uma recomendação da OIT é um conjunto de diretrizes que visam auxiliar os países a implementar uma convenção.
- A Recomendação No. 201 (ou R201) orienta os países membros sobre como colocar em vigor a C189. Ela difere da C189 na medida em que não precisa ser ratificada e não são vinculativas nos países membros.

Você pode usar a R201 para explicar o que seu governo deve fazer para implementar partes específicas da C189 de modo mais abrangente. Em alguns casos, a R201 explica diferentes maneiras de solucionar o mesmo problema.

Como a C189, essa Resolução abrange o seguinte:

- Direitos básicos;
- Um contrato de trabalho;
- Condições básicas de trabalho;
- Saúde e segurança no trabalho;
- Proteção social;
- Medidas para proteger os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), especialmente os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes;
- Regulamentação das agências de trabalho.

Ela também abrange outros direitos. Isto é o que a R201 estabelece:

a) Direitos básicos

Os países membros devem:

- Certificar-se de que todas as leis e procedimentos facilitem o estabelecimento das organizações pelos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) ou a participação deles em organizações de sua escolha.
- Considerar apoiar as organizações dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) para fortalecê-las.
- Definir regras para proteger as informações médicas dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e proteger os(as) trabalhadores(as) que precisam fazer exames médicos para fins de trabalho.
- Proteger os(as) trabalhadores(as) contra a realização obrigatória de testes de gravidez ou HIV e contra a obrigação de dizer ao empregador seu status de HIV ou gravidez.

- Compartilhar informações sobre possíveis doenças que possam afetar os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) e diretrizes para boas práticas de saúde e exames médicos relacionados ao trabalho.
- Garantir que as crianças não executem trabalhos domésticos que prejudiquem sua saúde, segurança e moral.
- Proteger as crianças trabalhadoras domésticas com idade acima de 15 anos, limitando suas horas de trabalho, proibindo-as de trabalhar à noite e restringindo os trabalhos muito exigentes. Os governos também devem verificar as condições de vida e trabalho das crianças.
- Fornecer mecanismos de denúncia e fornecer abrigo temporário e cuidados de saúde para ajudar os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que tenham sido abusados(as), assediados(as) ou maltratados(as).

b) Um contrato de trabalho

Os países membros devem:

- Ajudar os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) a compreender os termos e condições contratuais.
- Desenvolver um modelo de contrato de trabalho que deve ser disponibilizado gratuitamente aos empregadores, trabalhadores e ao público.
- Além dos assuntos descritos na C189, os termos e condições contratuais devem incluir:
 - Uma descrição das funções de trabalho;
 - Licença médica e qualquer outra licença pessoal;
 - Quaisquer outros pagamentos que o trabalhador doméstico tenha direito a receber;
 - Quaisquer pagamentos feitos In Natura e seu valor monetário;
 - Detalhes das acomodações fornecidas, se houver;
 - Valores que o empregador pode descontar do salário do trabalhador doméstico.

c) Condições básicas de trabalho

Os países membros devem:

- Orientar e fornecer suporte a empregadores e trabalhadores para que registrem o horário de trabalho, as horas extras e os períodos de sobreaviso adequadamente. Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) devem ter acesso a esses registros facilmente.
- Regular períodos de permanência, definindo horas máximas de sobreaviso por semana, mês ou ano, e a taxa de pagamento por sobreaviso. Os(As) trabalhadores(as) devem receber folga por ficarem de sobreaviso quando deveriam estar descansando.
- Regular o trabalho noturno, definindo o máximo de horas noturnas, a taxa de remuneração por trabalho noturno e as horas de folga relativas ao trabalho noturno durante um período de folga.

- Assegurar que as partes possam chegar a um acordo sobre o dia de folga semanal, considerando os requisitos culturais, sociais e religiosos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as).
- Garantir que os trabalhadores desfrutem de um período de folga para compensar os momentos em que devem trabalhar no dia de folga, sejam eles pagos ou não por esse trabalho.
- Permitir que um(a) trabalhador(a) acumule seus dias de folga semanal trabalhando por até 14 dias e, em seguida, aproveitando os dias de folga combinados.
- Assegurar-se de que o empregador não deduz os dias de licença dos(as) trabalhadores(as) quando eles levam o trabalhador doméstico com eles em suas férias.
- Limitar o quanto pode ser pago In Natura, certificando-se de que o valor do pagamento é calculado de forma justa e limitando o pagamento In Natura às coisas que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) precisam e usam.
- Assegurar-se de que os empregadores não cobram acomodação dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que residem no domicílio onde trabalham.
- Assegurar-se de que os empregadores não cobram dos(as) trabalhadores(as) nada que eles precisem para fazer seu trabalho (por exemplo, uniformes, ferramentas e luvas, etc.).
- Garantir que os empregadores ofereçam aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) um recibo de pagamento sempre que pagarem. O comprovante de pagamento deve mostrar o valor total que é devido a eles e explicar quaisquer descontos salariais.
- Garantir que os(as) trabalhadores(as) tenham um quarto privado com mobília, janelas e iluminação adequada e ar condicionado. O quarto deve ter uma fechadura e o(a) trabalhador(a) deve ter sua própria chave. O(A) trabalhador(a) deve poder usar o banheiro.
- Garantir que os empregadores ofereçam refeições boas e adequadas que atendam às necessidades religiosas e culturais dos trabalhadores, sempre que possível.

d) Saúde e segurança no trabalho

Os países membros devem:

- Proteger os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), eliminando perigos e riscos no local de trabalho.
- Desenvolver maneiras de inspecionar o local de trabalho e punir os empregadores que violam as leis de saúde e segurança.
- Coletar dados sobre os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que se envolvem em acidentes e que contraem doenças no trabalho.
- Aconselhar e compartilhar informações sobre segurança e saúde no trabalho para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as).

e) **Seguridade social**

Os países membros devem:

- Facilitar o pagamento de contribuições previdenciárias, inclusive para trabalhadores(as) que tenham mais de um empregador.
- Trabalhar com outros países para garantir que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que têm direito a benefícios em um país possam reivindicá-los no país onde vivem.
- Considerar o salário total dos trabalhadores (em dinheiro e In Natura) ao calcular contribuições e benefícios previdenciários.

f) **Medidas para proteger os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), especialmente os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes**

Os países membros devem:

- Quando for o país de origem, educar os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes sobre os seus direitos e recursos no país de destino em uma língua que eles entendam.
- Estabelecer regras claras para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que terão o direito de receber o transporte gratuito de volta ao seu país de origem quando o contrato terminar.

Os países membros devem considerar:

- Criar uma linha telefônica de atendimento nacional em diferentes idiomas para trabalhadores(as) que precisam de ajuda.
- Permitir que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes visitem o domicílio antes de começarem a trabalhar.
- Desenvolver uma rede de alojamento de emergência.
- Educar os empregadores sobre seus deveres em relação aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), incluindo os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) migrantes.
- Tornar mais fácil para os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) a apresentação de queixas e o processo de levar os empregadores aos tribunais, mesmo depois que regressarem ao seu país de origem.
- Trabalhar com outros países para informar aos(as) trabalhadores(as) migrantes sobre seus direitos antes de partirem para trabalhar em outro país.
- Garantir fundos para os honorários legais dos(as) trabalhadores(as) e fornecer-lhes serviços sociais.
- Desenvolver regras para permitir que os inspetores entrem nos locais de trabalho doméstico, respeitando a privacidade do empregador.
- Desenvolver códigos de conduta para diplomatas que empregam trabalhadores(as) domésticos(as).

g) Regularizar agências de emprego

- Os países membros devem trabalhar com outros países para monitorar as agências de emprego.

h) Abordar outras questões que afetam os(as) trabalhadores(as) domésticos(as)

Os países membros devem:

- Garantir que um(a) trabalhador(a) doméstico(a) cujo empregador faleceu ou declarou insolvência tenha direitos semelhantes aos empregados de outros setores.
- Garantir que os empregadores paguem aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) qualquer quantia devida a eles logo após o término do contrato de trabalho.
- Assegurar-se de que o empregador que rescinde o contrato (por qualquer motivo, exceto por má conduta grave) conceda um prazo justo e um tempo de folga para que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) que residem no domicílio de trabalho procurem outro emprego e um lugar para ficar.
- Promover o treinamento dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) para melhorar suas habilidades e perspectivas de emprego.
- Ajudar os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) a equilibrar o seu trabalho com as responsabilidades familiares.
- Melhorar os sistemas de coleta de dados sobre o trabalho doméstico.

i) Como os países membros devem implementar esta Recomendação?

Para proteger os(as) trabalhadores(as) domésticos(as), os países membros devem:

- Implementar a R201 por meio de leis, políticas, acordos coletivos e outras medidas;
- Consultar as organizações de empregadores e trabalhadores antes de adotar essas medidas;
- Trabalhar com outros países, através de suas embaixadas no exterior em alguns casos.

Mulheres no Trabalho Informal Globalizando e Organizando (WIEGO) é uma rede global de pesquisa-políticasação que procura melhorar as condições de vida e trabalho dos trabalhadores pobres, especialmente mulheres, na economia informal. WIEGO constrói suas alianças ou aferece afiliação junto a: associações de trabalhadores informais, pesquisadores e estatísticos que estudam a economia informal e profissionais de agências de desenvolvimento interessados na economia informal. A WIEGO procura atingir seus objetivos ao ajudar a construir ou fortalecer redes de organizações de trabalhadores informais; realizando análises de políticas, pesquisas estatísticas e análise de dados sobre a economia informal, fornecendo aconselhamento político e viabilizando diálogos sobre políticas focadas na economia informal, documentando e disseminando boas práticas de suporte à força de trabalho da economia informal. Para mais informações, veja www.wiego.org

A Federação Internacional de Trabalhadoras Domésticas (FITD) é uma organização de base de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Todas as pessoas que trabalham em um domicílio sob de uma relação empregatícia são trabalhadores domésticos. A FITD acredita que o trabalho doméstico é trabalho, e que todo trabalhador doméstico deve ter os mesmos direitos que o resto dos trabalhadores. O objetivo da FITD é construir uma organização global forte, democrática e unida de trabalhadores domésticos para proteger e avançar seus direitos em todos os lugares.

Secretaria: c/o CTU Training Centre, 18, Shek Lei Street, Kwai Chung, N.T, Hong Kong

Site: www.idwfed.org

Email: info@idwfed.org

