

DOCUMENTOS DE POLÍTICAS
DE PROTEÇÃO SOCIAL

DOCUMENTO 16



Organização
Internacional
do Trabalho

Proteção social do trabalho doméstico

Tendências de políticas
e estatísticas

proteção
social
para todos

Departamento
de Proteção
Social

DOCUMENTOS DE POLÍTICAS DE PROTEÇÃO SOCIAL

Documento 16

Proteção social do trabalho doméstico: Tendências de políticas e estatísticas

**Departamento de Proteção Social
em colaboração com o
Serviço de Mercados de Trabalho Inclusivos,
Relações Laborais e Condições de Trabalho
Organização Internacional do Trabalho, Genebra**

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2016
First published 2016

Todos os direitos das publicações do Bureau Internacional do Trabalho são reservados de acordo com o Protocolo 2 da Convenção Universal dos Direitos de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos das mesmas, sem autorização, na condição de que a fonte seja indicada. Para direitos de reprodução ou tradução, devem submeter-se os pedidos ao Gabinete de Publicações (Direitos e Autorizações), cuja morada é International Labour Office, CH1211 Genebra 22, Suíça. Estes pedidos serão bem-recebidos pelo Bureau Internacional do Trabalho.

Dados de catalogação da OIT

Proteção social do trabalho doméstico: tendências de políticas e estatísticas / Organização Internacional do Trabalho, Departamento de Proteção Social (SOCPRO) – Genebra: OIT, 2016
(Documentos de Políticas de Proteção Social; N.º 16)

ISBN: 9789228312355; 9789228312362 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho, Departamento de Proteção Social

proteção social / trabalho doméstico / trabalhador doméstico / segurança social / Convenção da OIT /
Recomendação da OIT / comentário / aplicação / promoção

02.03.1

As designações utilizadas nas publicações do Bureau Internacional do Trabalho (BIT), que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação dos dados aí descritos não implicam por parte do BIT nenhuma tomada de posição no que diz respeito ao estatuto jurídico de determinado país, zona ou território ou das suas autoridades, nem no que diz respeito ao traçado das suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas nos artigos, estudos e outros textos assinados comprometem, unicamente, os seus autores, não significando a publicação dos mesmos que o BIT subscreva as opiniões neles expressas.

A menção ou omissão de determinada empresa ou de determinado produto ou processo comercial não implica da parte do BIT nenhuma apreciação favorável ou desfavorável.

As publicações do BIT podem obter-se nas principais livrarias e em plataformas de distribuição digital, ou solicitados diretamente através do endereço eletrónico: ilo@turpin-distribution.com. Para mais informações visite o nosso sítio de internet: <http://www.ilo.org/publns> ou contacte-nos através de: pubvente@ilo.org

Visit our web site: www.ilo.org/publns

O responsável pela edição da série é a Diretora do Departamento de Proteção Social da OIT. Para mais informações sobre a série, por favor entre em contacto com:

Isabel Ortiz, Diretora do Departamento de Proteção Social
Organização Internacional do Trabalho
4 Route des Morillons
CH-1211 Genebra 22 - Suíça
Tel. +41.22.799.6226 • Fax: +41.22.799.79.62

Impresso pelo *Bureau* Internacional do Trabalho, Genebra, Suíça.

Apresentação

O trabalho doméstico é um setor muito relevante, devido tanto à importância quantitativa em termos do volume de oferta de trabalho que a atividade gera para a economia, quanto à sua significativa contribuição socioeconómica em quase todas as sociedades modernas. Paradoxalmente, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos constituem um grupo tradicionalmente excluído do direito humano à segurança social.

Devido às suas características, o setor do trabalho doméstico é visto pelos sistemas de segurança social como um «grupo de difícil cobertura». A atividade profissional é realizada numa residência particular e, com frequência para mais do que um empregador. É caracterizada por uma elevada rotatividade laboral, uma grande frequência do salário em espécie, rendimentos irregulares e relações de trabalho que normalmente não são estabelecidas através de um contrato de trabalho formal.

Para enfrentar com sucesso o desafio da extensão da cobertura da proteção social do trabalho doméstico, não basta a vontade política dos governos e outros intervenientes interessados; é essencial dispor de uma base de informações adequada que permita conhecer a situação mundial e as práticas nacionais no que respeita a esta matéria. Este relatório pretende ajudar a colmatar a lacuna de informação sobre o assunto, existente até ao momento.

Nesse contexto, o objetivo do presente relatório é apresentar um conjunto de informações sistematizadas a nível internacional, sobre a configuração e as práticas dos regimes de segurança social para o setor do trabalho doméstico. Procedeu-se à sistematização, descrição e análise das principais características dos regimes de segurança social em termos do respetivo âmbito de aplicação, organização institucional, administração e taxas de cobertura. Esta informação é complementada por uma sistematização das práticas observadas num conjunto selecionado de países que conseguiram atingir níveis elevados no que respeita à cobertura do trabalho doméstico.

Os dados apresentados neste relatório evidenciam a magnitude do desafio que é suprir o défice mundial de cobertura da segurança social para o trabalho doméstico. Trata-se de um desafio gigantesco que abrange a maioria dos países, incluindo as nações desenvolvidas. O estudo mostra que ainda existem grandes lacunas que dificultam uma cobertura legal e eficaz a nível regional e nacional. Apesar desta situação, observa-se uma clara tendência para a extensão da cobertura, principalmente nos países em desenvolvimento.

O Departamento de Proteção Social da OIT tem a honra de publicar este relatório, que aborda pela primeira vez a situação da proteção social do setor do trabalho doméstico num âmbito global. Esperamos que este estudo cumpra o objetivo de constituir uma ferramenta de consulta para os diferentes intervenientes envolvidos na louvável tarefa que é a extensão da proteção social ao trabalho doméstico.

Isabel Ortiz
Diretora
Departamento de Proteção Social

Philippe Marcadent
Chefe
Serviço de Mercados de Trabalho Inclusivos,
Relações Laborais e Condições de Trabalho

Índice

	<i>Página</i>
Apresentação	iii
Agradecimentos.....	vii
Ideias-chave.....	ix
Lista de siglas e acrónimos.....	xi
Introdução.....	xi
Partie I. Situação a nível mundial e regional	5
I.1. Estimativas do trabalho doméstico a nível regional e mundial.....	5
I.2. Fontes de informação e aspetos metodológicos sobre a cobertura	8
I.3. Quadro jurídico internacional: as normas da OIT.....	8
I.4. Definição do trabalho doméstico a nível nacional e a sua relação com a definição legal da OIT	11
I.5. Cobertura legal dos regimes de segurança social a nível mundial.....	13
I.6. Configuração dos regimes de segurança social	16
I.7. Cobertura efetiva da segurança social para os trabalhadores domésticos.....	22
I.8. Entraves à extensão da cobertura.....	24
Parte II. Caracterização e práticas dos regimes de segurança social para o setor do trabalho doméstico.....	27
II.1. Caracterização dos regimes de segurança social	27
II.2. Práticas na extensão da cobertura do trabalho doméstico.....	28
II.2.1. Aspetos de organização institucional.....	29
II.2.2. Aspetos de financiamento	30
II.2.3. Práticas relativas à inscrição e promoção da cobertura da segurança social....	35
II.2.4. Arrecadação e cobrança das contribuições	39
II.2.5. Trabalhadores domésticos migrantes	43
II.2.6. Resumo comparativo das práticas a nível internacional	45
Parte III. Conclusões	47
Referências	51
 Anexos	
Tabela A.1. Lista de países incluídos no relatório (163 países)	55
Tabela A.2. Contingências cobertas pelos sistemas de segurança social nacional para o trabalho doméstico	56
Tabela A.3. Aspetos legais relacionados com a segurança social para o trabalho doméstico.....	59
Tabela A.4. Ratificação das Convenções da OIT relativas ao trabalho doméstico	78
Tabela A.5. Cobertura de segurança social do trabalho doméstico por nível de rendimento, países selecionados, 2009-2013.....	81

Tabelas

1.	Lista de países que ratificaram a Convenção n.º 189 da OIT.....	11
2.	Lista de países com alguma regulamentação legal em matéria de cobertura da segurança social para trabalhadores domésticos (cobertura de pelo menos uma contingência).....	14
3.	Tipologia dos regimes de segurança social para o trabalho doméstico.....	27
4.	Itália. Regime de contribuições para o trabalho doméstico baseado no salário à hora, 2015.....	33
5.	Argentina. Esquema de contribuições para o trabalho doméstico baseado no salário à hora e na idade do(a) trabalhador(a).....	35
6.	Resumo das práticas internacionais dos regimes de segurança social para o trabalho doméstico. Países selecionados.....	46

Gráficos

1.	Distribuição mundial do trabalho doméstico, por região, 2013.....	6
2.	Distribuição relativa do trabalho doméstico no mundo por sexo e região (em milhões), em 2013.....	7
3.	Porcentagem de países com cobertura legal da segurança social para o trabalho doméstico, por região.....	15
4.	Número de países com cobertura legal do setor do trabalho doméstico, por região e por tipo de regime (geral versus especial).....	16
5.	Países com alguma disposição legal em matéria de segurança social para a cobertura do trabalho doméstico, por tipo de programa (obrigatória versus voluntária).....	18
6.	Número de países com cobertura legal da segurança social para o trabalho doméstico, de acordo com a contingência abrangida e a região.....	19
7.	Número de países com disposições legais em matéria de segurança social para o trabalho doméstico, de acordo com as que contemplam ou não a cobertura legal do trabalho doméstico migrante (52 países).....	21
8.	Estimativas sobre a taxa de cobertura efetiva da segurança social para o trabalho doméstico, de acordo com o PIB per capita, para os países selecionados (último ano disponível).....	23

Agradecimentos

O presente relatório foi elaborado por Fabio Durán-Valverde, Economista Principal do Departamento de Proteção Social da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e José Francisco Ortiz-Vindas, Especialista em Proteção Social no Escritório da OIT para a América Central, Haiti, Panamá e República Dominicana. Contou com a colaboração de Karuna Pal, Administradora Principal, e Maya Stern-Plaza, Perita Jurídica em Proteção Social, ambas do Departamento de Proteção Social da OIT. A coordenação técnica foi da responsabilidade de Fabio Durán-Valverde. O relatório foi enriquecido com os comentários construtivos de Isabel Ortiz, Diretora do Departamento de Proteção Social, Valérie Schmitt, Chefe do Serviço de Políticas Sociais, Governança e Normas, e Clara Van Panhuys, Especialista em Proteção Social do Departamento de Proteção Social, bem como de Philippe Marcadent, Chefe do Serviço de Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações Laborais e Condições de Trabalho, Claire Hobden e Amelita King-Dejardin, especialistas do Serviço de Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações Laborais e Condições de Trabalho, Samia Kazi-Aoul, Especialista em Migração do Serviço de Migração Laboral da OIT, e María José Chamorro, Especialista Principal em Género do Escritório da OIT para a América Central, Haiti, Panamá e República Dominicana. O projeto recebeu ainda o apoio editorial de Victoria Giroud-Castiella, Oficial de Proteção Social do Departamento de Proteção Social.

Ideias-chave

- Devido à natureza atípica do trabalho doméstico (TD), as trabalhadoras e os trabalhadores deste setor são vistos pelos sistemas de segurança social como um «grupo de difícil cobertura». Estima-se que, globalmente, 90 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estejam excluídos dos sistemas de segurança social. O trabalho é realizado numa residência particular, o que o torna difícil de controlar e inspecionar; os trabalhadores trabalham, com frequência, para mais do que um empregador; existe uma rotatividade laboral alta; o salário em espécie é frequente; os rendimentos são muito irregulares e as relações laborais geralmente não são estabelecidas mediante um contrato de trabalho. A estas dificuldades associam-se igualmente outros fatores, tais como a falta de reconhecimento legal do trabalho doméstico enquanto profissão, a existência de práticas sociais e legais discriminatórias, assim como outros elementos socioculturais que conferem ao trabalho doméstico um baixo reconhecimento social.
- A informação recolhida pela OIT revela um défice de cobertura significativo. Estima-se que, dos 67 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo, 60 milhões encontram-se excluídos de uma cobertura de segurança social.
- Dos 163 países incluídos neste estudo, pelo menos 70 (43 por cento) possuem disposições legais para a cobertura de, pelo menos, um dos nove ramos da segurança social previstos na Convenção relativa à segurança social (norma mínima) (n.º 102) da OIT.
- As maiores lacunas verificadas na cobertura da segurança social do trabalho doméstico concentram-se nos países em desenvolvimento, onde apenas um pequeno número de nações proporciona cobertura legal a esse setor. Além disso, as regiões em desenvolvimento apresentam a maior proporção de trabalhadores domésticos a nível mundial, principalmente a Ásia e a América Latina que reúnem 68 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos de todo o mundo.
- Os défices de cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão igualmente presentes em países industrializados. A título de exemplo, cerca de 60 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em Itália não se encontra registado, ou não contribui para sistemas de segurança social. Em Espanha e França, 30 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos encontra-se excluído da cobertura da segurança social.
- Os dados apresentados neste relatório revelam que a cobertura dos trabalhadores domésticos por parte dos sistemas de segurança social é viável, inclusivamente nos países com rendimento médio-baixo e baixo, como é o caso do Mali, Senegal e Vietname.
- Não existe um modelo único de proteção social para o trabalho doméstico. A maioria dos países optou, na prática, pela proteção social do trabalho doméstico através dos regimes gerais de segurança social, garantindo, em termos legais, as mesmas condições de cobertura estipuladas para os restantes trabalhadores, ou com algumas diferenças mínimas.
- Oito países apresentam regimes de cobertura voluntária da segurança social para o trabalho doméstico. A baixa taxa de cobertura efetiva que existe nesses países indica que, por várias razões, a cobertura voluntária é uma prática que limita fortemente quaisquer esforços para alargar a segurança social ao trabalho doméstico. No entanto, a cobertura efetiva continua a ser baixa noutros países com regimes obrigatórios,

sugerindo que existem outras barreiras e práticas nacionais que limitam de igual forma esta cobertura.

- 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. Tratando-se de uma população ativa maioritariamente feminina, exposta a condições de discriminação e vulnerabilidade social e económica, as políticas de extensão da proteção social ao trabalho doméstico constituem uma peça fundamental na luta contra a pobreza e na promoção da igualdade de género.
- Os trabalhadores domésticos migrantes, estimados em aproximadamente 11,5 milhões de pessoas em todo o mundo, são alvo de condições discriminatórias ainda maiores do que as que afetam as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos em geral. Cerca de 14 por cento dos países cujo sistema de segurança social prevê algum tipo de segurança social para os trabalhadores domésticos não reconhece os mesmos direitos para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos migrantes.
- Os principais entraves à extensão da cobertura da segurança social ao setor do trabalho doméstico prendem-se com os seguintes fatores: exclusão legal; cobertura voluntária e não obrigatória; falta de disposições ou estratégias para a cobertura de trabalhadores com mais de um empregador (múltiplos empregadores) ou ainda com trabalho a tempo parcial; definição jurídica limitada do trabalho doméstico; restrição das contingências legalmente protegidas; falta de incentivos contributivos, incluindo a inexistência de condições contributivas adaptadas à baixa capacidade de contribuição verificada no setor; complexidade ou inadequação dos procedimentos administrativos para a inscrição e cobrança das contribuições; dificuldade em garantir a inspeção; falta de informação sobre direitos e deveres; baixo nível de organização das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, entre outros.
- A cobertura obrigatória é identificada como um elemento crítico e uma condição necessária, embora insuficiente, para a obtenção de índices adequados de cobertura efetiva das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. A obrigatoriedade da inscrição tem de ser complementada por estratégias relacionadas com a organização institucional, o financiamento, a inscrição e promoção da cobertura, a arrecadação e cobrança de contribuições e a cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, entre outras.
- Os países que apresentam índices elevados de cobertura da proteção social para o setor do trabalho doméstico conseguiram esses resultados através da colocação em prática de uma combinação de estratégias, incluindo: a aplicação da cobertura obrigatória em vez de voluntária; regimes de contribuições diferenciadas em relação aos regimes aplicados aos demais trabalhadores assalariados; apoios estatais; incentivos fiscais; regimes de inscrição para trabalhadores que trabalham para mais de um empregador (no caso dos empregadores múltiplos) ou que trabalham a tempo parcial; programas de formação e sensibilização direcionados para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos e respetivos empregadores; a utilização intensiva de tecnologias de informação; colocação em prática do mecanismo de «cheques-serviço» e regimes de presunção.
- É necessário ter em consideração que as políticas e estratégias para a extensão da segurança social ao setor do trabalho doméstico fazem parte de um conjunto mais amplo de intervenções, as quais se baseiam nas políticas de formalização em geral. No seu todo, estas políticas constituem o sistema de proteção do trabalho, que inclui o setor do trabalho doméstico. Por sua vez, o sistema de proteção social abrange uma diversidade de elementos que vão além da configuração e das estratégias específicas seguidas pelos sistemas de segurança social ou pelas suas instituições.

Lista de siglas e acrónimos

AFIP	Administração Federal de Receitas Públicas, Argentina
AISS	Associação Internacional da Segurança Social
ANSES	Administração Nacional de Segurança Social, Argentina
BAsD	Banco Asiático de Desenvolvimento
BPS	Banco de Previdência Social, Uruguai
BTL	Instituto Nacional de Segurança Social, Israel
CCSS	Caixa Costarriquenha de Seguro Social, Costa Rica
CEPAL	Comissão Económica para a América Latina e Caraíbas
CESU	Cheque Emprego - Serviço Universal, França
CNCESU	Centro Nacional do CESU, França
CPF	Caixa Central de Previdência, Singapura
EFSI	Federação Europeia de Prestação de Serviços às Pessoas
EUROSTAT	Serviço de Estatística da União Europeia
HRW	Human Rights Watch
IESS	Instituto de Segurança Social do Equador
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social, Itália
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social, Cabo Verde
INWORK	Serviço de Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações Laborais e Condições de Trabalho da OIT
MPI	Instituto de Políticas de Migração
NERA	Autoridade Nacional de Direitos Laborais, Irlanda
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OWWA	Agência de Administração do Emprego no Exterior, Filipinas
PHIC	Corporação Filipina de Seguros de Saúde
REEH	Regime Especial de Empregados Domésticos, Espanha
SGK	Instituto de Segurança Social, Turquia
SOCPRO	Departamento de Proteção Social da OIT
SSS	Sistema de Segurança Social, Filipinas
TS	Cheques-serviço, Bélgica
UIF	Fundo de Seguro de Desemprego, África do Sul
URSSAF	Unões para a Cobrança das Quotizações de Segurança Social e de Abonos de Família, França

Introdução

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 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 (D'Souza, 2010; OIT, 2012a).

Para efeitos deste relatório, entende-se por trabalho doméstico aquele que é realizado numa residência particular (o domicílio), no âmbito de uma relação de trabalho mediante a qual a pessoa empregada recebe uma remuneração. As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos podem trabalhar a tempo inteiro ou a tempo parcial, podem trabalhar para um único ou para vários empregadores, podem residir na casa do empregador (trabalho doméstico interno) ou na sua própria habitação (trabalho doméstico externo), podendo ainda trabalhar no estrangeiro. De qualquer modo, uma característica fundamental desta relação de trabalho é que o empregador não obtém qualquer rendimento económico ou interesse comercial relacionado com as tarefas desempenhadas pelo(a) trabalhador(a).

A atividade de trabalho doméstico abrange tarefas como a limpeza da casa, cozinhar, lavar e engomar roupa, bem como cuidar de crianças, idosos ou doentes que façam parte da família empregadora. A atividade compreende também tarefas como jardinagem, vigilância ou serviços de motorista privado e até mesmo o cuidado de animais de estimação (OIT, 2011b). Geralmente, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos realizam mais do que uma das tarefas referidas no seu local de trabalho.

O trabalho doméstico tem sido tradicionalmente caracterizado por condições de trabalho desfavoráveis, horários extensos, salários baixos, trabalho forçado e uma proteção social reduzida ou inexistente (OIT, 2012c). Por outras palavras, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos encontram-se expostos a condições que estão longe do conceito de trabalho digno promovido pela OIT. Esta situação reflete, em grande medida, a reduzida valorização social e económica que as sociedades normalmente atribuem a esta atividade, o que em muitos casos se traduz na inexistência de uma legislação adequada e na ausência de uma aplicação eficaz da mesma.

Este relatório tem dois objetivos. Primeiro, visa disponibilizar informação sistematizada sobre o panorama internacional da proteção social no setor do trabalho doméstico. Para isso, o documento apresenta informação recente, recolhida pelo Departamento de Proteção Social da OIT, sobre as características dos regimes de segurança social que proporcionam cobertura às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos. O segundo objetivo consiste em recolher e divulgar informação sobre práticas jurídicas, organização institucional, financiamento e inscrição, arrecadação e cobrança de contribuições. Este conjunto de informações e análise pode oferecer dados úteis para a criação de políticas públicas e outras iniciativas.

A segurança social é um direito humano e o seu cumprimento é, essencialmente, a principal justificação para assegurar a proteção social às pessoas que desempenham tarefas de trabalho doméstico. Com a adoção da Convenção relativa ao trabalho doméstico, de 2011 (n.º 189) e a Recomendação relativa ao trabalho doméstico, de 2011 (n.º 201), que a complementa, bem como a Recomendação relativa aos pisos de proteção social, de 2012 (n.º 202) e a recente adoção da Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal, de 2015 (n.º 204), o mundo deu um passo importante rumo à concretização dos direitos laborais e da segurança social para as trabalhadoras e os

trabalhadores domésticos. No entanto, como é possível verificar pelos resultados apresentados neste relatório, a missão está longe de ser realizada. A visão da OIT, incluída na Recomendação relativa aos pisos de proteção social, de 2012 (n.º 202), mostra o papel fundamental que a cobertura desempenha no trabalho doméstico, tendo em conta que entre os princípios que devem sustentar a implementação e manutenção dos sistemas nacionais abrangentes de segurança social está a universalidade da proteção social, incluindo os trabalhadores da economia informal. O artigo 14.º da Convenção n.º 189 estabelece que todos os Estados Membros «devem tomar medidas apropriadas para assegurar que os trabalhadores domésticos beneficiem de condições não menos favoráveis do que as que são aplicáveis aos trabalhadores em geral no que diz respeito à sua proteção pelo sistema de segurança social, incluindo benefícios relacionados com a maternidade». Estas medidas «poderão aplicar-se progressivamente, em conjunto com as organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores, assim como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e organizações representativas dos empregadores de trabalhadores domésticos, quando tais existirem». Reforçando este princípio, a Recomendação n.º 204 (transição da economia informal para a economia formal), no parágrafo 20, convida os Estados-Membros a tomar medidas para alargar progressivamente a cobertura da segurança social àqueles que se encontram na economia informal e, se necessário, adaptar os procedimentos administrativos, prestações e contribuições, tendo em conta a capacidade contributiva dos diferentes grupos ou setores.

A nível mundial, o trabalho doméstico é uma fonte de emprego para milhões de pessoas e a sua importância tem vindo a aumentar, tanto em termos de criação de emprego como também na geração de rendimentos. De acordo com estimativas da OIT, em 2013 havia 67,1 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, por isso a sua contribuição significativa para o bem-estar económico e social é notória (OIT, 2015a). No entanto, as pessoas que realizam trabalhos domésticos sofrem um elevado nível de discriminação sob diversas formas, incluindo o facto de muitas vezes não serem contempladas pela cobertura dos sistemas de segurança social, o que as torna um grupo da população muito vulnerável. É importante salientar que a Recomendação n.º 202 também reconhece a necessidade de aplicar os princípios da não discriminação, igualdade de género e a capacidade de responder às necessidades especiais de determinados grupos, como as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos.

Estima-se que, em 2013, 80 por cento das pessoas que se dedicavam ao trabalho doméstico eram mulheres (OIT, 2015a), de modo que a extensão da proteção social a este grupo poderia contribuir significativamente para a redução das desigualdades de género. Esta situação alerta, em primeiro lugar, para a necessidade de estabelecer ajustamentos na criação de políticas com vista a ter em conta o papel do género nas intervenções de proteção social destinadas aos trabalhadores domésticos. O elevado número de trabalhadoras domésticas migrantes ressalta, igualmente, a importância de alargar a proteção social no sentido de combater a exclusão social com base no sexo, origem étnica e raça.

Por todas estas razões, a extensão da segurança social ao setor do trabalho doméstico é um objetivo fundamental e um componente necessário nas estratégias de combate à pobreza e à exclusão social. Do ponto de vista da abordagem do trabalho digno promovida pela OIT, a inclusão do setor do trabalho doméstico nos sistemas de segurança social é, por si só, uma política de formalização, estreitamente ligada à garantia dos direitos e ao cumprimento dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

A OIT recebe com frequência pedidos de assistência por parte dos governos que desejam ratificar a Convenção n.º 189 relativa ao trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Muitas vezes, estes governos não possuem os conhecimentos necessários para a aplicar, especialmente quando se trata das disposições estabelecidas no artigo 14.º, relacionadas com a adoção de medidas apropriadas que garantam que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos desfrutem de condições não menos favoráveis

do que as aplicáveis aos trabalhadores em geral no que respeita à segurança social, incluindo as medidas de proteção da maternidade. Este relatório responde às perguntas dos mandantes da OIT, partilhando exemplos de países que conseguiram fazer progressos na inclusão do trabalho doméstico nos seus sistemas de segurança social.

O relatório está dividido em três partes. A primeira parte apresenta informação global sobre a situação da cobertura da segurança social das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos, incluindo o quadro jurídico internacional e a perspetiva regional. A segunda parte apresenta uma caracterização dos regimes de proteção social que incluem disposições para a cobertura do trabalho doméstico, bem como a documentação de um conjunto de práticas dos regimes de segurança social que, perante os resultados positivos alcançados a nível nacional, podem ser consideradas boas práticas em diversos casos. Por último, na terceira parte encontra-se um resumo das conclusões principais retiradas deste trabalho.

Parte I. Situação a nível mundial e regional

Nos últimos anos, o reforço dos sistemas de segurança social, em resultado de iniciativas nacionais ou de mandatos de organizações internacionais como a OIT, permitiu que um importante número de países passasse a contemplar medidas para assegurar a proteção social às trabalhadoras e trabalhadores domésticos e às suas famílias, que fizeram durante muito tempo parte dos grupos excluídos.

Para compreender a situação recente do setor do trabalho doméstico a partir da perspetiva do acesso à segurança social, esta parte do relatório apresenta uma visão global e regional da cobertura legal e efetiva das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. O objetivo é determinar se, para cada país, existe um quadro jurídico em termos de segurança social que abrange o trabalho doméstico e, tanto quanto permitido pela informação disponível, fazer uma avaliação do alcance da cobertura. A avaliação da cobertura da segurança social é realizada para todas as regiões, utilizando a seguinte classificação: África, Ásia-Pacífico, América Latina e Caraíbas, Médio Oriente, América do Norte, Europa Ocidental e Europa de Leste. A elaboração deste relatório enfrentou dificuldades, de entre as quais se destaca o facto de alguns países não disporem de informação clara sobre a situação da cobertura, nem legal nem efetiva, pelo que esses casos não são considerados na análise. Nesse sentido, é importante a realização de esforços futuros para completar o mapeamento mundial aqui apresentado.

Esta primeira parte do relatório está dividida em sete secções. A primeira secção apresenta uma síntese das estimativas mundiais e regionais do trabalho doméstico, com o objetivo de contextualizar os resultados deste relatório. A segunda secção enumera as fontes de informação e explica a forma como os dados foram processados e analisados para avaliar a cobertura legal; a terceira secção descreve alguns dos elementos importantes relacionados com as definições de trabalho doméstico nas legislações nacionais e a sua relação com as normas da OIT. A quarta secção apresenta os resultados da análise da cobertura legal das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos a nível internacional; a quinta secção descreve as características principais dos regimes de segurança social para o setor do trabalho doméstico; e, na sexta secção, é apresentada informação sobre a cobertura efetiva para um grupo selecionado de países desenvolvidos e em vias de desenvolvimento. Por último, a sétima secção descreve os principais entraves com que os regimes de segurança social se deparam para alargar a sua cobertura ao trabalho doméstico.

I.1. Estimativas do trabalho doméstico a nível regional e mundial

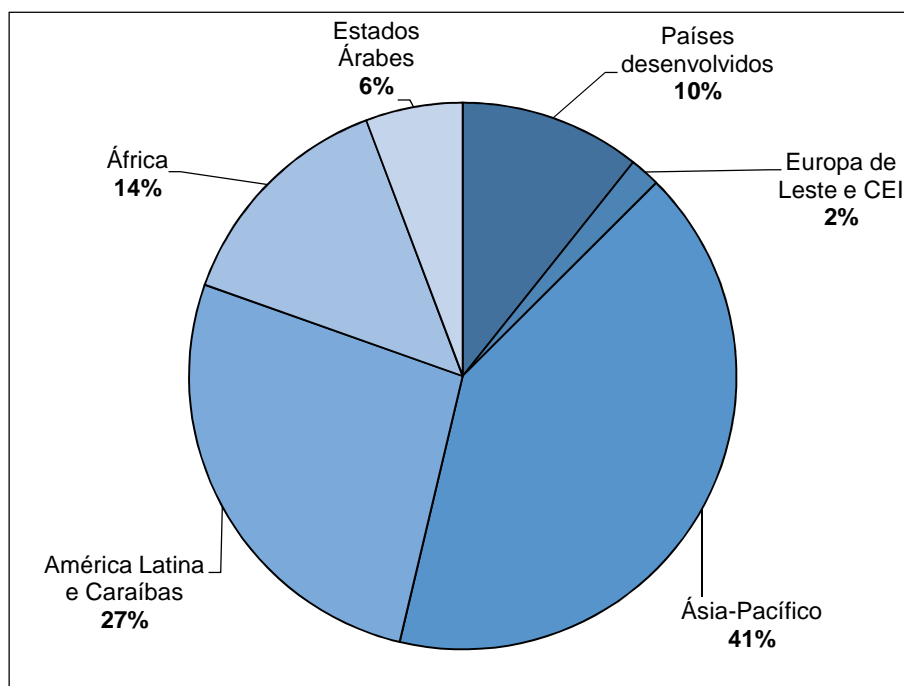
Estima-se que, em 2013, havia 67,1 milhões de pessoas empregadas no setor do trabalho doméstico, distribuídas por 176 países em todo o mundo (OIT, 2015a). No entanto, existem motivos de natureza metodológica que levam a crer que este número está subestimado. Tendo em conta os valores oficiais, o número de trabalhadoras e trabalhadores domésticos não deixa de ser relevante e, para compreendê-lo melhor, imaginemos o seguinte: se todas as trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalhassem num único país, este estaria entre os dez maiores países empregadores do mundo.

O trabalho doméstico é uma importante fonte de emprego, representando 4 por cento da força de trabalho a nível mundial. O setor possui uma importância relativa menor nos países desenvolvidos, nos quais as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos representam menos de 1,5 por cento do total da força de trabalho, comparativamente com os países emergentes e em vias de desenvolvimento, onde estes trabalhadores representam uma percentagem muito maior da força de trabalho. Por exemplo, na América Latina e Caraíbas, o trabalho doméstico representa 6 por cento da força de trabalho, seguindo-se os Estados

Árabes (7,7 por cento), a África (2,2 por cento) e a Ásia-Pacífico (exceto a China, com 1,4 por cento).

A distribuição mundial do trabalho doméstico (Gráfico 1) demonstra que a Ásia e a América Latina concentram 68 por cento do trabalho doméstico total, o que sugere que estas regiões deparam-se com maiores desafios para assegurar a proteção social deste setor. Na região da Ásia há uma particularidade importante, pois a China assume 19,7 por cento do emprego doméstico total e, por conseguinte, concentra quase metade do emprego doméstico na região da Ásia-Pacífico.

Gráfico 1. Distribuição mundial do trabalho doméstico, por região, 2013

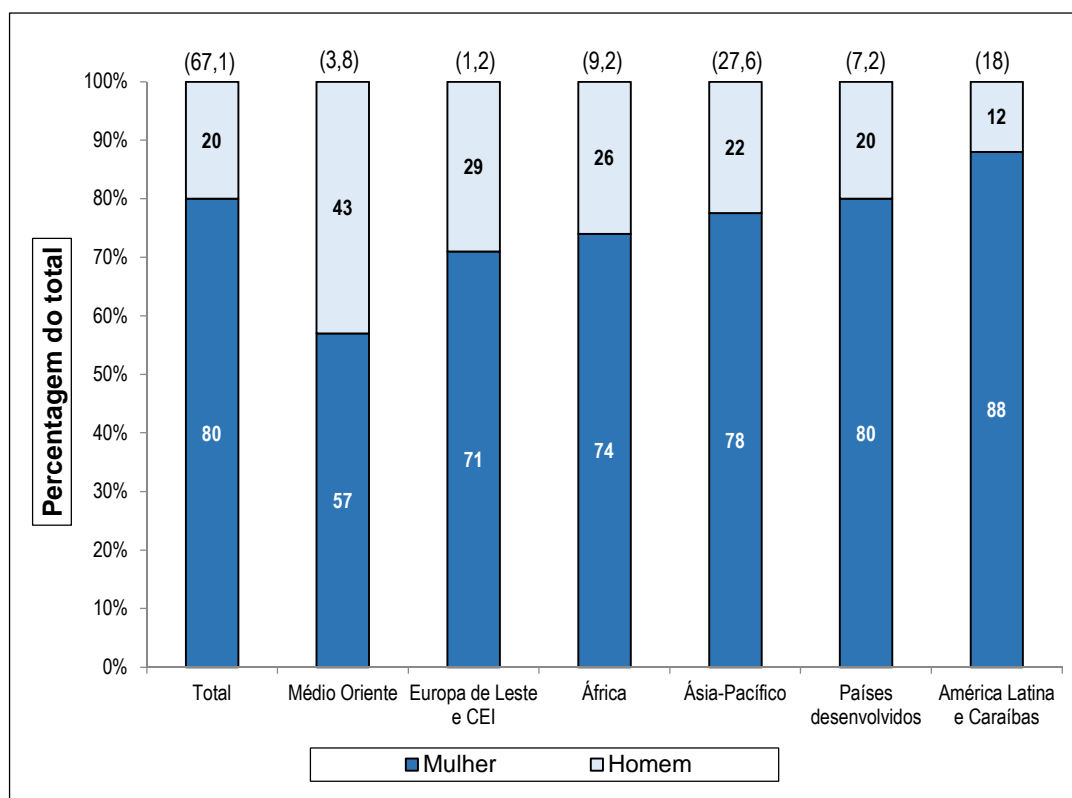


Fonte: OIT, 2015a.

No que respeita à dimensão do género, tendo em conta que o trabalho doméstico é uma atividade realizada predominantemente por mulheres, estas representam 80 por cento do total de trabalhadores domésticos. A composição por sexo mostra diferenças assinaláveis entre as regiões. Em 2013, a participação das mulheres correspondia a 57 por cento do total de trabalhadores domésticos nos Estados Árabes, 71 por cento na Europa de Leste e na Comunidade de Estados Independentes (CEI), 74 por cento em África, 80 por cento nos países desenvolvidos, 81 por cento na Ásia-Pacífico, e cerca de 88 por cento na América Latina e Caraíbas.

A importância relativa do trabalho doméstico na mão-de-obra assalariada é muito maior entre as mulheres do que entre os homens. Nesse sentido, os dados a nível mundial indicam que 7,5 por cento das mulheres que fazem parte da população ativa assalariada são trabalhadoras domésticas, face a 1 por cento no caso dos homens. Além disso, a participação relativa das trabalhadoras domésticas no mercado de trabalho é muito maior nas regiões em desenvolvimento; por exemplo, nos Estados Árabes e na América Latina, a percentagem de mulheres assalariadas que presta serviços domésticos é, respetivamente, de 32 por cento e 27 por cento (OIT, 2013a). Em contrapartida, apenas 1 por cento das mulheres assalariadas corresponde a trabalhadoras domésticas nos países desenvolvidos.

Gráfico 2. Distribuição relativa do trabalho doméstico no mundo por sexo e região (em milhões), em 2013



Fonte: Elaborado com base em dados da OIT (2015a).

De acordo com as estimativas da OIT, existem cerca de 11,5 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, sendo possível identificar alguns padrões gerais em termos de fluxos migratórios (OIT, 2015a). Na América Latina e Caraíbas, e na região da Ásia-Pacífico, o trabalho doméstico migrante verifica-se principalmente dentro das mesmas regiões, de países de rendimento mais baixo para países de rendimento mais elevado. No caso da Ásia, verifica-se um importante fluxo de trabalhadores da Indonésia, Laos e Camboja para a Malásia, bem como da Birmânia para a Tailândia. Noutros casos, os trabalhadores provenientes de regiões como a América Latina, a África e a região da Ásia-Pacífico procuram emprego noutras regiões, sendo os destinos mais comuns a América do Norte, a Europa e o Médio Oriente.

Remuneração. O trabalho doméstico encontra-se entre as atividades com remunerações mais baixas no mercado de trabalho. 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). Alguns dos fatores principais que contribuem para esta situação são o baixo nível de instrução ou qualificação, o baixo estatuto social associado ao trabalho doméstico, a discriminação salarial e o poder de negociação limitado das trabalhadoras e trabalhadores do setor (OIT, 2010b).

A ideia de que o trabalho doméstico é «improdutivo» porque não gera benefícios diretos para os empregadores representa também um elemento justificativo dos salários baixos (Tomei, 2011). Os dados sobre a Suíça revelam que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos auferiam 10,3 por cento menos do que outros trabalhadores que realizavam as mesmas tarefas num local de trabalho que não uma residência particular (Flückiger *et al*, 2009); por outras palavras, os salários eram diferentes, mesmo em empregos semelhantes, o que é de difícil justificação.

Horas de trabalho. A nível mundial, o número de horas que as trabalhadoras e trabalhadores domésticos trabalham em média está entre um dos mais extensos e imprevisíveis de todos os grupos de trabalhadores (OIT, 2013a). Esta realidade implica um custo elevado para a saúde e o bem-estar das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, afetando também a eficácia e a qualidade dos serviços oferecidos aos empregadores.

Sabe-se que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos externos têm um controlo relativamente maior do número de horas de trabalho, comparativamente às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos internos. Porém, isso não limita a possibilidade de horários de trabalho extensos para um ou vários empregadores. Por outro lado, os dados indicam que os trabalhadores migrantes estão sujeitos a um maior número de horas de trabalho, o qual aumenta no caso do trabalho doméstico interno.

Geralmente, os países desenvolvidos apresentam, em média, um menor número de horas de trabalho semanais no setor do trabalho doméstico; é o caso da Suécia (31,5 horas, em 2007), Espanha (25,9), Nova Zelândia (21,8) e Noruega (14). Por oposição, o número é mais alto nos países em desenvolvimento, tais como a Namíbia (62 horas, em 2007), Filipinas (53,3), Indonésia (51), Bolívia (47,2) e Brasil (36,8). Na análise à escala regional, a Ásia apresenta as médias mais elevadas em termos do número de horas de trabalho (OIT, 2013a). É importante assinalar que estes dados não refletem a situação dos trabalhadores que auferem horários superiores ou inferiores à média.

I.2. Fontes de informação e aspetos metodológicos sobre a cobertura

A informação sobre o estado da cobertura legal no setor do trabalho doméstico foi recolhida sobretudo através de fontes primárias. O estado da cobertura legal foi consultado nas páginas web das instituições de segurança social, bem como dos ministérios do trabalho, assistência social ou equivalentes, institutos nacionais de estatística e organismos nacionais que integram o trabalho doméstico. Além disso, recorreu-se à consulta de documentos técnicos, relatórios, folhas de dados, apresentações e outros formatos de informação disponíveis na Internet. Foi assim possível efetuar uma avaliação do quadro jurídico de cada país, incluindo os códigos do trabalho, as disposições legislativas e regulamentares nacionais em matéria de trabalho doméstico ou de trabalhadores da economia informal, bem como as leis e regulamentos sobre a segurança social, entre outras fontes regulamentares.

Essa informação foi complementada com fontes secundárias, provenientes sobretudo de investigações e material elaborado por organizações internacionais, tais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Banco Asiático de Desenvolvimento (BAsD), o Serviço de Estatística da União Europeia (EUROSTAT), a Associação Internacional de Segurança Social (AISS), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), a Comissão Económica para a América Latina e Caraíbas (CEPAL), bem como informação fornecida por agências especializadas e organizações sociais internacionais ligadas à proteção dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos e do setor informal.

I.3. Quadro jurídico internacional: as normas da OIT

Numa tentativa de melhorar as legislações nacionais e a prática dos Estados-Membros com vista à promoção do trabalho digno no setor, a OIT adotou em 2011 a Convenção relativa ao trabalho doméstico (n.º 189) e a Recomendação n.º 201 (sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos), as quais passaram a constituir os instrumentos internacionais mais relevantes na matéria em termos dos princípios básicos e da norma mínima laboral para esta atividade.

A Convenção n.º 189 procura assegurar que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos beneficiem de condições não menos favoráveis do que aquelas geralmente aplicáveis às demais categorias de trabalhadores, reconhecendo que para atingir esse e outros objetivos é necessário considerar o contexto de cada país e as características específicas do trabalho doméstico. A Convenção define, entre outros aspetos, os direitos básicos dos trabalhadores, os termos e condições de trabalho, as disposições sobre as horas de trabalho, a remuneração, as condições de segurança e saúde no trabalho, as leis relativas ao trabalho infantil e às trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes, bem como as linhas orientadoras sobre a segurança social aplicáveis às trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Sublinha ainda a importância da consulta das organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, bem como das organizações representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos e dos empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, sempre que as mesmas existam, no momento de promover mudanças que visem alterar os direitos e deveres desses grupos. Visto que o trabalho doméstico é desempenhado maioritariamente por mulheres, a Convenção faz uma referência específica à proteção da maternidade, um tópico de particular relevância para esse grupo.

Em particular, no que respeita à segurança social, o artigo 14.º da Convenção n.º 189 estabelece que todos os Estados-Membros «devem tomar medidas apropriadas, atuando em conformidade com a legislação e a prática nacionais e com a devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, para assegurar que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos beneficiem de condições não menos favoráveis do que aquelas aplicáveis aos trabalhadores em geral no que diz respeito à proteção da segurança social, inclusive no que diz respeito à maternidade».

Desta forma, a Convenção reconhece o direito das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos de um Estado-Membro que a tenha ratificado – em conformidade com a legislação nacional – a beneficiar de proteção em matéria de segurança social não menos favorável do que aquela que abrange os trabalhadores em geral. Por exemplo, se um regime de segurança social assegura prestações por doença, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos deveriam gozar das mesmas prestações, através de um regime geral ou de um regime especial. Em relação a este ponto, são necessários dois esclarecimentos. Em primeiro lugar, a Convenção refere o princípio de «não menos favorável» com o objetivo de permitir a aplicação de um tratamento que, embora possa não ser totalmente idêntico, deve ser equivalente nos seus efeitos relativamente àqueles usufruídos pelos outros trabalhadores. Consequentemente, é também necessário ter em devida conta «as características específicas do trabalho doméstico». Em segundo lugar, no parágrafo 2 do artigo 14.º, a Convenção destaca que o Estado-Membro que a ratifica deve adotar medidas para oferecer essa proteção, podendo fazê-lo de forma progressiva. Assim, cada Estado goza de uma certa flexibilidade, de acordo com as circunstâncias nacionais, para proporcionar essa proteção às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos, sempre que essa proteção seja equivalente àquela proporcionada aos demais trabalhadores em geral e que se verifique um progresso no sentido de uma proteção totalmente equivalente. Por exemplo, é possível imaginar o caso de um Estado que comece por oferecer uma ou mais prestações de um sistema de segurança social a uma zona geográfica ou a uma categoria de trabalho doméstico e que, em seguida, alargue progressivamente essa proteção de forma a abranger todo o tipo de prestações de segurança social a todo o setor do trabalho doméstico.

Conforme demonstrado nos relatórios preparatórios da Convenção, a expressão «proteção da segurança social» deverá orientar-se pelos nove ramos da segurança social descritos e definidos na Convenção relativa à segurança social (norma mínima), de 1952 (n.º 102). As nove formas de proteção são: cuidados médicos; prestações por doença; prestações de desemprego; prestações por velhice; prestações em caso de acidentes de trabalho e de doenças profissionais; prestações familiares; prestações de maternidade; prestações por invalidez e prestações de sobrevivência.

A Convenção n.º 189 é devidamente complementada pela Recomendação relativa aos pisos de proteção social, 2012 (n.º 202), adotada dois anos depois. Com essa recomendação, a OIT pretende a plena realização do seu mandato no âmbito da proteção social. A Recomendação apela à extensão da cobertura da segurança social a todos, incluindo os migrantes, indo além da economia tradicionalmente estruturada e formal, chegando aos grupos populacionais que vivem na precariedade, pobreza e insegurança; e à adaptação dos regimes de segurança social existentes para que sejam os mais completos possíveis e abrangam, entre outros domínios, a cobertura de formas flexíveis e atípicas de emprego, como as que caracterizam o trabalho doméstico.

Por sua vez, a Recomendação relativa ao trabalho doméstico, de 2011 (n.º 201) que complementa a Convenção, incita os Estados Membros da OIT a estabelecer medidas destinadas a facilitar o pagamento das contribuições à segurança social, por exemplo, através da criação de sistemas de pagamento simplificados. Esta Recomendação destaca também o potencial dos acordos bilaterais e multilaterais para garantir a igualdade de tratamento às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos migrantes em matéria de segurança social e, particularmente, para garantir a manutenção dos direitos adquiridos e o direito de portabilidade das prestações.

A Recomendação n.º 201 reconhece as dificuldades adicionais que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos migrantes sentem, os quais, em determinados países, têm uma elevada representação em termos de números. Por isso, a Recomendação n.º 201 evoca a Convenção relativa à igualdade de tratamento (segurança social), de 1962 (n.º 118), a Convenção relativa à conservação dos direitos em matéria de segurança social, de 1982 (n.º 157) e a Recomendação relativa à conservação dos direitos em matéria de segurança social, de 1983 (n.º 167), as quais estabelecem os princípios fundamentais no que diz respeito à segurança social, nomeadamente:

- igualdade de tratamento e não discriminação, incluída na igualdade de tratamento em matéria de segurança social entre os cidadãos do país e indivíduos que não sejam cidadãos do país;
- preservação dos direitos adquiridos;
- preservação dos direitos no processo de aquisição; e
- pagamento de prestações aos beneficiários residentes no estrangeiro.

Além dos instrumentos referidos, existem outras normas internacionais que complementam o quadro da proteção laboral do trabalho doméstico. É o caso, por exemplo, da Convenção relativa ao trabalho forçado, de 1930 (n.º 29), a Convenção relativa à abolição do trabalho forçado, de 1957 (n.º 105), a Convenção relativa à liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, de 1948 (n.º 87), a Convenção relativa ao direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949 (n.º 98), a Convenção relativa à idade mínima de admissão ao emprego, de 1973 (n.º 138), a Convenção relativa aos trabalhadores migrantes (disposições complementares), de 1975 (n.º 143), a Recomendação relativa aos trabalhadores migrantes, de 1975 (n.º 151) e a Convenção relativa às piores formas de trabalho infantil, de 1999 (n.º 182).

Até 2015, a Convenção n.º 189 (Tabela 1) tinha sido ratificada por um total de 22 países, dos quais a maioria pertence à região da América Latina e Caraíbas. Outros países ratificaram a Convenção, mas a mesma só entrará em vigor até 2016.

Tabela 1. Lista de países que ratificaram a Convenção n.º 189 da OIT

País	Região	Ano de ratificação
África do Sul	África	Junho de 2013
Alemanha	Europa Ocidental	Setembro de 2013
Argentina	América Latina e Caraíbas	Março de 2014
Bélgica *	Europa Ocidental	Junho de 2015
Bolívia	América Latina e Caraíbas	Abril de 2013
Chile *	América Latina e Caraíbas	Junho de 2015
Colômbia	América Latina e Caraíbas	Maior de 2014
Costa Rica	América Latina e Caraíbas	Janeiro de 2014
Equador	América Latina e Caraíbas	Dezembro de 2013
Filipinas	Ásia-Pacífico	Setembro de 2012
Finlândia *	Europa Ocidental	Janeiro de 2015
Guiana	América Latina e Caraíbas	Agosto de 2013
Irlanda	Europa Ocidental	Agosto de 2014
Itália	Europa Ocidental	Janeiro de 2013
Maurícia	África	Setembro de 2012
Nicarágua	América Latina e Caraíbas	Janeiro de 2013
Panamá *	América Latina e Caraíbas	Junho de 2015
Paraguai	América Latina e Caraíbas	Maior de 2013
Portugal *	Europa Ocidental	Julho de 2015
República Dominicana *	América Latina e Caraíbas	Maior de 2015
Suíça	Europa Ocidental	Novembro de 2014
Uruguai	América Latina e Caraíbas	Junho de 2012

* Entrada em vigor em 2016.

Fonte: NORMLEX, Sistema de Informação sobre Normas Internacionais do Trabalho, OIT.

A ratificação da Convenção constituiu, muitas vezes, uma motivação para colocar em prática e acelerar os processos de reformas legais e administrativas, que visam melhorar o alcance vertical ou o nível de cobertura, conforme observado na Costa Rica, Bolívia, Filipinas e no Paraguai (IDWN; ITUC; HRW, 2013). Em determinados casos, essas reformas foram implementadas para alargar ou melhorar a aplicação da proteção social ao trabalho doméstico e beneficiaram da participação de representantes das organizações de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e dos respetivos empregadores.

I.4. Definição do trabalho doméstico a nível nacional e a sua relação com a definição legal da OIT

Em todo o mundo, é possível identificar diferenças assinaláveis no conteúdo ou alcance das definições nacionais de trabalho doméstico.

As definições de trabalho doméstico são geralmente referidas no código do trabalho ou em leis específicas que regem as relações de trabalho. Em alguns países desenvolvidos, principalmente na Europa Ocidental, a definição de trabalho doméstico e o direito à segurança social são estabelecidos através da negociação coletiva, como é o caso da Suécia, ou através de uma combinação de leis específicas e negociação coletiva, como sucede na Áustria, Bélgica, França e Itália (OIT, 2012b; OIT, 2012c). Por seu lado, alguns países apresentam mais do que uma definição nacional de trabalho doméstico - é o caso das Filipinas, que possuem uma definição no Código de Trabalho e outra diferente numa lei específica que regulamenta a atividade profissional; ou ainda de Singapura, país em que existe uma definição na lei nacional sobre o emprego e outra na lei que regulamenta um dos principais regimes de segurança social.

Convém notar que alguns países não possuem uma definição exata de trabalho doméstico, estando estabelecido que, efetivamente, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos possuem os mesmos direitos e deveres que qualquer outro trabalhador assalariado; assim sendo, as relações de trabalho estão expressas de forma implícita na legislação.

A designação de “trabalho doméstico” pode variar significativamente em função do contexto geográfico e cultural, pelo que o seu significado pode ser muito diferente entre países (OIT, 2010a). De qualquer modo, o uso da designação «trabalho doméstico» é muito importante para a OIT, ao valorizar e dignificar esta atividade no mercado de trabalho. Alguns países utilizam outras designações, tais como «trabalho no domicílio» ou «trabalho em residência particular», que são igualmente aceitáveis no quadro regulamentar da OIT, porque reconhecem a atividade como um trabalho. Contrariamente a essas práticas, alguns países usam outras designações, como por exemplo «criada» («maid» em inglês) ou «servidor doméstico» («domestic servant» em inglês), as quais podem transmitir a ideia de que existe algum tipo de submissão por parte do trabalhador. Há ainda outros países em que se usa o termo «ajudante do domicílio» («household helper» ou «household aide» em inglês), cuja formulação tem a desvantagem de retirar importância ao conceito de trabalhador ou trabalhadora e, conseqüentemente, tende a desvalorizar a natureza da profissão.

Este estudo identificou algumas diferenças nas categorias profissionais incluídas nas definições de trabalho doméstico, bem como na forma como essas categorias são especificadas nas diferentes legislações nacionais.

Caixa 1. Definição de trabalho doméstico segundo a OIT

A Convenção relativa ao trabalho doméstico (n.º 189), no artigo 1º (a), define o trabalho doméstico como «o trabalho realizado em ou para um ou vários domicílios» (OIT, 2011a). O trabalho doméstico envolve tarefas como limpar a casa, cozinhar, lavar e passar roupa a ferro, tomar conta de crianças, idosos ou doentes de uma família, jardinagem, vigilância da casa, motorista da família e até cuidar de animais de estimação (OIT, 2011b).

De acordo com a Convenção, o trabalhador doméstico é «... qualquer pessoa, do género feminino ou masculino, que realize trabalho doméstico no âmbito de uma relação laboral» (artigo 1.º (b)). Esta definição inclui tanto as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos empregados a tempo parcial como aqueles que trabalham para vários empregadores, e abrange os cidadãos nacionais ou estrangeiros, bem como aqueles que residam no local onde trabalham ou fora dele. O empregador pode ser um membro da família para a qual o trabalho é realizado ou uma agência ou empresa que recrute trabalhadores domésticos e os disponibilize para trabalharem em domicílios (OIT, 2011c). Além disso, a Convenção especifica que «uma pessoa que realize trabalho doméstico de uma forma ocasional ou esporádica e não como uma profissão, não é um trabalhador doméstico» (artigo 1.º (c)).

Fonte: OIT (2011a), OIT (2011b) e OIT (2011c).

De acordo com as categorias existentes na definição da OIT (Caixa 1), as atividades mais comuns incluídas na legislação são cozinhar, limpar e cuidar de pessoas do domicílio, enquanto as menos comuns são as tarefas de jardinagem, vigilância e serviço de motorista privado - estas últimas podem ser excluídas da definição de trabalho doméstico, de forma

explícita ou implícita. Em alguns países, as categorias profissionais de trabalho doméstico são listadas em separado, incluindo expressamente outras categorias similares nos casos em que o empregador é o chefe de família e o trabalho é realizado no local de residência habitual. Noutros casos, os países fornecem listas de algumas das tarefas realizadas como parte do trabalho doméstico, sem que as mesmas sejam ordenadas por categorias de profissões distintas (OIT, 2010a).

É importante salientar que, nos países que apresentam mais do que uma definição legal de trabalho doméstico, a classificação incluída no código do trabalho é geralmente diferente daquela estabelecida na legislação sobre segurança social, principalmente no que se refere às atividades contempladas na definição. Em muitos casos, isso resulta numa redução do alcance da cobertura e torna-se um elemento de exclusão.

Por outro lado, um número importante de diplomas legislativos estipula que as pessoas que trabalham de forma ocasional ou esporádica como trabalhadoras ou trabalhadores domésticos ficam excluídas do âmbito da legislação. Por exemplo, a lei finlandesa sobre o emprego dos trabalhadores domésticos exclui os trabalhadores domésticos cujo contrato seja de duração inferior a um mês, menos de quatro dias por semana ou menos de quatro horas por dia para o mesmo empregador (artigo 2.º, Lei sobre o Emprego dos Trabalhadores Domésticos).

Por último, algumas legislações definem explicitamente o conceito de empregador de trabalho doméstico. Na maioria dos casos, assume-se que o empregador é um indivíduo, geralmente a chefe ou o chefe de família do domicílio. Todavia, em países como o Brasil, a legislação determina que o empregador pode ser uma pessoa ou uma família que solicita os serviços de trabalho doméstico (Decreto n.º 71885/1973). No caso das Ilhas Barbados, a legislação determina que o empregador pode ser uma pessoa ou qualquer agente, administrador ou representante dessa pessoa, direta ou indiretamente responsável pelo salário da pessoa empregada (artigo 2.º da Lei sobre Empregados Domésticos, 1985). Embora essas distinções sejam importantes no que respeita à segurança social, são geralmente as instituições ou regimes de segurança social que verdadeiramente definem com mais precisão a figura do empregador, fazendo-o, por norma, através da regulamentação dos processos de inscrição ou registo.

Como demonstraremos posteriormente, além das diferenças no alcance da legislação da segurança social relativa ao trabalho doméstico a nível nacional e regional, existe um número importante de casos em que a legislação relativa à segurança social não contempla os trabalhadores domésticos. Mais ainda, em muitos casos as legislações excluem explicitamente as trabalhadoras e trabalhadores domésticos dos direitos laborais e do direito à segurança social, desvalorizando assim esta atividade económica e criando um ambiente de maior vulnerabilidade social e desvantagens para este grupo.⁴

I.5. Cobertura legal dos regimes de segurança social a nível mundial

Em termos da inclusão do trabalho doméstico nas legislações laborais, as estimativas da OIT (2013a) mostram que em 2010 apenas 10 por cento dos trabalhadores domésticos a nível mundial (cerca de 6,7 milhões de trabalhadores) é abrangido por leis gerais do trabalho que oferecem condições de cobertura iguais às dos demais trabalhadores assalariados. Esta situação põe em relevo as grandes lacunas em termos da exclusão legal que afeta as pessoas empregadas no trabalho doméstico.

De acordo com informação recolhida para os fins deste relatório, que engloba 163 países ¹, pelo menos 70 desses países (43 por cento) apresentam disposições que oferecem algum tipo de proteção social ao trabalho doméstico. Isso significa que as legislações desses países contemplam a proteção legal em pelo menos um dos nove ramos da segurança social referidos na Convenção relativa à segurança social (norma mínima), de 1952 (n.º 102). Nesta análise, foram consideradas essencialmente as transferências contributivas; no entanto, em alguns casos foram também incluídas as prestações não contributivas, como o seguro de doença no Brasil ou no Reino Unido, ou ainda as prestações familiares no caso da Argentina. A Tabela 2 mostra a lista de países, classificados por regiões, que aprovaram algum tipo de regulamentação para a cobertura da segurança social dos trabalhadores domésticos.

Tabela 2. Lista de países com alguma regulamentação legal em matéria de cobertura da segurança social para trabalhadores domésticos (cobertura de pelo menos uma contingência)

África	Ásia-Pacífico	Europa Central e de Leste	América Latina e Caraíbas	Médio Oriente	América do Norte	Europa Ocidental
12	9	8	18	3	2	18
África do Sul	China (Hong Kong)	Bulgária	Argentina	Egito	Canadá	Alemanha
Argélia	Filipinas	Federação Russa	Bolívia	Israel	Estados Unidos	Áustria
Cabo Verde	Ilhas Fiji *	Hungria	Brasil	Turquia		Bélgica
Gabão	Indonésia	Letónia	Chile			Dinamarca
Mali	Malásia *	Lituânia	Colômbia			Espanha
Mauritânia	Nova Zelândia	Polónia	Costa Rica			Finlândia
Maurícia	República da Coreia *	República Checa	Cuba			França
Quénia	Singapura	Roménia	Equador			Grécia
Senegal	Vietname		El Salvador *			Irlanda
Togo			Guatemala *			Islândia *
Tunísia			Honduras *			Itália
Zâmbia			México *			Luxemburgo
			Nicarágua			Noruega
			Panamá			Países Baixos
			Paraguai			Portugal
			Peru			Reino Unido
			Uruguai			Suécia
			Venezuela			Suíça (Genebra)

* Cobertura voluntária.

Fonte: Departamento de Proteção Social da OIT, base de dados sobre o trabalho doméstico.

De acordo com a classificação do Banco Mundial baseada no nível de rendimentos, do total de 70 países identificados com algum tipo de cobertura legal para os trabalhadores domésticos, 31 são economias de rendimento elevado, 22 apresentam um rendimento médio-alto, 14 são de rendimento médio-baixo e 3 são economias de baixo rendimento. É necessário salientar que nem todos os países listados na Tabela 2 são países desenvolvidos, o que

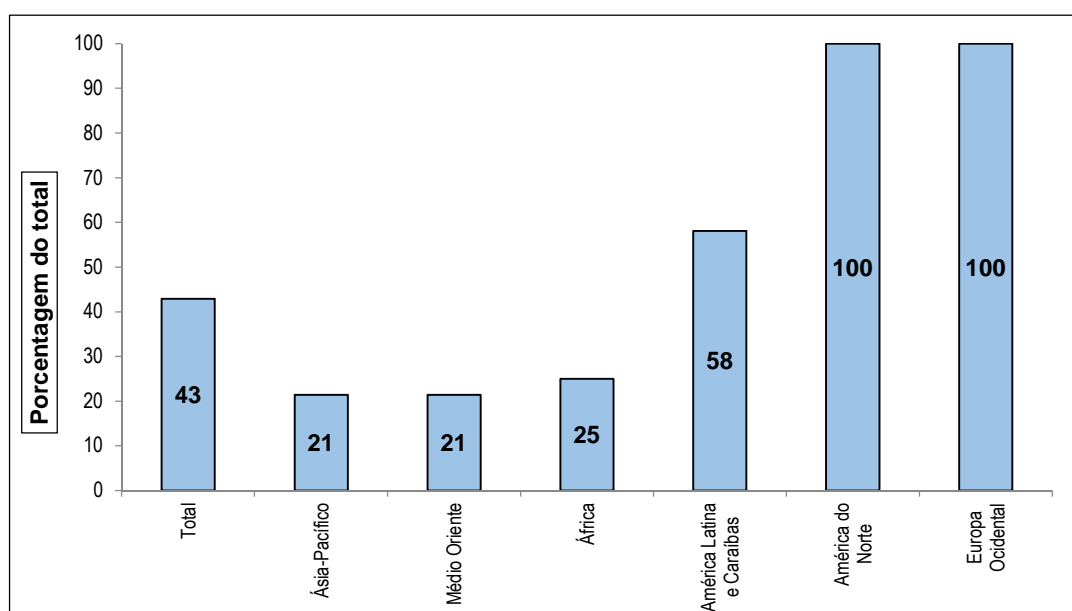
¹ No Anexo 1 é apresentada a lista de países analisados neste relatório.

demonstra que é possível alargar a cobertura legal ao setor do trabalho doméstico mesmo em países de rendimento médio-baixo e baixo, como nos casos do Mali, Senegal e Vietname.

A falta de acessibilidade, definida como a capacidade de contribuir para os programas de segurança social, é usada muitas vezes como justificação para excluir determinados grupos da cobertura, o que ocorre frequentemente no trabalho doméstico. Neste contexto, é importante lembrar que a acessibilidade depende, em grande parte, da vontade da sociedade em financiar as transferências sociais para diferentes grupos através da combinação de diversas fontes. A extensão da cobertura efetiva é determinada em grande medida pela vontade política, embora esta não seja condição suficiente; é necessária também uma certa capacidade para assegurar o financiamento.

De acordo com a informação apresentada no Gráfico 3, em todos os países da América do Norte e Europa Ocidental está previsto algum tipo de proteção social para o trabalho doméstico, situação explicada em grande parte pelo nível de desenvolvimento dos seus sistemas de proteção social.

Gráfico 3. Percentagem de países com cobertura legal da segurança social para o trabalho doméstico, por região



Nota: O número de países incluídos em cada região corresponde unicamente àqueles para os quais foi possível verificar a existência ou inexistência de cobertura; por conseguinte, os países sem informação suficiente não foram considerados nos cálculos apresentados.

Fonte: Departamento de Proteção Social da OIT, base de dados sobre o trabalho doméstico.d

Cerca de 60 por cento dos países da América Latina e Caraíbas, isto é, 31 países, implementaram algum tipo de cobertura de segurança social para trabalhadores domésticos; em África, 25 por cento; e no Médio Oriente e região Ásia-Pacífico, 20 por cento do total de países proporciona cobertura. Na Europa Central e de Leste, cerca de 45 por cento das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão excluídos das legislações laborais nacionais (em 2010) (OIT, 2013a). Por isso, pode-se afirmar que as regiões em desenvolvimento enfrentam desafios maiores em termos de défice da cobertura legal, não só devido ao reduzido número de países que incluem o trabalho doméstico na cobertura legal, mas também porque essas regiões apresentam uma maior concentração de trabalhadoras e trabalhadores domésticos do que a média a nível mundial, principalmente a Ásia e a América Latina (OIT, 2015a). Face a isto, é necessário avançar mais rapidamente no sentido de garantir os direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos à proteção social nas regiões com maiores disparidades. Para esse efeito, o desenvolvimento de conhecimentos

sobre as experiências dos países na conceção e implementação dos regimes de segurança social para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos constitui um aspeto importante.

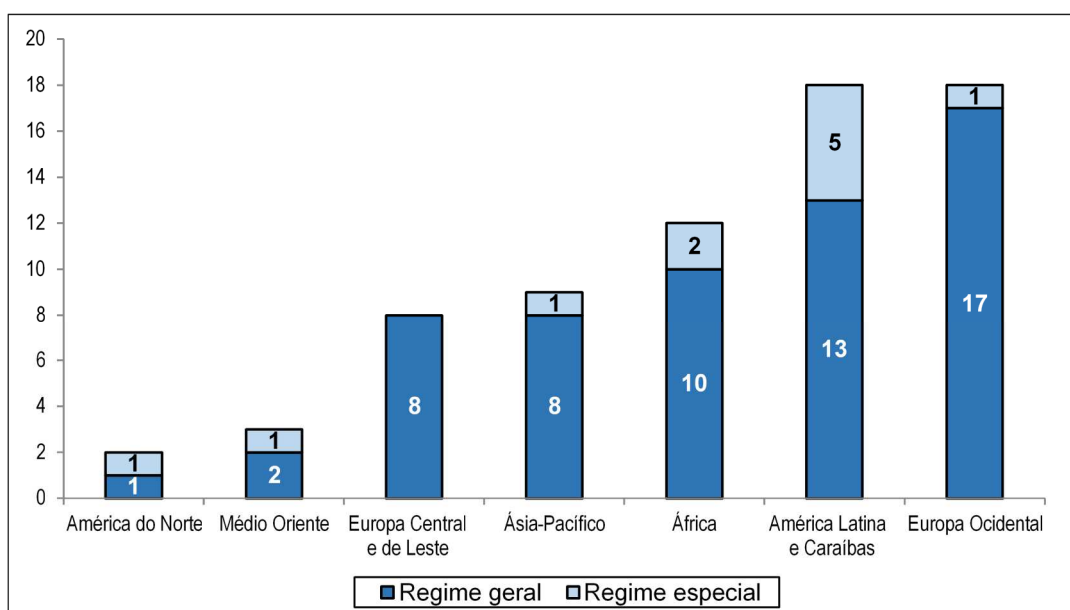
I.6. Configuração dos regimes de segurança social

Existem diferenças assinaláveis na configuração dos regimes de segurança social para o trabalho doméstico, principalmente em aspetos ligados à conceção dos programas e ao seu funcionamento. Os principais aspetos distintivos estão relacionados com: o tipo de regime (geral ou especial) destinado a proteger os trabalhadores; o regime de inscrição (obrigatório ou voluntário); o número de contingências ou ramos da segurança social passíveis de cobertura; o financiamento; a disponibilidade de disposições de cobertura para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos migrantes e a cobertura efetiva dos regimes. Estes tópicos serão abordados de seguida, bem como outros de igual importância.

A conceção dos regimes de segurança social revela uma clara tendência para a inclusão do trabalho doméstico nos regimes gerais, garantindo assim, no plano jurídico, as mesmas condições de cobertura que são oferecidas aos demais trabalhadores assalariados, ou com pequenas alterações (Gráfico 4). Isso é positivo, pois representa uma forma de cumprimento do artigo 14.º da Convenção n.º 189 relativa ao trabalho doméstico, o qual estipula a necessidade de garantir que os trabalhadores domésticos gozem de condições não menos favoráveis, em termos de cobertura da segurança social, do que aquelas aplicáveis aos trabalhadores em geral.

Na experiência internacional, os países com regimes especiais, isto é, regimes ou programas específicos de proteção social para o trabalho doméstico, são: Alemanha, Argélia, Egito, El Salvador, Estados Unidos da América, Guatemala, Honduras, Hong Kong (China), México, Paraguai e Tunísia. Recentemente, alguns países eliminaram os regimes especiais para o trabalho doméstico e transferiram a cobertura para o regime geral. É o caso da Espanha, em que o Governo eliminou, em 2011, o Regime Especial de Empregados Domésticos (REEH) e criou um Sistema Especial dentro do Regime Geral de Segurança Social para incluir os trabalhadores domésticos, proporcionando-lhes praticamente todas as prestações que são oferecidas no Regime Geral.

Gráfico 4. Número de países com cobertura legal do setor do trabalho doméstico, por região e por tipo de regime (geral versus especial)



Fonte: Departamento de Proteção Social da OIT, base de dados sobre o trabalho doméstico.

No que diz respeito à natureza da inscrição, apenas um número reduzido dos países apresenta uma cobertura voluntária da segurança social para os trabalhadores domésticos. 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.

A experiência internacional mostra que a cobertura voluntária não é eficaz e que, por oposição, a inscrição obrigatória na segurança social é muito conveniente e eficaz para um grupo como o das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos, que são geralmente considerados como um grupo de difícil cobertura. O processo de inscrição deste grupo nos regimes de segurança social pode revelar-se complexo devido à natureza atípica da profissão. Alguns dos motivos na base desta afirmação estão relacionados com os seguintes elementos: o trabalho é realizado em residências particulares, o que dificulta em determinados aspetos a aplicação da inspeção do trabalho (ver Caixa 2); em alguns casos, os(as) trabalhadores(as) trabalham para mais de um empregador; as relações laborais não são normalmente estabelecidas através de um contrato de trabalho; os empregadores geralmente não têm conhecimento das suas responsabilidades nem de como cumprir a lei; o grupo apresenta uma elevada irregularidade de rendimentos, fruto dos elevados índices de desemprego ou rotação laboral; o número de horas trabalhadas caracteriza-se por uma alta variabilidade; o pagamento em espécie é recorrente (alimentação, transporte, residência); por vezes, o local de trabalho é também o domicílio das trabalhadoras e dos trabalhadores; em alguns casos, as trabalhadoras e os trabalhadores estão em situação irregular no país, entre outros motivos. De qualquer modo, é muito importante frisar a ideia de que a inscrição voluntária limita claramente qualquer esforço realizado pelas instituições para estender a segurança social a este grupo.

Caixa 2. Inspeção do trabalho doméstico

O trabalho doméstico é uma atividade que impõe desafios à área da inspeção do trabalho, e não é por acaso que são poucos os países a nível internacional a apresentar políticas e estratégias específicas para a implementação desta atividade. Contudo, as inspeções do trabalho são uma ferramenta fundamental para a aplicação e supervisão do cumprimento da legislação laboral e da segurança social.

Na prática, a inspeção do trabalho direcionada para o trabalho doméstico engloba um número considerável de desafios associados com a existência de poucos recursos e a falta de apoio jurídico adequado. Os principais problemas estão relacionados com a dificuldade de recolha de informação sobre os possíveis incumprimentos devido ao elevado nível de informalidade das relações laborais; à inexistência de denúncias por parte dos próprios trabalhadores; e à dificuldade de acesso ao local de trabalho, sendo este, de resto, o principal problema.

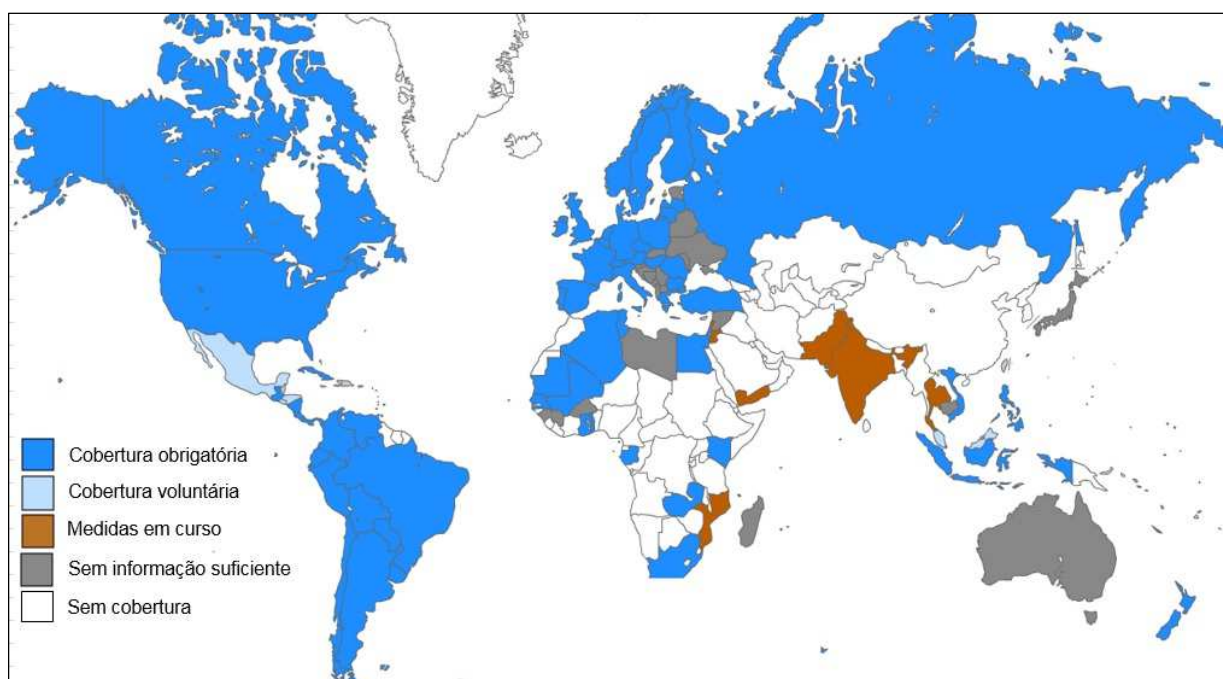
A lei geralmente proíbe o acesso da inspeção do trabalho às residências particulares, devido ao facto de criar um conflito com o princípio do respeito pela vida privada e familiar. Por isso, para que um inspetor consiga a visita solicitada é necessária, na maior parte dos casos, a aprovação de um tribunal. Independentemente da importância da vida privada, esta não deveria constituir um impedimento à realização de visitas de inspeção, em particular quando se presume a existência de incumprimento das normas do trabalho e da segurança social. Alguns países utilizam métodos alternativos para supervisionar as condições de trabalho dos trabalhadores domésticos. Veja-se o exemplo do Uruguai, em que a equipa de inspeção da Inspeção Geral do Trabalho e da Segurança Social (IGTSS) do Ministério do Trabalho e da Segurança Social (MTSS) pode visitar os domicílios em que se presume a existência de trabalhadoras ou trabalhadores domésticos. À porta dessa residência, os inspetores podem colocar questões à trabalhadora ou ao trabalhador doméstico e solicitar ao empregador a documentação que permitirá verificar se este cumpre as suas obrigações. Estas visitas destinam-se também a divulgar informação sobre os direitos e deveres e para identificar casos de exploração. Os funcionários não podem entrar livremente no domicílio (tal como é possível numa empresa), mas nestes casos a inviolabilidade da residência particular não é absoluta, se considerarmos que o inspetor pode, posteriormente, entrar no domicílio com uma autorização judicial. Na Irlanda é aplicado um mecanismo semelhante, mediante o qual a Autoridade Nacional para os Direitos Laborais (NERA) convida os empregadores, através de correio eletrónico, a permitirem o acesso às suas residências e, em caso de recusa, sugere a escolha de um local alternativo para a realização de uma entrevista e análise da documentação.

A Convenção n.º 189, no artigo 17.º, insta os Estados Membros a estabelecerem e colocarem em prática medidas relativas à inspeção do trabalho e à aplicação das normas e sanções, em conformidade com a lei e regulamentação nacional. De igual modo, a Convenção relativa à inspeção do trabalho, de 1947 (n.º 81) indica que para que as intervenções dos inspetores do trabalho sejam eficazes, é crucial que os empregadores e os trabalhadores tenham pleno conhecimento dos respetivos direitos e deveres e que seja assegurado o respeito pelos mesmos, algo que na prática dificilmente é concretizado. A inclusão de estratégias de divulgação de informação e consciencialização sobre os direitos laborais e de segurança social é um elemento chave para ultrapassar os constrangimentos sentidos pelos serviços de inspeção do trabalho neste setor.

Fonte: OIT (2014), OIT (2012c) e OIT (2013a).

O Gráfico 5 mostra a distribuição dos países com regimes obrigatórios e voluntários, bem como os países que não dispõem de cobertura ou sobre os quais a informação é insuficiente. As regiões com o maior número de países sem cobertura e com uma menor probabilidade de virem a ratificar as convenções internacionais são a África, Ásia e o Médio Oriente, sendo que nesta última região nenhum país assegura a cobertura de segurança social para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. Esta tendência verifica-se igualmente noutros estudos relacionados com o alcance das legislações laborais, em que por exemplo o Médio Oriente, a região da Ásia-Pacífico e os países da Europa de Leste apresentam a cobertura legal mais baixa (OIT, 2013a).

Gráfico 5. Países com alguma disposição legal em matéria de segurança social para a cobertura do trabalho doméstico, por tipo de programa (obrigatória versus voluntária)



Fonte: Departamento de Proteção Social da OIT, base de dados sobre o trabalho doméstico.

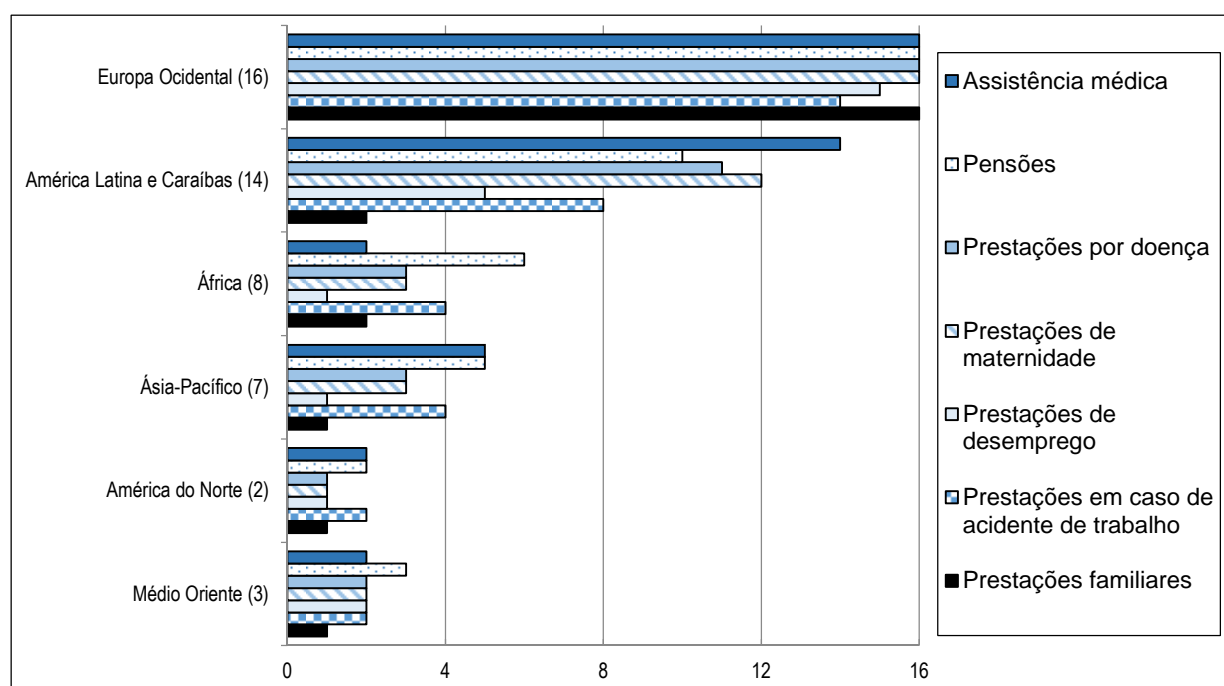
O Gráfico 5 inclui ainda alguns países com medidas em curso para reforçar a legislação, ou que estão a desenvolver instrumentos novos que permitem a extensão da cobertura. Trata-se do caso do Iémen, da Índia, Líbano, Moçambique, Paquistão, Quênia e Tailândia. Na Índia, por exemplo, foi estabelecido em 2008 o Regime de Segurança Social para os Trabalhadores do Setor Informal, um regime especial para os trabalhadores da economia informal, que inclui o trabalho doméstico. No entanto, a sua aplicação é ainda incipiente, pois a cobertura dos trabalhadores domésticos é parcial e limitada a alguns estados do país.

É importante salientar que, embora o número de países com regimes de segurança social para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos seja assinalável, isto não implica que todos tenham o mesmo alcance vertical em termos de cobertura; ou seja, nem todos os países

asseguram o mesmo número de ramos da segurança social contemplados na Convenção n.º 102. Existem pelo menos 17 países que garantem os nove ramos definidos pela Convenção e estão localizados sobretudo na Europa Ocidental e América do Norte.

O Gráfico 6 mostra o número de países, em cada região, cujas legislações garantem a cobertura de segurança social para o trabalho doméstico e para os diferentes ramos definidos pela Convenção n.º 102. É importante esclarecer que estes índices não medem as taxas de cobertura efetiva, pois os sistemas de informação disponíveis na maioria dos países ainda não dispõem de dados sobre esse aspeto. Com base na informação existente, é possível concluir que existem disparidades no alcance da cobertura legal e, conseqüentemente, na cobertura efetiva, sendo os défices de cobertura muito mais visíveis nos países em desenvolvimento. Embora um país possa assegurar a cobertura na sua legislação, nem sempre essa cobertura é suficiente em termos das populações contempladas, dos requisitos de elegibilidade e dos níveis de prestações. Pelo contrário, a experiência internacional revela lacunas assinaláveis ao nível do alcance das legislações nacionais e da respetiva aplicação, mesmo em países em que já existe cobertura legal. Ainda assim, é necessário referir que nem todos os países mencionados na Tabela 2 são considerados nos resultados do Gráfico 6, devido à pouca informação disponível. Apesar disso, os dados apresentados proporcionam uma visão clara das principais prestações de segurança social previstas na cobertura legal em cada região, bem como dos défices e desafios existentes.

Gráfico 6. Número de países com cobertura legal da segurança social para o trabalho doméstico, de acordo com a contingência abrangida e a região



Fonte: Departamento de Proteção Social da OIT, base de dados sobre o trabalho doméstico.

Os países europeus implementaram a cobertura para a maioria dos ramos da segurança social, exceto no caso das prestações por acidente de trabalho que não estão abrangidas na Irlanda, ou as prestações de desemprego que estão excluídas na Espanha (Ministério do Emprego e da Segurança Social, 2015). Nas regiões em desenvolvimento, as principais contingências cobertas são a assistência médica (contributiva e não contributiva), as pensões de invalidez, velhice e sobrevivência – na sua maioria cobertas por programas de seguros sociais – e as prestações em caso de acidente de trabalho. Em contrapartida, é possível observar que as prestações familiares e a proteção em caso de desemprego são os ramos que apresentam maiores lacunas em termos de cobertura legal. No caso das prestações por desemprego, trata-se maioritariamente de programas contributivos, implementados

principalmente em países de rendimento elevado. No entanto, destacam-se alguns programas contributivos em países em desenvolvimento como a África do Sul, na qual os trabalhadores domésticos passaram a ser incluídos no Fundo de Seguro-Desemprego (UIF), desde 2003.

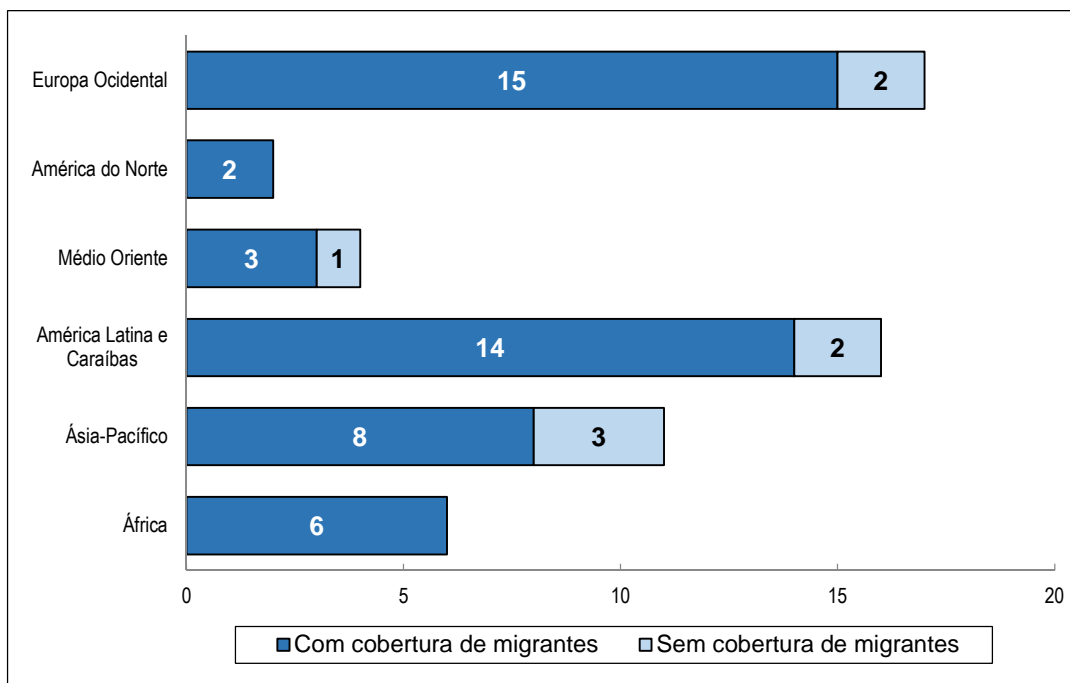
É importante referir que na maioria dos países analisados, o número de contingências cobertas pela segurança social para o setor do trabalho doméstico é o mesmo que está previsto para os demais trabalhadores assalariados. Nos casos em que o número de contingências cobertas é mais baixo, são geralmente excluídas as prestações em caso de acidente de trabalho e as prestações de desemprego. De igual modo, o montante das prestações para a mesma contingência pode ser diferente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, quer porque a prestação é mais elevada quer porque diferem no que diz respeito ao montante máximo da prestação. As prestações de maternidade são um exemplo comum de como as prestações de segurança social podem ser diferenciadas e inferiores para as trabalhadoras domésticas.

Trabalho doméstico migrante

Cada vez mais trabalhadoras e trabalhadores domésticos são obrigados a sair dos seus países à procura de melhores oportunidades de trabalho. Em muitos países, como Itália ou Espanha, há já mais trabalhadores domésticos migrantes do que trabalhadores domésticos nacionais (OIT, 2013b). Estes dados indicam que a população migrante enfrenta maiores níveis de vulnerabilidade, pois geralmente os trabalhadores migrantes estão sujeitos a horários de trabalho mais longos e salários mais baixos face aos trabalhadores nacionais. Além disso, registam uma maior proporção de casos de vítimas de assédio sexual e violência em razão do género (D'Souza, 2010). Por exemplo, estima-se que na Europa Ocidental, em 2004, os salários dos trabalhadores domésticos migrantes eram 24 por cento mais baixos do que os dos trabalhadores domésticos nacionais (Gallotti, 2009). Esta situação também se manifesta entre trabalhadores de diferentes nacionalidades que trabalham no mesmo país, como por exemplo na Malásia, em que alguns estudos revelam que os trabalhadores domésticos filipinos recebem salários mais altos do que os seus homólogos indonésios (HRW, 2007).

As trabalhadoras e trabalhadores domésticos migrantes podem ser excluídos dos sistemas de segurança social mesmo quando residem legalmente no país de acolhimento. Felizmente, na maioria dos países, estes trabalhadores conseguem beneficiar de cobertura legal por parte dos sistemas de segurança social (Gráfico 7). Esta situação é, obviamente, mais complexa no caso dos migrantes sazonais ou em situação irregular, os quais muitas vezes não reúnem os requisitos para ter acesso às prestações dos programas de assistência social, devido à sua condição de estrangeiros ou de imigrantes ilegais. O Gráfico 7 mostra que, dentro do universo de 70 países abrangidos pelo estudo, dos 56 países que asseguram a cobertura do setor do trabalho doméstico, pelo menos 48 garantem a cobertura legal do trabalho doméstico migrante.

Gráfico 7. Número de países com disposições legais em matéria de segurança social para o trabalho doméstico, de acordo com as que contemplam ou não a cobertura legal do trabalho doméstico migrante (52 países)



Fonte: Departamento de Proteção Social da OIT, base de dados sobre o trabalho doméstico.

Num número assinalável de países que asseguram a proteção social para o trabalho doméstico migrante, as condições de acesso e cobertura são diferentes e geralmente menos favoráveis comparativamente àquelas aplicadas às trabalhadoras e trabalhadores domésticos nacionais. Por exemplo, em Singapura o regime de inscrição estipula que a cobertura para os trabalhadores migrantes é voluntária, contrariamente à obrigatoriedade em vigor para os trabalhadores domésticos nacionais. Outro caso é o de Israel, em que os trabalhadores domésticos migrantes têm acesso apenas à cobertura do seguro de saúde, ou seja, a proteção não abrange todo o conjunto de prestações asseguradas pelo Instituto Nacional de Segurança Social (BTL).

Na maioria dos casos, os trabalhadores migrantes devem possuir uma autorização de trabalho e atualizar o seu estatuto de migração regularmente para poderem inscrever-se nas instituições de segurança social. Em geral, são exigidos mais requisitos de acesso nos países desenvolvidos.

Alguns países ratificaram convenções bilaterais e multilaterais de segurança social que incluem cláusulas que permitem, entre outros, a portabilidade das prestações ou a acumulação do número de contribuições entre países, principalmente em matéria de pensões de velhice. Isso significa que os direitos adquiridos, sejam estas prestações ou os períodos de contribuição, acumulados em um ou mais territórios, devem ser assegurados ao trabalhador migrante noutra território com o qual existe um acordo (OIT, 2013b). Esta situação constitui um elemento essencial para a proteção do rendimento quando os trabalhadores regressam finalmente aos seus países de origem; no entanto, importa alertar que a aplicação dessas práticas é ainda incipiente a nível internacional.

I.7. Cobertura efetiva da segurança social para os trabalhadores domésticos

Os sistemas de segurança social dos países em desenvolvimento e emergentes apresentam os maiores desafios no que diz respeito à extensão da cobertura da segurança social ao trabalho doméstico, quer do ponto de vista do reconhecimento do direito ao nível da legislação nacional quer da inscrição efetiva nos programas (cobertura efetiva). Embora a cobertura legal da segurança social do trabalho doméstico seja plena em muitos países, na prática apenas uma parte destes trabalhadores paga contribuições para os sistemas de segurança social.

Os fatores que determinam os níveis de cobertura efetiva do trabalho doméstico são muito diversos e complexos, podendo haver interligação entre os mesmos e efeitos variados, de acordo com o nível de desenvolvimento do sistema de proteção social de cada país, bem como com aspetos institucionais e culturais, entre outros.

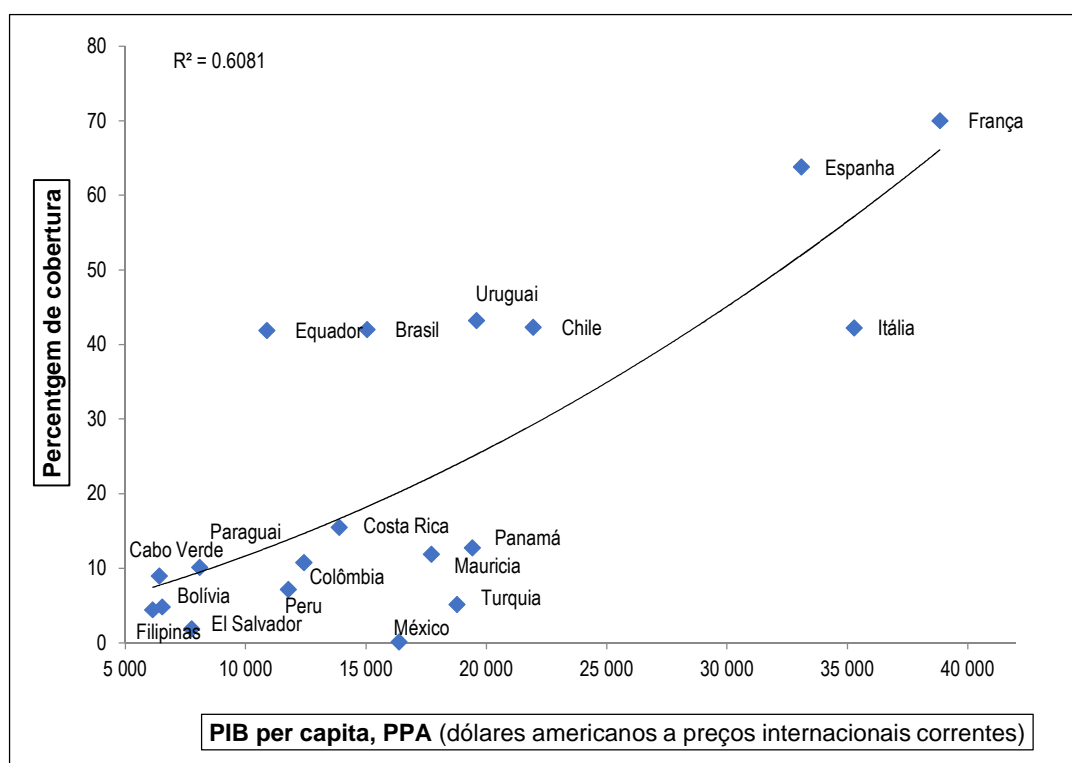
Em seguida, são referidos os fatores que determinam a cobertura efetiva da segurança social para o trabalho doméstico. É necessário destacar a inexistência de estudos científicos que mostrem a importância relativa de cada um desses fatores.

- a)* o caráter obrigatório ou voluntário da cobertura legal;
- b)* a capacidade contributiva dos empregadores e dos trabalhadores;
- c)* o alcance do quadro jurídico e institucional relacionado com a capacidade de exercício do controlo contributivo, a obrigatoriedade e a fiscalização do cumprimento;
- d)* a capacidade de negociação dos trabalhadores junto dos empregadores (a qual está relacionada com o apoio jurídico e administrativo, o nível de conhecimento sobre os direitos e o acesso a mecanismos de denúncia eficazes, entre outros);
- e)* a facilidade do processo de inscrição na segurança social;
- f)* a facilidade para efetuar o pagamento das contribuições de segurança social;
- g)* a intensidade de utilização das tecnologias de informação (para simplificar e aproximar os serviços da população);
- h)* a cobertura vertical (contingências cobertas e nível das prestações);
- i)* a perceção da qualidade no que diz respeito aos serviços e prestações providenciados pelas instituições de segurança social;
- j)* o grau de organização e associativismo dos trabalhadores domésticos, que influencia a sua capacidade de reivindicar e obter conquistas;
- k)* o nível de consciência social (cultura cívica) sobre a importância da segurança social;
- l)* as diferenças no tratamento das trabalhadoras e trabalhadores migrantes.

É amplamente reconhecido que uma boa governação institucional desempenha um papel fundamental no que concerne à obtenção de níveis mais altos de proteção social para os grupos de difícil cobertura, sendo este aspeto uma questão relevante, abordada ao longo deste relatório. O Gráfico 8 apresenta informação sobre a taxa de cobertura efetiva em 19 países desenvolvidos e em vias de desenvolvimento de cinco regiões, e a sua relação com o nível de rendimento do país. Embora o acesso aos dados relativos à cobertura efetiva seja

muito limitado, a informação disponível permite observar algumas tendências e regularidades.

Gráfico 8. Estimativas sobre a taxa de cobertura efetiva da segurança social para o trabalho doméstico, de acordo com o PIB per capita, para os países selecionados (último ano disponível)



Fonte: Departamento de Proteção Social da OIT, base de dados sobre o trabalho doméstico.

A informação do Gráfico 8 mostra a existência clara de uma relação positiva entre a taxa de cobertura efetiva, isto é, a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que estão efetivamente registados como contribuintes da segurança social, e o PIB per capita. No entanto, em países com um PIB per capita inferior a 10 000 dólares americanos essa relação não é suficientemente clara, reforçando a ideia de existência de determinantes muito variadas.

O Gráfico 8 mostra também uma elevada dispersão nos níveis de cobertura em países com um PIB per capita entre 15 000 e 20 000 dólares, com taxas que oscilam entre 10 e 40 por cento. As diferenças nos níveis de cobertura em países com rendimento semelhante refletem os diversos níveis de desenvolvimento dos sistemas de segurança social, que acabam por determinar a capacidade de aplicação das estratégias destinadas ao aumento da cobertura. Importa sublinhar que o México e El Salvador são os únicos países incluídos neste estudo que apresentam regimes de proteção com inscrição voluntária, sendo simultaneamente os países com taxas de cobertura efetiva mais baixas. Contudo, convém referir que El Salvador implementou o regime de proteção voluntária apenas a partir de 2010, através do Regime Especial de Saúde e Maternidade para os Trabalhadores do Serviço Doméstico.

Outra conclusão que podemos retirar do gráfico, embora a representação estatística seja limitada, é que países desenvolvidos com níveis de PIB per capita semelhantes, como Itália e Espanha, apresentam não só uma taxa de cobertura efetiva limitada, muito distante dos 100 por cento, como também diferenças assinaláveis na cobertura: 42 por cento na Itália (semelhante a países em desenvolvimento como o Chile, Equador e Uruguai) contra 68,5 por cento na Espanha. Como informação complementar, destacamos que a Espanha apresenta

uma elevada percentagem de trabalhadoras domésticas provenientes da América Latina, enquanto na Itália o fluxo migratório tem origem sobretudo em países do Mediterrâneo.

I.8. Entraves à extensão da cobertura

Como é possível depreender das secções anteriores, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos enfrentam vários entraves no acesso à cobertura legal e efetiva da segurança social. Uma grande parte desses entraves está relacionada com as próprias características do trabalho doméstico, tal como o facto de as tarefas serem realizadas em residências particulares, ou ainda de se assumir que a figura do empregador é uma família sem fins produtivos ou empresariais. Nesta secção, é apresentado um resumo dos principais entraves identificados do ponto de vista institucional. Futuramente, será necessário realizar estudos com base em informação diretamente obtida junto dos trabalhadores e empregadores, através de inquéritos ou de outros instrumentos, que permitam conduzir a uma compreensão mais profunda dos entraves.

Exclusão legal. Na prática, o entrave mais significativo para concretizar o direito à proteção social enfrentado pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores domésticos é a exclusão a nível da lei. Sempre que as leis são discriminatórias, aumenta a condição de vulnerabilidade de um grupo populacional que, devido às suas características, é por si só bastante vulnerável. Consideremos o exemplo da Tailândia, em que a Lei da Segurança Social (1990) estipula explicitamente que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos não são elegíveis em termos de segurança social.

Além da exclusão legal, existem outros entraves que limitam o acesso das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos à cobertura da segurança social. De seguida, são descritos os constrangimentos mais significativos.

Cobertura voluntária. O acesso à segurança social é um direito do qual todos os trabalhadores deveriam usufruir, situação essa que na prática nem sempre se verifica. A cobertura voluntária não é eficaz, uma vez que recai sobre a trabalhadora ou o trabalhador doméstico a difícil tarefa de convencer o empregador a fazer a inscrição na segurança social.

Cobertura limitada aos trabalhadores com trabalho a tempo inteiro. Constitui um entrave muito importante, porque existe um número assinalável de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham a tempo parcial, ao dia ou à hora. Na Turquia, o Instituto de Segurança Social (SGK) permite apenas a inscrição dos trabalhadores com trabalho a tempo inteiro.

Definição restrita do trabalho doméstico na legislação. Em alguns casos, a legislação nacional, seja a nível do código do trabalho ou das leis sobre segurança social, estipula uma definição restrita em termos das categorias de tarefas domésticas classificadas como trabalho doméstico assalariado, o que constitui um entrave à inclusão de alguns grupos profissionais que realizam trabalhos domésticos, tais como os jardineiros, guardas ou agentes de segurança, motoristas privados e aqueles que cuidam dos animais de estimação. A definição de categorias de trabalho doméstico estabelecida na Convenção n.º 189 constitui uma orientação política para que os países adaptem em conformidade as respetivas legislações.

Limitação das contingências abrangidas. Em alguns países, o sistema de segurança social oferece uma cobertura diferenciada (contingências ou ramos da segurança social abrangidos) aos grupos de difícil cobertura, como é o caso do trabalho doméstico, a qual é geralmente inferior à cobertura oferecida pelo regime geral. As prestações familiares e as prestações de desemprego são os ramos geralmente excluídos com mais frequência. Em alguns países em desenvolvimento, a cobertura é limitada às pensões (de invalidez, velhice e sobrevivência). Noutros casos, o regime de proteção proporciona prestações mais baixas,

o que afeta sobretudo as transferências monetárias de curto prazo, como é o caso das prestações por doença e de maternidade.

As situações referidas anteriormente ocorrem mais frequentemente nos países que optaram por regimes especiais de proteção das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos, embora também seja possível observar essas práticas em alguns países onde o setor do trabalho doméstico está incluído no regime geral.

Exclusão devida a fatores relacionados com as características do trabalho doméstico. Em alguns países, os regimes de segurança social definem condições de acesso distintas para o setor do trabalho doméstico, as quais estão geralmente associadas à natureza das relações laborais. Ainda que algumas das condições possam ser consideradas boas práticas, visto que têm como objetivo a criação de incentivos para a inscrição e pagamento de contribuições, outras, por sua vez, constituem um entrave ao acesso à proteção social para o trabalho doméstico.

Por exemplo, em alguns regimes os trabalhadores devem receber um salário mínimo para ter acesso a algumas das prestações da segurança social, como sucede nos Estados Unidos da América ou nas Filipinas. No caso das Filipinas, os requisitos para ter direito à cobertura em termos de prestações por doença ou maternidade são auferir pelo menos 1000 pesos (23 dólares americanos) por mês e ter menos de 60 anos de idade. No entanto, esses requisitos não se aplicam no caso da cobertura de acidentes de trabalho.

Em alguns regimes também é exigido um número mínimo de horas de trabalho para o mesmo empregador como requisito de acesso à segurança social, sendo esta uma das principais limitações à extensão da proteção social aos trabalhadores domésticos nos países desenvolvidos (OIT, 2012b). Em países como a Itália, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos que trabalham menos de quatro horas por dia para o mesmo empregador não têm acesso à segurança social; nos Países Baixos é aplicada uma prática semelhante, pois as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos são excluídos da segurança social quando trabalham menos de quatro dias por semana para o mesmo empregador ².

A definição de requisitos diferenciados para o acesso a algumas contingências também se verifica nos países em desenvolvimento, como por exemplo na África do Sul, em que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos têm de trabalhar pelo menos 24 horas por mês para ter direito às prestações por doença, e no Panamá, em que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos têm direito às prestações por doença apenas se trabalharem mais de 24 horas por mês.

Estas disposições são fatores de exclusão para o acesso à segurança social. Porém, permitem ao mesmo tempo que os regimes estabeleçam uma base mínima de financiamento; por isso, é importante procurar um equilíbrio adequado na sua definição.

Taxas de contribuição equivalentes às de outras categorias profissionais. A criação de um regime contributivo equivalente ao que é proporcionado a outros trabalhadores assalariados é também um entrave à inclusão das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos nos sistemas de segurança social. Trata-se de uma estratégia que, de acordo com as experiências analisadas, parece pouco eficaz no que respeita aos grupos de difícil cobertura, como no exemplo do trabalho doméstico, os quais além de apresentarem uma capacidade contributiva reduzida, estão também expostos à prática de pagamento em espécie.

² Embora estejam sujeitos a essas condições, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos nos Países Baixos beneficiam de normas mínimas, como o salário mínimo e as férias, entre outros direitos.

Em alguns países, a estrutura das contribuições inclui pagamentos que não geram prestações diretas para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, o que faz aumentar os custos de seguro e desencoraja a inscrição (este poderá também ser o caso em relação a algumas das contribuições pagas pelos empregadores e que se destinam a financiar outros programas e prestações sociais).

Complexidade dos procedimentos. A complexidade dos procedimentos administrativos provoca um aumento dos custos de transação, quer para os empregadores quer para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, particularmente em termos de tempo investido para cumprir os procedimentos de registo e o pagamento periódico. Se os procedimentos são complexos, dispendiosos ou de difícil compreensão (por exemplo, elevada complexidade na aplicação das taxas contributivas), isso tem efeitos dissuasores. A situação tende a ser mais desfavorável quando os empregadores têm de lidar com um modelo administrativo fragmentado, com procedimentos em várias instituições em vez de um processo único e centralizado.

Insuficiência ao nível de mecanismos administrativos para a inscrição e o pagamento de prestações. Em comparação com outras atividades económicas, as características específicas do trabalho doméstico obrigam os regimes de segurança social a adequar os mecanismos administrativos às necessidades deste setor.

A inexistência de mecanismos para a inscrição de pessoas que trabalham à hora, que têm mais de um empregador ou que trabalham no estrangeiro, por exemplo, resulta na exclusão deste grupo populacional do acesso às prestações da segurança social. Esta situação pode ser resolvida através de reformas legais e administrativas que abranjam o uso intensivo de recursos tecnológicos e de incentivos para a inscrição, incluindo benefícios fiscais.

Prestações sob a responsabilidade do empregador. Em alguns regimes de segurança social, o empregador suporta diretamente os custos relativos à cobertura de determinadas prestações, principalmente as prestações por doença e maternidade.

Falta de informação e de organização. Quando as pessoas não estão sensibilizadas para os seus direitos e responsabilidades nem para como exercê-los, é mais difícil que participem ativamente na concretização dos mesmos. Do mesmo modo, a falta de informação aumenta a posição assimétrica na negociação entre o trabalhador e o empregador, colocando o trabalhador numa situação de desvantagem acrescida, o que afeta sobretudo os grupos de trabalhadores mais vulneráveis, como as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. A situação é ainda pior no caso do trabalho doméstico migrante. A divulgação de informação destinada ao setor do trabalho doméstico é uma ação que pode gerar resultados positivos, tendo-se demonstrado eficaz em países que apostaram fortemente nessa estratégia, como a Argentina e o Uruguai. As entidades envolvidas na administração da segurança social também podem contribuir para a consolidação das organizações de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e das organizações de empregadores dos mesmos. Essas organizações podem constituir um meio eficaz de divulgação de informação e promoção de direitos.

Parte II. Caracterização e práticas dos regimes de segurança social para o setor do trabalho doméstico

II.1. Caracterização dos regimes de segurança social

Como se pode concluir da informação e análise apresentadas nas secções anteriores, os países apresentam entre si diferenças importantes em termos das práticas relativas à configuração e aplicação dos regimes de segurança social para o setor do trabalho doméstico. Esta secção apresenta uma abordagem a uma tipologia de regimes de proteção social para o trabalho doméstico, que foi delineada com base na análise dos países estudados. A tipologia, apresentada na Tabela 3, procura sistematizar algumas caracterizações típicas dos principais tipos de regimes.

É possível identificar cinco tipos mais frequentes de regimes de proteção social para o trabalho doméstico. A tipologia abrange alguns elementos essenciais relacionados com a conceção dos regimes, os quais estão agrupados em quatro categorias: configuração jurídica, organização institucional, aspetos de financiamento e inscrição.

Tabela 3. Tipologia dos regimes de segurança social para o trabalho doméstico

Configuração jurídica	Organização institucional	Aspetos de financiamento	Inscrição	Exemplos de países
<ul style="list-style-type: none"> ■ Cobertura obrigatória ■ TD equiparado à categoria do trabalho assalariado 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regime geral ■ Administração/ arrecadação unificada 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contribuições não diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Apenas TD a tempo inteiro ■ Um único empregador 	<ul style="list-style-type: none"> Cabo Verde Equador Maurícia Turquia
<ul style="list-style-type: none"> ■ Cobertura obrigatória ■ TD equiparado à categoria do trabalho assalariado 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regime geral ■ Administração/ arrecadação não unificada 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contribuições diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Apenas TD a tempo inteiro ■ Um único empregador 	<ul style="list-style-type: none"> Costa Rica Filipinas
<ul style="list-style-type: none"> ■ Cobertura obrigatória ■ TD equiparado à categoria do trabalho assalariado 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regime geral ■ Administração/ arrecadação unificada 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contribuições diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Múltiplos empregadores ■ Tempo parcial ■ «Cheque-serviço» (na Bélgica, França, Suíça) 	<ul style="list-style-type: none"> Argentina Uruguai Itália Espanha Bélgica França Genebra, Suíça
<ul style="list-style-type: none"> ■ Cobertura voluntária ■ TD não equiparado à categoria do trabalho assalariado 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regime geral ■ Administração/ arrecadação unificada 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contribuições não diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Apenas TD a tempo inteiro (um único empregador) 	<ul style="list-style-type: none"> Malásia Singapura
<ul style="list-style-type: none"> ■ Cobertura voluntária ■ TD não equiparado à categoria do trabalho assalariado 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regime especial ■ Administração/ arrecadação unificada 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contribuições não diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Apenas TD a tempo inteiro (um único empregador) 	<ul style="list-style-type: none"> El Salvador Honduras México

Fonte: Departamento de Proteção Social da OIT, elaborado a partir da Base de dados sobre o trabalho doméstico.

No que diz respeito à configuração jurídica, convém determinar se os regimes de segurança social oferecem cobertura obrigatória ou voluntária e se consideram o trabalho doméstico uma categoria profissional equivalente a outras categorias de trabalho assalariado. A categoria de organização institucional distingue se as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos estão incluídos no regime geral ou num regime especial e se o regime apresenta ou não uma administração e arrecadação centralizadas. Quanto aos aspetos de financiamento, questiona-se se o regime de contribuições é ou não diferente daquele que abrange os trabalhadores assalariados e, por último, a categoria de inscrição distingue os regimes de acordo com a capacidade de integrar as trabalhadoras ou trabalhadores domésticos que tenham mais do que um empregador (múltiplos empregadores) e os trabalhadores que trabalham a tempo parcial.

Os dados internacionais revelam que os países incluídos na terceira categoria, tais como Argentina, Uruguai, Itália, Espanha, Bélgica, França e Suíça (cantão de Genebra), apresentam taxas de cobertura efetiva mais elevadas do que os países das restantes categorias. Entre as principais diferenças identificadas incluem-se a existência de um regime diferenciado de contribuições e de um regime que permite a inscrição de trabalhadores com mais de um empregador e de trabalhadores a tempo parcial. No entanto, importa salientar que existem outros elementos diferenciadores entre os sistemas, a maioria dos quais referidos na secção I.7.

II.2. Práticas na extensão da cobertura do trabalho doméstico

Nesta secção, é apresentada uma sistematização de práticas internacionais baseadas nas experiências de um grupo selecionado de países com resultados positivos em termos de extensão da segurança social ao trabalho doméstico. Este tipo de sistematização pode ser visto como referência para outros países que pretendam melhorar os seus regimes de proteção social de forma a abranger o setor do trabalho doméstico.

Para isso, as práticas identificadas foram classificadas em cinco categorias, nomeadamente: 1) aspetos de organização institucional; 2) financiamento; 3) inscrição e promoção da cobertura; 4) arrecadação e cobrança de contribuições; e 5) cobertura do trabalho doméstico migrante.

As práticas envolvem políticas e estratégias relacionadas com a conceção e o funcionamento geral do sistema de segurança social de cada país, bem como estratégias criadas pelas instituições especificamente para o setor do trabalho doméstico. Importa salientar que a estrutura do sistema de segurança social e a sua institucionalização são elementos de enorme relevância para a consolidação de níveis elevados de cobertura de proteção social do trabalho doméstico, ainda que não sejam necessariamente os únicos fatores determinantes.

Neste contexto, é importante destacar que as políticas e estratégias de extensão da segurança social ao trabalho doméstico devem ser vistas como parte de um conjunto mais amplo de políticas orientadas para a formalização do trabalho. No seu conjunto, essas políticas constituem um sistema de proteção laboral para o setor do trabalho doméstico, o qual inclui diversos elementos além das características específicas do sistema de proteção social. Entre os elementos que definem esse âmbito mais amplo de políticas, é possível referir:

- a) a legislação relativa ao salário mínimo e outras políticas salariais (por exemplo, regulamentações sobre o pagamento em espécie) em geral e em particular para o trabalho doméstico;
- b) a legislação e a política relativa ao horário de trabalho;

-
- c) a legislação e as garantias em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST);
 - d) a proteção de maternidade para o setor do trabalho doméstico;
 - e) a capacidade de imposição da garantia dos direitos através do reforço do sistema de inspeção do trabalho;
 - f) o acesso a informação sobre os direitos e as garantias de proteção laboral;
 - g) a promoção da sindicalização e da associação em geral (criação de associações de trabalhadores e de empregadores); e
 - h) a promoção do diálogo social entre os atores envolvidos no setor do trabalho doméstico.

De acordo com a perspectiva da OIT, a maioria dessas políticas, que se complementam e relacionam entre si, acabam por formar uma estratégia a favor do trabalho digno e do desenvolvimento inclusivo, a qual se baseia na Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa (OIT, 2015b).

II.2.1. Aspetos de organização institucional

Cobertura obrigatória. O trabalho doméstico é uma atividade que coloca diversas dificuldades em termos de inscrição nos programas de proteção social. Os dados internacionais parecem indicar que a natureza obrigatória da inscrição desempenha um papel fundamental na extensão da cobertura. Os dados recolhidos para este estudo mostram que 89 por cento dos países com algum tipo de cobertura da segurança social para o trabalho doméstico implementaram a cobertura obrigatória. 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.

Porém, é importante salientar que a cobertura obrigatória para o trabalho doméstico não é uma medida suficiente para atingir níveis satisfatórios de cobertura efetiva. Na prática, a experiência mostra que a obrigatoriedade da inscrição deve ser complementada por um conjunto de medidas que serão, na sua maioria, esclarecidas a seguir.

Coordenação interinstitucional. A experiência internacional sugere que a coordenação entre as instituições responsáveis pela implementação da segurança social, nas suas diferentes funções, é um elemento importante para assegurar determinados níveis de eficácia.

Entre os resultados positivos associados a uma maior coordenação interinstitucional, é possível mencionar: a simplificação dos processos administrativos que devem ser cumpridos pelos empregadores e trabalhadores; o aumento da eficiência e eficácia administrativas (incluindo em termos da redução dos custos de administração do sistema); uma maior transparência na gestão dos programas e o acesso a informação que permita ajustar a criação de estratégias para a extensão da cobertura (Schwarzer *et al.*, 2014). A coordenação interinstitucional é, por isso, uma condição necessária, embora insuficiente, para atingir o objetivo de extensão da cobertura às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos.

Entre os casos estudados, encontramos exemplos de países que colocaram em prática mecanismos claros de coordenação entre os organismos responsáveis pela administração da segurança social, bem como com outras entidades estatais, tais como os ministérios do trabalho, desenvolvimento social, finanças, migração, igualdade de género ou equivalente, e institutos de estatística, entre outros. Destacam-se os casos da Argentina, que conseguiu uma sólida articulação das entidades de segurança social com o Ministério das Finanças, e do Uruguai e de Singapura, onde a colaboração é feita com o Ministério do Trabalho.

A participação de cada uma destas instituições nas estratégias de extensão da cobertura é explicada ao longo do capítulo. No caso do Ministério das Finanças, por exemplo, a maior ligação institucional com as instituições de segurança social permite conseguir a consolidação das estratégias de controlo contributivo e outras medidas inovadoras, como as disposições adotadas e aplicadas pela Argentina para a definição das contribuições com base nos rendimentos presumíveis (“regime de presunção”).

Sindicalização do trabalho doméstico. As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos têm, em geral, um poder de negociação individual e coletivo limitado porque o seu local de trabalho é uma residência particular e, por norma, não têm colegas de trabalho. Esta situação dificulta o encontro com outros trabalhadores domésticos para trocarem experiências e informação e se organizarem coletivamente. Essas condições geram um ambiente de vulnerabilidade, que se reflete em salários inferiores aos de outros setores ou grupos, horários de trabalho longos, tratamento abusivo e outras condições de trabalho que estão longe do conceito de trabalho digno.

A criação e o reforço de organizações de trabalhadores do setor do trabalho doméstico é uma estratégia necessária para reduzir as fragilidades a que essas trabalhadoras e esses trabalhadores estão sujeitos. As organizações e os sindicatos podem constituir um elemento essencial na defesa dos direitos laborais e de segurança social, através da participação ativa na tomada de decisões a nível nacional ou através da criação de mecanismos de diálogo social.

Em Itália, por exemplo, os sindicatos assumiram a responsabilidade de negociar em nome das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos aspetos relacionados com os direitos laborais, incluindo a estipulação de salários. Na França, por exemplo, os sindicatos recebem uma parte das contribuições dos empregadores, permitindo o financiamento das organizações e a extensão do diálogo social (OIT, 2013c). Nesses casos, a adoção de acordos coletivos representou uma estratégia fundamental para alcançar níveis de participação elevados.

Nos países em desenvolvimento, a participação sindical é muito baixa. Por exemplo, para um grupo selecionado de países na América Latina, estima-se que, em 2013, apenas 1,5 por cento das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos pertenciam a uma organização sindical (OIT, 2015c). No entanto, em alguns países da região existem organizações do setor do trabalho doméstico com uma participação muito ativa, como por exemplo o Sindicato das Trabalhadoras Domésticas no Uruguai, a Federação Nacional de Trabalhadoras Domésticas Assalariadas na Bolívia, a Associação de Trabalhadoras Domésticas na Costa Rica e o Sindicato Nacional de Trabalhadores(as) Domésticos(as) na República Dominicana, entre outras.

II.2.2. Aspetos de financiamento

Contribuições diferenciadas. Tal como anteriormente referido, a inclusão do setor do trabalho doméstico nos regimes de segurança social apresenta grandes desafios, entre os quais se destaca a limitada capacidade contributiva do setor. Sendo uma relação de trabalho atípica, o facto de o papel do empregador ser assumido por um agregado familiar ou pessoa particular constitui uma barreira natural em termos da capacidade contributiva e até mesmo em termos da vontade dos empregadores em assumir esse papel.

Devido a essa e outras condições, é fundamental que os regimes de segurança social estabeleçam estratégias que englobem contribuições diferenciadas, aplicando taxas de contribuição inferiores para o trabalho doméstico (empregador e trabalhador) e para outros grupos com capacidade contributiva baixa. Este aspeto, juntamente com a criação de outros incentivos à inscrição, incluindo os benefícios fiscais, pode gerar resultados favoráveis em termos do aumento da taxa efetiva de inscrição. Em consonância com os princípios de

solidariedade e igualdade que regem a segurança social, os regimes de contribuições diferenciadas não deveriam afetar nem o tipo nem o montante das prestações atribuídas às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos; o Estado pode desempenhar um importante papel subsidiando as contribuições.

Na prática, os regimes de contribuições diferenciadas são aplicados principalmente através de dois mecanismos: 1) redução da percentagem de contribuição ou do montante das contribuições para os diferentes regimes de segurança social, como em Israel; ou 2) criação de um regime de contribuição específico e mais favorável para o trabalho doméstico. 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.

Subsídios Estatais. Outra forma de ultrapassar a barreira imposta pela baixa capacidade contributiva no setor do trabalho doméstico (e que pode, como já foi referido, afetar quer o empregador quer o trabalhador) é a participação direta dos subsídios estatais para complementar as contribuições.

As transferências estatais podem destinar-se ao subsídio das contribuições de todas as trabalhadoras e trabalhadores domésticos ou apenas àqueles que têm uma capacidade contributiva reduzida. Neste caso, o nível dos subsídios varia em relação inversa com a capacidade contributiva; por outras palavras, os trabalhadores com rendimentos mais baixos (e os respetivos empregadores) são beneficiados ao receber uma percentagem maior do subsídio para as contribuições. Esta estratégia exige medidas eficazes para o controlo contributivo, de forma a evitar que os empregadores procedam a uma subdeclaração de salários para beneficiar indevidamente dos subsídios.

De qualquer modo, os subsídios têm por objetivo a criação de mais incentivos à inscrição na segurança social, através da redução da carga contributiva. Com base no modelo escolhido, observa-se que, em termos da prática internacional, os subsídios podem favorecer quer o trabalhador quer o empregador, ou apenas o trabalhador.

A aplicação dos subsídios pode fazer parte de uma estratégia que envolve todos os trabalhadores assalariados (e independentes) ou pode ser uma medida que inclua apenas os grupos de difícil cobertura, como as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. Por exemplo, na Costa Rica o Estado subsidia uma percentagem das contribuições para o seguro social feitas pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores domésticos e respetivos empregadores (Caixa Costarriquenha de Seguro Social, CCSS); o subsídio é aplicado a todos os contribuintes assalariados. Nesse caso, a taxa de contribuição total é de 34 por cento (inferior à taxa de 36,5 por cento correspondente a um trabalhador assalariado comum), sendo que o empregador contribui com 24,17 por cento do salário, o trabalhador com 9,17 por cento e o Estado com 0,66 por cento. Tendo em conta que a cobertura efetiva do trabalho doméstico alcançada até ao momento pela Caixa Costarriquenha de Seguro Social é modesta face a outros países em desenvolvimento, tudo aponta para que o subsídio em vigor não seja suficiente para atingir o objetivo pretendido, pelo que deveria ser revista e complementada por outras medidas. Durante o período de elaboração deste relatório, a Costa Rica promovia a discussão de algumas alternativas.

Na Turquia, a conceção do regime de contribuição prevê um subsídio do Estado para as pensões e para o seguro de saúde administrados pela Instituição de Segurança Social (SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu), cujos beneficiários são os empregadores e trabalhadores de todas as categorias profissionais, incluindo o trabalho doméstico.

Incentivos fiscais. O trabalho doméstico tem uma natureza atípica por diversos motivos, nomeadamente porque a figura do empregador é assumida por um agregado familiar ou por um indivíduo particular, pelo que o empregador não tem qualquer ganho

financeiro ou interesse comercial associado às tarefas realizadas pelo trabalhador. Nestas circunstâncias, os incentivos fiscais para promover a inscrição podem desempenhar um importante papel e são, efetivamente, uma estratégia aplicada por muitos países.

Na prática, é possível observar formas distintas de incentivos fiscais; entre as mais comuns, encontram-se:

- Estabelecimento das contribuições pagas pelo empregador à segurança social como despesas dedutíveis dos impostos sobre o rendimento. Em alguns casos, como na Alemanha e França (ver Caixa 3), são estipulados limites ao montante de despesas dedutíveis.
- Redução da percentagem dos impostos pagos pelo empregador, sempre que o contrato de trabalho doméstico seja 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. No Equador, os empregadores que paguem as contribuições sem atraso durante cinco anos recebem um prémio ou incentivo: o Instituto da Segurança Social do Equador (IESS) não lhes cobra o montante correspondente às despesas administrativas durante 3 meses, o que corresponde a 0,44 por cento do salário declarado.
- Redução das taxas de contribuição para os empregadores que aderem ao sistema de «cheque-serviço», como sucede na Bélgica e na França (OIT, 2013c).

Deduções ou isenções contributivas. Em estreita ligação com o que foi exposto anteriormente, verifica-se frequentemente que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos têm dificuldade em assumir o pagamento das contribuições, pois preferem muitas vezes não estar inscritos na segurança social para evitar o pagamento das respetivas contribuições. Por isso, em determinadas circunstâncias, alguns regimes de segurança social isentam as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos do pagamento das contribuições. Em alguns casos, as disposições relativas às contribuições obrigam os empregadores a assumir a totalidade das contribuições de segurança social ou, como se verifica na Argentina, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos podem fazer contribuições de base voluntária.

Além disso, alguns países desenvolvidos estipularam isenções contributivas para os empregadores que reúnam determinados requisitos prévios, tais como: exceder um limite de idade (setenta anos, por exemplo), estar numa situação de vulnerabilidade socioeconómica e beneficiar de um programa social, entre outros. Esta estratégia visa, entre outros fins, proporcionar serviços domésticos a populações vulneráveis e eliminar lacunas nos serviços de prestação de cuidados assegurados por parte do Estado.

Contribuições exclusivas do empregador. Como estratégia alternativa para lidar com o problema da reduzida capacidade contributiva, alguns regimes de segurança social estipulam a obrigatoriedade de os empregadores assumirem o pagamento de todas as contribuições de segurança social sempre que os trabalhadores tenham um salário inferior a um limite definido. Nas Filipinas, por exemplo, sempre que os as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos auferirem menos de 5000 pesos filipinos (cerca de 110 dólares americanos por mês), os empregadores têm de assumir o pagamento total das contribuições para o Instituto de Segurança Social (SSS), um dos três regimes para os quais os trabalhadores contribuem.

Na Costa Rica, a Caixa Costarriquenha de Seguro Social (CCSS) aplica uma medida semelhante, através de um esquema de contribuição baseado num salário mínimo contributivo, que em 2013 era de 131,760 colones (cerca de 239 dólares americanos). Ao abrigo desse regime, se o salário declarado for inferior ao salário mínimo contributivo, o

empregador tem de pagar a diferença de contribuições que resulta da aplicação do salário declarado e do salário mínimo contributivo em vigor. É importante salientar que esta estratégia contributiva apresenta uma desvantagem: muitas vezes não contempla o facto de que uma elevada proporção de empregadores do trabalho doméstico não tem a capacidade de assumir estas contribuições, sobretudo nos países em desenvolvimento, o que acaba por gerar uma maior fuga às contribuições de segurança social por parte do empregador, frequentemente com o conhecimento do próprio trabalhador.

Contribuições em função do salário à hora. Contrariamente a outras atividades, o trabalho doméstico regista uma elevada proporção de pessoas que trabalham geralmente à hora ou a tempo parcial. Em resultado dessa situação, muitos regimes de segurança social tiveram de ajustar as suas disposições administrativas para facilitar a inclusão do trabalho doméstico na segurança social, particularmente quando se pretende o cumprimento de determinados níveis mínimos de contribuição.

Devido ao exposto, a aplicação de disposições convencionais relativas às contribuições sem qualquer adaptação às características específicas do trabalho doméstico, pode transformar-se num forte obstáculo a muitos empregadores e trabalhadores do setor. Por conseguinte, alguns países como a Argentina e a Itália implementaram disposições relativas às contribuições baseadas no salário à hora ou em intervalos de horas trabalhadas.

Na Itália, o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) estabeleceu um esquema de contribuição baseado em intervalos de salário à hora (Tabela 4). As contribuições são montantes absolutos expressos em euros. Trata-se de um sistema diferente daquele aplicado à maioria dos trabalhadores assalariados italianos, os quais, contrariamente às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos, contribuem com base no salário nominal declarado e cuja taxa de contribuição (conjunta do empregador e do trabalhador) representa mais de 40 por cento do salário; de facto, é uma situação contributiva difícil de alcançar para muitos empregadores e trabalhadoras e trabalhadores do setor doméstico.

Tabela 4. Itália. Regime de contribuições para o trabalho doméstico baseado no salário à hora, 2015
(contribuições em euros)

Salário à hora	Total	Empregador	Trabalhador
Até 7,88 euros	1,39	1,04	0,35
Mais de 7,88 euros e até 9,59 euros	1,57	1,18	0,39
Mais de 9,59 euros	1,91	1,43	0,48
Trabalhar mais de 24 horas por semana	1,01	0,76	0,25

Nota: A disposição relativa às contribuições apresenta uma particularidade no financiamento das prestações familiares. Sempre que a trabalhadora ou trabalhador é cônjuge do empregador ou parente até ao terceiro grau de consanguinidade, a contribuição patronal é mais elevada.

Fonte: INPS, 2015.

No caso de Itália, por exemplo, se em 2015 o(a) trabalhador(a) doméstico(a) auferia 10 euros à hora, a taxa de contribuição por cada hora trabalhada era de 1,91 euros, sendo o seu pagamento dividido pelo(a) trabalhador(a) e pelo empregador. Neste esquema, quanto mais alto é o salário à hora auferido pelo(a) trabalhador(a) doméstico(a), mais alta é a taxa de contribuição, originando um sistema de progressividade no financiamento da segurança social.

O INPS italiano estipulou também uma categoria adicional de contribuição para situações de contratos de trabalho doméstico de mais de 24 horas semanais, que beneficiam do facto de pagar uma taxa de contribuição ainda mais baixa do que os restantes. Os empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos geralmente contratam com base

em horas ou a tempo parcial, para economizar nas despesas; por isso, essa prática pode contribuir para gerar incentivos para que os empregadores contratem trabalhadoras e trabalhadores domésticos por mais horas.

Contribuições diferenciadas em função da idade do trabalhador. É muito comum que os trabalhadores mais velhos sejam substituídos por trabalhadores mais jovens, especialmente em atividades como o trabalho doméstico, em que a forma e a força físicas importam em termos de produtividade. Alguns sistemas de segurança social optaram por implementar disposições relativas às contribuições com taxas contributivas diferenciadas em função da idade da trabalhadora ou trabalhador, que favorecem as pessoas mais velhas, e têm por objetivo contrariar essa tendência, dando ao empregador uma certa vantagem contributiva ao contratar trabalhadores com mais idade.

Assim, a aplicação desse mecanismo diferenciado permite criar uma disposição de solidariedade contributiva de acordo com a idade; os trabalhadores jovens pagam contribuições calculadas sobre uma taxa mais alta face aos trabalhadores que estão mais próximos da idade de reforma.

O uso do mecanismo de contribuições diferenciadas em função da idade pode variar entre os sistemas. Por exemplo, em Singapura, a Caixa Central de Previdência (CPF) estipula uma disposição relativa às contribuições baseada em cinco grupos etários, que vão desde os 50 ou menos anos de idade até trabalhadores com mais de 65 anos de idade (CPF, 2014), e níveis de rendimento³. Este regime é semelhante ao que é aplicado aos demais trabalhadores assalariados. Ao grupo etário mais jovem com salário total acima dos 750 dólares de Singapura (aproximadamente 526 dólares americanos), é aplicada uma taxa contributiva global de 36 por cento (16 por cento da taxa é paga pelo empregador e 20 por cento pelo trabalhador ou trabalhadora), enquanto os trabalhadores e as trabalhadoras com mais de 65 anos beneficiam da aplicação de uma taxa bastante mais baixa, de 11,5 por cento (6,5 por cento da taxa é paga pelo empregador e 5 por cento pelo trabalhador).

De igual modo, na Argentina, a Administração Nacional de Segurança Social (ANSES) estabeleceu um esquema de contribuições diferenciadas para o trabalho doméstico, que conjuga uma disposição assente no salário à hora com uma disposição baseada na idade da trabalhadora ou do trabalhador (Tabela 5). Este regime não se baseia em taxas de contribuição, mas antes em montantes absolutos de contribuição expressos em pesos argentinos, em que as contribuições são da responsabilidade exclusiva do empregador.

³ Este regime é o mesmo que se aplica aos demais trabalhadores assalariados nacionais em Singapura.

Tabela 5. Argentina. Esquema de contribuições para o trabalho doméstico baseado no salário à hora e na idade do(a) trabalhador(a) (em pesos argentinos, por mês)

Idade e horas trabalhadas por semana	Contribuição total	Seguro de saúde	Sistema de pensões	Prestações em caso de acidente de trabalho
Trabalhadores(as) com mais de 18 anos				
Menos de 12 horas	161	19	12	130
De 12 a menos de 16 horas	224	35	24	165
16 ou mais horas	498	233	35	230
Trabalhadores(as) com menos de 18 anos e mais de 16 anos				
Menos de 12 horas	149	19	–	130
De 12 a menos de 16 horas	200	35	–	165
16 ou mais horas	463	233	–	230
Trabalhadores(as) reformados(as)				
Menos de 12 horas	142	–	12	130
De 12 a menos de 16 horas	189	–	24	165
16 ou mais horas	265	–	35	230

Fonte: AFIP, 2014.

A ANSES define três grupos etários: maiores de 18 anos; menores de 18 anos e maiores de 16 anos; e trabalhadores reformados. Neste regime, não existem contribuições diferenciadas, mas há grupos etários que não estão integrados em regimes específicos. Por exemplo, os trabalhadores com menos de 18 anos não estão incluídos no sistema de pensões e as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos reformados não beneficiam do seguro de saúde.

Contribuições de acordo com o agregado familiar. Uma das medidas associadas ao financiamento é a diferenciação em função da composição do agregado familiar do trabalhador. Neste mecanismo, a contribuição da trabalhadora ou trabalhador pode depender da existência de cônjuges ou filhos.

No Sistema Nacional de Seguro de Saúde do Uruguai, as contribuições para a segurança social dependem da composição do agregado familiar do trabalhador. Nesse caso, as contribuições para o sistema são mais elevadas se a trabalhadora ou o trabalhador doméstico tiver cônjuge ou companheiro(a) e se tiver filhos a cargo (OIT, 2013d). A medida procura, claramente, promover a formalização e o emprego das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos mais jovens.

II.2.3. Práticas relativas à inscrição e promoção da cobertura da segurança social

Diligências administrativas por conta do trabalhador. Em qualquer sistema de segurança social, o tempo e os recursos investidos na execução das diligências administrativas de inscrição e pagamento periódico de contribuições são contabilizados como «despesas de transação». Se essas despesas são consideradas elevadas, é provável que desencorajem a participação. Embora o empregador de trabalho doméstico seja um contratador de emprego atípico – sendo, muitas vezes, também ele um trabalhador – os mecanismos de inscrição geralmente aplicados ao trabalho doméstico são os mesmos que se aplicam aos demais trabalhadores assalariados: o empregador é responsável pelo seu próprio registo, pelo registo do trabalhador e pelo cancelamento do registo, bem como pelas alterações ao salário declarado, entre outras diligências. As despesas de transação assumidas

pelo empregador podem constituir um entrave e desencorajar a inscrição. Por isso, alguns regimes de segurança social criaram mecanismos alternativos para reduzir as despesas de transação assumidas pelo empregador, acabando por sobrecarregar o trabalhador com os procedimentos administrativos ou a maior parte dos mesmos.

Em Espanha, o trabalhador que preste serviços a um empregador por menos de 60 horas mensais deve assumir diretamente a gestão das alterações nos dados de inscrição e nos dados salariais, estando estas sujeitas a um acordo prévio com o empregador. As alterações podem incluir, por exemplo, o salário de referência, o cancelamento do registo, a modificação do número de horas trabalhadas, entre outras. De qualquer modo, a assinatura dos empregadores deve constar de todos os pedidos. Esta medida permite reduzir as despesas de transação do empregador e, por isso, pode ser vista como um meio para encorajar a inscrição na segurança social. Uma vantagem é que permite ao trabalhador agir como auditor permanente dos dados registados perante a administração da segurança social; no entanto, tem a desvantagem de sobrecarregar o trabalhador com responsabilidades administrativas que deveriam ser, no mínimo, partilhadas com o empregador. Isto parece razoável tendo em conta que o empregador tem geralmente um nível de instrução mais elevado e mais recursos para cumprir as formalidades junto da administração da segurança social.

Disposições no caso de empregadores múltiplos e de trabalho a tempo parcial. As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos geralmente trabalham à hora ou a tempo parcial e, com frequência, para mais de um empregador (regime de empregadores múltiplos). Essas especificidades constituem um desafio à extensão da segurança social no setor do trabalho doméstico, o que implica a necessidade de introduzir estratégias inovadoras.

Para responder a essas dificuldades, alguns países como Colômbia, França e Itália implementaram disposições que facilitam a inscrição dos trabalhadores que trabalham para mais do que um empregador ou a tempo parcial. A primeira disposição permite aos trabalhadores registar simultaneamente as contribuições referentes a mais do que um empregador, enquanto uma disposição de cobertura por trabalho a tempo parcial dá aos trabalhadores a oportunidade de se inscreverem na segurança social mesmo trabalhando apenas algumas horas por semana ou alguns dias por mês.

Na prática, ambos os regimes exigem a implementação de ajustamentos administrativos, incluindo novos processos informáticos. Por exemplo, a inscrição pode ser incentivada através de alterações à conceção do regime de contribuições, em particular na definição das contribuições ou ainda através de ajustamentos aos mecanismos de inscrição e cobrança de contribuições. Porém, não existe um só método de implementação. Algumas das medidas aplicadas para implementar o regime de empregadores múltiplos ou de trabalho a tempo parcial são: a utilização de cheques-serviço, em França e na Bélgica; as contribuições diferenciadas, em Itália; a arrecadação em função de períodos de pagamento, na Maurícia; ou a aplicação de sistemas de identificação de empregadores, como sucede na Colômbia e no Equador.

Em França e na Bélgica, as instituições de segurança social utilizam um sistema de cheques-serviço, um meio de pagamento que facilita as condições administrativas de acesso, além de gerar incentivos fiscais. Em Itália, o INPS criou um sistema de contribuições diferenciadas para o trabalho doméstico a tempo parcial, mediante o qual os empregadores e os trabalhadores contribuem de acordo com intervalos salariais por hora, embora seja necessário atingir um número de horas mínimo de trabalho por semana.

Na Maurícia, verifica-se uma experiência interessante de aplicação do regime de garantia para o trabalho doméstico a tempo parcial: o Ministério da Segurança Social fixou vários salários mínimos contributivos, que variam de acordo com os períodos de pagamento do salário – diário, semanal, quinzenal ou mensal. Deste modo, as contribuições do empregador e do trabalhador dependem do período de contrato estabelecido por mês. Por outro lado, em alguns países como a Colômbia e o Equador, as instituições de segurança

social integraram um sistema de identificação dos empregadores, que inclui o regime de empregadores múltiplos. Este sistema de identificação atribui um número especial de identificação a cada empregador, através do qual os trabalhadores podem declarar mais do que um empregador nos respetivos registos de contribuições apresentados às entidades administradoras da segurança social.

Formação e sensibilização das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos e respetivos empregadores. O desenvolvimento de uma cultura em matéria de proteção social é um elemento essencial para consciencializar os cidadãos do direito humano à segurança social. Se os cidadãos estiverem bem informados sobre os benefícios associados à cobertura da segurança social, terão mais interesse em defender os seus direitos laborais e mostrar-se-ão mais recetivos à inscrição na segurança social. Seguidamente, são apresentadas algumas medidas cuja aplicação pode reforçar a educação em matéria de segurança social e gerar uma maior consciencialização junto dos cidadãos:

- a) integrar a formação cívica em matéria de segurança social nos programas de ensino, para todas as idades;
- b) fornecer informação às pessoas através dos meios de comunicação, beneficiando dos diferentes canais existentes: rádio, televisão, imprensa escrita, páginas web e campanhas específicas de marketing social, que visem divulgar as vantagens da inscrição na segurança social;
- c) publicar boletins especiais sobre o trabalho doméstico, que apresentem informações simples sobre os regimes e as prestações proporcionadas pelos programas, bem como sobre os procedimentos necessários para a inscrição;
- d) estabelecer relações com organizações de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, empregadores, sindicatos e outros grupos da sociedade civil, com o objetivo de facilitar a divulgação de informações; e
- e) realizar campanhas promotoras do trabalho digno para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, em coordenação com instituições da segurança social, ministérios do trabalho e entidades da sociedade civil, entre outros.

No Uruguai, após a aprovação da Lei n.º 18.605 que reforça, entre outros aspetos, a cobertura da segurança social do trabalho doméstico, o país promoveu um conjunto de campanhas de divulgação de informações relacionadas com as alterações introduzidas pela Lei. A estratégia incluiu a distribuição de folhetos sobre os direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos, manuais com os procedimentos de inscrição na segurança social e material sobre a utilização da página web e de outros serviços via internet disponíveis para facilitar os procedimentos de inscrição no Banco de Previdência Social (BPS). Por sua vez, na Colômbia, o Ministério do Trabalho publicou um folheto informativo sobre os direitos laborais e a segurança social dos trabalhadores domésticos, destinado às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos e respetivos empregadores; esse documento foi complementado por material audiovisual.

Noutro contexto, o Equador promoveu uma campanha de defesa do trabalho doméstico digno (2010), através da qual foram estabelecidos cerca de 260 postos móveis nas cidades principais para responder às perguntas das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos e empregadores.

Uso das tecnologias de informação. As instituições de segurança social têm intensificado a utilização de tecnologias de informação e comunicação (TIC) para melhorar a gestão, o que se traduz na prestação de novos e melhores serviços administrativos. Entre os mais comuns, encontram-se o uso de aplicações móveis que permitem aos empregadores aceder a uma aplicação móvel (através de um *smartphone*) para gerir a inscrição dos seus

trabalhadores, pagar as contribuições, alterar os salários declarados, atualizar a informação, entre outros processos.

As centrais de atendimento integradas entre as instituições de segurança social e o ministério do trabalho, destinadas a responder à distância às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos e aos empregadores, constituem também uma prática bem-sucedida neste âmbito. Por exemplo, o Uruguai e a Itália integraram serviços telefônicos gratuitos para responder a perguntas sobre tópicos relativos à proteção social do trabalho doméstico.

Serviços de inspeção. A aplicação dos serviços de inspeção ao setor do trabalho doméstico é um elemento fundamental para garantir o cumprimento da legislação em matéria de segurança social. Na prática, os serviços de inspeção asseguram um apoio institucional direto ao cumprimento das normas laborais através de mecanismos destinados a prevenir, informar e impor sanções. Sugere-se a consulta da caixa 2, que apresenta informações sobre o Uruguai e a Irlanda.

Cursos para os empregadores. Em Singapura e outros países, as instituições implementaram cursos destinados aos empregadores de trabalhadores domésticos. A conclusão bem-sucedida do curso constitui, em alguns casos, uma condição obrigatória para inscrever um trabalhador doméstico junto do Ministério do Trabalho ou nas instituições de segurança social. Estes cursos, que podem ser presenciais ou virtuais, proporcionam informação sobre os direitos dos empregadores e dos trabalhadores, a definição dos salários e os procedimentos de denúncia, entre outros tópicos.

Serviços de aconselhamento. As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos muitas vezes não estão devidamente informados quanto ao seu direito à proteção social ou, mesmo que estejam, não sabem como reivindicá-lo ou têm dúvidas ou receio de o fazer. De igual modo, também os empregadores de trabalho doméstico poderão não ter informação suficiente. Procurando dar resposta a esse problema, as instituições de segurança social podem criar programas ou campanhas para informar as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos e respetivos empregadores, no que diz respeito aos direitos e deveres associados à segurança social.

No Uruguai, foi desenvolvido um programa de aconselhamento legal gratuito para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e respetivos empregadores sobre as normas laborais e de segurança social. O aconselhamento é proporcionado através de uma das principais universidades do país, com o apoio do Banco de Previdência Social e de organizações de trabalhadores e de empregadores.

Acesso a empréstimos. Os contribuintes exigem muitas vezes aos sistemas de segurança social a concessão de incentivos e um maior grau de confiança nas instituições. Para favorecer essa confiança, as instituições que administram a segurança social podem ponderar a criação de programas de empréstimos pessoais e hipotecários para os trabalhadores inscritos nos programas contributivos. Entre os países que implementaram essa medida, encontram-se o Equador, a Malásia, as Filipinas e a Costa Rica. De qualquer modo, é conveniente ter prudência na aplicação dessas medidas, para que não afetem negativamente a sustentabilidade dos fundos de segurança social.

II.2.4. Arrecadação e cobrança das contribuições

Nos sistemas de segurança social, as funções de arrecadação e cobrança das contribuições são áreas essenciais que devem ser devidamente geridas de modo a alargar a cobertura contributiva e melhorar a sustentabilidade dos programas. O trabalho doméstico inclui uma diversidade de formas de emprego dado que é comum que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos trabalhem para vários empregadores ou troquem de empregador com frequência, o que complica a tarefa de cobrança das contribuições. Seguidamente, são apresentadas algumas práticas relevantes com vista a melhorar a cobertura efetiva do setor.

Sistema de arrecadação único e centralizado. Existe um amplo consenso quanto à necessidade de implementar sistemas de arrecadação únicos e centralizados, devido às vantagens que os mesmos apresentam comparativamente aos sistemas descentralizados ou compartimentados. Em termos gerais, os sistemas de arrecadação e inscrição estão integrados de modo a facilitar o registo e a cobrança das contribuições.

A centralização do processo de arrecadação numa única instituição tem sido uma prática usada com sucesso sobretudo em países desenvolvidos, como a Irlanda, Suécia e o Reino Unido, mas também em alguns países em desenvolvimento, como a Costa Rica e o Uruguai (AISS, 2011). O sistema pode funcionar na mesma instituição que atribui as prestações de segurança social ou numa instituição independente. Em alguns países, os mecanismos de arrecadação da segurança social estão integrados nos mecanismos de cobrança de impostos, o que pode trazer vantagens, pois a arrecadação está centralizada nos departamentos ou secretarias do tesouro ou nos ministérios das finanças.

O estabelecimento de um modelo centralizado favorece quer as instituições quer as pessoas seguradas. Facilita também o processo de identificação de irregularidades, tais como a fuga e os registos múltiplos, bem como o controlo de situações fraudulentas. Além disso, permite criar economias de escala ao centralizar a gestão de ambas as diligências (inscrição e arrecadação), evitando assim duplicações dispendiosas, algo que é comum nos modelos de administração fragmentados (Durán Valverde, 2012). Os mecanismos de controlo aplicáveis através de um modelo centralizado apresentam outras vantagens, entre as quais se destaca a possibilidade de aplicação de um controlo cruzado da informação por parte das instituições de segurança social, principalmente com os ministérios das finanças. Outra vantagem reside no facto de facilitarem a aplicação de incentivos fiscais, se existentes.

Facilidade no pagamento das contribuições. Um sistema de arrecadação centralizado facilita a gestão dos recursos da segurança social. No entanto, é necessário também que as instituições de segurança social adotem estratégias para reduzir os custos e facilitar o pagamento das contribuições por parte dos empregadores e trabalhadores. Com base na análise das experiências internacionais recolhidas através do presente estudo, foi possível identificar algumas estratégias comuns aos países com cobertura do trabalho doméstico mais elevada. As estratégias mais usadas são:

- a utilização de plataformas institucionais online ou de aplicações móveis, para facilitar a inscrição e o pagamento das contribuições (Uruguai);
- acordos com bancos comerciais para o pagamento das contribuições, presencialmente ou através de plataformas institucionais online;
- serviços financeiros de débito automático;
- utilização de serviços telefónicos centralizados para gerir os pagamentos por débito nas contas bancárias (Itália);

-
- acordos com serviços postais ou entidades comerciais, tais como supermercados ou farmácias, para o pagamento das contribuições nesses estabelecimentos;
 - uso do mecanismo «cheque-serviço».

Classificação adequada de incumprimentos e sanções. É fundamental que os sistemas de segurança social disponham de um quadro legal sólido que classifique adequadamente os incumprimentos e as sanções aplicáveis caso os empregadores não paguem as contribuições.

Relativamente ao processo de inscrição, é geralmente estipulado um prazo, em dias, para que os empregadores cumpram com o seu dever de efetuar a inscrição das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos na segurança social quando a relação laboral tiver início. Os prazos variam significativamente entre países. Por exemplo, em Cabo Verde, o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) estabelece que os empregadores devem inscrever as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos no período de 15 dias após o início da relação laboral; por sua vez, nas Filipinas, esse período é alargado para um mês.

No que diz respeito às sanções e à sua gravidade, observam-se na prática importantes diferenças entre os países. Cada país concentra-se nas medidas que considera serem promotoras do cumprimento da lei. Independentemente da severidade das sanções estipuladas nas normas, na legislação relativa ao trabalho doméstico são geralmente aplicados dois tipos de sanções:

- a) Sanções económicas, tais como:
 - i) Uma sanção determinada em função de salários mínimos.
 - ii) A aplicação de uma taxa de juros por mora, calculada com base no valor das contribuições devidas. Nas Filipinas, a lei impõe a aplicação de uma sobretaxa de 3 por cento sobre o valor em dívida como parte das sanções.
 - iii) A aplicação de uma multa equivalente a uma parte ou à totalidade das contribuições devidas. Caso a multa seja sobre uma parte, são aplicados incrementos percentuais progressivos à medida que aumenta o número de meses em dívida. Na Argentina, por exemplo, as sanções incluem uma multa que pode corresponder de duas até dez vezes ao valor em dívida.
- b) Sanções penais. No Equador, os empregadores são sujeitos a uma sanção com pena de prisão pelo incumprimento das obrigações de seguro do trabalho doméstico. Essa sanção implica três a sete dias de prisão. O Código Penal (Art.º 244) estipula um período de 48 horas desde a receção da notificação para pagar o valor em dívida até à aplicação da sanção.

Na maioria dos casos, os regimes de segurança social não estabelecem classificações nem sanções específicas para os empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Aplicam, em geral, as sanções definidas para os demais trabalhadores.

É importante salientar que, embora algumas legislações coloquem a tónica na classificação e sanção das práticas de atraso, outras concentram-se no combate à evasão. Ambas são práticas importantes e o tratamento de cada uma deve ser considerado separadamente na legislação.

Por último, é importante referir que o carácter obrigatório do sistema de arrecadação da segurança social, refletido no seu conteúdo jurídico, não garante o sucesso das políticas de cobertura. Ainda assim, constitui uma base indispensável para melhorar a estrutura institucional, com vista à extensão da cobertura. Nesse sentido, o sistema jurídico e a

capacidade coerciva em geral desempenham um papel determinante na capacidade operacional das instituições de segurança social.

Vales ou cheques-serviço. Um desafio para a inclusão do setor do trabalho doméstico na segurança social resulta do facto de uma parte importante do trabalho doméstico ser realizada a tempo parcial ou à hora, dando origem ao conceito de empregadores múltiplos. Se uma trabalhadora ou um trabalhador doméstico prestar serviços a dois ou mais empregadores, aumentam as dificuldades administrativas e de financiamento. O processo de inscrição e cobrança de contribuições torna-se mais complexo, quer para o empregador quer para o trabalhador, porque cada um dos empregadores tem de registar, em separado, o número de horas de trabalho e pagar à administração da segurança social na proporção adequada. Relativamente à trabalhadora ou trabalhador, a dificuldade reside não só em convencer o respetivo empregador a cumprir o seu dever de registo, mas também em garantir que este seja corretamente efetuado. Os empregadores e os trabalhadores desconhecem muitas vezes os mecanismos administrativos. Na maioria dos casos, os mecanismos para registar o trabalho à hora não existem, ou são complexos, ou a cobertura legal do seguro social não abrange o trabalho doméstico à hora. Em termos de financiamento, geralmente os regimes de segurança social exigem o pagamento de contribuições mínimas a cada empregador, independentemente do tempo trabalhado, aumentando assim os custos dos empregadores, o que origina um enorme entrave à inclusão das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos e desencoraja os empregadores de efetuarem a inscrição dos seus trabalhadores.

O «cheque-serviço» é um mecanismo eficaz para lidar com as dificuldades resultantes do trabalho para empregadores múltiplos. Trata-se de um sistema através do qual os empregadores de trabalho doméstico podem adquirir, de forma obrigatória ou voluntária, vales ou cupões nas repartições de finanças, os quais são usados como meio de pagamento pelo trabalho à hora ou ao dia. Os trabalhadores que recebem esses vales como meio de pagamento, podem trocá-los pelo respetivo valor em dinheiro. A autoridade correspondente utiliza os vales ou cheques-serviço para pagar ao trabalhador e para que as contribuições de cada empregador e trabalhador sejam creditadas. Além de oferecer benefícios fiscais, este mecanismo constitui uma medida muito eficaz em termos de redução das despesas administrativas ou de transação impostas ao empregador.

Há várias vantagens associadas ao vale-serviço. Facilita a definição do salário dos trabalhadores e o cálculo das deduções salariais, incluindo as contribuições para a segurança social, e permite integrar incentivos fiscais, fornecendo uma solução jurídica e administrativa bastante simples e prática. Importa referir que os incentivos fiscais são geralmente aplicados sob a forma de deduções ou isenções do pagamento de algumas contribuições.

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 (Quebec – Cheque Emprego-Serviço), 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 (EFFAT, 2015).

Caixa 3. Vale ou cheque-serviço para o trabalho doméstico, um mecanismo eficaz na França e na Bélgica

A França foi o primeiro país a integrar o vale-serviço, em 1993, que foi substituído em 2006 pelo Cheque Emprego - Serviço Universal (CESU, *Chèque Emploi Service Universel*). Através do CESU, os empregadores podem pagar pelos serviços prestados por uma trabalhadora ou trabalhador doméstico e também pagar as contribuições para a segurança social. Em princípio, as atividades incluídas no vale-serviço estão associadas ao trabalho doméstico, mas o sistema permite também o pagamento por serviços vistos como uma extensão dos serviços ao domicílio, como por exemplo os pagamentos a instituições de cuidados às crianças (creches ou jardins de infância).

Na prática, para utilizar o vale-serviço, o agregado familiar, na qualidade de empregador, deve ser registado no sistema através das agências da URSSAF (União de Cobrança das Contribuições de Segurança Social e de Abonos de Família), entidade responsável pela cobrança das contribuições sociais através de uma instituição bancária ou ainda através da Internet. Após o registo, os empregadores têm a possibilidade de declarar os salários dos seus trabalhadores através de livro de recibos ou numa página de Internet, autorizando ainda o Centro Nacional do CESU (CNCEU) a efetuar a cobrança das contribuições por débito direto. Depois de concluído o registo, o CNCEU calcula as contribuições patronais e salariais e emite diretamente as certificações de emprego, que se transformam num meio de verificação do seguro para o trabalhador. Existem dois tipos de declarações: «por valor real» ou «por valor fixo». No primeiro caso, as contribuições são calculadas com base no salário efetivamente pago, enquanto na declaração «por valor fixo», as contribuições são calculadas a partir de um salário mínimo à hora. Deste modo, com a utilização do CESU, o salário não pode ser menor do que o salário mínimo em vigor na França (salário mínimo nacional) nem do que as categorias salariais estipuladas nos acordos coletivos de trabalho.

Relativamente às vantagens fiscais, o CESU proporciona o direito à dedução fiscal de 50 por cento para os rendimentos anuais inferiores a um determinado limite (fixado em 12 000 euros em 2014). Porém, em algumas circunstâncias, esse limite pode ser mais alto caso existam pessoas com deficiência no domicílio empregador. Além disso, o sistema confere o direito de isenção dos encargos patronais aos empregadores com mais de 70 anos, se possuírem uma deficiência reconhecida ou se forem beneficiários de outros subsídios devido à sua situação pessoal ou familiar. No que diz respeito aos resultados do sistema, verificou-se que 78 por cento dos empregadores estavam registados no CESU em 2010.

Por outro lado, na Bélgica o Governo Federal promoveu um vale-serviço, que começou a ser utilizado a partir de 2004 com a designação de «Vale-Serviço» (TS, *Titres-services/Dienstcheque*). O sistema foi concebido para promover o emprego das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os resultados indicam que a formalização do setor está a ser bem-sucedida.

O sistema belga difere do francês, pois o agregado familiar, em vez de ser o empregador, contrata uma empresa credenciada que detém contratos de trabalho com trabalhadoras ou trabalhadores domésticos. Nesse sentido, a relação de trabalho é estabelecida a partir de três elementos: as empresas credenciadas, que são as empregadoras; o agregado familiar como utilizador final; e a trabalhadora ou trabalhador doméstico, que é empregado(a) e pago(a) pela empresa credenciada. Consequentemente, o agregado familiar que recebe os serviços assina um acordo com a empresa credenciada (empregador) para dispor dos serviços de uma trabalhadora ou trabalhador doméstico.

O governo belga selecionou uma empresa (SODEXO), que não é empregadora, para a gestão do vale-serviço. Assim, os utilizadores (agregados familiares) devem inscrever-se junto dessa empresa para poderem adquirir os vales-serviço, os quais estão disponíveis em formato eletrónico ou em papel. Os trabalhadores recebem os vales-serviço e enviam-nos para a empresa contratante, que solicita a respetiva cobrança à SODEXO.

Em 2015, cada vale-serviço tinha um valor de 9 euros para os utilizadores e o seu custo era em grande parte subsidiado pelo Estado, porque a SODEXO entregava a cada empresa credenciada (empregador) 22,04 euros por cada vale. Além disso, é importante referir que os utilizadores dispunham de vantagens fiscais na aquisição dos vales-serviço de duas formas: em primeiro lugar, porque gozavam de uma redução fiscal de 30 por cento na compra dos vales desde que o valor anual dedutível não ultrapassasse 1400 euros e, em segundo, porque beneficiavam de uma redução nominal de 0,90 euros em cada vale na compra das primeiras 150 unidades. Os agregados familiares podem adquirir até 500 vales e, caso ultrapassassem esse número, o valor de cada vale aumenta. Os utilizadores não podem adquirir mais do que 1000 vales por ano, mas existem algumas exceções: famílias monoparentais, pessoas com deficiência, pais que têm filhos com deficiência e idosos que recebem prestações sociais.

Na Bélgica, é proibido celebrar contratos de trabalho que não incluam o vale-serviço, uma medida que possibilitou um maior controlo das necessidades e da qualidade do setor, ao mesmo tempo que permitiu, de certo modo, a profissionalização desta atividade. Em 2011, havia cerca de 857 000 utilizadores desse sistema (OIT, 2013c).

Fonte: EFSI (2013), OIT (2010a) e OIT (2013c).

Regime de presunção. Para lidar com as dificuldades relacionadas com a cobertura das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos no âmbito da segurança social, alguns países implementaram estratégias para melhorar e facilitar a respetiva identificação e registo.

Uma medida inovadora para a inclusão das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos na segurança social é a introdução de um «regime de presunção» baseado no rendimento presumível dos agregados familiares. Deste modo, a instituição que administra a segurança social presume que um agregado familiar é empregador de uma trabalhadora ou trabalhador doméstico quando o rendimento declarado desse agregado familiar para efeitos fiscais é superior a um limiar definido. Nesse caso, a administração envia uma notificação ao agregado familiar, indicando a 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. Caso o agregado familiar não seja empregador, o chefe de família deverá provar à instituição administradora a sua condição de não empregador, através de determinados critérios de verificação, tais como o rendimento mensal. No que diz respeito à sua implementação, é importante que as instituições tenham um apoio legal robusto para efetuar as notificações e as cobranças presumidas; além disso, é essencial que exista uma boa articulação entre as instituições de segurança social e a autoridade fiscal de modo a obter informação sobre os rendimentos declarados pelas pessoas e pelos agregados familiares.

Na Argentina, a Administração Federal de Rendas Públicas (AFIP, *Administración Federal de Ingresos Públicos*) integrou o regime de presunção em 2013 (Lei 26.844). A AFIP, entidade responsável pela inscrição e cobrança dos impostos e das contribuições nesse país, estima que os agregados familiares com rendimento anual igual ou superior a 500 000 pesos argentinos (54 000 dólares americanos em setembro de 2015) e que detenham um património de valor superior a 305 000 pesos argentinos (33 000 dólares americanos em setembro de 2015), são empregadores de uma trabalhadora ou trabalhador doméstico (Resolução Geral 3492/2013). O regime permite que os inspetores tributários da AFIP possam realizar visitas diretamente aos domicílios em que se presume a existência de trabalhadores domésticos não declarados.

II.2.5. Trabalhadores domésticos migrantes

Medidas para garantir a cobertura nos países de origem

Há um número significativo de pessoas que se veem obrigadas a emigrar por motivos económicos, procurando geralmente países mais desenvolvidos. Uma percentagem significativa das pessoas migrantes acaba por trabalhar no setor do trabalho doméstico.

Alguns países criaram mecanismos que facilitam a inclusão das trabalhadoras e dos trabalhadores migrantes na segurança social. As medidas implementadas incluem a possibilidade de inscrição voluntária na segurança social, a inscrição e o pagamento de contribuições através da Internet, a portabilidade de prestações e outros incentivos que permitam encorajar as trabalhadoras e os trabalhadores migrantes a procederem à sua inscrição junto das entidades administrativas da segurança social. Essas medidas, juntamente com os acordos bilaterais e multilaterais de segurança social, são indispensáveis não só no sentido de garantir as prestações de curto prazo no país de acolhimento, mas também de assegurar que os trabalhadores, ao regressar ao seu país de origem, não percam as contribuições legalmente exigidas pelos sistemas de pensões.

Cobertura legal. O acesso à segurança social por parte das trabalhadoras e trabalhadores domésticos nos países de origem pode ser legalmente limitado pelas normas relativas à territorialidade da cobertura, que restringem o campo de aplicação da legislação de segurança social ao território de um país. Em resultado dessa medida, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos nacionais que trabalham no estrangeiro não são abrangidos pela

legislação em alguns países, não tendo por isso direito às prestações (Kulke, 2006; van Ginneken, 2010).

Nesse contexto, a extensão da cobertura legal às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos nacionais que trabalham no estrangeiro é uma medida muito eficaz, que ajuda a complementar as prestações da segurança social de longo prazo (pensões). Em muitos países são aplicadas medidas discriminatórias contra os trabalhadores migrantes, pelo que em alguns casos a cobertura no país de origem é o único mecanismo disponível de acesso à proteção social para estes trabalhadores. Embora a cobertura obrigatória possa constituir um desafio para as instituições de segurança social, continua a ser a opção preferencial. Não obstante, a cobertura voluntária e, em alguns casos, a cobertura diferenciada (limitada a algumas prestações), permitiria aos trabalhadores nacionais aceder mais facilmente aos benefícios.

Portabilidade de contribuições ou prestações. Um dos tópicos que suscita mais interesse entre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos migrantes é a portabilidade das contribuições ou das prestações. Esta medida refere-se ao mecanismo que permite aos trabalhadores migrantes, no regresso ao seu país de origem, manter e ver reconhecidas as contribuições acumuladas no país de acolhimento. Alguns acordos entre países permitem ao trabalhador migrante acumular as contribuições efetuadas em diferentes países. A portabilidade é especialmente importante para assegurar as prestações de longo prazo, como no caso dos regimes de pensões.

A impossibilidade de assegurar a portabilidade tem efeitos dissuasores nos migrantes, porque podem perder as contribuições que conseguiram acumular durante anos no estrangeiro e, por conseguinte, enfrentar posteriormente um risco elevado de perda financeira.

A portabilidade implica algum tipo de cooperação entre as instituições de segurança social do país de origem e do país de acolhimento. Essa cooperação é geralmente desenvolvida através de acordos bilaterais ou multilaterais; porém, apenas um número reduzido de países deu início a acordos bilaterais de segurança social para a população trabalhadora migrante e são ainda menos os países que estabeleceram disposições específicas para abranger as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos migrantes. A aplicação dos acordos (bilaterais e multilaterais) implica a resolução de alguns aspetos práticos, sendo a troca de dados e informação entre as instituições de segurança social dos países envolvidos o aspeto mais importante (Durán Valverde, 2012).

Inscrição através de Embaixadas. A relação com as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos no estrangeiro constitui um desafio para as instituições nacionais, especialmente no que respeita à comunicação, inscrição e ao pagamento de contribuições. Uma forma de lidar com esse problema passa por envolver as embaixadas nos países estrangeiros, como intermediárias entre os trabalhadores e as instituições de segurança social. É o que se verifica nas Filipinas, onde as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos podem tratar de uma grande parte das diligências nas embaixadas dos países com maior fluxo migratório.

Regimes especiais. A criação de regimes especiais – enquanto iniciativas que reforçam os regimes gerais – destinados à cobertura das trabalhadoras e trabalhadores domésticos que trabalham no estrangeiro, parece ser uma estratégia eficaz. Esses regimes permitem distinguir e adequar o regime de contribuições e prestações a um grupo com características muito diferentes das dos trabalhadores inscritos nos regimes gerais. Nas Filipinas, a Agência de Administração do Emprego no Exterior (OWWA, *Overseas Workers Welfare Administration*) presta serviços aos trabalhadores filipinos migrantes em todo o mundo, incluindo as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. A Agência proporciona apólices individuais de seguro em caso de acidente e seguro de vida, bem como prestações de curto prazo para os inscritos que sofram acidentes, doenças ou deficiências relacionadas com o trabalho durante o período de trabalho no estrangeiro. Através da OWWA, os inscritos

têm ainda acesso a um seguro de saúde por meio da Corporação Filipina de Seguros de Saúde (PhilHealth, *Philippine Health Insurance Corporation*) (MPI, 2007).

Cobertura nos países de acolhimento

Cobertura legal. Seja qual for o contexto, é essencial que os países apliquem o princípio de igualdade de tratamento, segundo o qual as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos terão os mesmos direitos laborais que os nacionais do país de acolhimento, incluindo o direito à segurança social. De acordo com os resultados apresentados neste relatório, 86 por cento dos países que oferecem cobertura legal às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos nacionais, fazem-no também para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos migrantes. No entanto, existem ainda desafios em termos do alcance vertical da cobertura, relacionados com o número de ramos da segurança social previstos na cobertura dos trabalhadores migrantes.

Relação com as administrações públicas de migração. As instituições de segurança social podem contribuir para a criação de mecanismos que promovam a formalização do emprego dos trabalhadores migrantes. Os trabalhadores que desejam inscrever-se na segurança social devem efetuar um registo prévio junto da entidade pública que gere as questões de migração no país de acolhimento, como no caso de Singapura.

Formação das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos. Trabalhar num país estrangeiro constitui um desafio para qualquer pessoa, mais ainda quando se trata de trabalhadores não qualificados. Alguns países oferecem cursos de formação às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos, a serem realizados antes da concessão da autorização de trabalho. Os cursos englobam informação sobre os direitos e as responsabilidades do trabalhador, incluindo os que estão relacionados com a segurança social, entre outros aspetos.

De qualquer modo, a profissionalização do trabalho doméstico para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos migrantes ou nacionais é um mecanismo eficaz que reforça o poder de negociação nas relações laborais.

II.2.6. Resumo comparativo das práticas a nível internacional

A identificação e a sistematização das práticas internacionais são úteis para uma avaliação comparativa das medidas políticas públicas em contextos diversos. A Tabela 6 apresenta uma compilação das principais estratégias aplicadas no conjunto de países estudados. A avaliação abrange 15 países, nomeadamente: Alemanha, Argentina, Cabo Verde, Costa Rica, Equador, Espanha, França, Israel, Itália, Malásia, Maurícia, Filipinas, Singapura, Turquia e Uruguai.

As estratégias estão agrupadas em quatro categorias: 1) aspetos de organização institucional, 2) aspetos de financiamento, 3) práticas de inscrição e promoção da cobertura; e 4) arrecadação das contribuições. Em resumo, a informação mostra elementos comuns entre as diferentes estratégias nacionais, embora seja importante referir que a seleção específica de estratégias e o seu sucesso relativo vá depender do contexto nacional em que são aplicadas.

Parte III. Conclusões

A informação e análise apresentadas neste relatório revelam que cada vez mais países estão a alargar a cobertura dos respetivos sistemas de segurança social, de forma a proteger o trabalho doméstico. Dos 163 países analisados, 70 implementaram disposições legais para proporcionar proteção social ao trabalho doméstico. Apesar dos progressos observados a nível mundial, existe, contudo, um défice assinalável em termos da cobertura efetiva.

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.

Não existe um modelo único de proteção social para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. A maioria dos países opta, na prática, pela proteção social deste setor através dos regimes gerais de segurança social, garantindo, em termos legais, as mesmas condições de cobertura estipuladas para os restantes trabalhadores, ou com algumas diferenças mínimas. A cobertura legal obrigatória é a prática mais frequente a nível mundial, o que parece favorecer significativamente a obtenção de índices mais elevados de cobertura efetiva. Embora o trabalho doméstico goze de proteção através dos regimes gerais de segurança social, em muitos casos os regimes nacionais atribuem tratamentos diferentes às as trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos - não necessariamente mais favoráveis quando comparados com as condições oferecidas aos demais trabalhadores assalariados. Essa distinção inclui: menos ramos da segurança social abrangidos pela cobertura legal, níveis ou valores das prestações mais baixos, um esforço contributivo maior em termos relativos e mais requisitos de acesso, entre outros aspetos. Assim, é evidente que, embora um elevado número de países garanta a segurança social às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos, nem todos beneficiam do mesmo alcance vertical da cobertura, nem gozam das mesmas condições de acesso que são aplicáveis aos demais trabalhadores assalariados.

Devido à sua natureza atípica, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos são vistos pelos sistemas de segurança social como um «grupo de difícil cobertura». Este relatório identificou a existência de fortes entraves de diversa natureza, que no seu todo influenciam o elevadíssimo défice mundial de cobertura efetiva, mesmo em países desenvolvidos.

Os principais entraves à extensão da cobertura da segurança social às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos prendem-se com fatores como: a exclusão legal; a cobertura voluntária em vez de obrigatória; a falta de disposições ou estratégias para a inscrição de trabalhadores com mais de um empregador (empregadores múltiplos) ou ainda com trabalho a tempo parcial; uma definição restrita do trabalho doméstico a nível legislativo; a limitação das contingências legalmente protegidas; a falta de incentivos para o pagamento das contribuições, incluindo a inexistência de condições contributivas adaptadas à reduzida capacidade de contribuição verificada no setor; a complexidade dos procedimentos administrativos ou ainda a insuficiência de tais procedimentos para a inscrição e cobrança das contribuições; a falta de informação sobre direitos e deveres; e o baixo nível de organização dos trabalhadores, entre outros.

A capacidade contributiva reduzida para a participação nos sistemas de segurança social é um problema que afeta um número significativo de empregadores de trabalhadores domésticos, bem como a grande maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Por isso, a superação dos obstáculos associados à acessibilidade é um desafio fundamental. A

situação agrava-se quando os empregadores se encontram também numa situação de vulnerabilidade, como no caso dos idosos ou pessoas com deficiência. Para dar resposta a esta questão, o Estado tem um papel importante a desempenhar, seja subsidiando o financiamento da segurança social do setor, seja estipulando um salário mínimo suficientemente alto para garantir uma determinada capacidade contributiva mínima, ou ainda limitando o pagamento em espécie. Os desafios em termos de financiamento são ainda maiores no caso do trabalho doméstico à hora ou a tempo parcial.

Apesar dos entraves existentes, a informação apresentada neste relatório mostra que a extensão da cobertura legal e efetiva da segurança social ao setor do trabalho doméstico é viável, inclusivamente nos países em desenvolvimento. Os países que obtiveram progressos relativamente significativos em termos de extensão da cobertura efetiva são países que foram capazes de desenvolver uma combinação de estratégias e intervenções que incluem boas práticas no que respeita a: adequação do quadro legal, organização institucional, financiamento, inscrição e promoção da cobertura, informação e sensibilização, arrecadação e cobrança de contribuições e medidas específicas para abranger as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos migrantes. As boas práticas identificadas neste estudo englobam uma variedade de estratégias.

Com o objetivo de maximizar a cobertura do setor do trabalho doméstico e de concretizar os seus objetivos em termos de proteção, os sistemas de segurança social devem respeitar um conjunto de critérios e implementar boas práticas de governança. Os sistemas de segurança social deveriam ser, no que respeita às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos:

- a) **Inclusivos.** Devem garantir a inclusão dos participantes no setor através de uma definição ampla do trabalho doméstico na legislação e evitando a estipulação de restrições relacionadas com as contingências legalmente protegidas. A cobertura deve ser obrigatória e oferecer condições equitativas às dos demais trabalhadores assalariados, até mesmo mais vantajosas.
- b) **Acessíveis.** Em termos de financiamento, devem estar ao alcance das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e respetivos empregadores. Os sistemas de segurança social devem estabelecer condições de financiamento adaptadas à capacidade contributiva reduzida que caracteriza o setor do trabalho doméstico, incluindo disposições ou estratégias que permitam a inscrição de pessoas que trabalham a tempo parcial para um ou mais empregadores (como no caso de empregadores múltiplos). Além disso, os países devem considerar a criação de incentivos contributivos, incluindo incentivos fiscais.
- c) **Simples.** Os procedimentos administrativos que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos e os respetivos empregadores têm de realizar devem ser tão simples quanto possível. As partes envolvidas devem ser devidamente informadas sobre os seus direitos e deveres e sobre como exercê-los. Garantir a facilidade dos procedimentos de inscrição e pagamento das contribuições é um elemento fundamental.
- d) **Garantir o cumprimento.** As administrações do trabalho e da segurança social devem garantir, de forma conjunta e coordenada, o cumprimento da legislação relativa à segurança social para o trabalho doméstico. Mais especificamente, a inspeção do trabalho deve ser reforçada e adaptada às características atípicas do setor, e todas as situações de incumprimento devem ser claramente classificadas e sancionadas.
- e) **Atrativos.** Os sistemas de segurança social para o trabalho doméstico devem ser capazes de atrair o maior número possível de potenciais participantes, quer empregadores quer trabalhadores. Para isso, os países devem envidar suficientes esforços institucionais para promover as vantagens da inscrição na segurança social e sensibilizar os empregadores e as trabalhadoras e os trabalhadores para os benefícios

associados. Os sistemas devem também ser atrativos do ponto de vista do financiamento, para o qual podem implementar incentivos fiscais destinados aos empregadores no setor do trabalho doméstico.

Além dos desafios e obstáculos económicos e institucionais associados à cobertura do setor do trabalho doméstico, torna-se evidente que existem ainda fortes barreiras psicológicas e culturais que dificultam a concretização do direito à segurança social por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos. As experiências analisadas no âmbito da elaboração deste relatório mostram que a vontade política para avançar no sentido da extensão da cobertura é um fator determinante. De facto, alguns países fizeram esforços assinaláveis, tendo obtido resultados muito positivos e até mesmo surpreendentes. Outros países poderão aprender com essas experiências e adaptá-las aos seus contextos nacionais.

Referências

- Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), Argentina, 2014: *Valor de aportes, contribuciones y ART. Empleados de casas particulares*. Disponível em: <http://www.afip.gob.ar/casasParticulares/Valor.asp#idvalordeaportes> [Consultado em agosto de 2015].
- Arango, Joaquín; Diaz Gorfinkiel, Magdalena; Moualhi, Djaouida, 2013: *Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España*. International Migration Papers No. 114 (Genebra, OIT).
- Associação Internacional de Segurança Social (AISS), 2011: *Success factors in contribution collection and compliance. Social Policy Highlight 20* (Genebra).
- Central Provident Fund Board (CPF Board), 2014: *Guide to CPF Contribution Rates. From 1 January 2014*, disponível em: https://www.cpf.gov.sg/Assets/employers/Documents/conrates_guide_2014.pdf [Consultado em 27 de janeiro de 2016].
- D'Souza, Asha, 2010: *Moving towards Decent work for Domestic workers: An Overview of the ILO's work*, Working Paper 2/2010 (Genebra, OIT).
- Durán-Valverde, Fabio, 2013: *Innovaciones en la extensión de la cobertura del seguro social a los trabajadores independientes: experiencias de Brasil, Cabo Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, France y Uruguay*, ESS – Documento n.º 42 (Genebra, OIT).
- , 2012: *Articulando los programas de protección social en el contexto de la construcción de los pisos de protección social*, 13ª Conferência Internacional sobre as Tecnologias de Informação e Comunicação na Segurança Social. Brasília, 17-20 de abril de 2012 (Associação Internacional de Segurança Social, Brasília).
- European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (EFFAT): *Domestic workers in Europe: Getting Organised!* Projeto cofinanciado pela União Europeia (Bruxelas).
- European Federation for Services to Individuals (EFSI), 2013: *White book on personal and household services in ten EU Member States*, 5ª Conferência Europeia sobre Serviços Pessoais e Serviço Doméstico, Bruxelas, 11 e 12 de novembro de 2013 (Bruxelas).
- Flückiger, Yves *et al.*, 2009: *Domestic work in Switzerland – Calculation of the prevailing wages in the domestic services sector in Switzerland in consideration of the establishment of a standard contract* (Observatoire Universitaire de l'Emploi, Genebra).
- Fultz, Elaine; Stanovnik, Tine (eds.), 2004: *The Collection of Pension Contributions: Trends, Issues, and Problems in Central and Eastern Europe* (Budapeste, OIT).
- Gallotti, Maria, 2009: *The gender dimension of domestic work in Western Europe*, International Migration Papers No. 96 (Genebra).
- Human Rights Watch (HRW), 2007: *Exported and Exposed: Abuses against Sri Lankan Domestic Workers in Saudi Arabia, Kuwait, Lebanon, and the United Arab Emirates*. Volume 19, No. 16(C) (Nova Iorque), disponível em: <https://www.hrw.org/reports/2007/srilanka1107/srilanka1107web.pdf> [Consultado em 3 de fevereiro de 2016].

-
- International Domestic Workers' Network (IDWN); ITUC (International Trade Union Confederation); HRW (Human Rights Watch), 2013: *Claiming rights domestic workers movements and global advances for labor reform* (HRW).
- Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), 2015: *Importo dei contributi dovuti per l'anno 2015 per i lavoratori domestici*. Direzione Centrale Entrate, Circular n.º 12 de 23.01.2015 (Roma).
- Kulke, Ursula, 2006: «Social security», Secção VII.5, in OSCE/OIM/OIT: *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination*. Viena e Genebra, Organização para a Segurança e Cooperação na Europa; Organização Internacional para as Migrações; e Organização Internacional do Trabalho).
- Migration Policy Institute (MPI), 2007: *Protecting Overseas Workers: Lessons and Cautions from the Philippines. Program on Migrants, Migration and Development*. Setembro de 2007 (Washington, D.C.).
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015: *Servicio del hogar familiar, 2015, Información básica*, disponível em: <http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/> [Consultado em 1 de fevereiro de 2016].
- Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2010: *Trabalho digno para o trabalho doméstico*. Conferência Internacional do Trabalho, 99.ª Sessão, 2010.
- , 2010b: *Global Wage Report 2010/2011: Wage policies in times of crises* (Genebra).
- , 2011a: *Decent Work for Domestic Workers. Convention 189. Recommendation 201* (Genebra), disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_168266.pdf.
- , 2011b: *Convention No. 189. Decent work for domestic workers*, disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/generic_document/wcms_208561.pdf [Consultado em 27 de janeiro de 2016].
- , 2011c: *Decent Work for Domestic Workers. Convention 189 & Recommendation 201 at a glance*, disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_170438.pdf [Consultado em 27 de janeiro de 2016].
- , 2012a: *Decent work for domestic workers in Asia and the Pacific. Manual for trainers*. (Banguécoque).
- , 2012b: *Decent Work for Domestic Workers. The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe*. Relatório conjunto da ACTRAV/CIF-OIT, elaborado em cooperação com a CES (Confederação Europeia de Sindicatos) e a EFFA, disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_218133.pdf [Consultado em 27 de janeiro de 2016].
- , 2012c: *Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws* (Genebra).
- , 2013a: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Genebra).
- , 2013b: *Extension of social protection of migrant domestic workers in Europe* (Genebra).

-
- , 2013c: *Formalizing domestic work through the use of service vouchers: the particular cases of France, Belgium and the canton of Geneva* (Genebra), disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_220717.pdf [Consultado em 27 de janeiro de 2016].
- , 2013d: *Manual de buenas prácticas para trabajadoras y empleadoras de servicio doméstico* (Santiago).
- , 2014: *Labour inspection in domestic work* (Módulo 16), in *Curriculum do CIF-OIT sobre «Building modern and effective labour inspection systems»* (Módulo 16), Genebra, 81 pp., disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_249017.pdf [Consultado em 27 de janeiro de 2016].
- , 2015a: *ILO global estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers* (Genebra).
- , 2015b: *Labour protection in a transforming world of work. A recurrent discussion on the strategic objective of social protection (labour protection)*, 104.^a Sessão, 2015, Conferência Internacional do Trabalho (Genebra).
- , 2015c: *Panorama Laboral Temático. Pequeñas empresas, grandes brechas. Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe* (Lima).
- Schwarzer, Helmut; Tessier, Lou; Gammage, Sarah. (ed.), 2014: *Coordinación institucional y pisos de protección social. Experiencias de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Mexico, Uruguay)*, ESS Documento n.º 40 (Genebra, OIT).
- Tomei, Manuela, 2011: «Decent work for domestic workers: reflections on recent approaches to tackle informality», in *Canadian Journal of Women and the Law*, Vol. 23, No. 1, pp. 185-211.
- Van Ginneken, Wouter, 2010: *Making social security accessible to migrants*. Apresentação durante o Fórum Mundial de Segurança Social, 30^a Assembleia Geral da AISS, Cidade do Cabo, 29 de novembro a 4 de dezembro de 2010 (Genebra, AISS).

Anexos

Tabela A.1. Lista de países incluídos no relatório (163 países)

África	São Tomé e Príncipe	Malásia	Bolívia, Estado Plurinacional da	Iémen
África do Sul	Seicheles	Maldivas	Brasil	Iraque
Angola	Senegal	Malta	Chile	Israel
Argélia	Serra Leoa	Mongólia	Colômbia	Jordânia
Benim	Somália	Myanmar	Costa Rica	Kuwait
Botsuana	Suazilândia	Nepal	Cuba	Libano
Burundi	Sudão	Nova Zelândia	Dominica	Omã
Cabo Verde	Sudão do Sul	Palau	El Salvador	Qatar
Camarões	Tanzânia, República Unida da	Papua Nova Guiné	Equador	Turquia
Chade	Togo	Paquistão	Granada	
Comores	Tunísia	Quirguistão	Guatemala	América do Norte
Congo, República Democrática do	Uganda	Quiribati	Guiana	Canadá
Costa do Marfim	Zâmbia	Samoa	Haiti	Estados Unidos da América
Djibuti	Zimbábue	San Marino	Honduras	
Eritreia		Singapura	México	Europa Ocidental
Etiópia	Ásia e Pacífico	Sri Lanka	Nicarágua	Alemanha
Gabão	Afeganistão	Tailândia	Panamá	Áustria
Gâmbia	Arménia	Tajiquistão	Paraguai	Bélgica
Gana	Azerbaijão		Peru	Dinamarca
Guiné Equatorial	Bangladesh	Europa Central e de Leste	República Dominicana	Espanha
Guiné-Bissau	Brunei Darussalam	Bulgária	Santa Lúcia	Finlândia
Lesoto	Cazaquistão	Federação Russa	São Cristóvão e Nevis	França
Libéria	China	Hungria	São Vicente e Granadinas	Grécia
Maláui	China (Hong Kong)	Letónia	Suriname	Irlanda
Mali	Coreia, República da	Lituânia	Uruguai	Islândia
Marrocos	Fiji	Polónia	Venezuela, República Bolivariana da	Itália
Maurícia	Filipinas	República Checa		Luxemburgo
Mauritânia	Geórgia	Roménia		Noruega
Moçambique	Ilhas Marshall		Médio Oriente	Países Baixos
Namíbia	Ilhas Salomão	América Latina e Caraíbas	Arábia Saudita	Portugal
Níger	Índia	Antígua e Barbuda	Barém	Reino Unido
Nigéria	Indonésia	Argentina	Chipre	Suécia
Quênia	Irão, República Islâmica do	Bahamas	Egito	Suíça (Cantão de Genebra)
República Centro-Africana	Laos, República Democrática	Barbados	Emirados Árabes Unidos	
Ruanda	Popular do	Belize		

Tabela A.2. Contingências cobertas pelos sistemas de segurança social nacional para o trabalho doméstico

País	Tipo de regime (geral ou especial)	Tipo de cobertura (Obrigatória ou voluntária)	Tipo de prestações cobertas para o trabalho doméstico						
			Assistência médica	Pensões (velhice, invalidez e sobrevivência)	Subsídio por doença	Prestações de desemprego	Prestações por acidentes no trabalho	Prestações familiares	Subsídio de maternidade
África do Sul	Geral	Obrigatória	○	○	●	●	○	○	●
Alemanha	Especial	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●
Argélia	Especial	Obrigatória	●	●	○	○	○	○	○
Argentina	Geral	Obrigatória	●	●	●	○	●	●	●
Áustria	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●
Bélgica	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●
Bolívia	Geral	Obrigatória	●	○	○	○	○	○	○
Brasil	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	○	●
Bulgária	Geral	Obrigatória	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Cabo Verde	Geral	Obrigatória	●	●	●	○	●	●	●
Canadá	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●
República Checa	Geral	Obrigatória	●	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Chile	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	○	●
China (Hong Kong)	Especial	Obrigatória	●	○	○	○	●	○	○
Colômbia	Geral	Obrigatória	●	●	●	○	●	○	●
Coreia, República da	Geral	Voluntária	○	○	○	●	●	○	○
Costa Rica	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	○	●
Cuba	Geral	Obrigatória	●	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Dinamarca	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●
Egito	Especial	Obrigatória	○	●	○	○	○	○	○
El Salvador	Especial	Voluntária	●	○	○	○	○	○	●
Equador	Geral	Obrigatória	●	●	●	○	●	○	●
Espanha	Geral	Obrigatória	●	●	●	○	●	●	●
Estados Unidos da América	Especial	Obrigatória	●	●	○	○	●	○	○
Fiji	Geral	Voluntária	●	●	○	○	○	●	○
Filipinas	Geral	Obrigatória	●	●	●	○	●	○	●
Finlândia	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●

País	Tipo de regime (geral ou especial)	Tipo de cobertura (Obrigatória ou voluntária)	Tipo de prestações cobertas para o trabalho doméstico						
			Assistência médica	Pensões (velhice, invalidez e sobrevivência)	Subsídio por doença	Prestações de desemprego	Prestações por acidentes no trabalho	Prestações familiares	Subsídio de maternidade
França	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●
Gabão	Geral	Obrigatória	○	●	○	○	○	○	○
Grécia	Geral	Obrigatória	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Guatemala	Geral	Obrigatória	●	●	NE	NE	NE	○	●
Guatemala	Especial	Voluntária	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Honduras	Especial	Voluntária	●	○	○	○	○	○	○
Hungria	Geral	Obrigatória	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Indonésia	Geral	Obrigatória	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Irlanda	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	○	●	●
Islândia	Geral	Voluntária	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Israel	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●
Itália	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●
Letónia	Geral	Obrigatória	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Lituânia	Geral	Obrigatória	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Luxemburgo	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●
Malásia	Geral	Voluntária	○	●	○	○	○	○	○
Mali	Geral	Obrigatória	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Maurícias	Geral	Obrigatória	○	●	○	○	●	○	○
Mauritânia	Geral	Obrigatória	○	●	○	○	●	○	○
México	Especial	Voluntária	●	●	●	●	○	○	●
Nicarágua	Geral	Obrigatória	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Noruega	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●
Nova Zelândia	Geral	Obrigatória	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Países Baixos	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●
Panamá	Geral	Obrigatória	●	●	●	○	○	○	●
Paraguai	Especial	Obrigatória	●	○	●	○	●	○	●
Peru	Geral	Obrigatória	●	●	●	○	○	○	●
Polónia	Geral	Obrigatória	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Portugal	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●
Quênia	Geral	Obrigatória	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE

País	Tipo de regime (geral ou especial)	Tipo de cobertura (Obrigatória ou voluntária)	Tipo de prestações cobertas para o trabalho doméstico							
			Assistência médica	Pensões (velhice, invalidez e sobrevivência)	Subsídio por doença	Prestações de desemprego	Prestações por acidentes no trabalho	Prestações familiares	Subsídio de maternidade	
Reino Unido	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●	●
Roménia	Geral	Obrigatória	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Federação Russa	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	○	○	●
Senegal	Geral	Obrigatória	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Singapura	Geral	Obrigatória	●	●	●	○	○	○	○	●
Suécia	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●	●
Suíça (Cantão de Genebra)	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●	●
Togo	Geral	Obrigatória	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Tunísia	Especial	Obrigatória	●	●	○	○	●	○	○	○
Turquia	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	○	○	●
Uruguai	Geral	Obrigatória	●	●	●	●	●	●	●	●
Vietname	Geral	Obrigatória	●	●	●	○	●	○	○	●
Zâmbia	Geral	Obrigatória	NE	●	●	○	●	○	○	●

● Com cobertura para o trabalho doméstico. ○ Sem cobertura para o trabalho doméstico. NE: Não especificado.

Fontes:

- Conselho da Europa: Mutual Information System on Social Protection of the Council of Europe – Sistema de Informação Mútua sobre a Proteção Social do Conselho da Europa (MISSCEO) (Estrasburgo), disponível em: http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialsecurity/missceo/missceo_EN.asp [dezembro de 2014].
- Economic Policy Research Institute (EPRI – Instituto de Pesquisa de Política Económica): Assistência social em África: perfis dos países, disponível em: <http://epri.org.za/resources/country-profiles/>.
- Comissão Europeia: Mutual Information System on Social Protection – Sistema de Informação Mútua sobre a Proteção Social (MISSOC), disponível em: <http://www.missoc.org/MISSOC/MISSOCII/MISSOCII/index.htm> [dezembro de 2014].
- Bureau Internacional do Trabalho (BIT). Sistema de Informação da OIT sobre Normas Internacionais do Trabalho (NORMLEX) (integra as antigas bases de dados ILOLEX e NATLEX), disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/> [dezembro de 2014].
- Organização Ibero-Americana de Segurança Social (OISS), 2012: *Banco de información de los sistemas de Seguridad Social Iberoamericanos*, disponível em: http://www.oiss.org/IMG/pdf/bissi_2012-3.pdf.
- Social Security Administration of the United States – Administração da Segurança Social dos Estados Unidos da América (SSA); Associação Internacional de Segurança Social (AISS). *Social security programs throughout the world* (Washington, D.C., e Genebra): *The Americas, 2013; Europe, 2012; Asia and the Pacific, 2012; Africa, 2013*, disponível em: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/> [dezembro de 2014].
- As leis e os regulamentos constantes da Tabela A.3 fazem parte das fontes de informação.

Tabela A.3. Aspetos legais relacionados com a segurança social para o trabalho doméstico

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias	
África do Sul	<ul style="list-style-type: none"> - N.º 9 de 2004, Lei relativa à Agência Sul-Africana de Segurança Social, 2004 - Lei relativa às Contribuições para o Seguro de Desemprego, 2002 	Um trabalhador doméstico é um jardineiro, motorista ou pessoa que cuida de crianças, pessoas idosas, doentes, frágeis ou com deficiência, em residências privadas, mas não em explorações agrícolas (art.º 1º da Lei relativa às Contribuições para o Seguro de Desemprego, 2002).	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Alemanha	<ul style="list-style-type: none"> - Sozialgesetzbuch (Código da Segurança Social) 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Argélia	<ul style="list-style-type: none"> - Lei n.º 83-11 relativa à segurança social - Decreto n.º 85-33 de 9 de fevereiro de 1985 - Lei n.º 83-14 de 2 de julho de 1983 relativa às obrigações dos sujeitos passivos em matéria de segurança social - Decreto n.º 85-34 de 9 de fevereiro de 1985 que fixa as contribuições para a segurança social para categorias específicas de beneficiários, pág. 146 	«As pessoas empregadas por particulares, incluindo trabalhadores domésticos, porteiros, motoristas, empregadas domésticas, de rouparia/lavandaria e enfermeiras, bem como pessoas que assegurem, regularmente ou ocasionalmente, no seu domicílio ou no domicílio do seu empregador, mediante remuneração, a guarda e o cuidado das crianças que lhes são confiadas pelos pais, por uma administração ou uma associação a cujo controlo estão sujeitas» (Decreto n.º 85-33 de 9 de fevereiro de 1985 que estabelece a lista de trabalhadores equiparados aos assalariados em matéria de segurança social).	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	NE

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias	
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> - Decreto-Lei n.º 326 de 20 de janeiro de 1956 relativo ao regime de trabalho do serviço doméstico - Decreto Nacional n.º 7.979 de 30 de abril de 1956 regulamentar do Decreto-Lei n.º 326/956 relativo ao regime de trabalho do serviço doméstico - Lei n.º 25.239 que estabelece o Regime Especial de Segurança Social para os trabalhadores do serviço doméstico do ano de 1999 - Lei n.º 26.844. Regime especial de contrato de trabalho para o pessoal de casas particulares 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído implicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Áustria	<ul style="list-style-type: none"> - Lei Federal relativa a Auxiliares e Trabalhadores Domésticos - Lei relativa a Cuidados Domiciliários - Lei relativa a Cheques de Serviço Domésticos - Ao nível estatal, existem diferentes regulamentos relativos ao salário mínimo para o trabalho doméstico 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Bélgica	<ul style="list-style-type: none"> - Decreto relativo à Segurança Social (1969) - Decreto Real de 13 de julho de 2014 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias	
Bolívia	<ul style="list-style-type: none"> - Lei n.º 2450. Lei que regula o Trabalho Assalariado Doméstico 	«O trabalho assalariado doméstico é aquele que é prestado continuamente a um empregador ou família que habita sob o mesmo teto. Estão incluídas neste setor as pessoas que realizem tarefas de cozinha, limpeza, lavanderia, asseio, cuidados a crianças, assistência e outras tarefas compreendidas na definição e inerentes ao serviço doméstico. O trabalho desempenhado em locais de serviço e de comércio não se considera trabalho assalariado doméstico, mesmo que seja realizado em casas particulares» (art.º 1º da Lei n.º 2450).	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - Lei n.º 5859 de 11 de dezembro de 1972 relativa à profissão de trabalhador doméstico - Instrução Normativa n.º 23 do Instituto Nacional do Seguro Social (31 de maio de 2000) - Resolução n.º 253 de 4 de Outubro de 2000 que estabelece procedimentos para a concessão do seguro de desemprego para o trabalhador doméstico - Portaria Interministerial n.º 77 de 12 de março de 2008 que estabelece quotas de contribuição para a segurança social para os trabalhadores domésticos - Decreto-Lei n.º 71.885 	«Aquele que presta serviço de natureza contínua, mediante remuneração mensal, a pessoa ou família, em atividade sem fins lucrativos» (art.º 1º da Lei 5859/72).	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Excluído das normas que regem as condições de trabalho.

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias	
Bulgária	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído implicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Cabo Verde	<ul style="list-style-type: none"> - Decreto-Lei n.º 62/1986. Regime Legal Geral das Relações Laborais - Decreto-Lei n.º 5/2004. (Regulamentação do regime para trabalhadores assalariados) - Código do Trabalho de Cabo Verde (5/2007) - Decreto-Lei n.º 43/2009 - Decreto-Lei n.º 49/2009. Enquadra os profissionais de serviço doméstico no regime da proteção social dos trabalhadores por conta de outrem 	«Considera-se trabalho doméstico o que é prestado na residência do empregador para satisfação das necessidades pessoais que normal e permanentemente se ligam com a vida deste e do seu agregado doméstico» (art.º 286º, Código do Trabalho de Cabo Verde (5/2007)).	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Canadá	<ul style="list-style-type: none"> - A Lei relativa às normas laborais Lei do Seguro de Desemprego Lei sobre a Segurança na Velhice, Estatutos Revistos do Canadá 	Art.º 1º (...) 6. «doméstico» significa um trabalhador assalariado empregado por uma pessoa singular cuja função principal seja efetuar trabalhos domésticos na habitação dessa pessoa, incluindo os trabalhadores assalariados cuja função principal seja cuidar de uma criança, de um doente, de um deficiente ou de um idoso e de efetuar trabalhos domésticos na habitação que não sejam diretamente relacionados com as necessidades imediatas da pessoa ao seu cuidado. Lei relativa às Normas Laborais.	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não	O trabalho doméstico não se encontra regulado ao nível federal.

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias	
República Checa	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído implicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Lei n.º 19.591 (1998) - Lei n.º 16.744 - Lei n.º 20.255/2008 - Lei n.º 19.010 - Decreto n.º 3500/80 - Código do Trabalho 	«São considerados trabalhadores domésticos as pessoas singulares que se dediquem de forma continuada, a tempo inteiro ou parcial, ao serviço de uma ou mais pessoas singulares ou de uma família, a tarefas de limpeza ou de assistência próprias ou inerentes ao lar. (...)» (Código de Trabalho, art.º 146º).	Sim	Sim	NE	NE	NE	NE	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
China (Hong Kong)	<ul style="list-style-type: none"> - Lei relativa à Remuneração dos Trabalhadores e os Princípios Gerais da Lei Civil 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído implicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Colômbia	<ul style="list-style-type: none"> - Lei n.º 11 (1988) - Lei n.º 1429 (2010) - Lei n.º 1450 (2011) - Lei n.º 797 (2003) - Resolução n.º 01677 (2008) - Decreto n.º 824 de 1988 	«(...) A pessoa singular que, mediante uma remuneração, presta pessoalmente um serviço de forma direta, habitual, sob subordinação ou dependência contínua, residindo ou não no local de trabalho, a uma ou a várias pessoas singulares, executando tarefas de limpeza, cozinha, engomagem, cuidado de crianças e demais trabalhos inerentes ao lar» (decreto n.º 824, 1988).	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não	Algumas secções do Código do Trabalho Substantivo aplicam-se explicitamente aos trabalhadores domésticos.
Coreia, República da	<ul style="list-style-type: none"> - Lei relativa às Normas do Trabalho (Lei n.º 5309) 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias	
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> – Código do Trabalho e reformas (texto original: 1943) (Lei n.º 2) – Lei Constitutiva do Fundo de Segurança Social da Costa Rica (1943) (Lei n.º 17) – Código das Crianças e Adolescentes (1998) (Lei n.º 7.739) – Lei de Proteção dos Trabalhadores (2001) (Lei n.º 7.983) – Lei Geral de Imigração e de Estrangeiros (2009) (Lei n.º 8.764) – Regulamentação do sistema de saúde (CCSS) 	«Os trabalhadores domésticos são aqueles que fornecem assistência e bem-estar a uma família ou a uma pessoa de forma remunerada; que se dedicam, de forma habitual e sistemática, a tarefas de limpeza, de cozinha, de engomagem e demais trabalhos específicos de um lar, residência ou habitação particular, que não gerem lucro para as pessoas empregadas; também podem assumir funções relativas ao cuidado de pessoas quando assim fique acordado entre as partes e estas sejam efetuadas na casa da pessoa atendida» (art.º 101º, Código do Trabalho e reformas, Lei n.º 8726).	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Cuba	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Dinamarca	<ul style="list-style-type: none"> – Lei relativa a Determinadas Relações de Emprego na Agricultura, etc. (AERA) – Lei relativa ao Seguro de Desemprego de 2 de maio – Lei n.º 975 de 26 de setembro relativa ao seguro de desemprego 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído implicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Egito	<ul style="list-style-type: none"> – Lei relativa à Segurança Social e às novas Pensões n.º (135 para 2010) – Lei n.º 112/1980. Trabalhadores no Setor do Trabalho Ocasional – Lei da Segurança Social para empregadores (1976) 	A definição não é clara na legislação.	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Excluído das normas que regem as condições de trabalho.

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias	
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> - Lei da Segurança Social - Código do Trabalho de El Salvador 	«São trabalhadores do serviço doméstico as pessoas que se dedicam de forma habitual e contínua a tarefas específicas do lar ou de outro local de residência ou habitação particular, que não se traduzam em lucro ou negócio para o empregador» (Código do Trabalho, art.º 77º).	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Equador	<ul style="list-style-type: none"> - Código do Trabalho. 1997 - Código da Infância e da Juventude, Lei n.º 2002-100 - Lei relativa à Segurança Social, Lei n.º 2001-55 	«O serviço doméstico é aquele que é prestado, mediante remuneração, a uma pessoa que não prossegue o objetivo de lucro e que apenas quer tirar proveito, na sua morada, dos serviços contínuos do trabalhador, para si próprio ou para a sua família, quer o trabalhador fique alojado em casa do empregador ou fora dela» (Código do Trabalho, art.º 262º).	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Espanha	<ul style="list-style-type: none"> - Decreto Real n.º 29/2012. A gestão do desempenho e a proteção social nos Sistemas Especiais para Governantas e outras medidas nos âmbitos económicos e sociais - Decreto Real n.º 1620/2011, Regula a relação laboral como natureza especial dos serviços da casa-família - Decreto Real n.º 1415/2004, Regulamento Geral para a Cobrança da Segurança Social. - Decreto Legislativo Real n.º 1/1995. Estatuto dos Trabalhadores - Decreto Legislativo Real n.º 1/1994, Lei Geral da Segurança Social 	Decreto Real n.º 1620/2011, art.º 1º: «são os serviços ou as atividades prestadas na casa familiar, podendo assumir qualquer das modalidades de tarefas domésticas, assim como a organização ou o cuidado da casa, no seu conjunto ou por partes, o cuidado ou a assistência aos membros da família ou das pessoas que fazem parte do agregado familiar e outros trabalhos que se desenvolvam no âmbito das tarefas domésticas, tais como o cuidado de crianças, jardinagem, condução de veículos e outras similares».	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias	
Estados Unidos da América	<ul style="list-style-type: none"> – Carta dos Direitos dos Trabalhadores Domésticos (Nova Iorque) – Carta dos Direitos dos Trabalhadores Domésticos (AB 241) (Califórnia) 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Fiji	<ul style="list-style-type: none"> – Leis de Fiji. Capítulo 92. Decreto relativo ao emprego – Lei relativa ao Fundo de Previdência Nacional das Fiji, Cap. 219 – Decreto n.º 52 relativo ao Fundo de Previdência Nacional das Fiji 	«Entende-se por trabalhador doméstico uma pessoa contratada para o trabalho numa habitação privada, sem estar relacionado com qualquer atividade comercial, empresarial ou profissional levada a cabo pelo empregador nessa habitação, incluindo cozinheiro, empregada doméstica, ama de crianças, jardineiro, lavadeira, guarda e motorista de quaisquer veículos licenciados para uso privado» (art.º 2º, Leis de Fiji, capítulo 92, decreto relativo ao emprego).	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	NE
Filipinas	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto Presidencial n.º 1530 (Home Development Mutual Fund) (1978) – Código do Trabalho das Filipinas, Decreto Presidencial n.º 442, na sua versão alterada (texto original: 1974) – Lei relativa à Segurança Social, Lei da República. n.º 8282 (1997) – Lei da República n.º 9231 ou a Lei Contra o Trabalho Infantil (2003) – Convenção das Trabalhadoras e dos Trabalhadores Domésticos, C189 (2011), 5 de setembro de 2012 (em vigor) – Lei dos Trabalhadores Domésticos ou Batas Kasambahay, Lei n.º 10361. (2012) 	«Serviço doméstico» significa o serviço prestado em casa do empregador, que é geralmente necessário ou desejável para a manutenção e fruição da mesma e inclui fornecer conforto e comodidade pessoal aos membros do agregado familiar do empregador, incluindo a prestação de serviços de motorista à família (Código do Trabalho das Filipinas, art.º 141º). Trabalhador doméstico ou «Kasambahay» refere-se a qualquer pessoa que preste trabalho doméstico numa relação de emprego, nomeadamente, mas não limitada, às seguintes tarefas: serviço doméstico geral, ama ou «yaya», cozinheiro, jardineiro ou encarregado da lavandaria, mas exclui qualquer pessoa que realize trabalho doméstico de forma ocasional ou esporádica e não numa base profissional (art.º 4º da Lei da República n.º 10361).	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias	
Finlândia	<ul style="list-style-type: none"> - Lei relativa à Contratação de Trabalhadores Domésticos (1951) - Lei relativa a Contratos de Trabalho 	«São trabalhadores que executam tarefas domésticas em casa do empregador com base num contrato de trabalho» (art.º 1º, Lei 951/1977).	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
França	<ul style="list-style-type: none"> - Código do Trabalho, art.º 772-1º - Código da Segurança Social - Convenção coletiva nacional de trabalho dos trabalhadores domésticos em vigor desde 27 de junho de 1982 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Gabão	<ul style="list-style-type: none"> - Código da Segurança Social (Lei n.º 6/75) - Código do Trabalho, Lei n.º 3/94 - Decreto n.º 1a/76 de 6 de janeiro de 1976 relativo à extensão da legislação em matéria de segurança social 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Excluído das normas que regem as condições de trabalho.
Grécia	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Guatemala	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹	
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias		
Itália	<ul style="list-style-type: none"> - O Código Civil italiano (1942) - Lei n.º 339/1958. Relativa à proteção do trabalho doméstico - Lei n.º 977 (1967). Proteção do Trabalho de Crianças e Adolescentes - Lei n.º 388/2000 - Decreto Presidencial n.º 1403/1971. Regula a obrigação de garantir segurança social para os trabalhadores domésticos, incluindo os trabalhadores responsáveis pela «arrumação» e limpeza das instalações - Decreto Legislativo. n.º 151 (2001). Licença de maternidade/paternidade consolidada. - Lei de 28 de janeiro de 2009 	«Trabalhadores domésticos são aqueles que proveem continuamente às necessidades da vida familiar do empregador, tais como os que trabalham na casa, os prestadores de cuidados ou amas de crianças, governantas, empregados de mesa, cozinheiros, etc.».	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.	
Letónia	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído implicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Lituânia	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído implicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias	
Luxemburgo	– Código da Segurança Social	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Malásia	– Lei relativa à Remuneração dos Trabalhadores. Lei n.º 273º – Fundo de previdência dos trabalhadores – Lei n.º 452 – Lei relativa ao Emprego	«entende-se por trabalhador doméstico uma pessoa contratada exclusivamente para o trabalho ou em relação ao trabalho numa habitação privada e não para qualquer atividade comercial, empresarial ou profissional levada a cabo pelo empregador nessa habitação, incluindo cozinheiro, empregado do lar (incluindo empregado de quarto e de cozinha), empregado de mesa, mordomo, ama de crianças ou de bebés, camareiro, criado, jardineiro, lavadeiro, guarda, moço de estrebaria e motorista de quaisquer veículos licenciados para uso privado» (Lei relativa ao Emprego 1955, art.º 2º).	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Mali	– Decreto n.º 96-178/PRM de 13 de junho de 1996; Decreto do código de trabalho que determina as condições gerais de emprego e de remuneração dos trabalhadores domésticos – Condições d'emprego dos trabalhadores domésticos	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias	
Maurícia	<ul style="list-style-type: none"> - Lei do Trabalho. RL 3/315-30 de dezembro de 1975 - Lei das Pensões Nacionais. Lei n.º 44 de 1976 - Lei relativa aos Direitos Laborais de 2008 e Regulamentação - Lei relativa às Relações Laborais de 2008 e Regulamentação - Trabalho Infantil e Idade Mínima para o Emprego 	«Serviço doméstico» significa o emprego numa casa privada e inclui a contratação como cozinheiro, motorista, jardineiro, enfermeiro (Maurícia – Lei das Pensões Nacionais, Lei n.º 44 de 1976).	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	NE
Mauritânia	<ul style="list-style-type: none"> - Lei n.º 67-039. Estabelece um regime de segurança social 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
México	<ul style="list-style-type: none"> - Lei Federal do Trabalho - Lei da Segurança Social (1973). - Regulamento que regula a adesão voluntária dos trabalhadores domésticos ao regime obrigatório da segurança social 	«Os trabalhadores domésticos são os que prestam os serviços de limpeza, assistência e demais tarefas próprias ou inerentes ao lar de uma pessoa ou família». Trabalhadores especiais. Lei Federal do Trabalho.	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Nicarágua	<ul style="list-style-type: none"> - Regulamento de Aplicação da Segurança Social aos Trabalhadores do Serviço Doméstico, Regulamento n.º 202 de 2 de novembro de 1978 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Noruega	<ul style="list-style-type: none"> - Lei relativa à Segurança Social 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Nova Zelândia	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias	
Países Baixos	<ul style="list-style-type: none"> – Regulamentação do trabalho doméstico (Regeling dienstverlening aan huis) – Regulamentação do emprego em serviços domésticos (Regeling Schoonmaakdiensten Particulieren) – Regulamentação da isenção dos trabalhadores domésticos (Regeling vrijgesteld huispersoneel) – A Regulamentação do Serviço Doméstico exclui especificamente os trabalhadores domésticos da segurança social 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído implicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> – Lei n.º 51 da Segurança Social 	«Os trabalhadores domésticos são os que prestam, de forma habitual e contínua, os serviços de limpeza, assistência ou outros serviços próprios do lar de uma pessoa ou de membros de uma família» (art.º 230º, Código do Trabalho).	Sim	Sim	NE	NE	NE	NE	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Paraguai	<ul style="list-style-type: none"> – Código do Trabalho – Regime unificado de reformas e pensões e que altera as disposições do Decreto-Lei n.º 18660 	«Os trabalhadores domésticos são as pessoas de ambos os sexos que desempenham, de forma habitual, os serviços de limpeza, assistência e demais tarefas do serviço interno de uma casa ou outro local de residência ou habitação particular» (art.º 148º, Código do Trabalho).	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Incluído explicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias	
Peru	<ul style="list-style-type: none"> – Lei dos Trabalhadores Domésticos n.º 27.986 – Decreto Supremo n.º 015–2003. Regulamento da Lei dos Trabalhadores Domésticos 	São trabalhadores domésticos aqueles que realizam serviços de limpeza, cozinha, lavanderia, assistência, cuidados a crianças e demais tarefas específicas da manutenção de uma residência ou habitação e do desenrolar da vida de um lar, que não se traduzam em lucro ou negócio para o empregador ou para os seus familiares (art.º 2º da Lei n.º 27.986).	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não	Incluído implicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Polónia	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Portugal	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto n.º 50/2012 (Procede à segunda alteração ao Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro, que regulamenta o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social) – Decreto n.º 1-A/2011 (Regulamentação do código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social) – Lei n.º 100/97 e Decreto-Lei n.º 143/99 – Lei n.º 235/92 	«Trabalhador(a) doméstico(a) aquele que presta regularmente a outrem, sob a sua direção e sua autoridade, atividades destinadas à satisfação de um agregado familiar (cozinhar, lavar a roupa, limpar a casa, tratar de crianças ou idosos, tratar do jardim ou de animais, fazer serviços de costura, etc.), recebendo em contrapartida uma remuneração com carácter regular» (definição do Instituto de Segurança Social).	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído implicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Quénia	<ul style="list-style-type: none"> – Lei do Registo de Emprego Doméstico (Revogação) n.º 55 de 1958 (alterada) – Decreto relativo à Regulação dos Salários (Trabalhadores Domésticos) 1967 (LN n.º 254 de 1967) – Decreto relativo à Regulação dos Salários (Criação do Conselho de Trabalhadores Domésticos) 1967 (KN n.º 106 de 1967) (alterado pela regulação de salários de 2007) 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído implicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹	
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias		
Singapura ²	<ul style="list-style-type: none"> - Lei relativa ao Fundo de Previdência Central (1953) - Lei relativa ao Emprego da Força de Trabalho Estrangeira (1990) - Lei relativa à Segurança e Saúde no Local de Trabalho (2006) - Lei relativa às Agências de Emprego (1958) - Lei relativa às Indemnizações por Acidentes de Trabalho (2008) 	<p>«entende-se por trabalhador doméstico uma pessoa contratada por uma pessoa exclusivamente para o trabalho ou em relação ao trabalho na habitação privada dessa pessoa e não para qualquer atividade comercial, empresarial ou profissional levada a cabo pelo empregador nessa habitação, e inclui cozinheiro, empregado doméstico (incluindo empregado de quarto e de cozinha), empregado de mesa, mordomo, ama de crianças ou de bebés, camareiro, criado, guarda, jardineiro, moço de estrebria e motorista de quaisquer veículos licenciados para uso privado» (Lei relativa ao Fundo de Previdência Central).</p> <p>Outra definição:</p> <p>«entende-se por trabalhador doméstico um empregado de uma casa, estábulo ou jardim, ou motorista de automóveis contratado para o serviço doméstico ou em relação ao serviço doméstico de instalações privadas» (art.º 2º da Lei relativa ao Emprego).</p>	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	NE	
Suécia	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
Suíça Cantão de Genebra) ³	<ul style="list-style-type: none"> - Lei relativa à previdência profissional (LPP – 2º pilar) - O contrato de trabalho convencional do cantão de Genebra para trabalhadores domésticos a tempo inteiro e a tempo parcial é usado como referência neste documento 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído implicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.	
Togo	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias	
Tunísia	<ul style="list-style-type: none"> - Lei n.º 96-101 relativa à proteção social dos trabalhadores - Lei n.º 2002-32 (trabalhadores de baixos rendimentos) - Lei n.º 2002-916 	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Excluído das normas que regem as condições de trabalho.
Turquia	<ul style="list-style-type: none"> - Lei do Trabalho n.º 4857, a Lei das Obrigações n.º 6098, Lei relativa à Segurança Social e Seguro Geral de Saúde n.º 5510 e a Lei n.º 6356 relativa aos Sindicatos e Acordos Coletivos 	Na Turquia, são usados os termos serviços domésticos e prestadores de serviços domésticos em lugar de «trabalho doméstico» e «trabalhadores domésticos». O Art.º 4º, alínea e) da Lei do Trabalho n.º 4857 exclui «serviços domésticos» do âmbito desta legislação. A lei não define serviços domésticos e, por consequência, os prestadores de serviços domésticos que exclui.	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Excluído das normas que regem as condições de trabalho.
Uruguai	<ul style="list-style-type: none"> - Lei n.º 16.713 (1995) - Lei n.º 18.065 (2006) - Lei n.º 18.250 (2007) - Decreto n.º 224/007 (2007) - Lei n.º 3/1989 - Lei n.º 18.899 (2012) - Lei n.º 19.161 (2013) 	«O trabalho que uma pessoa presta, numa relação de dependência, a uma ou mais pessoas ou a uma ou mais famílias, com o objetivo de lhes consagrar os seus cuidados e o seu trabalho no lar em tarefas inerentes a este, sem que essas tarefas possam representar um ganho económico direto para o empregador» (Lei n.º 18.065 e Decreto n.º 224/007).	NE	NE	NE	NE	NE	NE	Incluído implicitamente nas normas que regem as condições de trabalho.
Vietname	<ul style="list-style-type: none"> - Lei da Segurança Social (n.º 71) - Lei do Seguro de Saúde (n.º 28) - Código do Trabalho 	Não existe uma definição legal para trabalhadores domésticos.	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE

País	Leis ou regulamentos relacionados com a proteção social do trabalho doméstico	Definição de trabalho doméstico (se existente)	Atividades cobertas pela segurança social						Normas que regem as condições de trabalho ¹
			Cozinhar	Limpar	Prestação de cuidados	Jardinagem	Serviços de vigilância	Motoristas de famílias	
Zâmbia	– 7 de janeiro de 2011 (a Lei relativa aos Salários Mínimos e Condições de Trabalho para a Zâmbia)	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE

NE: Não especificado.

¹ OIT, 2010a: Trabalho digno para os trabalhadores domésticos. Conferência Internacional do Trabalho, 99ª Sessão, 2010, disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf.

² O regime de segurança social em Singapura (o CPF) é aplicável exclusivamente a cidadãos de Singapura e a residentes permanentes. Os empregadores devem adquirir um seguro de saúde para os seus trabalhadores domésticos. A cobertura do seguro deve ser de pelo menos 15.000 \$SGD por ano (11 400 USD) para internamentos e cirurgias ambulatorias. Além disso, também se espera que os empregadores cubram todas as despesas médicas dos seus trabalhadores domésticos que ultrapassem a apólice do seguro de saúde ou que não estejam por ela cobertas. Os empregadores devem adquirir um seguro de acidentes pessoais com uma cobertura mínima de 40 000 \$SGD por ano (30 500 USD) e com uma indemnização a pagar ao trabalhador doméstico ou aos seus beneficiários (Lei relativa à Indemnização por Acidente de Trabalho).

³ O «Cheque-serviço» (sistema de vales de emprego) permite ao empregador pagar as contribuições para a segurança social dos trabalhadores domésticos, mesmo que esses trabalhadores se encontrem em situação ilegal na Suíça. Mais informações em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_220717.pdf.

Tabela A.4. Ratificação das Convenções da OIT relativas ao trabalho doméstico

País	Convenção 19 ratificada	Convenção 97 ratificada	Convenção 102 ratificada	Convenção 118 ratificada	Convenção 143 ratificada	Convenção 157 ratificada	Convenção 189 ratificada
África do Sul	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Sim
Alemanha	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Sim
Argélia	Sim	Sim	Não	Não	Não	Não	Não
Argentina	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Sim
Áustria	Sim	Não	Sim	Não	Não	Não	Não
Bélgica	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não	Sim
Bolívia	Sim	Não	Sim	Sim	Não	Não	Sim
Brasil	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não
Bulgária	Sim	Não	Sim	Não	Não	Não	Não
Cabo Verde	Sim	Não	Não	Sim	Não	Não	Não
Canadá	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Chile	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Sim
República Checa	Sim	Não	Sim	Não	Não	Não	Não
China (Hong Kong)	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Colômbia	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Sim
Coreia, República da	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Costa Rica	Não	Não	Sim	Não	Não	Não	Sim
Cuba	Sim	Sim	Não	Não	Não	Não	Não
Dinamarca	Não	Não	Sim	Sim	Não	Não	Não
Egito	Sim	Não	Não	Sim	Não	Não	Não
El Salvador	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Equador	Não	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Sim
Espanha	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Sim	Não
Estados Unidos da América	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Fiji	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Filipinas	Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim
Finlândia	Sim	Não	Não	Sim	Não	Não	Sim

País	Convenção 19 ratificada	Convenção 97 ratificada	Convenção 102 ratificada	Convenção 118 ratificada	Convenção 143 ratificada	Convenção 157 ratificada	Convenção 189 ratificada
França	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não
Gabão	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Grécia	Sim	Não	Sim	Não	Não	Não	Não
Guatemala	Sim	Sim	Não	Sim	Não	Não	Não
Guatemala	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Honduras	Não	Não	Sim	Não	Não	Não	Não
Hungria	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Indonésia	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Irlanda	Sim	Não	Sim	Sim	Não	Não	Sim
Islândia	Não	Não	Sim	Não	Não	Não	Não
Israel	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não
Itália	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim
Letónia	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Lituânia	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Luxemburgo	Sim	Não	Sim	Não	Não	Não	Não
Malásia	Sim	Sim	Não	Não	Não	Não	Não
Mali	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Maurícia	Sim	Sim	Não	Não	Não	Não	Sim
Mauritânia	Sim	Não	Sim	Sim	Não	Não	Não
México	Sim	Não	Sim	Sim	Não	Não	Não
Nicarágua	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Sim
Noruega	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Não
Nova Zelândia	Não	Sim	Não	Não	Não	Não	Não
Países Baixos	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não	Não
Panamá	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Sim
Paraguai	Não	Sim	Não	Não	Não	Não	Sim
Peru	Sim	Não	Sim	Não	Não	Não	Não
Polónia	Sim	Não	Sim	Não	Não	Não	Não

País	Convenção 19 ratificada	Convenção 97 ratificada	Convenção 102 ratificada	Convenção 118 ratificada	Convenção 143 ratificada	Convenção 157 ratificada	Convenção 189 ratificada
Portugal	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Não	Sim
Quênia	Sim	Sim	Não	Não	Sim	Não	Não
Reino Unido	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não	Não
Roménia	Não	Não	Sim	Não	Não	Não	Não
Federação Russa	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Senegal	Sim	Não	Sim	Não	Não	Não	Não
Singapura	Sim	Não	Não	Sim	Não	Não	Não
Suécia	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim	NE
Suíça (Cantão de Genebra)	Sim	Não	Sim	Não	Não	Não	Sim
Togo	Não	Não	Não	Não	Sim	Não	Não
Tunísia	Sim	Não	Não	Sim	Não	Não	Não
Turquia	Não	Não	Sim	Sim	Não	Não	Não
Uruguai	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Sim
Vietname	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Zâmbia	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não

Notas: As convenções listadas são:

- Convenção 19 – Convenção relativa à igualdade de tratamento entre trabalhadores estrangeiros e nacionais em matéria de reparação de acidentes de trabalho, 1925 (n.º 19)
- Convenção 97 – Convenção relativa aos trabalhadores migrantes (revisão), 1949 (n.º 97)
- Convenção 102 – Convenção relativa à segurança social (norma mínima), 1952 (n.º 102)
- Convenção 118 – Convenção relativa à igualdade de tratamento (segurança social), 1962 (n.º 118)
- Convenção 143 – Convenção relativa aos trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975 (n.º 143)
- Convenção 157 – Convenção relativa à conservação dos direitos em matéria de segurança social, 1982 (n.º 157)
- Convenção 189 – Convenção relativa ao trabalho doméstico, 2011 (n.º 189)

Fonte: Bureau Internacional do Trabalho (BIT): Sistema de Informação sobre Normas Internacionais do Trabalho da OIT (NORMLEX) (integra as antigas bases de dados ILOLEX e NATLEX), disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/> [outubro de 2015].

Tabela A.5. Cobertura de segurança social do trabalho doméstico por nível de rendimento, países selecionados, 2009-2013

País	Cobertura de segurança social do trabalho doméstico			PIB per capita, PPP (a \$ internacionais correntes) ¹	Classificação de rendimento segundo o Banco Mundial, de acordo com o RNB per capita ²
	Porcentagem	Ano	Nota		
Bolívia	3,0	2011	3	6131	Economias de rendimento médio-baixo
Brasil	42,0	2014	4	15 838	Economias de rendimento médio-alto
Cabo Verde	9,0	2011	5	6416	Economias de rendimento médio-baixo
Chile	42,3	2009	6	21 942	Economias de rendimento elevado
Colômbia	10,8	2009	7	12 423	Economias de rendimento médio-alto
Costa Rica	15,5	2013	8	13 875	Economias de rendimento médio-alto
Equador	41,9	2013	9	10 890	Economias de rendimento médio-alto
El Salvador	1,9	2012	10	7764	Economias de rendimento médio-baixo
França	70,0	2010	11	38 850	Economias de rendimento elevado
Itália	42,2	2011	12	35 280	Economias de rendimento elevado
Maurícia	11,9	2013	13	17 714	Economias de rendimento médio-alto
México	0,1	2011	14	16 369	Economias de rendimento médio-alto
Panamá	12,7	2011	15	19 416	Economias de rendimento médio-alto
Paraguai	10,0	2010	16	8092	Economias de rendimento médio-baixo
Peru	7,2	2009	17	11 774	Economias de rendimento médio-alto
Filipinas	2,5	2012	18	6535	Economias de rendimento médio-baixo
Espanha	63,8	2013	19	33 094	Economias de rendimento elevado
Turquia	5,1	2011	20	18 782	Economias de rendimento médio-alto
Uruguai	43,2	2012	21	19 594	Economias de rendimento elevado

¹ Banco Mundial, 2014: PIB per capita, PPP (current international \$). *Catalog Sources World Development Indicators*. Banco Mundial. ² Banco Mundial, 2014: *Country and Lending Groups*. The World Bank Group, disponível em: <http://data.worldbank.org/about/country-and-lending-groups>. ³ OIT, 2012: *Trabajo decente para las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia*. Notas OIT Bolívia. El Trabajo Doméstico Remunerado (Lima). ⁴ Ministério da Previdência Social, 2014: Anuário Estatístico da Previdência Social. Boletim Estatístico da Previdência Social (Brasília). ⁵ Durán-Valverde, Fabio; Pacheco, José Francisco; Borges Henriques, Joana, 2012: *A Proteção Social em Cabo Verde: situação e desafios* (Genebra, OIT). ⁶ OIT, 2011: *Ampliar la protección de la seguridad social para las trabajadoras domésticas remuneradas. El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y el Caribe*. Notas OIT 4 (Lima). ⁷ OIT, 2011: *Ampliar la protección de la seguridad social para las trabajadoras domésticas remuneradas. El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y el Caribe*. Notas OIT 4 (Lima). ⁸ Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), 2013: *Encuesta Nacional de Hogares (ENAH)* (San José). ⁹ Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), 2014: *Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo, ENEMDU* (Quito). ¹⁰ OIT, 2013: *Avance en la protección y seguridad social de las (os) trabajadoras (es) de servicio doméstico en El Salvador* (San Salvador). ¹¹ Wyman, Olivier, 2012: *Services à la personne. Bilan économique et enjeux de croissance*, disponível em: <http://www.afortis-sap.fr/upload/Services%20à%20la%20personne%20%20bilan%20économique%20et%20enjeux%20de%20croissance.pdf>. ¹² De Luca, 2013: *Il nuovo contratto di lavoro domestico*. Buffetti Editore, disponível em: http://www.studiolegaledl.it/wp-content/uploads/Guida_contratto_Lavoro_domestico.pdf; Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS), 2014: *Chi è il lavoratore domestico. Il rapporto di lavoro dei lavoratori domestici* (Roma). ¹³ Fatadin, Fatadin, 2012: *Social Protection and informal workers in Mauritius* (Joanesburgo). ¹⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 2012: *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, (INEGI) (Cidade do México). ¹⁵ Caja de Seguro Social (CSS), 2013: *La CSS en cifras. Así Avanza Nuestra Caja* (Panamá). ¹⁶ OIT, 2014: *Trabajo doméstico remunerado en Paraguay* (Santiago). ¹⁷ OIT, 2011: *Ampliar la protección de la seguridad social para las trabajadoras domésticas remuneradas. El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y el Caribe*. Notas OIT 4. (Lima). ¹⁸ Department of Labor and Employment (DOLE), 2013. *Statistical Tables on Labor Force Survey (LFS)* (Manila). ¹⁹ INE, 2013: *Encuesta de Población Activa*. Instituto Nacional de Estadística. Spain.; Seg-Social. 2013. *Statistics, Budgets and Studies*. Ministério do Emprego e Segurança Social. Espanha. ²⁰ Erdogdu, Seyhan; Toksöz, Gülay, 2013: *The visible face of women's invisible labour: Domestic workers in Turkey*. Conditions of Work and Employment Series No. 42 (Genebra, OIT). ²¹ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), 2013: *Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay. Evolución reciente*. (Montevideo).