



Comité Económico e Social Europeu

SOC/372
Profissionalização do
Trabalho Doméstico

Bruxelas, 26 de Maio de 2010

PARECER

do Comité Económico e Social Europeu
sobre a
Profissionalização do Trabalho Doméstico
(aditamento a parecer)

Relatora: **Béatrice Ouin**

Em 16 de Fevereiro de 2010, o Comité Económico e Social Europeu decidiu, nos termos do artigo 29.º, parágrafo A, das Disposições de Aplicação do Regimento, elaborar um aditamento a parecer sobre a

Profissionalização do Trabalho Doméstico.

Foi incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania, que emitiu parecer em 5 de Maio de 2010.

Na 463.ª reunião plenária de 26 e 27 de Maio de 2010 (sessão de 26 de Maio), o Comité Económico e Social Europeu adoptou, por 133 votos a favor, 7 votos contra e 11 abstenções, o seguinte parecer:

*

* *

1. Recomendações

Na sua 301.ª sessão, realizada em Março de 2008, o Conselho de Administração do Secretariado Internacional do Trabalho (BIT) decidiu incluir o "trabalho digno para os trabalhadores domésticos" na agenda da 99.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho (prevista para Junho de 2010), a fim de encetar uma dupla discussão sobre o fenómeno. Visa-se, assim, identificar a melhor forma de garantir os direitos e as condições de trabalho apropriadas para esta categoria de trabalhadores. O BIT já tinha lançado um debate entre os países e os parceiros sociais sobre o instrumento mais adequado. O CESE também gostaria que fosse adoptado um instrumento eficaz, adaptado às especificidades deste trabalho. Além disso, solicita aos actores europeus, aos Estados-Membros e aos parceiros sociais que:

- 1.1 realizem mais estudos a fim de reunir dados sobre legislação, condições de trabalho e de emprego e protecção social dos trabalhadores domésticos, bem como sobre a aplicação das mesmas nos Estados-Membros. Os estudos existentes são parcelares e não permitem estabelecer comparações, devido à grande diversidade de situações na Europa;
- 1.2 introduzam, nos Estados-Membros, soluções jurídicas que incluam disposições relativas à fiscalidade e à segurança social, assim como ao direito do trabalho e ao direito civil, dêem mais incentivos a que os agregados familiares contratem formalmente os trabalhadores domésticos e encorajem os potenciais trabalhadores domésticos a optarem por um emprego baseado num contrato de trabalho legal;
- 1.3 estabeleçam e divulguem amplamente conselhos e recomendações para os trabalhadores domésticos e para quem os emprega; promovam a informação/formação sobre as obrigações e os direitos tanto dos empregadores como dos trabalhadores, nomeadamente quando há sistemas de subvenções ou de deduções fiscais para os empregadores;

- 1.4 completem os instrumentos de referência que descrevem as tarefas, as responsabilidades, as aptidões e as competências necessárias para realizar um trabalho doméstico e familiar de qualidade, estabeleçam comparações entre as diferentes situações nacionais e encorajem o diálogo sectorial europeu sobre estas actividades;
- 1.5 comparem os diferentes tipos de organizações (serviços públicos, empresas, associações, cooperativas, emprego directo) no que concerne os direitos dos trabalhadores e a qualidade do serviço prestado;
- 1.6 desenvolvam uma organização de trabalho que permita substituições no domicílio dos empregadores ou dos clientes (sob pena de os direitos a férias, a faltas por motivo de doença, à licença de maternidade e à formação continuarem a ser fictícios) e que inclua o pagamento do tempo de deslocação entre dois domicílios. Também é necessário que os trabalhadores e as trabalhadoras se possam organizar para defender os seus direitos, sair do seu isolamento e negociar com os seus empregadores direitos equivalentes aos dos trabalhadores das empresas e das administrações;
- 1.7 prevejam a certificação da experiência adquirida e a aprendizagem ao longo da vida para possibilitar o reconhecimento do valor deste trabalho e para que os empregadores ou clientes tenham garantias sobre as capacidades profissionais dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- 1.8 facilitem a inovação na organização deste sector, apoiando a experimentação de ideias inovadoras e o desenvolvimento de novas formas de organização e de parcerias para uma aplicação mais eficaz e válida;
- 1.9 identifiquem, reduzam e previnam os riscos profissionais inerentes ao trabalho doméstico, assegurem condições tão favoráveis como as dos restantes trabalhadores em matéria de segurança, de saúde no trabalho e de segurança social, incluindo a licença de maternidade e a reforma;
- 1.10 combatam o trabalho ilegal muito frequente neste sector e protejam as trabalhadoras migrantes em situação irregular e vítimas de abusos; suprimam a "pena dupla" a que estas mulheres estão sujeitas quando, ao participarem à polícia as violências que sofreram, incluindo abusos sexuais, ou a falta de pagamento, são reenviadas para o seu país de origem. As convenções internacionais devem ser aplicadas e têm de proteger estas mulheres¹.

2. Observações na generalidade

2.1 Contexto

- 2.1.1 Mulheres-a-dias, amas, assistentes domiciliárias, ajudantes familiares, etc., são empregos efectuados exclusivamente por mulheres que ainda não são reconhecidos como profissões,

¹

Ver Convenção Europeia relativa ao Estatuto Jurídico do Trabalhador Migrante e a Convenção do Conselho da Europa sobre a Luta contra o Tráfico de Seres Humanos.

também porque as mulheres domésticas realizam este trabalho gratuitamente. Numa altura em que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) examina a questão do trabalho digno para os trabalhadores domésticos, o Comité Económico e Social Europeu deseja aprofundar as pistas evocadas no seu parecer sobre a *Relação entre igualdade de género, crescimento económico e taxa de emprego*², adoptado em Outubro de 2009, que realça a importância da profissionalização dos empregos no sector dos serviços de assistência às pessoas tanto para a igualdade entre homens e mulheres, como para o crescimento económico.

- 2.1.2 Os países europeus consideram os serviços de assistência às pessoas uma fonte de emprego que não pode ser deslocalizada. Muitos destes países aplicaram isenções fiscais ou subvenções destinadas a regularizar o trabalho ilegal e a promover a criação de novos empregos, ajudando os beneficiários a conciliar melhor a vida familiar com a vida profissional.
- 2.1.3 Segundo o relatório da OIT, redigido na perspectiva da conferência de Junho de 2010³, nos países industrializados, o trabalho doméstico representa entre 5 e 9% do emprego total. Na introdução, o relatório indica que o trabalho doméstico remunerado continua a ser, em grande parte dos países, uma forma de emprego quase invisível, sendo efectuado, não em fábricas ou escritórios, mas nos domicílios de particulares. Estes trabalhadores não são homens que sustentam a sua família, mas, na esmagadora maioria dos casos, mulheres. Não trabalham com outros, mas sim sozinhas entre quatro paredes. O seu trabalho não tem como objectivo produzir uma mais-valia, mas sim prestar cuidados e serviços a milhões de agregados familiares. Nos casos mais frequentes, o trabalho doméstico corresponde a tarefas não remuneradas que são executadas tradicionalmente em casa pelas mulheres. Isto explica o motivo pelo qual este trabalho é subvalorizado do ponto de vista pecuniário e efectuado, amiúde, de maneira informal e em situação irregular. Não é visto como um emprego normal dentro do quadro geral do direito laboral, dado que a sua natureza remonta à relação "senhor-súbdito". Por este motivo, muitas das disposições jurídicas não têm em conta a especificidade da relação do trabalho doméstico, expondo estes trabalhadores a um tratamento não equitativo, injusto e, muitas vezes, abusivo.⁴
- 2.1.4 O relatório acrescenta que os casos de maus-tratos e de abusos, incluindo a violência sexual e a escravatura, especialmente entre as trabalhadoras domésticas migrantes, que habitam com o empregador, são muitas vezes denunciados nos meios de comunicação social. Se bem que o número de pessoas empregadas neste sector esteja constantemente a aumentar, o trabalho doméstico continua a ser o mais precário, o mais mal pago, o menos protegido e uma das formas de emprego com maiores riscos. Porque se trata de uma forma de emprego particular, não abrangida pelas regulamentações internacionais, a OIT preocupa-se, desde 1948, em desenvolver uma regulamentação adaptada.

² JO C 318 de 23.12.2009, p. 15.

³ Cf. *Travail décent pour les travailleurs domestiques* [Trabalho digno para os trabalhadores domésticos], OIT, IV.º Relatório para a Conferência Internacional sobre Trabalho, 99.ª reunião, 2010.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_104701.pdf (em francês).

⁴ *Idem*, p. 1.

- 2.1.5 O presente parecer incide sobre o trabalho doméstico remunerado prestado a agregados familiares, que inclui tarefas domésticas, cuidados a crianças e outros serviços de assistência a pessoas. Não trata dos serviços sociais nem das empresas privadas, mas sim da situação trabalho dos trabalhadores domésticos empregados por particulares. Dado que este tipo de trabalho envolve um número crescente de pessoas, executantes e beneficiários, que tem características específicas, convém que haja um quadro legislativo adaptado às suas especificidades.
- 2.1.6 Na Europa, a maioria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos tem vários empregadores. Apenas um pequeno número de mulheres, por norma migrantes, habita na residência do empregador. O trabalho informal é muito frequente. As trabalhadoras domésticas são muitas vezes pessoas vulneráveis, que conhecem mal os seus direitos, provêm de zonas rurais e têm um fraco nível de qualificações, ou são migrantes que falam mal a língua do país de acolhimento.
- 2.1.7 Independentemente da situação legislativa, o direito laboral foi concebido para as empresas e, na maior parte dos casos, não se aplica na prática ao trabalho realizado no domicílio, onde os controlos são difíceis ou mesmo inexistentes. Por conseguinte, as normas relativas às actividades lucrativas que geram rendimentos também não são aplicáveis. Este trabalho é, com efeito, considerado por Adam Smith⁵ como não produtivo. O seu valor não é reconhecido, embora seja indispensável para o funcionamento da sociedade.
- 2.1.8 Ainda de acordo com o referido relatório, os trabalhadores domésticos tendem a ser excluídos formalmente dos regulamentos oficiais e da sua aplicação, dado que, em muitos casos, a lei laboral não define claramente o seu estatuto⁶. Embora as disposições em vigor nos Estados-Membros não excluam os trabalhadores domésticos das normas gerais da legislação laboral, na prática essas disposições só muito raramente lhes são aplicadas. Os empregadores particulares estão mal informados sobre as suas obrigações e responsabilidades. As trabalhadoras domésticas estão isoladas e têm, pois, dificuldade em organizar-se.

2.2 Definição da profissionalização

- 2.2.1 As tarefas abrangidas pelo termo "trabalho doméstico e familiar" são objecto de uma aprendizagem informal que se transmite no seio familiar. Esta aprendizagem varia consoante as gerações. Na Europa, a fição da lã e a alimentação das aves de capoeira foram substituídas por programas de lavagem de roupa e pela escolha de alimentos dentro da validade nas prateleiras destinadas aos produtos frescos nos supermercados. Há que reconhecer esta aprendizagem informal e definir as linhas gerais dos conhecimentos e das competências necessárias. Também é preciso introduzir a aprendizagem ao longo da vida. A inovação tecnológica tem de contribuir para este sector como contribui para os outros e é necessário integrar os novos conhecimentos sobre nutrição ou os novos requisitos de preservação do ambiente.

⁵ Idem, p. 11.

⁶ Ibidem.

- 2.2.2 A melhoria das condições do trabalho doméstico exige uma descrição precisa das tarefas a realizar, das responsabilidades a assumir e das competências necessárias, uma aprendizagem formal dos conhecimentos necessários à realização correcta das tarefas ao serviço de qualquer cliente e uma validação da experiência adquirida. A aprendizagem e a aquisição de experiência devem ser sancionadas por um certificado de aptidões. É do interesse dos empregadores ou clientes poderem recorrer a pessoas com competências certificadas.
- 2.2.3 Profissionalizar significa proporcionar aos trabalhadores direitos e protecção equivalentes aos dos assalariados que trabalham em escritórios ou oficinas, nomeadamente, um salário digno que inclua o tempo de deslocação entre dois domicílios, a definição do horário de trabalho semanal, a possibilidade de tirar férias remuneradas, o respeito pelas normas de higiene e de segurança, uma reforma digna, a protecção da maternidade⁷, ausências por doença com direito a remuneração, indemnizações em caso de invalidez, normas que regulem o despedimento ou a ruptura do contrato de trabalho, vias de recurso em caso de abusos, um verdadeiro acesso a formação profissional e a uma progressão na carreira, à semelhança de outras profissões. A generalização do contrato permite proteger os trabalhadores e os empregadores.
- 2.2.4 Profissionalizar significa fazer desta actividade um emprego e combater os estereótipos que actualmente reservam estas tarefas às mulheres. Pode medir-se o progresso da profissionalização através do progresso alcançado no equilíbrio entre homens e mulheres.

2.3 Definição do trabalho doméstico

- 2.3.1 A principal característica do trabalho doméstico é a sua invisibilidade. As tarefas e, sobretudo, as responsabilidades assumidas pelas trabalhadoras e trabalhadores domésticos são evocadas ou enumeradas muito raramente. Os empregadores confiam a casa e os filhos a pessoas, cujas competências não podem verificar⁸. Os estudos⁹ sobre o valor do trabalho realizado no domicílio para assegurar a vida quotidiana dos agregados familiares (*budget-temps* – utilização do tempo) sublinham que a sociedade não poderia funcionar sem esse trabalho. Há que reconhecer este valor.
- 2.3.2 O trabalho doméstico e familiar envolve actividades realizadas por pessoas empregadas por serviços sociais públicos, por associações apoiadas por poderes públicos, por empresas privadas e por trabalhadores domésticos num contexto de ajuste directo declarado ou não, se os empregadores forem particulares. Apesar de, em todo o caso, o trabalho doméstico ser quase exclusivamente realizado por mulheres, as condições de trabalho e de emprego são, no geral, mais favoráveis nos serviços sociais públicos e nas empresas, onde os trabalhadores se

⁷ A revisão da directiva sobre a licença de maternidade (Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992) introduz o direito a esta licença para as trabalhadoras domésticas.

⁸ JO C 277 de 17.11.2009, p. 102.

⁹ *Housework : priceless or valueless?* [Trabalho doméstico: valioso ou sem valor?], de Marianne A. Ferber e Bonnie G. Birnbaum (1977), <http://www.roiw.org/1980/387.pdf>;
Time Use in Child Care and Housework and the Total Cost of Children [Tempo utilizado na assistência às crianças e no trabalho doméstico e custo total das crianças], de Björn Gustafsson e Urban Kjulin © 1994 Springer <http://www.jstor.org/pss/20007438>.

podem organizar, os parceiros sociais podem negociar acordos colectivos e os controlos da administração podem ser executados.

2.3.3 De acordo com o relatório da OIT¹⁰, segundo a Classificação Internacional Tipo das Profissões (CITP) do Secretariado Internacional do Trabalho (BIT), o trabalho doméstico é classificado em dois grandes grupos (5 e 9), a que estão associadas certas tarefas e um determinado nível de qualificação. O grande grupo 5 diz respeito aos estabelecimentos comerciais, às instituições e às casas particulares. Engloba duas grandes categorias: encarregados de limpeza e pessoal dos serviços de restauração (subgrupo 5.1.2), que inclui pessoal doméstico, trabalhadores similares e cozinheiros; pessoal de saúde e trabalhadores similares, incluindo encarregados de cuidados e assistência a crianças e de assistência a pessoas no domicílio (subgrupo 5.1.3). As tarefas incluídas no grupo 5.1.2.1 salientam o enquadramento do serviço doméstico. O grupo 5.1.3.1 define vigilantes de crianças como pessoas que cuidam das crianças do empregador e acompanham as suas actividades quotidianas, consistindo as suas tarefas em:

- auxiliar as crianças a cuidar da sua higiene, a vestir-se e a comer;
- levar as crianças à escola e ir buscá-las; acompanhá-las nas actividades recreativas fora da escola;
- brincar com as crianças e entretê-las, lendo ou contando histórias;
- zelar pela arrumação dos quartos e das salas de jogos das crianças;
- vigiar as crianças na escola durante o almoço e horas de repouso;
- acompanhar as crianças durante excursões, visitas a museus ou outras deslocações;
- executar outras tarefas similares;
- coordenar outros trabalhadores.

De igual modo, os ajudantes familiares (grupo 5.1.3.3) respondem a necessidades pessoais e, no geral, providenciam, no domicílio, cuidados a pessoas incapacitadas física ou mentalmente ou idosos. As tarefas consistem em:

- ajudar as pessoas a deitar-se e a levantar-se, bem como a mudar de roupa;
- mudar a roupa da cama e ajudar na higiene pessoal;
- servir as refeições confeccionadas por eles próprios ou por terceiros e dar de comer às pessoas que não têm autonomia para o fazer;
- ministrar a medicação prescrita e zelar por que as pessoas a tomem;
- observar todos os sinais de deterioração do estado de saúde das pessoas e advertir o médico responsável pelo acompanhamento ou os serviços sociais competentes;
- executar outras tarefas similares;
- coordenar outros trabalhadores.

¹⁰ Ver nota de pé de página 3, pp. 31 e 32.

O subgrupo 9.1.3 diz precisamente respeito a ajudantes familiares, lavadeiras e engomadoras de roupa. Visa trabalhos executados em casas de particulares, hotéis, escritórios, hospitais e noutros estabelecimentos, bem como em todos os tipos de veículos para manter o seu interior e o mobiliário limpos. Este subgrupo compreende ajudantes familiares em casas particulares, lavadeiras e engomadoras de roupa. As tarefas dos trabalhadores incluídos no grupo 9.1.3.1 consistem em varrer, engomar, lavar e encerar o chão, cuidar da roupa, fazer as compras para a casa, confeccionar e servir refeições e executar outras tarefas domésticas.

2.3.4 Apesar de os cuidados médicos não fazerem parte do trabalho doméstico, uma ajudante familiar ou uma ama tem de ser capaz de ministrar medicação às pessoas sob os seus cuidados e de reagir em caso de problema repentino que ponha em risco a vida das pessoas que estejam a seu cuidado. Deve ter formação para isso.

2.3.5 As pessoas que executam estas tarefas, caso o empregador esteja ausente ou numa situação de dependência, têm de ser autónomas e capazes de organizar o seu tempo, devem inspirar confiança – dado que lhes são confiados as chaves de casa, os bebés, os pais idosos, ou seja, o que há de mais precioso –, ter sentido de responsabilidade, espírito de iniciativa e ser discretas e, quando têm a responsabilidade total por crianças ou pessoas dependentes, devem conseguir gerir várias tarefas em simultâneo, ser vigilantes, atentas, persuasivas, pacientes, emocionalmente estáveis, ter capacidade de concentração e escuta, mostrar autoridade e saber como proceder em casos de acidente. Têm de demonstrar empatia e possuir conhecimentos de psicologia, nutrição e higiene.

2.4 **Características do trabalho doméstico**

O trabalho doméstico é precário e mal pago, porque o seu valor não é reconhecido por uma série de razões: as mulheres domésticas realizam este trabalho gratuitamente; os empregadores são particulares que não podem ou não querem pagar mais; este trabalho é efectuado por mulheres que trabalham sozinhas e, cada vez mais, com vários empregadores; as mulheres não podem organizar-se colectivamente, fazer greve, bloquear a produção para apoiar as suas reivindicações, como os assalariados nas empresas; os estereótipos que pesam sobre a representação destes empregos e sobre a imagem da mulher e da mãe escondem a realidade das qualificações; o local de trabalho é uma casa particular, impossível de controlar; este trabalho é, frequentemente, exercido por imigrantes ilegais, sem direitos.

2.4.1 A precariedade é inerente a estas actividades, porque elas dependem das necessidades das famílias: as crianças crescem e tornam-se autónomas, as pessoas idosas dependentes acabam por falecer e quando os recursos diminuem devido, por exemplo, ao desemprego, os agregados familiares prescindem do trabalhador doméstico.

3. Observações na especialidade

3.1 Objectivos da profissionalização

3.1.1 Conciliar melhor a vida familiar com a vida profissional

3.1.1.1 Com o trabalho assalariado das mulheres, condição para a igualdade entre homens e mulheres, tornou-se necessário criar serviços que substituíssem o trabalho efectuado em casa pelas mulheres. Permitiu também aumentar o rendimento das famílias, possibilitando que algumas recorressem a estes serviços, o que criou empregos.

3.1.1.2 Estes serviços desenvolveram-se porque são indispensáveis ao equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional. Os homens e as mulheres devem poder envolver-se na sua vida profissional sem prejudicar a vida familiar e pessoal, tendo, assim, necessidade de confiar parte das tarefas domésticas e familiares a terceiros.

3.1.1.3 Para se alcançar um equilíbrio entre a participação de homens e de mulheres no mercado de trabalho e para ter conta as novas necessidades criadas pelo envelhecimento da população, estes serviços deverão desenvolver-se mais no futuro e afectar, por conseguinte, um número ainda maior de trabalhadores.

3.1.2 Empregos e serviços de qualidade

3.1.2.1 Para desenvolver estes serviços, há que assegurar a sua qualidade, generalizar a formação já existente, introduzir a aprendizagem ao longo da vida para integrar as evoluções e alargar as possibilidades de controlo de competências. Profissionalizar estes empregos significa melhorar a qualidade para os clientes, os beneficiários e os assalariados. É a maneira mais segura de encontrar, no futuro, pessoas que tenham vontade de exercer este trabalho.

3.1.3 Luta contra a pobreza

3.1.3.1 É sabido que, na Europa, há mais mulheres afectadas pela pobreza. Salários baixos, precariedade e trabalho não declarado, característicos do trabalho doméstico, são factores de exclusão social. Na Europa, é no trabalho doméstico que o trabalho não declarado é mais comum, estando antes da construção ou da restauração¹¹.

3.1.4 Luta contra o trabalho informal e a imigração clandestina

3.1.4.1 Os casos de escravatura na Europa afectam trabalhadoras domésticas em situação ilegal a quem os empregadores não pagam, prometendo-lhes os documentos necessários à sua legalização. Estas trabalhadoras são as mais vulneráveis: não ousam queixar-se de

¹¹ Ver *Undeclared work in the European Union* [Trabalho não declarado na União Europeia], *Special Eurobarometer 284*, wave 67, 3 de Outubro de 2007, p. 21.

maus-tratos, de violências nem de abusos sexuais por recearem a expulsão. O trabalho doméstico deve resultar de uma imigração escolhida, actualmente procurada por pessoas com qualificações elevadas. A situação demográfica da Europa torna necessário o recurso à imigração para dar resposta, em particular, à dependência de pessoas idosas.

- 3.1.4.2 O trabalho informal priva os trabalhadores de uma protecção social e priva a colectividade dos impostos e das contribuições sociais. Além disso, afecta a imagem e a percepção do trabalho doméstico, fazendo dele um subemprego, o que aumenta os estereótipos e prejudica a profissão no seu conjunto. Aumenta também os riscos de pobreza.
- 3.1.4.3 A diminuição do fenómeno do trabalho não declarado no trabalho ao domicílio exige que seja tomada uma série de medidas ao nível dos regimes jurídicos dos Estados-Membros, incluindo disposições relativas à fiscalidade, à segurança social, ao direito do trabalho e ao direito civil. A tendência para propor ou aceitar trabalho não declarado assenta, na maior parte dos casos, em motivos económicos, na medida em que este tipo de trabalho é mais vantajoso para ambas as partes do que o trabalho declarado. A intervenção dos Estados-Membros deveria procurar reduzir as diferenças entre as vantagens de cada opção e assentar, nomeadamente, em medidas adaptadas às condições sociais e culturais locais (campanhas mediáticas, exemplos dados por personalidades públicas, informação sobre os riscos do trabalho não declarado).

3.2 **Condições de emprego**

- 3.2.1 Os empregadores organizados e os trabalhadores sindicalizados negociaram acordos colectivos. É com base neles que é preciso melhorar as condições dos trabalhadores domésticos. Devem ser realizados estudos sobre os acordos colectivos que regem, actualmente, o trabalho doméstico na Europa, devendo conter melhores práticas, de modo a generalizá-las. Convém comparar, também, os diferentes tipos de organizações (empresas, associações, cooperativas, emprego directo) no que concerne os direitos dos trabalhadores e a qualidade do serviço prestado.
- 3.2.2 Em muitos países da Europa, tanto os empregadores particulares como as trabalhadoras domésticas estão mal informados sobre os seus direitos e deveres. Os empregadores não pensam nas mulheres-a-dias nem nas amas como assalariadas com direitos. Devido a estes estereótipos, vêem-nas como alguém a quem fazem o favor de propor algumas horas de trabalho. Frequentemente, não há nenhum contrato de trabalho escrito entre as duas partes, não estando bem definidos as condições de trabalho, o salário, as férias, os horários, as descrições das tarefas, a ruptura do contrato, as indemnizações em casos de despedimentos. Há que especificar os direitos e as obrigações de cada uma das partes, dado que isto protege também o empregador, que deve estar mais consciente dos riscos que corre ao recrutar uma pessoa para trabalhar no seu domicílio (roubos, acidentes), bem como das suas responsabilidades.
- 3.2.3 Higiene e segurança: o trabalho doméstico é indevidamente considerado como um trabalho isento de riscos. Queimaduras, ferimentos, intoxicações com produtos de limpeza, quedas, electrocussões com aparelhos domésticos são acidentes frequentes, sobretudo se o

empregador não tem consciência de que deve respeitar as normas de segurança e se o trabalhador ignora os perigos e não sabe como os evitar.

- 3.2.4 Saúde, protecção da maternidade, reforma: a licença de maternidade é, muitas vezes, motivo de despedimento, porque o empregador, tendo necessidade de que alguém realize o trabalho doméstico, recorre a outro trabalhador sem se sentir obrigado a receber novamente a pessoa que partiu em licença de maternidade. A falta de uma organização que permita substituições temporárias não permite a aplicação de direitos, que se mantêm no plano teórico. Frequentemente, os sistemas de segurança social e de reforma não estão adaptados à prestação de algumas horas de trabalho a vários empregadores.
- 3.2.5 Qualificações, formação: há muito tempo que as competências necessárias são objecto de uma aprendizagem informal. Constata-se que, desde há alguns anos, a transmissão familiar tem regredido. As jovens mulheres vêm-se desamparadas com o nascimento do seu primeiro filho, os jovens pais já não sabem cozinhar refeições equilibradas e preferem pratos industriais. Esta é uma das causas da obesidade infantil. A designação e o ensino das tarefas e das competências permitiriam difundir-las melhor e equilibrar a realização dessas tarefas entre homens e mulheres.

Bruxelas, 26 de Maio de 2010

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu

Mario Sepi
