

Petição On-line

Petição:	Pessoa Coletiva	111
Nome do 1º Peticionário ou de Pessoa Coletiva:	Associação Comunitária - organização sem fins lucrativos	
Morada:	Cidade da Horta, 14 B, sala 8	
Local:	Lisboa	
Código Postal:	1000-102 Lisboa	
Endereço Eletrónico:	comunidaria.org@gmail.com	
Documento de identificação:	BI Nº 508438330 válido até: Vitalício	
Objeto sucinto da sua Petição:	Ratificação da Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho e Alteração da lei 235/92 do serviço doméstico.	
Texto da sua Petição:	<p>Petição Exma. Senhora Presidente da Assembleia da República Portuguesa</p> <p>Exmos. Senhores Deputados da Assembleia da República</p> <p>Assunto: Trabalho doméstico digno-ratificação da Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho e alteração da lei do serviço doméstico. A Associação Comunitária, organização sem fins lucrativos, com número de identificação Fiscal n.º 508438330, vem, perante à vossa presença, apelar que Portugal, ratifique a Convenção 189 da OIT em prol do trabalho doméstico digno e proceda às alterações do da lei do serviço doméstico em Portugal que não sofre qualquer alteração desde 1992, ou seja, há 20 anos. Atualmente o contrato de trabalho doméstico é legislado pelo regime especial, Decreto Lei 235/92, que até o presente momento encontra-se em vigor, pelo que pede-se pela revogação e alteração deste regime adaptando-o as regras da Convenção 189 da OIT bem como tornando eficaz a sua implementação. Há dois grandes problemas que devemos apontar para que haja uma efetiva mudança legislativa no que tange a lei do trabalho doméstico, a primeira delas é a revogação pelo Código do Trabalho do regime especial DL 235/92, no todo ou em parte adaptando-o às regras da Convenção 189 da OIT, equiparando e dignificando o trabalho doméstico com as normas do Código do Trabalho. Outra questão não menos importante é a implementação de um Órgão governamental direcionado a Inspeccionar as irregularidades recorrentes que há no trabalho doméstico, utilizando de critérios e formas de comprovar a relação laboral entre o trabalhador (a) doméstico (a) empregador (a). O trabalho doméstico em Portugal é prestado em grande número por mulheres migrantes e muitas delas não documentadas. Isto porque a lei não é eficaz e falta para estas empregadas, uma fiscalização ativa dos Órgãos governamentais quando se trata de trabalho doméstico. Ainda que o Código do Trabalho em seu artigo 5º, tenha sofrido alterações no que tange a exigibilidade da forma escrita aos contratos celebrados com trabalhadores estrangeiros, não há qualquer garantia de cumprimento desta norma no âmbito do trabalho doméstico, seja por uma limitação a capacidade de fiscalização por parte do Órgão governamental fiscalizador – ACT, seja pela</p>	

informalidade do contrato de trabalho imposta aos trabalhadores domésticos nacionais. É fácil compreender a suma importância e necessidade emergente de uma mudança legislativa quanto ao trabalho doméstico de forma a enquadrar as regras mínimas transpostas pela Convenção 189 da OIT na legislação local, mediante uma efetiva inspeção governamental. A maior dificuldade que há no Direito do trabalho é a sua efetividade, mais que mudar a lei é necessária a sua aplicação, o que implica a sua constante fiscalização e inspeção. Sabemos que a Autoridade das Condições do Trabalho está demasiada ocupada e atarefada com constantes reclamações de grupos de trabalhadores, vítimas da atual conjuntura financeira que o país se encontra, deslocando seus esforços as grandes empresas e o despedimento em massa. Entretanto, há outro grupo que também necessita da proteção e apoio governamental, que é o mercado de trabalhadores (as) domésticos (as), cujo número de empregados e empregadas sem contrato escrito é representativo, sejam nacionais ou estrangeiros. Daí a real urgência na criação de um Órgão Governamental Inspector direcionado ao trabalho doméstico. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, o setor dos trabalhadores e trabalhadoras domésticas ainda é insuficientemente regulamentado e, em grande parte, informal. Dados da OIT mostram que há cerca de 53 milhões de pessoas atuando na área. Devido à informalidade e à falta de regulamentação, estima-se que esse número possa chegar a 100 milhões de pessoas, sendo que grande parte destes (as) trabalhadores (as) encontram-se na Europa. Na convenção são estabelecidos direitos fundamentais que devem ser comuns aos trabalhadores (as) domésticos, como horas de trabalho razoáveis; pagamento de salário mínimo, onde houver; descanso semanal de no mínimo 24 horas consecutivas; esclarecimento prévio sobre termos e condições do emprego, respeito à liberdade sindical e direito à negociação coletiva. O documento é organizado em 27 artigos, que tratam de definições do termo, direitos humanos e fundamentais do trabalho, proteção contra abusos, condições equitativas, contratos de trabalho, proteção a trabalhadores migrantes, moradia, jornada de trabalho, remuneração mínima, proteção social, medidas de saúde e segurança, agenciamento de emprego doméstico, acesso a instâncias de solução de conflitos e inspeção do trabalho. Quanto aos empregadores (as), vale mencionar que a formalização do contrato de trabalho doméstico é sempre benéfico, seja pela garantia e segurança de manter-se o registo do trabalhador(a), o (a) qual lhe presta o serviço, bem como à título de IRS para dedução de ajuste anual. Quanto ao Governo, uma vez fiscalizado e inspecionado a obrigatoriedade da formalização do trabalho doméstico, mais contribuintes haverá para o país. Além disso, ao ratificar a Convenção 189 da OIT, Portugal será o país pioneiro na Europa a participar desta nobre e fundamental causa, será exemplo para os demais países a dignificar essas pessoas que necessitam com a máxima urgência de uma proteção social, jurídica e acima de tudo humanitária, a fim de melhorar suas condições de trabalho e de vida como trabalhadores (as) domésticos (as). Nesse sentido buscamos a vossa sensibilização e mobilização para a utente promoção e proteção emergente dos direitos humanos para todos (as) os trabalhadores e trabalhadoras domésticas em Portugal, para através do vosso apoio levar a discussão e votação em Assembleia, o projeto lei que proponha a ratificação e

aplicação das disposições da Convenção 189 da OIT, bem como a criação de um Órgão Inspetor direcionado a implementação do despectivo regime no sentido de influenciar uma positiva mudança legislativa para os (as) trabalhadores (as) domésticos. Termos em que Pede o Deferimento. Lisboa, 31 de Outubro de 2012. ASSOCIAÇÃO COMUNIDÁRIA

Caso não seja possível contactar o 1º Peticionário, indique outro contacto:

Nome:	Renata Paula Siqueira Baracat
Morada:	Rua Cidade da Horta. 14B, sala 8, Lisboa
Local:	Lisboa
Código Postal:	1000-102 Lisboa
Endereço Eletrónico:	renatabaracat@hotmail.com

Resumo da proposta de alteração legislativa Contrato de trabalho de serviço doméstico

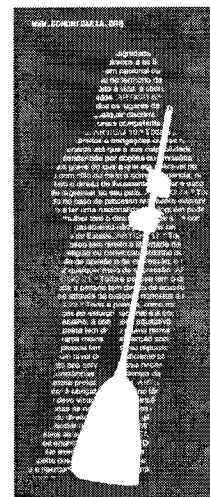
Proposta de alterações à Lei 235/92, que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico

1. Ponto de partida

Após quatro anos de atividade com e para trabalhadoras e trabalhadores imigrantes que, muitas vezes, desempenham funções de trabalho abarcadas no contrato de serviço doméstico, a associação ComuniDária tem testemunhado problemas graves neste setor. Tais problemas surgem na fase de negociação do contrato de trabalho, na fase de execução do mesmo e, ainda, no momento da sua cessação. Desta experiência decorre a convicção de apresentar uma proposta de alteração legislativa com a qual esperamos que a execução deste tipo de contrato passe a ser feita em condições mais consentâneas com os princípios constitucionais vigentes, nomeadamente a dignidade da pessoa humana, a solidariedade e a igualdade, de forma a que as trabalhadoras e os trabalhadores do serviço doméstico não sejam privados do gozo efetivo de direitos fundamentais, tais como o direito ao desenvolvimento da personalidade e à constituição de família. Esperamos, também, evitar o aumento do número de contratos não declarados, da precariedade e do desemprego no setor em virtude destas e de outras alterações que venham a ser propostas.

2. Visão global

Uma prática dos serviços domésticos adequada e sustentável para todas as partes envolvidas, a curto e a longo prazo, requer a aproximação progressiva da sua configuração legal às normas gerais que regem o trabalho a nível nacional e internacional. A introdução da lei que regulamenta o contrato de serviço doméstico em 1980, bem como a sua revisão em 1992, constituíram passos importantes nesse sentido. A transformação das circunstâncias socioeconómicas e das relações de trabalho que sempre acompanha a passagem do tempo exige novas medidas, impedindo que este ramo de atividade permaneça dependente de normas e entendimentos antiquados. A Convenção sobre Trabalho Doméstico adotada na Organização Internacional do Trabalho (OIT) a 16 de junho de 2011 reflete a urgência e a dimensão global do tema. Vinte anos após a implementação da versão atual da lei que regulamenta o contrato de serviço doméstico em Portugal (Decreto-Lei nº 235/92, de 24 de outubro), justifica-se a sua incorporação no Código do Trabalho, sem prejuízo das especificidades que continuará a merecer. Neste sentido, é apresentado um conjunto de alterações que importa realizar face a este decreto-lei; e de disposições complementares que importa introduzir no Código Penal e no Código dos Regimes Contributivos da Segurança Social. Estas propostas tomam em consideração as provisões legais em Portugal e as normas estipuladas na OIT.



3. De que urgência se reveste este passo?

Para a população empregada nos serviços domésticos, o reconhecimento pleno da sua atividade laboral é uma questão crucial. A formulação apropriada dos direitos e dos deveres que decorrem desta relação de trabalho, juntamente com a criação de mecanismos que incentivem ao seu cumprimento e verificação, constituem um campo onde muito ainda está por fazer. O facto de muitas pessoas empregadas neste ramo de atividade serem mulheres e/ou imigrantes oferece fatores acrescidos de vulnerabilidade. Mas não se trata apenas de um assunto relativo a quem trabalha. Para a população que contrata serviços domésticos, a definição insatisfatória de vários elementos da relação de trabalho e o incumprimento ou a dificuldade da sua aplicação quotidiana são motivos constantes de tensão, incerteza e descontentamento. Isto é vivido sobretudo por mulheres que articulam no seu dia-a-dia, com um esforço extremo, responsabilidades familiares e profissionais. A insuficiência de serviços públicos de prestação de cuidados a crianças e a pessoas adultas dependentes resulta em inúmeras preocupações e conflitos na esfera privada. O contexto de crise económica ameaça acentuar todas estas manifestações concretas de um problema que é necessário reconhecer pelo seu carácter público e cívico. Importa que a lei seja revista de forma a romper o ciclo que envolve, tantas vezes, a pobreza de quem trabalha (inclusivamente após a idade geral de reforma) e o descontentamento das entidades empregadoras.

4. A alteração legislativa num projeto mais amplo de mudança

É necessário sublinhar que a revisão da lei, por si só, não constitui a solução do problema. Para além das questões práticas que se colocam ao seu cumprimento efetivo, este empreendimento exige o acompanhamento de medidas noutros campos: **a)** uma abordagem coletiva às lacunas da rede de serviços públicos ou comunitários de prestação de cuidados; **b)** a continuação de iniciativas que promovam de forma efetiva a articulação mais satisfatória de responsabilidades familiares e profissionais; **c)** a intensificação de esforços no sentido de uma repartição mais equitativa de tarefas e papéis familiares entre mulheres e homens; **d)** um reforço dos mecanismos de apoio e proteção às vítimas de coação e assédio em contexto laboral; e **e)** a simplificação e a agilização dos procedimentos necessários ao cumprimento de direitos e deveres emergentes do contrato de serviço doméstico, nomeadamente no que diz respeito ao sistema de segurança social. A alteração legislativa ora proposta é um passo fundamental neste trajeto mais amplo rumo à generalização de práticas equilibradas, satisfatórias e sustentáveis no ramo dos serviços domésticos.

5. As alterações propostas

A presente proposta contém sete alterações principais. Estas são sintetizadas de seguida, podendo ser conhecidas mais em detalhe caso solicitado.

- (i) A definição do contrato de serviço doméstico (art. 2.º): propõe-se uma definição na qual a listagem de tarefas enumeradas na lei atualmente em vigor seja substituída por uma listagem de grupos ou categorias profissionais. Esta proposta inspira-se, por um lado, na Convenção sobre Trabalho Doméstico da OIT, por outro lado na Classificação Nacional de

Profissões (versão portuguesa da *International Standard Classification of Occupations*), esquema que tem sido objeto de revisão e consenso nos meios institucionais e académicos.

- (ii) Contratos escritos (art. 3.º): propõe-se que o contrato de serviço doméstico esteja sujeito a forma escrita e contenha um conjunto específico de informações, constituindo a violação deste requisito uma contra-ordenação. Trata-se de um requisito previsto, no código do trabalho, relativamente a casos de contrato com trabalhador/a estrangeiro/a ou apátrida, a termo, a tempo parcial, ou de trabalho temporário, entre outros, que se pretende aqui estender ao serviço doméstico. A este respeito importa destacar dois aspetos: a utilidade ou necessidade de um contrato escrito para exercer um conjunto variado de direitos cívicos, entre os quais o enquadramento na segurança social, a obtenção de documentos legais ou a candidatura a sistemas de crédito; e a natureza própria do serviço doméstico enquanto relação de trabalho negociada e executada em contextos de isolamento e privacidade, muitas vezes sem a possibilidade de comprovação de práticas quotidianas por parte de testemunhas. Face a estas características do setor, a existência de um contrato escrito reveste-se da maior importância e de vantagens para todas as partes.
- (iii) Contratos a termo (art. 6.º): propõe-se equiparar os limites dos contratos a termo aos limites previstos na lei laboral geral, isto é, até 3 anos para os contratos a termo certo, e 5 anos para os contratos a termo incerto.
- (iv) Trabalho e alojamento (arts. 9º e 11º): propõe-se clarificar a distinção entre remuneração e prestação de alojamento, alimentação, vestuário ou higiene, quando esta existe. A falta desta distinção, derivada de entendimentos tradicionais sobre a atividade profissional do serviço doméstico, coloca o/a trabalhador(a) em situações de extrema vulnerabilidade à sobrecarga de trabalho.. A prestação de alojamento não pode causar prejuízo para a duração máxima do trabalho, isto é, o/a trabalhador(a) não poderá ser obrigado/a, por causa disso, a permanecer no local fora do horário normal de trabalho. Os termos específicos de prestação de alojamento, alimentação ou outros bens deverão estar expressamente incluídos no contrato de trabalho escrito.

Propõe-se, adicionalmente, a criação de uma modalidade de trabalho e alojamento em regime de internato. As partes podem acordar que, num período de 5 ou 6 dias consecutivos, o/a trabalhador/a permaneça alojado/a, em regime de internato, no local de trabalho, sem que o tempo efetivo de trabalho possa ser, em cada dia, superior a 12 horas. Nesta modalidade, o/a trabalhador/a terá direito, consoante trabalhe 5 ou 6 dias, a, respectivamente, 2 ou 1 dias de descanso semanal, e a 7 dias consecutivos de descanso compensatório.

- (v) Duração do trabalho (art. 13º): propõe-se uma alteração que proteja as/os trabalhadoras/es domésticas/os da sobrecarga de trabalho, especialmente em casos de trabalho com alojamento, considerando o prejuízo sério que isso representa para a concretização de direitos fundamentais como o direito ao desenvolvimento da personalidade (art. 26º, n. 1, da Constituição da República Portuguesa), a constituir família (art. 36º, n. 1, da CRP) ou à integridade física e mental (art. 25º, n. 1, da CRP), bem como a qualidade do próprio trabalho e o bem-estar das pessoas a quem o serviço é prestado. Períodos nos quais as/os trabalhadoras/es domésticas/os devem permanecer à disposição da entidade empregadora,

no domicílio onde trabalham, de maneira a atender a possíveis demandas de serviço, devem ser consideradas como tempo efetivo de trabalho. As horas de trabalho, inclusive as horas extras e os períodos de disponibilidade imediata para o trabalho, deverão ser registadas com exactidão, e o/a trabalhador/a deverá ter acesso fácil e constante a esta informação.

- (vi) Garantias de gozo efetivo dos direitos – alterações às regras de funcionamento da Autoridade para as Condições de Trabalho: Como forma aumentar a efetividade dos direitos fundamentais dos/as trabalhadores/as domésticos/as, pensamos ser necessário a criação de mecanismos legais de controlo, assim como de sanções para comportamentos gravemente atentatórios daqueles direitos. Daí propomos que fique expressamente previsto a possibilidade de tanto o/a trabalhador(a) como a Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT) criarem condições para prova de admissibilidade a título de comprovação de vínculo laboral, pela ACT, as inspeções necessárias à verificação do cumprimento das normas legais relativas à segurança e saúde no trabalho, ou relativas a quaisquer direitos fundamentais dos/as trabalhadores/as. É possível chegar a comprovação do vínculo laboral, através de um conjunto de actos, tais como comprovantes de passes de transporte de chegada e saída “X” vezes por semana, mensalmente, ainda, declarações de vizinhos que sabem que a pessoa “X” entra e sai da morada em “X” horário ou que sabe que a pessoa “X” presta serviço doméstico “àquela” morada ou aquele particular e com isso devem ser criados mecanismos que levem o inspector ao entendimento de que existe uma relação laboral. Isto porque torna-se impossível a entrada de um inspector na casa de um particular uma vez que só é emitida tal autorização mediante a existência de um crime o que não é o caso. Trata-se de reconhecer a existência de um vínculo laboral, para isso há outros mecanismos que podem ser determinantes sem a necessidade da entrada do inspector na casa de um particular.
- (vii) Alterações ao Código Contributivo da Segurança Social: Tendo em conta o facto de, face ao sistema atual, ser menos oneroso para a entidade empregadora contratar o/a trabalhador(a) privando-o/a da protecção em caso de desemprego, e que o/a trabalhador(a) não pode, sequer, aceder à protecção em caso de desemprego fazendo contribuições voluntárias que correspondam à diferença entre os dois regimes existentes, cremos que um sistema em que o acesso à protecção em caso de desemprego involuntário está dependente da vontade da entidade empregadora põe em causa os princípios subjacentes às normas constitucionais que preveem essa protecção (cfr. arts. 59º, n. 1, e), e 63º, n. 3, da CRP). Está em causa, nomeadamente, o princípio da *universalidade do sistema de segurança social*. Ao atribuir essa faculdade à entidade empregadora, o Estado também não cumpre o seu dever de financiar o sistema de Segurança Social, violando assim o princípio da *solidariedade nacional*. Não é o facto de um ter um contrato de trabalho de serviço doméstico e o outro um contrato de trabalho comum que faz com que a primeira pessoa tenha uma menor necessidade de protecção social, não se justificando, conseqüentemente, qualquer diferenciação, com base na natureza do contrato, a nível da protecção social. Para além disso, a privação da protecção contra a eventualidade do desemprego involuntário aumenta o risco de o/a trabalhador(a) se sujeitar a atitudes abusivas por parte da entidade empregadora ou de terceiros (trabalhos excessivos, assédio sexual, violência física ou sexual, etc.) por receio de perder o posto de trabalho e não conseguir encontrar outro, num

espaço de tempo razoável, que lhe permita a manutenção de um nível de rendimento suficiente para o sustento, em condições condignas, do respetivo agregado familiar.

- (viii) Outras alterações: propõe-se ainda o aditamento de artigos específicos que salvaguardem o direito à educação e à formação profissional, independentemente da idade do/a trabalhador/a; a sua segurança de alojamento dentro do período experimental, previsto no art. 8.º; e a clarificação das regras de intervalos para descanso e refeições, sobretudo em caso de alteração por decisão unilateral da entidade empregadora.

6. Próximos passos

Com esta proposta, abre-se o espaço para a consulta e o debate junto de instituições públicas e organizações parceiras, nomeadamente da área sindical e da área dos movimentos pela solidariedade interétnica e pela igualdade de género, entre outras.