

celebrar, para o efeito, entre este serviço e a administração rodoviária.

Artigo 74.º

Destino do produto das coimas

O produto das coimas reverte em:

- a) 60 % para o Estado;
- b) 40 % para a entidade que promove a instauração e instrução do respetivo procedimento contraordenacional.

Artigo 75.º

Embargo

1 — A administração rodoviária é competente para embargar as obras de qualquer natureza quando, em violação das disposições do presente Estatuto, estejam a ser executadas:

- a) Sem a necessária licença, autorização ou parecer;
- b) Em desconformidade com o respetivo projeto ou com as condições de aprovação, do licenciamento, autorização ou parecer.

2 — O embargo tem carácter urgente e é regulado, com as necessárias adaptações, pelas disposições constantes do Regime Jurídico da Urbanização e Edificação.

Artigo 76.º

Demolição da obra e reposição do terreno

1 — A administração rodoviária pode ordenar a demolição total ou parcial da obra ou a reposição do terreno nas condições em que se encontrava antes da data do início das obras ou trabalhos, fixando um prazo para o efeito.

2 — A demolição pode ser evitada se a obra for suscetível de ser aprovada, licenciada ou autorizada.

3 — A ordem de demolição ou de reposição a que se refere o n.º 1 é antecedida de audição do interessado, que dispõe do prazo de 15 dias a contar da data da sua notificação para se pronunciar sobre o conteúdo da mesma.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, sem que o interessado se tenha pronunciado ou, tendo-o feito, a defesa apresentada não mereça provimento, a administração rodoviária, através de decisão fundamentada, determina a demolição total ou parcial da obra ou a reposição do terreno nas condições em que se encontrava antes do início dos trabalhos, fixando um prazo razoável para o efeito.

5 — No caso de incumprimento da intimação no prazo referido no número anterior, pode a administração rodoviária substituir-se ao infrator e executar os trabalhos a expensas deste.

6 — Os trabalhos referidos no número anterior não carecem de licença.

Artigo 77.º

Posse administrativa

1 — Sem prejuízo da responsabilidade criminal, em caso de inobservância de qualquer das medidas fixadas para garantir o cumprimento do disposto no presente Estatuto, a administração rodoviária pode determinar a posse administrativa do imóvel ou terreno onde está a ser rea-

lizada a obra, de modo a permitir a execução coerciva de tais medidas.

2 — O ato administrativo que tiver determinado a posse administrativa é notificado ao dono de obra e aos demais titulares de direitos reais sobre o imóvel ou terreno por carta registada com aviso de receção.

3 — A posse administrativa é realizada mediante a elaboração de um auto onde, para além de identificar o ato administrativo referido no número anterior, são especificados a identificação do prédio, os titulares conhecidos de direitos reais sobre o mesmo, o estado em que se encontra o imóvel ou o terreno, a obra e as demais construções existentes no local, bem como os equipamentos que ali se encontrarem.

4 — Em casos devidamente justificados, a administração rodoviária pode autorizar a transferência ou a retirada dos equipamentos do imóvel ou terreno objeto de posse administrativa, por sua iniciativa ou a requerimento do dono da obra ou do seu empreiteiro.

5 — O dono da obra ou o seu empreiteiro devem ser notificados sempre que os equipamentos sejam depositados noutra local.

6 — A posse administrativa do imóvel ou terreno e dos equipamentos mantém-se pelo período necessário à execução coerciva da medida preconizada para garantir o cumprimento do disposto no presente Estatuto, caducando após o seu termo.

Artigo 78.º

Execução coerciva

1 — Em caso de execução coerciva de uma ordem de embargo, a administração rodoviária procede à selagem do estaleiro da obra e dos respetivos equipamentos.

2 — Em caso de execução coerciva de uma ordem de demolição ou de trabalhos de correção ou alteração de obras, estas devem ser executadas no mesmo prazo que havia sido concedido para o efeito ao seu destinatário, contando-se esse prazo a partir da data de início da posse administrativa.

Artigo 79.º

Despesas realizadas com a execução coerciva

1 — O pagamento das quantias relativas às despesas realizadas nos termos do artigo anterior, incluindo quaisquer indemnizações ou sanções pecuniárias que a administração rodoviária tenha de suportar para o efeito, é da exclusiva responsabilidade do infrator.

2 — Caso as quantias referidas no número anterior não sejam pagas voluntariamente no prazo de 20 dias a contar da notificação do infrator, as mesmas são cobradas em processo de execução fiscal, servindo de título executivo a certidão passada pela administração rodoviária comprovativa das despesas efetuadas.

Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015

Aprova a Convenção n.º 189, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 100.ª sessão, realizada em Genebra, em 16 de junho de 2011.

A Assembleia da República resolve, nos termos da alínea i) do artigo 161.º e do n.º 5 do artigo 166.º da Consti-

tuição, aprovar a Convenção n.º 189, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 100.ª sessão, realizada em Genebra, em 16 de junho de 2011, cujo texto, na versão autenticada nas línguas inglesa e francesa e respetiva tradução para língua portuguesa, se publica em anexo.

Aprovada em 9 de janeiro de 2015.

A Presidente da Assembleia da República, *Maria da Assunção A. Esteves*.

CONVENTION 189

CONVENTION CONCERNING DECENT WORK FOR DOMESTIC WORKERS

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and

Mindful of the commitment of the International Labour Organization to promote decent work for all through the achievement of the goals of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, and

Recognizing the significant contribution of domestic workers to the global economy, which includes increasing paid job opportunities for women and men workers with family responsibilities, greater scope for caring for ageing populations, children and persons with a disability, and substantial income transfers within and between countries, and

Considering that domestic work continues to be undervalued and invisible and is mainly carried out by women and girls, many of whom are migrants or members of disadvantaged communities and who are particularly vulnerable to discrimination in respect of conditions of employment and of work, and to other abuses of human rights, and

Considering also that in developing countries with historically scarce opportunities for formal employment, domestic workers constitute a significant proportion of the national workforce and remain among the most marginalized, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations apply to all workers, including domestic workers, unless otherwise provided, and

Noting the particular relevance for domestic workers of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), as well as of the ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (2006), and

Recognizing the special conditions under which domestic work is carried out that make it desirable to supplement the general standards with standards specific to domestic workers so as to enable them to enjoy their rights fully, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the In-

ternational Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, and in particular its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children and its Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, the Convention on the Rights of the Child and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Convention, which may be cited as the Domestic Workers Convention, 2011.

Article 1

For the purpose of this Convention:

- (a) the term “domestic work” means work performed in or for a household or households;
- (b) the term “domestic worker” means any person engaged in domestic work within an employment relationship;
- (c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

Article 2

- 1 — The Convention applies to all domestic workers.
- 2 — A Member which ratifies this Convention may, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, exclude wholly or partly from its scope:
 - a) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;
 - b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.

- 3 — Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate any particular category of workers thus excluded and the reasons for such exclusion and, in subsequent reports, specify any measures that may have been taken with a view to extending the application of the Convention to the workers concerned.

Article 3

- 1 — Each Member shall take measures to ensure the effective promotion and protection of the human rights of all domestic workers, as set out in this Convention.
- 2 — Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect,

promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:

- (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;
- (c) the effective abolition of child labour; and
- (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

3 — In taking measures to ensure that domestic workers and employers of domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members shall protect the right of domestic workers and employers of domestic workers to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

Article 4

1 — Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.

2 — Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

Article 5

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

Article 6

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

Article 7

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

- (a) the name and address of the employer and of the worker;
- (b) the address of the usual workplace or workplaces;
- (c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;
- (d) the type of work to be performed;
- (e) the remuneration, method of calculation and periodicity of payments;
- (f) the normal hours of work;
- (g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods;
- (h) the provision of food and accommodation, if applicable;

- (i) the period of probation or trial period, if applicable;
- (j) the terms of repatriation, if applicable; and
- (k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer.

Article 8

1 — National laws and regulations shall require that migrant domestic workers who are recruited in one country for domestic work in another receive a written job offer, or contract of employment that is enforceable in the country in which the work is to be performed, addressing the terms and conditions of employment referred to in Article 7, prior to crossing national borders for the purpose of taking up the domestic work to which the offer or contract applies.

2 — The preceding paragraph shall not apply to workers who enjoy freedom of movement for the purpose of employment under bilateral, regional or multilateral agreements, or within the framework of regional economic integration areas.

3 — Members shall take measures to cooperate with each other to ensure the effective application of the provisions of this Convention to migrant domestic workers.

4 — Each Member shall specify, by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

Article 9

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

- (a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;
- (b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and
- (c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

Article 10

1 — Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.

2 — Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.

3 — Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

Article 11

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

Article 12

1 — Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.

2 — National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

Article 13

1 — Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.

2 — The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 14

1 — Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.

2 — The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 15

1 — To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:

(a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice;

(b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;

(c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in

its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;

(d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and

(e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.

2 — In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 16

Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all domestic workers, either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

Article 17

1 — Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.

2 — Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.

3 — In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

Article 18

Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers and workers organizations, through laws and regulations, as well as through collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

Article 19

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to domestic workers under other international labour Conventions.

Article 20

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 21

1 — This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2 — It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3 — Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 22

1 — A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2 — Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 23

1 — The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2 — When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 24

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

Article 25

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 26

1 — Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 22, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2 — This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 27

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its One Hundredth Session which was held at Geneva and declared closed the seventeenth day of June 2011.

In faith whereof we have appended our signatures this seventeenth day of June 2011.

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,
Copie certifiée conforme et complète,

For the Director-General of the International Labour Office:

Pour le Directeur général du Bureau International du Travail:

Luc Derepas, Conseiller Juridique du Bureau International du Travail.

CONVENTION 189

**CONVENTION CONCERNANT LE TRAVAIL DÉCENT
POUR LES TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1^{er} juin 2011, en sa centième session;

Consciente de l'engagement pris par l'Organisation internationale du Travail de promouvoir le travail décent pour tous par la réalisation des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;

Reconnaissant la contribution significative des travailleurs domestiques à l'économie mondiale, y compris par l'augmentation des possibilités d'emploi rémunéré pour les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, le développement des services à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et les personnes handicapées ainsi que les transferts de revenus substantiels au sein des pays et entre eux;

Considérant que le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains;

Considérant également que, dans les pays en développement où les opportunités d'emploi formel sont historiquement rares, les travailleurs domestiques représentent une proportion significative de la population active de ces pays et demeurent parmi les plus marginalisés;

Rappelant que, sauf disposition contraire, les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques;

Notant que la convention (n.º 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n.º 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (n.º 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n.º 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n.º 198) sur la relation de travail, 2006, sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs domestiques tout comme l'est le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits (2006);

Reconnaissant que les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique rendent souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques afin de leur permettre de jouir pleinement de leurs droits;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, et notamment son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que son Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques 2011.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

a) l'expression «travail domestique» désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;

b) l'expression «travailleur domestique» désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail;

c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

Article 2

1 — La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques.

2 — Un Membre qui ratifie cette convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives de travailleurs domestiques et de celles d'employeurs de travailleurs domestiques, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application:

a) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente;

b) des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative.

3 — Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue en précisant les raisons d'une telle exclusion et, dans ses rapports ultérieurs, spécifier toute mesure qui pourra avoir été prise en vue d'étendre l'application de la convention aux travailleurs concernés.

Article 3

1 — Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques comme prévu dans la présente convention.

2 — Tout Membre doit prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;

b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;

c) l'abolition effective du travail des enfants;

d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

3 — Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques et les employeurs des travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres doivent protéger le droit des travailleurs domestiques et des employeurs des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et, à la condition de se conformer aux statuts de ces dernières, de s'affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix.

Article 4

1 — Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les

dispositions de la convention (n.º 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n.º 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleurs.

2 — Tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle.

Article 5

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

Article 6

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu'ils sont logés au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée.

Article 7

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, notamment en ce qui concerne:

- a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;
- b) l'adresse du ou des lieux de travail habituels;
- c) la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée;
- d) le type de travail à effectuer;
- e) la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements;
- f) la durée normale de travail;
- g) le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire;
- h) la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant;
- i) la période d'essai, le cas échéant;
- j) les conditions de rapatriement, le cas échéant;
- k) les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur.

Article 8

1 — La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi visées à l'article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat.

2 — Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux

fins d'occuper un emploi en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.

3 — Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants.

4 — Tout Membre doit, par voie de législation ou d'autres mesures, déterminer les conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques:

- a) soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage;
- b) qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels;
- c) aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité.

Article 10

1 — Tout Membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.

2 — Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.

3 — Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.

Article 11

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 12

1 — Les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale ou les conventions collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement monétaire, lorsque les travailleurs intéressés y consentent.

2 — La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs

domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

Article 13

1 — Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques.

2 — Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 14

1 — Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs.

2 — Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 15

1 — Afin d'assurer que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés ou placés par des agences d'emploi privées sont effectivement protégés contre les pratiques abusives, tout Membre doit:

a) déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées lorsqu'elles recrutent ou placent des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales;

b) assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques;

c) prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-

-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;

d) envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi;

e) prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.

2 — Pour donner effet à chacune des dispositions du présent article, tout Membre doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 16

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

Article 17

1 — Tout Membre doit mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques.

2 — Tout Membre doit établir et mettre en œuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale.

3 — Dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée.

Article 18

Tout Membre doit mettre en œuvre les dispositions de la présente convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou des mesures supplémentaires conformes à la pratique nationale, en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant des mesures spécifiques à leur endroit, s'il y a lieu.

Article 19

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 20

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 21

1 — La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2 — Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

3 — Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 22

1 — Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.

2 — Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 23

1 — Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2 — En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 24

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées.

Article 25

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 26

1 — Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 22, la dénonciation immédiate de la présente con-

vention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2 — La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 27

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa centième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le dix-septième jour de juin 2011.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce dix-septième jour de juin 2011:

The President of the Conference:

Le Président de la Conférence:

Robert Nkili.

The Director-General of the International Labour Office:
Le Directeur général du Bureau international du Travail:

Juan Somavia.

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présenté ici est une copie exacte du texte authentifié par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,

Copie certifiée conforme et complète,

For the Director-General of the International Labour Office:

Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

Luc Derepas, Conseiller Juridique du Bureau International du Travail.

CONVENÇÃO 189

**CONVENÇÃO RELATIVA AO TRABALHO DIGNO
PARA AS TRABALHADORAS
E TRABALHADORES DO SERVIÇO DOMÉSTICO**

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado Internacional do Trabalho, e aí reunida em 1 de junho de 2011, na sua centésima sessão;

Consciente do compromisso da Organização Internacional do Trabalho de promover o trabalho digno para todos através da realização dos objetivos da Declaração

da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e da Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Mundialização Justa;

Reconhecendo o contributo significativo dos trabalhadores do serviço doméstico para a economia mundial, designadamente através do aumento das possibilidades de emprego remunerado para as trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, do incremento da prestação de cuidados a pessoas idosas, crianças e pessoas com deficiência e das transferências de rendimentos substanciais para e entre países;

Considerando que o trabalho doméstico continua a ser subavaliado e invisível e é efetuado principalmente por mulheres e jovens, muitas das quais são migrantes ou pertencem a comunidades desfavorecidas e estão particularmente expostas à discriminação associada às condições de emprego e de trabalho e a outras violações dos direitos humanos;

Considerando também que nos países em desenvolvimento onde historicamente as oportunidades de emprego formal são raras, os trabalhadores do serviço doméstico representam uma proporção significativa da população ativa desses países e se encontram entre os mais marginalizados;

Tendo presente que, salvo disposição em contrário, as convenções e recomendações internacionais do trabalho se aplicam a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores do serviço doméstico;

Tendo em consideração a especial pertinência que têm para os trabalhadores do serviço doméstico a Convenção (n.º 97) sobre os Trabalhadores Migrantes (revista), 1949, a Convenção (n.º 143) sobre os Trabalhadores Migrantes (disposições complementares), 1975, a Convenção (n.º 156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981, a Convenção (n.º 181) sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997, a Recomendação (n.º 198) sobre a Relação de Trabalho, 2006, bem como o Quadro Multilateral da OIT para as Migrações de Mão-de-obra: princípios e orientações não vinculativos para uma abordagem às migrações de mão-de-obra baseada nos direitos (2006);

Reconhecendo que as condições particulares em que se efetua o trabalho doméstico justificam complementar as normas de âmbito geral com normas específicas para os trabalhadores do serviço doméstico a fim de que possam exercer plenamente dos seus direitos;

Tendo presente outros instrumentos internacionais pertinentes como a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o Pacto Internacional relativo aos Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional relativo aos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a Convenção da Nações Unidas contra a Criminalidade Organizada Transnacional e em particular o seu Protocolo adicional relativo à Prevenção, repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial de Mulheres e Crianças e o seu Protocolo contra o Tráfico ilícito de Migrantes por via Terrestre, Marítima e Aérea, a Convenção relativa aos Direitos da Criança e a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias;

Após ter decidido adotar diversas propostas relativas ao trabalho digno para os trabalhadores do serviço doméstico, questão que constitui o quarto ponto da ordem de trabalhos da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional;

adota, neste dia 16 de junho de 2011, a seguinte convenção, que será denominada Convenção sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011.

Artigo 1.º

Para efeitos da presente convenção:

- a) A expressão «trabalho doméstico» designa o trabalho efetuado num ou para um ou vários agregados familiares;
- b) A expressão «trabalhador do serviço doméstico» designa qualquer pessoa do género feminino ou masculino que execute um trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho;
- c) Uma pessoa que efetue um trabalho doméstico apenas de forma ocasional ou esporádica sem fazer disso a sua profissão não é um trabalhador do serviço doméstico.

Artigo 2.º

1 — A convenção aplica-se a todos os trabalhadores do serviço doméstico.

2 — Um Membro que ratifique esta convenção pode, após consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando existam, às organizações representativas de trabalhadores do serviço doméstico e às de empregadores de trabalhadores do serviço doméstico, excluir total ou parcialmente do seu campo de aplicação:

- a) Categorias de trabalhadores que beneficiem de outro tipo de proteção pelo menos equivalente;
- b) Categorias limitadas de trabalhadores relativamente aos quais se levantem problemas particulares de importância significativa.

3 — Todo o Membro que se prevaleça da possibilidade prevista no parágrafo anterior deve, no seu primeiro relatório sobre a aplicação da convenção ao abrigo do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar toda a categoria particular de trabalhadores assim excluída precisando as razões de tal exclusão e, nos seus relatórios posteriores, especificar todas as medidas que possa ter tomado com vista a estender a aplicação da convenção aos trabalhadores interessados.

Artigo 3.º

1 — Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar a promoção e a proteção efetivas dos direitos humanos de todos os trabalhadores do serviço doméstico como previsto na presente convenção.

2 — Todo o Membro deve tomar, relativamente aos trabalhadores do serviço doméstico, as medidas previstas pela presente convenção para respeitar, promover e pôr em prática os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber:

- a) A liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) A eliminação efetiva do trabalho das crianças;
- d) A eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão.

3 — Ao tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico e os empregadores dos trabalhadores do serviço doméstico beneficiem do direito à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, os Membros devem proteger o direito de os trabalhadores do serviço doméstico e de os empregadores dos trabalhadores do serviço doméstico constituírem as suas próprias organizações, federações e confederações e, na condição de se conformarem com os respetivos estatutos, se filiarem nas organizações, federações e confederações da sua escolha.

Artigo 4.º

1 — Todo o Membro deve fixar uma idade mínima para os trabalhadores do serviço doméstico compatível com as disposições da Convenção (n.º 138) sobre a Idade Mínima, 1973, e da Convenção (n.º 182) sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999, e que não deve ser inferior ao estipulado na legislação nacional aplicável aos trabalhadores em geral.

2 — Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que o trabalho efetuado pelos trabalhadores do serviço doméstico com idade inferior a 18 anos e superior à idade mínima de admissão ao emprego não os prive da escolaridade obrigatória nem comprometa as suas oportunidades de prosseguir os seus estudos ou uma formação profissional.

Artigo 5.º

Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência.

Artigo 6.º

Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico, como os demais trabalhadores em geral, beneficiem de condições de emprego equitativas, bem como de condições de trabalho dignas e, se estiverem alojados no agregado familiar, de condições de vida dignas que respeitem a sua vida privada.

Artigo 7.º

Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico sejam informados das suas condições de trabalho de forma adequada, verificável e facilmente compreensível, de preferência, se possível, mediante um contrato escrito de acordo com a legislação nacional ou com as convenções coletivas, em especial no que respeita a:

- a) Nome e morada do empregador e do trabalhador;
- b) Endereço do ou dos locais de trabalho habituais;
- c) Data do início do contrato e se o contrato for a termo, a sua duração;
- d) Natureza do trabalho a efetuar;
- e) Retribuição, sua fórmula de cálculo e periodicidade dos pagamentos;
- f) Duração normal do trabalho;
- g) Férias anuais pagas e períodos de descanso diário e semanal;
- h) Fornecimento de alimentação e alojamento, se for o caso;
- i) Período experimental, se for o caso;

j) Condições de repatriamento, se for o caso;

k) Condições relativas à cessação da relação de trabalho, incluindo qualquer aviso prévio a respeitar pelo empregador ou pelo trabalhador.

Artigo 8.º

1 — A legislação nacional deve prever que os trabalhadores do serviço doméstico migrantes recrutados num país para efetuar serviço doméstico num outro país devem receber, por escrito, uma oferta de emprego ou um contrato de trabalho válido no país onde o trabalho for efetuado, enunciando as condições de trabalho previstas no artigo 7.º, antes da passagem das fronteiras nacionais a fim de efetuar o trabalho doméstico a que se refere a oferta ou o contrato.

2 — O parágrafo precedente não se aplica aos trabalhadores que gozem de liberdade de circulação para efeitos de emprego em virtude de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais ou no quadro de zonas de integração económica regionais

3 — Os Membros devem tomar medidas de cooperação entre si com vista a assegurar a aplicação efetiva das disposições da presente convenção aos trabalhadores do serviço doméstico migrantes.

4 — Todo o Membro deve, mediante legislação ou outras medidas, especificar as condições segundo as quais os trabalhadores do serviço doméstico migrantes têm direito ao repatriamento após a cessação ou rescisão do contrato de trabalho para o qual foram contratados.

Artigo 9.º

Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico:

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

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

c) Tenham direito a conservar em sua posse os seus documentos de viagem e os seus documentos de identificação.

Artigo 10.º

1 — Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar a igualdade de tratamento entre os trabalhadores do serviço doméstico e os trabalhadores em geral no que respeita à duração normal do trabalho, à compensação por trabalho suplementar, aos períodos de descanso diário e semanal e às férias anuais pagas, de acordo com a legislação nacional ou as convenções coletivas, tendo em conta as características específicas do trabalho doméstico.

2 — O descanso semanal deve ser pelo menos de 24 horas consecutivas.

3 — Os períodos durante os quais os trabalhadores do serviço doméstico não podem dispor livremente do seu tempo e ficam à disposição do agregado familiar para a eventual necessidade dos seus serviços devem ser considerados tempo de trabalho na medida prevista pela legislação nacional, pelas convenções coletivas ou por qualquer outro meio compatível com a prática nacional.

Artigo 11.º

Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico beneficiem do regime do salário mínimo, onde tal regime exista, e que retribuição seja fixada sem discriminação baseada no sexo.

Artigo 12.º

1 — Os trabalhadores do serviço doméstico devem ser pagos diretamente em dinheiro, a intervalos regulares e pelo menos uma vez por mês. A menos que a forma de pagamento esteja prevista na legislação nacional ou convenções coletivas, o pagamento pode fazer-se por transferência bancária, por cheque bancário ou vale postal, por ordem de pagamento, ou outro meio legal de pagamento monetário, com o consentimento dos trabalhadores interessados.

2 — A legislação nacional, as convenções coletivas ou as sentenças arbitrais podem prever o pagamento de uma percentagem limitada da retribuição dos trabalhadores do serviço doméstico, sob a forma de pagamentos em espécie que não sejam menos favoráveis que os aplicáveis geralmente a outras categorias de trabalhadores, na condição de que sejam tomadas medidas para assegurar que os pagamentos em espécie tenham a concordância do trabalhador, se destinam ao seu uso e benefício pessoais, e que o valor monetário que lhes é atribuído seja justo e razoável.

Artigo 13.º

1 — Todo o trabalhador do serviço doméstico tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Todo o Membro deve, de acordo com a legislação e a prática nacionais, tomar medidas efetivas tendo em devida consideração as características específicas do trabalho doméstico, para assegurar a segurança e a saúde no trabalho dos trabalhadores do serviço doméstico.

2 — As medidas a que se refere o parágrafo anterior podem ser aplicadas progressivamente em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas e, se existirem, com as organizações representativas de trabalhadores do trabalho doméstico e as de empregadores de trabalhadores do serviço doméstico.

Artigo 14.º

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

2 — As medidas a que se refere o parágrafo anterior podem ser aplicadas progressivamente em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas e, se existirem, com as organizações representativas de trabalhadores do serviço doméstico e as de empregadores de trabalhadores do serviço doméstico.

Artigo 15.º

1 — Para proteger efetivamente os trabalhadores do serviço doméstico, incluindo os trabalhadores do serviço doméstico migrantes, recrutados ou colocados através de agências de emprego privadas contra as práticas abusivas, todo o Membro deve:

a) Determinar as condições de exercício das atividades das agências de emprego privadas quando recrutam ou

colocam trabalhadores do serviço doméstico, de acordo com a legislação e a prática nacionais;

b) Assegurar que existem mecanismos e procedimentos adequados para a investigação das queixas, alegados abusos e práticas fraudulentas no que se refere às atividades das agências de emprego privadas relativamente aos trabalhadores do serviço doméstico;

c) Tomar todas as medidas necessárias e adequadas, nos limites da sua jurisdição e, quando necessário, em colaboração com outros Membros, para proporcionar uma proteção adequada e prevenir os abusos contra os trabalhadores do serviço doméstico recrutados ou colocados no seu território por agências de emprego privadas. Estas medidas devem compreender leis ou regulamentos que especifiquem as obrigações respetivas da agência de emprego privada e do agregado familiar para com o trabalhador do serviço doméstico e prevejam sanções, incluindo a proibição das agências de emprego privadas que incorram em práticas fraudulentas e abusos;

d) Considerar, quando os trabalhadores do serviço doméstico são contratados num país para trabalhar noutro país, a conclusão de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais para prevenir abusos e práticas fraudulentas em matéria de recrutamento, colocação e emprego;

e) Tomar medidas para assegurar que os honorários cobrados pelas agências de emprego privadas não sejam descontados da retribuição dos trabalhadores do serviço doméstico.

2 — Para executar cada uma das disposições do presente artigo, todo o Membro deverá consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores e, caso existam, as organizações representativas de trabalhadores do serviço doméstico e de empregadores de trabalhadores do serviço doméstico.

Artigo 16.º

Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar, de acordo com a legislação e a prática nacionais, que todos os trabalhadores do serviço doméstico, pessoalmente ou através de um representante, tenham acesso efetivo aos tribunais ou a outros mecanismos de resolução de conflitos, em condições não menos favoráveis do que as previstas para os trabalhadores em geral.

Artigo 17.º

1 — Todo o Membro deve criar mecanismos de queixa e meios efetivos e acessíveis que assegurem o cumprimento da legislação nacional relativa à proteção dos trabalhadores do serviço doméstico.

2 — Todo o Membro deve formular e implementar medidas em matéria de inspeção do trabalho, de aplicação e de sanções, tendo em devida consideração as características particulares do trabalho doméstico, de acordo com a legislação nacional.

3 — Na medida em que for compatível com a legislação nacional, essas medidas deverão especificar as condições em que o acesso ao domicílio do agregado familiar pode ser autorizado, no devido respeito pela vida privada.

Artigo 18.º

Todo o Membro deve implementar as disposições da presente convenção, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas

mediante legislação e convenções coletivas ou medidas complementares de acordo com a prática nacional, estendendo ou adaptando medidas existentes aos trabalhadores do serviço doméstico ou elaborando medidas específicas para estes, se necessário.

Artigo 19.º

A presente convenção não afeta as disposições mais favoráveis aplicáveis aos trabalhadores do serviço doméstico em virtude de outras convenções internacionais do trabalho.

Artigo 20.º

As ratificações formais da presente convenção são comunicadas ao Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho para efeitos de registo.

Artigo 21.º

1 — A presente convenção vincula apenas os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registada pelo Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho.

2 — Entra em vigor 12 meses depois de as ratificações de dois Membros terem sido registadas pelo Diretor-Geral.

3 — Posteriormente, esta convenção entra em vigor para cada Membro doze meses após a data do registo da sua ratificação.

Artigo 22.º

1 — Todo o Membro que tiver ratificado a presente convenção pode denunciá-la no fim de um período de 10 anos após a data da entrada em vigor inicial da convenção, por um ato comunicado ao Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho para efeitos de registo. A denúncia produz efeito um ano após ter sido registada.

2 — Todo o Membro que tiver ratificado a presente convenção e que, no prazo de 1 ano após terminar o período de 10 anos mencionado no parágrafo anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, ficará vinculado por um novo período de 10 anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente convenção no 1.º ano de cada novo período de 10 anos nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 23.º

1 — O Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho notifica todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicados pelos Membros da Organização.

2 — Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral chama a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente convenção entrará em vigor.

Artigo 24.º

O Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho comunica ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registo, de acordo com o artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e denúncias que tiverem sido registadas.

Artigo 25.º

Sempre que julgar necessário, o Conselho de Administração do Secretariado Internacional do Trabalho apresenta à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e examina a conveniência de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 26.º

1 — Se a Conferência adotar uma nova convenção que efetuar a revisão da presente convenção, e salvo disposição em contrário da nova convenção:

a) A ratificação por um Membro da nova convenção que efetuar a revisão implica de pleno direito, não obstante o disposto no artigo 22.º, a denúncia imediata da presente convenção, desde que a nova convenção que efetuar a revisão tenha entrado em vigor;

b) A partir da entrada em vigor da nova convenção que efetuar a revisão, a presente convenção deixa de estar aberta à ratificação dos Membros.

2 — A presente convenção continua em qualquer caso em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tenham ratificado e que não ratifiquem a convenção que efetuar a revisão.

Artigo 27.º

As versões francesa e inglesa do texto da presente convenção fazem igualmente fé.

O texto que precede é o texto autêntico da convenção devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua centésima sessão que teve lugar em Genebra e que foi declarada encerrada no décimo sétimo dia de junho de 2011.

Em fé do que apuseram as suas assinaturas, neste décimo sétimo dia de junho de 2011:

O Presidente da Conferência:

Robert Nkili.

O Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho.

Juan Somavia.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015

Na sequência do Acordo de Parceria celebrado entre o Estado Português e a Comissão Europeia, foi aprovado o modelo de governação dos novos fundos europeus estruturais e de investimento do Portugal 2020, tendo a Comissão Interministerial de Coordenação homologado, nos termos do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, a lista de organismos intermédios dos fundos da política de coesão.

Neste contexto, as autoridades de gestão dos programas operacionais Inclusão Social e Emprego, Regional de Lisboa e Regional do Algarve, em aplicação do disposto no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, delegam na Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, sob sua supervisão, a responsabilidade de assegurar o exercício de relevantes funções de gestão,