

AGENDA REGIONAL PARA O TRABALHO DECENTE/DIGNO PARA TRABALHADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS

2023 - 2027



**AGENDA REGIONAL PARA O
TRABALHO DECENTE/DIGNO
PARA TRABALHADORAS
DOMÉSTICAS
REMUNERADAS
2023 - 2027**



Créditos

Confederação Latino-Americana e Caribenha de Trabalhadoras Domésticas – CONLACTRAHO, 2023

Agenda Regional para o Trabalho Decente/Digno para Trabalhadoras Domésticas Remuneradas 2023 - 2027

CONLACTRAHO:

Cleide Silva Pereira Pinto, Secretária Geral da CONLACTRAHO, Coordenadora de Atas da FENATRAD Brasil; Elena Pérez, Secretária Geral Adjunta da CONLACTRAHO, Secretária Geral da Associação CNUS de Trabalhadoras Domésticas, Secretária Organizadora da Confederação Nacional da União Sindical CNUS – República Dominicana; Lenny Quiroz Zambrano, Secretário Geral do Sindicato Nacional das Trabalhadoras Domésticas e Trabalhadoras Aliadas UNTHA, Secretário de Finanças da CONLACTRAHO — Equador; Juana Collado Zambra, Presidente do Sindicato das Trabalhadoras Domésticas SINTRACAP La Serena, Tesoureira da Federação Nacional do SINTRACAP, Secretária Adjunta de Atas e Arquivos da CONLACTRAHO — Chile; Natalia Quispe, Secretária Geral do Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Cusco, Secretária Geral Adjunta da FENTRAHOGARP, Secretária Adjunta de Direitos Humanos da CONLACTRAHO — Peru; María de la Luz Padua Orihuela, Secretária Geral Colegiada do Sindicato Nacional das Trabalhadoras Domésticas SINACTRAHO, Secretária eleita para os Direitos Humanos da CONLACTRAHO - México; Carmen Cruz, Presidente da ASTRADOMES, Assessora de Advocacia da CONLACTRAHO — Costa Rica; Adriana Rojas — Coordenadora do Projeto Mulher, Dignidade e Trabalho - FASE II — CONLACTRAHO.

Consultor/elaboração da Agenda:

Eduardo Rodríguez Calderón

Coordenação CARE LAC:

Nubia Zambrano Mendoza — Gerente Regional do Projeto Mulher, Dignidade e Trabalho – FASE II;

Julieta Hernández — Coordenadora Regional do Programa Valor Igual, Direitos Iguais — CARE LAC;

Sistematização técnico-comunicacional e mediação pedagógica: Natalia Angulo Moncay

Design e Diagramação: Byron Sosa www.grupoinnovando.com

Esta publicação foi co-financiada pela Agence Française de Développement, CARE FRANCE, CARE USA, CARE

LAC. O conteúdo desta publicação é de inteira responsabilidade da CONLACTRAHO, e de forma alguma deve ser considerado como refletindo os pontos de vista da Agence Française de Développement.

Para citar este texto: Confederação Latino-Americana e Caribenha das Trabalhadoras Domésticas – CONLACTRAHO. Projeto Mulher, Dignidade e Trabalho - Fase II, (2023). “Agenda Regional do Trabalho Decente para Trabalhadoras Domésticas Assalariadas 2023 - 2027”.

Publicação disponível em:

CONLACTRAHO https://conactraho.org/recurso_cat/publicaciones/

CARE LAC – Programa Regional Valor Igual, Direitos Iguais <https://igualvalorigualesderechos.org/>



ÍNDICE

Índice de termos-chave nesta agenda	6
Apresentação	7
1. Porquê uma agenda regional para o trabalho digno e digno para os trabalhadores remunerados?do lar?	8
Passos importantes que já foram dados	8
2. Qual é a realidade dos trabalhadores domésticos remunerados e das suas organizações na região?	9
Levar em conta na construção de políticas públicas e ações afirmativas	11
Questões pendentes da Agenda 2030 referentes aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	11
O que diz a CEPAL?	12
Uma meta importante para completar	12
O que fazer então?	13
O que os governos deveriam fazer?	13
Informalidade, um problema latente	13
3. Quais são os nossos objectivos na Agenda Regional do Trabalho Digno para nós, como trabalhadores domésticos remunerados	14
4. Nossa proposta por eixos, resultados e estratégias de atuação	15
Nota para política pública	15
4.1. Promoção do emprego digno	16
O que é necessário para fazer uma política mais eficaz para promover a transição do informalidade à formalização do trabalho?	17
Resultados esperados	18
4.2. Regulamentos e sua eficácia	18
O que é necessário para superar esses obstáculos?	19
Resultados esperados	20
4.3. Inclusão na proteção social	20
O que é necessário para agir de forma decisiva?	21

Resultados esperados	22
4.4. Ambiente de trabalho seguro e saudável	22
Resultados esperados	22
4.5. Ambiente social e de trabalho livre de violência e assédio	22
O que é necessário para aplicar políticas de Trabalho Domiciliário Remunerado, com enfoque no gênero?	23
Resultados esperados	24
4.6 Consulta e participação sociopolítica	24
O que é necessário para encorajar a nossa participação política?	25
Resultados esperados	26
4.7 Gestão do conhecimento	26
Quais são as consequências de não ter informações básicas que permitam construir Políticas públicas?	27
Resultados esperados	27
4.8 Chegamos às estratégias de ação!	28
Estratégias	29
5. Como tornar isso possível e com quem? Apostamos no networking	31
5.1 Não perder de vista o quadro regulamentar da OIT e das Nações Unidas	31
5.2 Como fazemos networking? Principais modalidades para estabelecer cooperação e assistência técnico com organizações e entidades:	36
6. O que enfrentamos para a implementação da Agenda? Riscos e desafios	38
7. Em primeiro lugar; gestão e diálogo construtivo. Implicações para o Secretariado	39
7.1. Em relação à gestão	39
7.2 Comunicação para defesa política e educomunicação	40
7.3 Quanto ao financiamento	41
7.4 Responsabilidade.	41
FONTES DE INFORMAÇÃO BIBLIOGRÁFICA	43
Que ações posso desenvolver a partir do meu espaço?	44



GLOSSÁRIO DE TERMOS-CHAVE DESTA AGENDA

- **Assédio:** qualquer ato e comportamento indesejado por parte da pessoa que o sofre e que envolva abuso de poder por parte da pessoa que o causa.
- **Agenda política:** documento técnico que identifica necessidades, analisa ambientes sociais, políticos, econômicos e culturais e que, a partir de propostas técnicas e programáticas, busca influenciar as decisões de governos, setores público e privado.
- **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável** é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que também visa fortalecer a paz universal e o acesso à justiça.
- **Falta de proteção social:** abusos verbais e físicos, abusos intencionais e violação de direitos sem que entidades governamentais apoiem e garantam condições dignas de trabalho.
- **Informalidade:** a falta de um contrato que assegure direitos e responsabilidades.
- **Trabalho decente:** a oportunidade de acesso a empregos produtivos que gerem uma renda justa, segurança no local de trabalho e proteção social para todos, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para os indivíduos expressarem suas opiniões, organizarem e participarem de decisões que afetam suas vidas, e igualdade de oportunidades e tratamento para todos, mulheres e homens.
- **Trabalho desigual e imperfeito:** desequilíbrio de oportunidades de acesso ao trabalho entre homens e mulheres, devido a condições de idade, deficiência, migração, pessoas LGBTIQ.
- **Novas formas de escravidão:** Segundo a OIT, o tráfico de pessoas, o trabalho infantil, o recrutamento forçado de crianças para a guerra e a servidão por dívida, entre outras formas, podem ser observados.
- **ODS:** Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
- **Insegurança no trabalho:** situações ou eventos sofridos pelas trabalhadoras e que são visíveis na insegurança, na incerteza e na falta de garantias nas condições de trabalho.
- **Políticas públicas com enfoque de gênero:** são decisões que demonstram a vontade política de governos e administrações públicas ou privadas de implementar atividades, planos, projetos ou programas em favor das mulheres, identidades ou expressões de gênero ou orientação sexual diferente da do homem-mulher. Eles são especialmente projetados para atender às necessidades de diferentes grupos sociais.
- **TDR:** Trabalhadoras Domésticas Remuneradas
- **Violência de gênero:** qualquer ato ou abuso que seja físico, psicológico, patrimonial ou de qualquer forma em razão de sua identidade ou expressão de gênero ou orientação sexual.



Apresentação

Trata-se da Agenda Regional para o Trabalho Decente/Digno para Trabalhadoras Domésticas Remuneradas, desenvolvida com a participação de filiados e dirigentes da Confederação Latino-Americana e Caribenha das Trabalhadoras Domésticas (CONLACTRAHO), que foi desenvolvida por meio de oficinas, reuniões e revisão de documentos. Acreditamos firmemente que é muito importante reconhecer a contribuição que as trabalhadoras domésticas remuneradas dão para o bem-estar familiar e a economia em geral, bem como para a economia do cuidado, porque cuidamos de crianças, idosos e pessoas com deficiência diariamente.

A Agenda permitirá que autoridades, entidades nacionais e regionais, organizações sociais e empregadores construam uma sociedade mais justa e igualitária, na qual o trabalho doméstico não seja mais desvalorizado e invisível, trabalho realizado principalmente por mulheres e menores, que em muitos casos são discriminados e sofrem todo tipo de abusos que vão contra seus direitos humanos. Nesta construção, temos a missão como CONLACTRAHO de promover o fortalecimento interno para promover a liderança de nossos representantes em nível regional, juntamente com os mecanismos adequados de operação dentro da estrutura de nossos próprios valores e princípios.

Nosso compromisso é continuar lutando pela promoção, pelo incentivo, pela defesa, pelo estudo, pela representação e melhoria da qualidade de vida das trabalhadoras domésticas, bem como pelo desenvolvimento do trabalho decente para todas as trabalhadoras domésticas remuneradas, pois, embora haja avanços em termos de regulamentação que atualmente devem ser cumpridas, mais da metade dos trabalhadores não se beneficiam dessas leis e muitos deles vivem em situação de abuso e exploração que impede o seu desenvolvimento.

Quem mais vivencia situações abusivas?

Sobretudo, mulheres indígenas, afrodescendentes, migrantes, mulheres menores de idade, adolescentes e idosas, pessoas com deficiência e diversidade sexual, que também vêm de famílias com menor renda nacional. Queremos nos unir aos esforços nacionais e do Sistema das Nações Unidas para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, que estão atrasados. Portanto, uma das questões que devemos promover tem a ver com os direitos das trabalhadoras domésticas remuneradas.

Com essa agenda sindical, buscamos estreitar as relações com autoridades e instituições nacionais e regionais, a fim de estabelecer um diálogo construtivo que permita que as trabalhadoras sejam devidamente contratadas, com benefícios legais e com tratamento respeitoso e digno. Por essas razões, queremos apoiar o intercâmbio de experiências e as lições aprendidas entre os países da região, a fim de compartilhar informações que lhes permitam alcançar um emprego digno.

Foram identificados 7 eixos estratégicos para nossa atuação e incidência, que são: 1. promoção do emprego digno; 2. normatividade e sua eficácia; 3. inclusão na proteção social; 4. Ambiente de trabalho seguro e saudável; 5. Ambiente sócio-ocupacional livre de violência e assédio; 6. consulta e participação sociopolítica; e, 7. Gestão do conhecimento.

Assumimos o desafio com a coragem e a convicção de que o nosso trabalho e o seu são indispensáveis para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Julio, 2023
Cleide Pereira Pinto
Secretária Geral Colegiada
CONLACTRAHO



1

POR QUE UMA AGENDA REGIONAL DE TRABALHO DECENTE E DIGNO PARA AS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS?

A Confederação Latino-Americana e Caribenha de Trabalhadoras Domésticas Remuneradas (CONLACTRAHO) preparou este documento para:

1. Promover o diálogo social para que as autoridades nacionais e internacionais garantam condições dignas aos trabalhadores domésticos.
 2. Fortalecer a participação e a democracia, bem como contribuir para o desenvolvimento social, particularmente em termos de cuidado com as pessoas.
 3. Facilitar a incorporação de mais mulheres no mundo do trabalho remunerado, como forma de avançar em direção à igualdade e à igualdade de oportunidades entre todas as pessoas.
- b. A celebração dos Acordos de Cooperação para o Desenvolvimento Sustentável que o Sistema das Nações Unidas assinou com os governos da Região³.
 - c. No âmbito nacional, há agendas e programas institucionais de promoção dos direitos trabalhistas e de proteção social das trabalhadoras domésticas remuneradas, além do reconhecimento das mulheres trabalhadoras como um dos grupos fundamentais na construção das sociedades do cuidado. Um exemplo é o Compromisso de Buenos Aires adotado pela XV Conferência Regional sobre a Mulher na América Latina, em novembro de 2022⁴.

Passos importantes que já foram dados

No âmbito regulamentar:

- a. A Conferência Internacional do Trabalho, em 16 de junho de 2011, adotou a Convenção 189, que estabelece disposições sobre trabalho decente para este setor, onde há uma maior presença de mulheres.
- b. A norma internacional do trabalho na nossa região foi ratificada¹; bem como avanços parciais em sua implementação e cumprimento, que é uma prioridade para o CONLACTRAHO.

No âmbito programático internacional:

- a. O consenso expresso na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada em setembro de 2015 pela Assembleia Geral das Nações Unidas².

1 <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

2 Para obter mais informações, consulte <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/#:~:text=La%20Asamblea%20General%20de%20la%20ONU%20adopt%C3%B3%20hoy,paz%20universal%20y%20el%20acceso%20a%20la%20justicia>

Importante

Esta Agenda é o resultado do nosso esforço político sindical, que nos permitirá dialogar com as autoridades, entidades nacionais e regionais para transformar a realidade e alcançar condições de trabalho dignas e decentes.

Desde a CONLACTRAHO buscamos que a Agenda nos permita:

- a. Fortalecer a coordenação com as organizações nacionais, a fim de enfrentar desafios específicos juntos.
- b. Trocar aprendizados e experiências.

3 Veja o mapa dos Acordos e sua situação em <https://uninfo.org/>

4 Para obter mais informações sobre a Conferência, consulte <https://conferenciamujer.cepal.org/15/es>

- c. Usar e aproveitar melhor os recursos da organização, pois existem produtos que podem ser utilizados em diferentes locais e horários.
- d. Fortalecer a luta pelo trabalho digno, criando espaços de formação sindical e política para lideranças.

Criar alianças com outros atores sociais e colaboradores.

A Agenda é destinada a trabalhadoras de organizações afiliadas na Argentina, na Bolívia, no Brasil, no Chile, na Colômbia, na Costa Rica, no Equador, em El Salvador, na Guatemala, em Honduras, no México, na Nicarágua, no Panamá, no Paraguai, no Peru e na República Dominicana.

Considerando que as realidades das trabalhadoras domésticas remuneradas são tão diversas, trabalhamos a partir de abordagens como: interseccionalidade, direitos humanos, princípios feministas, antirracistas e decoloniais; e, com ela, uma abordagem abrangente e integrada.



2

QUAL É A REALIDADE DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS E SUAS ORGANIZAÇÕES NA REGIÃO?

Lutamos pelo direito ao trabalho decente, que é determinado principalmente nos Estados democráticos da América Latina e do Caribe, mas que ainda é um trabalho classificado como desigual e imperfeito⁵, e é por isso que há um nível tão alto de informalidade e falta de proteção social.

⁵ Por um lado, há países como Uruguai, Chile e Costa Rica, onde seu desenvolvimento é maior, em comparação com outros como Haiti, Nicarágua ou Venezuela, onde os processos eleitorais, o Estado de Direito e o desenvolvimento político institucional são muito precários e até contrários aos princípios democráticos.

Entre os documentos que dão conta das condições da democracia na Região, podemos citar:

O Relatório do Barômetro Latino de 2021 disponível em: <https://www.latinobarometro.org/latContents.jsp> onde se afirma que "A crítica dos cidadãos à democracia é uma demanda pela democracia. Nenhum povo da região está satisfeito com a forma como a democracia funciona no seu país. Mais de 30 anos após as transições, as democracias se consolidaram em graus crescentes de imperfeição com Estados estagnados." Com base na confiança, que é o número 9 do relatório (páginas 62 a 73), são construídos vários indicadores de opinião que devem ser levados em conta para a elaboração da estratégia do ARTD-TDR.

Importante

As organizações de TDR na Região lutaram intensamente durante esses anos e, graças a isso, conquistaram importante reconhecimento político, institucional, nacional e internacional.

Agora é preciso focar também na mudança das práticas sociais e culturais para que o trabalho doméstico seja reconhecido e respeitado, evitando quaisquer tipos de abusos e maus-tratos.



OS DADOS

Há 14,8 milhões de mulheres trabalhadoras, sendo o que a OIT estima que existam na Região. Um dos objetivos é elevar a taxa de sindicalização, a qual ainda é baixa.

O que fizemos? Graças ao ímpeto das TDR e à vontade política construída com os entes públicos, tivemos experiências significativas de atuação coordenada com autoridades trabalhistas, institutos ou ministérios da mulher, ministérios dedicados ao bem-estar ou à inclusão social, bem como com defensorias públicas, e no campo do Poder Executivo, sempre buscando gerar pontes de união entre as diversas bancadas do Poder Legislativo.

Como dissemos anteriormente, um desafio importante que enfrentamos atualmente é melhorar a qualidade do diálogo com o setor empregador, erradicar a discriminação e a falta de reconhecimento efetivo de nossos direitos trabalhistas, como a negociação coletiva, ou seja, poder fazer parte de sindicatos e associações.



PRINCIPAIS QUESTÕES

Os problemas do setor de TDR são complexos porque dependem de muitos fatores e realidades. Portanto, temos o desafio de atuar coletivamente, nos níveis nacional e regional. Aqui estão algumas questões que requerem atenção urgente:

- Desigualdade de gênero.
- Inclusão laboral para comunidades LGBTQI+.
- A cultura machista em todos os espaços onde trabalhamos.
- A forma como nos vêem como servidão.
- Trabalho infante-juvenil.
- As Novas Formas de Escravidão.
- Falta de proteção social, falta de acesso à educação e à formação profissional.
- Falta de formação profissional, segurança e saúde no trabalho.
- A determinação dos salários, que não leva em conta o fator migratório.
- Situações de violência e assédio.
- A falta de revisão das condições de trabalho, especialmente para indígenas e afrodescendentes.



PROBLEMAS ASSOCIADOS À PANDEMIA DE COVID-19

- Morte de trabalhadoras e dirigentes sindicais.
- Abuso e submissão de quem trabalha e pernoita na mesma casa.
- Perda de emprego sem compensação ou mecanismos de proteção social.
- Redução de seus benefícios e aumento de suas horas e cargas horárias.
- Crescimento da informalidade do trabalho.
- Marginalização dos espaços de participação e de tomada de decisão de medidas de contenção e de proteção, entre outras.
- Falta de formação profissional, segurança e saúde no trabalho.



MUDANÇAS DEMOGRÁFICAS, SOCIAIS, CULTURAIS E TECNOLÓGICAS:

- Redução da proporção de filhos por mulher.
- Incorporação maciça de eletrodomésticos, que facilitam e reduzem o tempo de trabalho nas tarefas domésticas.
- Acesso a creches, para mães e pais que tenham um emprego com proteção social ou tenham recursos para pagar o serviço de acolhimento em centros especiais.
- O aumento da entrega a domicílio (delivery) de insumos e produtos para o lar.
- A redução dos espaços de convivência.
- Em alguns casos, há maior corresponsabilidade dos homens com o trabalho doméstico e de cuidado, o que ajuda a equilibrar a carga do trabalho doméstico entre os membros da família e, portanto, impacta na contratação de trabalhadoras domésticas remuneradas.

A ser considerado na construção de políticas públicas e ações afirmativas

- O trabalho doméstico remunerado continua a ser uma importante fonte de emprego para mulheres afrodescendentes, migrantes⁶, indígenas, mulheres de áreas rurais, mulheres de famílias de baixa renda, e é um trabalho realizado especialmente por mulheres.
- De acordo com a OIT, 3 em cada 4 TDRs não têm acesso à proteção social entre outros direitos trabalhistas, apesar de haver um maior reconhecimento legal de que somos trabalhadores com direitos como qualquer outro trabalhador.

6 M. E. Valenzuela, M. L. Scuro e I. Vaca Trigo, "Inequality, Care Crisis and Migration of Paid Domestic Work in Latin America", Gender Affairs Series, No. 158 (LC/TS.2020/179), Santiago, Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), 2020, disponível em https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/465371/S2000799_es.pdf dá conta dos principais corredores migratórios e da dinâmica do trabalho doméstico remunerado.

Pendências na Agenda 2030 relacionadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Em particular, o ODS número 5⁷ visa incorporar o reconhecimento e a valorização do cuidado e do trabalho doméstico não remunerado. A meta propõe fazê-lo "através de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social, e promovendo a responsabilidade compartilhada no lar e na família, conforme a situação estabelecida em cada país"; apesar disso, as organizações sindicais em geral, e os representantes das TDR em particular, estão ausentes dos processos de diálogo sobre a gestão e o acompanhamento da Agenda 2030.

Vejamos o mapa abaixo. Aqui estão as organizações e a coordenação para o cumprimento e acompanhamento das metas e objetivos:

7 ODS 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas; em particular, a meta 5.4 Reconhecer e valorizar os cuidados não remunerados e o trabalho doméstico por meio de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, e promovendo a responsabilidade compartilhada no lar e na família, conforme apropriado em cada país; e seu indicador 5.4.1 Proporção de tempo despendido em trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, desagregado por sexo, idade e local

Mapa II. 1

América Latina e Caribe: mecanismos de coordenação para a implementação e o acompanhamento da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, janeiro de 2023.



Fonte: Comissão Econômica para América Latina e Caribe (CEPAL), sobre a base de dados do Observatório Regional de Planejamento para o Desenvolvimento da América Latina e do Caribe (online) <http://observatorioplanificacion.cepal.org/es>, últimos exames nacionais voluntários dos países e informação dos pontos focais designados.

O que fazer então?

As Trabalhadoras Domésticas Remuneradas estão preocupadas que até 2030 essa meta não seja cumprida e, portanto, é necessária uma maior e estratégica participação das organizações sindicais, daí também a importância da ARTD-TDR, pois dentro dessa meta estão localizadas a nossa situação e as nossas necessidades.

O que os governos devem fazer?

Reforçar seu compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, por meio de ações ousadas, inovadoras, inspiradoras e transformadoras para não repetir os erros que nos levaram a uma terceira década perdida. “A segunda década perdida foi de 2014 a 2023, em que o crescimento médio da região foi de apenas 0,8%; ou seja, menos da metade da média de 2% que cresceu na década perdida dos anos 80.”¹⁰

Informalidade, um problema latente

Não ter um contrato assinado e registrado gera desigualdade, exclusão social e problemas na realização de trabalho decente e isso é preocupante. Mesmo na Recomendação 204 da OIT¹¹ sobre a transição da economia informal para a formal, aponta-se que, embora a informalidade seja um problema sério, isso só permanece no discurso político, pois, na prática, os esforços empreendidos têm tido impacto mínimo. Mesmo com a pandemia, a economia informal cresceu porque os profissionais tiveram que aceitar condições de trabalho fora da norma para não perder o emprego.

¹⁰ <https://www.cepal.org/es/discursos/inauguracion-la-primera-reunion-la-conferencia-regional-cooperacion-sur-sur-america-latina>

¹¹ Disponível na base de dados NORMLEX Recomendação R204 - Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Formal, 2015 (Nº 204) (ilo.org), que contém um conjunto de diretrizes de políticas públicas para a transição da economia informal para a economia formal e, assim, alcançar o trabalho decente para a maioria da população economicamente ativa e, em particular, para as mulheres que estão super-representadas na economia informal.

O que foi dito

Estamos exatamente na metade do período da Agenda 2030, mas não no meio do caminho, uma vez que apenas um quarto das metas foram cumpridas ou deverão ser cumpridas até 2030.

48% das metas estão indo na direção certa, mas não na velocidade necessária para cumpri-las, e 27% mostram contratempos. Portanto, 75% das metas correm o risco de não serem cumpridas, a menos que ações decisivas sejam tomadas para voltar aos trilhos.

José Manuel Salazar-Xirinachs
Secretário Executivo da CEPAL

*“Em 2020 fui demitida e fizeram a minha liquidação, mas depois me fizeram trabalhar de novo, mas sem contrato porque a senhora disse que não tinha mais dinheiro para me pagar contribuições previdenciárias. Ele me disse que se eu quisesse poderíamos continuar assim, ou se não que eu saísse, era isso. Tenho 2 filhos na escola e preciso do emprego, por isso fico, mesmo não tendo mais previdência e muitas vezes fico depois do horário de saída.”
(Carmen, 43 anos, TDR do Equador).*

Esta situação de exclusão e precariedade nas condições do nosso trabalho, falta de proteção social e de desenvolvimento, não são seriamente reconhecidas pela classe política, porque somos parte fundamental do cuidado das pessoas e precisamos de condições para exigir que também sejamos cuidados e protegidos socialmente, além da necessidade de dar visibilidade ao trabalho de cuidado, realizado maioritariamente por mulheres, elemento fundamental para o bem-estar das sociedades e como bem comum.

É nesse contexto complexo, como CONLECTRAHO, que tomamos a decisão político-sindical de construirmos, de forma participativa, nós mesmos a presente Agenda Regional do Trabalho Decente/Digno.

Importante

O relatório do I Simpósio Ibero-Americano indica que há grandes déficits que não podem ser explicados apenas pela ausência de regulamentação, mas pela falta de implementação efetiva da Lei.



3

QUAIS SÃO OS NOSSOS OBJETIVOS NA AGENDA REGIONAL DO TRABALHO DECENTE PARA NÓS, COMO TRABALHADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS?

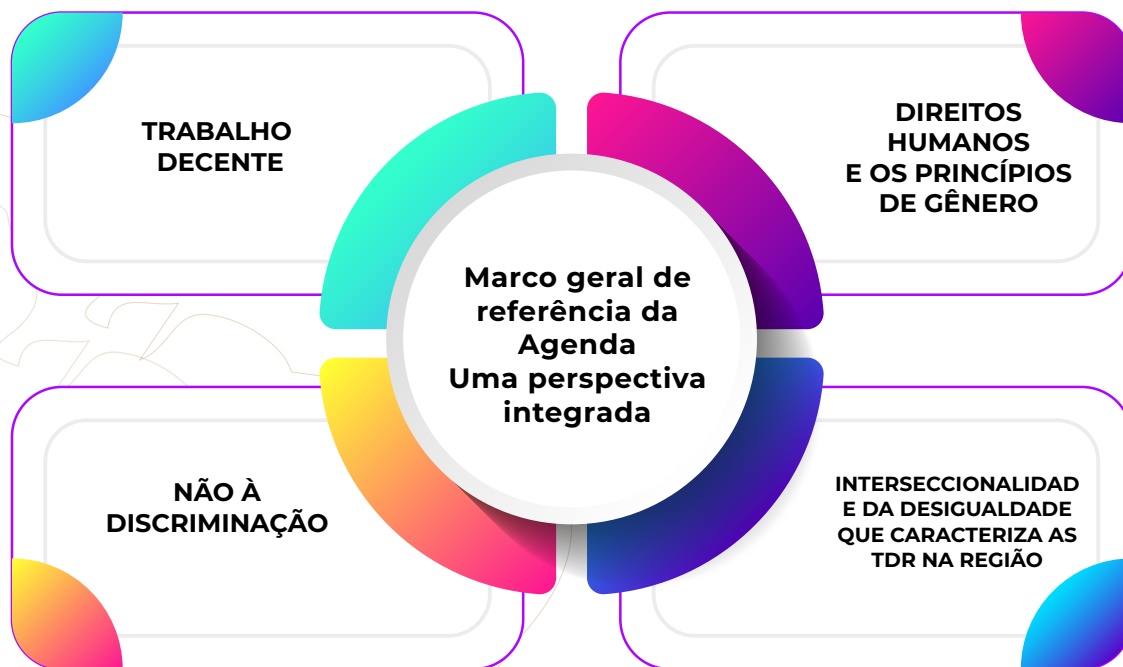
1. Fortalecer nossa organização, como meio fundamental para a proteção e reivindicação de nossos direitos, bem como para maior inclusão sociopolítica e superação da desigualdade socioeconômica.
2. Promover mudanças socioculturais que reconheçam o valor e a contribuição social da TDR para o desenvolvimento nacional, para o cuidado com as pessoas e para o apoio à incorporação das mulheres ao mundo do trabalho produtivo, como forma de fortalecer nossa autonomia econômica.
3. Influenciar o desenvolvimento normativo, político, institucional e programático da região para gerar e garantir maiores e melhores oportunidades de trabalho decente para todas as TDR, com atenção preferencial àquelas que se encontram em condições de informalidade e maior vulnerabilidade, com base em sua idade, sua origem, seu status migratório, condições de pobreza etc.





4

NOSSA PROPOSTA POR EIXOS, RESULTADOS E ESTRATÉGIAS DE AÇÃO



Nossa proposta fundamenta-se na visão da sociedade do cuidado, devido à tríplice dimensão do trabalho doméstico remunerado ser: cuidadores; atores sociopolíticos; e, requisitar cuidados e proteção social e inclusão trabalhista.

Nota de Política Pública

São **7 eixos prioritários** construídos de forma participativa com as bases da Confederação, que constituem uma unidade interdependente e complementar:

Os eixos 4 e 5 também estão relacionados à Convenção 190 sobre violência e assédio

1. Promoção de empregos decentes Regulamentos e sua eficácia
2. Inclusão na proteção social
3. Ambiente de trabalho seguro e saudável
4. Ambiente sócio-ocupacional livre de violência e assédio
5. Consulta e participação sociopolítica
6. Gestão do conhecimento

Os 6 primeiros eixos estão diretamente correlacionados com as disposições estabelecidas na Convenção 189

Cada Convenção é uma unidade interligada e são interdependentes entre si e com o resto das normas trabalhistas internacionais. Todas as convenções da OIT são aplicáveis a nós como TDR, salvo com indicação em caso contrário. Segue-se um breve quadro em que cada um dos eixos se relaciona com essas duas normas internacionais do trabalho.

Eixos	Convenção 189	Convenção 190
Promoção de empregos decentes	Preâmbulo, parágrafos 2. e 4°. artigos 2°, 4°, 6°, 7° e 15°,	Preâmbulo, parágrafos 2, 5, 7, 8. 10h às 13h Artigos
Regulamentos e sua eficácia	Preâmbulo, parágrafos 5°, 6°, 7° e 8°. Artigos 1°, 3°, 4°, 6°, 8°, 9°, 10°, 11°, 12°, 15°, 16° e 17°	Preâmbulo, parágrafos 2, 4 a 7, Itens: 1 a 10 e 12
Inclusão na proteção social	Artigos 3°, 5° e 14°	
Ambiente de trabalho seguro e saudável	Artigos 3°, 4°, 5° e 13°	Preâmbulo, n.º 9 Itens: 4, 9, 10, 11, 12,
Ambiente sócio-ocupacional livre de violência e assédio	Artigos 3°, 4° e 5°	Itens: 1,4, 9, 10, 11, 12,
Consulta e participação sociopolítica	Artigos 2°, 3°, 13°, 14°, 15° e 18°	Itens: 4, 8, 11,

...



NOTA METODOLÓGICA PARA IMPLEMENTAÇÃO DA AGENDA

Cada uno de los ejes comprende los siguientes elementos:

- A declaração do problema
- Os principais resultados esperados para os próximos 4 anos.
- As estratégias gerais que são propostas ao final da apresentação dos eixos.

4.1. Promoção do emprego digno

Problema: A informalidade trabalhista tem a ver com a falta de reconhecimento e valorização real das pessoas que trabalham em casa como trabalhadoras.

Temos de ter plenos direitos, mas o que estamos vivendo?

- Subvalorização sociocultural
- A ausência de uma política trabalhista efetiva que proteja, monitore e proteja nossos direitos

- A insuficiência institucional para nos informar, orientar e garantir tratamento digno.
- Simulação e fraude trabalhista por parte dos empregadores, pois sonogam o pagamento de benefícios trabalhistas e previdenciários.
- Quando denunciemos, muitos dos nossos chefes ficam impunes.

Importante:

O impacto da pandemia da Covid-19 aumentou a informalidade, a precarização no emprego e o desemprego. Além disso, mudou nossa forma de trabalhar, de tempo indefinido e estável, para aprofundar a modalidade de trabalho por horas ou dias, gerando maior instabilidade no emprego e falta de proteção.

Apenas em alguns países foram tomadas medidas de combate à informalidade, mas os resultados não geraram uma mudança real para nós e, de fato, se essas condições forem mantidas, pode **levar até 100 anos para eliminar a informalidade no trabalho.**

O que é necessário para tornar realidade uma política mais efetiva para promover a transição da informalidade para a formalização do trabalho¹²?

PRESENCIA ATIVA DAS ORGANIZAÇÕES DAS TDR

COOPERAÇÃO E ASSISTÊNCIA TÉCNICA DAS AGENCIAS DO SISTEMA DAS NAÇÕES UNIDAS

PARTICIPAÇÃO E APOIO DE ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL DE CARÁTER NACIONAL E INTERNACIONAL

VONTADE POLÍTICA DAS AUTORIDADES DE MOMENTO

¹² O processo de transição envolve três situações: a primeira, que se refere à formalização de quem realiza trabalho em condições informais, e que são, sem dúvida, a maioria, a segunda, que é tomar as medidas necessárias para que quem tem um emprego formal não o perca ou caia na informalidade, e, em terceiro lugar, a promoção de mais empregos formais para as mulheres trabalhadoras. Para o setor das trabalhadoras domésticas remuneradas, esta política é uma prioridade, uma vez que, como se afirma no Panorama do Trabalho da OIT (2022), página 50, “ficaram para trás na fase de recuperação do emprego pós-pandemia”. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf

Resultados esperados

A. Para que em todos os países onde a Convenção 189 já tenha sido ratificada, deve haver:

- Informações claras para que saibamos nossos direitos. Em portais e páginas web dos Ministérios do Trabalho, **os modelos básicos de recrutamento para as TDR, os protótipos de referência, no âmbito de uma política de comunicação**, devem ser claramente visíveis.
- Revisão permanente, pelas autoridades competentes, dos regulamentos relativos às agências de emprego; e os serviços públicos de emprego, para assegurar que o correspondente contrato de trabalho seja assinado nos termos da Convenção 189 e da regulamentação nacional em vigor; bem como a fiscalização dessas entidades.

B. A adoção de um plano nacional de promoção e incentivo à formalização do trabalho doméstico remunerado, após consulta e participação de organizações representativas dos trabalhadores, que inclua também uma estratégia de fiscalização, em pelo menos 5 dos 18 países abrangidos pela Agenda, com o apoio e cooperação das agências do Sistema das Nações Unidas.

C. Promoção da formação e certificação de TDR pelas instituições de formação profissional, em coordenação com as organizações de TDR, compreendendo suas necessidades, tempo e recursos, e com o apoio e assistência técnica do Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional (CINTERFOR) e da OIT.

D. **O mensurável.** - Pelo menos 75% das trabalhadoras filiadas às organizações de base da CONLACTRAHO formalizaram seu vínculo empregatício em 5 países selecionados durante os quatro anos de vigência da Agenda.

4.2. Regulamentos e sua eficácia

Problema: a Convenção 189 não foi ratificada na Guatemala, Honduras e El Salvador. Por isso, é prioritário para a CONLACTRAHO dar continuidade ao trabalho, aos processos alcançados com outros países e à luta para

conseguir a ratificação, a aplicação e o cumprimento dessa norma fundamental para as TDR. Apesar disso, estamos preocupados:

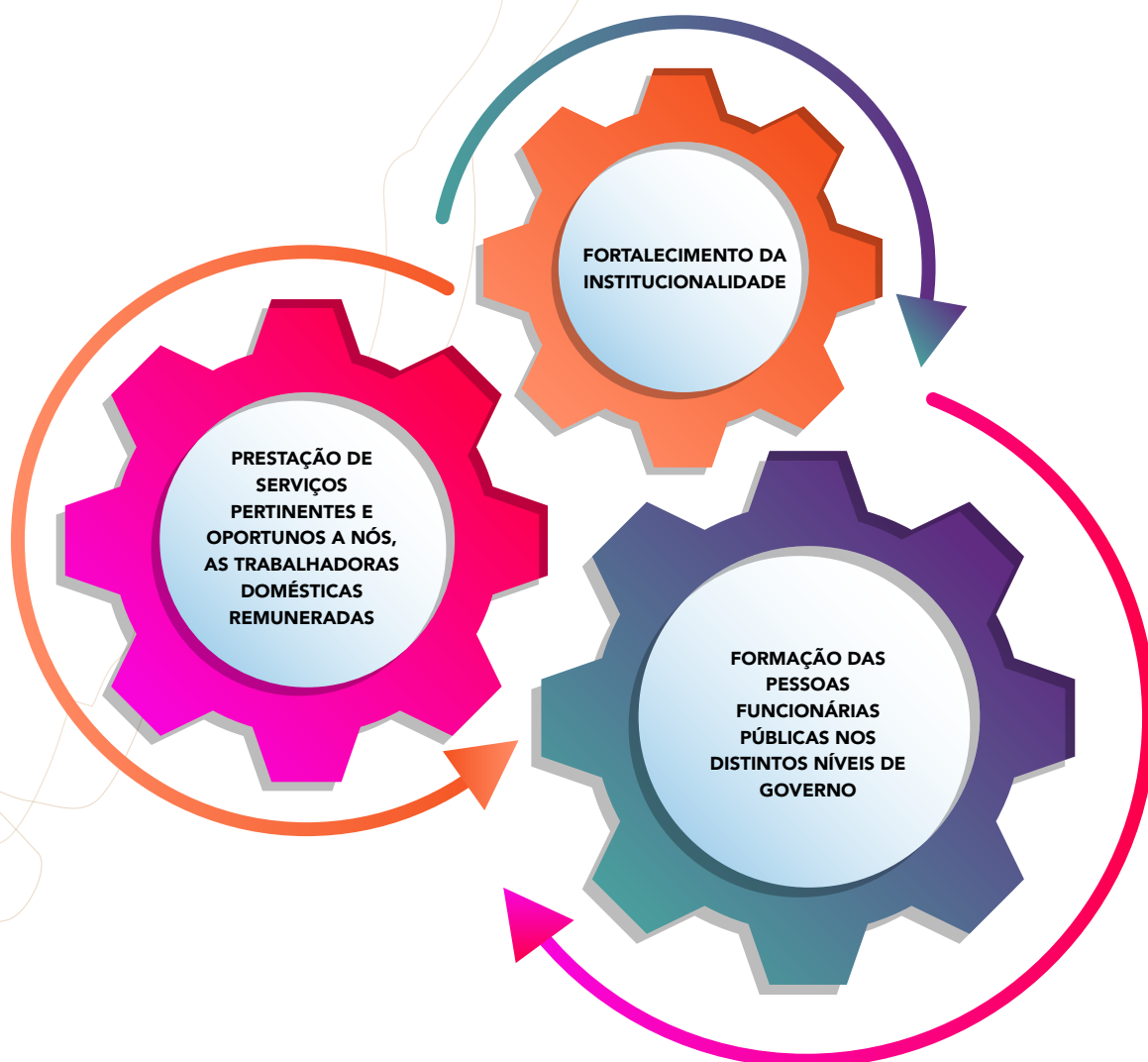
- Que nos países onde a Convenção 189 foi ratificada, ainda não há situação normativa e prática de cumprimento e aplicação efetiva.
- Com a simulação e a fraude da relação de emprego. Isso significa que, além do descumprimento, há o engano das TDR sobre o cumprimento de obrigações previdenciárias, por exemplo.
- Com a discriminação histórica que se vê na falta de reconhecimento e na participação das organizações de trabalhadores nas discussões sobre normas, políticas, planos, programas.
- Porque já passamos por situações de violência, assédio e abuso. Por exemplo:
 - jornadas de trabalho extenuantes e superiores aos máximos legais, com tempos de descanso diários, semanais e anuais mais curtos;
 - salários médios bem abaixo dos salários-mínimos vigentes nos países; falta de proteção social adequada e suficiente para as mulheres trabalhadoras e as suas dependentes econômicas, geralmente menores e idosos;
 - as condições de abuso, assédio e violência a que muitas trabalhadoras são submetidas e amedrontadas;
 - a fiscalização das condições de trabalho, marginal devido ao conceito arcaico e errôneo de inviolabilidade do domicílio, quando este é o local de trabalho da TDR.
 - a discriminação com base na orientação sexual.

Importante:

A CONLACTRAHO indica que: no que se refere ao acesso à justiça para violações de direitos trabalhistas e violência de gênero, foram identificados **diversos obstáculos**, alguns relacionados aos próprios órgãos estatais – administrativos e judiciais – como a **morosidade e o custo da justiça, o preconceito de classe, “raça” e sexo. As trabalhadoras têm medo de denunciar por causa das ameaças** que recebemos ou por **medo de perder o emprego ou não conseguir outros no futuro**, porque não temos recomendações positivas.

O que é preciso para superar esses obstáculos?

Todas essas desigualdades e injustiças são vividas nos grupos mais vulneráveis a que nos referimos, mas também no caso das trabalhadoras desorganizadas e não sindicalizadas.



Resultados esperados

A. A ratificação da Convenção 189 em pelo menos 2 dos três países do Triângulo Norte da América Central, que são Guatemala, Honduras e El Salvador.

B. Nos países onde já tenha sido ratificada, tomar medidas imediatas para:

i. A harmonização das legislações nacionais com o conteúdo e os princípios da Convenção 189, levando em conta as orientações da Recomendação 201.

ii. Serviços de informação, orientação, assessoria, mediação e conciliação jurisdicional que operem de forma célere e gratuita para a efetiva garantia de direitos quando houver litígio.

iii. Pessoal capacitado de entidades públicas para prestação de serviços oportunos e de qualidade.

iv. Adequar as normas da fiscalização para reconhecer e considerar que o local de trabalho é a casa do empregador e, portanto, a fiscalização é constitucional e legítima. Além disso, é essencial estabelecer outros mecanismos para verificar o cumprimento da Convenção 189 e seus regulamentos.

v. Desenvolver um sistema de informação articulado/integrado entre as autoridades do trabalho e da proteção social.

C. **O mensurável.** - Atenção a pelo menos 85% dos casos de violação ou descumprimento dos direitos trabalhistas das trabalhadoras filiadas às organizações de base, que compõem a CONLECTRAHO.

D. Controle regulamentar internacional

i. Apresentação oportuna, verdadeira e completa dos relatórios a serem enviados pelos governos a OIT para controle regulatório ordinário, aos quais são anexadas observações sindicais;

ii. Resposta imediata aos pedidos de informação e observações emitidos pelo Comitê de Peritos da OIT sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações.

iii. Cumprimento das recomendações emitidas pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos por ocasião de audiências sobre trabalho doméstico remunerado.

E. Incidir sobre o sistema educacional para incluir a aprendizagem sobre o trabalho decente e sua importância para o cumprimento dos ODS e, em particular, para que os setores mais vulneráveis da população não sejam deixados para trás.

4.3. Inclusão na protecção social

Problema. Historicamente, a TDR foi excluída da protecção social e, em particular, da seguridade social. Esta situação implica marginalização social, discriminação e sofrimento, contrariando o princípio da igualdade de direitos entre as mulheres trabalhadoras previsto na Convenção 189 da OIT.

- Quando somos reconhecidas como trabalhadoras, nos deparamos com o grave problema da informalidade e, portanto, da falta de filiação e cobertura na previdência social.
- A falta de integração de critérios entre assistência e proteção social faz com que, em alguns casos, as trabalhadoras prefiram as contribuições para a assistência social à filiação em instituições de seguridade social, o que é uma visão de curto prazo, mas compreensível em termos monetários no dia a dia.
- A pandemia da Covid-19 agravou ainda mais a falta de proteção social e expôs essa situação de injustiça social. Várias contingências se juntaram: perda de emprego, doença; riscos ocupacionais; e morte. Para tanto, não foram prestados cuidados socioeconômicos nem proteção.

Importante:

O relatório do I Simpósio Ibero-Americano de Cuidado e Trabalho Doméstico dá conta dos **obstáculos à formalização**. Destacam-se: **o custo financeiro da filiação**, conseqüentemente não recebem nenhum dos benefícios pelas contingências cobertas no país pelas instituições de seguridade social (saúde, benefícios econômicos, maternidade, pensões, desemprego, etc.); **a falta de contratos escritos** para as trabalhadoras; a falta de cobertura, em termos gerais, para as trabalhadoras por dias e horas; uma **cultura previdenciária precária**, tanto por parte dos empregadores quanto das próprias trabalhadoras; **a complexidade dos requisitos e procedimentos para o registro de empregadores e trabalhadoras**; a falta de vontade política, que se traduz na **ausência de medidas de promoção e estímulo à inclusão na seguridade social**, e a **impunidade** pelo descumprimento das obrigações estabelecidas na legislação.

O que é preciso para agir de forma decisiva?

A OIT, na nota técnica de 2022, referente ao Panorama da proteção social na América Latina e Caribe, dá conta de como estamos no fundo da cobertura previdenciária, o que envolve a dificuldade de acesso às seguintes áreas:



Resultados esperados

- A. Medidas e mecanismos adotados para promover e incentivar, em pelo menos 5 países da região, nossa cobertura de proteção social, para os quais será realizado um evento em conjunto com a CISS e a OIT para relatar as experiências de incorporação e expansão da cobertura das TDR nos sistemas de proteção social da Região, bem como a simplificação dos procedimentos administrativos.
- B. Coordenação eficaz dos sistemas de segurança social e de inspeção do trabalho, em especial para garantir o cumprimento dos nossos direitos de proteção social.
- C. Implementação de uma campanha regional (com especificidades nacionais) para fortalecer a cultura de prevenção e ampliação de nossa cobertura previdenciária, incluindo materiais informativos e de orientação para mulheres sindicalizadas e não sindicalizadas.
- D. Promover a penalidade por fraude, que implique a não filiação à previdência social.
- E. **O mensurável.** Pelo menos 75% das TDRs filiadas às organizações sindicais que fazem parte da CONLACTRAHO serão asseguradas pela proteção social.

4.4. Ambiente de trabalho seguro e saudável

Problema: As regulamentações e instituições existentes são fundamentalmente orientadas para as empresas e o setor público e não para o trabalho realizado em casa, mesmo que devido à pandemia de COVID-19 alguns protocolos tenham sido estabelecidos para a proteção da saúde e da vida das trabalhadoras. Portanto, não basta o mero reconhecimento do direito.

- Não temos conhecimento da existência de planos setoriais nacionais e mecanismos institucionais para o trabalho doméstico remunerado. Esse vazio normativo, político, institucional e prático deve ser preenchido com a participação das organizações de TDR, para as quais os Estados devem nos fornecer as facilidades necessárias.

- Por outro lado, não existe informação estatística sobre os nossos riscos profissionais, o que torna invisíveis os problemas das trabalhadoras, uma vez que não têm registro do seu contrato de trabalho ou filiação na seguridade social, o que constitui um círculo vicioso.

Resultados esperados

- A. Implementar uma campanha para o setor de trabalho doméstico remunerado para informar, orientar e conscientizar sobre o tratamento digno das mulheres trabalhadoras.
- B. Que nos países onde existem instâncias de diálogo sobre segurança e saúde no trabalho, deve ser aberto um espaço para a consulta e participação das organizações de TDR.
- C. A promoção da aplicação e cumprimento do Artigo 13 da Convenção 189 e a ratificação das Convenções 155 e 187, para moldar o marco regulatório, desenvolvimento de políticas e programas que promovam um ambiente de trabalho seguro e saudável para nós como Trabalhadoras Domésticas Remuneradas.

4.5. Ambiente sócio-ocupacional livre de violência e assédio

Problema: A violência de gênero é um fenômeno que afeta desproporcionalmente as trabalhadoras domésticas, pois, embora todas as TDR estejam expostas à violência e ao assédio, observa-se uma violação maior no caso de migrantes, negras, indígenas, jovens trabalhadoras, pessoas com deficiência, orientações sexuais diversas e, em alguns grupos, como as idosas, a violência psicológica é agravada.

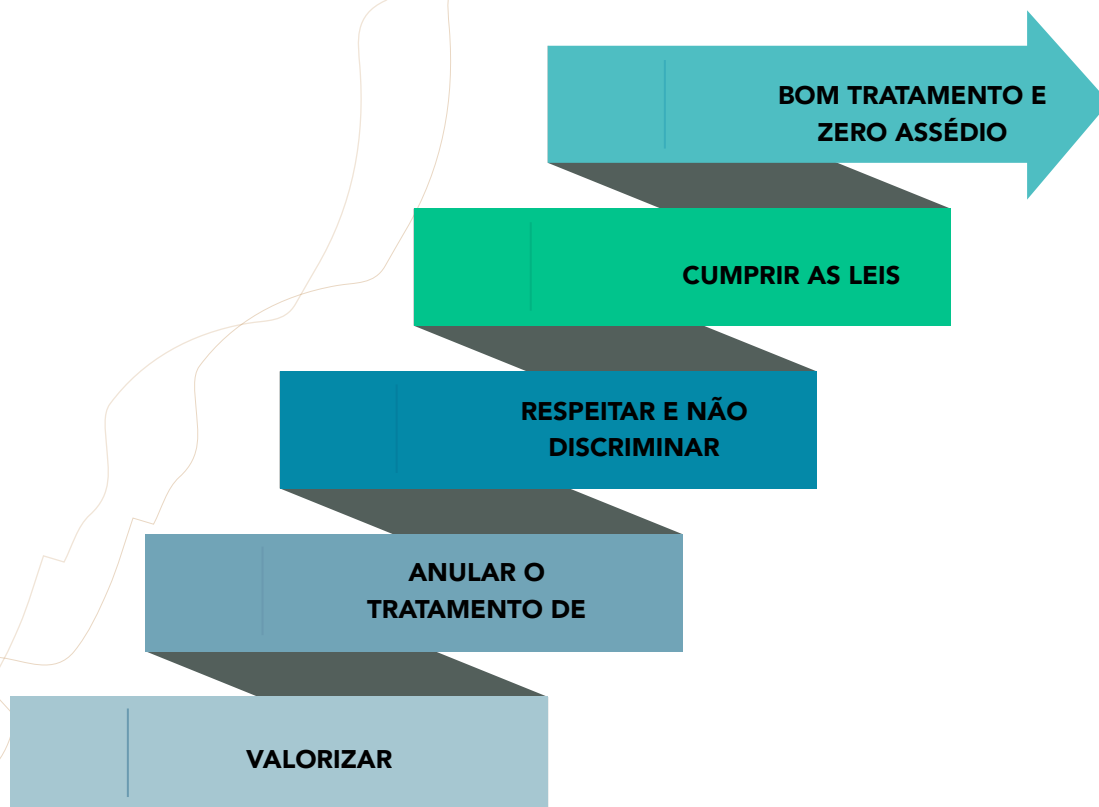
- O modelo cultural vigente e a magnitude da violência contra nós condenam as mulheres a viverem em condições de humilhação e exclusão, o que nos impede de superar a situação de pobreza e discriminação contra nós e as pessoas que dependem de nós.
- Trata-se de um problema de natureza sociocultural e político-institucional, razão pela qual é necessário conjugar esforços sociopolíticos internacionais, nacionais, locais e no local de trabalho.

Importante:

De acordo com o estudo realizado em 2018 pela Federação Internacional de Trabalhadoras Domésticas (IDWF), a Confederação Latino-Americana de Trabalhadoras Domésticas (CONLACTRAHO) com o apoio da CARE, sobre violência e assédio no local de trabalho no Equador, na Colômbia, no México, em Honduras e na Guatemala é indicado que 8 em cada 10 TDR são vítimas de violência no local de trabalho. Esses fatos não apenas mostram relações desiguais de poder, racismo e desvantagem no mercado de trabalho, por razões de gênero, raça e etnia, mas também têm impacto na participação global desigual das mulheres no emprego, na participação em posições de poder e na tomada de decisões, e nos custos monetários que esses tipos de problemas estruturais causam às mulheres, às suas casas e comunidades, às empresas e ao Estado.

O que é necessário para implementar políticas de Trabalho Doméstico Remunerado, com enfoque de gênero?

Há uma necessidade urgente de maior visibilidade e valorização do trabalho remunerado em casa, como suporte fundamental para o sustento humano que se projeta do próprio coração do lar para a sociedade em geral, vinculado às necessidades básicas pelas quais somos responsáveis, tais como: alimentação, higiene, saúde, vestuário e cuidados com as pessoas em geral e com as crianças em particular, pessoas com doenças e deficiências, bem como idosos.



Resultados esperados

- A. Promover a ratificação da Convenção 190 da OIT.
 - B. A criação de espaços específicos de diálogo e incidência e fortalecimento dos já existentes, para promover mudanças culturais, sociais, políticas, regulatórias e trabalhistas, com ênfase na abolição de todos os tipos de violência e assédio no setor das TDR.
 - C. Estabelecer, quando não existam, e/ou fortalecer os mecanismos e as instituições existentes de informação, orientação, aconselhamento, busca de justiça e proteção às mulheres vítimas de violência, bem como a promoção dos correspondentes processos legais e das garantias de reparação e não repetição.
 - D. A formação dos funcionários públicos dos órgãos competentes sobre a prevenção, a informação, a orientação, o aconselhamento, o acolhimento etc., de pessoas que denunciam e foram vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho.
 - E. Cumprimento do direito de participar dos mecanismos internacionais de controle, a fim de reverter as condições de violência vigentes em nível nacional.
 - F.
- A desconfiança entre os atores e a falta de comprometimento efetivo com os acordos e compromissos estabelecidos.
 - As idas e vindas político-partidárias que impedem a adoção de políticas de Estado e a instabilidade das instituições públicas em geral e, em particular, dos espaços de diálogo social.
 - O problema de nós, como TDR, ultrapassa o âmbito de competência das autoridades do trabalho e envolve outros, como os ministérios da mulher, do desenvolvimento ou da assistência social (inclusão etc.), as defensorias públicas, instituições descentralizadas e autônomas, como a seguridade social e a formação profissional, os níveis de governo e os poderes etc.
 - A ausência de organizações representativas dos empregadores neste setor é também um obstáculo, uma vez que as associações empresariais declaram muitas vezes não representar este setor e, em muitos casos, apenas se opõem ou obstruem o diálogo com o Governo e as suas iniciativas. Essa deficiência impede o trabalho de sensibilização e de conscientização desse setor trabalhista; bem como o exercício do direito coletivo à negociação coletiva, de modo que há apenas experiências marginais dessa natureza.
 - A falta de autossuficiência financeira, a dificuldade de formação sindical permanente e sistemática que lhes permitisse enfrentar melhor os desafios de hoje e o futuro do trabalho etc.

4.6 Consulta e participação sociopolítica

Problema: A falta de reconhecimento do valor social do trabalho doméstico remunerado é um obstáculo ao desenvolvimento social e democrático em nossos países, que se combina com outros problemas típicos da experiência nacional e internacional sobre:

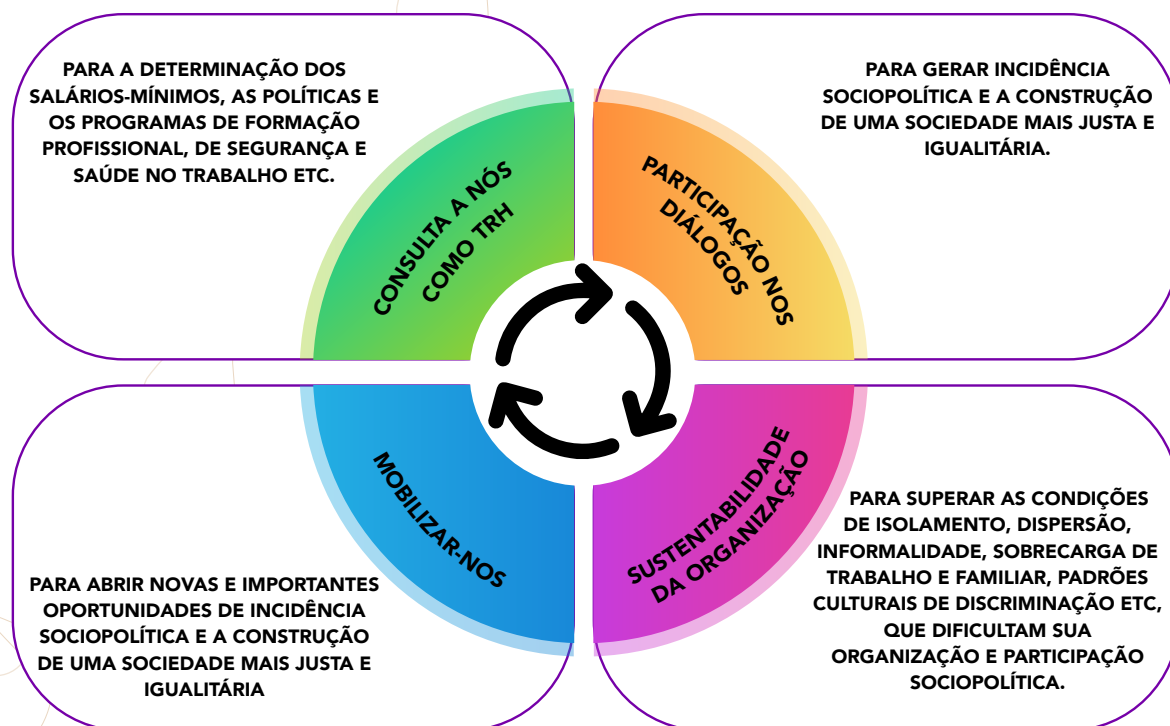
Importante:

Criar vontade política para a coordenação e integração dos esforços interagências é um desafio gigantesco. No entanto, **existem experiências positivas** e resultados importantes alcançados pelas TDR que mostram que **isso é possível**.

A superação das condições de exploração, informalidade, discriminação, marginalização e violência a que estamos submetidas, tem como alavanca para solução nosso reconhecimento e a participação na criação de políticas, no desenvolvimento das instituições democráticas, na evolução das regulações para que todos contribuamos para uma reeducação social baseada nos princípios emanados dos direitos humanos, do trabalho decente e dos feminismos.

O que é preciso para incentivar a nossa participação política?

Na esfera sindical, historicamente tem prevalecido o reconhecimento da participação das confederações ou organizações nacionais mais representativas, no entanto, esse direito é enriquecido pelas disposições da Convenção 189 ao reconhecer o direito específico das organizações de TDR de serem consultadas e participarem dos processos decisórios de tudo o que se refere aos seus direitos e demandas.



Resultados esperados

- A. Crescimento da taxa de sindicalização e unidade sindical. Juntos lutamos e alcançamos a mudança.
- B. Constituir equipes de trabalho sindicais formadas nos eixos da ARTD-TDR, a nível nacional e regional.
- C. Promover a criação de mecanismos de diálogo com a participação das TDR e das organizações de desenvolvimento onde já existem, para a defesa e reivindicação do trabalho decente em todas as suas dimensões e campos.
- D. A adoção de agendas nacionais e regionais para a promoção do trabalho decente, compatíveis com a ARTD-TDR.
- E. Impacto na maior alocação de recursos voltados à promoção e ao incentivo ao trabalho decente em suas diferentes áreas.

4.7 Gestão do conhecimento

Problema: A execução da ARTD-TDR requer um trabalho coordenado e integrado de forma permanente e sistemática, para o qual os desafios enfrentados pela CONLACTRAHO são:

Internamente

- A falta de recursos financeiros e o desenvolvimento de capacidades técnicas suficientes¹³ para sustentar e

¹³ Um exemplo é o desenvolvimento e a gestão de projetos, o que, por sua vez, reduz o déficit de autofinanciamento.

dar autonomia ao desenvolvimento planejado das funções de: informação, coordenação, treinamento, comunicação e pesquisa, que fazem parte da gestão da organização sindical.

- Que nos unamos para atuar, tanto dentro do setor quanto com o movimento sindical como um todo, nacional e internacionalmente. Por exemplo: a inadequação dos salários e a perda de seu poder aquisitivo em relação à cesta básica de bens; a insuficiência dos mecanismos de inspeção do trabalho e de resolução de conflitos, o que muitas vezes resulta em impunidade trabalhista; bem como a baixa cobertura, suficiência, qualidade e tempestividade da proteção social, entre muitos outros.

Externamente

- Não dispomos de informações estatísticas e registros administrativos suficientes quanto aos critérios de levantamento, conteúdo, frequência, processamento, disseminação, uso e exploração, que necessitam de revisão, a fim de dar maior e melhor visibilidade à realidade sócio-ocupacional das TDR.
- Também não dispomos de informação administrativa gerada pelas autoridades do trabalho, por exemplo: sobre contratos de trabalho, inspeção do trabalho, condições de colocação por agências de emprego privadas; riscos ocupacionais; reclamações, seu processamento e senso de resolução de disputas etc.

Importante:

A falta de informações adequadas se reflete na dificuldade de construção de políticas públicas baseadas em dados reais para a promoção e o incentivo ao trabalho decente. Exigimos informações e serviços de dados disponíveis de instituições estatais que nos forneçam orientação e atenção oportuna.

Quais as consequências de não termos informações básicas que nos permitam construir políticas públicas?

As políticas públicas são uma ferramenta fundamental para promover transformações em direção a níveis mais elevados de justiça, além de expressar a decisão política dos governos de avançar na solução dos problemas de desigualdade que afetam as mulheres, incluindo:

A NÃO VALORIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO E NÃO REMUNERADO, E POR CONSEQUENTE DE QUEM O DESEMPENHA. AINDA MAIS NÓS AS MULHERES.

PREVALECIMENTO DE UMA VISÃO PARCIAL CULTURAL E HISTÓRICA COM RELAÇÃO AO ASPECTO POLÍTICO-IDEOLÓGICO QUE CONDUZ À DISCRIMINAÇÃO DE QUE AS MULHERES REMUNERADAS OU NÃO, QUE NOS DEDICAMOS AO TRABALHO DOMÉSTICO, SOMOS OBJETOS.

A IMPOSSIBILIDADE DE MEDIR AS BRECHAS EXISTENTES COM RESPEITO AO TRABALHO DECENTE PARA AS TDR E ESSAS BRECHAS SE TORNAM CADA VEZ MAIS DIFÍCEIS DE SUTURAR.

QUE OS GRUPOS DE TRABALHADORAS MAIS VULNERÁVEIS, COMO SÃO AS MENORES DE IDADE, AFRODESCENDENTES, INDÍGENAS, MIGRANTES, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E OUTROS/AS, CONTINUAM VIVENDO EM CONDIÇÕES DEPLORÁVEIS, DE ABUSO, VIOLÊNCIA E HUMILHAÇÃO.

Resultados esperados

- A. Informações disponíveis sobre o perfil sócio-ocupacional de nós como Trabalhadoras Domésticas Remuneradas.
- B. Criar e acompanhar um programa de capacitação sindical em incidência, focado nos eixos desta Agenda.
- C. Criar e acompanhar um programa de informação e comunicação sobre a promoção do trabalho digno e a proteção social das TDR.
- D. Mais e melhor informação oportuna e de qualidade sobre o trabalho doméstico remunerado e suas trabalhadoras produzida pelas autoridades.
- E. Acordar um programa de pesquisa social que gere uma linha de base para a construção de políticas públicas.
- F. Organizar um programa de formação profissional em cada um dos países e noutros a nível regional.

4.8 Chegamos às estratégias de ação!

Considerações preliminares

Para a realização das estratégias de ação é necessária uma análise preliminar sobre como implementá-las, a identificação de cenários e atores; bem como os elementos fundamentais na **medição dos resultados esperados**. Assim, acreditamos que é necessário atentar para as condições atuais, as ações de natureza mais operacional e a forma como esperamos monitorar os progressos.

Condições Gerais	Ações Operativas	Sobre a Natureza dos Resultados
Adotada esta Agenda: empreender as ações necessárias para elaborar o primeiro plano operativo anual de incidência, no qual deverão estar especificadas as estratégias de ação para sua execução.	Traçar duas linhas do tempo , uma sobre o passado imediato, da última década, para aprender com erros e acertos; e, outra linha para identificar os principais cenários de aplicação nos próximos quatro anos e ir atualizando anualmente ao elaborar o plano operativo de incidência.	Normativos. Implica a adoção, reforma, modificação adição ou revogação de disposições legais de caráter geral, abstrato e impessoal, que compete adotar de forma geral o poder legislativo e em seus aspectos regulamentares o poder executivo. É necessário identificar as atribuições de cada instância nas quais se disputa e se negocia.
O déficit do trabalho decente é multifatorial, por isso é necessário levar a cabo os processos internos de organização, direção, acompanhamento, avaliação e retroalimentação das estratégias e da execução em seu conjunto para atingir os resultados esperados.	O mapeamento dos atores regionais e nacionais com os quais podem ser realizadas ações unitárias e continuar ou formar parcerias para acumular e desenvolver a força e o poder necessário para propiciar as mudanças sociais, políticas e culturais necessárias.	Observações e recomendações. Esses requerimentos são conquistados fundamentalmente a nível internacional em instâncias como as Nações Unidas através do Exame Periódico Universal. Tratados internacionais; a Comissão e a Corte Interamericana de Direitos Humanos, os órgãos da OIT em se tratando do controle regular ou especial; e a nível nacional o controle normativo é levado a cabo, de forma geral, pelos Tribunais ou Cortes Constitucionais.
	Identificar os níveis de incidência , os quais podem ser localizados por sua natureza; legislativos regulamentares, de planejamento e programação, administrativos (execução, controladoria e avaliação), resolução de conflitos; controle normativo nacional e internacional. E, para cada um deles, a descrição das competências e atribuições das autoridades e funcionários implicados.	Exercício de direitos que compreende várias possibilidades, entre elas o cumprimento e o respeito por parte dos empregadores; oferecer as condições necessárias por parte das autoridades para garantir seu exercício; e, o próprio respeito, por parte das autoridades e qualquer outra entidade, como podem ser as comissões, os conselhos etc.
	Identificação do tipo de incidência que se deseja alcançar: abrir ou estabelecer uma nova linha de ação; modificar ou ampliar uma linha de ação já estabelecida pela autoridade competente; colaborar com as autoridades competentes no desenvolvimento de uma linha programática já estabelecida; e, recusar uma linha de ação contrária aos interesses e direitos das TDR.	Prestação de serviços públicos. Como parte da aplicação e do cumprimento das normas internacionais, as autoridades devem oferecer diversos serviços de informação, formação, assessoria, inspeção, mediação, conciliação e um longo [falta algo] etc. As autoridades devem contar com pessoal capacitado e competente, assim como com os meios e recursos necessários e suficientes.
	Revisar os Acordos de Cooperação firmados entre os governos da região e o Sistema das Nações Unidas, as instâncias criadas a nível nacional e regional para seu desenvolvimento e acompanhamento. Cada Agência do Sistema tem o dever de alinhar o seu desenvolvimento programático com os ODS, sendo esse outro exercício de interlocução que é possível ser feito nos níveis nacional e regional.	Adoção de políticas, planos ou programas de inclusão das TDR. É uma função fundamentalmente própria dos poderes executivo e legislativo para garantir o bem comum.
		Coordenação interinstitucional. O trabalho doméstico remunerado envolve diversas autoridades e instituições, por isso mesmo resulta num desafio criar os mecanismos de comunicação, coordenação e ação interinstitucional.
		Visão e sensibilização ético-política. A cultura machista, sexista e de forma geral de impunidade diante dos direitos das TDR, requer uma reeducação em princípios e valores, que devem ser ensinados desde dentro das casas, nas escolas, nos meios de comunicação, as instituições de formação dos servidores públicos etc., razão pela qual é necessário levar a cabo ações e medidas que mudem a opinião privada e pública em tudo aquilo que faz a dignidade das pessoas e o trabalho decente.

Estratégias

Nós os organizamos em dois blocos: os internos referentes à gestão sindical da Agenda com a construção da unidade de ação; e os de impacto sociopolítico, de natureza externa. E, nesse sentido, neste documento nos referiremos apenas a esse último. A título de exemplo, apresentamos as seguintes estratégias como parte do fortalecimento dos processos sindicais e de incidência sociopolítica:

E1. Comunicação, Educação e Cultura

Destinada tanto às autoridades como à população em geral

Incidir na valorização do trabalho doméstico e na mudança de comportamento para enfrentar as práticas de discriminação, exclusão, ambientes inseguros, violentos e de assédio, descumprimento da normativa que protege e tutela as TDR.

Campanhas, programas de difusão cultural, (vídeos, cinema, fóruns, peças teatrais, diálogos abertos, programas e anúncios nas rádios etc.). A difusão perante a comunidade educativa.

E2. Colaboração & Suporte

Destinada às entidades governamentais, certas instituições e organizações internacionais intergovernamentais ou não

Quando houver compatibilidade nos objetivos, resultados e linhas de ação que são empreendidas sobre os eixos da Agenda.

A realização de estudos e pesquisas, enquetes; no design e na implementação de serviços e programas públicos; o desenvolvimento de iniciativas de monitoramento; campanhas; publicação de material de informação, orientação e assessoria; atividades comemorativas; eventos públicos etc.

E3. Organização e construção de bases de apoio

Destinada às filiadas/aos filiados e à articulação com organizações sociais de base

Queremos a acumulação de forças e poder conjuntamente para empreender as ações de incidência.

E4. Persuasão

Destinada a coletivos amplos de atores ou focar nos agentes que participam dos processos de tomada de decisões (políticos e técnicos)

Queremos o aconselhamento com os atores-chave para ter um diálogo direto;

A influencia a través da capacidade da credibilidade e legitimidade da representação das TDR e seus aliados.

E5. Organizar programas-piloto

Destinada às autoridades e outros atores com modelos de intervenção específicos

Queremos acumular conhecimento e experiência que facilitem as mudanças gerais.

A negociação, tanto direta, como em instâncias de diálogo. Estabelecer mecanismos de acompanhamento e verificação do cumprimento dos compromissos adquiridos.

E6. Protesto

Contra a inação ou as ações contrárias aos interesses das TDR e suas organizações, empreendidas pelo governo ou qualquer ator social ou político

Plantões, marchas, vigílias, manifestações, boicotes etc. Para que essas ações tenham impacto nas autoridades e na opinião pública. Importante revesti-las de maneira inovadora e articulá-las com os meios de informação e comunicação (tradicional e em redes).

E7. O Litígio

Destinada às autoridades competentes sobre as controvérsias derivadas da violação de direitos ou falta de reconhecimento desses.

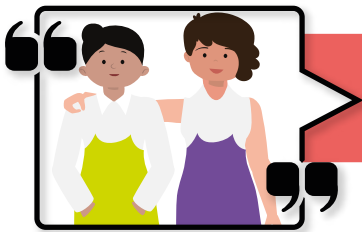
Vamos localizar um caso emblemático que seja orientado a transformá-lo em um fato político, que não apenas permita reestabelecer o gozo dos direitos e ressarcir os danos causados, senão servir de base para uma mudança de maior envergadura.

E8. Controle regulatório

Destinado aos organismos internacionais que têm a faculdade para fazer observações e recomendações ao Estado que ratificou ou aderiu a um tratado internacional.

Ações de gestão, como por exemplo, a apresentação de propostas ou solicitações de apoio a entidades e organizações nacionais e internacionais; solicitação de assistência técnica a OIT para a formação sobre os mecanismos de controle normativo; a solicitação a uma universidade de um programa de apoio ao assessoramento jurídico das trabalhadoras domésticas remuneradas etc.

As estratégias não são excludentes, por isso podem ser combinadas para a conquista dos resultados esperados.



5

COMO ISSO PODE SER POSSÍVEL E COM QUEM? ESTAMOS COMPROMETIDOS COM O NETWORKING

Orientações e recomendações de ação de três quadros regulamentares

As diretrizes a seguir são de caráter geral, para os três objetivos da Agenda e os sete eixos, pois se referem ao consenso político geral (não absoluto) sobre os princípios e as normas dos Direitos Humanos, que orientam o comportamento dos Estados, tanto internamente, quanto perante a comunidade internacional e, portanto, em nível regional para construir democraticamente a justiça social almejada pelas TDR por meio do trabalho decente/digno.

5.1 Não percam de vista o quadro normativo da OIT e das Nações Unidas¹⁴

No caso da OIT (Organização Internacional do Trabalho), este é o resultado do maior processo universal participativo e democrático envolvendo governos, empregadores e trabalhadores desde 1919.

Importante: Neste contexto, a promoção do trabalho digno em geral, e das TDR em particular, é uma componente indivisível da luta pela justiça social.

O Preâmbulo da Constituição da OIT estabelece como princípio fundamental que a existência de "... condições de trabalho que envolvem tal grau de injustiça, miséria e privação para um grande número de seres humanos, que o descontentamento causado constitui uma ameaça à paz e à harmonia universais", ao que acrescenta que "se qualquer nação não adotar um sistema de trabalho verdadeiramente humano, essa omissão constituiria um obstáculo aos esforços de outras nações que desejam melhorar a sorte dos trabalhadores em seus próprios países". Organização Internacional do Trabalho

¹⁴ A OIT é o primeiro órgão especializado a fazer parte do sistema das Nações Unidas, mas é o único de natureza tripartite.

Diversos padrões internacionais têm sido adotados de forma tripartite que orientam e comprometem os Estados a gerar¹⁵ políticas, marcos legais, instituições, políticas, sistemas, programas, mecanismos, condições de convivência e diálogo social para a construção do trabalho decente como base para a justiça social que garanta a governança democrática e a paz social duradoura.

Por outro lado, em 1948 foi adotada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que em seu Preâmbulo reitera, fortalece e estabelece que os direitos humanos formam o marco da justiça social e da paz, no qual estão incluídas as TDR e nossas organizações.

A Assembleia Geral "proclama a presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como um ideal comum pelo qual todos os povos e nações devem se esforçar, a fim de que os indivíduos e as instituições, constantemente inspirados por ela, possam promover, através do ensino e da educação, o respeito a esses direitos e liberdades, e assegurar, por meio de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, o seu reconhecimento e aplicação universal e eficaz, tanto entre os povos dos Estados-Membros como entre os dos territórios sob a sua jurisdição".

É importante notar que os Estados estão vinculados a esse arcabouço político normativo e, fundamentalmente, às organizações que compõem o Sistema das Nações Unidas¹⁶, incluindo a ONU Mulheres, a OMS, a OIM, a UNESCO, o UNICEF, o PNUD, entre outros, e a OIT, que é a única agência tripartite.

a. Sobre o quadro político programático

A adoção da Agenda 2030 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em setembro de 2015, expressa o mais alto nível de acordo político do mundo para atuar sobre os principais problemas de desenvolvimento sustentável nos níveis global e nacional.

¹⁵ Em 24 temas, que podem ser consultados em Tópicos incluídos nas normas (ilo.org)

¹⁶ Todas as agências, programas e fundos especializados estão disponíveis no Sistema das Nações Unidas | Nações Unidas

A Agenda 2030 é composta por 17 objetivos e 169 metas¹⁷. O movimento operário internacional foi consultado no processo de construção desta Agenda e a apoia, bem como na sua continuidade. Para a CONLACTRAHO é um quadro de referência, a fim de estabelecer vínculos com as autoridades nacionais e as Agências do Sistema das Nações Unidas (ONU-Mulheres, PNDUD, OIT e outras).

“
O LEMA:
NÃO DEIXAR NINGUÉM PARA TRÁS.
”

As diretrizes e oportunidades de ação no âmbito da inter-relação entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, o programa e o orçamento da OIT e os eixos da agenda regional de trabalho decente da CONLACTRAHO podem ser construídas com base nas seguintes afirmações:

- Identificar a relação entre os eixos da ARTD-TDR com os indicadores da Agenda 2030, o programa e o orçamento da OIT para o próximo biênio 2024-2026, que é parte fundamental das diretrizes para dar viabilidade às demandas de cooperação e assistência técnica, pois desta forma a CONLACTRAHO não estará apenas contribuindo para o alcance de seus objetivos e resultados, mas também colaborar com as Agências do Sistema das Nações Unidas em suas ações prioritárias e estratégicas.
- Reconhecer que as TDR fazem parte da população-alvo dos ODS e da atenção da OIT;

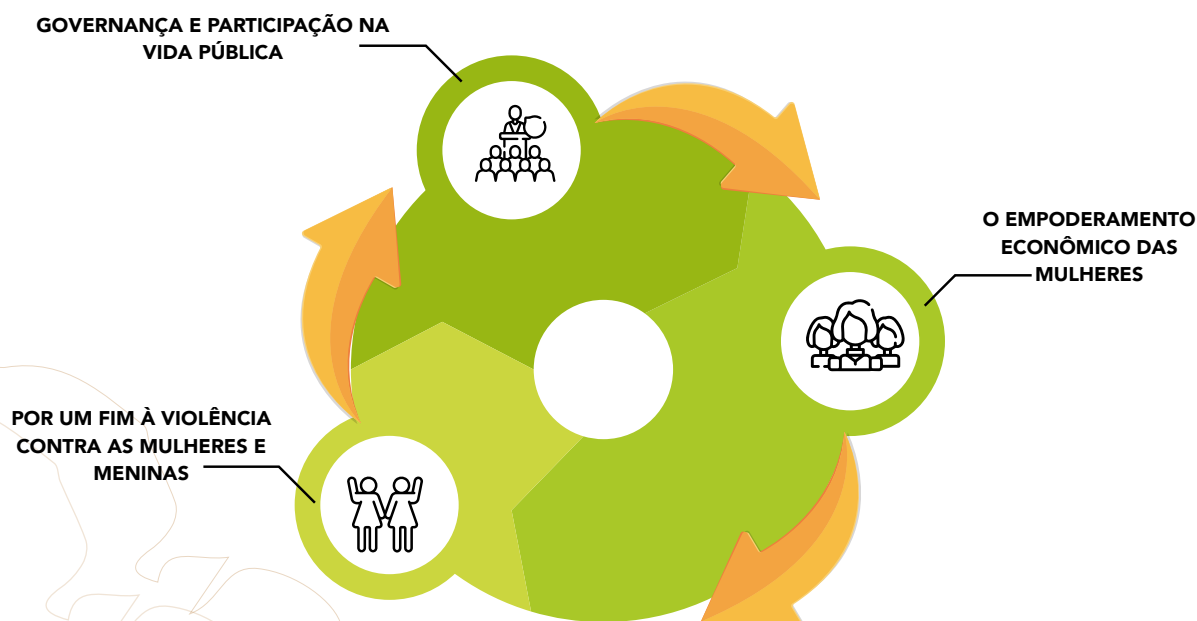
¹⁷ Para saber mais sobre cada um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, visite a seguinte página: Agenda para o Desenvolvimento Sustentável - Desenvolvimento Sustentável (un.org)

- Discursos e publicações não são garantia automática de benefício para nós, por isso é fundamental realizar ações promocionais e de articulação.
- As metas e os objetivos da Agenda 2030 são obrigatórios para todas as Agências do Sistema das Nações Unidas, portanto, sempre será encontrado um vínculo com a ARTD-TDR¹⁸ em favor da colaboração para a promoção do trabalho decente.
- O programa e o orçamento da OIT não abrangem todos os países, por isso, além do diálogo com o Escritório Regional, os escritórios sub-regionais e nacionais, é aconselhável entrar em contato com os especialistas das normas ACTRAV (atividades para trabalhadores), proteção social, legislação trabalhista, entre outros.
- A Agenda 2030 tem conteúdos específicos em cada país e, por isso, é necessário realizar esse exercício em nível nacional e tomar como referência as disposições do Acordo de Cooperação para o Desenvolvimento Sustentável do Sistema das Nações Unidas.

b. Sobre o vínculo com a ONU Mulheres

Para a atuação sociopolítica do CONLACTRAHO, é importante ter em mente o trabalho em conjunto com a **ONU Mulheres**, cujo plano estratégico abrange o período 2022-2025 e se intitula "Construindo um mundo com igualdade de gênero". Em seu planejamento, define quatro áreas prioritárias sobre as quais atua, sendo que três delas estão intimamente relacionadas aos eixos da ARTD-TDR:

¹⁸ Programa e Propostas Orçamentárias para ... Apresentado pelo Director-Geral (ilo.org)



Por outro lado, a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal), cujo principal objetivo é contribuir para o desenvolvimento dos países da região, e também é a entidade das Nações Unidas que monitora os ODS na região, conforme referido na seção sobre o contexto da Agenda. Para tanto, formou uma arquitetura institucional da qual destacamos os seguintes órgãos intergovernamentais subsidiários¹⁹:

- Conferência Regional sobre População e Desenvolvimento na América Latina e no Caribe.
- Conferência Regional sobre a Mulher na América Latina e no Caribe.
- A Divisão de Gênero, que é descrita como: responsável pela integração da perspectiva de gênero no desenvolvimento regional. É também a área que mantém relacionamento com organizações da sociedade civil (dentro das quais estão localizadas as organizações sindicais). Por isso, de forma executiva, é uma instância estratégica para estabelecer e desenvolver compromissos de cooperação e assistência técnica. Suas áreas de atuação são diversas, dentre as quais se destacam a ligação com os eixos da Agenda CONLACTRAHO: sociedade do cuidado, violência contra a mulher, autonomia econômica e participação política²⁰

19 Veja a lista, descrição e link para cada um deles em Órgãos Subsidiários | CEPAL

20 Para obter mais detalhes, consulte Questões de gênero | CEPAL

- Observatório da Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe²¹

c. Instrumentos do Marco Político e Jurídico da Organização dos Estados Americanos (OEA)

- A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, adotada em 1948, inclui os capítulos XIV, XV e XI sobre trabalho, condições de trabalho e proteção social. Também é necessário levar em conta o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos na Área dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais: "Protocolo de San Salvador".
- Outro instrumento importante é a Carta Democrática Interamericana, cujo artigo 10 afirma: "A promoção e o fortalecimento da democracia exigem o exercício pleno e efetivo dos direitos dos trabalhadores e a aplicação das normas trabalhistas fundamentais, conforme consagrado na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Acompanhamento, adotada em 1998, bem como outras convenções fundamentais da OIT conexas. A democracia se fortalece com a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores do hemisfério".

21 O acesso é feito por meio do Observatório da Igualdade de Gênero | da América Latina e Caribe (cepal.org)

d. **As entidades que compõem o Sistema Interamericano**

Que têm o dever de prestar cooperação e assistência aos Estados membros a fim de alcançar os objetivos e princípios do tratado na área dos direitos humanos e do fortalecimento e desenvolvimento das instituições democráticas. Como parte da estrutura da Organização dos Estados Americanos, é apropriado ter em mente:

- A Comissão Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Interamericana de Direitos Humanos, cuja função central é a promoção e a proteção dos direitos humanos nas Américas e, portanto, na região da América Latina e Caribe.

Juntamente com a Corte Interamericana de Direitos Humanos, contribuem para o controle normativo dos direitos humanos. A CONLACTRAHO está preparando sua participação em uma segunda audiência sobre direitos das TDR, portanto, os resultados desta audiência farão parte da Ordem do Dia conforme indicado na descrição dos eixos.

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) possui um Plano Estratégico 2023-2027²² no qual estabelece os pilares que lhe permitem agrupar seus resultados em três pilares:

- A Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho da OEA tem como órgão consultivo o Comitê Técnico Consultivo Sindical (COSATE), que representa os trabalhadores, sendo, portanto, o canal estratégico pelo qual o plano de ação da OEA em matéria trabalhista pode ser influenciado. O comitê é formado por organizações sindicais que fazem parte do TUCA.

- A Comissão Interamericana de Mulheres (CIM), composta por representantes dos 34 Estados membros e cujas funções incluem apoiar os governos da região no cumprimento dos direitos humanos das mulheres e da igualdade de gênero; promover a plena igualdade, participação e liderança das mulheres em todas as áreas da vida; além de assessorar a própria OEA em assuntos relacionados aos direitos humanos das mulheres e à igualdade de gênero. Portanto, a CIM e o trabalho coordenado com a Secretaria de Desenvolvimento Humano, Educação e Emprego, que possui a Seção de Emprego e Trabalho, podem ser uma importante opção de trabalho para a CONLACTRAHO.



RI 1: Aumento da proteção e a defesa de vítimas de violações de direitos humanos, com especial atenção às pessoas de grupos em situação histórica de exclusão.

Dentro desse podem se encontrar as TDR, por sua composição e estado de situação

RI 2: Maior observância e garantia dos direitos humanos no hemisfério pelos Estados.

²² A versão executiva do plano pode ser consultada em [ResumenEjecutivo_PlanEstrategico2023-2027.pdf](#) (oas.org)

e. Outras agências e seus instrumentos

Seus objetivos, funções e atribuições podem convergir com os propósitos do ARTD-TDR da CONLACTRAHO:

Conferência Interamericana de Seguridad Social (CISS) ²³	Fundada em 1942, da qual a CONLACTRAHO é membro e na qual estão representadas as mais importantes instituições de seguridade social da Região. Juntamente com outras entidades, compõem a Rede Interamericana de Seguridad Social, importante alavanca para a defesa da proteção social.
Instituto Latino-Americano de Ouvidoria - Defensoria da OIT	Organização internacional que tem por finalidade promover, estudar e pesquisar a instituição da Ouvidoria-Defensoria, a consolidação dos processos democráticos e de respeito aos direitos humanos na América Latina e no Caribe.
Declaração Sócio-Trabalhista do MERCOSUL	Artigo 2.º expressa o compromisso dos Estados-Membros com o trabalho digno ²⁴
Regulamento da Comunidade Andina de Nações	Estes incluem os relacionados com a migração, segurança e saúde no trabalho, seguridade social, povos indígenas, a criação do Conselho Consultivo Andino do Trabalho etc. ²⁵
O Sistema de Integração Centro-Americana	Como parte dele, foi criado o "Comitê Consultivo", ²⁶ cuja função será assessorar a Secretaria-Geral sobre a política da organização no desenvolvimento dos programas que realiza. Esta pode ser uma oportunidade para chamar a atenção do Secretariado-Geral para a questão do trabalho doméstico remunerado e promover o trabalho digno.
Confederação Sindical das Américas (TUCA)	É a principal expressão do movimento sindical organizado na região e é representada pela TUCA, pois filia a maioria das centrais sindicais que praticam um novo sindicalismo internacional e é a expressão regional da Confederação Sindical Internacional/ CSI, que tem, através de suas organizações sindicais, a hegemonia da representação dos trabalhadores na OIT.
Comitê de Mulheres Trabalhadoras das Américas (CMTA)	É composto por 19 membros titulares e 19 suplentes, os membros são representantes das federações filiadas ao CSA, eleitos em 2020 para um período de 4 anos.

f. Organizações Não Governamentais

Abaixo está uma breve lista²⁷ de algumas das ONGs mais importantes que operam na região, que estão listadas em ordem alfabética da seguinte forma:

CARE	Realizou, em conjunto com a CONLACTRAHO, diversos projetos e programas, em áreas como fortalecimento sindical, promoção e defesa dos direitos humanos, promoção da igualdade de gênero e acompanhamento de incidência sociopolítica.
Centro Internacional de Solidariedade AFL/CIO	Apoia a defesa e a formação em direitos humanos trabalhistas em nível global, busca fortalecer capacidades e construir poder coletivo a partir de e para os trabalhadores.
CLACSO Conselho Latino-Americano de Ciências Sociais	A CONLACTRAHO mantém uma relação com esta importante organização de treinamento e pesquisa. Um de seus objetivos é construir pontes entre a pesquisa social e as políticas públicas, promovendo ações inovadoras, criativas e viáveis entre os grandes desafios sociais, educacionais, culturais e ambientais da região.

23 CISS – Conferência Interamericana de Seguridad Social (ciss-bienestar.org)

24 58000_ATTB27UU.pdf (mercosur.int)

25 Uma compilação destes regulamentos pode ser encontrada em: Regulamentos Andinos – Comunidade Andina

26 Protocolo de Tegucigalpa à Carta da Organização dos Estados Centro-Americanos disponível em [document.pdf](#)

27 Existe um vasto leque de organizações ligadas ao movimento sindical e social a nível internacional, como o WSM e o FOS, para citar apenas duas de origem belga; em nível nacional esse mapa está se multiplicando, por exemplo, no Peru há PLADES e outros que vêm colaborando com as organizações de trabalhadoras domésticas remuneradas. A este mapeamento devem ser acrescentadas as universidades, várias das quais têm colaborado e poderiam colaborar com as filiais da CONLACTRAHO a nível nacional e regional.

CLADEM é o Comitê Latino-Americano e do Caribe para a Defesa dos Direitos da Mulher	Possui uma rede feminista que trabalha para contribuir para a plena realização dos direitos das mulheres na América Latina e no Caribe, utilizando a lei como ferramenta de mudança.
A FES Friedrich-Ebert-Stiftung	Tem uma longa história de ligações com o movimento sindical e acompanhou e apoiou organizações de TDR na maioria dos países, como Bolívia, Chile, Guatemala, República Dominicana, Costa Rica, México e Peru.
OXFAM América Latina	Entre os valores que sustentam suas ações estão o empoderamento, a inclusão e a transparência, em linha com os princípios da CONLACTRAHO.
WIEGO	O trabalho dessa organização apoia, fortalece e conecta organizações de trabalhadores em situação de pobreza para que sua voz coletiva seja amplificada e levada em conta no desenvolvimento de políticas públicas e em órgãos que estabelecem as regras que afetam seu trabalho e suas vidas.

5.2 Como fazemos networking? Principais modalidades para estabelecer cooperação e assistência técnica com organizações e entidades:

- A inclusão da CONLACTRAHO nos processos de consulta e participação para o planejamento e programação de entidades e organizações. No caso da OIT, trata-se de uma diretriz, quando o planejamento se refere a TDR.
- Coordenação de projetos.
- Cogestão de projetos com organizações não governamentais ou de base.
- Assinatura do memorando de entendimento e o programa de ação daí resultante. Essa modalidade opera principalmente com as agências do Sistema das Nações Unidas e se caracteriza pelo fato de não haver repasse de recursos, mas sim compromissos de ação conjunta e concorrente.
- Programas de pesquisa e estudo, relativamente aos quais as organizações de

TDR tenham sido consultadas ou acordadas, nos quais podem ou não estar diretamente envolvidas.

- A organização e execução de eventos organizados por terceiros (organizações da sociedade civil, entidades etc.) previamente acordados com a CONLACTRAHO em termos de seus objetivos, conteúdos, metodologias, beneficiários etc.
- A concessão de bolsas de estudo para participação em atividades de formação.
- Participação em processos de orçamento participativo, que são desenvolvidos por vários governos em nível territorial²⁸.

²⁸ Uma publicação explicando esse tipo de trabalho com a comunidade e sua ligação com os ODS pode ser encontrada em [exploring_the_role_of_participatory_budgeting_and_sdgs_spanish.pdf](#) (unhabitat.org)

A tabela a seguir apresenta os tipos de atividades a serem realizadas bilateral ou multilateralmente, com base nos objetivos e eixos estratégicos da Agenda, de acordo com os campos de ação vinculados às funções e atribuições dos atores potencialmente envolvidos na implementação da ARTD-TDR.

Ações de fortalecimento sindical	Ações de incidência política junto a organizações e entidades Nacionais	Ações junto a organismos e entidades regionais
<ul style="list-style-type: none"> • Crescimento quantitativo <ul style="list-style-type: none"> ○ Afiliação TDR ○ Afiliação de organizações TDR <ul style="list-style-type: none"> ▪ Primeiro Grau ▪ Às Federações Nacionais ○ Integração ou fusão de organizações de segundo grau ○ Afiliação a CONLACTRAHO • Crescimento qualitativo <ul style="list-style-type: none"> ○ Formação <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sindical ▪ Sociotrabalhistas (tudo relacionado às relações e condições de trabalho) ▪ Sociopolítico (Tudo relacionado ao desenvolvimento político, normativo, institucional e programático) ▪ Liderança • Em Representação e Tutela <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antes dos empregadores ▪ Perante as autoridades • Em gestão e financiamento <ul style="list-style-type: none"> ○ Planejamento ○ Organização e financiamento ○ Direção ○ Controle • Formulação e gerenciamento de projetos • Militância sindical nacional e internacional • Geração de Conhecimento <ul style="list-style-type: none"> ○ Investigação ○ Processos de sistematização da aprendizagem ○ Comunicação & Informação 	<ul style="list-style-type: none"> • Regulatório <ul style="list-style-type: none"> ○ Ratificações ○ Adaptação/Revisão Regulatória • Político-Institucional Integral <ul style="list-style-type: none"> ○ Políticas Públicas ○ Desenvolvimento institucional ○ Coordenação interagências (inspeção, estatísticas etc.) ○ Planos e Programas ○ Dotação Orçamentária • Administrativo <ul style="list-style-type: none"> ○ Informação (estatística e administrativa) ○ Divulgação, campanhas (Web) ○ Comunicação ○ Serviços Online ○ Serviços presenciais: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aquisição ▪ Mediação ▪ Conciliação ○ Inspeção • Jurisdicionais <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbitragem ○ Judicial • Investigação • Formação profissional <ul style="list-style-type: none"> ○ Acesso ○ Programas de treinamento (cuidar de pessoas etc.) ○ Certificação • Formação política e trabalhista <ul style="list-style-type: none"> ○ Em direito <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabalhista ▪ Saúde e segurança no trabalho ▪ Proteção social ▪ Uso de novas tecnologias ▪ Em processos administrativos ▪ Litígio Estratégico ○ Em Diálogo ○ Incidência • Profissionalização de servidores • Diálogo • Jurisdicionais 	<ul style="list-style-type: none"> • Consulta e participação • Promoção e fortalecimento do diálogo social e tripartite • Adoção de padrões internacionais • Promoção da ratificação, implementação e cumprimento • Controle regulatório perante a OIT, o Sistema Universal e Interamericano de Direitos Humanos • Promoção de uma cultura de direitos humanos • Fornece treinamento • Promove o trabalho decente • Promove a igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres • Contribui para a concepção e gestão da política trabalhista e social • Melhoria quantitativa e qualitativa da proteção social sustentável • Presta assistência técnica nas áreas do mundo do trabalho • Promove e desenvolve pesquisas • Comunica, informa e divulga • Formula Programas e Projetos

Importante:

Esta outra forma de olhar a Agenda permite identificar e dar resposta às exigências de cooperação, assistência técnica e financiamento directo através da transferência de fundos ou através de programas ou projectos, mas também sobre as acções que podem ser acordadas e executadas pelas autoridades ou organismos (públicos, sociais e não governamentais), em função do seu planeamento.

Para tanto, o fortalecimento das capacidades de proposição do CONLACTRAHO é uma exigência estratégica e prioritária.estratégico y prioritario.



6

O QUE ENFRENTAMOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA AGENDA? RISCOS E DESAFIOS

Os desafios podem ser externos, decorrentes da multicrise que caracteriza o contexto nacional e regional; e a dinâmica das relações intra e intersindicais. Alguns desses riscos podem incluir:

- Conflito e dispersão intra e intersindical;
- Redução do fluxo de cooperação internacional para as organizações de TDR e/ou interferência na independência e autonomia das organizações;
- Gestão sindical empírica (ativismo) sem perspectiva estratégica;
- O crescimento do endividamento das instituições de seguridade social, o que impede sua sustentabilidade;
- A redução, em termos reais, do orçamento dos ministérios, instituições e programas que beneficiam as TDR e que impedem o desenvolvimento das funções e serviços que devem ser prestados em decorrência da aplicação e do cumprimento das Convenções 189 e 190 da OIT;
- Indiferença do governo em direcionar solicitações e comentários de órgãos de monitoramento regulatório aos governos sobre normas internacionais do trabalho;
- O triunfo eleitoral de atores políticos contrários aos nossos direitos, como TDR;
- A perda de rendimento nominal e real das famílias;
- A perda do poder de compra dos salários das TDR;
- Falta de coordenação entre as unidades da administração pública; e
- O retrocesso nos direitos e reconhecimento dos sindicatos, devido a mudanças políticas ou jurisdicionais.



NOTA INTERNA

É desejável que, quando seja feita a programação anual da Agenda, possam ser revistos os riscos e as medidas para os mitigar, tanto a nível regional como nacional.



7 EM PRIMEIRO LUGAR, A GESTÃO E O DIÁLOGO CONSTRUTIVO. IMPLICAÇÕES PARA O SECRETARIADO

7.1. Gestão

Esta Agenda é uma ferramenta programática e estratégica sobre como as prioridades da CONLACTRAHO serão gerenciadas para alcançar níveis mais elevados de acesso e fruição do trabalho decente; e, por isso, devem priorizar aspectos como:



A Agenda, como qualquer plano de ação, exige um trabalho coordenado de gestão no âmbito dos princípios, objetivos e estrutura da CONLACTRAHO e suas organizações filiadas, mas também **a busca de unidade** de ação tanto com organizações do mesmo setor quanto com o movimento sindical nacional e internacional.

Os estatutos da Confederação estabelecem o Secretariado como órgão colegiado permanente e executivo, composto pelos seguintes secretários: geral, defesa e direitos humanos, organização, finanças, educação e comunicação, atas e arquivo; e, fiscalização, para cada uma das quais estabelece atribuições e deveres.

No último VIII Congresso Ordinário, foi decidido que a Secretaria Geral seria colegiada e que cada uma das demais secretarias seria composta por uma titular e uma suplente, dessa forma a equipe

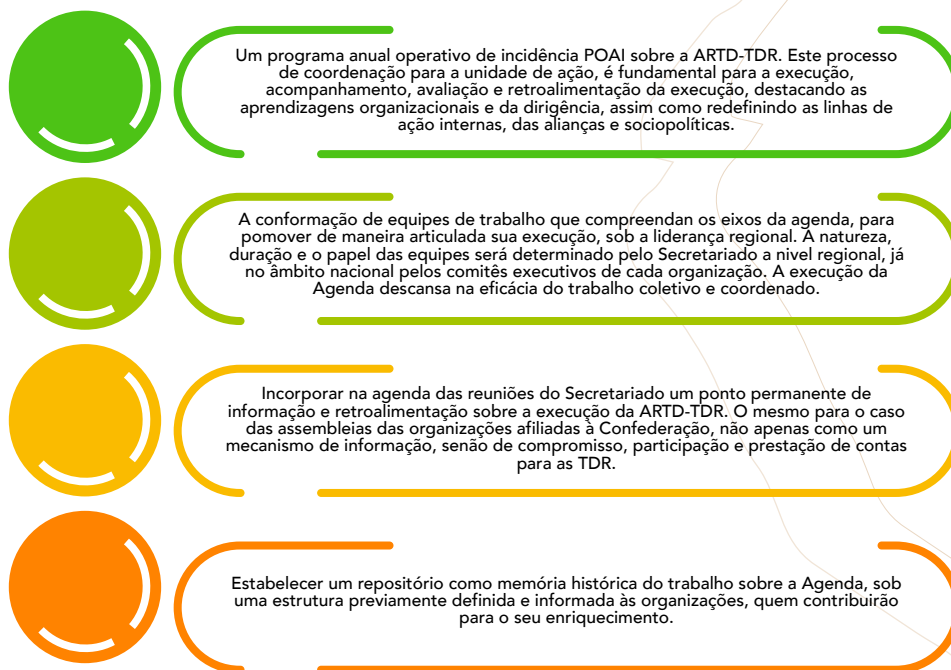
seria ampliada e seu fortalecimento é projetado com a incorporação de dirigentes sindicais, que possuem conhecimentos, experiências e representatividade que enriquecem a gestão e fortalecem o relacionamento entre a Confederação e suas bases, tornando-as parte da direção regional diretamente. Esse potencial deve ir além do ato eleitoral. A ARTD-TDR oferece a oportunidade de vincular todo o Secretariado à ação estratégica e unitária implicada na Agenda.

Nosso compromisso como equipe de gestão

A gestão da implementação da Agenda é de responsabilidade do Secretariado a nível regional, mas os comitês executivos das organizações afiliadas também estão comprometidos com sua implementação. Se faz necessário:

- Articular as Secretarias competentes da Confederação com os dirigentes das organizações nacionais para a implementação da Agenda como um todo e, em particular, de cada um dos eixos que a compõem, entendendo essa forma de organização, não como uma sobreposição de tarefas e responsabilidades, mas como uma forma de integração de saberes, esforços e recursos.
- O sucesso do gerenciamento da execução da ARTD-TDR depende de diferentes fatores internos e externos, entre os primeiros estão:
 - motivação e comprometimento, clima fraterno e construtivo de trabalho em equipe, solidariedade e unidade de ação, além de formação permanente, que vai do autoensino à participação em eventos regionais.

Recomenda-se que a Secretaria possa estabelecer, como parte de sua estratégia de gestão interna:



Tudo isso deve ser documentado e servir de base para um processo de sistematização para gerar o conhecimento político sindical necessário para o desenvolvimento progressivo não só da Agenda, mas da própria Confederação.

7.2 Comunicação para incidência e educomunicação

A coordenação da implementação da Agenda pelo Secretariado expressa a necessidade de estabelecer uma estratégia de²⁹ comunicação interna e externa para orientar e apoiar o trabalho integrado, mas também para reunir informações sobre o que foi feito a nível nacional e relatar os obstáculos e fatores que facilitaram o progresso.

²⁹ A comunicação, interna e externa, deve ocorrer levando em conta a linha gráfica que dá identidade à Confederação e suas organizações nacionais

Para tanto, é importante fazer uso das novas tecnologias de comunicação³⁰, que aumentam a eficiência e reduzem os custos do processo de coordenação.

O Secretariado pode elaborar um programa de formação política, sindical e técnica para promover a implementação da Agenda. O programa de referência será organizado e executado, levando em conta a execução das suas próprias atividades; participação em eventos organizados e patrocinados por terceiros (aliados, instituições, governo etc.) para os quais possam ser convidados e que estejam no âmbito das necessidades de formação identificadas, ou que sejam consideradas necessárias; bem como atividades gerenciadas e coorganizadas com

³⁰ Existem diversos programas gratuitos que podem auxiliar na gestão da Agenda (coordenação, documentação, acompanhamento, sistematização de informações etc.). Essas ferramentas certamente exigem treinamento, mas os retornos valem o esforço que é dedicado.

terceiros. As modalidades do treinamento podem variar do presencial ao autotreinamento virtual orientado.

Como parte do programa de capacitação, é possível construir uma biblioteca digital regional no site da Confederação, com materiais próprios e selecionados que permitem aos filiados acessar informações básicas e materiais de treinamento de forma ágil e gratuita, tais como: apresentações, guias, ferramentas e outros instrumentos convenientes para o fortalecimento da formação sindical e sociopolítica.

7.3 Quanto ao financiamento

A implementação da ARTD-TDR requer uma estratégia de financiamento complementar e coordenada. Como parte do POAI, será elaborado o respectivo orçamento anual, indicando:

1. Os recursos disponíveis e alocados, bem como os recursos que se espera que sejam destinados à cooperação, e a identificação de outras fontes de financiamento³¹, incluindo a elaboração e a proposição de projetos, convênios etc.
2. Aproveitar recursos de terceiros, por meio dos quais serão realizadas atividades, tais como: pesquisas, publicações, campanhas, missões; eventos de treinamento etc., sem perder o reconhecimento e a visibilidade da Confederação.
3. Influenciar a alocação de recursos de terceiros para o alcance dos resultados previstos na Agenda.

Em todos os casos, a promoção do trabalho decente deve ter centralidade, de modo a garantir o exercício da autonomia e independência da organização sindical; e evitar a duplicação e o desperdício de fundos, a fim de otimizar ao

³¹ Três exemplos potenciais disso poderiam ser: responder a chamadas lançadas pela União Europeia, que podem ou não ser feitas em parceria com outras entidades governamentais; a submissão de propostas a fundos estabelecidos por alguns governos (Chile, Colômbia, Panamá, como exemplos) para organizações sindicais; e, com base na Resolução adotada em 9 de dezembro de 1998 pela Assembleia Geral das Nações Unidas sobre a Declaração sobre o Direito e a Responsabilidade dos Indivíduos, Grupos e Órgãos da Sociedade de Promover e Proteger os Direitos Humanos e as Liberdades Fundamentais Universalmente Reconhecidos (<http://www.cidh.oas.org/defenders/reso.sp.htm>) que estabelece o dever dos governos de fornecer fundos a organizações que promovem e defendem os direitos humanos, como a CONLACTRAHO.

Importante

A transparência, a ordem e a adequada fundamentação dos gastos são princípios fundamentais para a credibilidade da organização, tanto internamente quanto em suas relações com terceiros.

máximo os que estão disponíveis.

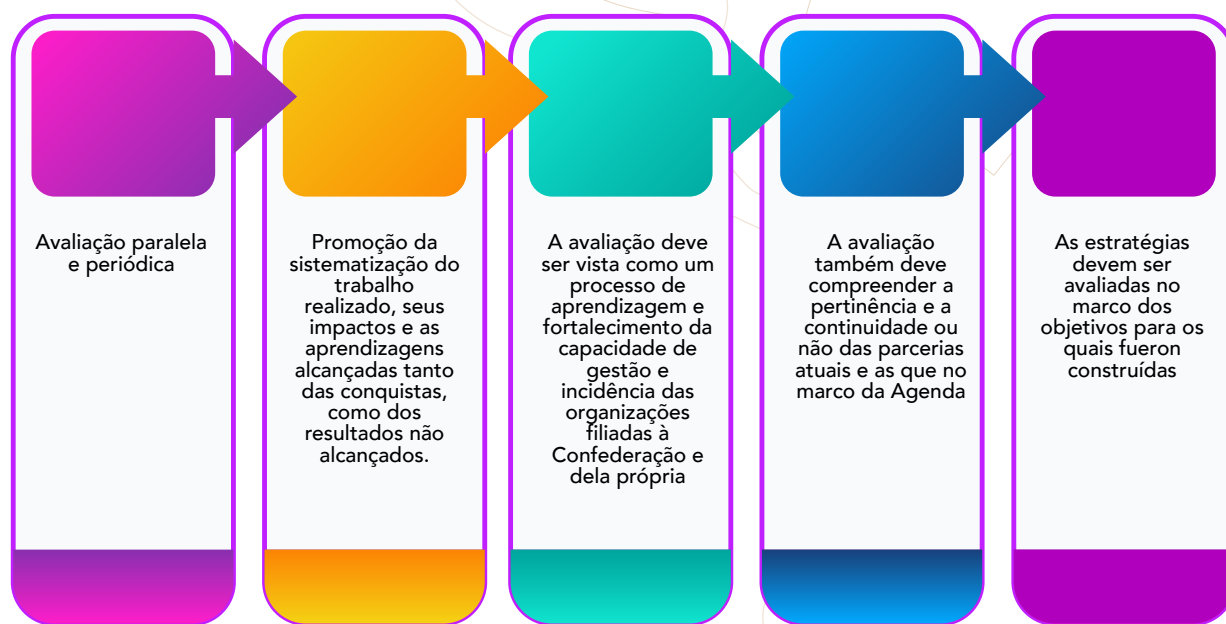
Uma importante experiência de autofinanciamento presente em muitas das organizações sindicais nacionais está relacionada à prestação de serviços e à produção de produtos que são comercializados. Essa forma de autogestão pode ser fortalecida como uma das linhas promovidas para arrecadar recursos e os vincular à função social do trabalho doméstico remunerado.

7.4 Prestação de contas

Acordar os critérios de prestação de contas dos recursos próprios, alocados ou de terceiros, é um imperativo para a sustentabilidade da Agenda. É aconselhável que os critérios sejam objetivos, simplificados e transparentes, a fim de evitar cair em uma sobrecarga administrativo-financeira. As diretrizes são as seguintes:

- Quando há concomitância de fontes de financiamento, é necessário identificar claramente a contribuição de cada uma delas e a forma como foram alocadas. Deve haver coerência entre os relatórios financeiros e técnicos apresentados.
- Quando há uma gestão descentralizada dos fundos, é pertinente estabelecer previamente os critérios de gestão e formatos de prestação de contas, para evitar práticas contraditórias que dificultem a gestão financeira adequada.
- O exercício financeiro dos recursos econômicos e a designação de pessoal devem ser coerentes com os resultados previstos na Agenda e com a proporcionalidade desses, de acordo com as prioridades.

Para a Conlactraho, a prestação de contas inclui também a avaliação da Agenda.



Por fim, é importante ressaltar que as organizações sindicais filiadas a CONLACTRAHO podem gerar, onde não há, Agendas Nacionais de Trabalho Decente para as TDR³², como um espelho dinâmico do Regional e adaptado ao contexto e às condições de cada um dos países, tendo em vista a heterogeneidade da situação do trabalho decente.

Caso isso não seja possível, recomenda-se que a Comissão Executiva Nacional das organizações nacionais possa fazer os ajustes acordados com a Confederação, para que esta possa ser uma ferramenta útil nos processos de diálogo com autoridades, instituições e outras organizações de interesse.

32 Há conhecimento da existência de Agendas em países como Costa Rica, Equador, Panamá e México, mas também de outros tipos de planejamento derivados das mesas ou comissões formadas para diálogo e acompanhamento do cumprimento da aplicação e cumprimento da C. 189, como é o caso do Peru.



FUENTES DE INFORMACIÓN BIBLIOGRAFICA

- **Do Sistema das Nações Unidas:**

- ✓ Comissão Econômica da CEPAL para a América Latina e o Caribe <https://www.cepal.org/es>
- ✓ Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional <https://www.oitcinterfor.org/> CINTERFOR
- ✓ Escritório Internacional do Trabalho da OIT www.ilo.org/global/lang-es/index.htm
- ✓ Agenda 2030 da ONU: A Agenda para o Desenvolvimento Sustentável, Desenvolvimento Sustentável (un.org)
- ✓ ONU Mulheres www.unwomen.org/es
- ✓ PNUD Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sobre Nós | Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (undp.org)

- **Do Sistema Interamericano de Nações**

- ✓ Organização dos Estados Americanos da OEA <https://www.oas.org/es/>

- **Entidade regional especializada**

- ✓ Conferência Interamericana de Seguridade Social CISS <https://ciss-bienestar.org/#>

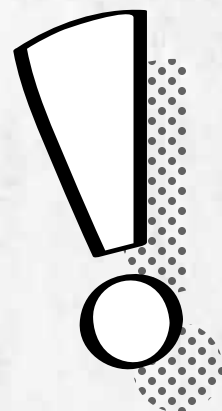
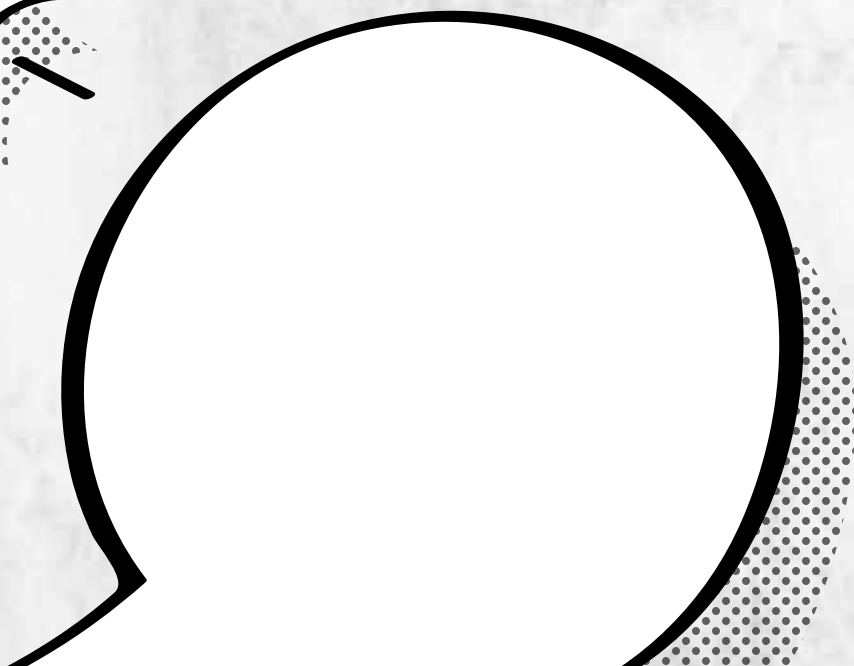
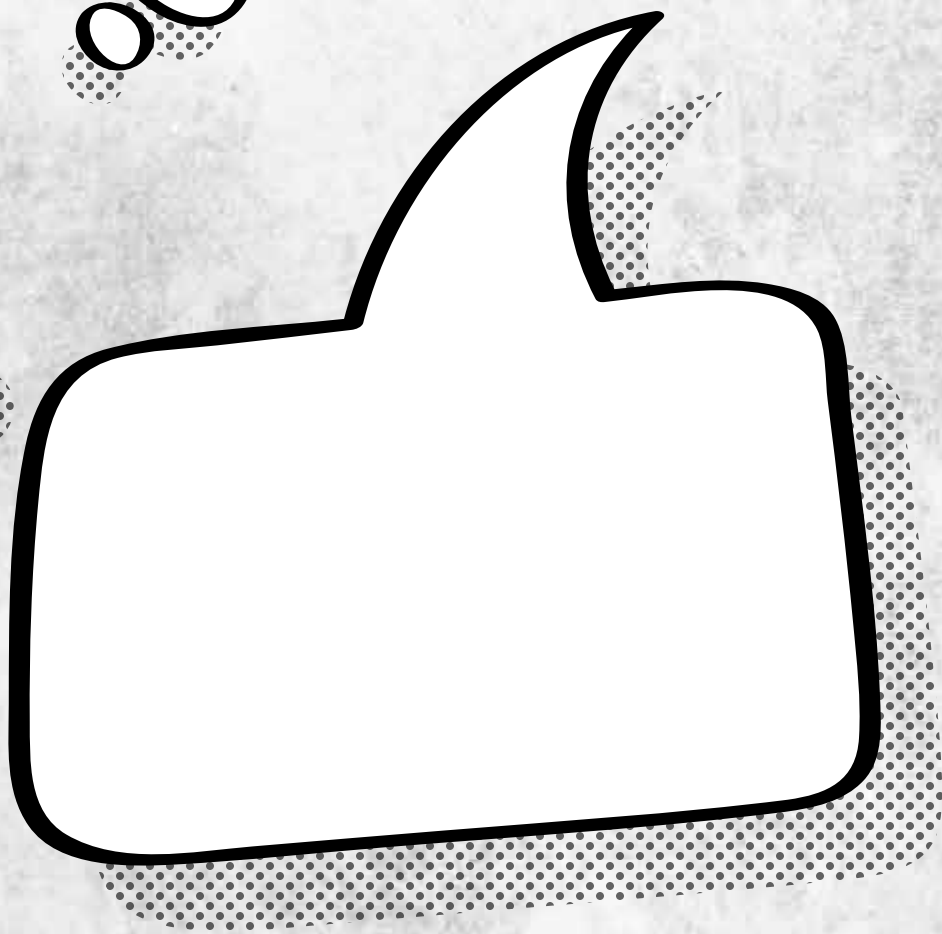
- **Sindicatos com representação regional**

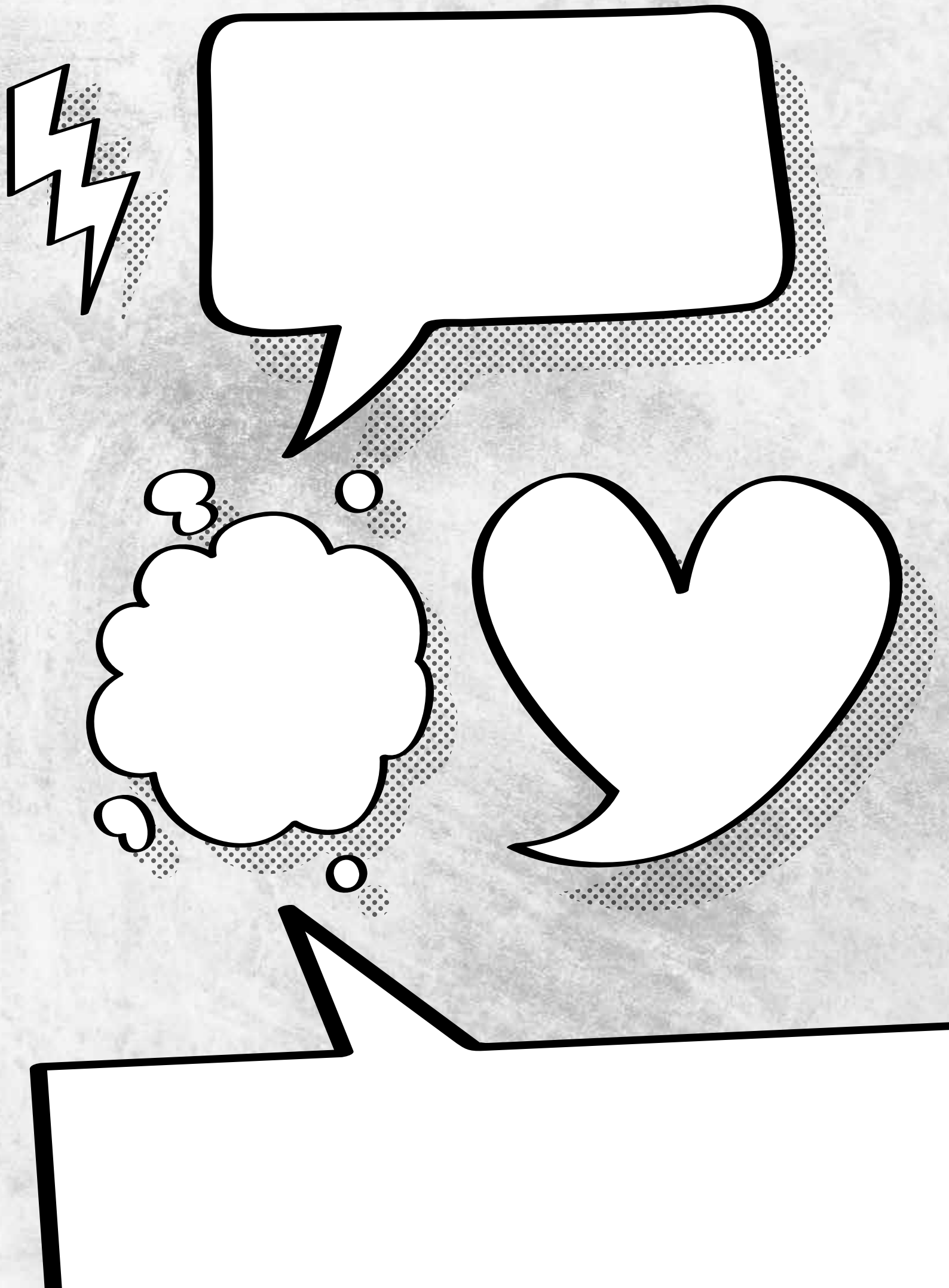
- ✓ TUCA Confederação dos Trabalhadores das Américas <http://csa-csi.org>
- ✓ Federação Internacional de Jornalistas IFJ <https://www.ifj.org/es/donde/america-latina-y-el-caribe/fip-america-latina>
- ✓ IDWF Federação Internacional de Trabalhadoras Domésticas <https://es.idwfed.org/about-us/executive-committee/>
- ✓ UNI-Américas <https://uniglobalunion.org/es/about/regions/uni-americas/>

- **Organizações não governamentais**

- ✓ CARE CARE Internacional | A CARE trabalha para combater a pobreza e alcançar justiça social. (care-international.org)
- ✓ Centro Internacional de Solidariedade AFL/CIO
- ✓ CLADEM (<https://cladem.org/nosotras/>)
- ✓ CLACSO Início - CLACSO
- ✓ FES Fundação Friederic Ebert Unidade América Latina e Caribe (fes.de)
- ✓ OXFAM América Latina <https://lac.oxfam.org/>
- ✓ WIEGO Latin America WIEGO no Mundo: América Latina | WIEGO

QUAIS AÇÕES POSSO REALIZAR A PARTIR DO MEU ESPAÇO?







Esta publicação foi cofinanciada pela Agência Francesa de Desenvolvimento, CARE FRANCE, CARE USA, CARE LAC. O conteúdo desta publicação é de responsabilidade exclusiva da CARE LAC e CARE FRANCE, e em nenhum caso deve ser considerado como refletindo as opiniões da Agência Francesa de Desenvolvimento

