Kit de Ferramentas de Capacitação para Empregadores e Organizações Empresariais do Setor de Serviços Pessoais e Domésticos (“Personal & Household Services” PHS)

EUROPEAN FEDERATION FOR FAMILY EMPLOYMENT AND HOME CARE

European Federation for Services to Individuals

Introdução 3

01. Capacitação 4

1.1. Organizações de empregadores 5
1.2. Definição de capacitação 5

02. Compreender o diálogo social 7

2.1. Definição e importância do diálogo social 8

03. Desafios enfrentados pelas organizações de empregadores do setor de Serviços Pessoais e Domésticos 10

3.1. Desafios gerais da capacitação 11
3.2. Desafios de capacitação relacionados com o diálogo social no setor dos PHS 12

04. Kit de ferramentas 14

4.1. Boa capacidade administrativa 15
4.2. Lobby 15
4.3. Comunicação 16
4.4. Filiação de Membros 17
4.5. Serviços 17

Conclusão 18

Ferramentas para desenvolver a capacitação para SEO do setor dos PHS 19

Glossário 21

Bibliografia 22

Introdução

O PHSDialogue Project estabelece as bases para um Diálogo Social Sectorial na UE e reforça a capacidade de negociação coletiva para **o setor dos PHS** (Serviços Pessoais e Domésticos) a nível europeu.

Ao nível da UE, o conceito de "trabalhadores domésticos e prestadores de cuidados domésticos" tem sido frequentemente abordado através do conceito mais amplo de "trabalhadores de Serviços Pessoais e Domésticos (PHS)". De acordo com o mais recente relatório da ESPAN (Rede Europeia de Análise de Políticas Sociais) publicado pela Comissão Europeia sobre Trabalhadores Domésticos, a prestação de serviços de apoio às famílias inclui atividades de prestação de cuidados (p. ex., prestação de cuidados a crianças ou prestação de cuidados de longa duração (LTC) a idosos e pessoas com deficiência) e atividades não relacionadas com a prestação de cuidados (p. ex., limpeza, cozinha, reparações domésticas, jardinagem).[1]

O inquérito realizado pela **EFFE (Federação Europeia para Famílias Empregadoras, European Federation for Family Employment and Home Care)** e pela **EFSI (Federação Europeia de Serviços para as Pessoas, European Federation for Services to Individuals)** demonstra que a maioria das atividades PHS consistiam da prestação de cuidados a idosos, prestação de cuidados a pessoas com deficiência, prestação de cuidados a crianças, limpeza e engomadoria.[2]

Existem diferentes modelos de emprego que caracterizam o setor dos PHS, que podem ser prestados **através de prestadores de serviços** (modelo de emprego indireto, em que um prestador de serviços (com ou sem fins lucrativos) atua como intermediário entre o trabalhador doméstico e a família) **ou de utilizadores-empregadores** (modelo de emprego direto, em que a família contrata diretamente o trabalhador). Também pode incluir outras formas de trabalho, como trabalho independente (uma pessoa que exerce a sua atividade de forma independente, oferecendo serviços diretamente aos clientes), trabalho temporário ou trabalho em plataformas.[3] Embora os modelos de emprego sejam diferentes (os utilizadores-empregadores assumem ou não as responsabilidades administrativas e legais da contratação do trabalhador), ambos enfrentam desafios comuns, como um local de trabalho atípico num agregado familiar privado, o que acarreta complexidades específicas.

O Pacote de Trabalho 4 do Projeto PHSDialogue visa identificar as estratégias mais eficazes para reforçar a capacidade dos empregadores do setor PHS, dos utilizadores-empregadores e das organizações empresariais a nível nacional e da UE. Neste contexto, este kit de ferramentas foi desenvolvido pela **EFFE** e pela **EFSI**, com a contribuição direta dos seus membros.

Este kit de ferramentas visa ajudar as **Organizações de Empregadores e Membros Empresariais (EBMO) / Organizações Sectoriais de Empregadores (SEO)** do setor dos PHS a participar no processo de tomada de decisões que define as relações laborais e a procurar a eficiência (competitividade industrial) e a equidade (justiça social e qualidade do trabalho e do emprego).

O reforço da capacidade de negociação coletiva **requer o desenvolvimento da capacitação dos órgãos que representam as partes interessadas do setor dos PHS**, como o aperfeiçoamento de competências e recursos, para que essas organizações prestem serviços de alta qualidade, confiáveis e eficientes.

O kit de ferramentas destina-se a **Organizações de Empregadores do setor dos PHS** bem estabelecidas e novas com o objetivo de:

- Compreender a importância de ser uma organização de empregadores do setor dos PHS.
- Identificar melhor as necessidades de capacitação das SEO do setor dos PHS a nível nacional.
- Compreender as melhores formas de reforçar a capacidade das SEO do setor dos PHS.
- Oferecer conselhos práticos e ferramentas às SEO do setor dos PHS para que possam rever as suas abordagens a vários aspetos das suas operações e construir e gerir as suas organizações de forma mais estratégica, eficaz e eficiente.

Além disso, o kit de ferramentas visa reforçar as capacidades e o poder dos parceiros sociais para se envolverem num contexto institucional para um setor dos PHS estável, organizado e sustentável.

1 Ghailani, D., Marlier, E., Baptista, I., Deruelle, T., Duri, I., Guio, A.-C., Kominou, K., Perista, P. e Spasova, S. (2024). Access for domestic workers to labour and social protection: An analysis of policies in 34 European countries. European Social Policy Analysis Network (ESPAN), Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 7, pp. 40-42.

2 EFFE, EFSI (August 2024), Survey on PHS Employer's Capacity Building.

3 European Commission (July 2015), The Thematic Review on Personal and Household Services, p. 9.

01

Capacitação

1.1. Organizações de empregadores

As organizações de empregadores desempenham um papel fundamental em quase todos os países do mundo, cooperando, na maioria das vezes, de forma harmoniosa com Sindicatos e Governos. As Organizações de Empregadores contribuem para o desenvolvimento dos seus países, não só no mercado de trabalho, mas também na sociedade civil, nomeadamente através do reforço da democracia, da eficiência económica e da equidade social. Nos países em transição, as organizações de empregadores desempenham um papel essencial durante a transição de um sistema económico planificado para uma economia de mercado. Em muitos países, o lado dos empregadores é composto por organizações sectoriais de empregadores (SEO) que, juntas, formam uma confederação intersectorial de empregadores. As SEO são frequentemente a espinha dorsal das confederações e influenciam as suas atividades no interesse de todos os empregadores do país.

Os acordos de relações laborais em países com um diálogo social bem desenvolvido divergem entre si, tal como os seus regimes de segurança social e modelos sociais, mas também têm algumas características em comum. Após a Segunda Guerra Mundial, os sistemas industriais e as suas contribuições para o crescimento económico e a proteção social financiada pelo Estado basearam-se em fundamentos institucionais essenciais. Estes incluem a fixação coordenada dos salários ao nível sectorial, garantindo um determinado grau de solidariedade salarial, e acordos políticos tripartidos que envolvem trabalhadores, empregadores e governos. O sucesso do diálogo social e as elevadas taxas de cobertura negocial nos países europeus estão associados à existência de organizações sectoriais de empregadores.[4]

Em princípio, existem três tipos de SEO: As organizações de empregadores "puras", que tratam de assuntos sociais, relações empregador-empregado e representação coletiva no que diz respeito aos sindicatos e ao Estado, sobretudo a negociação coletiva; as organizações comerciais sem poderes para se envolverem em questões relacionadas com os empregadores, que tratam de assuntos comerciais do setor, impostos, alfândegas, ambiente, produtos, normas; as organizações "mistas", que cobrem todos os assuntos atrás mencionados.

1.2. Definição de capacitação

A definição da Comissão Europeia para o termo "capacitação" indica que se trata de um processo para desenvolver as capacidades organizacionais, financeiras e de recursos humanos dos sindicatos e das organizações de empregadores e reforçar a sua contribuição para a administração, tanto a nível nacional como regional. As medidas para reforçar a sua capacidade de diálogo social podem incluir a partilha de informações e a realização de ações de formação sobre mecanismos de participação e negociação, reforçando o papel dos parceiros sociais na definição das condições de trabalho e no funcionamento do mercado de trabalho.[5]

A definição de "capacitação" da Eurofound centra-se mais no elemento do diálogo social, uma vez que implica o reforço das competências, capacidades e poderes dos parceiros sociais para participarem eficazmente a diferentes níveis no diálogo social, na negociação coletiva, na regulamentação das relações laborais e na influência na elaboração de políticas públicas através da defesa dos seus interesses.[6]

De facto, os objetivos gerais das iniciativas de capacitação visam aumentar e melhorar as capacidades financeiras, jurídicas, analíticas, institucionais e políticas das SEO para realizarem as suas tarefas diárias a qualquer nível, seja a nível da UE, nacional, regional ou sectorial. Estas iniciativas ajudam os parceiros sociais a melhorar a sua base de membros, as suas capacidades humanas e administrativas, a promover as suas competências orientadas para os processos e a apoiar o seu desenvolvimento organizacional. Neste contexto, espera-se também o desenvolvimento do diálogo social e a participação em negociações coletivas, que contribuirão para a regulamentação das relações laborais.[7]

Além disso, a capacitação pode trazer um melhor equilíbrio entre o papel do Estado e dos parceiros sociais, facilitando a adaptação à evolução dos mercados de trabalho. Por exemplo, quanto mais proativos e fortes forem os parceiros sociais, melhor será o seu envolvimento no processo do Semestre Europeu para conceber e implementar reformas estruturais, conforme explicado nas recomendações específicas para cada país.

4 ILO (2011), *The effective employer's organisation, Building a strong and efficient sectoral employer's organisation*, International Training Centre of the International Labour Organisation, pp. 8-11.

5 European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs, and Inclusion (2008), *Industrial relations in Europe*, Publications Office.

6 Eurofound (2020), *Capacity building for effective social dialogue in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

7 Eurofound (2017), *National Capacity-Building initiatives for social partners: Experiences in five EU Member States*, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/national-capacity-building-initiatives-social-partners-experiences-five-eu-member, pp. 7-8.

De acordo com a Eurofound, as tentativas de colmatar as lacunas estruturais nos sistemas nacionais de relações laborais devem ser apoiadas, a fim de se chegar a um diálogo social mais eficaz a nível nacional, respeitando simultaneamente o princípio da subsidiariedade e a autonomia dos parceiros sociais.[8]

8 Eurofound (2020), *Capacity building for effective social dialogue in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pp. 46-47.

02

Compreender o diálogo social

2.1. Definição e importância do diálogo social

Tendo em conta que este kit de ferramentas se baseia no Projeto PHSDialogue, é fundamental analisar a capacitação na perspetiva do desenvolvimento do diálogo social. Promover o diálogo social no setor dos PHS é um dos principais objetivos do projeto e é reconhecido como um fator essencial para o desenvolvimento do setor. Além disso, de acordo com o Inquérito sobre a Capacitação dos Empregadores da EFFE e da EFSI, o diálogo social e a negociação coletiva são as principais prioridades para as SEO dos PHS nos próximos anos.[9]

Um diálogo social eficaz a todos os níveis promove a eficiência económica, a competitividade global e atrai investimentos. Promove boas práticas de emprego e deve ser parte integrante das relações laborais em todos os setores. O diálogo social também apoia a administração democrática através da negociação coletiva e da resolução de conflitos, ao mesmo tempo que promove a equidade social através da distribuição justa do bem-estar. Tem um valor acrescentado direto para os trabalhadores, levando a um maior reconhecimento, proteção social, aumento dos salários e resolução de conflitos. Por isso, podemos afirmar que o diálogo social é uma forma de conseguir uma relação equilibrada que envolve uma ligação de subordinação em relação ao empregador e que permite aos trabalhadores expressarem as suas opiniões.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) descreve o diálogo social de forma ampla, abrangendo todas as negociações, consultas e trocas de informações entre o governo, os empregadores e os trabalhadores sobre questões económicas comuns. O diálogo social varia muito entre os países em termos de estrutura, legislação e âmbito da negociação coletiva. Pode envolver tanto o governo como os parceiros sociais (tripartido) ou apenas os empregadores e os trabalhadores (bipartido). Mesmo em casos bipartidos, é influenciado por políticas estatais, impostos e sistemas de segurança social.[10]

Os princípios fundamentais do diálogo social incluem transparência, inclusão, respeito pelos direitos laborais, respeito mútuo e vontade de chegar a um compromisso.

As características comuns dos países com um diálogo social bem desenvolvido incluem:

Discussões tripartidas com autoridades públicas sobre questões políticas e regulatórias através de conselhos, comissões ou grupos de trabalho, por vezes envolvendo diretamente as Organizações Sectoriais de Empregadores (SEO) ou através de associações de empregadores mais amplas.

Consultas bipartidas entre as SEO e os sindicatos sobre questões sociais e de segurança.

Negociação de acordos coletivos.

Os diferentes tipos de diálogo social podem variar entre diálogo formal e informal, negociação coletiva, consulta e processos conjuntos de tomada de decisão.

O papel das SEO nas negociações depende do enquadramento jurídico nacional, nomeadamente no que diz respeito à aplicabilidade e ao caráter vinculativo dos acordos coletivos. As SEO devem igualmente ter em conta as normas, valores e atitudes implícitos existentes no mercado de trabalho antes de iniciar consultas ou negociações com os Sindicatos.

A principal questão é de que forma e em que medida as SEO podem abordar e encaminhar as necessidades dos membros através do diálogo social. Em países onde o diálogo social está em desenvolvimento ou ainda não foi estabelecido, as SEO têm uma oportunidade única de liderar e influenciar as partes interessadas, particularmente o Governo e os Sindicatos, e de impulsionar a criação de políticas públicas objetivas.

As SEO devem reconhecer que os empregadores preferem a tomada de decisões descentralizada, tanto em questões empresariais como laborais, enquanto os Sindicatos muitas vezes defendem uma regulamentação centralizada, típica dos acordos sectoriais ou intersectoriais. Uma vez que os acordos coletivos resultam de negociações, as SEO devem garantir acordos que acrescentem valor aos seus membros e comunicar os seus benefícios. É importante refletir sobre como negociar acordos coletivos para atender às suas necessidades.

9 EFFE, EFSI (August 2024), Survey on PHS Employer's Capacity Building.

10 ILO (2011), *The effective employer's organisation, Building a strong and efficient sectoral employer's organisation*, International Training Centre of the International Labour Organisation, pp. 81-82.

Em países onde o diálogo social é emergente, os empregadores identificaram vários benefícios dos acordos sectoriais, incluindo:

Definir salários e condições de trabalho normalizados, ajudar a gerir as relações com os trabalhadores e a concorrência laboral externa.

Fornecer uma base para o planeamento orçamental.

Permitir a participação estruturada no diálogo social.

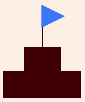
Os tópicos das negociações coletivas variam de acordo com o país, embora os salários e as condições de emprego sejam temas comuns. Estes acordos são geralmente vinculativos para os membros ou funcionam como recomendações, muitas vezes com cláusulas de paz para garantir a paz laboral durante o período de vigência do contrato. Os acordos iniciais servem frequentemente de base para contratos posteriores.

Em muitos países, a negociação coletiva também aborda questões sociais como seguros, baixa médica e pensões, geralmente a nível intersectorial, de modo a complementar a legislação. Em sistemas com diálogo social avançado, os acordos também podem incluir indemnizações por despedimento, fundos para formação e outros apoios aos trabalhadores desempregados.

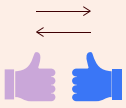
A participação das SEO nas negociações coletivas requer negociadores qualificados e profissionais. A formação interna e a partilha de experiências de negociação anteriores são essenciais, uma vez que a competência das SEO se baseia tanto no conhecimento técnico como na experiência prática com resoluções anteriores. É necessário dispor de pessoal adequado, incluindo líderes de negociação e especialistas em economia, dados sectoriais, assuntos públicos, estatística, políticas salariais, legislação laboral e condições de trabalho.

É necessário definir se as SEO têm autoridade para negociar e celebrar acordos em nome dos seus membros. Este mandato pode ser permanente (p. ex., definido pela constituição) ou concedido casuisticamente pela direção das SEO. Muitas vezes, também é levado em consideração se a organização de empregadores irá gerir as negociações de alto nível antes das negociações específicas do setor.

Durante as negociações, a comunicação contínua entre a equipa é essencial para efeito de atualizações, análises e planeamento. É fundamental que a delegação esteja sempre bem informada e envolvida, assim como é importante que exista uma forte cooperação entre o líder da equipa e a delegação. As abordagens negociais podem ser:



Negociação por posição: Concentra-se em defender as suas próprias exigências, tratando frequentemente a outra parte como adversária. Vencer é mais importante do que compreender as preocupações do oponente e as cedências são vistas como fraquezas. Esta postura agressiva resulta em negociações prolongadas, sobretudo na fase inicial de "distância de transporte". As partes que têm falta de confiança, preparação ou experiência costumam adotar esta abordagem



Negociação por interesse: Ambos as partes respeitam-se mutuamente e procuram obter benefícios recíprocos. Os principais elementos incluem o respeito pelas opiniões da outra parte, a observância das regras e dos factos, e a busca de benefícios para ambas as partes. Cada parte reconhece as preocupações legítimas da outra, levando a uma abordagem colaborativa. Ambas as partes trabalham juntos em busca de soluções, utilizando a escuta ativa e perguntas abertas para promover a cooperação.[11]

No final, os Governos, os Empregadores e os Representantes dos Trabalhadores têm um papel importante no desenvolvimento do diálogo social.

11 ILO (2011), *The effective employer's organisation, Building a strong and efficient sectoral employer's organisation*, International Training Centre of the International Labour Organisation, pp. 81-90.

03

Desafios enfrentados pelas organizações de empregadores do setor de Serviços Pessoais e Domésticos

O setor dos PHS tem características e desafios únicos que afetam o seu desenvolvimento.

Em primeiro lugar, o setor abrange diversas relações laborais. Os trabalhadores do setor dos PHS podem ser contratados diretamente pelos empregadores utilizadores ou trabalhar através de prestadores de serviços, agências ou representantes autorizados (públicos, privados, com ou sem fins lucrativos). Podem ter um ou vários contratos de trabalho, trabalhar a tempo parcial ou a tempo inteiro, exercer uma atividade independente ou trabalhar em plataformas digitais. Estes diferentes acordos criam lacunas em termos de representação, conforme identificado por um terço dos Estados-Membros da UE. Novas formas de trabalho e mudanças na força de trabalho complicam a representação dos empregadores, limitando o mandato das associações de empregadores nas negociações coletivas e dificultando o diálogo social.[12]

Em segundo lugar, o trabalho não declarado representa grandes desafios. Reduz a representação, a participação e a contribuição dos empregadores para as SEO, o que limita o seu poder de defender melhorias sectoriais. Isto prejudica o diálogo social, uma vez que as organizações de empregadores têm dificuldade em negociar com os Sindicatos e os decisores políticos quando uma parte significativa da força de trabalho opera fora do enquadramento formal. Os decisores políticos também podem deixar de dar prioridade às reformas num setor amplamente informal, tornando mais difícil promover quadros jurídicos e incentivos que estimulem o cumprimento da lei. O trabalho não declarado distorce o mercado e cria concorrência desleal, uma vez que os empregadores informais evitam o pagamento de impostos e contribuições sociais, enquanto os empregadores que cumprem as regras suportam todos os encargos regulamentares. Isto dificulta os esforços de profissionalização, pois sem uma força de trabalho formal, torna-se difícil implementar iniciativas de capacitação, como programas de formação, programas de certificação e normas de qualidade.

Em terceiro lugar, os trabalhadores do setor dos PHS trabalham em agregados familiares privados, muitas vezes isolados, o que dificulta o controlo das condições de trabalho e a aplicação dos direitos laborais. Isto representa um desafio para lidar com as preocupações específicas deste setor, sobretudo no que diz respeito à segurança no local de trabalho e à prevenção de riscos. O conceito de agregados familiares privados é fundamental para o setor dos PHS, pois significa que o trabalho doméstico é realizado na esfera privada e na propriedade dos indivíduos, geralmente protegida de inspeções laborais para respeitar a privacidade e os direitos de propriedade. Isto reforça a importância de encontrar formas alternativas para garantir o cumprimento de todas as normas e o papel significativo dos acordos coletivos de trabalho na definição das condições de trabalho. Além disso, os trabalhadores do setor dos PHS são particularmente vulneráveis, uma vez que 90% são mulheres, a maioria com mais de 50 anos de idade, e migrantes, que podem deparar-se com barreiras linguísticas, contratos precários e dificuldades em fazer valer os seus direitos.[13]

Esses desafios reforçam a necessidade de políticas mais fortes, incentivos à formalização e capacitação, juntamente com o diálogo social, para um setor dos PHS mais sustentável e profissionalizado.

3.1. Desafios gerais da capacitação

- **Falta de iniciativas de capacitação:** A falta de programas, recursos e estratégias estruturados para as Organizações Sectoriais de Empregadores (SEO) enfraquece a sua capacidade de representar os empregadores, participar no diálogo social e apoiar o desenvolvimento do setor. Muitas SEO enfrentam dificuldades ao nível da administração, carecendo de processos de tomada de decisão claros, transparência e desenvolvimento de liderança. Sem formação e recursos adequados, enfrentam desafios na defesa de políticas favoráveis, no envolvimento com os decisores políticos e na definição de legislação laboral. A capacitação limitada também dificulta a comunicação com os membros e o público, reduzindo a sua influência.
- **Falta de diálogo social:** Os direitos de participação no diálogo social ao nível da UE devem ser melhor promovidos, introduzindo o direito de associação e permitindo que os sindicatos possam iniciar processos em representação dos seus membros. A participação dos parceiros sociais nacionais na tomada de decisões a nível nacional e sectorial deve estar presente para reforçar a negociação coletiva e a capacidade dos parceiros sociais. As campanhas sobre a utilização e a necessidade da negociação coletiva e um maior apoio estatal em relação ao papel dos parceiros sociais são cruciais para as SEO.
- **O papel preponderante do Estado e a falta de autonomia dos parceiros sociais:** Vários relatórios evidenciam preocupações com o crescente domínio da centralização, através da expansão da sua participação a nível nacional, sobretudo na negociação dos salários.
- **Lacunas de representatividade:** Em alguns setores, os empregadores atribuem a sua representação limitada à falta de estrutura e recursos, o que, por sua vez, faz com que o diálogo social e a negociação coletiva deixem de ser prioritários.

12 Eurofound (2020), *Capacity building for effective social dialogue in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 30.

13 Jarrow Insights (2024). Personal & Household Services Employment Monitor. Towards a sustainable and equitable future for care and help at home, London.

- **Falta de confiança entre os parceiros sociais:** Em alguns casos, os trabalhadores mostram-se relutantes em aderir a sindicatos, ao mesmo tempo que a fragmentação e a representatividade limitada dos parceiros sociais dificultam ainda mais uma colaboração eficaz. A ausência de negociação coletiva setorial, aliada ao baixo interesse em negociar acordos coletivos, enfraquece a sua capacidade de desenvolvimento de competências. Estes desafios geram um ciclo de desconfiança entre os parceiros sociais, dificultando o estabelecimento de uma abordagem forte e coordenada para o diálogo social e o desenvolvimento sectorial.

3.2. Desafios de capacitação relacionados com o diálogo social no setor dos PHS

- **Fragilidade dos parceiros sociais:** Sem instituições fortes, tais como as organizações de empregadores e os sindicatos, os esforços de capacitação no diálogo social são limitados. Para os empregadores, podem existir desafios na organização como as SEO, sobretudo na ausência de políticas e legislação que apoiem o diálogo social e os diferentes modelos de emprego do setor. Também é particularmente difícil para os trabalhadores do setor dos PHS se sindicalizarem, se não existir uma plataforma organizada para os trabalhadores expressarem as suas preocupações, negociarem melhores condições ou mesmo serem informados sobre os seus direitos. Muitos não sabem a quem recorrer, por vezes enfrentam barreiras linguísticas e desconhecem os seus direitos. É, por isso, essencial reforçar as estruturas institucionais para melhorar a capacidade dos trabalhadores de participarem num diálogo significativo.
- **Fragmentação dos intervenientes e do panorama:** As políticas que apoiam o setor dos PHS variam entre os Estados-Membros, o que tem um impacto claro no desequilíbrio de poder entre empregadores e trabalhadores e na capacitação das SEO dos PHS. Alguns países dispõem de um enquadramento jurídico para todos os modelos de emprego no setor dos PHS, outros não reconhecem os utilizadores-empregadores. Alguns criaram sistemas de vouchers sociais ou incentivos fiscais para encorajar o trabalho declarado e reforçar as condições de trabalho através de acordos coletivos, outros dependem sobretudo do trabalho não declarado e não têm qualquer apoio político. Além disso, os empregadores do setor dos PHS identificaram que a divisão entre organizações PHS "com fins lucrativos" e "sem fins lucrativos" dificulta o envolvimento de todo o setor, limitando as oportunidades de melhoria geral. Metade dos Estados-Membros refere que a fragmentação dos intervenientes representa um obstáculo considerável à capacitação (Bulgária, Croácia, Chipre, Alemanha, Grécia, Hungria, Itália, Letónia, Luxemburgo, Polónia, Roménia, Eslováquia, Eslovénia e Espanha).[14]
- **Falta de autonomia dos parceiros sociais:** Os governos de muitos países não reconhecem a importância do diálogo social no setor dos PHS ou não têm vontade política para implementar políticas que apoiem essa forma de diálogo. Em alguns casos, o trabalho não declarado dificulta a regulamentação e o apoio ao diálogo social por parte dos órgãos governamentais. Em alguns Estados-Membros, verificou-se uma intervenção crescente do Estado na negociação coletiva, o que poderá ter impacto na autonomia e na vontade dos parceiros sociais para negociar.
- **Inexistência de negociação coletiva:** A inexistência de negociação coletiva, impulsionada pelos fatores anteriormente mencionados, também dificulta a capacitação das Organizações de Empregadores. A negociação coletiva permite-lhes desenvolver competências de negociação, estabelecer normas sectoriais, melhorar as relações laborais e reforçar a sua influência na elaboração de políticas, o que aumenta a sua capacidade de apoiar e defender eficazmente os interesses dos seus membros. É importante referir que os acordos comuns podem ser negociados sem um acordo coletivo de trabalho, o que permite a criação de mecanismos legais sem que estes sejam necessariamente abrangidos. Isto pode começar a cobrir determinados segmentos: salários, profissionalização, proteção social. O acordo coletivo de trabalho pode ser celebrado numa fase posterior.
- **A dimensão específica dos empregadores do setor dos PHS:** Para a maioria das SEO do setor dos PHS, a persistência do trabalho não declarado e a ausência de um sistema que garanta serviços económicos, acessíveis e de alta qualidade continuam a ser desafios significativos, dificultando o desenvolvimento dos Empregadores do setor dos PHS. Os empregadores do setor dos PHS identificam igualmente um desequilíbrio entre as políticas desenvolvidas para apoiar os trabalhadores e as políticas destinadas aos empregadores, quando o apoio às Organizações de Empregadores é crucial para melhorar as condições de trabalho, a qualidade e a acessibilidade dos serviços, promovendo o desenvolvimento em todo o setor. No modelo dos prestadores de serviços, os recursos são frequentemente limitados, o foco está nas necessidades imediatas e pode não haver investimento suficiente em esforços de capacitação, dificuldade em alinhar diferentes prioridades e apoio limitado para iniciativas como a negociação coletiva, enfraquecendo a capacidade de crescimento coeso da Organização de Empregadores. No modelo do utilizador-empregador, uma vez que as famílias empregam uma pessoa sem prosseguir um fim lucrativo, o empregador é um agregado familiar privado e não profissional. Esta configuração dificulta a participação dos utilizadores-empregadores na capacitação e no diálogo social. Em determinados casos, o utilizador pode continuar a ser o empregador, mas contrata um intermediário, um terceiro, para tratar das tarefas administrativas e de recursos humanos.

14 Eurofound (2020), *Capacity building for effective social dialogue in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 23.

As respostas aos desafios apresentados incluem o reforço da autonomia dos parceiros sociais; o aumento do número de membros, da representatividade e da capacidade de negociação; o reforço do diálogo social bipartido e da negociação coletiva; o reforço das competências e dos recursos humanos; o reforço da confiança entre os parceiros sociais; e uma melhor promoção do diálogo social.[15]

O próximo capítulo apresentará o kit de ferramentas completo para a capacitação dos empregadores, fortalecendo-os e permitindo-lhes melhorar as suas respostas aos desafios apresentados.

15 Eurofound (2020), *Capacity building for effective social dialogue in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pp. 48-51.

04

Kit de ferramentas

4.1. Boa capacidade administrativa

Uma boa capacidade administrativa é essencial para tornar a missão de uma SEO uma realidade, constituindo a base de qualquer organização, seja ela governamental, empresarial ou sindical. Os principais requisitos da capacidade administrativa para as SEO incluem o cumprimento dos regulamentos, critérios de adesão transparentes e inclusivos e medidas para evitar conflitos de interesses. As regras específicas, como o cumprimento da legislação da concorrência, são especialmente relevantes para as SEO.

A boa capacidade administrativa implica o estabelecimento de processos de decisão democráticos, a manutenção de controlos e equilíbrios, a garantia de transparência e a prevenção de influências indevidas. A elegibilidade dos membros varia consoante a região e o setor, mas os estatutos das SEO devem definir quem se qualifica, restringindo, por norma, a adesão a empregadores envolvidos em atividades económicas específicas.

De modo a proteger a integridade das SEO, os membros e colaboradores devem seguir as seguintes premissas:

- **Os objetivos, estatutos e atividades da SEO devem ser legais e construtivos.**
- **A estrutura organizacional deve centrar-se em comités funcionais e grupos de trabalho.**
- **São proibidas as atividades de fixação de preços e de comercialização.**
- **O CEO, aconselhado por um consultor jurídico, garante o cumprimento da legislação relevante e das políticas da SEO.**

Os membros são a autoridade máxima e os beneficiários das ações da SEO, normalmente representados através de uma Assembleia Geral que elege a Direção. As responsabilidades da Assembleia incluem a definição de regras para as nomeações da Direção e eventuais processos de destituição.

A Direção, representativa dos membros das SEO, supervisiona, orienta a gestão e garante o cumprimento dos estatutos. É responsável pelas decisões mais importantes, como o planeamento estratégico, a aprovação do orçamento e as nomeações do CEO/Presidente. É igualmente relevante que a Direção tenha representatividade regional, uma vez que as caraterísticas e os desafios do setor variam em todo o país.

O Secretariado, liderado pelo CEO/Presidente, apoia a infraestrutura da SEO, gere as redes internas e externas, mantém os registos e supervisiona as finanças de acordo com os regulamentos locais.

Para reforçar a credibilidade nacional, as SEO juntam-se frequentemente a organizações de empregadores, amplificando a voz coletiva dos empregadores na elaboração de políticas e aumentando a sua influência a nível nacional.[16]

4.2. Lobby

As atividades de lobbying das SEO visam moldar as leis, regulamentos e políticas públicas que têm impacto no seu setor. O lobby eficaz inclui a apresentação das preocupações dos membros a uma só voz, o envolvimento regular com os decisores, a manutenção de canais de comunicação com o governo e a abordagem de questões proativas e reativas. Esta abordagem ajuda a estabilizar os quadros regulamentares, a controlar a administração das políticas e a garantir uma aplicação equitativa da legislação.

A defesa eficaz melhora o perfil das SEO, atraindo membros e aumentando as receitas, o que, por sua vez, reforça os esforços de lobbying. Os principais aspetos de uma estratégia de lobby são prioridades claras, investigação e uma compreensão dos processos governamentais. Os argumentos de defesa devem ser políticos (abordando contextos de tomada de decisão), económicos (explicando custos e benefícios) e técnicos (dirigidos a especialistas administrativos). Por exemplo, as SEO do setor dos PHS baseiam os seus argumentos em evidências que atestam que as políticas públicas que apoiam o setor têm um impacto económico e social significativo. Estas políticas ajudam a reduzir o trabalho não declarado, a melhorar as condições de trabalho, a aumentar o reconhecimento do setor e a gerar benefícios económicos para o Estado. Os seus esforços de defesa são dirigidos aos ministros responsáveis pelos Assuntos Sociais e pelas Finanças, aos parceiros sociais e à sociedade civil.

As campanhas devem identificar os alvos de forma precisa e utilizar táticas adequadas, reconhecendo os principais intervenientes e pontos de influência. A defesa interna inclui reuniões com decisores políticos e a participação em grupos de trabalho governamentais, enquanto a defesa externa implica o envolvimento dos meios de comunicação social e a formação de coligações. O objetivo consiste no facto de os decisores terem acesso a informações claras sobre a realidade do setor, convites para eventos específicos, reuniões bilaterais, informações sobre as SEO, acesso a dados-chave e documentos de posição.

16 ILO (2011), *The effective employer's organisation, Building a strong and efficient sectoral employer's organisation*, International Training Centre of the International Labour Organisation, pp. 51-62.

Um plano de lobby flexível deve especificar responsabilidades, coordenar ações e permitir mudanças táticas à medida que as questões evoluem. Ao longo do tempo, as SEO devem tornar-se parte integrante do processo político, com os decisores políticos a solicitarem o seu contributo de forma proativa. As ações de SEO eficazes incluem:

- **Informar os funcionários sobre o trabalho da SEO e convidá-los para eventos.**
- **Assegurar a representação em órgãos consultivos governamentais relevantes.**
- **Fornecer aos decisores políticos resumos de elevada qualidade sobre questões fundamentais.**

As atualizações regulares aos membros sobre os esforços e progressos de defesa são cruciais para o envolvimento e apoio. Esta comunicação cria um compromisso e mobiliza os membros para contribuírem para os objetivos de defesa.[17] As SEO do setor dos PHS mantêm os seus membros informados sobre os principais desenvolvimentos que afetam o setor, partilhando notícias, documentos de posição, artigos e investigação sobre tópicos como o apoio público, condições de trabalho e honorários não declarados. Isto garante um envolvimento e uma consciencialização contínuos. Muitos destes documentos são também utilizados externamente para aumentar a visibilidade e reforçar as relações com as partes interessadas relevantes.

4.3. Comunicação

Uma abordagem multinível da comunicação é essencial para as SEO no setor dos PHS. Esta tática garante que se chegue eficazmente a todos os públicos relevantes do setor. As atividades de comunicação podem ser divididas em dois principais grupos de público:

- **Os membros das SEO, o público interno.**
- **As partes interessadas externas, incluindo os decisores políticos e os parceiros sociais.**

Este kit de ferramentas fornece recomendações fundamentais para atividades de comunicação concebidas para envolver estes dois principais grupos de público.

O kit de ferramentas não fornece uma lista exaustiva e não deve ser utilizado como lista de verificação. As atividades de comunicação das SEO devem estar alinhadas com a sua estratégia global.

As atividades de comunicação dirigidas aos membros das SEO são necessárias para desenvolver uma voz eficaz para o setor.

É fundamental garantir o bom funcionamento da organização, a comunicação com os membros através de e-mails regulares, resumos de políticas e um acompanhamento constante das notícias relacionadas com o setor para manter os membros bem informados. A organização de reuniões online ou presenciais através da criação de grupos de trabalho internos facilita a partilha de conhecimentos e tem demonstrado que reforça a comunicação entre os membros e a própria SEO.

Para as SEO do setor dos PHS, estas ferramentas de comunicação visam fornecer informações claras sobre políticas sociais e financeiras, sobre os direitos dos trabalhadores (seguros, licenças, formação profissional, reforma, saúde ocupacional) e sobre os desenvolvimentos legais que afetam o setor.

É igualmente relevante que o público das SEO veja as publicações regulares de artigos de notícias na página web das SEO, destacando marcos e eventos importantes para reforçar a visibilidade e o trabalho das SEO.

As atividades de comunicação que visam sensibilizar e defender o setor junto dos decisores políticos e das partes interessadas podem ser desenvolvidas através dos meios de comunicação social, de campanhas de informação e de eventos públicos que abordem as principais questões do setor. Por exemplo, estas campanhas podem ser concebidas para aumentar a sensibilização para a realidade do setor dos PHS e para os benefícios do trabalho declarado, assim como ajudar a reforçar o seu reconhecimento como um setor-chave para a nossa sociedade.

Manter uma comunicação próxima com os decisores políticos e ganhar poder de influência é fundamental para as SEO. Para isso, é importante ter uma base de dados de contactos atualizada, responder a todos os convites para eventos específicos, partilhar informações atualizadas sobre as SEO e dar aos decisores políticos acesso a dados-chave e documentos de posição.

As SEO podem organizar consultas com as principais partes interessadas para estabelecer uma posição comum sobre questões atuais e publicar declarações conjuntas que definem a visão do setor. Os inquéritos online são igualmente uma ferramenta relevante para obter informações sobre as realidades do setor, que serão depois utilizadas nas atividades de comunicação dirigidas aos decisores políticos e às partes interessadas.

17 ILO (2011), *The effective employer's organisation, Building a strong and efficient sectoral employer's organisation*, International Training Centre of the International Labour Organisation, pp. 51-62.

Para maximizar o impacto, o secretariado da SEO deve manter uma base de dados de contactos atualizada para todas as comunicações. Além disso, as atividades de comunicação devem ser estreitamente coordenadas com as estratégias de relações públicas.

4.4. Filiação de Membros

Uma SEO é um grupo voluntário de empresas-membros ou utilizadores-empregadores que representam interesses comuns de um determinado setor. De acordo com a Convenção sobre a Liberdade Sindical da OIT (1948, Nº 87), a adesão voluntária é essencial, permitindo às Organizações de Empregadores a liberdade de estabelecer, aderir e autogovernar as SEO. As SEO defendem os membros, dialogam com outras partes interessadas e participam na negociação coletiva. Em muitos países, as SEO fazem parte de organizações transversais que representam a indústria em geral.

Tipos de Membros/Filiações:

- **Membros regulares:** Participação plena na administração e acesso aos serviços. A saída pode exigir um pré-aviso (muitas vezes de um ano); a expulsão ocorre em caso de atraso no pagamento das quotas ou de infrações graves.
- **Membros associados:** Serviços limitados e sem direito de voto, frequentemente oferecidos a uma taxa reduzida como um período "experimental" antes da adesão plena.

Uma base alargada de membros é essencial para uma atividade de lobbying e negociação coletiva eficazes. Os esforços de recrutamento da SEO centram-se na manutenção dos membros existentes e na angariação de novos membros, visando organizações grandes e pequenas para uma representação mais abrangente do setor.

As organizações com elevada presença sindical têm maior probabilidade de aderir às SEO, enquanto as não sindicalizadas podem aderir, se os acordos coletivos forem alargados por lei a todas as empresas do setor, o que reforça a importância do diálogo social para a capacitação das SEO.

Para atrair novos membros, as SEO devem descrever claramente os benefícios da adesão, resumidos nos materiais de recrutamento. O sucesso no recrutamento depende do valor e da apresentação dos serviços da SEO aos potenciais membros.[18]

4.5. Serviços

As SEO têm objetivos específicos, centrados sobretudo na melhoria do ambiente operacional do seu setor através da defesa ou da negociação coletiva. A maioria dos serviços das SEO está alinhada com estes objetivos, uma vez que os membros valorizam os serviços adicionais que apoiam estas funções nucleares. Para expandir os serviços, uma SEO deve tirar partido dos seus pontos fortes, que podem incluir:

- **Lobby:** Uma posição forte junto dos legisladores confere influência, acesso à informação e conhecimentos especializados.
- **Negociação coletiva:** As relações com os sindicatos fornecem conhecimentos e experiência em questões relacionadas com os trabalhadores.
- **Membros:** Relações estáveis e de confiança com os membros permitem uma expansão fiável dos serviços.

Os serviços típicos das SEO incluem a partilha de informações, o trabalho em rede, a consultoria, o apoio jurídico, os estudos económicos e o acesso a financiamento. Para desenvolver um novo serviço, a SEO deve formar uma equipa de projeto para avaliar a viabilidade da proposta.[19]

Os serviços oferecidos pelas SEO do setor dos PHS incluem serviços jurídicos e de informação, cursos de formação sobre as leis que impactam o setor e os requisitos para os empregadores e trabalhadores, as condições necessárias que devem ser cumpridas quando se tem um trabalhador num agregado familiar privado, lobbying a nível nacional para ajudar a desenvolver o conteúdo regulamentar do setor, o desenvolvimento de campanhas específicas, representação em comissões consultivas e colaboração com todos os parceiros sociais.

No que diz respeito aos serviços jurídicos prestados, é fundamental o acesso a consultas jurídicas que forneçam aos empregadores e aos trabalhadores todas as informações ou conselhos úteis sobre as disposições legais e contratuais. É igualmente relevante fornecer informações gerais e aconselhamento sobre questões específicas do setor, bem como permitir o debate. Estes serviços também podem facilitar a resolução de conflitos entre os Prestadores de Serviços e os Sindicatos, os Utilizadores-Empregadores e os seus trabalhadores através do diálogo social.

18 ILO (2011), *The effective employer's organisation, Building a strong and efficient sectoral employer's organisation*, International Training Centre of the International Labour Organisation, pp. 28-31.

19 Ibidem, pp. 91-95.

Conclusão

Este kit de ferramentas, desenvolvido no âmbito do projeto PHSDialogue financiado pela UE, constitui um recurso abrangente para reforçar a capacidade das Organizações Sectoriais de Empregadores no setor dos Serviços Pessoais e Domésticos (PHS). Através da exploração de conceitos-chave, desafios e melhores práticas, o objetivo consiste em dotar essas organizações das ferramentas necessárias para melhorar a sua administração, defesa, comunicação, serviços e desenvolvimento do quadro de membros.

A Secção 1 estabelece as bases, definindo a Capacitação e o seu papel fundamental para garantir a sustentabilidade e a eficácia das Organizações de Empregadores. A Secção 2 introduz o Diálogo Social como um pilar fundamental na representação e defesa dos interesses dos empregadores, destacando estratégias para promover um envolvimento construtivo com as partes interessadas. A Secção 3 identifica lacunas gerais e específicas do setor na capacitação, salientando os desafios particulares que as organizações de empregadores do setor dos PHS para conseguir uma representação e influência mais fortes. A Secção 4 fornece um conjunto de ferramentas práticas com passos concretos para melhorar as estruturas e operações organizacionais, assegurando uma abordagem estratégica em matéria de administração, defesa, comunicação, prestação de serviços e crescimento do número de membros.

Além disso, o kit de ferramentas apresenta uma lista não exaustiva de ferramentas, demonstrando como diferentes abordagens à capacitação podem resultar em melhorias significativas na força organizacional e na representação sectorial. Estes exemplos mostram que, embora os desafios possam variar consoante os diferentes contextos nacionais, as estratégias adaptadas com base nos sistemas existentes que provaram ser bem sucedidos podem produzir resultados eficazes e sustentáveis.

Concluindo, o reforço da capacidade das organizações de empregadores no setor dos PHS é essencial para garantir a sua viabilidade a longo prazo, a sua capacidade de defender eficazmente os seus membros, influenciar a elaboração de políticas e desenvolver um setor dos PHS sustentável. Ao implementar as estratégias delineadas neste kit de ferramentas, estas organizações podem aumentar a sua influência, promover o diálogo social e contribuir para a profissionalização e o reconhecimento globais do setor dos PHS, tanto a nível nacional como europeu.

Ferramentas para desenvolver a capacitação para SEO do setor dos PHS

BOA CAPACIDADE ADMINISTRATIVA

Pontos em comum:

- Cumprimento da regulamentação, critérios de adesão transparentes e inclusivos, e medidas para evitar conflitos de interesses.
- Aderir a organizações de empregadores.
- Ter uma representação de diferentes regiões do país na direção da SEO.
- A organização deve representar os empregadores tanto a nível local como nacional e envolver os delegados no processo de tomada de decisões.
- As organizações de utilizadores-empregadores e de prestadores de serviços do setor dos PHS defendem o interesse público, quer como grupos sem fins lucrativos de indivíduos privados, quer como entidades com fins lucrativos que complementam os serviços sociais prestados pelo Estado.

Especificidade dos utilizadores-empregadores:
—

Especificidade dos prestadores de serviços:
—

DEFESA

Pontos em comum:

- Negociar acordos coletivos, promover a pertinência da celebração dos mesmos e trabalhar em estreita colaboração com os parceiros sociais.
- Participar em comissões consultivas para o setor.
- Adotar ações concretas de defesa, tais como documentos de posição, respostas a consultas públicas e reuniões bilaterais com as partes interessadas. Nos domínios do trabalho não declarado, dos trabalhadores migrantes, da igualdade de género, da acessibilidade e dos preços dos serviços, e do diálogo social.
- Publicação de artigos, relatórios de investigação sobre o setor e as políticas públicas, guias para enfrentar os desafios do setor e códigos de boas práticas.
- Organização de reuniões, eventos temáticos e webinars, que juntam os responsáveis políticos e as partes interessadas.
- Fornecer atualizações regulares aos membros e reforçar o seu envolvimento na situação atual do setor a nível nacional.
- Promover um diálogo social dinâmico que beneficie os prestadores de serviços e os utilizadores-empregadores.

Especificidade dos utilizadores-empregadores:

- Promover o reconhecimento na legislação laboral do estatuto específico dos utilizadores-empregadores, bem como demonstrar o seu papel económico.
- Mostrar às autoridades públicas a especificidade da relação de trabalho entre uma pessoa privada e o trabalhador: os empregadores são famílias e não empresas, a relação de trabalho não tem qualquer objetivo lucrativo.
- Criação do contexto jurídico para o exercício destas funções, garantindo a sua adaptação às caraterísticas específicas.

Especificidade dos prestadores de serviços:

- É verdadeiramente relevante defender que o setor dos PHS seja elegível para efeitos de taxas reduzidas de IVA e incentivos fiscais. Outros temas relevantes são os trabalhadores migrantes, as vias legais e a certificação de qualificações.

COMUNICAÇÃO

Pontos em comum:

- Organização de campanhas de sensibilização sobre questões específicas: os impactos negativos do trabalho não declarado, o aumento do reconhecimento do setor e a importância de um sistema público de apoio ao setor para melhorar a acessibilidade e a qualidade. Isto implica ainda que as campanhas sejam dirigidas aos intervenientes relevantes, tais como os decisores, as associações sectoriais, todos os empregadores e trabalhadores.
- Estas campanhas podem ser organizadas pelas SEO e em parceria com o governo.
- Atualização do sítio Web e das redes sociais para garantir a visibilidade da SEO, e o reconhecimento como uma organização ativa e influente no setor. Os podcasts e os webinars estão a tornar-se mais comuns como ferramentas para comunicar o trabalho realizado pelas associações.

Especificidade dos utilizadores-empregadores:

- Foco necessário na divulgação alargada de informações-chave sobre os direitos e deveres dos utilizadores-empregadores e a legislação laboral nacional sobre o setor dos PHS.

Especificidade dos prestadores de serviços:

—

MEMBROS

Pontos em comum:

- Definir claramente as vantagens da adesão.
- Manter a visibilidade através de eventos e da presença nas redes sociais.
- Promover a participação no diálogo social e nos acordos de negociação coletiva.
- Visar a adesão de pequenas, médias e grandes organizações para ter uma visão mais abrangente do setor.

Especificidade dos utilizadores-empregadores:

- Processo de adesão claro e simples para os particulares que empregam os trabalhadores, salientando as vantagens da adesão.

Especificidade dos prestadores de serviços:

- Adesão a normas éticas e empenho na defesa dos valores e da visão da associação.

SERVIÇOS

Pontos em comum:

- Aconselhamento jurídico sobre questões laborais e convenções coletivas, bem como assistência aos membros em litígios e negociações laborais.
- Lobbying a nível nacional para ajudar a desenvolver o conteúdo regulamentar do setor.
- Cursos de formação para empregadores sobre negociação coletiva, fixação de salários, folhas de pagamento e contratos para garantir relações de trabalho justas no agregado familiar.
- Cursos de formação para os trabalhadores, a fim de melhorar as suas qualificações e garantir serviços de elevada qualidade.
- Criação de observatórios de investigação com estudos aprofundados e relatórios sobre as tendências e a evolução do setor.
- Criar pontos de contacto locais e uma rede territorial para fornecer informações locais a todos os utilizadores e utilizadores-empregadores, a fim de garantir um apoio local de elevada qualidade a longo prazo.

Especificidade dos utilizadores-empregadores:

- Medidas específicas para ajudar a combater o trabalho não declarado, tais como simuladores de custos, geradores de contratos e assistência na procura de trabalhadores.

Especificidade dos prestadores de serviços:

—

Glossário

- **EBMO – Employers and Business Members Organisations (Organizações de Empregadores e Membros Empresariais)**
- **PHS – Personal and Household Services (Serviços Pessoais e Domésticos)**
- **SEO – Sectoral Employers' Organisations (Organizações Sectoriais de Empregadores) –** Associações ou grupos de empregadores de uma indústria ou setor específico que representam e defendem os interesses coletivos das empresas desse setor. Estas organizações participam em atividades como a negociação coletiva, a defesa de políticas, as normas e a formação no setor, a criação de redes e a colaboração.
- **Organização empresarial –** Qualquer entidade que se dedique a uma atividade económica com fins lucrativos, seja ela comercial, industrial ou profissional.
- **Associação comercial –** Organização sem fins lucrativos fundada por empresas de uma indústria ou setor específico, que representa os interesses de uma determinada indústria, defendendo uma regulamentação favorável e promovendo normas para toda a indústria.
- **Empregador informal –** Indivíduo ou organização que paga a um trabalhador do setor dos PHS pela prestação de cuidados diretos ou indiretos sem os declarar.
- **Agregado familiar –** Um agregado familiar é uma pessoa que vive sozinha ou um grupo de pessoas, não necessariamente aparentadas, que vivem no mesmo endereço e têm uma atividade doméstica comum.
- **Lar –** O local onde uma pessoa vive permanentemente, nomeadamente como membro de uma família ou agregado familiar.
- **Prestadores de serviços / emprego indireto –** Emprego que envolve uma agência terceira (um prestador de serviços com ou sem fins lucrativos) que atua como intermediário entre o trabalhador e o empregador (um agregado familiar).
- **Utilizadores-empregadores / emprego direto –** Relação contratual direta entre o trabalhador e o empregador (um agregado familiar).
- **Trabalho por conta própria –** O trabalhador por conta própria trabalha de forma independente, oferecendo serviços diretamente aos clientes.

Bibliografia

European Commission (2015), The Thematic Review on Personal and Household Services.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs, and Inclusion (2008), *Industrial relations in Europe*, Publications Office.

EFFE, EFSI (2024), Survey on PHS Employer's Capacity Building.

Eurofound (2025), Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge, Eurofound research paper, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2020), *Capacity building for effective social dialogue in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2017), *National Capacity-Building initiatives for social partners: Experiences in five EU Member States*, Paper Work.

European Social Policy Analysis Network (ESPAN) (2024), *Access for domestic workers to labour and social protection: An analysis of policies in 34 European countries*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

ILO (2012), *Services by Employers' Organisations. A global overview of services in the field of labour law*, International Labour Office, Geneva.

ILO (2011), *The effective employer's organisation, Building a strong and efficient sectoral employer's organisation*, International Training Centre of the International Labour Organisation, Turin.

Jarrow Insights (2024), Personal & Household Services Employment Monitor. Towards a sustainable and equitable future for care and help at home, London.

Seifarth M. (2023) *Collective bargaining in domestic work and its contribution to regulation and formalisation in Italy*, International Labour Review, Vol. 162, No. 3.

Este kit de ferramentas é o resultado de um projeto cofinanciado pela Comissão Europeia ("PHSDialogue: Construir um diálogo social sectorial da UE e uma capacidade de negociação coletiva nos serviços pessoais e domésticos"- referência do projeto: 101102302).

O kit de ferramentas foi elaborado em conjunto pela Federação Europeia para o Emprego Familiar e os Cuidados Domésticos (EFFE) e pela Federação Europeia para os Serviços às Pessoas (EFSI) e publicado em maio de 2025.

SOBRE A EFFE

A EFFE, a Federação Europeia para Familias Empregadoras (European Federation for Family Employment and Home Care), representa os interesses dos intervenientes nacionais, incluindo as organizações de parceiros sociais que operam no domínio do emprego direto. Este modelo caracteriza-se por uma relação contratual de trabalho entre dois particulares sem qualquer fim comercial ou lucrativo.

Pessoa de contacto da EFFE — Aude Boisseuil
aude.boisseuil@effe-homecare.eu
+32 484 16 39 00

SOBRE A EFSI

A EFSI, Federação Europeia de Serviços para Pessoas (European Federation for Services to Individuals), é a voz do setor dos Serviços Pessoais e Domésticos a nível europeu, que representa associações nacionais, organizações de empregadores, prestadores de serviços pessoais e domésticos, e empresas envolvidas no desenvolvimento de serviços pessoais e domésticos, e opera atualmente em 21 Estados-Membros da UE.

Pessoa de contacto da EFSI — Leonor Tavares
leonor.tavares@efsi-europe.eu
+32 472 10 60 44

PARA MAIS INFORMAÇÕES
SOBRE O PROJETO:

www.phs-monitor.eu

GRAPHIC DESIGN BY STUDIO FIFTYFIFTY

Co-funded by the European Union