



LIVRO BRANCO

Trabalho Doméstico Digno

Abril de 2024

Financiado por:

Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

Operador do programa:

CIG  COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

Promotor:



Parceiros:



Por um trabalho doméstico digno

Respeitado, bem remunerado e com condições de trabalho

Ficha Técnica

Título: Livro Branco Trabalho Doméstico Digno

Autores:

Carlos Trindade (Coord.)

Paulo Pedroso (Coord.)

Amílcar Ramos, Cândida Simões, Eduardo Allen, Fernando Gomes, Filipa Seiceira, Inês Pereira, João Pedroso, Lurdes Ferreira, Tatiana Alves e Vivalda Silva

Edição: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas (STAD)

Layout e paginação: Rui Sousa

Capa: Rui Sousa

Impressão e acabamentos: Calbergráfica – Artes Gráficas

1.ª edição: Abril de 2024

Depósito legal: 534203/24

ISBN: 978-989-336267-9

Apoios: EEA Grants e Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)

Parcerias: Instituto Ruben Rolo (IRR) e PPLL Consult

Contactos:

STAD

Rua João da Silva, 20

1900-098 Lisboa

<https://www.stad.pt>

stad_nacional@stad.pt

Nota de base:

Este estudo é financiado pelos EEA Grants.

Através do Acordo sobre o Espaço Económico Europeu (EEE), a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega são parceiros no mercado interno com os Estados-membros da União Europeia.

Como forma de promover um contínuo e equilibrado reforço das relações económicas e comerciais, as partes do Acordo do EEE estabeleceram um mecanismo Financeiro plurianual, conhecido como EEA Grants.

Os EEA Grants têm como objetivo reduzir as disparidades sociais e económicas na Europa e reforçar as relações bilaterais entre estes três países e os países beneficiários.

Para o período 2014-2021, foi acordada uma contribuição total de 2,8 mil milhões de euros para 15 países beneficiários. Portugal beneficiará de uma verba de 102,7 milhões de euros.

Saiba mais em eeagrants.gov.pt.

Índice

Índice de tabelas	6
Índice de gráficos	7
Lista de siglas e abreviaturas	8
Introdução	9
Capítulo 1. O trabalho doméstico remunerado	11
1.1. Definição de trabalho doméstico	11
1.2. A necessidade de proteção do trabalho doméstico	12
1.3. Metodologia	14
Capítulo 2. O regime jurídico português do trabalho doméstico remunerado	16
2.1. O contrato de trabalho doméstico: uma breve análise sobre um contrato especial	16
2.2. Análise da evolução legislativa nacional: o desamparo legislativo	19
2.2.1. Do código civil de 1867 até ao Decreto-lei n.º 235/92, de 24 de outubro	19
2.2.2. A agenda do trabalho digno.....	21
2.3. O Direito Internacional	24
2.3.1. A Convenção n.º 189 e a Recomendação n.º 201	24
2.3.2. O direito da União Europeia.....	25
2.4. O Atual paradigma jurídico	26
2.4.1. Noção de contrato de serviço doméstico: âmbito de aplicação	26
2.4.2. Forma e modalidades	28
2.4.3. Direitos das pessoas trabalhadoras domésticas	29
2.5. Estudo comparado dos regimes jurídicos do contrato de serviço doméstico: do direito internacional a alguns regimes estaduais	35
2.5.1. O regime do trabalho doméstico em vários Estados Europeus	35
Capítulo 3. A proteção social e promoção da formalização	40
3.1. A proteção social das pessoas trabalhadoras domésticas em Portugal	40
3.2. Estudo comparado dos regimes jurídicos de proteção social das pessoas trabalhadoras domésticas: do direito internacional a algumas especificidades de regimes estaduais	45
3.2.1. A OIT e a UE na defesa e promoção do princípio de que as pessoas trabalhadoras domésticas não podem ter uma proteção social inferior aos outros(as) trabalhadores(as).....	45

3.2.2. Os regimes de Segurança Social para o trabalho doméstico: tipologia e resumo comparado	46
3 2.3. Estudos de caso de regimes especiais de proteção de pessoas trabalhadoras domésticas	50
Capítulo 4. A realidade económica e social do trabalho doméstico remunerado.....	54
4.1. O trabalho doméstico no contexto internacional	54
4.2. O trabalho doméstico em Portugal	56
4.2.1. O trabalho doméstico e a inscrição na Segurança Social.....	56
4.2.2. O trabalho doméstico no emprego nacional	65
4.2.3. Os rendimentos das pessoas trabalhadoras domésticas.....	68
4.2.4. A importância do trabalho doméstico em Portugal.....	72
Capítulo 5. As pessoas trabalhadoras domésticas em Portugal	74
5.1. Caracterização do emprego e da atividade económica	74
5.2. Caracterização do trabalho doméstico	76
5.3. Proteção laboral e COVID-19	86
5.4. Atuação sindical	88
5.5. O trabalho doméstico em discurso direto: pessoas trabalhadoras domésticas e empregadores(as)	90
Capítulo 6. Desafios e oportunidades para a ação sindical.....	97
6.1 Breve caracterização da atividade profissional	97
6.2 O trabalho doméstico é um trabalho subordinado	99
6.3 A confiança - uma característica própria do trabalho doméstico	101
6.4. Dificuldades e capacidades para desenvolver ação sindical no trabalho doméstico	103
6.4.1. Dificuldades de ação sindical.....	103
6.4.2. Capacidades de ação sindical.....	105
Recomendações	108
Bibliografia	113

Índice de tabelas

Tabela 1. Situações cobertas pela Segurança Social para pessoas trabalhadoras domésticas em Portugal	44
Tabela 2. Tipologia dos regimes de Segurança Social para o trabalho doméstico	47
Tabela 3. Resumo das práticas internacionais dos regimes de Segurança Social para o trabalho doméstico	49
Tabela 4. Incidência das contribuições sobre as retribuições mensais dos trabalhadores domésticos em Espanha, 2023	53
Tabela 5. Número de pessoas trabalhadoras domésticas na Europa do Norte, Sul e Ocidente (contratados diretamente pelos agregados familiares).....	54
Tabela 6. Importância do trabalho doméstico em alguns países europeus.....	55
Tabela 7. Entidades empregadoras e indivíduos do serviço doméstico com declarações de remuneração à Segurança Social	56
Tabela 8. Pessoas singulares com qualificação de serviço doméstico, com contribuição declarada, por sexo e ano referência da remuneração.....	58
Tabela 9. Pessoas singulares com qualificação de serviço doméstico, com contribuição declarada, por escalão etário e ano referência da remuneração.....	59
Tabela 10. Pessoas singulares com qualificação de serviço doméstico, com contribuição declarada, por nacionalidade e ano referência da remuneração.....	59
Tabela 11. Evolução anual das contribuições declaradas para a Segurança social, serviço doméstico e total (valores em Euros).....	60
Tabela 12. Valor médio de desconto (per capita), serviço doméstico e total de trabalhadores(as).....	61
Tabela 13. Número de pessoas trabalhadoras domésticas com contribuição declarada, por escalão de valor da remuneração mensal e ano	62
Tabela 14. Número de pessoas trabalhadoras domésticas com contribuição declarada, por escalão de valor da remuneração mensal distrito de residência e ano	62
Tabela 15. Número de pessoas trabalhadoras domésticas com contribuição declarada, por tipo de remuneração e ano	63
Tabela 16. Número de pessoas trabalhadoras domésticas com contribuição declarada, com e sem proteção na eventualidade do desemprego, por distrito de residência e ano	64
Tabela 17. Emprego total e por ramo de atividade	66
Tabela 18. População empregada nas atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	67
Tabela 19. População empregada, no ramo "atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico" e horas de trabalho na semana de referência	67
Tabela 20. Emprego na atividade de limpeza.....	68
Tabela 21. Salário mínimo nacional nominal e real entre 2015 e 2024 (2015=100).....	68
Tabela 22. Pagamento das contribuições para a Segurança Social	71
Tabela 23. Número de horas de trabalho por semana de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um e mais de um agregado doméstico.....	77
Tabela 24. Dias de descanso semanal de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um e mais de um agregado doméstico	78
Tabela 25. Motivos para não ter um contrato de trabalho escrito de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um e mais de um agregado doméstico.....	80
Tabela 26. Motivos para não estar inscrito na Segurança Social de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um e mais de um agregado doméstico.....	82
Tabela 27. Interlocutores sindicais e instrumentos jurídicos a utilizar nas várias relações de trabalho doméstico	100
Tabela 28. Áreas, atividades e dificuldades no setor do serviço doméstico	105

Índice de gráficos

Gráfico 1. Entidades empregadoras e pessoas trabalhadoras domésticas com declaração de remuneração à Segurança Social entre 1990 e 2022 (1990=100).....	57
Gráfico 2. Evolução anual das contribuições declaradas para a Segurança Social, serviço doméstico e total (2010=100).....	61
Gráfico 3. Número de pessoas trabalhadoras domésticas com contribuição declarada, por distrito.....	64
Gráfico 4. Salários mínimos nacionais, julho de 2023 e julho de 2013 (níveis, em € por mês e crescimento médio anual, em %).....	70
Gráfico 5. Outras profissões/trabalhos remunerados exercidas em simultâneo pelas pessoas trabalhadoras domésticas.....	75
Gráfico 6. Direitos que as pessoas trabalhadoras domésticas possuem noutras profissões/trabalhos remunerados.....	75
Gráfico 7. Funções desempenhadas pelas pessoas trabalhadoras domésticas.....	76
Gráfico 8. Agregados domésticos onde as pessoas trabalhadoras domésticas desempenham funções.....	77
Gráfico 9. Número de agregados domésticos onde as pessoas trabalhadoras domésticas desempenham funções.....	77
Gráfico 10. Contrato de trabalho escrito de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um agregado doméstico.....	79
Gráfico 11. Contrato de trabalho escrito de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para mais de um agregado doméstico.....	79
Gráfico 12. Inscrição na Segurança Social de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um agregado doméstico.....	81
Gráfico 13. Inscrição na Segurança Social de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para mais de um agregado doméstico.....	81
Gráfico 14. Outros direitos do trabalhador de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um agregado doméstico.....	82
Gráfico 15. Outros direitos do trabalhador de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para mais de um agregado doméstico.....	83
Gráfico 16. Remuneração das pessoas trabalhadoras domésticas (%).....	83
Gráfico 17. Adequação da remuneração das pessoas trabalhadoras domésticas.....	84
Gráfico 18. Satisfação com as condições de trabalho das pessoas trabalhadoras domésticas.....	85
Gráfico 19. Satisfação com as condições de trabalho das pessoas trabalhadoras domésticas imigrantes, nacionais e total (%).....	85
Gráfico 20. Matérias mais importantes para a satisfação com a atividade profissional (% muito importante e importante).....	86
Gráfico 21. Tipo de impacto do COVID-19 na atividade profissional das pessoas trabalhadoras domésticas.....	87
Gráfico 22. Utilização/acesso a materiais de proteção individual nos locais de trabalho.....	88
Gráfico 23. Pessoas trabalhadoras domésticas sindicalizadas no STAD.....	89
Gráfico 24. Grau de satisfação com o apoio prestado pelo STAD.....	90
Gráfico 25. Papel do STAD no setor do trabalho doméstico.....	90

Lista de siglas e abreviaturas

ACT - Autoridades para as Condições de Trabalho
CESU - *Chèque Emploi Service Universel*
CIET - Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho
CNCESU - Centro Nacional do *Chèque Emploi Service Universel*
CRC - Código dos Regimes Contributivos
CRP - Constituição da República Portuguesa
CT - Código de Trabalho
DL - Decreto-Lei
ETC - Equivalente a tempo completo
H - Homens
HM - Homens e mulheres
IAS - Indexante de Apoios Sociais
INE - Instituto Nacional de Estatística
IRCT - Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
IRR - Instituto Ruben Rolo
ISS, I.P. - Instituto da Segurança Social, I.P.
LCT - Lei do Contrato de Trabalho
M - Mulheres
NERA - Autoridade Nacional para os Direitos Laborais
NUGW - Norwegian Union for General Workers
OIT – Organização Internacional do Trabalho
RCSD - Regime Jurídico das Relações de Trabalho Emergentes do Contrato de Serviço Doméstico
SDD - Serviço Doméstico Digno
SMN - Salário mínimo nacional
STAD - Sindicato dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas
TJUE - Tribunal de Justiça da União Europeia
TPCO - Trabalhadores(as) por conta de outrem
UE - União Europeia
UGT - União Geral dos Trabalhadores
URSSAF - União de Cobrança das Contribuições de Segurança Social e de Abonos de Família

Introdução

O presente estudo é realizado no âmbito do projeto Serviço Doméstico Digno (SDD), financiado pelos EEA Grants, e implementado pelo Sindicato dos trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD) em parceria com o Norwegian Union for General Workers (NUGW), Instituto Ruben Rolo (IRR) e PPLL Consult.

Este projeto tem como objetivo geral o estudo aprofundado da realidade das pessoas trabalhadoras domésticas em Portugal e como objetivos específicos:

- Conhecer aprofundadamente a realidade atual da atividade económica e do emprego do trabalho doméstico remunerado;
- Assegurar a existência de um enquadramento jurídico da legislação laboral adaptado e adequado à realidade do trabalho doméstico remunerado, que proporcione níveis idênticos de proteção;
- Facilitar o acesso à proteção social, garantindo a implementação do enquadramento legal, eliminando barreiras existentes;
- Informar, capacitar, mobilizar e organizar os trabalhadores e parceiros sociais para a defesa dos seus direitos e promoção do trabalho decente.

O presente Livro Branco, produto final do projeto SDD, tem como finalidade proporcionar uma visão integrada das políticas e medidas existentes referentes ao setor do trabalho doméstico remunerado, de forma a dar resposta à diversidade e especificidades deste setor, procurando contribuir para um sistema jurídico português e políticas públicas adequados no domínio do trabalho doméstico remunerado, uma maior mobilização e organização de pessoas trabalhadoras domésticas, e o aumento da cobertura da proteção social destes(as) trabalhadores(as).

Desta forma, o presente Livro Branco tem um primeiro capítulo onde é apresentada a definição de trabalho doméstico, a sua necessidade de proteção e a metodologia desenvolvida durante o projeto.

O segundo capítulo apresenta a análise quer da legislação portuguesa, quer da legislação de outros países europeus, procurando a identificação de melhorias a introduzir, no sentido da adaptação do regime jurídico português à Convenção (N.º 189) Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O terceiro capítulo analisa a proteção social das pessoas trabalhadoras domésticas em Portugal no sentido de identificar medidas para a promoção da formalização. Para tal, e uma vez que nalguns países europeus, nos últimos anos, têm sido desenvolvidas respostas inovadoras que facilitaram o acesso das pessoas trabalhadoras domésticas à proteção social, criando-se incentivos ao seu registo e eliminando barreiras administrativas, é efetuada a apresentação de boas práticas na promoção da cobertura da proteção social das pessoas trabalhadoras domésticas.

No quarto capítulo é feita uma caracterização geral da realidade económica e social do trabalho doméstico remunerado a nível nacional e internacional, recorrendo a estudos internacionais e bases de dados de estatísticas nacionais provenientes de várias fontes.

No quinto capítulo procura-se conhecer aprofundadamente a realidade do trabalho doméstico remunerado em Portugal mediante a análise dos resultados do inquérito por questionário aplicado no âmbito do projeto a pessoas trabalhadoras domésticas e dos *focus group* e entrevistas realizadas quer a pessoas trabalhadoras domésticas, quer a empregadores(as).

O sexto capítulo, centrado na ação sindical, identifica medidas para os desafios e problemas de formalização, mobilização, organização e representação dos trabalhadores, incluindo trabalhadores(as) imigrantes.

Por último apresentam-se as recomendações para a introdução de melhorias do setor.

Capítulo 1.

O trabalho doméstico remunerado



Capítulo 1. O trabalho doméstico remunerado

1.1. Definição de trabalho doméstico

O trabalho doméstico remunerado atravessou um conjunto de transformações significativas ao longo dos anos. O primeiro período de viragem para o serviço doméstico foi no decorrer da industrialização capitalista, período onde o mercado de trabalho foi consolidado (Crompton, 2006 cit. por Abrantes, 2013), a entrada da mulher na esfera laboral foi um marco relevante, que desencadeou um conjunto de alterações sociais importantes a ter em conta na análise do trabalho doméstico e na forma se posiciona na sociedade (Blétière,2008).

Nas duas últimas décadas, verificou-se um aumento da procura dos serviços prestados por pessoas trabalhadoras domésticas, devido a fatores como a integração maciça das mulheres na população ativa, o envelhecimento das sociedades, a intensificação do trabalho ou a frequente ausência ou inadequação de medidas de política facilitadoras da conciliação da vida familiar com a vida profissional. Apesar da exponencial procura do trabalho doméstico remunerado a profissão é subvalorizado e pouco regulamentada, devido à falta de pré-requisitos de competências particulares, integrando-se no nível de “trabalho não qualificado”, executado, maioritariamente, por classes sociais mais baixas (Blétière,2015).

A OIT, definiu o trabalho doméstico, de acordo com o Artigo 1.º da Convenção C177 sobre o trabalho no domicílio de 1996, como o trabalho realizado por uma pessoa em casa de um empregador(a) em troca de remuneração, para a *“realização de um produto ou serviço correspondente às especificações da entidade patronal, seja qual for a proveniência do equipamento, dos materiais ou de outros elementos utilizados para esse efeito, a não ser que esta pessoa tenha o grau de autonomia e independência económica para ser considerado trabalhador independente segundo as leis nacionais”*.

Dez anos após a primeira definição, a Convenção (nº189) Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico da OIT, no ano de 2011, redefine no artigo 1.º o conceito de trabalho doméstico como um trabalho efetuado num ou para vários agregados familiares, tendo definindo pessoa trabalhadora doméstica como *“qualquer pessoa do género feminino ou masculino que execute um trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho”*. A Convenções exclui do trabalho doméstico trabalhos pessoas que desenvolvem esta atividade de forma ocasional ou esporádica sem fazer disso a sua profissão.

A Convenção nº189 juntamente com as Recomendação nº201 (sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos), surgem na tentativa de melhorar a legislação nacional e a prática dos estados-membros nesta matéria¹, pelo que tenta abranger a grande maioria dos(as) trabalhadores(as), apesar das funções desempenhadas pelas pessoas trabalhadoras domésticas variarem consoante o

¹ Para uma análise mais detalhada da Convenção n.º 189 e da Recomendação nº201, ver o capítulo 2.

país. Não obstante esse facto as principais atividades desempenhadas pelo setor são: atividades de limpeza, cozinha e de cuidados a crianças, a pessoas idosas e a pessoas com deficiência, bem como à jardinagem, condução e segurança de agregados familiares. A prestação do serviço doméstico remunerado pode ser exercida de forma externa ou interna, ou seja, as pessoas trabalhadoras domésticas que efetuam a atividade laboral de forma externa, possuem um horário a tempo inteiro ou parcial, com a possibilidade de conciliação com mais de uma residência ou trabalho. As pessoas trabalhadoras domésticas que realizam a sua atividade laboral de forma interna, realizam as mesmas funções dos trabalhadores que exercem a atividade de forma externa, com a diferença que o seu horário laboral é a tempo inteiro e habitam na residência onde trabalham (Chumbinho,2018). Dada a heterogeneidade de tarefas, o local de trabalho das pessoas trabalhadoras domésticas, internas ou externas, é o agregado familiar (OIT,2021).

Em Portugal, o Instituto de Segurança Social, I.P. (ISS, I.P.), define pessoa trabalhadora doméstica como aquela que:

“preste regularmente a outrem, sob a sua direção e sua autoridade, atividades destinadas à satisfação de um agregado familiar (cozinhar, lavar a roupa, limpar a casa, tratar de crianças ou idosos, tratar do jardim ou de animais, fazer serviços de costura, etc.) recebendo em contrapartida uma remuneração com carácter regular.” (ISS, 2024)

Na ótica das pessoas trabalhadoras domésticas o trabalho doméstico remunerado é definido como a *“forma de ganhar a vida na economia e na sociedade”* (Abrantes, 2013).

No âmbito do estudo, trabalho doméstico remunerado é o trabalho que compreende a realização de atividades de limpeza, cozinha, cuidados a crianças, pessoas idosas e a pessoas com deficiência, bem como, as atividades de jardinagem e condução, em que os(as) trabalhadores(as) exercem estas funções num ou em vários agregados familiares, a título particular, independentemente de prestarem serviços semelhantes no âmbito de empresas de limpezas ou desenvolverem outras atividades profissionais.

1.2. A necessidade de proteção do trabalho doméstico

De acordo com a OIT as pessoas trabalhadoras domésticas constituem uma parte significativa da força de trabalho do mercado informal e estão entre os grupos de trabalhadores mais vulneráveis a nível mundial (OIT,2021). Essa vulnerabilidade, em termos gerais, advém de um conjunto de fatores, tais como (Carls, 2012):

- O seu trabalho é “invisível”, pouco reconhecido e frequentemente mal pago. É usual terem horas extraordinárias não regulamentadas e não remuneradas e não terem direito a dias de folga ou períodos de férias.

- Trabalham frequentemente para casas particulares, muitas vezes sem termos claros de emprego e sem nenhum registo, ou seja, trabalho informal, encontrando-se assim desprotegidos face às leis laborais e à proteção social.
- Quando possuem relações formais de emprego, muitas vezes as leis laborais e de proteção social conferem-lhes direitos reduzidos comparando com os(as) restantes trabalhadores(as). Em alguns países a exploração das pessoas trabalhadoras domésticas pode ser parcialmente atribuída a falhas nas legislações nacionais de trabalho e emprego que frequentemente refletem discriminações a nível do sexo, raça ou até mesmo casta.
- Trabalham sob fortes condições de dependência pessoal e envolvimento emocional, especialmente se são residentes no domicílio do(a) empregador(a) e/ou prestadores de cuidados (a crianças, idosos, etc.).
- O controlo e a aplicação das normas existentes pelas inspeções de trabalho no local de trabalho é difícil, pois as casas particulares são protegidas por regras de privacidade.
- O seu trabalho é caracterizado por uma grande fragmentação de locais de trabalho o que dificulta o acesso por parte dos sindicatos. Os locais de trabalho isolados e a fragmentação torna difícil a organização coletiva das pessoas trabalhadoras domésticas e a mobilização para lutas relacionadas com o trabalho.
- São vulneráveis a abusos físicos, mentais e sexuais e a restrições à sua liberdade de movimentos/circulação. Tal agrava-se nos casos das pessoas trabalhadoras domésticas imigrantes ilegais (que representam uma grande percentagem das pessoas trabalhadoras domésticas da Europa) suscetíveis de serem ameaçados com a deportação.

Em Portugal, tal como nos restantes estados membros, a atividade económica do trabalho doméstico está associada a um indivíduo com um conjunto de características semelhantes/comuns entre si. Além da atividade laboral estar intrinsecamente associada ao género feminino, como se vai ver ao longo do presente estudo, também está associada a indivíduos com baixa escolaridade e migrantes, o que poderá levar a uma categorização do perfil da pessoa trabalhadora doméstica estabelecendo estereótipos associados às características predominantes da profissão que podem emergir para fatores discriminatórios que futuramente podem ser obstáculos para uma trajetória social (Blétière,2008).

Por outro lado, mais recentemente as condicionantes impostas pelo COVID-19, afetaram a vida profissional das pessoas trabalhadoras domésticas, em matéria de emprego, tempo de trabalho e salário. A pandemia evidenciou as principais fragilidades desta atividade económica, na medida em que, durante a pandemia, uma pessoa trabalhadora doméstica apresentou maiores probabilidades em perder o emprego que os(as) restantes trabalhadores(as), com principal destaque para as pessoas trabalhadoras domésticas em situação de emprego informal, que devido à sua situação profissional ainda foram mais afetados (OIT, 2021).

A OIT constatou que durante o estado pandémico, mais concretamente, de 2019 a 2020: (i) foi perceptível uma diminuição do número de pessoas trabalhadoras domésticas; (ii) foi constatado a falta de equipamento de proteção pessoal, mesmo a serem prestados serviços a agregados familiares numerosos e vulneráveis; (iii) as pessoas trabalhadoras domésticas que estavam expostas ao vírus não tinham acessos a serviços de saúde adequados; (iv) o número de horas semanais de trabalho doméstico em determinadas situações sofreu um aumento devido à necessidade de limpeza mais recorrente e intensa; (v) os salários foram prejudicados devido à impossibilidade da entidade patronal conseguir pagar ou pela cessação das funções com receio de infeção pelo vírus (OIT,2021).

Não obstante os dados estatísticos fornecidos pela OIT, existe uma carência de dados fidedignos devido a elevada incidência de trabalho doméstico não declarado, à falta de discriminação nos dados estatísticos (ex: dados estatísticos nacionais não discriminam o pessoal do serviço doméstico, registando-o como atividades de serviços comunitários, sociais e pessoais), bem como, a existência de diversas definições de trabalho doméstico estabelecidas em estudos estatísticos. Com este estudo pretende-se contribuir para um melhor conhecimento do trabalho doméstico remunerado em Portugal com a inclusão de recomendações para uma maior proteção das pessoas trabalhadoras domésticas.

1.3. Metodologia

No âmbito do projeto SDD que originou o presente Livro Branco, aplicou-se uma metodologia com recurso a diferentes fontes e técnicas de recolha e análise de informação.

Análise documental e de legislação

Foram analisados estudos efetuados dentro da temática bem como a legislação nacional e internacional relativa ao trabalho doméstico remunerado.

Análise de dados estatísticos

Analisaram-se bases de dados nacionais sendo estas de três fontes principais: PORDATA, Instituto Nacional de Estatística (INE) e ISS, I.P. No âmbito do projeto foram feitos dois pedidos específicos: ao INE para se obterem dados sobre pessoas trabalhadoras domésticas recolhidos no âmbito do Inquérito ao Emprego, e ao ISS, I.P., para se obterem dados mais detalhados e atuais sobre a inscrição das pessoas trabalhadoras domésticas na Segurança Social. O INE informou que no âmbito do inquérito ao emprego não é possível apurar dados relativos ao emprego doméstico, pelo que se utilizaram os Censos de 2001, 2011 e 2021. Os dados do ISS, I.P., foram recebidos em novembro de 2023.

Inquérito por questionário

Foi aplicado um inquérito por questionário a pessoas trabalhadoras domésticas entre abril e setembro de 2023 que teve como objetivo conhecer aprofundadamente a realidade atual do trabalho/emprego das pessoas trabalhadoras domésticas.

Este inquérito foi aplicado de forma presencial pelos funcionários e dirigentes do STAD, formados para o efeito, tendo sido constituída uma amostra por conveniência, não representativa, baseada na rede de contactos dos funcionários e dirigentes do STAD e das pessoas trabalhadoras domésticas que respondiam ao questionário, tendo-se obtido uma amostra com 100 questionários válidos. As operações de análise e tratamento da informação foram realizadas com o auxílio do software de análise estatística IBM SPSS Statistics® e MsExcel® tendo sido utilizadas estatísticas descritivas univariadas e bivariadas.

Focus grupo/entrevistas

Foram realizados *focus group* de dois tipos:

- *Focus group* com empregadores(as) de pessoas trabalhadoras domésticas com o objetivo de recolher informações sobre o emprego destes(as) trabalhadores(as) no seu agregado doméstico, averiguar os problemas com que se deparam, como solucionam esses problemas e discutir medidas que poderiam ser implementadas para impedir a sua ocorrência. Este realizou-se em janeiro de 2024, via Zoom, com a participação de oito pessoas.
- *Focus group/entrevistas* com pessoas trabalhadoras domésticas com o objetivo de ouvir diretamente as pessoas trabalhadoras domésticas, aprofundar os problemas e dificuldades com que se deparam no exercício da sua atividade profissional e discutir em conjunto possíveis medidas para a sua melhoria, através quer de iniciativas jurídicas quer de ações sindicais. Inicialmente estava previsto apenas a realização de *focus group*, mas verificou-se uma grande dificuldade de conciliar as disponibilidades das pessoas trabalhadoras domésticas, pelo que se optou por realizar igualmente entrevistas coletivas e individuais de forma a se poder ouvir todas as pessoas trabalhadoras domésticas que se disponibilizaram a participar no estudo. Estes *focus group/entrevistas* realizaram-se entre janeiro e fevereiro de 2024 em vários pontos do país, tendo sido presenciais em Lisboa, no Porto, em Coimbra e em Ponta Delgada e por telefone em Faro. No total participaram 41 pessoas trabalhadoras domésticas.

Um grande obstáculo com o qual o projeto SDD se deparou, quer na aplicação do inquérito, quer na realização dos *focus group/entrevistas* foi a recusa das pessoas trabalhadoras domésticas em participar no estudo. De facto, mesmo assegurando o total anonimato e confidencialidade das informações recolhidas muitas pessoas trabalhadoras domésticas contactadas recusaram-se a participar com receio de eventuais “consequências” (como por exemplo o reporte à Segurança Social de situações de não inscrição) que tal poderia trazer para si ou para os(as) empregadores(as), principalmente nos casos de trabalho informal. O facto de serem contactadas pelo sindicato foi igualmente dissuasor em alguns casos, por recearem que os(as) seus(suas) empregadores(as) viessem a saber e desaprovassem este contacto.

Capítulo 2.

O Regime jurídico Português do Trabalho doméstico remunerado em Portugal



Capítulo 2. O regime jurídico português do trabalho doméstico remunerado

2.1. O contrato de trabalho doméstico: uma breve análise sobre um contrato especial

Numa era marcada pela revolução tecnológica, por uma automatização dos processos em que paulatinamente se substitui o trabalhador pelas máquinas, o trabalho doméstico apresenta-se como um potencial “sobrevivente de uma sociedade industrial”². As respostas apresentadas para tal feito atribuem-se à relação de confiança e intimidade que existe entre a pessoa trabalhadora doméstica e a entidade patronal que dificilmente vão ser substituídas pela relação de frieza própria da inteligência artificial³. Tal sobrevivência também se deve ao, já referido, novo papel da mulher na sociedade associado à mudança social, dantes a cuidadora do lar doméstico e, por isso, sem necessidade de contratação de um(a) trabalhador(a) para esse efeito e, atualmente, o reconhecimento de uma “*cidadania económica da mulher*” (Agría, 1968, p.58) em que conquistando o seu lugar no mercado de trabalho, se o nível de rendimentos da família o permitir, procedem à contratação de uma pessoa trabalhadora doméstica. Pode-se ainda adicionar como fator de resiliência deste contrato, as alterações demográficas com um tendencial envelhecimento da população⁴ e consecutivas quebras de natalidade, o que incita à necessidade de acompanhamento diário de idosos que ficam dependentes dos cuidados das pessoas trabalhadoras domésticas.

Atenta à metamorfose social e laboral vivenciada ao longo dos tempos, o contrato de trabalho doméstico apresenta-se como “caso resiliente”⁵ dentro dos contratos especiais de trabalho que se demarcam do Código de Trabalho (CT) (regulado na Lei 7/2009 na atual redação) cuja preocupação e finalidades se direcionaram para dar resposta à industrialização. Por isso se argumenta(va) que a relação de trabalho doméstico, atenta a sua natureza especial, justificava a exclusão da aplicação da legislação quer nacional, quer internacional às pessoas trabalhadoras domésticas.

Efetivamente, o contrato de trabalho doméstico celebrado num contexto familiar de natureza íntima, “*parece estar todo formatado no sentido de tutelar a intimidade da vida privada do empregador e do agregado familiar*” (Henriques, 2017, p. 93) que propicia um convívio que cria laços de proximidade que não se verificam nas restantes relações laborais⁶, por isso este contrato e o seu regime, afastaram-se

² Expressão inspirada e semelhante a Silva (2001, p. 85).

³ No mesmo sentido, Ventura (2023, p.13).

⁴ As projeções do INE apontam que o índice de envelhecimento em Portugal quase duplicará, passando de 159 para 300 idosos por cada 100 jovens, em 2080.

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=406534255&DESTAQUESmodo=2.

⁵ Amado (2014) refere-se a este contrato como um “caso clássico” (p.83)

⁶ No mesmo sentido, Ventura (2023, p.30). Para Maria do Rosário P. Ramalho, a natureza especial do contrato de serviço doméstico que justifica a sua regulamentação separada são dois: o tipo de funções desempenhadas pelo(a) trabalhador(a) e a comunidade familiar, enquanto organização laboral, em que o(a) trabalhador(a) se insere (Ramalho, 2019, p. 266).

da tradicional relação laboral que se vivencia na relação empresarial, na qual se verifica uma “*convivência industrializada*” (Ventura, 2023, p.30), a típica relação descrita no CT.

Mas, as particularidades deste contrato não podem constituir um fundamento para uma inércia legislativa em desfavor destes(as) trabalhadores(as) que “*desempenha(m) um papel semelhante àqueles seres vivos que damos por insignificantes, mas que são absolutamente essenciais para a estabilidade de todo o ecossistema*” (Ventura, 2023, p.16)⁷. É pacífico que devido à especificidade da relação laboral das pessoas trabalhadoras domésticas, já caracterizada, não seja aplicado na totalidade o regime do contrato de trabalho delineado no CT, mas a especialidade deste contrato já não pode servir de fundamento para uma segregação destes(as) trabalhadores(as).

Apesar de o legislador português regular o contrato de serviço doméstico, conforme será analisado de seguida, as pessoas trabalhadoras domésticas só encontram uma verdadeira proteção na legislação, pois se em rigor é a relação de convivência que confere a especificidade ao contrato de trabalho doméstico, a verdade é que é essa mesma característica que também potencia abusos e limitações aos direitos destes(as) trabalhadores(as), pois não se pode descurar que aqueles(as) também são subordinados(as) e, por isso, apresentam os mesmos problemas que os(as) restantes trabalhadores(as)⁸. A estes(as) trabalhadores(as) parece ser de apontar como característica o seu isolamento⁹, uma vez que a possibilidade de se socorrem de entidades inspetivas como a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), ou apresentarem queixas sob o manto do anonimato é bastante reduzida (Cf. Carvalho, 2019, p. 50) quando comparada com a faculdade que os(as) restantes trabalhadores(as) gozam, até porque não se pode esquecer que, as visitas inspetivas ao local de trabalho das pessoas trabalhadoras domésticas apresentam contornos distintos¹⁰ das ações inspetivas aos restantes locais de trabalho. Pois, no primeiro caso, a inspeção ocorrerá no domicílio do(a) empregador(a), local protegido pelo do direito de reserva de intimidade da vida privada¹¹ que tem de ser compatibilizado com o direito dos(as) trabalhadores(as) a exercer a sua atividade em condições condignas e respeitadoras dos seus direitos. Aliás, a OIT na convenção n.º 189 reflete sobre este facto no artigo 17.º:

⁷ No mesmo sentido Alda Maria Pereira Júlio “*não só mas também porque estas trabalhadoras se levantam antes de todos e são as últimas a deitar-se, porque a sua intimidade não consegue ser totalmente privada e porque famílias inteiras dependem delas embora pareçam invisíveis.*” (Júlio, 2004, p.30).

⁸ No mesmo sentido, e referindo que “*não será menos verdade que essa ideia representa uma imagem, romântica da realidade, pois o trabalhador doméstico não deixará de sentir os problemas típicos da generalidade dos trabalhadores subordinados*” (Ventura, 2023, p. 34).

⁹ Cf. neste sentido Carvalho (2019, p. 45-46) apontando a informalidade e o isolamento como características. E, ainda Ventura (2023, p. 25).

¹⁰ Veja-se o disposto no DL n.º 102/2000, de 02 de Junho, Estatuto da Inspeção-geral do Trabalho, artigo 11.º, n.º 1 al. a): “*No exercício da sua actividade, o inspector do trabalho pode: a) Visitar e inspeccionar qualquer local de trabalho, a qualquer hora do dia ou da noite e sem necessidade de aviso prévio, sem prejuízo do disposto no direito processual penal sobre busca domiciliária.*”

¹¹ Veja-se Ventura, (2023, p. 25, nota 40) indicando que os pedidos de ACT são residuais, o que se compreende porque uma inspeção ao local representa uma inspeção domiciliária que está sujeita aos pressupostos aplicáveis em processo penal (artigo 11.º, n.º 1 do DL n.º 102/2000 de 2 de junho).

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

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

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

Só que, quando se olham para os dados nacionais, apesar da ACT ter competência inspetiva, em harmonia com o previsto na convenção da OIT, percebe-se que a sua intervenção é residual até porque o segundo o Relatório Atividade de Inspeção do Trabalho da ACT do ano 2019, na categoria identificada como *“Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio”* registaram-se 27 pedidos de intervenção (0,18%), oito infrações (0,08%) e 43 ações inspetivas (ACT, 2020, pp.104-109).

Constata-se, assim, que as pessoas trabalhadoras domésticas estão confinadas ao isolamento, não só quanto à diminuição das garantidas quanto à fiscalização por uma autoridade pública das suas condições de trabalho¹², mas também quanto ao seu poder negocial com uma ação sindical com um único sindicato representativo destes(as) trabalhadores(as) (o STAD) e com uma inexistente negociação de melhores condições de trabalho através de instrumentos de regulação coletiva de trabalho, pois não se conhece qualquer convenção coletiva¹³.

Apesar de todas estas vicissitudes, a resistência do contrato de serviço doméstico à mudança de paradigmas sociais e evolução digital¹⁴ é um símbolo de que estes(as) trabalhadores(as) necessitam de uma adequada proteção que lhes reconheça a essencialidade das funções que desempenham na sociedade.

¹² No mesmo sentido Cláudia Campos Rodrigues, Victor Ventura, *A insustentável leveza do contrato de trabalho doméstico ou o caso da (in)exigibilidade de parecer da CITE em caso de despedimento de trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante*,

¹³ Para um desenvolvimento deste tema ver capítulo 5.

¹⁴ Moreira (2016) refere-se ao trabalho doméstico *“como uma das atividades em melhores condições para sobreviver à devastação do emprego provocada pela revolução tecnológica”* (pp. 249 ss).

2.2. Análise da evolução legislativa nacional: o desamparo legislativo

2.2.1. Do código civil de 1867 até ao Decreto-lei n.º 235/92, de 24 de outubro

“Historicamente, os trabalhadores domésticos têm sido, na sua maioria, excluídos do âmbito das leis do trabalho nacionais. As exclusões representam uma falta de reconhecimento do trabalho doméstico como trabalho real, tanto na lei como aos olhos da sociedade em geral. Por esta razão, o reconhecimento jurídico do trabalho doméstico tem sido uma das principais exigências das trabalhadoras e trabalhadores domésticos em todo o mundo.” (OIT, 2021, p. 54)¹⁵

Em Portugal, a regulamentação do contrato de serviço doméstico surge no Código Civil de 1867¹⁶, no capítulo IV “Do contrato de prestação de serviço”, Secção I “Do serviço doméstico” mais especificamente nos artigos 1370.º a 1390.º “*numa perspectiva meramente civil e sem qualquer dose de preocupação pela defesa do trabalhador*” (Pinheiro, 2006, p. 294) relegando os contornos da relação para a autonomia privada das partes¹⁷. E assim se manteve mesmo após o surgimento do diploma legal que regulou pela primeira vez o contrato individual de trabalho – Lei n.º 1952 de 10 de março de 1937¹⁸ – e assim se manteve na Lei do Contrato de Trabalho (LCT de 27/05/1966) dada a sua exclusão em ambos os diplomas¹⁹.

Ao longo da evolução e conquista de direitos laborais e sociais por parte dos(as) trabalhadores(as), as pessoas trabalhadoras domésticas foram segregadas de diversos diplomas legislativos. A título de exemplo veja-se a previsão legislativa quanto aos limites do período normal de trabalho e regime de faltas, feriados e férias.

De facto, no que se refere aos limites do período normal de trabalho, o Decreto n.º 5516 de 07 de maio de 1919 publicado no Diário do Governo n.º 95/1919, Série I fez a abertura do diploma no seu artigo 1º excluindo as pessoas trabalhadoras domésticas dos limites máximos do período normal de trabalho:

“O período máximo de trabalho diário, quer seja diurno, nocturno ou mixto, dos trabalhadores e empregadores do Estado, das corporações administrativas e do comércio e indústria, com

¹⁵ Atualmente estima-se que mais de 95% das pessoas trabalhadoras domésticas nas Américas e na Europa e Ásia Central estão abrangidas/os por alguma forma de legislação do trabalho (OIT, 2021, pp. 92-93).

¹⁶ Para desenvolvimentos e referências histórias vide Silva (2001, p. 83 e ss).

¹⁷ O artigo 1372.º do Código Civil de 1867 tinha a seguinte redação: “O *contracto de prestação de serviços será regulado a aprazimento das partes, salvas as seguintes disposições.*”

¹⁸ Cf. Presidência do Conselho - Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, Diário do Governo n.º 57/1937, Série I de 1937-03-10.

¹⁹ Com exceção ao artigo 15.º da Lei n.º 1952 de 10 de março de 1937 referente ao despedimento do empregado em que se previa que especificamente “*é aplicável ao contrato de serviço doméstico o disposto no § único do artigo 12.º reduzindo a um mês o período nele previsto.*”

excepção dos rurais e domésticos, do continente da República e ilhas adjacentes, não poderá ultrapassar oito horas por dia, nem quarenta e oito horas por semana.”²⁰

E, no que respeita a faltas, feriados e férias destaque para o Decreto-Lei n.º 874/76 de 28 de dezembro, que no seguimento do estabelecido na Convenção 182 da OIT, veio fixar um limite mínimo de vinte e um dias consecutivos para gozo anual de férias, mas uma vez mais, com exclusão das pessoas trabalhadoras domésticas, conforme resulta do artigo 1.º:

“O regime jurídico de férias, feriados e faltas definido pelo presente diploma é aplicável às relações de trabalho prestado por efeito de contrato individual de trabalho, com excepção das relações de trabalho rural, de serviço doméstico e de trabalho a bordo, as quais serão objecto de diplomas específicos.”²¹

As pessoas trabalhadoras domésticas só ganharam espúrios de dignidade²² quando passou a vigorar Decreto-Lei n.º 508/80 de 21 de outubro (que revogou os artigos 1370.º a 1390.º do Código Civil, e o artigo 15.º da Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937). Para este feito, crê-se que contribuiu o Parecer n.º 9/78 da Comissão Constitucional que impulsionou a Resolução n.º 56/78 de 18 de abril a abrir caminho para regulação do contrato de serviço doméstico, que veio a ocorrer em 1980:

“O Conselho da Revolução, precedendo parecer da Comissão Constitucional, recomenda aos órgãos legislativos competentes, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea b) do artigo 146.º e no artigo 279.º da Constituição, a emissão das medidas legislativas necessárias para tornar exequível, no que respeita aos trabalhadores do serviço doméstico, a norma constante da alínea d) do artigo 53.º da Constituição da República, que confere a todos os trabalhadores o direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”.²³

Portanto, desde o início da vigência da Constituição da República Portuguesa (CRP), até 1980, as pessoas trabalhadoras domésticas ficaram à margem da proteção concedida pelos direitos constitucionalmente reconhecidos no artigo 53.º da CRP. E, por isso, na exposição de motivos do Decreto-Lei n.º 508/80 de 21 de outubro pretendeu-se manter a natureza especial *“do contrato de serviço doméstico, gerador de uma relação pessoal de tipo quase familiar, não totalmente identificável com a relação de subordinação emergente do contrato individual de trabalho”* com um conteúdo *“suficientemente inovatório para romper com o peso secular da falta de uma protecção legal*

²⁰ Cf. Ministério do Trabalho - Direcção Geral do Trabalho - Repartição de Defesa do Trabalho, Diário do Governo n.º 95/1919, Série I de 1919-05-07.

²¹ Cf. Ministério do Trabalho, Diário da República n.º 300/1976, Série I de 1976-12-28.

²² Como refere, e bem, Carlos Alegre *“anquilosamento de 113 anos de imobilidade”* (Alegre, 1981, p. 50).

²³ Cf. Conselho da Revolução, Diário da República n.º 90/1978, Série I de 1978-04-18, páginas 738 – 738.

apropriada.” Sendo que o legislador quis manter a distância da LCT, pois de forma clara indicou que no artigo 22.º que *“As dúvidas e os casos omissos serão resolvidos por despacho do Ministro do Trabalho.”*

Uma década e dois anos depois, surge o Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de outubro aprovando o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico (doravante, RCSD) em que se passou a prever uma aproximação ao quadro normativo geral dos(as) trabalhadores(as) subordinados relativo aos regimes de faltas, de férias e do respetivo subsídio. Contudo, tal como resulta do preâmbulo do Decreto-Lei (DL) aludido, o legislador continua a persistir na regulamentação da relação jurídica do trabalho doméstico através de um regime especial com a seguinte justificativa:

“A circunstância de o trabalho doméstico ser prestado a agregados familiares, e, por isso, gerar relações profissionais com acentuado carácter pessoal que postulam um permanente clima de confiança, exige, a par da consideração da especificidade económica daqueles, que o seu regime se continue a configurar como especial em certas matérias.”²⁴

Portanto, o legislador acentua o carácter pessoal e fiduciário desta relação laboral dado o contexto específico em que é prestado – domicílio do agregado familiar – para manter a regulação deste regime com natureza especial e em legislação avulsa.²⁵

Mesmo com a entrada em vigor da Lei n.º 7/2009 em que a regulação do contrato de trabalho comum passou a estar codificado no CT, o contrato de serviço doméstico manteve-se regulado em legislação avulsa, com o habitual afastamento dos regimes entre pessoas trabalhadoras domésticas e restantes trabalhadores(as).

2.2.2. A agenda do trabalho digno

Não se pode deixar de destacar o imobilismo legislativo no que concerne ao RCSD, pois revela o desinteresse do legislador, dado que foram efetuadas vinte e três alterações (incluindo retificações) ao Código de Trabalho, Portugal ratificou a Convenção da OIT n.º 189 e, portanto, volveram 31 anos sem que o RCSD tenha sofrido alterações, o que só veio a ocorrer com Lei n.º 13/2023, de 03 de abril no seguimento de um Projeto de lei apresentado pelo Governo que ficou designado como *“Agenda do trabalho digno”*. E, ainda assim, manteve-se a regulação do contrato de trabalho doméstico em legislação especial e a não integração no CT, pois foi rejeitado pela maioria dos partidos políticos²⁶.

²⁴ Cf. Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de outubro

²⁵ Neste sentido ver Carvalho (2019, pp. 46-47).

²⁶ Da comissão parlamentar de trabalho só o Bloco de Esquerda, que apresentou a proposta, e o PCP, foram favoráveis a esta perspetiva.

No âmbito da Lei n.º 13/2023, de 03 de abril foram alterados vários artigos e revogadas várias disposições do RCSD ²⁷ que, atendendo às alterações efetuadas pode-se concluir que a intenção do legislador terá sido a de finalmente harmonizar o RCSD com o disposto no CT²⁸, ficando esse propósito confirmado com o aditamento do artigo 37.º-A onde dispõe que “*Às relações emergentes do contrato de serviço doméstico aplicam-se as normas do Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente regime*” o que veio permitir terminar com as discussões sobre quais as regras a aplicar em casos de omissão, procedendo a uma harmonização com o teor do artigo 9.º do CT que também já previa “*ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade*”.²⁹

Contudo, considera-se que a uniformidade quanto à terminologia não foi alcançada, pois o Diploma continua a referir-se a este contrato como “*contrato de serviço doméstico*”. A definição apresentada no artigo 2.º (que já advém do anterior diploma) convoca verdadeiramente a noção de um contrato laboral, pois a definição³⁰ de contrato de serviço doméstico convoca a subordinação jurídica do(a) trabalhador(a) “*sob autoridade e direção*”, que é precisamente o traço que permite distinguir o contrato de trabalho de outras figuras afins. Por outro lado, a nomenclatura jurídica também se afasta do previsto no CT quando invoca no artigo 27.º as modalidades de cessação do contrato e indica nas alíneas c) “*Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa*”; e na alínea d) “*Por rescisão unilateral do trabalhador, com pré-aviso*”, quando o que devia estar previsto era uma harmonização conceptual distinguindo os casos de despedimento, de resolução e de denúncia.

Quanto às alterações ao nível da matéria destaca-se a alteração legislativa relativamente ao subsídio de Natal tornando claro que se aplica a regra geral contida no CT (o valor de um salário mensal pago até 15 de dezembro)³¹ e, no que concerne ao período normal de trabalho, só com este diploma é que se passou a prever que o período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 40 horas (em substituição das 44 horas anteriormente estabelecidas), tal como está previsto no CT (artigo 203.º). E, ainda no que respeita ao descanso destaque para o referente ao repouso noturno passando das oito para as onze horas consecutivas, como no regime geral do CT.

²⁷ O legislador, no âmbito da Lei n.º 13/2023, de 03 de abril, alterou o artigo 13.º, 14.º, 17.º, 24.º, 28.º, 30.º, 32.º e 36.º e revogou várias disposições do DL n.º 235/92 de 24 de outubro designadamente artigos 4.º (idade mínima para prestar serviço), n.ºs 1, 3 e 4 do artigo 8.º, (período experimental mantendo-se que em caso de cessação do contrato durante o período o experimental, deve ser concedido ao(à) trabalhador(a) alojado um prazo não inferior a 24 horas para abandono do alojamento) n.º 2 do artigo 10.º (remuneração mínima garantida para o(a) trabalhador(a) de serviço doméstico é a fixada em diploma especial), 12.º (subsídio de Natal), 16.º (direito a férias), 18.º a 23.º (referente a subsídio de férias, férias não gozadas por cessação do contrato; gozo e marcação de férias; violação do direito a férias; irrenunciabilidade do direito a férias e faltas) e 25.º (relativo à suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao(à) trabalhador(a)) alíneas a), b) e e) do n.º 1 e o n.º 2 do artigo 28.º (deixando de se prever que o contrato caduque verificando-se o termo, por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do(a) trabalhador(a) prestar o seu trabalho ou do(a) empregador(a) o receber e ainda pela reforma do(a) trabalhador(a) por velhice ou invalidez), 34.º (abandono do trabalho), 35.º (documentos a entregar ao(à) trabalhador(a)) e n.º 3 do artigo 36.º (produto das coimas reverte para o IGFSS).

²⁸ No mesmo sentido Viana (2022, p. 1564).

²⁹ Para mais desenvolvimentos sobre as alterações ver Viana (2022, pp. 1560-1564).

³⁰ Artigo 2.º RCSD prevê: “*Contrato de serviço doméstico é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a sua direcção e autoridade, actividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respectivos membros, nomeadamente (...)*”.

³¹ Sobre o entendimento de revogação tácita deste preceito ver ponto 4.3.4 Subsídio de Natal deste estudo.

No que concerne ao despedimento por parte da entidade empregadora passa-se a prever um conjunto de factos e comportamentos culposos por parte do(a) trabalhador(a), pelo que a alusão à culpa do(a) trabalhador(a) foi agora aditada. Para além disso, no que concerne ao(à) trabalhador(a), a alínea i) do n.º 1 do artigo 32.º consagrou como fundamento de rescisão com justa causa do contrato, na situação de violação culposa das garantias legais ou constantes do contrato de trabalho, a prática de assédio pelo(a) empregador(a), outros membros do agregado familiar ou por outros(as) trabalhadores(as). E o n.º 2 do mesmo artigo, em clara proteção do(a) trabalhador(a) passou admitir que, com exceção da mudança de residência do(a) empregador(a) para outra localidade (32.º n.º 1, al. a)), todas as situações previstas no n.º 1 referentes à rescisão com justa causa pelo(a) trabalhador(a) concedem o direito a indemnização de valor correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço ou fração. Destaca-se, ainda, a matéria das contraordenações, pois deixou de existir contraordenações leves e, agora, a distinção é feita entre contraordenações muito graves (respeitante à retribuição) e graves (vencimento da retribuição, duração do trabalho, intervalos para refeição e descanso, descanso semanal, feriados, segurança e saúde no trabalho, cessação do contrato por caducidade e rescisão com justa causa).

Alerta-se que, mesmo no âmbito da agenda do trabalho digno, manteve-se no RCSD a caducidade do contrato de serviço doméstico por manifesta insuficiência económica do(a) empregador(a). A vida de um agregado familiar é dinâmica, por isso considera-se que nenhum agregado familiar que, por uma causa superveniente, deixe de ter possibilidade de pagar o salário possa ficar impedido de colocar fim ao contrato³². O problema está em identificar, reconhecer e (com)provar essa manifesta insuficiência económica por forma a que não configure uma forma hábil de colocar fim ao contrato por esta via.

Assim, na esteira de Carlos Alegre partilham-se as mesmas preocupações “*pode não ter-se dinheiro para pagar um empregado porque ele é utilizado noutras despesas e estas, eventualmente, podem não ser de primeira necessidade*” (Alegre, 1981, p.39). Há situações que pacificamente se reconhecem como justificáveis para que se permita à entidade empregadora fazer caducar o contrato, designadamente uma situação de desemprego³³ ou perda de prestações sociais³⁴. Não se pode esquecer que esta situação também pode surgir quando a entidade empregadora seja uma pessoa coletiva sem fins lucrativos, pelo que nestes casos a situação é de mais fácil comprovação e análise. O problema está, portanto, na manifesta insuficiência económica do agregado familiar pelo que é necessário, por um lado proteger as pessoas trabalhadoras domésticas e, por outro, a gestão do orçamento familiar, preocupações que não foram atendidas pelo legislador.

³² No mesmo sentido Carlos Alegre “*quem não tem dinheiro não pode ter empregados a quem possa pagar salários*” (Alegre, 1981, pp. 47-48).

³³ Neste sentido Gomes (2021, p. 31).

³⁴ Neste sentido Ventura (2023, p. 212). O Tribunal da Relação do Porto já decidiu no âmbito do processo n.º 22377/16.6T8PRT.PQ/CJ que despesas avultadas com despesas e deslocações da filha do empregador no âmbito do programa ERASMUS e explicações para o exame final do 12.º ano, eram temporárias, pelo que não podem ser invocadas para fazer caducar o contrato por manifesta insuficiência económica, tendo sido produzida prova que levou o tribunal a concluir que tinham uma vida relativamente desafogada pois foram passar férias.

Assim, as tardias alterações levadas a cabo pelo legislador, tentaram encurtar a distância que existia entre os(as) trabalhadores(as) e as pessoas trabalhadoras domésticas e para isso, recorreram a uma tentativa de harmonização de algumas matérias laborais, mas acredita-se que a conquista de direitos por parte destes(as) trabalhadores(as) ainda se encontra aquém daquilo que é internacionalmente desejado.

2.3. O Direito Internacional

2.3.1. A Convenção nº 189 e a Recomendação nº 201

A OIT na 110.^a sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra em 16 de junho de 2011, ciente das supramencionadas características atribuídas ao trabalho doméstico (precariedade, insegurança, trabalho não declarado, etc.), adotou as já referidas Convenção n.º 189 e Recomendação n.º 201 relativas ao Trabalho Digno para os Trabalhadores Domésticos, sob o lema *work like any other, work like no other*. Tal como referiu Toni Moore, Conselheira técnica e delegada suplente dos trabalhadores de Barbados, na 100.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em nome do Vice-Presidente dos Trabalhadores da Comissão sobre Trabalhadores Domésticos:

“Os instrumentos que temos à nossa frente são robustos, práticos e humanos, e têm um enorme potencial de retirar os trabalhadores domésticos da sombra. Dão um rosto a estes trabalhadores que têm estado invisíveis há demasiado tempo, que quase não contavam para as estatísticas até há pouco tempo atrás, e permitem colocar os trabalhadores domésticos na Agenda do Trabalho Digno”.

Portanto, aquilo que a Convenção estabeleceu, e que é vinculativo para os países que a ratificaram, foi um conjunto de princípios e medidas que configuram uma proteção mínima para as pessoas trabalhadoras domésticas e, por outro lado, a Recomendação n.º 201 é um instrumento (não vinculativo) que fornece orientações práticas. Perpassa a ambos os diplomas a necessidade de promover a proteção dos direitos humanos para todas as pessoas trabalhadoras domésticas (Preâmbulo da convenção OIT artigo 3º), desde logo o respeito e proteção pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho: (a) a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a abolição do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação no emprego e na profissão³⁵. O diploma pugna para que o período normal de trabalho, descanso e férias seja igual ao dos(as) restantes trabalhadores(as), bem como o pagamento de um salário mínimo uniforme para pessoas trabalhadoras

³⁵ Artigos 3º, 4º e 11º da Convenção.

domésticas e demais trabalhadores(as) e, ainda, o reconhecimento de que deve ser assegurado um ambiente de trabalho seguro e saudável³⁶.

A Convenção n.º 189 foi ratificada por Portugal pelo Decreto do Presidente da República n.º 31/2015 de 27 de abril, entrou em vigor no dia 17 de julho de 2016, mas, como se viu anteriormente, a regulamentação do trabalho doméstico não sofreu qualquer alteração até 2023. Quando Portugal ratificou a convenção estava em vigor o DL n.º 235/92 que cumpria, à data, com alguns dos pontos previstos na convenção da OIT designadamente quanto à segurança e saúde no trabalho; quanto ao salário mínimo (aplicável sem qualquer discriminação a pessoas trabalhadoras domésticas e restantes trabalhadores(as) a partir de 2004); já era assegurada a proteção na maternidade e até mesmo a liberdade de associação e direito de negociação coletiva.

Contudo, e como já referido, o DL n.º 235/92 à data da ratificação previa quanto ao tempo de trabalho uma superior duração do período de trabalho semanal (44h) das pessoas trabalhadoras domésticas, face às 40h semanais previstas no CT, sendo ainda de exaltar a diferente duração dos intervalos de descanso, descanso diário das pessoas trabalhadoras domésticas por comparação com os períodos dos(as) restantes trabalhadores(as) em claro incumprimento do imposto pelos artigos 10.º a 12.º da Convenção.

Por fim, na Convenção é estipulado que deve haver uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio ou violência (artigo 5º), mas só com a Lei n.º 13/2023 de 3 de abril é que, como já referido, se consagrou como fundamento de rescisão com justa causa do contrato a prática de assédio pelo(a) empregador(a), outros membros do agregado familiar ou por outros(as) trabalhadores(as).

2.3.2. O direito da União Europeia

Se ao legislador nacional se podem dirigir críticas à sua inércia legislativa, ao legislador europeu também não se pode exultar a sua conduta, pois no plano comunitário foram várias as diretivas que excluíram o seu âmbito de aplicação as pessoas trabalhadoras domésticas em matérias essenciais de direitos laborais como segurança e saúde; condições de trabalho; proteção de menores e até insolvência.

No que concerne à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos(as) trabalhadores(as) no trabalho destaque para a Diretiva do Conselho de 12 de junho de 1989 (89/391/CEE) que previa um conjunto de obrigações gerais das entidades patronais para evitar riscos profissionais, mas que excluiu o seu âmbito de aplicação as pessoas trabalhadoras domésticas *“para efeitos da presente diretiva, entende-se por: a) trabalhador, qualquer pessoa ao serviço de uma entidade patronal e bem assim os estagiários e os aprendizes, com exceção dos empregados domésticos”* (artigo 3.º a)).

³⁶ Artigos 10.º, 11.º, 12.º e 13.º da Convenção.

Quanto à proteção dos jovens no trabalho a Diretiva 94/33/CE do Conselho, de 22 de junho de 1994, permitia aos Estados-Membros excluir a sua aplicação ao serviço doméstico exercido num agregado familiar, bem como a Diretiva 2008/94/CE de 22 de outubro relativa à proteção dos(as) trabalhadores(as) assalariados(as) em caso de insolvência do(a) empregador(a) permitia aos Estados-Membros nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 1.º excluir as pessoas trabalhadoras domésticas contratadas por uma pessoa singular.

O que sobressai da atuação do legislador europeu e nacional é uma segregação da classe das pessoas trabalhadoras domésticas.

2.4. O Atual paradigma jurídico

2.4.1. Noção de contrato de serviço doméstico: âmbito de aplicação

O artigo 2.º do RCSD refere que:

“1 - Contrato de serviço doméstico é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a sua direcção e autoridade, actividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respectivos membros, nomeadamente: a) Confecção de refeições; b) Lavagem e tratamento de roupas; c) Limpeza e arrumo de casa; d) Vigilância e assistência a crianças, pessoas idosas e doentes; e) Tratamento de animais domésticos; f) Execução de serviços de jardinagem; g) Execução de serviços de costura; h) Outras actividades consagradas pelos usos e costumes; i) Coordenação e supervisão de tarefas do tipo das mencionadas neste número; j) Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores.

2 - O regime previsto no presente diploma aplica-se, com as necessárias adaptações, à prestação das actividades referidas no número anterior a pessoas colectivas de fins não lucrativos, ou a agregados familiares, por conta daquelas, desde que não abrangidas por regime legal ou convencional.”

Conforme já indicado, mesmo com a alteração da Lei n.º 13/2023, de 03 de abril o legislador manteve como nomenclatura “*contrato de serviço doméstico*”, contudo na esteira de Carlos Alegre, considera-se que “*o contrato de serviço doméstico é um autêntico contrato de trabalho, não enfileirado, por conseguinte, na galeria das modalidades de contratos de prestação de serviço*” (Alegre, 1994, p.17). Está-se na presença de uma relação de trabalho subordinado, ainda que com especificidades inerentes aos avanços sociais, mas sem dúvida de que a pessoa trabalhadora doméstica está sob as ordens e autoridade da entidade beneficiadora das suas tarefas ficando a última obrigada ao pagamento da

respetiva remuneração. No mais, também é aplicável às pessoas trabalhadoras domésticas a presunção de laboralidade prevista no CT (artigo 12.º CT), bastando verificar-se alguma das características discriminadas naquele preceito para fazer operar o funcionamento da presunção e permitir ver reconhecido um contrato de trabalho.³⁷

Assim, para além da característica de subordinação jurídica e onerosidade do contrato resulta da noção prevista no RCSD que o trabalho doméstico é um trabalho desempenhado para o funcionamento da vida familiar, com vista à satisfação das necessidades de um agregado familiar, ou equiparado. A pedra-de-toque está no desempenho de funções com vista à satisfação de necessidades típicas familiares, mas a lei não pressupõe a existência de um agregado familiar³⁸, daí a expressão “*ou equiparado*”, permitindo a prestação de atividades a pessoas coletivas de fins não lucrativos (artigo 2.º n.º 2 RCSD)³⁹.

Para além disso, o artigo não é taxativo quanto às tarefas que são tipicamente desempenhadas pela pessoa trabalhadora doméstica, mas antes exemplificativo.

Ao analisar o artigo 2.º, n.º 3 RCSD nele é apresentada uma descaraterização do trabalho doméstico, ou seja, aquilo que o legislador entende que não é considerado trabalho doméstico: “n.º 3 (...) *a prestação de trabalhos com carácter accidental, a execução de uma tarefa concreta de frequência intermitente ou o desempenho de trabalhos domésticos em regime au pair*⁴⁰, *de autonomia ou de voluntariado social.*” Portanto, todo o trabalho accidental, ou seja, esporádico, ou imprevisto, não é considerado trabalho doméstico. Pense-se na necessidade de contratar um serviço de limpeza depois de ocorrer uma festa, ou de um casal que contrata uma *baby-sitter* para cuidar por uma noite do filho⁴¹.

Ademais, esta descaraterização prevista no RCSD deve ser conjugada com o âmbito de proteção previsto no artigo 117.º do Código dos Regimes Contributivos (CRC) que nos indica:

“1-São excluídas do âmbito de aplicação da presente subsecção as pessoas ligadas à entidade empregadora pelos seguintes vínculos familiares: a) O cônjuge; b) Os descendentes até ao 2.º grau ou equiparados e afins; c) Os ascendentes ou equiparados e afins; d) Os irmãos e afins.”

³⁷ Neste sentido veja-se o ac. 30/6/2022 TRE, relator Paula Colaço, processo n.º 1135/20.9T8BJA.E.1 disponível em www.dgsi.pt.

³⁸ Não se abordará a problematização do exercício do poder de direção por vários elementos do agregado familiar que leva à reflexão sobre a pluralidade de empregadores desenvolvida por Ramalho (2019, p. 272), e Cf. Henriques (2017, p. 97).

³⁹ Pode considerar-se trabalho doméstico aquele que é desempenhado para pessoas coletivas em que existem relações com necessidades semelhantes às relações familiares. Por isso, a jurisprudência já considerou que um contrato celebrado com um grupo desportivo sem fins lucrativos não é um contrato de trabalho doméstico, pois as necessidades que são satisfeitas são 3.ºs. Ver Ac. de 31/1/2013 do Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 163/08.7TTFAR.E1., relator Paula do Paço.

⁴⁰ Este estrangeirismo está relacionado com um programa do intercâmbio cultural, pelo que estão excluídos do contrato de serviço doméstico as situações em que estrangeiros, a troco de habitação e alimentação para aprenderem a língua portuguesa e permanecerem durante o período do programa, prestam serviços no domicílio onde são acolhidos.

⁴¹ Exemplo de Ventura (2023, p. 64).

2 - São igualmente excluídas as pessoas que em relação à entidade empregadora se encontrem em regime de união de facto, por com ela viverem há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.”

Portanto, quis o legislador impedir que a entidade empregadora tivesse uma relação familiar ou análoga com o(a) trabalhador(a), afastando a possibilidade de o contrato de serviço doméstico ser celebrado entre familiares como forma de acesso a prestações sociais.

Nota, ainda, que se assiste a um crescimento de empresas⁴² prestadoras de serviços domésticos, portanto nestes casos não se está na presença de um contrato de serviço doméstico, pois os(as) trabalhadores(as) têm um vínculo com a empresa prestadora de serviços e não com o agregado familiar, portanto nestes casos a relação estabelecida entre a empresa e o(a) trabalhador(a) não é a relação especial que aqui se está a abordar.

Assim, e em suma, o contrato de serviço doméstico é um contrato subordinado, oneroso, que deve ser prestado a um agregado familiar ou equiparado para satisfazer as necessidades daquele de forma regular e não ocasional.

2.4.2. Forma e modalidades

O artigo 3.º do RCSD indica que “*O contrato de serviço doméstico não está sujeito a forma especial, salvo no caso de contrato a termo.*” Portanto, só quando é celebrado um contrato a termo é que o legislador exigiu a formalização por escrito. O RCSD prevê que ao contrato pode ser aposto termo certo ou incerto quando se verificarem situações de natureza transitória ou temporária. Contudo, o n.º 2 do artigo 5.º permite a celebração do contrato a termo certo se ambas as partes acordarem desde que a duração, incluindo renovações, não seja superior a um ano. Portanto, ao contrário do regime do contrato a termo previsto no CT, que apenas admite a sua celebração por necessidades temporárias, o contrato de serviço doméstico, pelo seu teor literal, não exige a verificação de necessidade temporária, basta o mero acordo. Por outro lado, o mais, o contrato de serviço doméstico pode ser celebrado com ou sem alojamento e com ou sem alimentação, a tempo inteiro ou a tempo parcial (artigo 7.º RCSD).

⁴² A OIT dá ainda conta que as plataformas digitais que prestam serviços domésticos através de um website ou aplicação digital também estão em ascensão. Após um período de crescimento lento na primeira década do século XXI, o número de plataformas digitais de trabalho no setor do trabalho doméstico a nível mundial aumentou oito vezes, de 28 em 2010 para 229 em 2020. Cf. Seiffarth et al. (2023, p. 13).

2.4.3. Direitos das pessoas trabalhadoras domésticas

2.4.3.1. Férias, feriados e faltas

Férias

Com a alteração da Lei n.º 13/2023, de 03 de abril o legislador revogou a maioria das disposições legais do RCSD quanto a férias e estipulou que se aplicam as normas do CT em tudo o que não esteja previsto no RCSD. Assim, fica claro que a pessoa trabalhadora doméstica, tal como os(as) restantes trabalhadores(as) nos termos do artigo 237.º do CT, aplicável subsidiariamente, tem direito a um período de férias retribuídas, que se vence no dia 1 de janeiro.

No caso das pessoas trabalhadoras domésticas contratados a termo com um contrato de trabalho inferior a seis meses têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho⁴³.

De acordo com o artigo 17.º RCSD a retribuição durante o período de férias não pode ser inferior à que o(a) trabalhador(a) receberia se estivesse em serviço efetivo. E, a pessoa trabalhadora doméstica com alojamento e alimentação, ou só com alimentação, tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias integralmente em dinheiro no valor equivalente ao alojamento e alimentação (ou só alimentação) salvo se, por acordo, se mantiver o direito às mesmas durante o período de férias. E, salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e, proporcionalmente, em caso de gozo interpolado de férias.

Feriados

A lei n.º 13/2023 de 3 de abril também veio permitir uma alteração significativa neste campo, uma vez que na anterior redação do artigo 24.º RCSD só o(a) trabalhador(a) alojado(a) e o(a) não alojado(a) a tempo inteiro tinham direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo dos feriados obrigatórios previstos no regime geral do contrato individual de trabalho. Portanto, estavam excluídas as pessoas trabalhadoras domésticas a tempo parcial. Com a atual redação todas as pessoas trabalhadoras domésticas têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo dos feriados previstos no CT.

Porém, e sem prejuízo do disposto no CT, quanto ao trabalho de menor, com o acordo do(a) trabalhador(a) pode haver prestação de trabalho nos feriados, de duração igual ao período normal de trabalho diário, conferindo o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na mesma semana ou na seguinte (n.º 2 do artigo 24.º RCSD). Já parece criticável⁴⁴ o disposto no n.º 3 do artigo 24.º em que se prevê que quando por razões de atendível interesse do agregado familiar, não seja viável o descanso compensatório nos termos do número anterior, o(a) trabalhador(a) tem direito à remuneração correspondente, porquanto o legislador ao utilizar um conceito indeterminado “*não seja*

⁴³ Aplica-se o disposto no artigo 239.º, n.º 4 do CT.

⁴⁴ No mesmo sentido a União Geral dos Trabalhadores (UGT) no seu parecer sobre a proposta de lei n.º 15/XV/1ª procede alteração da legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno.

viável” fica na disponibilidade da entidade empregadora poder obstar ao descanso compensatório preferindo pagar a remuneração correspondente.

Nota-se que as pessoas trabalhadoras domésticas não podem sofrer redução na retribuição por motivo do gozo dos feriados obrigatórios previstos no artigo 234.º do CT.

Faltas

Com a alteração legislativa efetuada no âmbito da Agenda para o Trabalho Digno, o artigo 23.º do RCSD foi revogado⁴⁵ terminando, assim, com a distinção de regimes referentes a faltas para as pessoas trabalhadoras domésticas e restantes trabalhadores(as). Portanto, aplicam-se as regras previstas no artigo 248º e seguintes do CT.

2.4.3.2. Tempo de trabalho e descanso

Só com a Lei n.º 13/2023, de 03 de abril é que as pessoas trabalhadoras domésticas assistiram à equiparação do tempo de trabalho com aquele que já estava previsto para os(as) restantes trabalhadores(as), pois durante anos foram relegados.⁴⁶

Período normal de trabalho

Como já referido, com a Lei n.º 13/2023, de 03 de abril o limite do período normal de trabalho passou a harmonizar-se com o que já estava previsto no CT, pelo que o RCSD com a alteração legislativa passou a prever que o período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 40 horas.

Porém, mesmo com a alteração efetuada pelo diploma aludido, o n.º 2 do artigo 13.º veio distinguir as pessoas trabalhadoras domésticas alojadas, das não alojadas pois, considerou que para os(as) trabalhadores(as) alojados(as) apenas são considerados para efeitos do limite máximo (40h semanais) os tempos de trabalho efetivo. O(a) trabalhador(a) alojado(a) é contratado nesta modalidade para dar resposta a necessidades do(a) empregador(a) que envolvem vigilância ou assistência, por exemplo a crianças, idosos, ou pessoas doentes (artigo 2.º RCSD). Este tipo de tarefas, desempenhadas no domicílio do(a) empregador(a), levantam dificuldades de compatibilização entre o desempenho das funções, com os direitos das pessoas trabalhadoras domésticas a terem períodos de pausa e repouso, descanso diário, descanso semanal obrigatório, feriados, férias, etc. Se é certo que o(a) trabalhador(a)

⁴⁵ Artigo 23.º Faltas “1 - Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado. 2 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos termos do regime geral do contrato individual de trabalho. 3 - As faltas podem ser descontadas na retribuição paga em dinheiro, salvo quando motivadas por casamento, falecimento do cônjuge e de parentes ou afins, com referência aos limites e graus de parentesco consagrados na regulamentação geral do contrato individual de trabalho”.

⁴⁶ Como referido, o período normal de trabalho foi reduzido das 44 horas para as 40 horas de trabalho com a Lei n.º 21/96 de 23 de julho, mas tal como aconteceu com vários direitos, este diploma excluiu do seu âmbito de aplicação as pessoas trabalhadoras domésticas. E, com a codificação laboral que manteve os limites máximos do período de trabalho, o legislador não mais se pronunciou sobre o limite do período normal de trabalho no contrato de serviço doméstico. Havia quem defendesse uma interpretação atualista no sentido de que também se aplicava às pessoas trabalhadoras domésticas as 40h semanais, mas o que é facto é que há jurisprudência recente que a aplicar 44h semanais. Veja-se, neste sentido, o Ac. 15/11/2021 do TRP, processo n.º 4280/17.4T8MTS.P3 disponível em www.dgsi.pt.

alojado(a) tem direito a tempos de não trabalho, não o é menos que existem exceções ao gozo deste direito tendo em conta os interesses da entidade empregadora.

É necessário termos presente o artigo 14.º do RCSD que nos diz que:

“1 - O trabalhador de serviço doméstico tem direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar.

2 - Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, relativamente ao trabalho de menor, o trabalhador alojado tem direito a um repouso noturno de, pelo menos, onze horas consecutivas, que não deve ser interrompido, salvo por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doentes ou crianças até aos três anos.

3 - A organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo empregador dentro dos limites previstos no Código do Trabalho.”

As funções de vigilância e assistência ao agregado familiar, ao contrário do que acontece com os(as) restantes trabalhadores(as) em contexto empresarial que, nos termos do artigo 197.º do CT, também podem ser chamados para prestar trabalho em caso de necessidade, as pessoas trabalhadoras domésticas, em regime de alojamento, dificultam a avaliação quanto à separação dos tempos de trabalho dos tempos de descanso⁴⁷, pois há períodos em que a pessoa trabalhadora doméstica não está efetivamente a trabalhar mas está disponível para o fazer, pois está em “estado de vigilância”.

Tendo por base o analisado quanto à Convenção n.º 189 da OIT o seu artigo 10.º, n.º 3⁴⁸ define que:

“Os períodos durante os quais os trabalhadores do serviço doméstico não podem dispor livremente do seu tempo e ficam à disposição do agregado familiar para a eventual necessidade dos seus serviços devem ser considerados tempo de trabalho na medida prevista pela legislação nacional, pelas convenções coletivas ou por qualquer outro meio compatível com a prática nacional.”⁴⁹

⁴⁷ Victor Ventura considera que o atual 12.º, n.º 3 RCSD é incompatível com a jurisprudência do Tribunal de justiça restringindo o alcance do conceito de tempo de trabalho previsto na Diretiva n.º 2003/88/CE de 4 de Novembro, com a interpretação atual da jurisprudência sobre aquele diploma (Ventura, 2023, pp. 110 a 113). Uma das maiores preocupações relativamente ao(à) trabalhador(a) doméstico(a) alojado(a) e à possibilidade de ficar sujeito a uma espécie de “demand “round-the-clock” service” conforme apontado pelo estudo OIT (2011).

⁴⁸ No mesmo sentido vai a Recomendação n.º 201 parágrafo 9

⁴⁹ No mesmo sentido veja-se a Recomendação da OIT n.º 201, parágrafo 9, 1, alínea a) “Com respeito aos períodos nos quais os trabalhadores domésticos não dispõem livremente de seu tempo e permanecem à disposição dos membros do domicílio para atender a possíveis demandas por seus serviços (períodos de disponibilidade imediata para o trabalho), os Membros, na medida em que a legislação nacional ou acordos coletivos determinem, deveriam regulamentar: (a) o número máximo de horas por semana, mês ou ano que pode ser solicitado ao trabalhador doméstico que permaneça em disponibilidade imediata para o trabalho e a forma com que podem calcular-se estas horas; (b) o período de descanso compensatório ao qual o trabalhador doméstico tem direito, caso o período normal de descanso seja interrompido pela obrigação de permanecer em disponibilidade imediata para o trabalho; e (c) a taxa segundo a qual o período de disponibilidade imediata para o trabalho deveria ser remunerado.”

O diploma internacional teve em consideração, ao contrário do legislador nacional, que o(a) trabalhador(a) alojado(a) pese embora tenha um espaço próprio e independente do espaço do agregado familiar, está continuamente no seu local de trabalho não dispõe de uma total liberdade para usar do seu tempo como bem entender.

Veja-se, com interesse, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, confirmado pelo Supremo Tribunal de Justiça de 15/11/2021⁵⁰ onde foi apreciada a relação estabelecida entre uma trabalhadora que reclamava a existência de um contrato de trabalho tendo feito prova de que prestava cuidados à mãe da entidade empregadora, que padecia de doença de Alzheimer, como auxiliar de geriatria, em casa daquela, mediante a retribuição mensal de € 1 500,00, por seis dias de trabalho por semana com descanso semanal ao domingo, oito horas por dia. Ficou provado que a trabalhadora tinha de estar disponível 24 horas por dia, dia após dia, com exceção de domingo, obedecendo às ordens e instruções que a entidade empregadora lhe dava, pernoitando sempre no quarto ao lado e utilizando os equipamentos e instrumentos pertencentes à entidade empregadora. O acórdão concluiu que ao pernoitar sempre no quarto da mãe da entidade empregadora para acudir a qualquer necessidade, pressupõe que a trabalhadora esteja em vigilância face à ocorrência de qualquer situação que exigisse o cumprimento de uma tarefa, logo a disponibilidade pessoal da trabalhadora só era recuperada nas 24 horas de folga semanais. O acórdão refere que caso fosse de aplicar o artigo 197.º CT seria de concluir que todas as 24 horas de cada dia, dia após dia, em que a trabalhadora estava disponível na habitação para assegurar o acompanhamento do que fosse necessário seria de considerar tempo de trabalho, mas como a relação foi qualificada como contrato de prestação de serviço doméstico de trabalhadora alojada, a tempo inteiro, o acórdão decidiu que era de aplicar o regime específico estabelecido no n.º2, do artigoº 13.º e nos n.ºs 1, 2 e 3, do artigoº 14.º RCSD.

Em face da decisão proferida, pode-se concluir que o facto de o(a) trabalhador(a) estar alojado(a) leva a uma promiscuidade muito maior entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso e, consequentemente ser difícil apurar o tempo de trabalho efetivo do(a) trabalhador(a) alojado(a).

Uma última nota para referir que nos termos do n.º 3 do artigo 14.º RCSD quando exista acordo do(a) trabalhador(a), o período normal de trabalho pode ser observado em termos médios dentro dos limites previstos no CT, remetendo, portanto, para o regime de adaptabilidade individual (artigo 205.º CT).

Intervalos para refeições e descanso

O artigo 14.º RCSD regula os intervalos para refeições e descanso, determinando que a organização daqueles períodos é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo(a) empregador(a) dentro dos limites previstos no CT.

⁵⁰ Relator Jerónimo Freitas, processo n.º 4280/17.4T8MTS.P3 e confirmado pelo Supremo Tribunal de Justiça, relatório Mário Belo Morgado em 22/6/2022.

No mesmo preceito atribui-se à pessoa trabalhadora doméstica, tal como já referido, o direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar.

E, sem prejuízo do disposto no CT, relativamente ao trabalho de menor⁵¹, quanto ao(à) trabalhador(a) alojado(a), tem direito a um repouso noturno de, pelo menos, 11 horas consecutivas, que não deve ser interrompido, salvo por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doentes ou crianças até aos três anos. Portanto, como visto anteriormente, as funções de vigilância e assistência podem limitar os períodos de descanso e, no limite, levar a uma contínua prestação de trabalho.

No mais, o artigo 15.º RCSD prevê que o(a) trabalhador(a) não alojado(a) a tempo inteiro e o(a) trabalhador(a) alojado(a) têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo de um dia de descanso semanal, sendo que pode ser convencionado entre as partes o gozo de meio-dia ou de um dia completo de descanso, além do dia de descanso semanal obrigatoriamente previsto. As pessoas trabalhadoras domésticas que não possuam contrato a tempo inteiro ficam, assim, sem direito a descanso semanal obrigatório.

Por último, legislador definiu que o dia de descanso semanal deverá coincidir com o domingo, podendo recair em outro dia da semana, quando motivos sérios e não regulares da vida do agregado familiar o justificarem.

2.4.3.3- Retribuição

A pessoa trabalhadora doméstica como contraprestação da sua atividade recebe a correspondente retribuição. O contrato de serviço doméstico, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º RCSD também permite uma retribuição mista, ou seja, uma parte entregue em dinheiro e outra parte em espécie, designadamente através de alojamento e alimentação ou só um destes. E estes valores são aferidos, por referência ao valor do salário mínimo nacional (SMN).

Na esteira de Victor Ventura (Ventura, 2023, p. 147) e até do defendido pelo artigo 12.º da Convenção n.º 189 da OIT⁵² entende-se que é de aplicar o limite previsto no artigo 259.º, n.º 2 do CT, ou seja, tal como os(as) restantes trabalhadores(as), também para as pessoas trabalhadoras domésticas o valor das prestações retributivas não pecuniárias não pode exceder o da parte em dinheiro, até porque não

⁵¹ A norma convoca o disposto no artigo 78.º do CT.

⁵² “1 - Os trabalhadores do serviço doméstico devem ser pagos diretamente em dinheiro, a intervalos regulares e pelo menos uma vez por mês. A menos que a forma de pagamento esteja prevista na legislação nacional ou convenções coletivas, o pagamento pode fazer-se por transferência bancária, por cheque bancário ou vale postal, por ordem de pagamento, ou outro meio legal de pagamento monetário, com o consentimento dos trabalhadores interessados. 2 — A legislação nacional, as convenções coletivas ou as sentenças arbitrais podem prever o pagamento de uma percentagem limitada da retribuição dos trabalhadores do serviço doméstico, sob a forma de pagamentos em espécie que não sejam menos favoráveis que os aplicáveis geralmente a outras categorias de trabalhadores, na condição de que sejam tomadas medidas para assegurar que os pagamentos em espécie tenham a concordância do trabalhador, se destinam ao seu uso e benefício pessoais, e que o valor monetário que lhes é atribuído seja justo e razoável”.

existe contratação coletiva no setor. A aplicação deste limite torna-se essencial dado que permite impedir que a retribuição fosse feita totalmente em espécie.

Quanto a este aspeto cumpre ainda salientar que, no que concerne ao(à) trabalhador(a) alojado(a), se a entidade empregadora não conceder no dia de descanso semanal ou feriado a refeição, nem permita que seja confeccionado pelo(a) trabalhador(a) com géneros fornecidos pelo(a) empregador(a), o(a) trabalhador(a) tem direito a receber o valor correspondente à alimentação em espécie que acrescerá à retribuição em numerário (artigo 9.º, n.º 3 do RCSD). Por outro lado, ainda no que concerne ao(à) trabalhador(a) com alojamento e alimentação, ou só com alimentação, este(a) tem ainda direito a receber retribuição correspondente ao período de férias em dinheiro, no valor equivalente àquelas prestações, salvo se, por acordo, se mantiver o direito às mesmas durante o período de férias (artigo 17.º, n.º 2 RCSD).

2.4.3.4.- Subsídio de Natal

Até à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril o artigo 12.º, n.º 1 RCSD estabelecia que:

“1- O trabalhador do serviço doméstico tem direito a um subsídio de Natal não inferior a 50/prct. da parcela pecuniária da retribuição correspondente a um mês, o qual deve ser pago até ao dia 22 de Dezembro de cada ano.

2 - Quando o trabalhador perfaça cinco anos de antiguidade, o montante do subsídio previsto no número anterior será igual à retribuição correspondente a um mês.”

Entretanto o DL n.º 88/96 de 3 de julho veio instituir o subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição e a ser pago até 15 de dezembro e, o aludido diploma indicava no seu âmbito de aplicação⁵³ que incluía as pessoas trabalhadoras domésticas. Pelo que a Doutrina⁵⁴ defendia, e bem, que o artigo 12.º, n.º 1 do RCSD estava revogado. O legislador só em 2023 no âmbito da Agenda para o Trabalho Digno é que de forma expressa veio revogar o artigo 12.º passando a aplicar-se o disposto no artigo 263.º n.º 1 CT, ou seja, até 15 de dezembro a pessoa trabalhadora doméstica tem direito a um subsídio de Natal correspondente à sua retribuição.

⁵³ “Artigo 1.º Âmbito 1 - O presente diploma é aplicável a trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a quaisquer entidades empregadoras, incluindo os trabalhadores rurais, a bordo e de serviço doméstico.”

⁵⁴ Neste sentido Ramalho (2019, p. 127 e 128).

2.5. Estudo comparado dos regimes jurídicos do contrato de serviço doméstico: do direito internacional a alguns regimes estaduais

Na caracterização efetuada pela Resolução do Parlamento Europeu de 28 de abril de 2016 sobre pessoas trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados na União Europeia (UE) (2015/2094(INI)) considera que o trabalho doméstico se caracteriza por “*precariedade laboral, mobilidade geográfica, horários «ad hoc», padrões de trabalho sazonais, turnos, ausência de segurança de emprego, emprego temporário e, sobretudo, trabalho não declarado*”⁵⁵. Foi o reconhecimento destas características que fez com os holofotes internacionais se dirigissem para as pessoas trabalhadoras domésticas.

2.5.1. O regime do trabalho doméstico em vários Estados Europeus

Após a análise da legislação vigente em Portugal e do direito internacional “produzido” na OIT e na UE, de seguida será efetuada a uma análise da legislação que regula o trabalho doméstico em alguns países europeus.⁵⁶

2.5.1.1. Alemanha: do regime geral do contrato de trabalho aos “*minijobs*”

A legislação alemã não tem legislação específica para o setor doméstico, aplicando-se a legislação laboral e de Segurança Social geral e as regras resultantes de negociação coletiva.

O salário mínimo nacional foi introduzido na Alemanha em 2015, através da Lei do Salário Mínimo e corresponde, desde 01 de janeiro de 2024, a 21,41euros/hora (líquidos), aplicando-se também ao trabalho doméstico. Este valor é superior em muitos setores de atividade, em resultado de negociação coletiva.

Há uma particularidade no regime alemão que não é específico do setor do serviço doméstico que são os “*minijobs*”. Existem dois tipos de “*Minijobs*”⁵⁷: (a) *minijob* com limite de ganhos e (b) emprego de curta duração, portanto está restrito a certos limites de tempo desde o seu início (70 dias úteis ou três meses num ano civil) e pode ser utilizado quer no comércio e serviços, quer em residências particulares. Esta modalidade de contratos com um processo simplificado é coordenada por um serviço centralizado específico – a *Minijob-zentrale*. Os(as) empregadores(as) devem registar o *Minijob*, através de um formulário próprio assinado por trabalhador(a) e empregador(a), e é a este serviço – *Minijob-zentrale* –

⁵⁵ Cf. Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016, sobre pessoas trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados na UE (2015/2094(INI)), ponto G.

⁵⁶ A análise dos regimes jurídicos reguladores do trabalho doméstico sintetizados, nesta secção do texto, tem como fonte o estudo “*Trabalho doméstico: enquadramento nacional e internacional*” elaborado pela Divisão de Informação Legislativa Parlamentar da Assembleia da República, da qual se transcrevem excertos (DIPL, 2020).

⁵⁷ Dados retirados de https://www.minijob-zentrale.de/DE/die-minijobs/kurzfristige-beschaefigung/kurzfristige-beschaefigung_node.html#doc43cb376f-5e0b-4602-88c2-ba7d0b8d901abodyText4.

que são pagas as contribuições devidas (que o mesmo depois encaminha para as entidades competentes).

Nos Minijobs com limite de ganhos, a retribuição é dinâmica, baseia-se no salário mínimo e num horário de trabalho semanal de 10 horas. Atualmente, o limite é de €538 euros/mês (em média) e anualmente pode auferir no máximo €6.456 (seis mil quatrocentos e cinquenta e seis) euros.

Os(as) trabalhadores(as) podem ter mais do que um(a) empregador(a), mantendo o regime de *Minijob* se a soma da remuneração ou duração dos vários empregos não ultrapassar aqueles limites. E, também podem mudar de um tipo para o outro (embora seja necessário que os(as) empregadores(as) façam as necessárias comunicações às autoridades).

Não é obrigatório celebrar um contrato de trabalho no regime de *Minijob*. No entanto, cabe à entidade empregadora entregar uma prova escrita com as condições essenciais de trabalho.

No que concerne a férias, o *minijob* tem direito a férias remuneradas de pelo menos quatro semanas ou 24 dias úteis por ano se trabalhar seis dias por semana, se trabalhar menos dias, as férias são calculadas proporcionalmente.

Vigora o princípio da igualdade de tratamento, portanto o(a) trabalhador(a) com o “*minijob*” não pode ter um tratamento inferior ao previsto para os(as) restantes trabalhadores(as) a tempo integral, sendo possível exceções se existirem razões objetivas para o tratamento desigual, que são indicadas, a título exemplificativo: desempenho, qualificações, experiência profissional, entre outras.

Está expressamente excluído do âmbito de proteção da Lei de Proteção da Saúde e Segurança no Trabalho⁵⁸ (*ArbSchG*) as pessoas trabalhadoras domésticas que trabalhem em residências privadas.

2.5.1.2. Bélgica: o contrato de trabalho doméstico e o regime do “vale-serviço”

O ordenamento jurídico belga regula o trabalho doméstico na *Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*. Para a lei belga (artigo 5.º do diploma referido) o contrato de trabalho doméstico é aquele em a pessoa trabalhadora doméstica, se obriga, mediante remuneração, a realizar, sob a autoridade de um(a) empregador(a), principalmente tarefas manuais para as necessidades do agregado familiar do(a) empregador(a) ou da sua família. Segundo o *Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale*⁵⁹, não são consideradas pessoas trabalhadoras domésticas os motoristas, jardineiros(as) ou enfermeiros(as).

Os artigos 108º a 118º do mesmo diploma legal compreendem as regras específicas aplicáveis aos contratos de trabalho doméstico. De acordo com o artigo 110.º o(a) empregador(a) deve fornecer à pessoa trabalhadora doméstica o vestuário necessário à realização do trabalho; garantir que o trabalho

⁵⁸ Cf. Section 1, (2) *Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit*, disponível em: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbschg/englisch_arbschg.html#p0012

⁵⁹ Cf. https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-de-travail-domestique#toc_heading_1

é realizado em condições adequadas do ponto de vista da higiene e conforto e, por último, garantir os meios necessários para a pessoa trabalhadora doméstica guardar os seus bens pessoais. Ainda no campo das obrigações, o artigo 111º prevê, no caso de o(a) empregador(a) transferir provisoriamente o seu agregado familiar para outro local sem contratar a pessoa trabalhadora doméstica, além de garantir o direito à remuneração, tem ainda a obrigação de realizar as prestações em espécie que realizava anteriormente à mudança, ou pagar um subsídio diário correspondente a esse valor.

Por último é de referir que, a Bélgica, a partir de 2004 passou a promover o “Vale-Serviço”⁶⁰ (TS, *Titres-services/Dienstencheque*) em que existe uma relação tripartida entre o agregado familiar (beneficiário e utilizador do serviço), uma empresa credenciada e a pessoa trabalhadora doméstica. A entidade empregadora não é o agregado familiar, mas antes uma empresa credenciada que celebra os contratos de trabalho com as pessoas trabalhadoras domésticas.

O governo belga seleccionou uma empresa, a Pluxee (anterior SODEXO), que não é a entidade empregadora, para gerir o vale-serviço. Na prática, os agregados familiares devem inscrever-se junto daquela empresa para poderem adquirir os vales que estão disponíveis em formato eletrónico ou em papel. Os(as) trabalhadores(as) recebem como contrapartida os vales-serviço e enviam-nos para a empresa contratante que solicita a cobrança à Pluxee.

É importante referir que o “vale-serviço” beneficiou de um forte auxílio estatal⁶¹ e, para tornar este modelo mais atrativo, os utilizadores (os agregados familiares) ao usarem o “vale-serviço” podem obter benefícios fiscais de duas formas: redução fiscal na aquisição dos vales e dedução fiscal todos os anos que dependem das regiões⁶².

Os contratos de trabalho incluem todos o vale-serviço, uma medida que possibilitou um maior controlo das necessidades e da qualidade do setor, enquanto permitiu, de certo modo, a profissionalização desta atividade.⁶³

2.5.1.3. Espanha: o contrato de trabalho doméstico equiparado ao contrato de trabalho por conta de outrem

O regime jurídico do trabalho doméstico está regulado pelo Real Decreto 1620/2011, 14 noviembre, *regula la relación laboral del servicio del hogar familiar*, alterado pelo Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, *para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar*⁶⁴.

⁶⁰ A França possuiu um sistema semelhante que se encontra descrito no capítulo seguinte.

⁶¹ Para uma análise mais profunda veja-se IDEA CONSULT (2020).

https://www.google.pt/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://economy-employment.brussels/media/898/download&ved=2ahUKewje_eSKqsKFAXUSxQIHVFXAScQFnoECBIQAQ&usq=AOvVaw2sGz7RoD8pdm-m_wGW40JC

⁶² Veja-se a título de exemplo os benefícios na zona flamenga <https://dienstencheques.vlaanderen.be/burgerger/info/fiscale-aftrek/aftrekbaar-bedrag>.

⁶³ Em 2011, havia cerca de 857 000 utilizadores desse sistema.

⁶⁴ Veja-se o Real Decreto-ley 16/2022 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14680>

Quanto à forma do contrato, foi estabelecida a presunção do carácter indeterminado da relação laboral quando o contrato não é escrito para qualquer que seja a duração do contrato (artigo 5º). Se não for indicado no contrato formalizado por escrito, o(a) trabalhador(a) deverá receber informação sobre os elementos essenciais do contrato e condições de execução o que deverá incluir benefícios salariais em espécie (quando tiver sido acordado); a duração e distribuição do tempo de trabalho e respetiva remuneração e o regime de alojamento no agregado familiar em caso de pernoita.

Quanto à extinção do contrato de trabalho, o artigo 11.º procedeu a uma eliminação da maior parte das diferenças que existiam anteriormente e que faziam com que a proteção contra o despedimento sem justa causa fosse muito inferior à estabelecida para os(as) outros(as) trabalhadores(as). Para além causas estabelecidas no Estatuto dos Trabalhadores, são ainda causas de extinção da relação laboral: a) Diminuição dos rendimentos da unidade familiar ou aumento das suas despesas por circunstância superveniente; b) Modificação substancial das necessidades da unidade familiar que justificam que se prescindia da pessoa trabalhadora doméstica; c) O comportamento da pessoa trabalhadora doméstica que fundamenta de forma razoável e proporcional a perda de confiança da pessoa empregadora.

O término do contrato por parte da entidade empregadora deverá ser comunicado por escrito ao(à) trabalhador(a) com indicação clara da causa da decisão acompanhado de uma indemnização equivalente ao salário correspondente a 12 dias por ano de serviço com limite de seis meses. Consoante a antiguidade do(a) trabalhador(a) (mais de um ano), o(a) empregador(a) terá de conceder um pré-aviso, no mínimo, de 20 dias, nos restantes casos, apenas de sete. Ou, em alternativa, o(a) empregador(a) pode substituir o pré-aviso por uma indemnização equivalente ao salário desse período.

Destaque, ainda, para o facto de o Real Decreto-Ley 16/2022 ter procedido a alterações legislativas que passam a impor a obrigação de contribuição dos(as) empregadores(as) para um Fundo de Garantia Salarial que permita uma cobertura de indemnização às pessoas trabalhadoras domésticas, bem como as regras de contribuição para acesso ao subsídio de desemprego.

O Real Decreto-Lei 16/2022, de 6 de setembro, estabeleceu a equiparação das condições de trabalho e de Segurança Social das pessoas trabalhadoras domésticas às dos(as) restantes trabalhadores(as) por conta de outrem.

O regime jurídico vigente sofreu uma forte influência com a prolação da decisão do acórdão do Tribunal de Justiça da UE, de 24 de fevereiro de 2022, caso C 389/20, pois foi após esta decisão que as pessoas trabalhadoras domésticas espanholas passaram a ver reconhecidas condições de trabalho muito semelhantes às dos(as) restantes trabalhadores(as) e, quanto à proteção social, foi igualmente reconhecido que as pessoas trabalhadoras domésticas não podem ter um nível de proteção inferior ou um tratamento menos favorável do que os(as) restantes trabalhadores(as).

2.5.1.4. Suécia: a emergência de procura de serviços domésticos e a ratificação da convenção OIT nº 189

A lei do trabalho doméstico da Suécia remonta a 1970 (Domestic Work Act on (1970:943)) e contém disposições relativas ao trabalho doméstico efetuado no domicílio do(a) empregador(a), incluindo o horário de trabalho (não pode ultrapassar as 40 horas semanais, média); disposições sobre a necessidade de ser prestada informação à pessoa trabalhadora doméstica sobre as funções, salário, benefícios salariais, período de trabalho e convenção coletiva aplicável. Quer o(a) trabalhador(a), quer o(a) empregador(a) podem cessar o contrato com efeitos imediatos se violarem gravemente as obrigações um para com o outro. Já se o fundamento da cessação assentar em outras razões, é necessário um pré-aviso de pelo menos um mês, tanto para o(a) empregador(a), como para a pessoa trabalhadora doméstica. Se a pessoa trabalhadora doméstica tiver uma antiguidade de pelo menos cinco anos, o pré-aviso aumenta para dois meses, já se a antiguidade for de pelo menos três anos, o pré-aviso será de três meses.

Segundo a OIT a pessoa trabalhadora doméstica está igualmente abrangida pela legislação laboral, incluindo a “Lei do Ambiente” de 2009, que estipula que os(as) empregadores(as) de casas particulares que beneficiam de limpeza, manutenção e lavandaria devem garantir que o trabalho é prestado num ambiente saudável e seguro, independentemente de o(a) empregador(a) ser uma empresa ou uma casa particular⁶⁵. A 4 de abril de 2019 a Suécia tornou-se o 28º Estado membro da OIT a ratificar a Convenção n.º 189 que, como se analisou anteriormente, exige que esta categoria de trabalhadores(as) tenha acesso a condições de trabalho dignas e a uma proteção fundamental equivalente à dos(as) outros(as) trabalhadores(as). A ratificação da Convenção n.º 189 pela Suécia reafirma o seu compromisso com os princípios da OIT em matéria de igualdade entre homens e mulheres e de trabalho digno.

⁶⁵ OIT, A Suécia ratifica a Convenção de Trabalhadores Domésticos, 2011 (Nº. 189), disponível em https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/specific-categories-of-workers/WCMS_685648/lang--en/index.htm

Capítulo 3.

A proteção social e promoção da formalização



Capítulo 3. A proteção social e promoção da formalização

3.1. A proteção social das pessoas trabalhadoras domésticas em Portugal

Como foi analisado no capítulo anterior, com o DL n.º 235/92 de 24 de outubro foi estabelecido RCSD, onde se verificou uma aproximação das pessoas trabalhadoras domésticas ao quadro normativo geral dos(as) trabalhadores(as) subordinados(as) no que se refere aos regimes de faltas, de férias e do respetivo subsídio. No entanto, persiste na regulamentação da relação jurídica do trabalho doméstico um regime especial com a seguinte justificativa:

“A circunstância de o trabalho doméstico ser prestado a agregados familiares, e, por isso, gerar relações profissionais com acentuado carácter pessoal que postulam um permanente clima de confiança, exige, a par da consideração da especificidade económica daqueles, que o seu regime se continue a configurar como especial em certas matérias.”⁶⁶

Sob a cobertura da especialidade deste contrato, da relação de proximidade entre empregador(a) e a pessoa trabalhadora doméstica (Ventura, 2023, p. 239) foi-se permitindo uma ausência de proteção social que se acreditava que:

“mecanismos de proteção social eram, em regra, internalizados, havendo a expectativa de que, em troca da sua dedicação para com os patrões, não seriam abandonados na enfermidade e na velhice” (Loureiro, 2010, pp. 230-231).

Em Portugal, as pessoas trabalhadoras domésticas foram inseridas no regime de Segurança Social com o DL n.º 81/73 de 2 de março. Contudo, o DL n.º 169-D/75 de 31 de março que instituiu o subsídio de desemprego, excluía do seu âmbito de aplicação as pessoas trabalhadoras domésticas (no seu artigo 3.º, n.º 1, alínea c).

Não se pode deixar de referir que a pandemia mundial COVID-19 deixou as pessoas trabalhadoras domésticas extremamente desprotegidas até à aprovação da Portaria n.º 250-B/2020 de 23 de outubro onde foi determinado que *“podem aceder ao apoio as pessoas que se encontrem em situação de desproteção económica e social e em situação de cessação de atividade como trabalhadores por conta de outrem, incluindo no serviço doméstico, resultante da epidemia SARS-CoV-2.”* (artigo 2º). Só com

⁶⁶ Cf. Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de outubro.

este diploma é que foram estabelecidas as condições para as pessoas trabalhadoras domésticas terem acesso a apoios extraordinários de proteção social.

Atualmente as pessoas trabalhadoras domésticas encontram a sua proteção no Código dos Regimes Contributivos (CRC) do Sistema Previdencial de Segurança Social (artigo 116.º ess) com diferenciações em matéria de taxas de contribuição (um valor inferior comparativamente aos(às) restantes trabalhadores(as)) que tem por objetivo reduzir o trabalho informal⁶⁷. Assim, atenta a característica de informalidade, os descontos para a Segurança Social configuram um elemento essencial para estabelecer o contrato.

Segundo o CRC (artigo 29.º), a inscrição na Segurança Social cabe à entidade empregadora e, por esta comunicação ser tão importante, com a Agenda do Trabalho Digno, foi alterada a Lei n.º 15/2001 de 5 de junho⁶⁸ e a entidade empregadora que não cumprir com o dever de comunicar à Segurança Social a admissão de trabalhadores(as) (nos termos previstos nos n.ºs 1 a 3 do artigo 29.º do CRC) são punidas com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias (n.º1 do artigo 105.º). Destaca-se que esta criminalização do trabalho não declarado se afigura como uma tentativa de combate à precariedade.

Para examinar a proteção social concedida às pessoas trabalhadoras domésticas, tem-se obrigatoriamente de analisar o âmbito pessoal previsto no CRC, nomeadamente o artigo 116.º por contraposição ao já referido artigo 117.º que consagra a delimitação negativa, ou seja, as pessoas excluídas do âmbito de aplicação daquele regime. Assim, para efeitos de regime previdencial (artigo 116.º):

“São abrangidos pelo regime geral, com as especificidades previstas na presente subsecção, os trabalhadores que prestem a outrem, de forma remunerada, com caráter regular, sob a sua direção e sua autoridade, atividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, nos termos definidos em legislação própria”.

Em rigor, a prestação de trabalho doméstico não está dependente da existência de um agregado familiar, pode ser prestado apenas para uma pessoa, bem como o DL n.º 235/92⁶⁹, de 24 de outubro prevê a prestação de trabalho a pessoas coletivas de fins não lucrativos⁷⁰. Porém, já está claramente

⁶⁷ A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho estimou em 19% a incidência de trabalho não declarado em agregados familiares na UE (Eurofound, 2008). E, a OIT estimou que 61,4 milhões (81,2 por cento) encontram-se numa situação de emprego informal. A elevada proporção de emprego informal entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos é um forte indicador de como são poucas/os aquelas e aqueles que gozam de direitos e proteção na prática (OIT, 2021, p.17). Para mais desenvolvimentos, consultar OIT (2018, pp. 75 ss).

⁶⁸ Aditado o artigo 106.º-A ao Regime Geral das Infrações Tributárias com a epígrafe “Omissão de comunicação de admissão de trabalhadores”, inserido no Capítulo IV relativo à matéria dos crimes contra a Segurança Social.

⁶⁹ O regime previsto no presente diploma aplica-se, com as necessárias adaptações, à prestação das atividades referidas no número anterior a pessoas coletivas de fins não lucrativos, ou a agregados familiares, por conta daquelas, desde que não abrangidas por regime legal ou convencional. – Cf. artigo 2.º n.º 2 do DL n.º 235/92, de 24 de Outubro.

⁷⁰ Os tribunais já consideraram que não pode ser uma relação de serviço doméstico os serviços de limpeza, lavandaria e outros para a Cruz Vermelha, pois o serviço destinava-se a satisfazer necessidades de terceiros. Ver acórdão de 28/1/1988 TRE.

excluído do âmbito desta proteção a prestação fortuita ou ocasional de trabalho doméstico dada a expressão “*com caráter regular*”.

Atendendo ao artigo 117.º CRC, já referido no capítulo anterior, ficam excluídos da proteção social:

“1 - São excluídas do âmbito de aplicação da presente subsecção as pessoas ligadas à entidade empregadora pelos seguintes vínculos familiares:

- a) O cônjuge;*
- b) Os descendentes até ao 2.º grau ou equiparados e afins;*
- c) Os ascendentes ou equiparados e afins;*
- d) Os irmãos e afins.*

2 - São igualmente excluídas as pessoas que em relação à entidade empregadora se encontrem em regime de união de facto, por com ela viverem há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.”

Portanto, o disposto no artigo 117.º CRC vai ao encontro do princípio consagrado no Ordenamento jurídico português de igualdade entre cônjuges, pelo que a subordinação jurídica do contrato doméstico não é compatível com este princípio. Quanto aos restantes vínculos familiares, percebe-se que o legislador terá como desígnio combater a celebração de falsos contratos com a intenção de obter benefícios sociais, como já se referiu.

Assim, estabelece o CRC que as pessoas trabalhadoras domésticas são abrangidas pelo regime geral (com especificidades que irão ser indicadas), ou seja, tem direito à proteção na doença (subsídio de doença), parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte, o que é concretizado no n.º 1 do artigo 118.º do aludido diploma. Porém, as especificidades estão contidas no n.º 2 do artigo 118.º:

“Os trabalhadores do serviço doméstico têm direito à proteção nas eventualidades de doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte (n.º 1). Os trabalhadores do serviço doméstico têm ainda direito à proteção na eventualidade de desemprego quando a base de incidência contributiva corresponde a remuneração efetivamente auferida em regime de contrato de trabalho mensal a tempo completo (n.º 2).”

Resulta do n.º 2 do artigo 118.º CRC que a proteção contra o desemprego está dependente de o(a) trabalhador(a) efetuar descontos para a Segurança Social sobre a remuneração efetivamente auferida em regime de contrato de trabalho mensal a tempo completo, o que reduz de forma substancial o âmbito de pessoas trabalhadoras domésticas a este subsídio⁷¹ pois o habitual é estas pessoas prestarem trabalho para vários agregados familiares em situações de trabalho à hora ou tempo parcial.

⁷¹ Veja-se o comentário ao artigo 118.º em Carvalho et al. (2022, pp. 301-302). Criticamente veja-se Carvalho (2019, pp. 41-51).

O n.º 5 do artigo 119.º do CRC estabelece que o número mensal de horas a declarar não pode ser inferior a 30 por cada trabalhador(a) e respetiva entidade empregadora⁷². Esta norma tem sido alvo de críticas (Loureiro, 2010, pp. 246 ess), pois uma pessoa trabalhadora doméstica a tempo parcial necessita de declarar 30 horas ou, prestando trabalho em mais do que um agregado familiar precisa de declarar 30 horas em cada uma das entidades empregadoras sob pena de ser afastada do sistema previdencial. Na prática este regime é prejudicial para as pessoas trabalhadoras domésticas que não beneficiam de um contrato de trabalho mensal a tempo completo, porquanto se o(a) trabalhador(a) não totalizar em todos os agregados 30h não terá acesso ao subsídio de desemprego, pese embora na soma total possa prestar mais de 30h semanais. Assim, a pessoa trabalhadora doméstica que preste 10h ou 20h mensais a cada entidade empregadora ver-se-á forçada⁷³, se quiser ter acesso à proteção contra o desemprego, a declarar 30 horas com a correspondente taxa contributiva. De acordo com o artigo 121.º do CRC, se no âmbito material de proteção não estiver incluída a proteção contra o desemprego a taxa é de 28,3%, ou seja, 18,9% para entidade empregadora e 9,4% para o(a) trabalhador(a), se esta estiver incluída a taxa é de 33,3%, 22,3% e 11% entidade empregadora e trabalhadores(as), respetivamente.

De acordo com o n.º 3 do artigo 120º CRC nas situações em que as pessoas trabalhadoras domésticas com contrato mensal não prestam serviço durante todo o mês, por motivo de admissão, cessação de contrato de trabalho, baixa por doença ou qualquer outra causa, é considerada a remuneração correspondente ao número de dias de trabalho efetivamente prestado.

Assim, apesar de o legislador previdencial consagrar uma subsecção específica para as pessoas trabalhadoras domésticas – subsecção III – que, com exceção do subsídio de desemprego de que beneficiam apenas os(as) trabalhadores(as) que efetuam descontos sobre a remuneração real e com contrato de trabalho mensal a tempo inteiro, as restantes pessoas trabalhadoras domésticas usufruem de proteção social nos casos doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte. Ainda assim, considera-se que não cumpre com o disposto no artigo 14.º da Convenção n.º 189⁷⁴ da OIT, pois se o que se pretende é a dignificação do trabalho doméstico tendo por base uma legislação nacional que tenha em consideração as características específicas do trabalho doméstico, então impunha-se que o legislador tivesse ponderado que as pessoas trabalhadoras domésticas, na sua maioria, não beneficiam de um contrato de trabalho mensal a tempo inteiro, o que leva a que muitos destes(as) trabalhadores(as) fiquem desprotegidos numa situação de desemprego. De acordo com

⁷² Victor Ventura (2023). entende que o legislador pretendeu obstar a situações em que as horas declaradas fossem muito reduzidas apenas para terem acesso a prestações sociais (pp. 245 ess). Os próprios diplomas chegaram a invocar a possibilidade de existência de situações de fraude veja-se o Decreto-lei 124/84, de 18 de Abril “*Por outro lado, a dificuldade de cabal verificação do efectivo exercício de actividade, principalmente quando referida a períodos afastados no tempo, permitia claras situações de fraude, mais frequentes nos esquemas de menor peso contributivo, como o do serviço doméstico.*”

⁷³ No mesmo sentido Ventura (2023, pp. 245 ess).

⁷⁴ *Todo o Membro deve adotar medidas adequadas, de acordo com a legislação nacional e tendo em devida consideração as características específicas do trabalho doméstico, para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico beneficiem de condições não menos favoráveis do que as aplicáveis aos trabalhadores em geral em matéria de segurança social, incluindo no que se refere à maternidade.*

João Carlos Loureiro este regime é inconstitucional e deveria “*ser aferido pelo lado do trabalhador, num quadro de uma multiplicidade fragmentária de relações*” (Loureiro, 2010, pp 246 ess).

A pessoa trabalhadora doméstica deve escolher se pretende declarar o salário real ou uma remuneração convencional (o equivalente ao Indexante de Apoios Sociais (IAS)⁷⁵). Se a pessoa trabalhadora doméstica optar pela remuneração convencional a contribuição será inferior e o subsídio de férias e Natal não estão sujeitos a desconto para a Segurança Social (artigo 48.º, al. e) CRC), se optar pelo salário real (que será no mínimo SMN⁷⁶) descontará sobre o recebimento desses subsídios.

Quanto à proteção da pessoa trabalhadora doméstica destaque, ainda, para necessidade de nos termos do artigo 26.º RCSD o(a) empregador(a) tem de contratar um seguro de acidentes de trabalho que cubra eventuais acidentes sofridos pela pessoa trabalhadora doméstica durante a prestação do trabalho ou no trajeto entre a sua casa e o local de trabalho.

Em súmula, mas tendo sempre presente as especificações enunciadas acima, a pessoa trabalhadora doméstica em Portugal encontra-se protegida nas situações apresentadas na tabela seguinte.

Tabela 1. Situações cobertas pela Segurança Social para pessoas trabalhadoras domésticas em Portugal

Situações	Exemplos de produtos da Segurança Social
Encargos Familiares	<ul style="list-style-type: none"> - Abono Família Pré-Natal - Abono Família Crianças e Jovens - Garantia para a Infância - Subsídio de Funeral
Desemprego	<ul style="list-style-type: none"> - Subsídio de Desemprego* - Subsídio Social de Desemprego Inicial ou Subsequente - Subsídio Desemprego Parcial
Morte	<ul style="list-style-type: none"> - Pensão de Sobrevivência - Complemento por Dependência - Subsídio por Morte - Reembolso de Despesas de Funeral
Doença	<ul style="list-style-type: none"> - Subsídio de Doença - Prestações Compensatórias dos subsídios de Férias, Natal ou semelhantes (apenas no caso de salário real).
Invalidez	<ul style="list-style-type: none"> - Pensão de Invalidez - Complemento por Dependência - Complemento de Pensão por Cónjuge a Cargo
Doenças Profissionais	<ul style="list-style-type: none"> - Proteção garantida nas situações de Doença Profissional
Parentalidade	<ul style="list-style-type: none"> - Subsídio por Risco Clínico durante a Gravidez - Subsídio por Interrupção da Gravidez - Subsídio Parental (Subsídio Parental Inicial, Subsídio Parental Inicial Exclusivo do Pai, Subsídio Parental Inicial Exclusivo da Mãe e Subsídio Parental Inicial a gozar por um Progenitor em caso de impossibilidade do outro)

⁷⁵ Para o ano de 2024 corresponde a €509,26.

⁷⁶ Decreto-Lei n.º 107/2023, de 17 de novembro. que atualizou o valor do SMN para €820,00.

Situações	Exemplos de produtos da Segurança Social
	<ul style="list-style-type: none">- Subsídio Parental Alargado- Subsídio por Adoção- Subsídio por Assistência a Filho- Subsídio por Assistência a filhos com Deficiência ou Doença Crónica- Subsídio de Assistência a Neto- Subsídio para Assistência na Doença a Descendentes Menores de doze anos e Deficientes- Subsídio por Faltas Especiais dos Avós
Velhice	<ul style="list-style-type: none">- Pensão por Velhice - Complemento por Dependência - Complemento de Pensão por Cónjuge Cargo

*Só têm direito ao subsídio de desemprego as pessoas trabalhadoras domésticas que estejam a descontar para a Segurança Social sobre a remuneração efetivamente auferida em regime de contrato de trabalho mensal a tempo completo.

Fonte: ISS, I.P. (2024).

3.2. Estudo comparado dos regimes jurídicos de proteção social das pessoas trabalhadoras domésticas: do direito internacional a algumas especificidades de regimes estaduais

Nesta secção faz-se uma breve referência ao direito internacional e uma análise comparada dos regimes jurídicos de Proteção Social das pessoas trabalhadoras domésticas.

3.2.1. A OIT e a UE na defesa e promoção do princípio de que as pessoas trabalhadoras domésticas não podem ter uma proteção social inferior aos outros(as) trabalhadores(as)

A Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016, sobre pessoas trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados na UE (2015/2094(INI)) considerou que:

“O trabalho doméstico e de prestação de cuidados (...) é regulamentado de forma escassa e desigual, pelo que, muitas vezes, os trabalhadores domésticos não são considerados trabalhadores típicos ou regulares, pelo que os seus direitos ao emprego e de proteção social são seriamente limitados”⁷⁷.

A Convenção n.º 189 da OIT prevê no artigo 14.º, já referido anteriormente, o seguinte:

“Cada membro deverá tomar as medidas apropriadas, de acordo com as leis e regulações nacionais e tendo em atenção as características específicas do trabalho doméstico, para garantir que os trabalhadores domésticos usufruam de condições que não sejam menos

⁷⁷ Para uma análise global vide OIT (2021, pp 124-149).

favoráveis às aplicadas aos trabalhadores em geral no que se refere à protecção na segurança social, incluindo a protecção na maternidade”.

A expressão “*não menos favoráveis*”, tal como defendido pela OIT (2016, p.9) apenas significa que o ordenamento jurídico nacional deve conferir às pessoas trabalhadoras domésticas um tratamento que, pese embora possa não ser idêntico, deve ser equivalente nos efeitos relativamente àqueles usufruídos pelos(as) outros(as) trabalhadores(as).

No que concerne ao plano europeu é relevante destacar o recente acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), de 24 de fevereiro de 2022, processo C 389/20, que apreciando um caso de uma cidadã espanhola, trabalhadora doméstica, decidiu que as regras de Segurança Social, que colocam as trabalhadoras numa situação de desigualdade em relação aos trabalhadores e que não são justificadas por fatores objetivos não relacionados com qualquer discriminação em razão do sexo, não são compatíveis com o direito comunitário. O Tribunal analisou o disposto no artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de Segurança Social e entendeu que o artigo 4.º:

“Deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição nacional que exclui as prestações de desemprego das prestações de segurança social concedidas aos trabalhadores domésticos por um regime legal de segurança social, na medida em que esta disposição coloca as trabalhadoras numa situação de desvantagem particular em relação aos trabalhadores e não é justificada por fatores objetivos alheios a qualquer discriminação em razão do sexo”.

Este acórdão, através da análise da diretiva mencionada, pôs a descoberto que qualquer tratamento diferenciado no domínio da Segurança Social que afete maioritariamente mulheres, é contrário à Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de dezembro de 1978, por constituir uma discriminação indireta em razão do sexo. Portanto, qualquer estado-membro pode vir a ser confrontado com uma decisão semelhante.

3.2.2. Os regimes de Segurança Social para o trabalho doméstico: tipologia e resumo comparado

A protecção social das pessoas trabalhadoras domésticas é um dos seus direitos fundamentais, por isso o acolhimento que o sistema faça às pessoas trabalhadoras domésticas será um contributo essencial para a dignificação da profissão.

Segundo dados da OIT (Seiffarth et al., 2023, p.18) há um défice de cobertura das pessoas trabalhadoras domésticas, estimando-se que 60,7% dos 168 países analisados proporcionam alguma

cobertura legal às pessoas trabalhadoras domésticas em pelo menos um ramo da Segurança Social e, a nível mundial, quase metade de todas as pessoas trabalhadoras domésticas (49,9%) estão cobertas, por lei, por pelo menos um ramo da Segurança Social. O que se pode retirar da análise levada a cabo pela OIT (2021) é que os países que se apresentam com uma taxa elevada de cobertura de proteção social utilizam uma combinação de vários fatores: exigência de cobertura obrigatória (e não voluntária); o regime de contribuição das pessoas trabalhadoras domésticas é diferenciado dos(as) restantes trabalhadores(as); criam regimes de inscrição para pessoas trabalhadoras domésticas que têm múltiplas entidades empregadoras ou possuem um contrato a tempo parcial e, por último, apostam em apoios e incentivos fiscais.

A OIT, no seu estudo *Proteção Social do Trabalho Doméstico: Tendências de Políticas e Estatísticas* (2016), analisou os regimes de proteção social das pessoas trabalhadoras domésticas, numa amostra de países, tendo-se verificado que existem diferenças relevantes nas práticas relativas à configuração e aplicação dos regimes de Segurança Social para o setor do trabalho doméstico.

Foram identificados os cinco tipos mais frequentes de regimes de proteção social para o trabalho doméstico, tendo como base quatro categorias:

- Configuração jurídica - o regime tem cobertura obrigatória ou voluntária e se este é considerado uma categoria profissional equivalente a outras categorias de trabalho assalariado;
- Organização institucional – as pessoas trabalhadoras domésticas estão incluídas no regime geral ou num regime especial se este apresenta ou não uma administração e arrecadação centralizadas;
- Aspetos de financiamento - o regime de contribuições é ou não diferente do que abrange os trabalhadores(as) assalariados(as);
- Inscrição – capacidade de integrar as pessoas trabalhadoras domésticas com mais de um(a) empregador(a) e as que trabalham a tempo parcial.

Tabela 2. Tipologia dos regimes de Segurança Social para o trabalho doméstico

Configuração jurídica	Organização institucional	Aspetos de financiamento	Inscrição	Exemplos de países
<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura obrigatória; • TD equiparado à categoria do trabalho assalariado 	<ul style="list-style-type: none"> • Regime geral • Administração/ arrecadação unificada 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuições não diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Apenas TD a tempo inteiro • Um(a) único(a) empregador(a) 	Cabo Verde; Equador; Maurícias; Turquia
<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura obrigatória • TD equiparado à categoria do trabalho assalariado 	<ul style="list-style-type: none"> • Regime geral • Administração/ arrecadação não unificada 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuições diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Apenas TD a tempo inteiro • Um(a) único(a) empregador(a) 	Costa Rica; Filipinas
<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura obrigatória • TD equiparado à categoria do trabalho assalariado 	<ul style="list-style-type: none"> • Regime geral • Administração/ arrecadação unificada 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuições diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Múltiplos empregadores • Tempo parcial 	Argentina; Uruguai; Itália; Espanha; Bélgica; França; Genebra, Suíça

Configuração jurídica	Organização institucional	Aspetos de financiamento	Inscrição	Exemplos de países
			• «Cheque-serviço» (na Bélgica, França, Suíça)	
• Cobertura voluntária • TD não equiparado à categoria do trabalho assalariado	• Regime geral • Administração/ arrecadação unificada	• Contribuições não diferenciadas	• Apenas TD a tempo inteiro (um(a) único(a) empregador(a))	Malásia; Singapura
• Cobertura voluntária • TD não equiparado à categoria do trabalho assalariado	• Regime especial • Administração/ arrecadação unificada	• Contribuições não diferenciadas	• Apenas TD a tempo inteiro (um(a) único(a) empregador(a))	El Salvador; Honduras; México

Fonte: OIT (2016, p. 27).

O estudo conclui que os países incluídos na terceira categoria apresentam as taxas de cobertura mais elevadas comparativamente às restantes categorias, principalmente por possuírem um regime diferenciado de contribuições e permitir a inscrição de pessoas trabalhadoras domésticas com mais de um(a) empregador(a) e a tempo parcial.

A tabela seguinte sistematiza as principais estratégias dos regimes de Segurança Social aplicadas num conjunto de 15 países onde se observam elementos comuns.

Tabela 3. Resumo das práticas internacionais dos regimes de Segurança Social para o trabalho doméstico

Práticas	Alemanha	Argentina	Cabo Verde	Costa Rica	Equador	Espanha	França	Israel	Itália	Malásia	Maurícia	Filipinas	Singapura	Turquia	Uruguai
Aspectos de organização institucional															
Regime geral		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓
Legislação específica para o trabalho doméstico	✓	✓				✓	✓		✓			✓			✓
Aspectos de financiamento															
Taxas contributivas diferenciadas (reduzidas)	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓			✓
Contribuições baseadas em salários de referência	✓		✓			✓			✓	✓	✓	✓			
Subsídios Estatais				✓										✓	
Incentivos fiscais para os empregadores	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓			✓		
Taxa contributiva baseada no salário à hora		✓					✓		✓						
Taxa contributiva em função da idade do trabalhador		✓						✓		✓			✓		
Taxa contributiva baseada na composição do agregado familiar															✓
Contribuições em montantes nominais		✓				✓			✓		✓				
Práticas de inscrição e promoção da cobertura															
Sistema de inscrição único e centralizado	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Acesso ao crédito para os inscritos				✓						✓		✓	✓		
Regime de empregadores múltiplos	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓
Regime de inclusão do trabalho à hora	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓
Serviços eletrónicos através de uma plataforma web	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
Arrecadação das contribuições															
Sistema de arrecadação único e centralizado	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Utilização do vale-serviço	✓						✓		✓						
Serviço online para pagamento das contribuições	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Aplicação de mecanismos de rendimento presumível		✓													

Fonte: OIT (2016, p. 46).

3.2.3. Estudos de caso de regimes especiais de proteção de pessoas trabalhadoras domésticas

No quadro do ponto anterior consta uma análise comparada dos regimes de Segurança Social dos trabalhadores domésticos na Alemanha, Argentina, Cabo Verde, Costa Rica, Equador, Espanha, França, Israel, Itália, Malásia, Maurícias, Filipinas, Singapura, Turquia e Uruguai.

De seguida analisam-se alguns estudos de casos específicos de regime especiais de proteção social aplicáveis às pessoas trabalhadoras domésticas.

3.2.3.1. Alemanha: o regime especial de Segurança Social dos “minijobs”

Como referido no capítulo anterior, na Alemanha não existe legislação para o setor do trabalho doméstico aplicando-se a legislação laboral e de Segurança Social geral e as regras resultantes da negociação coletiva.

A inscrição das pessoas trabalhadoras domésticas para o benefício de proteção social compete ao(à) empregador(a) e é obrigatória. A cobertura de cada eventualidade (doença, acidente de trabalho, parentalidade, desemprego, reforma) faz-se, à semelhança dos(as) trabalhadores(as) em geral, através de diferentes entidades, a nível federal e regional.

Como já abordado, na Alemanha existe os *minijobs* na modalidade de a) limite de ganhos e (b) emprego de curta duração (70 dias úteis ou três meses num ano civil). Segundo a informação disponibilizada pela *Minijob Zentrale*⁷⁸, no que concerne às pessoas trabalhadoras domésticas com limites de ganhos que trabalhem em residências privadas, as taxas de contribuição são no máximo 14,94% dos salários. O(a) empregador(a) tem de pagar contribuições fixas para seguro de saúde (5%) e seguro de pensão (5%); contribuição para o seguro de acidentes de trabalho (1,6% que cobre sinistros no local de trabalho e no trajeto casa-trabalho) uma taxa para compensação em caso de doença, a chamada taxa U1; uma taxa como compensação por despesas em caso de gravidez ou Maternidade (1,1%) a chamada taxa U2; um imposto fixo, ou seja, uma taxa de imposto uniforme (0,24%) e o seguro de desemprego não tem taxa⁷⁹.

Já no que concerne aos *minijobs* de curta duração que trabalhem em residências privadas do(a) empregador(a), incorre nas seguintes taxas: uma taxa como compensação por despesas em caso de doença, a taxa U1 (1,1%); uma taxa como compensação por despesas em caso de gravidez ou Maternidade, a taxa U2 (0,24%); uma contribuição para o seguro de acidentes de trabalho (1,6%) e não precisa pagar taxas de Segurança Social, nem de seguro de pensão.⁸⁰

⁷⁸ Cf. https://www.minijob-zentrale.de/EN/Home/home_node.html

⁷⁹ Cf. https://www.minijob-zentrale.de/DE/die-minijobs/kurzfristige-beschaefigung/kurzfristige-beschaefigung_node.html#doc43cb376f-5e0b-4602-88c2-ba7d0b8d901abodyText4

⁸⁰ *Ibidem*.

A Alemanha aposta em incentivos fiscais, por isso a entidade empregadora do *minijob* pode abater até 20% dos gastos com a pessoa trabalhadora doméstica no imposto sobre o rendimento com um limite máximo de 510,00€ por ano. E, se a pessoa trabalhadora doméstica, contratada através do *minijob*, tiver como função cuidar de um filho do agregado familiar que ainda não tenha completado 14 anos é possível deduzir dois terços do total das despesas de assistência, com um máximo de €4.000 por criança⁸¹.

3.2.3.2. França: vales ou cheques-serviço para o trabalho doméstico

A França foi o primeiro país a usar o “vale-serviço”⁸², em 1993, entretanto substituído em 2006 pelo Cheque Emprego - Serviço Universal (CESU, *Chèque Emploi Service Universel*). Através do CESU, a entidade empregadora tanto pode pagar os serviços prestados por uma pessoa trabalhadora doméstica, como também para pagar as contribuições para a Segurança Social.

Um agregado familiar, para utilizar o vale-serviço, na qualidade de entidade empregadora, deve efetuar um registo eletrónico através das agências da União de Cobrança das Contribuições de Segurança Social e de Abonos de Família (URSSAF), que é uma entidade responsável pela cobrança das contribuições sociais. Após o registo, os(as) empregadores(as) têm a possibilidade de declarar os salários dos(as) seus(suas) trabalhadores(as) através de livro de recibos ou numa página de Internet, autorizando ainda o Centro Nacional do CESU (CNCESU) a efetuar a cobrança das contribuições por débito direto. Depois de concluído o registo, a URSSAF CESU procede ao cálculo das contribuições sociais; patronais e salariais e emite diretamente as certificações de emprego.

Existem dois tipos de declarações: “por valor real” ou “por valor fixo”. No primeiro caso, as contribuições são calculadas com base no salário efetivamente pago, enquanto na declaração “por valor fixo”, as contribuições são calculadas a partir de um salário mínimo a hora. Deste modo, com a utilização do CESU, o salário não pode ser inferior ao salário mínimo em vigor na França (salário mínimo nacional), para além disso, as pessoas trabalhadoras domésticas beneficiam de seguro de saúde, maternidade, reforma, acidente de trabalho e desemprego.

Através do CESU podem ser usados vales-serviço para tarefas associadas ao trabalho doméstico, pequenos trabalhos de jardinagem e bricolage: apoio escolar; assistência a pessoas idosas ou frágeis, com exceção de cuidados relacionados a atos médicos.

Relativamente as vantagens fiscais, o CESU proporciona benefícios permitindo aos(às) empregadores(as) obterem um crédito fiscal pelas despesas realizadas durante o ano com o(a) trabalhador(a), o benefício fiscal é de 50% para remunerações anuais abaixo de 12.000€, ou seja, um benefício fiscal máximo de 6.000€. Há ainda benefícios específicos que podem ir para além deste limite, dependendo da idade, estado de saúde, por exemplo se o(a) empregador(a) tiver 70 anos ou mais; se

⁸¹ Dados de 2024 recolhidos em *Minijob Zentrale*. Para mais informações consultar: https://www.minijob-zentrale.de/EN/Home/home_node.html

⁸² Para outro exemplo de um vale de serviço ver o ponto 2.5.1.2 do capítulo anterior referente ao caso belga.

possuir uma deficiência reconhecida ou se for beneficiário de outros subsídios devido a sua situação pessoal ou familiar.

3.2.3.3. Espanha: equiparar a Segurança Social das pessoas trabalhadoras domésticas aos(as) trabalhadores(as) por conta de outrem

Como foi referido no capítulo anterior, o regime jurídico do trabalho doméstico está regulado pelo Real Decreto 1620/2011, 14 noviembre, regula *la relación laboral del servicio del hogar familiar*, alterado pelo Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para *la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar*.

O já referido acórdão do Tribunal de Justiça (Terceira Secção) de 24 de fevereiro de 2022 foi o impulsionador da reforma espanhola. No caso em apreço, após uma trabalhadora doméstica espanhola se confrontar com a impossibilidade de acesso ao subsídio de desemprego, pois não era concedido em Espanha, recorreu aos tribunais para ver reconhecido este direito provando que jardineiros(as), motoristas particulares, trabalhadores(as) agrícolas ou trabalhadores(as) contratados(as) por empresas de limpeza estavam todos(as) cobertos(as) pela proteção contra o desemprego, e isso apesar de as respetivas taxas de quotização serem, nalguns casos, inferiores às aplicáveis às pessoas trabalhadoras domésticas. Invocando o artigo 4.º, n.º 1 da Diretiva 79/7 a trabalhadora fez prova de que em Espanha o trabalho doméstico é maioritariamente prestado por mulheres. Assim, o tribunal entendeu que o artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 79/7 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição nacional que exclui as prestações de desemprego das prestações de Segurança Social concedidas às pessoas trabalhadoras domésticas por um regime legal de Segurança Social, uma vez que esta disposição prejudica particularmente os trabalhadores do sexo feminino em relação aos trabalhadores do sexo masculino e não é justificada por fatores objetivos e alheios a qualquer discriminação em razão do sexo.

O Acórdão do TJUE de 24 de fevereiro de 2022, veio consagrar que as pessoas trabalhadoras domésticas não podem ser privadas ao acesso à prestação de desemprego, pelo que no Real Decreto-ley 16/2022 alterou o artigo 251.º – com a supressão da alínea d) – do texto consolidado da Lei Geral da Segurança Social, para que a proteção no desemprego não fique excluída da ação protetora do Regime Especial dos Trabalhadores Domésticos. É referido no diploma que:

“Las personas trabajadoras al servicio del hogar son el único colectivo laboral que carece de protección en situación de desempleo, cuando la mayoría hallan su ocupación en trabajos a tiempo parcial e intermitentes, que a menudo se encuentran con una situación de finalización repentina de su trabajo por defunción de sus empleadores y con un régimen especial de extinción que permite los despidos arbitrarios e intempestivos, sin justificación objetiva alguna. En este contexto de especial vulnerabilidad, la prestación del desempleo constituye, desde la perspectiva de la justicia social, una necesidad ineludible.”

Desta forma, o Real Decreto-Lei 16/2022, de 6 de setembro, estabeleceu a equiparação das condições de trabalho e de Segurança Social das pessoas trabalhadoras domésticas às dos(as) restantes trabalhadores(as) por conta de outrem e, por isso as pessoas trabalhadoras domésticas têm direito à proteção nas eventualidades de doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte, e desemprego. O legislador espanhol através do Real Decreto criou disposições transitórias⁸³ para permitir a contribuição para o desemprego e para o Fundo de Garantia Salarial no Sistema Especial para Empregados Domésticos, estabelecido no Regime Geral da Segurança Social, até 31 de dezembro de 2022 e tornou obrigatório partir de 1 de outubro de 2022 a contribuição para a contingência de desemprego e para o Fundo de Garantia Salarial em relação aos(às) trabalhadores(as) incluídos(as) no Sistema Especial para Empregados Domésticos, estabelecido no Regime Geral da Segurança Social.

No ano de 2023, o referido Real Decreto-ley 16/2022 previa como incidência das contribuições sobre as retribuições mensais das pessoas trabalhadoras domésticas, os valores apresentados na tabela seguinte.

Tabela 4. Incidência das contribuições sobre as retribuições mensais dos trabalhadores domésticos em Espanha, 2023

Seção	Remuneração mensal Euros/mês				Base de contribuição Euros/mês
1.º	Até	269,00			250,00
2.º	Desde	269,01	Até	418,00	357,00
3.º	Desde	418,01	Até	568,00	493,00
4.º	Desde	568,01	Até	718,00	643,00
5.º	Desde	718,01	Até	869,00	794,00
6.º	Desde	869,01	Até	1.017,00	943,00
7.º	Desde	1.017,01	Até	1.166,669	1.166
8.º	Desde	1.166,67			Remuneração mensal

Fonte: Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Disponível em: BOE-A-2022-14680 Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

⁸³ Foi determinado que as bases de contribuição para a contingência de desemprego e para determinar as contribuições para o Fundo de Garantia Salarial neste sistema especial serão as correspondentes às contingências de acidentes de trabalho e doenças profissionais, conforme o estabelecido no artigo 19.3 do texto refundido da Lei Geral da Segurança Social, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de outubro, e sua determinação, entre 1 de outubro e 31 de dezembro de 2022, estará em conformidade com o disposto no artigo 106. Quatro.1 da Lei 22/2021, de 28 de dezembro, de Orçamentos Gerais do Estado para o ano de 2022. As taxas de contribuição aplicáveis para a contingência de desemprego e para determinar as contribuições para o Fundo de Garantia Salarial neste sistema especial, entre 1 de outubro e 31 de dezembro de 2022, serão as seguintes: a) A taxa de contribuição de desemprego será de 6,05 dos quais 5 por cento será a cargo do(a) empregador(a) e 1,05 por cento a cargo do(a) empregado(a). b) A taxa de contribuição para o Fundo de Garantia Salarial será de 0,2 a cargo exclusivo do(a) empregador(a).

Capítulo 4.

A realidade económica e social do trabalho doméstico remunerado



Capítulo 4. A realidade económica e social do trabalho doméstico remunerado

4.1. O trabalho doméstico no contexto internacional

As estimativas recentes apresentadas pela OIT sobre trabalho doméstico, abrangem “trabalhadoras e trabalhadores domésticos”, tal como ficou estabelecido na definição acordada pela 20ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (CIET), adotada em 2018, para estar em linha com a definição da Convenção N.º 189.

Deste modo, as estimativas contemplam as pessoas trabalhadoras domésticas empregadas diretamente por um agregado familiar ou agregados familiares, e empregadas através ou por um prestador de serviços; e ainda pessoas trabalhadoras domésticas que prestam serviços de cuidados diretos e indiretos. As estimativas não incluem pessoas trabalhadoras domésticas com menos de 15 anos de idade (OIT, 2021).

Assim, estima-se que, em todo o mundo há 75,6 milhões de pessoas, com 15 ou mais anos de idade, no trabalho doméstico, representando cerca de 2,3% do emprego total e cerca de 4,5% do emprego por conta de outrem. As mulheres continuam a ser a maioria no sector (76,2%), correspondendo a 4,5% do emprego feminino a nível mundial ou, 8,8% das mulheres empregadas.

Note-se que dos 75,6 milhões de pessoas trabalhadoras domésticas, 61,4 milhões estão no emprego informal (81,2%), sendo a proporção do emprego informal no sector o dobro da percentagem do emprego informal dos(as) outros(as) trabalhadores(as) por conta de outrem.

Na UE, segundo dados da Comissão Europeia, existem cerca de 8 milhões de pessoas no sector dos serviços pessoais e domésticos na UE-28⁸⁴. De acordo as atuais estimativas para a Europa do Norte, do Sul e do Ocidente da OIT (2021), 2,4 milhões de pessoas são contratadas diretamente pelos agregados familiares.

Tabela 5. Número de pessoas trabalhadoras domésticas na Europa do Norte, Sul e Ocidente (contratados diretamente pelos agregados familiares)

Em milhares			% no emprego total			% nos(as) Trabalhadores(as) por conta de outrem		
Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
2 356	2 101	255	1,1	2,2	0,2	1,3	2,5	0,2

Fonte: OIT (2021).

⁸⁴ Fonte: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/personal-service-workers-skills-opportunities-and-challenges-2023-update>.

Note-se que nesta região europeia, (i) as mulheres representam 89,2% no total do emprego doméstico; (ii) os(as) migrantes representam 54,6% no trabalho doméstico e (iii) o trabalho informal representa 35,3% no trabalho doméstico.

A pandemia do COVID-19 teve um impacto importante no emprego do serviço doméstico, com a redução do emprego, do nível da prestação de serviços e dos rendimentos. Entre o quarto trimestre de 2019 e o segundo trimestre de 2020, registou-se uma redução do número de pessoas trabalhadoras domésticas de 15% no Reino Unido e de 13% em Portugal. Existiu também um forte impacto no horário de trabalho que registou uma redução de 47% no Reino Unido e Portugal e de 21% na Itália.

No âmbito das estimativas sobre a importância do trabalho doméstico assumem toda a relevância, os dados apresentados pela OIT para Portugal, em 2008, de 175,5 mil pessoas trabalhadoras domésticas, 173,4 mil no caso das mulheres e de 2 mil no caso dos homens. De acordo com estas estimativas, o emprego no trabalho doméstico é de 3,4% do total, sendo 7,2% no caso das mulheres e de 0,1% no caso dos homens.

Apresentam-se na Tabela 6 as estimativas da OIT para alguns países europeus, incluindo Portugal.

Tabela 6. Importância do trabalho doméstico em alguns países europeus

Países	Ano	Emprego doméstico			Emprego doméstico no total (%)		
		HM	M	H	HM	M	H
Portugal	2008	175 500	173 400	2 000	3,4	7,2	0,1
Espanha	2010	747 000	683 500	63 500	4,0	8,4	0,6
França	2009	589 900	500 600	89 300	2,3	4,1	0,7
Reino Unido	2010	667 000	606 300	60 700	0,5	0,9	0,1
Itália	2008	419 400	370 200	49 300	1,8	4,0	0,4
Bélgica	2008	42 100	38 500	3 500	0,9	1,9	0,1
Alemanha	2009	203 000	191 000	12 000	0,5	1,1	0,1
Suíça	2009	69 000	59 000	10 000	1,5	2,8	0,4
Grécia	2009	88 500	85 300	3 300	2,0	4,8	0,1
Finlândia	2008	8 200	4 200	4 000	0,3	0,3	0,3
Noruega	2008	2 000	1 000	1 000	0,1	0,1	0,1
Dinamarca	2007	3 900	3 600	300	0,1	0,3	0,1
Holanda	2008	6 000	5 000	-	0,1	0,2	<0,1

Fonte: OIT (2013).

Nota: HM – Homens e mulheres; M – Mulheres; H – Homens.

Tomando como base informação mais recente da OIT (2021) de 2018, existem em Portugal 109 mil pessoas trabalhadoras domésticas, ou seja, cerca de 2,2% do emprego total. Em termos comparativos, a situação de alguns países europeus, em termos de milhares de pessoas trabalhadoras domésticas e respetiva percentagem no emprego é a seguinte: Espanha 615 milhares de pessoas e 3,3%; França

370 milhares de pessoas e 1,4%; Itália 763 milhares de pessoas e 3,3%; Alemanha 218 milhares de pessoas e 0,5% e Suíça com 50 milhares de pessoas e 1,1%.

4.2. O trabalho doméstico em Portugal

4.2.1. O trabalho doméstico e a inscrição na Segurança Social

Em Portugal, de acordo com os dados de 2022 da Segurança Social disponíveis na PORDATA, o número de entidades e indivíduos com contribuições pagas para a Segurança Social, rondam os 540 mil no trabalho doméstico (ver Tabela 7).

Refira-se que, naquele ano, existiam 475 mil entidades empregadoras do serviço doméstico com declarações de remuneração à Segurança Social e apenas cerca de 63 mil indivíduos com contribuições pagas.

Na comparação com o ano de 2001, verifica-se que existem agora menos 14,4% de entidades e indivíduos do serviço doméstico com declarações pagas à Segurança Social, ou seja, uma diminuição total da ordem de 91 milhares. Note-se que, entre 2001 e 2022, o número de entidades praticamente não se alterou (aumento de 0,6%, a que correspondem menos 1 900 entidades), enquanto o número de indivíduos sofreu uma quebra muito importante (diminuição de 58,9%, a que correspondem menos cerca de 102 700 indivíduos).

Tabela 7. Entidades empregadoras e indivíduos do serviço doméstico com declarações de remuneração à Segurança Social

Anos	Total: Entidades e Indivíduos	Variação Anual	Entidades empregadoras	Variação anual	Indivíduos c/ contribuições pagas	Variação anual
	Nº	(%)	Nº	(%)	Nº	(%)
2001	629147	-	454558	-	174589	-
2002	631734	0,41	459283	1,04	172451	-1,22
2003	623436	-1,31	454106	-1,13	169330	-1,81
2004	610037	-2,15	452013	-0,46	158024	-6,68
2005	602942	-1,16	450837	-0,26	152105	-3,75
2006	590736	-2,02	450277	-0,12	140459	-7,66
2007	589538	-0,20	453715	0,76	135823	-3,30
2008	596641	1,20	455164	0,32	141477	4,16
2009	579831	-2,82	444179	-2,41	135652	-4,12
2010	563624	-2,80	435199	-2,02	128425	-5,33
2011	547944	-2,78	429363	-1,34	118581	-7,67
2012	522569	-4,63	417604	-2,74	104965	-11,48

Anos	Total: Entidades e Indivíduos	Variação Anual	Entidades empregadoras	Variação anual	Indivíduos c/ contribuições pagas	Variação anual
	Nº	(%)	Nº	(%)	Nº	(%)
2013	500581	-4,21	408072	-2,28	92509	-11,87
2014	491683	-1,78	406824	-0,31	84859	-8,27
2015	497582	1,20	415627	2,16	81955	-3,42
2016	498480	0,18	419181	0,86	79299	-3,24
2017	505208	1,35	427644	2,02	77564	-2,19
2018	510536	1,05	438633	2,57	71903	-7,30
2019	525118	2,86	453361	3,36	71757	-0,20
2020	520448	-0,89	452639	-0,16	67809	-5,50
2021	523413	0,57	457391	1,05	66022	-2,64
2022	538335	2,85	475221	3,90	63114	-4,40

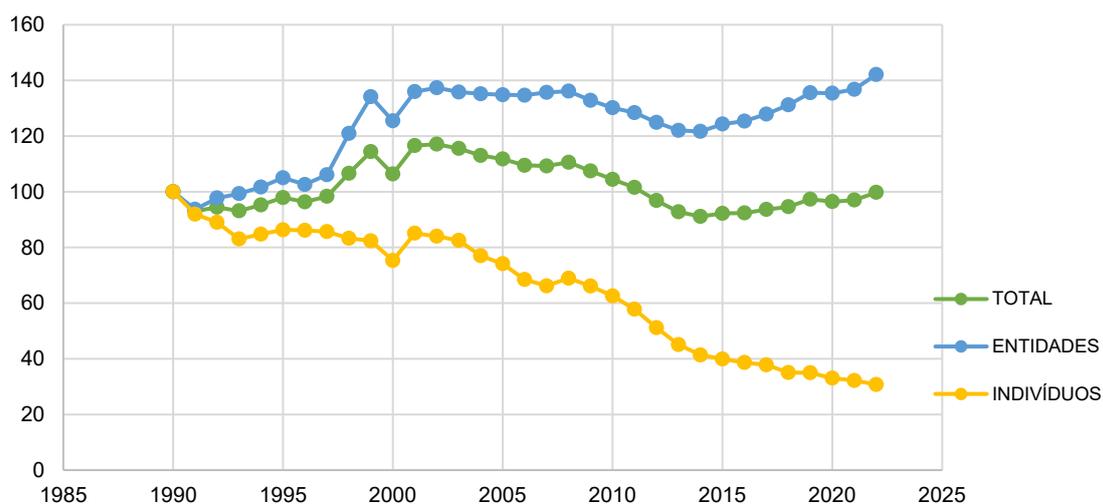
Fonte: PORDATA

Última atualização: 2023-03-20

Dados retificados pela entidade responsável entre 2020 e 2022 (20/03/2023)

Salienta-se que, tomando o período dos últimos 30 anos, a evolução dos números de entidades e de indivíduos do serviço doméstico com declarações de remuneração à Segurança Social, foi de facto bem diferente, observando-se uma diminuição sistemática do número de indivíduos com declarações à Segurança Social, sobretudo a partir de 2001, como se pode constatar no Gráfico 1.

Gráfico 1. Entidades empregadoras e pessoas trabalhadoras domésticas com declaração de remuneração à Segurança Social entre 1990 e 2022 (1990=100)



Fonte: PORDATA

Última atualização: 2023-03-20

Dados retificados pela entidade responsável entre 2020 e 2022 (20/03/2023)

Assim, entre 1990 e 2022, o número de pessoas trabalhadoras domésticas com declarações à Segurança Social baixou 69%, passando de 205 mil para apenas 63 mil. Em contrapartida, nesse mesmo período, o número de entidades empregadoras do serviço doméstico aumentou 42%, passando de 334 mil para 475 mil.

Parece assim evidente que as pessoas trabalhadoras domésticas têm dado uma importância cada vez mais reduzida ao pagamento dos descontos - por sua conta - para a Segurança Social, assumindo essa responsabilidade os empregadores, podendo igualmente ter-se denotado um aumento do trabalho não declarado, ainda que não existam dados que permitam aferir esta realidade.

No entanto, as situações que ocorreram com a pandemia, em que a ausência de trabalho declarado impossibilitava o recebimento de ajudas e apoios sociais e, em certa medida, a legislação recente para o trabalho doméstico apresentada nos capítulos anteriores têm originado um movimento no sentido de maior consciencialização e de regularização das situações menos legais. Nos três primeiros meses de entrada em vigor da Agenda do Trabalho Digno verificou-se um aumento superior a 194% face ao período homólogo de registos de serviço doméstico na Segurança Social⁸⁵.

Analisando dados mais pormenorizados disponibilizados pelo ISS, I.P., em novembro de 2023 ao projeto Serviço Doméstico Digno, verifica-se que, seguindo as tendências internacionais, a generalidade das pessoas trabalhadoras domésticas em Portugal é do sexo feminino (98,6% em 2010 e 98,2% em 2022).

Tabela 8. Pessoas singulares com qualificação de serviço doméstico, com contribuição declarada, por sexo e ano referência da remuneração

Sexo	Pessoas Singulares com Registo Contribuições Declaradas (por Serviço Doméstico)												
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Feminino	126 666	116 975	103 491	91 209	83 625	80 703	77 974	76 263	70 742	70 589	66 690	64 952	63 022
Masculino	1 761	1 611	1 476	1 303	1 238	1 260	1 334	1 318	1 211	1 249	1 192	1 198	1 144
Total	128 427	118 586	104 967	92 512	84 863	81 963	79 308	77 581	71 953	71 838	67 882	66 150	64 166

Fonte: dados disponibilizados ao projeto pela Segurança Social, novembro 2023.

A grande maioria das pessoas trabalhadoras domésticas tem entre 45 anos e 64 anos (62,7% do total em 2010 e 74% em 2022). Note-se que o peso das pessoas trabalhadoras domésticas mais jovens tem diminuído (em 2010, até 34 anos: 11,7% do total; em 2022, até 34 anos: 5,5%), enquanto o peso das mais idosas tem aumentado (em 2010, com 55 ou mais anos: 34,1% do total; em 2022: 50,7%). As pessoas trabalhadoras domésticas com 65 ou mais anos em 2010 representavam 3,6% e em 2022 representavam 7,5% do total, ou seja, o seu peso mais que duplicou. Isto traduz por certo um agravamento das condições de subsistência e uma intensidade da pobreza nas mulheres mais idosas o que as leva a manterem ou procurarem permanecer ativas no mercado de trabalho.

⁸⁵ Dados ISS, I.P. disponíveis em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=registo-de-trabalhadores-domesticos-triplica-com-a-agenda-do-trabalho-digno>.

Tabela 9. Pessoas singulares com qualificação de serviço doméstico, com contribuição declarada, por escalão etário e ano referência da remuneração

Escalão Etário	Pessoas Singulares com Registo Contribuições Declaradas (por Serviço Doméstico)												
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Até 24 anos	2 136	1 714	1 319	1 015	867	736	719	580	390	417	424	489	400
25 a 34 anos	12 830	10 925	8 758	7 137	6 138	5 473	5 110	4 766	3 940	3 819	3 404	3 292	3 099
35 a 44 anos	28 426	25 494	21 624	18 397	16 145	14 929	14 026	13 213	11 453	10 939	9 850	9 129	8 310
45 a 54 anos	41 191	39 249	35 948	32 207	29 869	28 391	27 414	26 607	24 298	24 008	22 091	20 971	19 818
55 a 64 anos	39 269	37 186	33 861	30 631	28 091	27 510	27 167	27 429	26 952	27 757	27 362	27 536	27 696
65 e mais anos	4 575	4 018	3 457	3 125	3 753	4 924	4 872	4 986	4 920	4 898	4 751	4 733	4 843
Total	128 427	118 586	104 967	92 512	84 863	81 963	79 308	77 581	71 953	71 838	67 882	66 150	64 166

Fonte: dados disponibilizados ao projeto pela Segurança Social, novembro 2023.

Apresenta-se na tabela seguinte o número de pessoas trabalhadoras domésticas nacionais e estrangeiras, verificando-se, nos últimos anos, uma duplicação do peso das imigrantes no total de pessoas trabalhadoras domésticas (8,4% em 2010 e 17% em 2022). Por outro lado, constata-se também uma maior concentração nos escalões etários mais elevados e uma menor concentração nos escalões mais baixos, principalmente no caso das pessoas trabalhadoras domésticas nacionais. De facto, as pessoas trabalhadoras domésticas nacionais com 55 ou mais anos representavam 36,1% do total em 2010 e 55,4% em 2022 e no caso das pessoas trabalhadoras domésticas de outras nacionalidades representavam 10,6% em 2010 e 23% em 2022.

Simultaneamente, no caso das pessoas trabalhadoras domésticas até 34 anos, verifica-se uma maior percentagem entre as pessoas trabalhadoras domésticas de outras nacionalidades, visto que neste escalão etário as nacionais representavam 9,7% do total em 2010 e 2,7% em 2022 ao passo as pessoas trabalhadoras domésticas de outras nacionalidades, até 34 anos, representavam 34,6% em 2010 e 21,7% em 2020.

Tabela 10. Pessoas singulares com qualificação de serviço doméstico, com contribuição declarada, por nacionalidade e ano referência da remuneração

Nacionalidade	Escalão Etário	Pessoas Singulares com Registo Contribuições Declaradas (por Serviço Doméstico)												
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Portugal	Até 24 anos	1 472	1 197	975	789	670	504	428	302	165	154	136	130	96
	25 a 34 anos	10 046	8 641	7 137	5 931	5 073	4 366	3 817	3 282	2 497	2 162	1 770	1 575	1 383
	35 a 44 anos	25 542	22 943	19 547	16 758	14 658	13 397	12 308	11 246	9 468	8 569	7 427	6 629	5 783
	45 a 54 anos	38 605	36 887	33 928	30 557	28 341	26 811	25 705	24 711	22 337	21 674	19 758	18 550	17 183
	55 a 64 anos	38 274	36 136	32 819	29 684	27 176	26 521	26 069	26 175	25 653	26 155	25 695	25 809	25 855
	65 e mais anos	4 509	3 944	3 378	3 025	3 642	4 788	4 730	4 820	4 738	4 672	4 508	4 456	4 540
	Total	118 448	109 748	97 784	86 744	79 560	76 387	73 057	70 536	64 858	63 386	59 294	57 149	54 840
	Até 24 anos	664	517	344	226	197	232	291	278	225	263	288	359	304

Nacionalidade	Escalão Etário	Pessoas Singulares com Registo Contribuições Declaradas (por Serviço Doméstico)												
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Restantes Países	25 a 34 anos	2 784	2 284	1 621	1 206	1 064	1 107	1 292	1 484	1 443	1 657	1 634	1 717	1 716
	35 a 44 anos	2 884	2 551	2 076	1 639	1 487	1 531	1 717	1 966	1 984	2 369	2 422	2 499	2 526
	45 a 54 anos	2 586	2 362	2 020	1 650	1 527	1 579	1 709	1 896	1 961	2 334	2 333	2 421	2 635
	55 a 64 anos	995	1 050	1 042	947	915	989	1 098	1 254	1 299	1 602	1 667	1 727	1 841
	65 e mais anos	66	74	79	100	111	136	142	166	182	226	243	277	303
	Total		9 979	8 838	7 182	5 768	5 301	5 574	6 249	7 044	7 094	8 451	8 587	9 000

Fonte: dados disponibilizados ao projeto pela Segurança Social, novembro 2023.

As contribuições para a Segurança Social atingiram em 2022 um total de 22,5 mil milhões de euros, enquanto as contribuições do serviço doméstico atingiram os 23,1 milhões de euros, ou seja, cerca de 0,1% do total.

Tabela 11. Evolução anual das contribuições declaradas para a Segurança social, serviço doméstico e total (valores em Euros)

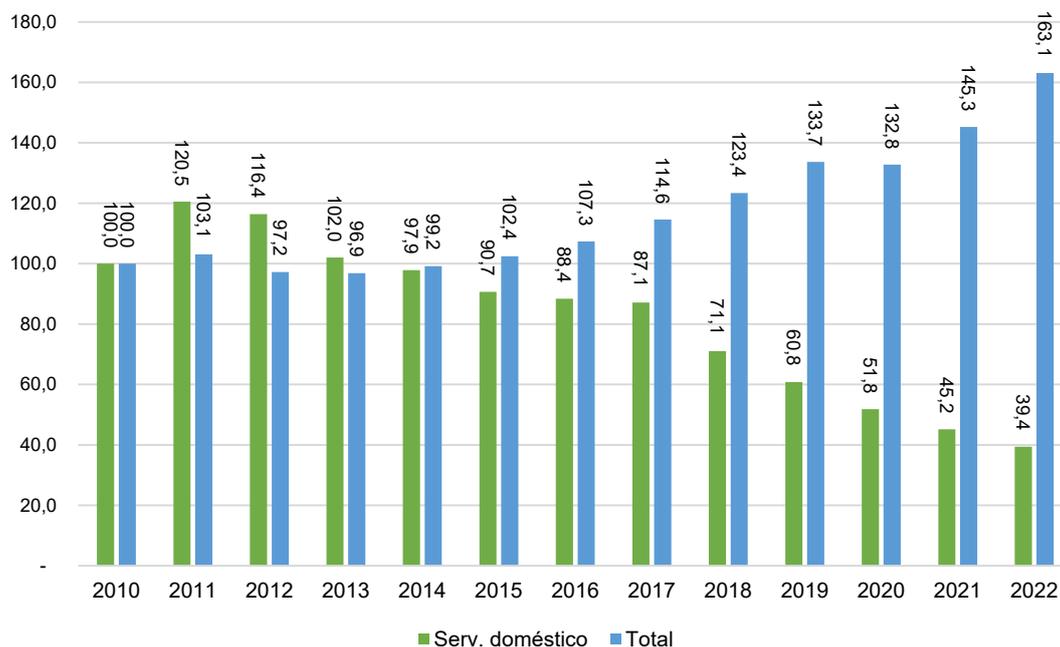
Ano	Serviço Doméstico	Total
2010	58 580 444	13 821 233 219
2011	70 603 739	14 250 422 218
2012	68 178 917	13 438 785 693
2013	59 763 680	13 387 927 166
2014	57 321 020	13 705 757 104
2015	53 111 888	14 157 268 748
2016	51 798 212	14 836 941 714
2017	51 038 756	15 842 984 154
2018	41 644 055	17 055 256 036
2019	35 635 407	18 476 136 314
2020	30 359 742	18 350 842 537
2021	26 467 247	20 077 364 030
2022	23 098 062	22 546 716 875

Fonte: dados disponibilizados ao projeto pela Segurança Social, novembro 2023.

Salienta-se que, entre 2010 e 2022, a evolução das contribuições totais e as do serviço doméstico foi bem diferente: enquanto as primeiras aumentaram nesse período 63% (de 13,8 para 23,1 mil milhões de euros), as do serviço doméstico diminuíram 61% (de 58,6 para 23,1 milhões de euros).

O gráfico seguinte evidencia a comparação da evolução dos anos 2010 a 2022, tomando como ano base 2010=100, existindo nos últimos anos um agravamento crescente das diferenças de evolução entre as contribuições totais e as contribuições do serviço doméstico.

Gráfico 2. Evolução anual das contribuições declaradas para a Segurança Social, serviço doméstico e total (2010=100)



Fonte: dados disponibilizados ao projeto pela Segurança Social, novembro 2023.

De acordo com os dados da Segurança Social disponibilizados ao projeto, o valor médio mensal de desconto do serviço doméstico era, em 2022, de 89,58€, ou seja, cerca de 23,4% do respetivo valor para o total de contribuições do total de trabalhadores(as) que era de 382,33€.

Na tabela seguinte apresentam-se também os respetivos valores médios mensais de desconto do serviço doméstico e do total de trabalhadores(as), para os anos de 2012 e de 2017. Note-se que o desconto médio per capita da pessoa trabalhadora doméstica era de apenas da ordem dos 23% do desconto *per capita* do(a) trabalhador(a) em geral (90 euros contra 382 euros por mês)

Tabela 12. Valor médio de desconto (per capita), serviço doméstico e total de trabalhadores(as)

Tipo de Qualificação	(*) VAL_CTR_MEDIA (em €)		
	2012	2017	2022
1. TOTAL	302,41	321,79	382,33
2. Serviço doméstico	71,68	76,16	89,58
3. = (2/1x100) =Serviço doméstico no total %	23,7%	23,7%	23,4%

Fonte: dados disponibilizados ao projeto pela Segurança Social, novembro 2023.

Nota: (*) VAL_CTR_MEDIA = Valor médio mensal no ano do total de contribuições (em €)

Na análise do número de pessoas trabalhadoras domésticas por escalão de remuneração verifica-se que, em 2022, a grande maioria das pessoas trabalhadoras domésticas auferia 460 euros ou menos (74,1%) e um número muito residual auferia mais de 760 euros (3,2% do total).

Tabela 13. Número de pessoas trabalhadoras domésticas com contribuição declarada, por escalão de valor da remuneração mensal e ano

Ano	Escalão de valor da remuneração mensal						Total
	<=460€]460€, 610€]]610€, 760€]]760€, 910€]]910€, 1060€]	>1060€	
2012	109 415	2 982	264	97	55	32	112 845
2017	78 618	4 329	733	200	102	168	84 150
2022	52 623	11 553	4 619	1 381	341	540	71 057

Fonte: dados disponibilizados ao projeto pela Segurança Social, novembro 2023

Para os vários distritos, a situação é muito similar e o peso das pessoas trabalhadoras domésticas que auferem 460 euros ou menos em 2022 varia entre os 83% em Castelo Branco e os 62,6% em Viseu, sendo de 79% do total em Lisboa, 78,1% em Setúbal, 69,3% em Aveiro, 65,5% em Braga e 73,9% no Porto.

Tabela 14. Número de pessoas trabalhadoras domésticas com contribuição declarada, por escalão de valor da remuneração mensal distrito de residência e ano

Distrito residência	2012		2017		2022	
	<=460€	Total	<=460€	Total	<=460€	Total
Aveiro	5 170	5 341	3 709	4 028	2 297	3 315
Beja	1 038	1 089	680	753	385	572
Braga	6 820	7 264	4 956	5 642	3 383	5 163
Bragança	617	650	412	467	250	384
Castelo branco	1 622	1 694	993	1 088	659	794
Coimbra	4 455	4 557	3 138	3 316	1 980	2 706
Évora	1 866	1 948	1 258	1 376	740	1 062
Faro	3 006	3 275	2 000	2 401	1 202	1 802
Guarda	724	794	471	562	304	436
Leiria	2 528	2 664	1 791	1 972	1 109	1 580
Lisboa	34 848	35 514	25 668	26 710	17 833	22 565
Portalegre	1 293	1 331	852	922	466	681
Porto	18 285	18 838	13 061	14 113	9 161	12 384
Santarém	3 826	4 003	2 497	2 739	1 301	1 980
Setúbal	9 086	9 264	6 321	6 635	4 243	5 432
Viana do Castelo	2 494	2 571	1 778	1 908	1 371	1 781
Vila Real	1 547	1 610	1 064	1 154	748	962

Distrito residência	2012		2017		2022	
	<=460€	Total	<=460€	Total	<=460€	Total
Viseu	3 252	3 369	2 353	2 519	1 306	2 085
RA Madeira	2 653	2 673	2 006	2 063	1 383	1 887
RA Açores	4 285	4 396	3 610	3 782	2 502	3 486
Total	109 415	112 845	78 618	84 150	52 623	71 057

Fonte: dados disponibilizados ao projeto pela Segurança Social, novembro 2023

A repartição das pessoas trabalhadoras domésticas por tipo de remuneração - diária, horária e mensal - apresenta-se na tabela seguinte.

Tabela 15. Número de pessoas trabalhadoras domésticas com contribuição declarada, por tipo de remuneração e ano

Unidade Tempo:	2012		2017		2022	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Diária	7 111	6,3	5 945	7,1	6 335	8,9
Horária	74 917	66,4	54 299	64,5	44 149	62,1
Mensal	30 791	27,3	23 906	28,4	20 573	29,0
Total	112 819	100,0	84 150	100,0	71 057	100,0

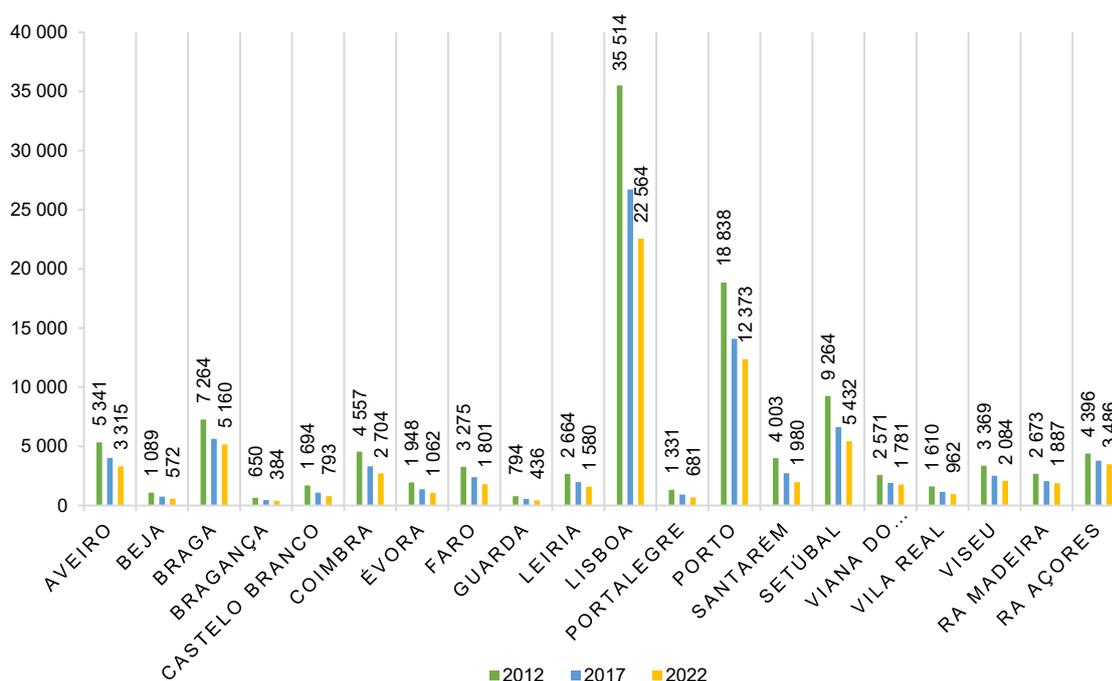
Fonte: dados disponibilizados ao projeto pela Segurança Social, novembro 2023

Em 2022, as pessoas trabalhadoras domésticas pagas à hora representavam 62% do total; as que eram pagas ao mês eram 29% e as que eram pagas ao dia rondavam os 9% do total. Note-se que estas proporções têm permanecido semelhantes ao longo da última década.

Finalmente, refira-se que o número de pessoas trabalhadoras domésticas - com contribuição declarada - tiveram a seguinte evolução: entre 2012 e 2017, diminuíram cerca de 28 700, ou seja, menos 25% (passando de 113 mil para 84 mil); entre 2017 e 2022, diminuíram 13 100, ou seja, menos 16% (passando de 84 mil para 71 mil). Assim, no período de 10 anos (entre 2012 e 2022), a quebra de pessoas trabalhadoras domésticas, com contribuição declarada, foi da ordem dos 42 000, ou seja, menos 37% (passando de 113 mil para apenas 71 mil).

Na distribuição das pessoas trabalhadoras domésticas com contribuição declarada por distrito, para os anos de 2012, 2017 e 2022, denota-se que, para os anos de 2012 e 2022 há uma quebra generalizada do número de trabalhadores(as) em todos os distritos. Por outro lado, também se pode visualizar a concentração da localização do serviço doméstico pelos distritos mais importantes (em 2022: Lisboa com 32%, Porto com 17%, Setúbal com 8% e Braga com 7%). Em conjunto estes quatro distritos concentravam 64%, ou seja, praticamente dois terços das pessoas trabalhadoras domésticas, sendo esta percentagem idêntica à que existia 10 anos antes, em 2012 (63% em vez de 64%).

Gráfico 3. Número de pessoas trabalhadoras domésticas com contribuição declarada, por distrito



Fonte: dados disponibilizados ao projeto pela Segurança Social, novembro 2023

Finalmente, apresenta-se na tabela seguinte a distribuição do número de pessoas trabalhadoras domésticas com contribuição declarada, com e sem proteção na eventualidade do desemprego, por distrito de residência e ano.

Tabela 16. Número de pessoas trabalhadoras domésticas com contribuição declarada, com e sem proteção na eventualidade do desemprego, por distrito de residência e ano

Distrito	2012	2017		2022	
		10 - 000 - Pessoal do serviço doméstico sem proteção na eventualidade de desemprego	10 - 999 - Pessoal do serviço doméstico com proteção na eventualidade de desemprego	10 - 000 - Pessoal do serviço doméstico sem proteção na eventualidade de desemprego	10 - 999 - Pessoal do serviço doméstico com proteção na eventualidade de desemprego
Aveiro	5 341	3 691	337	2 871	444
Beja	1 089	674	79	487	85
Braga	7 264	4 915	724	4 313	847
Bragança	650	402	65	300	84
Castelo Branco	1 694	986	102	709	84
Coimbra	4 557	3 114	201	2 464	240
Évora	1 948	1 255	121	920	142
Faro	3 275	1 962	438	1 395	406
Guarda	794	465	97	347	89
Leiria	2 664	1 778	194	1 379	201

Distrito	2012	2017		2022	
		10 - 000 - Pessoal do serviço doméstico sem proteção na eventualidade de desemprego	10 - 999 - Pessoal do serviço doméstico com proteção na eventualidade de desemprego	10 - 000 - Pessoal do serviço doméstico sem proteção na eventualidade de desemprego	10 - 999 - Pessoal do serviço doméstico com proteção na eventualidade de desemprego
Lisboa	35 514	25 608	1 102	21 054	1 510
Portalegre	1 331	851	71	618	63
Porto	18 838	13 000	1 101	10 962	1 411
Santarém	4 003	2 482	257	1 734	246
Setúbal	9 264	6 302	333	4 982	450
Viana do Castelo	2 571	1 773	135	1 598	183
Vila Real	1 610	1 061	93	865	97
Viseu	3 369	2 343	175	1 831	253
RA Madeira	2 673	2 000	63	1 770	117
RA Açores	4 396	3 599	183	3 217	269
Total	112 845	78 261	5 871	63 816	7 221

Fonte: dados disponibilizados ao projeto pela Segurança Social, novembro 2023

Verifica-se que, em termos gerais, a proteção no desemprego aumentou pois entre 2017 e 2022 aumentou o número de pessoas trabalhadoras domésticas que possuem proteção nesta eventualidade passando o seu peso de 7% em 2017 para 10% em 2022.

4.2.2. O trabalho doméstico no emprego nacional

Tomando como base as contas nacionais do INE, constata-se que o emprego (equivalente a tempo completo) nas “atividades empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção de bens e serviços pelas famílias para uso próprio”⁸⁶ atinge em 2020 as 76 mil pessoas (equivalente a tempo completo), representando cerca de 1,6% do emprego total.

Os valores entre 1995 e 2020, as variações anuais em percentagem e o peso do emprego deste sector no total do emprego constam na Tabela 17.

⁸⁶ De acordo com a Classificação Portuguesa das Atividades Económicas do INE (Ver. 3 de 2007) este sector está incluído em “Outras atividades de serviços” e “compreende as atividades dos empregados domésticos enquanto trabalhadores das famílias e produção de bens e serviços pessoais para uso próprio das famílias”

Tabela 17. Emprego total e por ramo de atividade

Anos	Ramo de atividade		Variação anual em %	% no total do emprego
	Total (milhares)	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico. Atividades de produção de bens e serviços pelas famílias para uso próprio (em milhares)		
1995	4 316,26	81,90	-	1,9
1996	4 389,52	86,77	5,9	2,0
1997	4 510,60	91,59	5,6	2,0
1998	4 664,46	87,50	-4,5	1,9
1999	4 739,59	87,81	0,4	1,9
2000	4 864,10	86,83	-1,1	1,8
2001	4 924,83	86,80	-0,0	1,8
2002	4 943,37	88,79	2,3	1,8
2003	4 880,17	88,59	-0,2	1,8
2004	4 846,15	86,41	-2,5	1,8
2005	4 828,36	89,43	3,5	1,9
2006	4 829,77	88,27	-1,3	1,8
2007	4 825,19	95,29	8,0	2,0
2008	4 836,65	98,23	3,1	2,0
2009	4 698,47	98,90	0,7	2,1
2010	4 644,62	96,71	-2,2	2,1
2011	4 527,73	92,30	-4,6	2,0
2012	4 285,75	88,97	-3,6	2,1
2013	4 178,88	87,46	-1,7	2,1
2014	4 246,75	87,22	-0,3	2,1
2015	4 327,57	83,96	-3,7	1,9
2016	4 426,86	82,74	-1,5	1,9
2017	4 579,16	79,01	-4,5	1,7
2018	4 720,44	78,94	-0,1	1,7
2019	4 807,47	81,04	2,7	1,7
2020	4 701,37	76,26	-5,9	1,6

Fonte: PORDATA

Fontes de Dados: INE - Contas Nacionais Anuais (Base 2016)

Última atualização: 2022-09-26

Notas: Emprego a tempo completo

Equivalente a tempo completo (ETC) – Milhares

Emprego: total e por ramo de atividade, equivalente a tempo completo (base=2016)

De acordo com os dados disponíveis nos Censos de 2011, o emprego total nas atividades das famílias empregadoras de pessoas trabalhadoras domésticas atinge cerca de 82 mil pessoas, das quais cerca de 58 mil, ou seja 70,9% do total, são trabalhadores(as) por conta de outrem.

Note-se que a comparação dos Censos de 2001, 2011 e 2021, quanto ao número de pessoas nas atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico, evidencia também uma quebra acentuada (menos 28% em 2011 face a 2001 e menos 23% em 2021 face a 2011).

Tabela 18. População empregada nas atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio

		Varição anual (%)
Censo 2001	113 000	-
Censo 2011	81 585	-27,8
Censo 2021	62 793	-23,0

Fonte: INE, Censos de 2001, 2011 e 2021

Note-se que neste ramo de atividade as mulheres representam 98,5% do total.

Relativamente às horas de trabalho, salienta-se que 38% das pessoas trabalhadoras domésticas trabalham menos de 20 horas por semana. Esta realidade penaliza significativamente os rendimentos das pessoas trabalhadoras domésticas, uma vez que os rendimentos são proporcionais ao tempo de trabalho.

Tabela 19. População empregada, no ramo "atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico" e horas de trabalho na semana de referência

Horas semanais	Total		Patrões		TPCO		% dos TPCO por horas semanais
	HM	H	HM	H	HM	H	
1-4 horas	3491	37	86	2	2114	18	4,3
5-14 horas	9478	86	222	3	6575	65	11,6
15-19 horas	18302	69	180	3	13114	44	22,4
20-34 horas	6556	59	83	4	4478	38	8,0
35-39 horas	8266	168	138	4	6167	144	10,1
40-44 horas	23443	550	353	19	18894	474	28,7
45 ou mais	12046	229	289	11	6504	174	14,8
Total	81582	1198	1351	46	57846	957	100

Fonte: INE, Censos 2011, Resultados Definitivos Portugal

Nota: TPCO – Trabalhadores(as) por conta de outrem

Uma vez que existem algumas pessoas trabalhadoras domésticas que prestaram ou prestam, simultaneamente ou em rotação, serviços na limpeza industrial, terá algum interesse saber que, de acordo com os Censos de 2011, o emprego na atividade de limpeza atinge as 85 mil pessoas, das quais cerca de 69,6 milhares, ou seja 81,7% do total, são trabalhadores(as) por conta de outrem. Note-se que na atividade de limpeza, as mulheres representam 90% do total.

Tabela 20. Emprego na atividade de limpeza

Total		Patrões		TPCO	
HM	H	HM	H	HM	H
85192	8438	3121	890	69586	6923

Fonte: INE, Censos 2011, Resultados

Nota: HM – Homens e mulheres; H – Homens; TPCO – Trabalhadores(as) por conta de outrem

4.2.3. Os rendimentos das pessoas trabalhadoras domésticas

De um modo geral, pode afirmar-se que as pessoas trabalhadoras domésticas são abrangidas pelo SMN, verificando-se que esta remuneração tem tido um aumento muito significativo ao longo dos últimos anos.

Tabela 21. Salário mínimo nacional nominal e real entre 2015 e 2024 (2015=100)

Anos	Salário mínimo nacional		Inflação (%)	Salário mínimo nacional real (€)	Δ Poder Compra (%)	Salário Real Anual (€)
	€	Aumento anual (%)				
2015	505	2,9 *	0,5	505	-	7070
2016	530	5,0	0,6	527	4,4	7383
2017	557	5,1	1,4	551	4,5	7713
2018	580	4,1	1	566	2,7	7922
2019	600	3,4	0,3	580	2,4	8116
2020	635	5,8	0	612	5,5	8565
2021	665	4,7	1,3	641	4,7	8969
2022	705	6,0	7,8	671	4,7	9391
2023	760	7,8	5,4	673	0,4	9424
2024	820	7,9	3,6	693	3,0	9704

Fonte: Pordata (2015-2022) e Banco de Portugal (2023 e 2024)

Nota: * O SMN em 2014 foi de 490,7 € (485 de janeiro a outubro e 505 de outubro a dezembro).

De facto, entre 2015 e 2024, o SMN aumentou 62,4% em termos nominais (passando de 505 para 820 euros). A partir de janeiro de 2024, o SMN líquido é de 729,8 euros, descontando o pagamento de 11% para a Segurança Social.

Em termos reais, entre 2015 e janeiro de 2024, o aumento foi de 37,2%, passando de 505 para 693 euros (a preços constantes de 2015). Isto significa que, a preços correntes, o valor do salário hora da pessoa trabalhadora doméstica passou de 3,09 euros em 2015 para 5,02 euros em 2024, ou mais exatamente, para 5,52 euros, tendo em conta que o horário de trabalho foi reduzido de 44 para 40 horas semanais, como referido no capítulo 2.

Naquele período, em termos legais, o valor do salário hora aumentou 78,6% em termos nominais, o que considerando a inflação verificada na ordem dos 20%, se terá traduzido numa valorização real da ordem dos 48%. Ou seja, se o serviço doméstico fosse pago nos termos legais - cumprimento do salário mínimo nacional e do horário de 40 horas semanais em vez das 44 horas – teria havido uma valorização do salário real da ordem dos 48%.

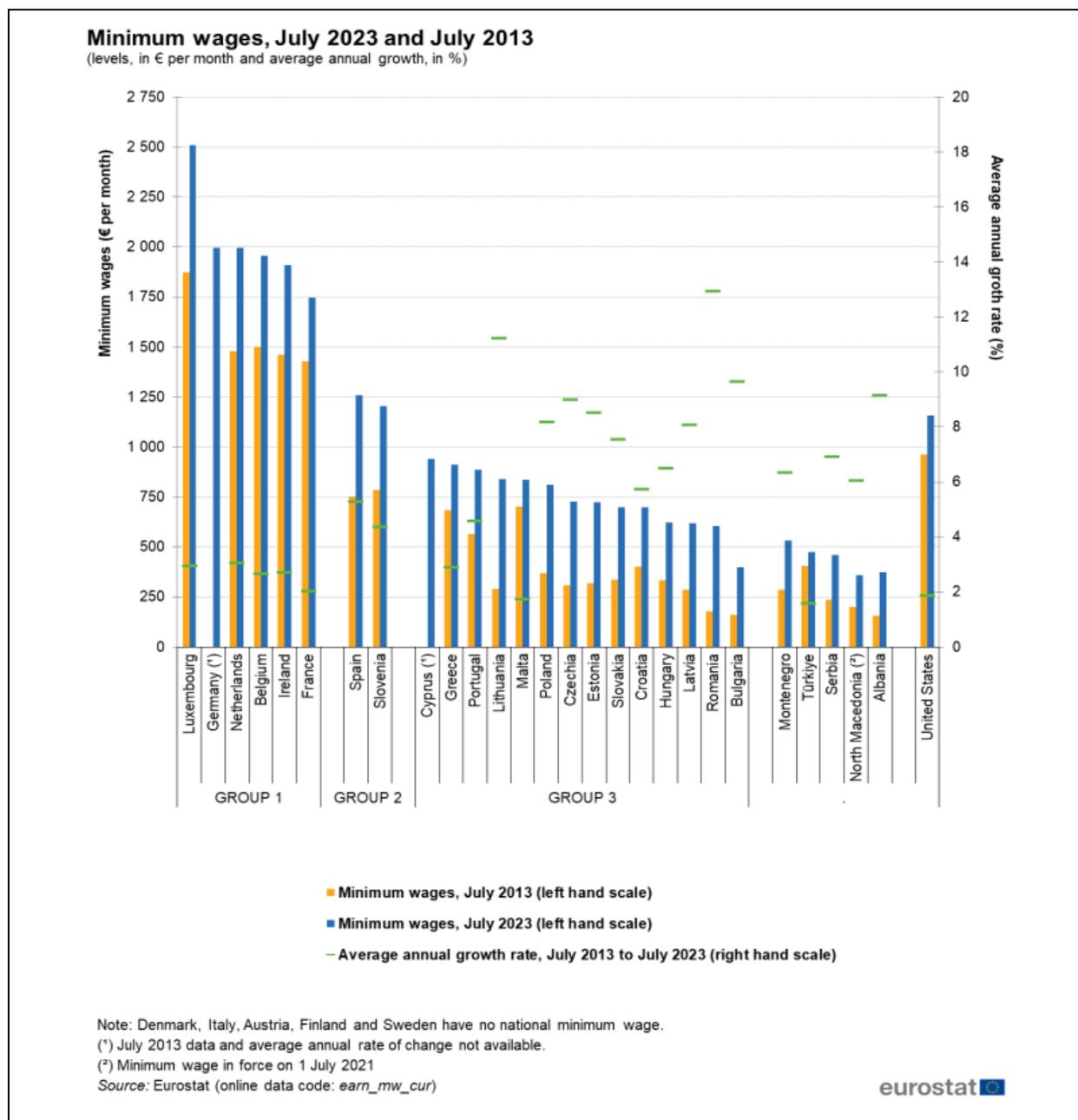
Lamentavelmente, não existem dados ou meios disponíveis para confirmar esta realidade e dado o volume de trabalho não declarado, o incumprimento da legislação do trabalho e o desequilíbrio da relação laboral entre o contratante (agregado familiar) e o contratado (pessoa trabalhadora doméstica), suspeita-se que se esteja longe de esta melhoria de rendimentos no trabalho doméstico se tenha efetivado. A já referida importância das atividades de fiscalização por parte da ACT e do cumprimento das normas de Segurança Social é evidente, havendo a necessidade de encontrar metodologias apropriadas para fiscalizar e fazer cumprir as normas legais e prestar contas periodicamente das ações desenvolvidas e dos resultados obtidos.

Considerando esta evolução muito positiva do valor do SMN, importa assinalar que a posição relativa de Portugal está ainda bem atrás de alguns países europeus, como a Alemanha, França, Espanha.

Apresenta-se no Gráfico 4 uma comparação dos salários mínimos nacionais, em 2013 e 2023 (com a variação média anual neste período).

Portugal apresenta a posição relativa de 11º lugar em termos do valor do SMN e o 15º lugar em termos de aumento médio anual naquele período, da ordem dos 5% ao ano (à frente de países como o Luxemburgo, Países Baixos, Bélgica, Irlanda, França, Eslovénia, Grécia, Malta e Turquia). Em julho de 2023, os salários mínimos nos Estados-membros da UE variavam entre 399 euros por mês na Bulgária e 2 508 euros por mês no Luxemburgo.

Gráfico 4. Salários mínimos nacionais, julho de 2023 e julho de 2013 (níveis, em € por mês e crescimento médio anual, em %)



Fonte: Eurostat. Dados disponíveis em: (earn_mw_cur).

Pela importância da Segurança Social no trabalho doméstico, apresenta-se na Tabela 22 o pagamento das contribuições que depende da remuneração declarada (horária, diária e mensal), pelas entidades empregadoras e pelas pessoas trabalhadoras domésticas.

Tabela 22. Pagamento das contribuições para a Segurança Social

Remuneração declarada		Taxa contributiva			
		Empregador (a)	Trabalhador(a)	Total	
Convencional					
2023	Mensal	Horária			
	480,43 € IAS*	2,77 € (IASx12)/(52x40)	18,90%	9,40%	28,30%
	Dia:		0,52 €	0,26 €	0,78 €
	16,01 € IAS/30		3,03 €	1,51 €	4,53 €
2024	510 IAS	2,94 € (IASx12)/(52x40)	18,90%	9,40%	28,30%
	Dia:		0,56 €	0,28 €	0,83 €
	17,00 € IAS/30		3,21 €	1,60 €	4,81 €
Real					
A remuneração efetiva recebida igual ou superior ao SMN a 760 € em 2023 e a 820 € (2024)			22,30%	11%	33,30%
2023	Valor igual ou superior a 760 €				
2024	Valor igual ou superior a 820 €				

Fonte: Elaborado a partir do Guia Prático do Instituto da Segurança Social, fevereiro 2023

Nota: * IAS - Indexante dos Apoios Sociais

Assim, a partir de janeiro de 2024, nos termos do Guia da Segurança Social, no caso do desconto ser na base da remuneração ser convencional (na base do IAS), por cada hora trabalhada a contribuição do(a) empregador(a) é de 0,56 € (taxa de 18,9%) e a do(a) trabalhador(a) é de 0,28 € (taxa de 9,4%); por cada dia de trabalho a contribuição do(a) empregador(a) é de 3,21€ e a do(a) trabalhador(a) é de 1,60 €.

No caso de o desconto ser na base da remuneração real, a percentagem de para o(a) empregador(a) é de 22,30% e para o(a) trabalhador(a) é de 11%; se a remuneração real for igual ao SMN as contribuições do(a) empregador(a) são de 182,86 € / mês (2.560,04 euros nos 14 meses do ano) e as da pessoa trabalhadora doméstica são de 90,20 € / mês (1262,80 euros ao ano).

Como é sabido, em Portugal, 11% dos(as) trabalhadores(as) por conta de outrem são pobres. A proporção das mulheres nesta situação é mais elevada, e dado que o trabalho doméstico é quase 100% feminino, os baixos salários e os horários de trabalho praticados são, na generalidade dos casos, inferiores ao tempo integral (trabalho parcial involuntário). Acresce a dificuldade decorrente da existência volume importante de trabalho não declarado neste sector de trabalho doméstico.

Por outro lado, a pobreza generalizada ao longo da vida ativa das pessoas trabalhadoras domésticas vai ter como resultado a formação de reformas e pensões muito baixas e a degradação das condições de vida ainda se intensifica mais na velhice, já que nesta fase da vida não existe, de todo, a possibilidade de recurso a horários de trabalho mais prolongados para fazer crescer os rendimentos.

A sociedade tem que encontrar formas de gerar incentivos para aumentar significativamente a proporção do trabalho declarado, pela via fiscal ou de transferências sociais específicas, para gerar incentivos que levem, cada vez mais, e substituir em maior grau o trabalho informal por trabalho formal.

Um outro aspeto importante tem a ver com a exposição a riscos importantes de saúde e acidentes de trabalho a que o trabalho doméstico está sujeito, importando também intervir nestas áreas para dignificar o trabalho doméstico. A formação adequada e a profissionalização do serviço doméstico, - tanto mais que parte importante do sector é constituído por mão de obra imigrante - podem contribuir também para a dignificação do trabalho doméstico.

4.2.4. A importância do trabalho doméstico em Portugal

Não existe informação disponível sobre o volume do trabalho doméstico em Portugal, em particular no caso das pessoas trabalhadoras domésticas serem contratadas diretamente pelos agregados familiares e no caso das pessoas trabalhadoras domésticas que servem os agregados familiares pela intermediação de empresas ou plataformas digitais.

Considerando o peso do emprego doméstico no conjunto do emprego em alguns países europeus⁸⁷ (OIT), os dados referentes às atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico⁸⁸ (INE), o desconto de entidades e indivíduos para a Segurança Social⁸⁹ (ISS,I.P.), a proporção de trabalho não declarado no total do emprego doméstico⁹⁰ (OIT e UE) as tendências crescentes de empresariação do trabalho doméstico⁹¹ (OIT e UE) que substitui a contratação direta da pessoa trabalhadora doméstica pelo agregado familiar, pela intermediação por via de empresas ou plataformas) e a tendência decrescente da proporção do trabalho doméstico com o maior grau de desenvolvimento dos países, na base de estimativas para a proporção do trabalho doméstico no emprego total (2,5%), do peso do trabalho doméstico contratado diretamente pelos agregados familiares (40%) e do peso do trabalho não declarado (60%), não será muito arriscado avançar com a estimativa de 150 mil pessoas trabalhadoras domésticas em Portugal (contratados diretamente pelos agregados familiares⁹²).

Se estas 150 mil recebessem o salário mínimo mensal de 820 euros, o valor dos rendimentos anuais gerados no sector, em 2024, seriam da ordem dos 1.700 milhões de euros.

Se se considerar que o rendimento auferido por um elemento do agregado que contrata a pessoa trabalhadora doméstica é de quatro a cinco vezes superior, ao rendimento da pessoa trabalhadora

⁸⁷ - Cerca de 1,1% do emprego total no conjunto da Europa do Norte, Sul e Ocidente, Europa do Norte; 3,4% em Portugal, 2,3% em Espanha, 2,3% em França, 1,8% em Itália, 0,5% na Alemanha e 0,1% na Noruega, Dinamarca e Países Baixos.

⁸⁸ - Cerca de 76 mil em 2020 (Contas Nacionais) e de 62,8 mil em 2021 (Censos 2021).

⁸⁹ - Cerca de 475 mil entidades e de 63 mil indivíduos em 2021 (Censos 2021).

⁹⁰ - Cerca de 81% em termos mundiais e de 35% na Europa.

⁹¹ Na Europa, cerca de 70% do serviço doméstico é prestado através de operadores e apenas 30% é contratado directamente pelos agregados familiares (Estimativas da Comissão Europeia).

⁹² Excluindo as contribuições pagas pelos(as) empregadores(as) para a Segurança Social (cerca de 350 milhões de euros).

doméstica, isto significa que o rendimento adicional será superior a 7.700 milhões de euros anuais, ou seja, a cerca de 3% da riqueza gerada no país.

Capítulo 5.

As pessoas trabalhadoras
domésticas em Portugal



Capítulo 5. As pessoas trabalhadoras domésticas em Portugal

5.1. Caracterização do emprego e da atividade económica

Após a análise mais abrangente dos dados nacionais sobre a realidade económica e social do trabalho doméstico remunerado, agora analisam-se os principais resultados da auscultação direta às pessoas trabalhadoras domésticas realizada no âmbito do projeto, efetuada com o inquérito por questionário⁹³ e os *focus group* e entrevistas coletivas e individuais.

Já foi referido anteriormente que o trabalho doméstico é utilizado com frequência pelas pessoas trabalhadoras domésticas como uma atividade complementar que conciliam com o desempenho de outras profissões/outros trabalhos remunerados. Na amostra 23% das pessoas trabalhadoras domésticas têm outra profissão/trabalho remunerado que conciliam com o trabalho doméstico, e destas 39,1% refere que é um trabalho a tempo inteiro (trabalham entre 35 e 44 horas semanais), 43,4% trabalha entre 34 e 15 horas semanais e 17,4% trabalha menos de 15 horas semanais nesta outra atividade.

Na sua maioria, a profissão/trabalho remunerado que conciliam com o trabalho doméstico está ligado ao setor das limpezas (80,9%), trabalhando em empresas que fazem limpezas, limpeza hospitalar, industrial ou de aeronaves.

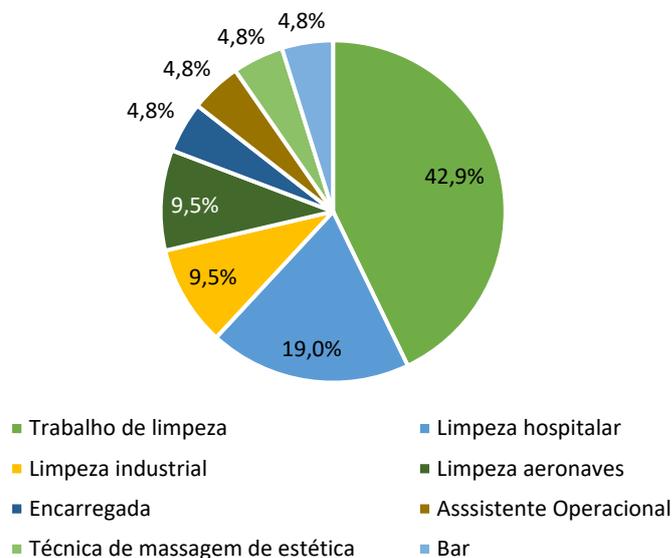
⁹³ Caracterização da amostra: as pessoas trabalhadoras domésticas que responderam ao inquérito são mulheres e apresentam uma idade média de 53 anos: 25% tem menos de 48 anos e 75% menos de 59 anos. Estão representados na amostra cinco distritos do Continente e a Região Autónoma dos Açores: Lisboa concentra 70% da amostra, Ponta Delgada 14%, Setúbal 7%, Porto 6% Braga 25% e Aveiro 1%. Os concelhos mais representados são Lisboa (23%), Sintra (15%), Loures (12%), Ponta Delgada (10%), Amadora (9%), Oeiras (6%), Cascais (4%) e Matosinhos (3%). Os restantes 18% estão dispersos por 13 concelhos, em que cada um deles, concentra apenas uma ou duas pessoas trabalhadoras domésticas.

No que se refere ao nível de ensino, em termos globais as pessoas trabalhadoras domésticas da amostra possuem um nível de ensino baixo, uma vez que 41,8% possui o 1º ciclo, 20,4% possui o 2º ciclo e 25% o 3º ciclo, o que faz com que 89% das pessoas trabalhadoras domésticas que responderam ao inquérito tenham apenas a escolaridade básica. Cerca 10,2% possui o ensino secundário e 2% não tem nenhum nível de ensino.

A maioria das pessoas trabalhadoras domésticas são casadas ou encontram-se em união de facto (57,6%), seguidas das que são solteiras (25,3%), as que estão separadas ou divorciadas (13,1%) e as viúvas (4%).

O emprego imigrante representa 38,8% da amostra. No total das comunidades estrangeiras as mais representadas são as de Cabo Verde com 52,8%, Angola com 13,9%, o Brasil com 11,1%, Ucrânia com 8,3% e São Tomé, Moçambique e Senegal com 2,8%. Na amostra praticamente todas as pessoas trabalhadoras domésticas emigrantes têm a sua situação regularizada (97%) e em média residem em Portugal há 18 anos. As que no seu país de origem já desenvolviam uma atividade profissional tinham atividades diversas, mas na maioria dos casos, tinham a ver com funções relacionadas com o serviço doméstico, como cozinheiras ou domésticas.

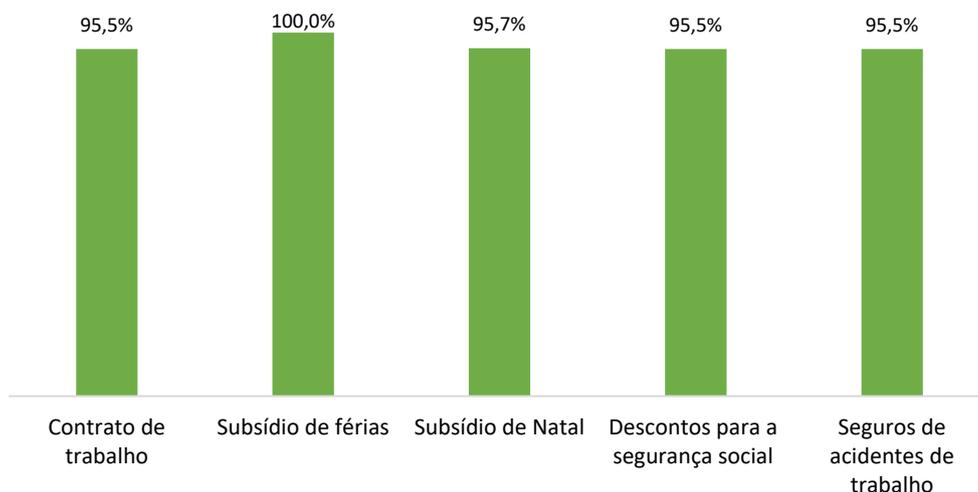
Gráfico 5. Outras profissões/trabalhos remunerados exercidas em simultâneo pelas pessoas trabalhadoras domésticas



Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

Nestas profissões/trabalhos remunerados praticamente todas as pessoas trabalhadoras domésticas possuem contrato de trabalho escrito (95,5%), sendo que destas 87% possui um contrato sem termo.

Gráfico 6. Direitos que as pessoas trabalhadoras domésticas possuem noutras profissões/trabalhos remunerados



Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

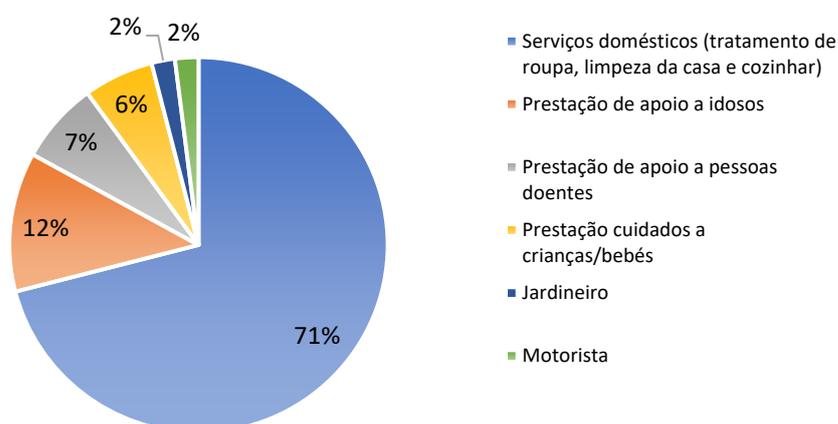
Todas possuem subsídio de férias, 95,7% tem subsídio de Natal e 95,5% fazem descontos para a Segurança Social e têm seguros de acidentes de trabalho. Denota-se que nestes casos existe uma

estabilidade profissional e a garantia de direitos, pelo que o trabalho doméstico surge como uma atividade secundária, que não necessita de ser formalizada, como complemento do orçamento familiar.

5.2. Caracterização do trabalho doméstico

Passando à análise do trabalho doméstico desempenhado pelas pessoas trabalhadoras domésticas que responderam ao inquérito, verifica-se que o serviço doméstico, ou seja, o tratamento de roupa, a limpeza da casa e o cozinhar são as funções mais desempenhadas com 71% das respostas. Segue-se a prestação de apoio a idosos com 12%, a prestação de apoio a pessoas doentes com 7%, a prestação a cuidados a crianças com 6% e a realização de trabalhos de jardinagem e motorista com 2%.

Gráfico 7. Funções desempenhadas pelas pessoas trabalhadoras domésticas

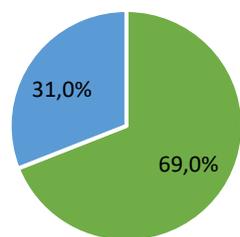


Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

As inquiridas indicaram que as funções que lhe ocupavam mais tempo eram a limpeza (65%), o passar a ferro (11%), o cozinhar (9%), o tratamento da roupa (6%) e o cuidar das crianças (2%).

As pessoas trabalhadoras domésticas que referiram trabalhar para apenas um agregado doméstico representam 69% da amostra e as que referiram trabalhar em dois ou mais agregados domésticos representam 31%, e destes 67,7% trabalha em dois agregados domésticos, 29% em três agregados domésticos e 3,2% em quatro agregados domésticos.

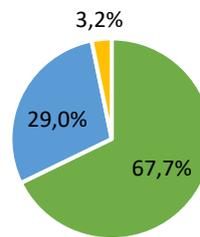
Gráfico 8. Agregados domésticos onde as pessoas trabalhadoras domésticas desempenham funções



- Um agregado doméstico
- Dois ou mais agregados domésticos

Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

Gráfico 9. Número de agregados domésticos onde as pessoas trabalhadoras domésticas desempenham funções



- Dois agregados domésticos
- Três agregados domésticos
- Quatro agregados domésticos

Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

A análise será efetuada distinguindo as pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham apenas para um agregado doméstico das pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para mais de um agregado doméstico. Como se tem vindo a enunciar ao longo deste estudo, estas últimas apresentam situações de trabalho com uma maior especificidade, pelo que estão sujeitas a maiores níveis de instabilidade e menores níveis de proteção, resultado de limitações na legislação (como se verificou no capítulo 3, por exemplo no que se refere ao acesso ao subsídio de desemprego e ao pagamento de contribuições) e da necessidade de articular com várias entidades empregadoras que possuem diferentes conhecimentos/conceções sobre os direitos destes(as) trabalhadores(as).

Desta forma, e no que se refere ao número de horas de trabalho por semana observa-se que 35,8% das pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para apenas um agregado doméstico trabalha entre 35 e 44 horas semanais, ou seja, trabalha a tempo inteiro, seguido de quem trabalha menos de 15 horas semanais com 32,8%.

Tabela 23. Número de horas de trabalho por semana de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um e mais de um agregado doméstico

Horas semanais	Trabalho para um agregado doméstico		Trabalho para mais de um agregado doméstico	
	n	%	n	%
Menos de 15h	22	32,8	6	20,7
Entre 15h -24h	12	17,9	10	34,5
Entre 25h-34h	8	11,9	4	13,8
Entre 35h-44h	24	35,8	7	24,1

Horas semanais	Trabalho para um agregado doméstico		Trabalho para mais de um agregado doméstico	
	n	%	n	%
Mais de 45h	1	1,5	2	6,9
Total	67	100,0	29	100,0

Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

Por sua vez, 34,5% das pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para mais de um agregado trabalham entre 15 e 24 horas por semana, 24,1% entre 35 e 44 horas semanais, ou seja, a tempo inteiro, e 6,9% refere trabalhar mais de 45 horas por semana⁹⁴.

Verificou-se que existe relação entre o número de horas de trabalho semanal e o facto de a pessoa trabalhadora doméstica ser imigrante, observando-se que as pessoas trabalhadoras domésticas imigrantes tendencialmente trabalham menos horas do que as pessoas trabalhadoras domésticas nacionais⁹⁵, com 65,4% e 40% a trabalhar menos de 24 horas por semana, respetivamente.

No que se refere aos dias de descanso semanal a situação é muito idêntica quer para quem trabalha para apenas um agregado doméstico, quer para quem trabalha para mais de um agregado doméstico, com a maioria a ter o descanso ao fim de semana, seguido de apenas ao domingo, estando assim em consonância com o RCSD que, como referido anteriormente, estipula que o descanso semanal deverá coincidir com o domingo.

Tabela 24. Dias de descanso semanal de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um e mais de um agregado doméstico

Dias de descanso	Trabalho para um agregado doméstico		Trabalho para mais de um agregado doméstico	
	n	%	n	%
Nenhum	0	0,0	2	8,3
1 dia ao domingo	13	19,7	4	16,7
1 dia durante a semana (independentemente de ser fim de semana ou não)	4	6,1	0	0,0
2 dias ao fim de semana	42	63,6	16	66,7
2 dias durante a semana (independentemente de ser fim de semana ou não)	7	10,6	2	8,3
Total	66	100,0	24	100,0

Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

⁹⁴ É relevante salientar que 7,5% das pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para apenas um agregado doméstico (cinco casos) são internas, ou seja, residem onde exercem a sua atividade. A maioria refere que possui um horário de trabalho definido e que os custos de alimentação e alojamento são deduzidos do salário.

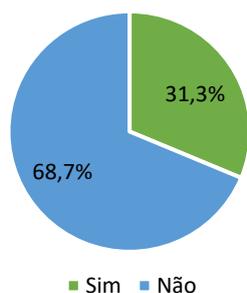
⁹⁵ Cruzamento efetuado só para quem trabalha para um agregado doméstico. $\chi^2 (1, N = 66) = 4.06, p < 0.05$; V Cramer = 0.248

No entanto 8,3% das pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para mais de um agregado doméstico refere que não tem nenhum dia de descanso semanal.

Em ambas as situações a média de dias de férias é 19 dias por ano, no entanto no caso das pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham apenas num agregado, 75,4% usufrui os 22 dias de férias anuais ao passo que nas pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para mais de um agregado doméstico esse valor é de 56,5%.

No que se refere à existência de um contrato de trabalho escrito, das pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham apenas num agregado doméstico 68,7% refere não possuir um contrato de trabalho escrito, ao passo que essa percentagem é de 81% para as pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para mais de um agregado.

Gráfico 10. Contrato de trabalho escrito de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um agregado doméstico



Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

Gráfico 11. Contrato de trabalho escrito de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para mais de um agregado doméstico



Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

Entre quem trabalha para mais de um agregado, 13% possui contrato escrito em pelo menos um dos agregados para os quais trabalha e 6% tem em todos os agregados domésticos onde trabalha.

Cerca de 90% das pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um agregado doméstico com contrato de trabalho escrito possuem um contrato sem termo ao passo que a maioria das pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para mais de um agregado possuem contratos de trabalho com termo.

Na análise efetuada verificou-se que ter um contrato de trabalho escrito relaciona-se com a idade e com o facto de a pessoa trabalhadora doméstica ser imigrante⁹⁶. No grupo das pessoas trabalhadoras domésticas que possuem um contrato de trabalho escrito, estas tendencialmente

⁹⁶ Cruzamentos efetuados só para quem trabalha para um agregado doméstico. Contrato x Idade ($\chi^2(1, N = 67) = 5.235, p < 0.05$; V Cramer = 0.280) e Contrato x Imigrante ($\chi^2(1, N = 66) = 9.595, p < 0.05$; V Cramer = 0.381).

são mais novas e imigrantes: 71,4% tem idade igual ou inferior a 54 anos ao passo que 28,6 tem mais de 54 anos; 66,6% é imigrante e 33,3% não é imigrante.

Os motivos mais indicados pelas pessoas trabalhadoras domésticas inquiridas para não terem um contrato de trabalho são idênticos quer trabalhem para um ou mais de um agregado doméstico: não ter sido colocada essa possibilidade (43,5% e 36%, respetivamente), existir um acordo oral (23,9% e 28%, respetivamente); o(a) empregador(a) não querer fazer um contrato escrito (19,6% e 28%, respetivamente) e já ter um contrato de trabalho com outra entidade (13% e 16%, respetivamente)

Tabela 25. Motivos para não ter um contrato de trabalho escrito de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um e mais de um agregado doméstico

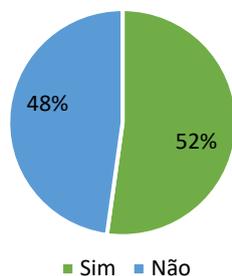
Motivos	Trabalho para um agregado doméstico (N=46)		Trabalho para mais de um agregado doméstico (N=25)	
	n	%	n	%
Não foi colocada a possibilidade de ser feito um contrato de trabalho escrito	20	43,5	9	36,0
O(a) empregador(a) não quer celebrar um contrato de trabalho escrito	9	19,6	7	28,0
Já tenho um contrato de trabalho escrito com outra entidade	6	13,0	4	16,0
Não vejo vantagens em ter um contrato de trabalho escrito	1	2,2	3	12,0
Ter um contrato de trabalho escrito é um processo que envolve muita burocracia	1	2,2	0	0,0
Foi tudo acordado oralmente, não houve necessidade de contrato trabalho escrito	11	23,9	7	28,0

Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

No que diz respeito a estar inscrito e fazer descontos para a Segurança Social, na amostra, 48% das pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um ou para mais de um agregado doméstico não fazem descontos para a Segurança Social⁹⁷.

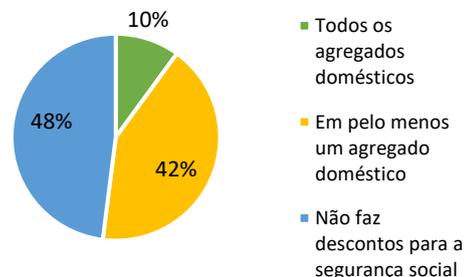
⁹⁷ Procedeu-se ao cruzamento variável inscrição na Segurança Social para quem trabalha para um agregado doméstico com a idade e a condição de imigração e conclui-se que não existe ma relação estatisticamente significativa entre estas variáveis.

Gráfico 12. Inscrição na Segurança Social de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um agregado doméstico



Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

Gráfico 13. Inscrição na Segurança Social de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para mais de um agregado doméstico



Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

No caso das pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para mais de um agregado doméstico 42% faz descontos para a Segurança Social em pelo menos um dos agregados domésticos onde trabalha, ao passo que 10% refere fazer em todos.

Quer as pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um agregado doméstico, quer as que trabalham para mais de um agregado doméstico, na grande maioria dos casos são os(as) empregadores(as) que fazem os descontos e estes incidem sobre a remuneração convencional.

Comparando com o contrato de trabalho escrito verifica-se que as pessoas trabalhadoras domésticas privilegiam a inscrição na Segurança Social ao ter um contrato de trabalho, sendo tal mais evidente entre quem trabalha para mais de um agregado doméstico: 52% está inscrito na Segurança Social ao passo que só 19% possui um contrato escrito.

O principal motivo referido pelas pessoas trabalhadoras domésticas para não estarem inscritas na Segurança Social relaciona-se com o facto dos(as) empregadores(as) não quererem assegurar os descontos: 30,3% para quem trabalha para um agregado doméstico e 60% para quem trabalha para mais de um agregado doméstico.

Segue-se em ambos os casos o facto das pessoas trabalhadoras domésticas já fazerem descontos para outro(a) empregador(a), não ter sido colocada essa possibilidade, não considerarem vantajoso fazer este tipo de descontos e desconhecem que tinham direito a estarem inscritos na Segurança Social.

Tabela 26. Motivos para não estar inscrito na Segurança Social de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um e mais de um agregado doméstico

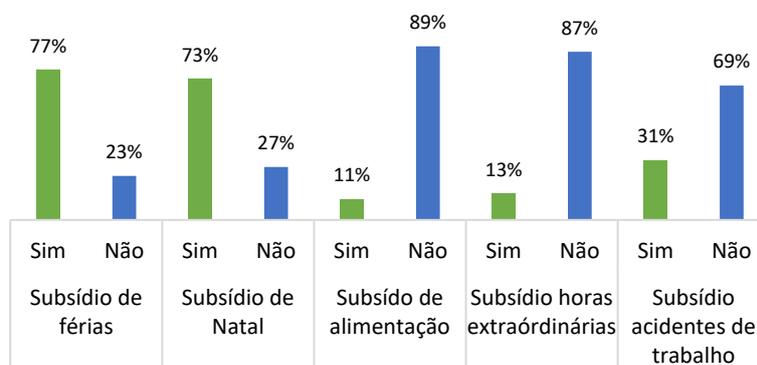
Motivos	Trabalho para um agregado doméstico (N=33)		Trabalho para mais de um agregado doméstico (N=15)	
	n	%	n	%
Não foi colocada a possibilidade de fazer descontos para a Segurança Social	6	18,2	4	26,7
O(a) empregador(a) não quer assegurar os descontos	10	30,3	9	60,0
Tempo elevado/burocracia para efetuar o registo	0	0,0	0	0,0
Tenho dificuldade em aceder à plataforma da Segurança Social	0	0,0	0	0,0
Não tenho capacidade financeira para cobrir o pagamento das contribuições	0	0,0	1	6,7
Não considero vantajoso descontar, prefiro receber a remuneração por inteiro	6	18,2	4	26,7
Desconhecia que tinha direito a descontos para a Segurança Social	5	15,2	3	20,0
Já faço descontos no âmbito de outro(a) empregador(a)	7	21,2	4	26,7

Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

Apenas uma pessoa trabalhadora doméstica que trabalha para mais de um agregado doméstico referiu não reunir condições financeiras para o pagamento das contribuições.

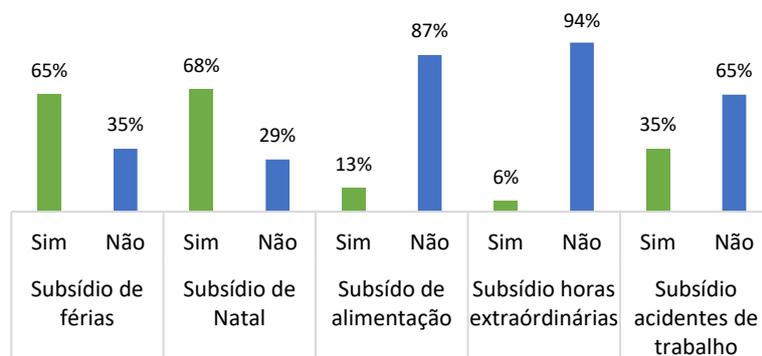
No que se refere a outros direitos do(a) trabalhador(a), nos gráficos seguintes verifica-se que existe uma ligeira tendência das pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um agregado doméstico em ter subsídio de férias e de Natal comparativamente às que trabalham para mais de um agregado doméstico: 77% de quem trabalha para um agregado doméstico possui subsídio de férias e 73% subsídio de Natal, ao passo que esses valores são de 65% e 68%, respetivamente, para quem trabalha para mais de um agregado doméstico.

Gráfico 14. Outros direitos do trabalhador de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um agregado doméstico



Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

Gráfico 15. Outros direitos do trabalhador de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para mais de um agregado doméstico



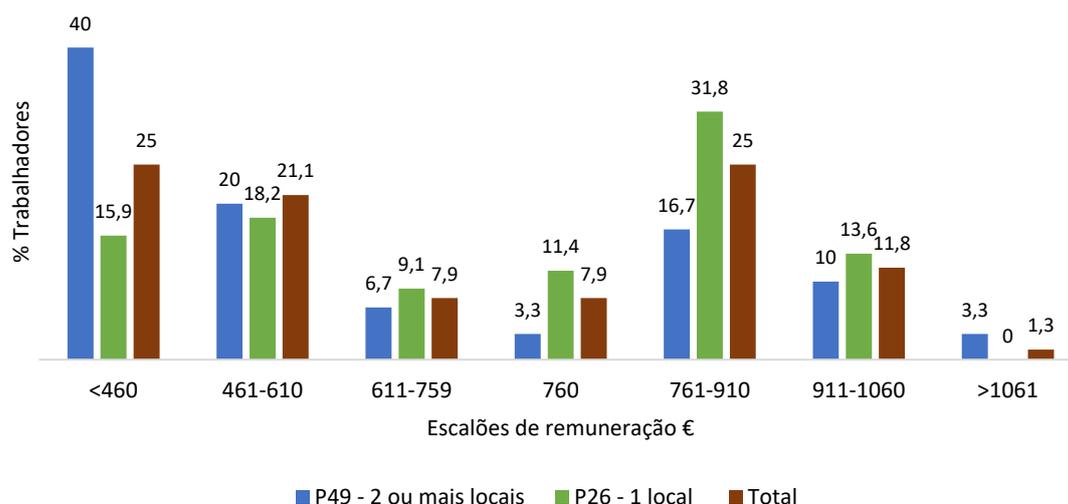
Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

A grande maioria das pessoas trabalhadoras domésticas que responderam ao inquérito não recebe subsídios de alimentação, de horas extraordinárias ou de acidentes de trabalho.

Em termos de remuneração, 70% das pessoas trabalhadoras domésticas da amostra que trabalham para um agregado doméstico indicaram que o cálculo da sua remuneração é ao mês⁹⁸.

De forma a se poder analisar comparativamente a percentagem de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um agregado domésticos, para mais de um agregado doméstico e para o total da amostra, construiu-se o gráfico seguinte.

Gráfico 16. Remuneração das pessoas trabalhadoras domésticas (%)



Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

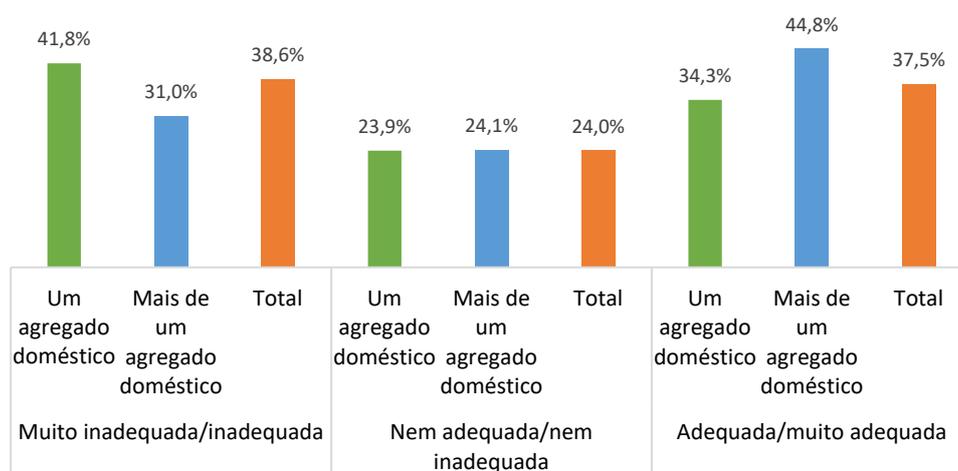
⁹⁸ Das pessoas trabalhadoras domésticas cujo pagamento é à hora (30%), cerca 15% destes ganham menos de 4 €/hora, 55% ganham entre 4-6 €/hora e 30% entre 7-9 €/hora.

Denota-se que as pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para mais de um agregado doméstico concentram-se mais no escalão mais baixo de remunerações do que as pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um agregado doméstico (40% e 16%, respetivamente, no escalão de rendimento inferior a 460€). Em contrapartida, os escalões de rendimento superior ao SMN são os de que possuem uma maior percentagem de pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham apenas para um agregado doméstico⁹⁹.

Quando questionadas sobre a adequação da remuneração verifica-se que 41,8% das pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para um agregado doméstico consideram a sua remuneração muito inadequada ou inadequada, ao passo que 44,8% das pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham em mais de um agregado doméstico consideram a sua remuneração adequada, ou seja, ganham tendencialmente menos, mas estão mais satisfeitas.

Em termos gerais, analisando a totalidade da amostra as pessoas trabalhadoras domésticas consideram a sua remuneração adequada ou muito adequada (44,8%)¹⁰⁰.

Gráfico 17. Adequação da remuneração das pessoas trabalhadoras domésticas



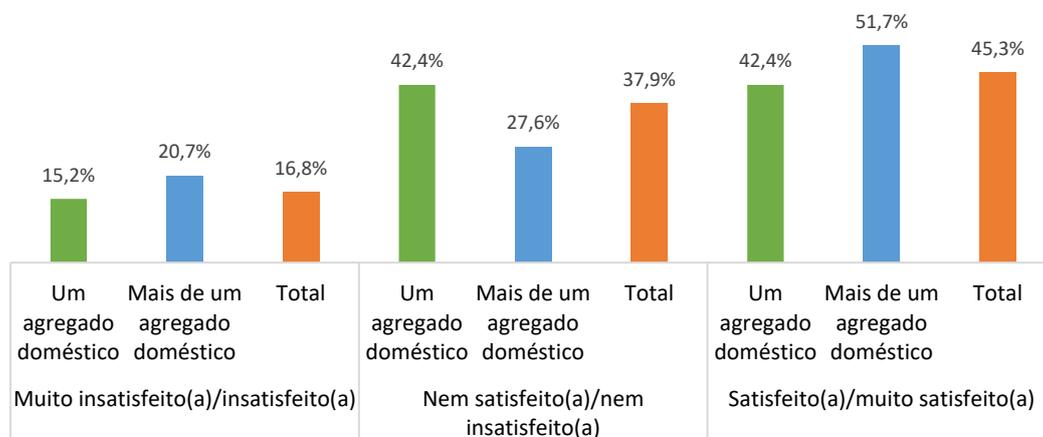
Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

Relativamente à satisfação com as condições de trabalho as pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para mais de um agregado doméstico tendem a ter posições mais extremadas ao estarem mais satisfeitas e mais insatisfeitas com as condições de trabalho quando comparadas com as pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para apenas um agregado doméstico. Estas por sua vez tendem a ter uma posição mais neutra – nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a).

⁹⁹ Procedeu-se ao cruzamento variável remuneração para a totalidade da amostra com a idade e a condição de imigração e conclui-se que não existe ma relação estatisticamente significativa entre estas variáveis.

¹⁰⁰ Procedeu-se ao cruzamento variável adequação da remuneração para a totalidade da amostra com a idade, a escolaridade e a condição de imigração e conclui-se que não existe ma relação estatisticamente significativa entre estas variáveis.

Gráfico 18. Satisfação com as condições de trabalho das pessoas trabalhadoras domésticas

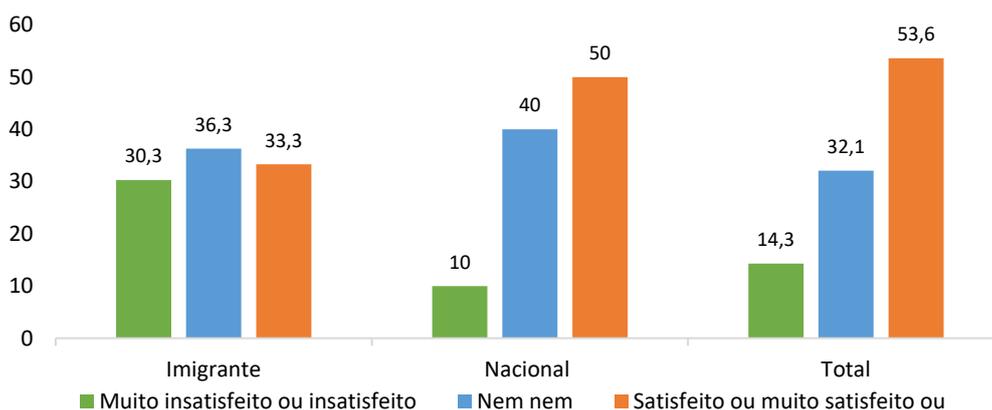


Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

Analisando os dados para a totalidade da amostra de pessoas trabalhadoras domésticas, na generalidade estas encontram-se satisfeitas ou muito satisfeitas com as condições de trabalho (45,3%).

Verificou-se que existe relação entre a satisfação com as condições de trabalho e o facto de a pessoa trabalhadora doméstica ser imigrante, observando-se que as pessoas trabalhadoras domésticas imigrantes tendencialmente têm um maior grau de insatisfação¹⁰¹.

Gráfico 19. Satisfação com as condições de trabalho das pessoas trabalhadoras domésticas imigrantes, nacionais e total (%)

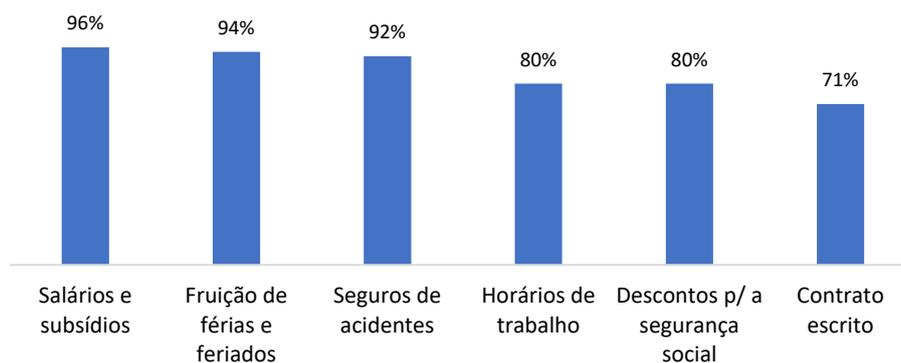


Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

¹⁰¹ Imigrante x satisfação ($\chi^2 (2, N = 93) = 6.515, p < 0.05; V \text{ Cramer} = 0.038$). Cruzou-se igualmente a satisfação com a idade e escolaridade, mas esta relação não se provou a existência de uma relação estatisticamente significativa.

Por último, as pessoas trabalhadoras domésticas no seu conjunto consideram que as três principais matérias que influenciam a satisfação com a sua atividade profissional são: ter salários e subsídios (96%), poder fruir de férias e feriados (94%) e ter seguro de acidentes de trabalho (92%).

Gráfico 20. Matérias mais importantes para a satisfação com a atividade profissional (% muito importante e importante)



Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

Ainda que com percentagens muito elevadas, não deixa de ser relevante salientar que a realização de descontos para a Segurança Social e ter um contrato de trabalho escrito são as matérias que as pessoas trabalhadoras domésticas consideram menos importantes para a sua satisfação com a atividade profissional.

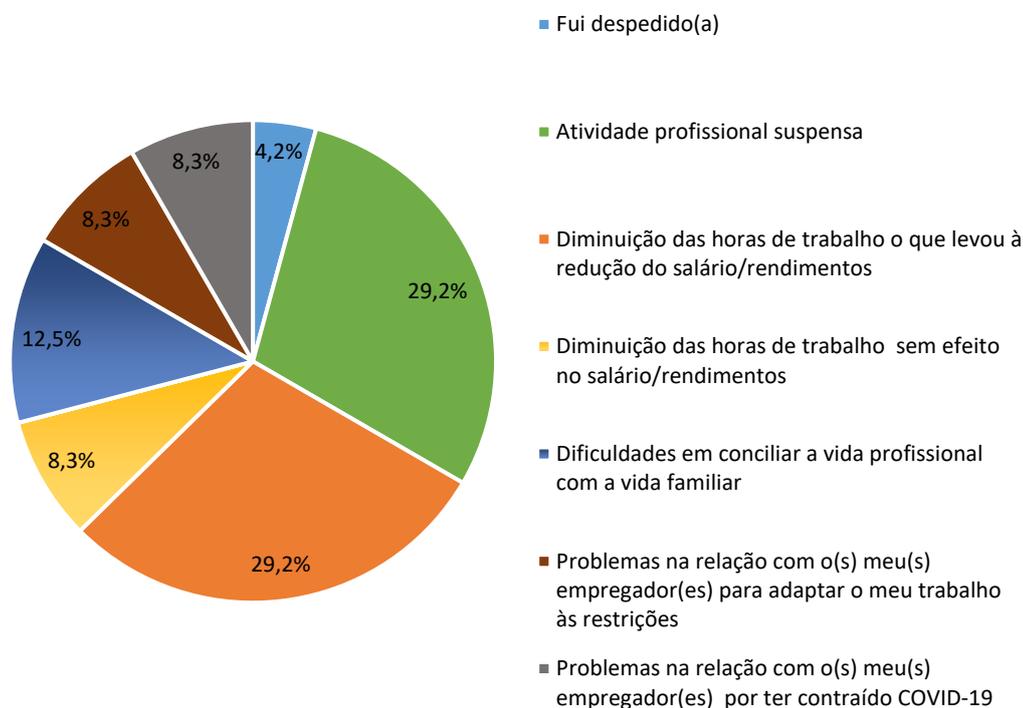
5.3. Proteção laboral e COVID-19

Com a pandemia e o confinamento que se lhe associou, 20% das pessoas trabalhadoras domésticas da amostra deixaram de trabalhar e 80% referiu ter continuado a exercer a sua atividade profissional.

Quando questionadas se a pandemia teve impacto na atividade laboral 26,6% refere que tal aconteceu, sendo que 29,2% referiu ter tido a atividade profissional suspensa e ter tido diminuição das horas de trabalho com a redução do salário/rendimentos¹⁰².

¹⁰² Para um maior detalhe nas condições de trabalho durante a pandemia, ver o ponto 5.5.

Gráfico 21. Tipo de impacto do COVID-19 na atividade profissional das pessoas trabalhadoras domésticas

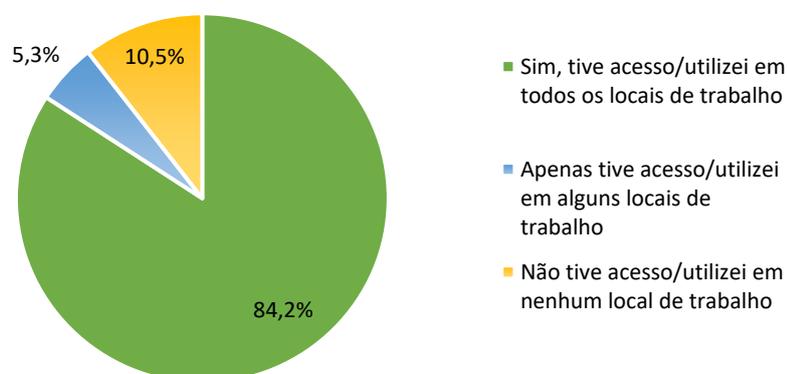


Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

A dificuldade em conciliar a vida profissional e familiar foi referido por 12,5% das pessoas trabalhadoras domésticas da amostra e 8,3% viu as suas horas de trabalho diminuídas sem alteração no salário/remuneração. Algumas referiram ter tido problemas na relação com os(as) empregadores(as): 8,3% devido à necessidade de adaptação do trabalho às restrições e 4,2% por ter contraído COVID-19.

Em termos globais as pessoas trabalhadoras domésticas tinham acesso e utilizaram materiais de proteção individual nos locais de trabalho, com 84,2% a referir que tal aconteceu em todos os agregados domésticos. Apenas 10,5% referiu não ter materiais de proteção individual em nenhum agregado doméstico.

Gráfico 22. Utilização/acesso a materiais de proteção individual nos locais de trabalho



Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

Dos materiais que tiveram à disposição, 81% teve acesso/utilizou máscaras, 76% álcool gel, 67% luvas, 9% vestuário de proteção (batas descartáveis, toucas, etc.) e 6% viseira.

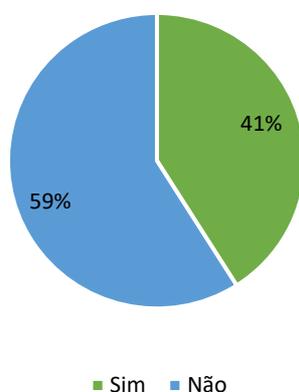
A pandemia não teve um efeito generalizado no número de horas de trabalho das pessoas trabalhadoras domésticas, comparando com a sua situação no período pré-pandémico. Para 79% das pessoas trabalhadoras domésticas a pandemia não trouxe alterações no número de horas de trabalho comparativamente com o antes da pandemia, 13% refere que trabalha mais horas após a pandemia apenas 8% refere que trabalha menos horas.

Quem trabalha mais horas refere como alguns dos motivos para tal ter acontecido a necessidade de maiores cuidados com a higiene, os(as) empregadores(as) terem ficado mais exigentes, ou terem novos locais de trabalho; quem trabalha menos horas refere como alguns dos motivos o despedimento durante a pandemia, a redução do horário, doença ou alterações familiares.

5.4. Atuação sindical

A taxa de sindicalização das pessoas trabalhadoras domésticas que responderam ao inquérito é de 39%, sendo que destas, 41% são sindicalizados no STAD.

Gráfico 23. Pessoas trabalhadoras domésticas sindicalizadas no STAD



Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

Denotou-se que existe relação entre o ser sindicalizado e o facto de a pessoa trabalhadora doméstica ser imigrante¹⁰³, com as trabalhadoras imigrantes a serem mais sindicalizadas, uma vez que entre as pessoas da amostra que referiram ser sindicalizadas 67% são imigrantes e 21% são nacionais.

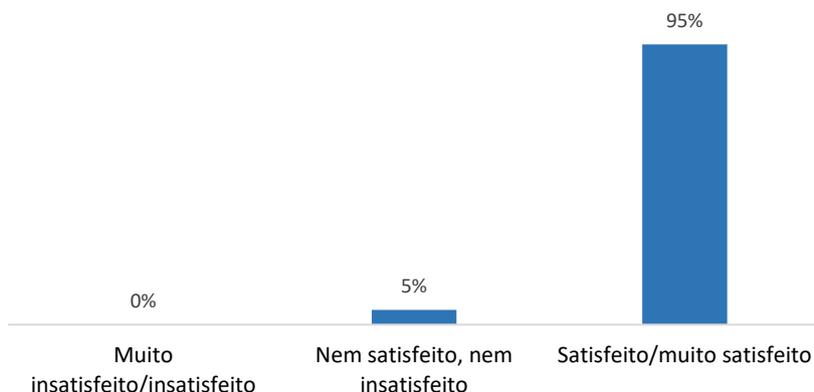
Das pessoas trabalhadoras domésticas que responderam ao inquérito 45% já tinha recorrido ao STAD para resolver problemas¹⁰⁴, estando estes relacionados com despedimentos sem justa causa, reclamação do direito de ter subsídio de férias, receber indemnizações por despedimento, conseguir ter descontos para a Segurança Social, e resolver assuntos relacionados com a legalização no país. Destas 84,2% referiu que com a intervenção do STAD o problema ficou solucionado, sendo que os casos referidos como não solucionados deve-se ao facto de serem processos que ainda não estão concluídos ou ter havido um retrocesso da posição patronal.

Como se pode observar no gráfico abaixo, 95% das pessoas trabalhadoras domésticas que recorrem ao STAD para a solução de um problema encontram-se satisfeitas ou muito satisfeitas com o apoio prestado pelo sindicato.

¹⁰³ Sindicalizado x imigrante ($\chi^2 (1, N = 93) = 19.350, p < 0.05$; V Cramer = 0.456). Cruzou-se igualmente o ser sindicalizado com a idade e escolaridade, mas esta relação não se provou a existência de uma relação estatisticamente significativa.

¹⁰⁴ Para mais detalhes sobre a atuação do STAD ver capítulo 6.

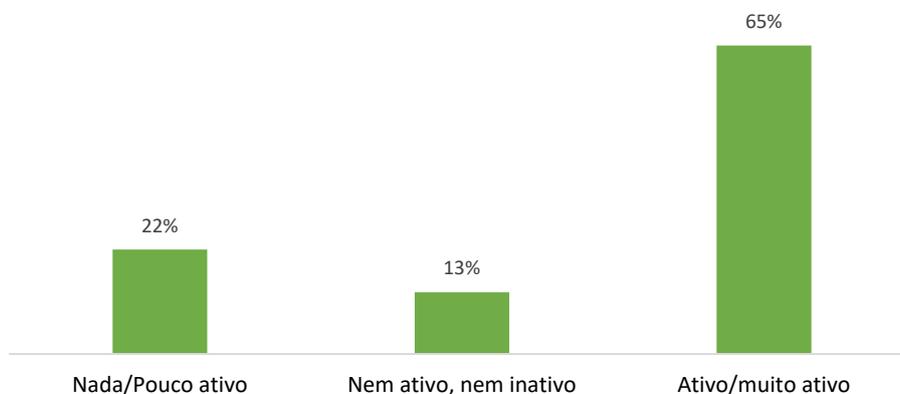
Gráfico 24. Grau de satisfação com o apoio prestado pelo STAD



Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

Por último, na apreciação do papel do STAD no setor do trabalho doméstico, 65% das pessoas trabalhadoras domésticas da amostra referiram que o STAD é ativo ou muito ativo neste setor, ao passo que 22% refere que este não é nada ativo ou é pouco ativo.

Gráfico 25. Papel do STAD no setor do trabalho doméstico



Fonte: Projeto SDD, Inquérito a pessoas trabalhadoras domésticas, 2023

5.5. O trabalho doméstico em discurso direto: pessoas trabalhadoras domésticas e empregadores(as)

Passando para a análise das pessoas trabalhadoras domésticas auscultadas no âmbito dos *focus group* e entrevistas realizadas¹⁰⁵, verifica-se que a grande maioria exerce a atividade laboral há vários

¹⁰⁵ A amostra foi composta por 41 pessoas trabalhadoras domésticas do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 38 e os 72 anos de idade, participaram no *focus group*/entrevistas maioritariamente através de um convite de um membro do STAD. Cerca de 73% da amostra trabalha em mais de um agregado doméstica comparativamente aos 28% que trabalham em apenas

anos, o trabalho doméstico é a sua única fonte de subsistência e afirmam que nem todos os seus direitos legais são garantidos.

“Trabalho em 4 casas (...) apenas em uma casa desconto para a Segurança Social e recebo subsídio férias, Natal e feriados, nas restantes casas não tenho direito a nada”

Trabalhadora Doméstica, reside em Lisboa.

“Trabalho como doméstica há 10 anos (...) não tenho contrato de trabalho nem faço descontos”

Trabalhadora Doméstica, reside no Porto.

A grande maioria das pessoas trabalhadoras domésticas auscultadas pretende exercer a profissão a longo prazo e apontam como vantagens a flexibilidade de horários, a facilidade na conciliação com outra profissão, gosto pelas atividades que desempenham e a remuneração. No caso particular das pessoas trabalhadoras domésticas imigrante a facilidade em encontrar emprego na área quando chegam ao país é uma mais-valia, sendo importante para o processo de legalização. Noutra perspetiva, as pessoas trabalhadoras domésticas que não encontram vantagens em desempenhar a profissão indicam como motivos a falta de pagamento de horas extra, a falta de férias ou a ligação de afetividade que criam ao longo dos anos com os(as) empregadores(as) e que consideram que não é valorizada.

“Consigo conciliar com a outra atividade laboral, a remuneração extra que recebo do trabalho doméstico permite-me aumentar o meu rendimento.”

Trabalhadora Doméstica, reside no Porto.

“Monetariamente, apesar de nem sempre ser possível conciliar a vida profissional com a familiar (...); Flexibilidade de horários”

Trabalhadora Doméstica, reside em Lisboa.

“A facilidade de encontrar emprego na área ajudou-me quando imigrei para Portugal à procura de melhores condições de vida (...).”

Trabalhadora Doméstica Imigrante-Proveniente de Moçambique, reside em Lisboa.

“Gosto das funções que executo e é sempre um dinheiro extra”.

Trabalhadora Doméstica, reside em Coimbra.

No decorrer dos anos que exercem esta atividade profissional as pessoas trabalhadoras domésticas depararam-se com diversas adversidades e apontam como principais problemas a baixa remuneração e/ou falta de ajuste da remuneração consoante as tarefas desempenhadas, a falta de cumprimento dos direitos legais (subsídios de férias, Natal, feriados, descontos para a Segurança Social, etc.), falta de valorização das funções desempenhadas e os despedimentos sem justa causa.

“Falta de diferenciação monetária consoante as tarefas que realizo, falta de contratos de trabalho e descontos para a Segurança Social, (...); pouca recetividade ao sindicato e a subsídios de férias, feriado etc., os patrões não nos querem remunerar justamente, querem que desempenhemos muitas funções e pagar pouco (...)”

Trabalhadora Doméstica, reside em Lisboa.

um agregado doméstico. Relativamente à filiação ao STAD, mais de metade, 59%, não estava filiada comparativamente aos 41% que estavam.

"(..) os patrões querem o trabalho feito e pagar pouco pelas funções; existe uma falta de valorização do nosso trabalho."

Trabalhadora Doméstica, reside em Ponta Delgada.

"Fui bastante explorada no trabalho tinha de exercer diversas funções para lá do trabalho doméstico, nunca tive contrato de trabalho nem fui inscrita na Segurança Social nem é da minha vontade"

Trabalhadora Doméstica, reside no Porto.

Com o intuito de solucionar os seus problemas, as pessoas trabalhadoras domésticas recorrem ao STAD com o propósito de ser o mediador entre si e a entidade patronal tendo sido igualmente referido em alguns casos a ida à ACT. No entanto, existe um grande número de pessoas trabalhadoras domésticas auscultadas que, apesar de terem tido problemas relacionados com a sua atividade profissional não recorreram a nenhum meio para os solucionar com medo de perderem o seu meio de subsistência, constatando-se em alguns casos uma forte dependência dos(as) empregadores(as).

"Durante a pandemia os patrões despediram-me e tive de recorrer ao STAD para reaver o dinheiro em falta."

Trabalhadora Doméstica, reside em Lisboa.

"Recorri ao sindicato para resolver o contrato de trabalho, porque a entidade patronal apenas realizou o contrato de trabalho escrito, mas não pagou mais nada."

Trabalhadora Doméstica, reside em Lisboa.

"Nunca recorri a nenhum meio para solucionar os seus problemas porque o marido também trabalha no mesmo sítio e vivo na casa onde trabalho, tenho medo de perder tudo."

Trabalhadora Doméstica, reside em Ponta Delgada.

No entender das pessoas trabalhadoras domésticas estes problemas poderiam ser evitados através do cumprimento dos seus direitos legais o que levaria à valorização do trabalho doméstico por parte dos(as) empregadores(as). As pessoas trabalhadoras domésticas indicam a necessidade de o estado reajustar a legislação referente à profissão nomeadamente nas áreas relacionadas com a remuneração e com a proteção social, principalmente o direito a subsídio de desemprego para todas as situações de trabalho doméstico. As pessoas trabalhadoras domésticas acreditam que a clarificação do conceito "trabalho doméstico remunerado" seria benéfico para fixar *a priori* as funções atribuídas à profissão.

"Deveríamos ter direito a subsídio de desemprego."

Trabalhadora Doméstica, reside em Ponta Delgada.

"Os problemas seriam evitados se os patrões respeitassem os nossos direitos legais"

Trabalhadora Doméstica, reside em Faro.

Durante a pandemia COVID-19, as pessoas trabalhadoras domésticas relatam as mais diversas situações: continuaram a trabalhar normalmente (a maioria dos casos); deixaram de trabalhar, mas o(a) empregador(a) pagou a remuneração ou uma percentagem da remuneração; deixaram de trabalhar e o(a) empregador(a) deixou de pagar a remuneração; adaptação/substituição das tarefas realizadas; despedimentos, etc. As pessoas trabalhadoras domésticas estiveram dependentes da

posição tomada pelo(a) empregador(a), o que variou de empregador(a) para empregador(a) fazendo com que quem na altura trabalhava para mais de um agregado doméstico tivesse múltiplas situações de trabalho diferentes.

“Em uma das casas a patroa pago-me durante a pandemia, na outra não trabalhei e não me pagou o ordenado, em outra casa continuei a trabalhar, dependeu sempre muito da vontade do patrão.”

Trabalhadora Doméstica, reside em Lisboa.

“Durante a pandemia foi bastante complicado, numa casa fui obrigada exercer funções, as restantes casas pagaram-me o ordenado mesmo sem trabalhar.”

Trabalhadora Doméstica, reside em Lisboa.

“Durante a pandemia, como não fazia funções de limpeza, a patroa entregava-me roupa para passar a ferro e comida para cozinhar, para justificar a remuneração. Noutra situação fiquei sem emprego.”

Trabalhadora Doméstica, reside em Lisboa.

“Nas casas onde trabalhava, recebi em uma 50% do ordenado e em outra recebi na totalidade.”

Trabalhadora Doméstica, reside em Lisboa.

“Durante o período da pandemia, continuei sempre a trabalhar, mesmo quando não ia a casa realizar funções de limpeza ia à casa buscar a roupa para passar a ferro na minha casa.”

Trabalhadora Doméstica, reside no Porto.

“Continuei sempre a trabalhar durante a pandemia.”

Trabalhadora Doméstica, reside em Ponta Delgada.

No geral, as pessoas trabalhadoras domésticas, consideram que conhecem os seus direitos legais e que a maioria dos(as) empregadores(as) não os respeitam. As pessoas trabalhadoras domésticas não reivindicam os seus direitos, uma vez mais, por medo de perderem o emprego, na maioria das situações optam por se acomodar.

“Conheço os meus direitos, mas sei se reclamar fico sem emprego.”

Trabalhadora Doméstica, reside em Lisboa.

O grupo de pessoas trabalhadoras domésticas imigrantes auscultadas, consideram que o facto não serem portuguesas não é um fator eliminatório para os(as) empregadores(as), no entanto, identificam problemas específicos associados ao facto de serem imigrantes. Consideram que os(as) empregadores(as) são mais exigentes no trabalho a realizar e por vezes fazem chantagem por considerarem que existe uma maior necessidade em manter o trabalho pelo facto de serem imigrantes. Consideram igualmente que a remuneração também tende a ser inferior às restantes pessoas trabalhadoras domésticas.

“Sinto que nos desrespeitam bastante (emigrantes), pensam que somos “super-heróis” e que conseguimos dar conta de todas as funções.”

Trabalhadora Doméstica, reside no Porto.

“Existe uma grande chantagem por parte dos patrões, como somos emigrantes consideram que precisamos mais do trabalho. As patroas acham que podemos ser mais “exploradas”.

Trabalhadora Doméstica, reside em Lisboa.

Por último, as pessoas trabalhadoras domésticas ouvidas nos *focus group*/entrevistas consideram que o STAD enquanto sindicato poderia aproximar-se mais destes(as) trabalhadores(as) através de uma maior visibilidade nas diversas plataformas online, por outro lado, as pessoas trabalhadoras domésticas estão conscientes que a falta de sindicalização por vezes está associada a medo de represálias por parte dos(as) empregadores(as), pois consideram que a grande maioria não gosta que estejam sindicalizadas.

“(...) muitas trabalhadoras não estão sindicalizadas com medo de represálias por parte dos patrões, deveria existir uma maior divulgação nas redes sociais”

Trabalhadora Doméstica, reside em Ponta Delgada.

Por sua vez, os(as) empregadores(as) de pessoas trabalhadoras domésticas¹⁰⁶ que participaram no estudo empregam pessoas trabalhadoras domésticas há vários anos tendo na sua maioria recorrido mais de uma pessoa ao longo do tempo.

“Já tive várias empregadas domésticas a virem uma vez por semana (...)”

Empregador I de pessoas trabalhadoras doméstica

“Tive uma rapariga de Cabo Verde quando as minhas filhas eram pequenas e teve cá 12/13 anos com um contrato para tomar conta das crianças a tempo inteiro (...) depois tive outra senhora tempo inteiro 12/13 anos que se reformou. Depois tive várias experiências com várias pessoas (...) agora tenho uma senhora que vem três manhãs por semana.”

Empregadora II de pessoas trabalhadoras doméstica

“Tenho empregada doméstica há muitos anos (...) a atual vem cá a casa há 18 anos (...) vem todos os dias, três horas por dia”

Empregadora III de pessoas trabalhadoras doméstica

Na maioria dos casos em que os serviços são prestados com um carácter regular e frequente, ainda que possam não ter contrato de trabalho, realizam os descontos para a Segurança Social e têm seguros de acidentes de trabalho. Foram, no entanto, relatadas situações da não existência de contratos e de descontos a pedido da pessoa trabalhadora doméstica.

“A minha empregada vem cá a casa há 14 anos duas a três vezes por semana e tem contrato, descontos e seguro de trabalho.”

Empregadora I de pessoas trabalhadoras doméstica

“Uma senhora não tive inscrita na Segurança Social porque ela fazia descontos noutra trabalho.”

Empregadora IV de pessoas trabalhadoras doméstica

“A minha atual empregada doméstica não tem contrato, mas faço descontos para a Segurança Social, tem seguro de trabalho e pago as férias”

Empregador II de pessoas trabalhadoras doméstica

¹⁰⁶ Estiveram presentes quatro empregadores e quatro empregadoras de pessoas trabalhadoras domésticas.

“Nunca tive contrato, descontos e seguro pois é um serviço muito esporádico e sem periodicidade fixa (...) nenhuma quis fazer descontos por ser um serviço muito pouco regular.”

Empregador III de pessoas trabalhadoras doméstica

Duas das empregadoras presentes no *focus group* já tinham recorrido a serviços de empresas de limpeza para a realização do trabalho doméstico, no entanto, não gostaram da experiência e voltaram a contratar diretamente pessoas trabalhadoras domésticas. Referiram que denotaram falta de cuidado na realização do serviço e a falta de rotina na realização do trabalho uma vez que não são sempre as mesmas trabalhadoras domésticas a irem às residências e há a necessidade de explicar constantemente o trabalho a ser efetuado.

“Tive uma empresa que vinha cá a casa e não gostei porque não é sempre a mesma pessoa e tem que se estar a explicar tudo novamente.”

Empregadora II de pessoas trabalhadoras doméstica

“Também tive uma empresa e não gostei. Fez um serviço sem cuidado, fiquei com o chão todo riscado ...”

Empregadora IV de pessoas trabalhadoras doméstica

A maioria dos(as) empregadores(as) presentes no *focus group* não identificaram problemas na sua relação com as pessoas trabalhadoras domésticas. Consideram que é essencial estabelecer uma relação de confiança, sendo esta de extrema importância, e que a partir do momento que essa relação é estabelecida não ocorrem problemas de maior.

“É muito importante conhecer a pessoa e estabelecer uma relação de confiança.”

Empregadora II de pessoas trabalhadoras doméstica

“É uma pessoa de grande confiança que até trata da minha gata quando vou de férias... é de muita confiança.”

Empregadora III de pessoas trabalhadoras doméstica

“A confiança é algo que demora a construir, mas depois não há grandes problemas.”

Empregador II de pessoas trabalhadoras doméstica

Foram apenas relatados dois problemas específicos na relação/contratação de pessoas trabalhadoras domésticas relacionados com dificuldades burocráticas de inscrição na Segurança Social e quebra da relação de confiança.

“Para ter tudo regularizado os procedimentos são muito burocráticos e o processo é muito chato. O próprio funcionário da Segurança Social não sabia como resolver a situação da remuneração e do número de horas de trabalho no processo de inscrição (...)”

Empregadora I de pessoas trabalhadoras doméstica

“Tive apenas um caso de uma senhora que depois de fazer o contrato passou a vir com muito pouca regularidade... houve uma quebra na confiança e tive que terminar o contrato.”

Empregador II de pessoas trabalhadoras doméstica

Por último, na pandemia a maioria dos(as) empregadores(as) presentes no focus group mantiveram o pagamento às pessoas trabalhadoras domésticas, mesmo quando estas não iam trabalhar devido ao confinamento. Apenas um empregador referiu que teve que rescindir o pagamento, uma vez que ele também viu os seus rendimentos substancialmente reduzidos.

“Durante o COVID paguei à mesma mesmo ela não vindo cá a casa.”

Empregador II de pessoas trabalhadoras doméstica

“Paguei todo o tempo da pandemia com ela a ficar em casa.”

Empregadora II de pessoas trabalhadoras doméstica

“Eu tive que rescindir o pagamento porque também tive uma grande redução no meu rendimento.”

Empregadora I de pessoas trabalhadoras doméstica

Capítulo 6.

Desafios e oportunidades
para a ação sindical



Capítulo 6. Desafios e oportunidades para a ação sindical

6.1 Breve caracterização da atividade profissional

Fazendo uma breve sùmula do que foi referido nos capítulos anteriores, o serviço doméstico é uma profissão que integra uma grande diversidade de funções, em particular, limpeza do domicílio; tratamento de roupas; confeção da alimentação do(a) empregador(a) e da sua família; cuidador de idosos e/ou de crianças e mesmo, nalguns casos, tratar de animais de estimação.

A polivalência é uma constante na profissão. A pessoa trabalhadora doméstica pode ser especializada numa ou em várias destas funções ou pode fazê-las todas, de forma polivalente e coordenada. Habitualmente, as pessoas trabalhadoras domésticas a tempo inteiro praticam a polivalência de trabalho, que pode ser de todas as valências ou somente de algumas, dependendo de cada situação concreta contratualizada previamente com o(a) empregador(a).

Esta é uma profissão que se realiza no interior do domicílio do(a) próprio(a) empregador(a) e em que as relações laborais “empregador(a) *versus* trabalhador(a)” são personalizadas, ou seja, existe uma relação laboral que facilmente desliza para uma relação tipo paternalista ou de tipo autoritário, ou mesmo ambos.

É uma profissão eminentemente individualizada, ou seja, a maioria das pessoas trabalhadoras domésticas laboram sozinhas, não havendo grupo de trabalhadores(as), a não ser em casos excepcionais.

É uma profissão com uma grande diversificação de horários de trabalho: tempo inteiro e tempo parcial e, neste caso, com uma ainda maior diversidade de horários de trabalho, geralmente horários de trabalho de três ou quatro horas durante um, dois ou três períodos por semana.

É uma profissão em que, legalmente, se aplica o SMN, mas em que as condições do mercado dominam o estabelecimento do salário. Concretamente:

- As pessoas trabalhadoras domésticas com horário de trabalho a tempo inteiro, na generalidade, auferem esta remuneração;
- As pessoas trabalhadoras domésticas a tempo parcial auferem salários baseados no valor horário. Este, por sua vez, é negociado caso a caso, conforme os bairros (consoante as classes sociais predominantes no bairro, ou seja, de acordo com o poder económico predominante das potenciais entidades empregadoras). No caso destes(as) trabalhadores(as), o trabalho a realizar, o horário a praticar e o valor hora a receber é acordado direta e previamente entre o(a) empregador(a) e o(a) trabalhador(a).

Na generalidade, as pessoas trabalhadoras domésticas a tempo parcial:

- Têm várias entidades empregadoras de serviço doméstico, articulando os vários horários entre os vários empregadores(as);
- Podem acumular este trabalho com uma relação laboral estável e estruturada numa empresa estabelecida e com vínculo ao Sistema de Segurança Social, e nestes casos, tendencialmente, esta relação laboral é numa empresa de serviços de limpeza industrial;
- É neste segmento do trabalho doméstico que a informalidade e a precariedade laboral é, proporcionalmente, maior.

As pessoas trabalhadoras domésticas a tempo inteiro ainda podem ter uma outra característica diferenciadora: se são trabalhadoras “*internas*”, ou “*externas*”:

- Sendo “*interna*”, habita no domicílio do(a) empregador(a). Neste caso, a polivalência de funções é uma realidade e a efetivação do horário de trabalho normal de oito horas diárias / 40 horas semanais é extremamente difícil de concretizar;
- Sendo “*externa*”, não habita no domicílio do(a) empregador(a) e quer o exercício de funções (mais restrição de polivalência) quer a efetivação do horário diário/semanal é de mais fácil realização.

Como se verificou ao longo do estudo, o nível de literacia das pessoas trabalhadoras domésticas é baixo ou médio baixo, o que pode criar dificuldades de compreensão e/ou interpretação da legislação ou da formalização de contratos. Contudo, de uma forma simples e direta, as pessoas trabalhadoras domésticas têm uma noção dos seus direitos e deveres e exigem-nos aquando do início da relação laboral ou durante a sua existência.

Esta é uma atividade profissional socialmente desvalorizada, considerada pelo *mainstream* como uma profissão sem qualificações, o que se reflete, na generalidade e negativamente, na consciência dos(as) próprios(as) trabalhadores(as) e sua consequente afirmação pública.

A atividade de trabalho doméstico é também o recurso de trabalho de trabalhadores(as) imigrantes, encontrando-se neste segmento populacional mais trabalhadores(as) “*internos*” na primeira fase da sua integração, pois, desta forma, possuem o acesso à habitação, ultrapassando assim a dificuldade inicial no país de acolhimento com que esta população habitualmente se confronta.

Em síntese, a pessoa trabalhadora doméstica tem as mesmas dificuldades de um(a) trabalhador(a) que labora numa microempresa, a que se acresce ainda mais uma dupla dificuldade: o trabalho é exercido no domicílio do(a) empregador(a) e a desvalorização social da profissão.

6.2 O trabalho doméstico é um trabalho subordinado

O trabalho doméstico é um trabalho subordinado. Como todo o trabalho subordinado, os(as) trabalhadores(as) que prestam este trabalho têm deveres e direitos.

Constata-se que, atualmente, paralelamente ao trabalho doméstico em que existe uma relação laboral direta entre o(a) trabalhador(a) e o(a) empregador(a) e que se pode descrever como “*tradicional*”, surgiu recentemente uma outra forma de prestação de trabalho doméstico: a prestação de trabalho doméstico ao(à) utilizador(a), que passa a ser cliente de empresas especializadas em fornecer serviços de trabalho doméstico ao seu cliente, que é o utilizador desse serviço.

Esta situação coloca uma questão de princípios extremamente importante: a da existência de dois modelos de prestação de trabalho doméstico ao(à) beneficiário(a) desse trabalho, a saber:

- a) O trabalho doméstico sem fins lucrativos, ou seja, o que é sustentado na relação direta e subordinada entre o(a) empregador(a) e o(a) trabalhador(a);
- b) O trabalho doméstico com fins lucrativos, aquele que é realizado através de uma empresa que se especializou na intermediação da prestação desse trabalho a um(a) cliente, o(a) utilizador(a) beneficiário(a) desse trabalho, através de trabalhadores(as) próprios(as), contratados por si e dos quais é o(a) empregador(a). É desta triangulação que a empresa retira os seus lucros.

Na perspetiva da pessoa trabalhadora doméstica, em ambos os casos, o(a) trabalhador(a) é sempre um TPCO, ou seja, um(a) trabalhador(a) subordinado(a) a uma entidade patronal, face à qual tem deveres e possui direitos. Porém, o objetivo do(a) empregador(a) da pessoa trabalhadora doméstica é totalmente oposto:

- No primeiro caso, não existe uma intenção nem tão pouco a criação de lucro porque não existe uma transação comercial pois o objetivo fundamental da entidade empregadora é que no seu domicílio (e da sua família) seja assegurado o trabalho doméstico;
- No segundo caso, a existência de uma transação comercial da qual se espera (e que é o seu objetivo fundamental) a criação de lucro.

Acresce que, neste caso, têm surgido empresas que utilizam a evolução tecnológica para criarem “plataformas de prestação de serviços domésticos”. Este é um novo nicho de mercado, distinto da relação comercial “empresa – cliente”, o que cria uma nova área de ação sindical, o da “economia das plataformas” no trabalho doméstico.

Para a normal pessoa trabalhadora doméstica esta situação parecerá complexa e irrelevante para a sua situação de empregado(a). De facto e para todos os efeitos, será sempre um(a) trabalhador(a) subordinado, seja face ao(à) empregador(a) direto(a) (relação laboral “*tradicional*”), seja face à empresa prestadora de serviços (relação comercial empresa / utilizador(a) *versus* relação laboral empresa / trabalhador(a)).

Esta apreciação do(a) trabalhador(a) é correta, e é-o fundamentalmente na seguinte situação: no caso em que o(a) empregador(a) direto(a) (relação laboral “*tradicional*”), devido a vicissitudes várias, decidir terminar a relação laboral por iniciativa própria, o que na atual legislação é permitido, sem proceder à necessária justificação, nem efetuar qualquer indemnização, mesmo em caso de pessoas trabalhadoras domésticas com uma antiguidade elevada e uma idade avançada. Esta situação é dramática e atualmente não está prevista na legislação qualquer salvaguarda para a pessoa trabalhadora doméstica, que se poderá ver despedida sem qualquer indemnização. E este é um caso a solucionar com urgência.

Contudo, a identificação da tipologia da relação laboral é fundamental porque, da sua averiguação rigorosa, resulta a identificação de quem deverá ser o(a) interlocutor(a) e qual poderá/deverá ser o instrumento jurídico que assegure a melhoria dos direitos do trabalho doméstico.

Estes elementos são fundamentais pois, até ao momento, a legislação do trabalho doméstico tem sido assegurada por legislação específica ou através do CT como se viu em capítulos anteriores. Estes têm sido os instrumentos jurídicos utilizados pois os(as) empregadores(as) tradicionais, que continuam a ser dominantes no sector, não têm (nem se espera que venham a ter) uma associação patronal com quem o sindicato possa negociar um Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT). Por outro lado, as empresas de prestação de serviços que têm surgido recentemente também não possuem, até ao momento, uma associação patronal.

Quanto à economia das plataformas, existe atualmente um vazio jurídico sobre qual é a relação existente entre a plataforma e os(as) respetivos(as) trabalhadores(as) (são TPCO ou trabalhadores(as) independentes?). Existem sentenças variadas, nacionais e europeias, umas favoráveis ao(à) trabalhador(a) outras às plataformas, mas não existe, até agora, segurança jurídica sobre a matéria.

Porém, devido ao aumento da importância da economia das plataformas no mundo do trabalho, estimando-se que existem largos de milhões de trabalhadores(as) que laboram nesta atividade que abrange inúmeros sectores, a pressão dos sindicatos nos últimos anos levou a que esteja eminente a publicação de uma legislação europeia específica para regular o trabalho subordinado nas plataformas.

Neste contexto, poder-se-á visionar que os interlocutores dos sindicatos e os instrumentos jurídicos a utilizar poderão ser os especificados na tabela abaixo.

Tabela 27. Interlocutores sindicais e instrumentos jurídicos a utilizar nas várias relações de trabalho doméstico

	Relação laboral direta (tradicional)	Relação laboral através de uma empresa de prestação de serviços	Relação laboral através de uma plataforma
Interlocutores	Ministério do Trabalho	Associação Patronal de Empresas Prestadoras de Serviços	A estudar de acordo com a legislação europeia a ser publicada

	Relação laboral direta (tradicional)	Relação laboral através de uma empresa de prestação de serviços	Relação laboral através de uma plataforma
Instrumento jurídico	Código do Trabalho, legislação específica ou Portaria de Condições de Trabalho – a estudar	Contrato Coletivo de Trabalho	A estudar de acordo com a legislação europeia a ser publicada

Fonte: elaboração própria

Para a ação sindical, é fundamental compreender quais os interlocutores e os instrumentos legais possíveis a utilizar para debater e/ou negociar as condições de trabalho pois isso representa conhecer como se concretizarão as recomendações (reivindicações) que forem elaboradas para melhorar os direitos do trabalho doméstico.

6.3 A confiança - uma característica própria do trabalho doméstico

Como foi referido anteriormente, a relação laboral direta entre empregador(a)/trabalhador(a) é predominante no sector do trabalho doméstico, apesar de terem surgido recentemente formas empresariais de o executarem.

O trabalho no domicílio é a circunstância específica que estrutura a relação laboral, formata a consciência do(a) trabalhador(a) e limita a ação sindical

Devido a esta circunstância, continua a ser nuclear, na relação laboral empregador(a)/trabalhador(a) o fator “confiança”, como foi referido no âmbito dos *focus group*. Se em todas as profissões este fator está sempre presente porque é inerente a uma relação laboral, no trabalho doméstico a sua existência tem uma relevância superior, como será visto de seguida.

O trabalho doméstico é uma profissão em que o fator “confiança” entre “empregador(a) *versus* trabalhador(a)” é determinante e estrutura indelevelmente a relação laboral e a própria consciência da pessoa trabalhadora doméstica, influenciando toda a relação laboral: recrutamento, negociação de funções, negociação salarial, exercício do trabalho; rutura do fator “confiança”; conflito; resolução do conflito, etc.

Se, em todas as relações laborais, o fator “confiança” é importante, no trabalho doméstico assume uma relevância superior ao que existe numa relação laboral normal. Tal deve-se ao facto de o exercício da atividade profissional decorrer no próprio domicílio do(a) empregador(a), que é o seu local de reserva absoluta, íntimo, dele(a) próprio(a), empregador(a), e da sua família, o local da privacidade. Recordase, a este propósito, que a inviolabilidade do domicílio, o sigilo de correspondência, das comunicações, de dados e da vida pessoal, no caso vertente, do(a) empregador(a), é garantido constitucionalmente.

No largo campo dos TPCO, este é o único caso em que sucede esta realidade, que estrutura a posição do(a) trabalhador(a) face ao(à) empregador(a) e formata a sua ação. Concretamente:

a) Recrutamento - este geralmente é personalizado e a principal preocupação do(a) empregador(a) é se a pessoa trabalhadora doméstica é de “confiança”, seja quanto ao exercício do trabalho seja quanto á confiabilidade atribuída ao(à) trabalhador(a); por seu lado, a pessoa trabalhadora doméstica sabe que a “confiança” é o seu valor mais precioso; as credenciais que pode apresentar são as das várias entidades patronais para as quais já trabalhou, e que atestarão a sua confiabilidade;

b) Negociação das funções a prestar, horários a cumprir e salário a receber – é porque existe uma transmissão prévia de confiabilidade ao(à) empregador(a), que a pessoa trabalhadora doméstica negocea livre e diretamente as suas funções, respetivo horário e salário. Se para as pessoas trabalhadoras domésticas de horário a tempo inteiro, existem algumas margens negociais (quarenta horas semanais e RMGM), para as pessoas trabalhadoras domésticas a tempo parcial não existe um padrão pré-estabelecido, sendo da livre negociação entre trabalhador(a) e empregador(a) o estabelecimento destes fatores;

c) Rutura da relação laboral e conflito – em caso de rutura entre a pessoa trabalhadora doméstica e o(a) empregador(a), seja qual for a causa, independentemente das funções e do horário de trabalho, na generalidade, a reação do(a) trabalhador(a) é procurar de imediato terminar a relação laboral recebendo as competentes contas finais e não criar conflito com o(a) empregador(a). O conflito existe excecionalmente ou somente quando o(a) empregador(a) se recusa a proceder ao pagamento dos créditos que são devidos ao(à) trabalhador(a). Se o(a) empregador(a) proceder legalmente, o(a) trabalhador(a), na generalidade, não abre um conflito.

Os conflitos entre a pessoa trabalhadora doméstica e o(a) empregador(a) são dirimidos de várias formas: a) através de correspondência com o próprio ou alguém em sua representação; b) reuniões de diálogo social na sede do sindicato; c) reuniões no Ministério do Trabalho; d) ações em Tribunal de Trabalho. Geralmente, os conflitos são solucionados positivamente para o(a) trabalhador(a), quer utilizando a metodologia de correspondência ou a da realização de reuniões de Diálogo Social. Quando ambas não resultam, recorre-se aos serviços do Ministério do Trabalho ao aos Tribunais. Porém, como referido, na generalidade, a primeira opção da pessoa trabalhadora doméstica é a de chegar a acordo com o(a) empregador(a) e terminar a relação laboral rapidamente, sem qualquer conflito.

Porquê? Pela importância para a pessoa trabalhadora doméstica do fator de “confiança”. É este fator que lhe poderá permitir encontrar um(a) novo(a) empregador(a) em pouco tempo, no prazo de poucos dias ou algumas semanas. Se a pessoa trabalhadora doméstica tiver uma “bolsa de credenciais” em como é de “confiança”, rapidamente encontra outra entidade patronal; se, pelo contrário, for conhecida por conflituosa ou de “pouca confiança” ou incompetente profissionalmente, o seu campo de recrutamento reduz-se ou mesmo pode-se anular.

Por seu turno, na generalidade, o(a) empregador(a) também entende que encontrar uma pessoa trabalhadora doméstica competente e de confiança, a quem pode entregar a sua intimidade e privacidade, é um bem que deve ser salvaguardado e, no mercado do trabalho doméstico, estes dois fatores têm uma grande importância.

A conjugação de vontades do(a) trabalhador(a) e do(a) empregador(a) rapidamente termina, com raras exceções, sem existirem situações conflituosas ou pré-conflituosas.

Em síntese, é o fator “confiança” que cria o quadro de consciência existente nas relações laborais e na generalidade das pessoas trabalhadoras domésticas, mas também dos(as) empregadores(as). É devido a este contexto específico que a motivação, a organização, a sindicalização e as reivindicações próprias das pessoas trabalhadoras domésticas são muito difíceis de realizar e os conflitos (que são raros) se vão fazendo, sempre com ganhos de causa para as pessoas trabalhadoras domésticas.

Para finalizar, o recém surgimento da atividade económica no trabalho doméstico (a prestação de serviços e a economia de plataformas) coloca questões novas quanto à operacionalização e gestão do fator “confiança”, das quais ainda não existe conhecimento suficiente. Porém, acredita-se que a relevância incontornável deste fator irá criar a prazo situações que confrontarão estas empresas.

Este é um campo de observação, estudo e ação sindical que se está a desenvolver.

6.4. Dificuldades e capacidades para desenvolver ação sindical no trabalho doméstico

6.4.1. Dificuldades de ação sindical

Perante esta realidade laboral, identifica-se de seguida as principais dificuldades da ação sindical no sector. Concretamente, na relação laboral direta empregador(a) – trabalhador(a), que atualmente continua a ser hegemónica no sector e é aquela em que existe mais conhecimento da realidade.

A principal dificuldade é que o trabalho doméstico é uma atividade laboral exercida no domicílio do(a) empregador(a). Daqui resulta que o trabalho doméstico ser dificilmente identificável, “invisível”, exatamente porque se encontra encerrado no domicílio do(a) empregador(a). A este fator, acresce que é possível que o(a) próprio(a) empregador(a) ou alguém do seu agregado familiar esteja no alojamento, o que cria mais um fator de constrangimento.

O contacto com as pessoas trabalhadoras domésticas nos locais de trabalho, um dos meios fundamentais da ação sindical, por esta razão, é extremamente difícil, senão mesmo impossível de ser realizado. Aliás, aliada a esta dificuldade, a utilização de um instrumento privilegiado da ação sindical, a intervenção da ACT, também não se consegue operacionalizar devido a esta realidade.

A segunda dificuldade é que a pessoa trabalhadora doméstica tem uma larga capacidade de individual e diretamente, negociar com o(a) empregador(a) as suas condições de trabalho. Esta situação significa que o quadro legal vigente e que estrutura a relação laboral normal (horário de trabalho máximo de 40 horas ou horário a tempo parcial, funções a desempenhar e salário ou RMNG a auferir) tem pouca ou mesmo nenhuma importância para o(a) trabalhador(a).

Desta realidade resulta que, por estes fatores, que são o catalisador de grandes combates sindicais na generalidade dos sectores, a pessoa trabalhadora doméstica é pouco mobilizável.

Contudo, a pessoa trabalhadora doméstica está atenta a uma outra importante matéria relacionada com o trabalho, a da Segurança Social. Na generalidade, compreende a importância da sua relação com a Segurança Social e, por isso, ou a exige ao(a) empregador(a) nas condições legais, no caso de não ter acesso por outra via (como acima se disse) ou secundariza-a, se já tiver assegurada essa relação. Esta situação é claramente assumida nas pessoas trabalhadoras domésticas a tempo inteiro. Com a criminalização da ausência da inscrição na Segurança Social, a decisão do(a) trabalhador(a) é determinante para a posição do(a) empregador(a).

A terceira dificuldade é que a própria pessoa trabalhadora doméstica, na generalidade e pelas múltiplas razões acima descritas, procura solucionar diretamente com o(a) empregador(a) os seus diferendos e somente em último recurso entra em pré-conflito e contacta o sindicato (sindicaliza-se). Ou seja, a pessoa trabalhadora doméstica somente em última instância recorre a uma entidade externa à relação laboral (o sindicato) para o ajudar a aplicar a legislação e a defender os seus interesses. Daqui resulta que, em termos gerais, a pessoa trabalhadora doméstica tem pouca disponibilidade para o conflito, independentemente da sua forma (Tribunal do Trabalho, denúncias e protestos, concentrações, etc.).

Contudo, existe uma excelente metodologia de boas práticas de ação sindical para resolução de diferendos laborais, sem entrar na fase do conflito. Concretamente, o STAD contacta com o(a) empregador(a) e, após expor-lhe a questão e fundamentar a posição do(a) trabalhador(a), propõe-lhe uma reunião de Diálogo Social no sindicato com a participação do(a) próprio(a) trabalhador(a). Na generalidade, o(a) empregador(a) ou um seu representante aceita e comparece e, após debate e negociação, o diferendo fica solucionado, sempre com a aceitação do(a) próprio(a) trabalhador(a), que participa no processo.

Também se efetua o recurso ao Tribunal de Trabalho, contudo somente esporadicamente e quando o(a) próprio(a) trabalhador(a) o requer porque não houve solução aceitável no Diálogo Social.

Em síntese sendo estas as três principais áreas de ação sindical que, na generalidade, possibilitam a mobilização dos(as) trabalhadores(as), compreende-se a magnitude das dificuldades existentes. A tabela seguinte sintetiza o exposto.

Tabela 28. Áreas, atividades e dificuldades no setor do serviço doméstico

Áreas	Atividades	Causa da dificuldade
Ação sindical	Informação / Esclarecimentos Mobilização / Organização Sindicalização / Militância	O local de trabalho (domicílio do(a) empregador(a)) não é um espaço apropriado para a ação sindical
Condições de trabalho	Tarefas a desempenhar Horário de trabalho Salário / Outras Remunerações	A negociação pessoal com o(a) empregador(a) e o fator “confiança” delimitam esta área
Disponibilidade para o conflito	Forma de conflito (Tribunal Trabalho / protesto / denuncia pública). Pouca disponibilidade para o realizar, privilegiando a resolução negociada do diferendo com o(a) empregador(a)	As características específicas do trabalho doméstico criam uma “cultura laboral não conflituosa” no(a) trabalhador(a).

Fonte: elaboração própria

6.4.2. Capacidades de ação sindical

Face a esta realidade e com a experiência adquirida, identificaram-se as seguintes capacidades de trabalho sindical:

1. Para identificar e estabelecer contactos com as pessoas trabalhadoras domésticas:

- Utilização da rede de dirigentes e delegados sindicais do sector da limpeza industrial, que funcionarão como pontos de contacto para os(as) trabalhadores(as) de limpeza industrial que, cumulativamente, são também pessoas trabalhadoras domésticas a tempo parcial ou que, através de redes de conhecimento (familiar, amizade, vizinhança, camaradagem) conhecem/contactam com pessoas trabalhadoras domésticas;
- Utilização da rede de dirigentes e delegados sindicais imigrantes, que funcionarão como pontos de contacto para os(as) trabalhadores(as) estrangeiros(as). Acresce que esta situação e a anterior se combinam, pois existem muitos(as) trabalhadores(as) imigrantes no sector da limpeza industrial;
- Utilização dos contactos (telefónicos, correio eletrónico) das pessoas trabalhadoras domésticas atualmente sindicalizadas.

2. Para organizar atividades coletivas (reuniões, assembleias, entre outras):

- É importante criar um ambiente acolhedor (café, chá, bolos) e, inclusive, dependendo das situações e disponibilidades, pagar o tempo de participação na atividade (porque provavelmente a pessoa trabalhadora doméstica deixou de trabalhar para participar na atividade);
- Definir uma data e horário mais apropriado para realizar as atividades (Sábado ou Domingo), pois, durante a semana a diversidade de horário de trabalho é total e não é possível identificar

uma janela horária compatível com a disponibilidade da maioria das pessoas trabalhadoras domésticas;

- Compreender que as atividades coletivas podem ser de participação reduzida;
- Com o objetivo de realizar atividades coletivas, continuar e melhorar o contacto individual com as pessoas trabalhadoras domésticas.

3. Uma orientação específica dirigida aos(às) trabalhadores(as) estrangeiros(as):

- Atender à tendência que se desenha de aumentar estas comunidades e às especificidades dos imigrantes, em particular a importância de existência de um contrato de trabalho próprio, que regula não somente a respetiva relação laboral como, simultaneamente, permite a sua regularização perante o Estado Português (legalização);
- Manter e melhorar a relação com as associações de imigrantes (em especial as de Cabo Verde e Brasil) para, numa interação entre as organizações, melhorar a participação associativa, o apoio e a integração em Portugal e no mundo do trabalho das pessoas trabalhadoras domésticas das comunidades imigrantes.

4. Manter e reforçar as metodologias de Diálogo Social atualmente existentes:

- Continuar a praticar esta metodologia que tem tido resultados positivos e que é aquela que, até agora, se tem mostrado mais adequada ao nível de compreensão das pessoas trabalhadoras domésticas.

5. Uma orientação para a negociação de novos direitos laborais para o sector do trabalho doméstico

- As recomendações jurídicas específicas para o melhoramento das condições de trabalho no trabalho doméstico enunciadas neste estudo, serão assumidas pelo STAD e tratadas como reivindicações sindicais;
- Estas reivindicações sindicais serão distribuídas, disseminadas e debatidas pelas pessoas trabalhadoras domésticas, melhor forma de mobilizar os(as) trabalhadores(as) para dar às reivindicações o suporte fundamental;
- Estudar as questões colocadas no capítulo 2 e, com as recomendações jurídicas específicas (reivindicações sindicais próprias), traçar planos de ação para a sua negociação com os interlocutores indicados.

6. Uma orientação específica sobre a Proteção Social e a Segurança Social para o sector do trabalho doméstico:

- Observando-se que a Proteção Social e a Segurança Social é uma matéria particularmente sensível para as pessoas trabalhadoras domésticas, que lhe dedicam uma atenção especial,

assim como atualmente existem algumas disposições legais que são discriminativas para as pessoas trabalhadoras domésticas;

- Atendendo-se que existem recomendações específicas sobre esta matéria (ver capítulo seguinte), que são assumidas pelo STAD como reivindicações sindicais;
- Elaborar um plano de ação e estudar a melhor forma de as apresentar às pessoas trabalhadoras domésticas e de as negociar com o governo.

7. Uma orientação para um trabalho com a ACT:

- Estudar com a ACT qual a melhor forma de efetuar a sua intervenção no trabalho doméstico e, em especial, quanto aos requerimentos para inspecionar as condições de trabalho dos trabalhadores domésticos que forem apresentadas, particularmente quanto às matérias de saúde e segurança no trabalho;
- As dificuldades que se colocam à intervenção da ACT no trabalho doméstico referem-se à própria essência do trabalho doméstico, concretamente, quanto ao obstáculo de a inspeção de trabalho se realizar no próprio domicílio do(a) empregador(a);
- Neste particular, estudar pormenorizadamente com a ACT a aplicação, nas inspeções de trabalho, das normas constantes no Código de Processo Penal (busca domiciliária).

8. Manter e melhorar a comunicação sindical:

- Especialmente, informando os direitos e salários existentes e as formas de os efetivar, no caso do(a) empregador(a) não os cumprir devidamente (replicar a afirmação da disponibilidade e experiência sindical);
- Informar dos casos solucionados através Diálogo Social, como exemplo positivo da ação sindical e motivação para outras pessoas trabalhadoras domésticas com problemas laborais lutarem pelos seus interesses;
- Difundir mensagens sindicais específicas e mobilizadoras: dia 8 de março, Dia Internacional da Mulher; dia 20 de novembro, Dia Internacional dos Direitos da Criança; dia 12 de agosto, Dia Internacional da Juventude, dia 18 de dezembro, Dia Internacional dos Migrantes, entre outros;
- Utilizar os meios digitais disponíveis para este efeito.

Recomendações

O serviço doméstico não é menos trabalho do que as outras formas de trabalho. Esta posição de princípio enforma as recomendações que a seguir se elaboram, as quais procuram respeitar a especificidade das condições de prestação do serviço doméstico sem transigir na necessidade de os(as) trabalhadores(as) deste tipo de serviço serem tratados em condições de igualdade a todos os outros, para haja serviço doméstico digno.

Regime Jurídico do Trabalho Doméstico

1. Serviço Doméstico, um contrato de trabalho especial

Pese embora com a Lei n.º 13/2023 de 3 de abril se tenha procedido a uma aproximação do regime do contrato de serviço doméstico ao contrato de trabalho, ainda existe caminho para percorrer até efetivamente conceder foros de dignidade às pessoas trabalhadoras domésticas.

Recomendação

R1. Aperfeiçoamento do regime jurídico do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, consagrando o contrato de serviço doméstico como contrato de trabalho especial e harmonizando conceitos do regime jurídico do trabalho doméstico com os da lei geral, nomeadamente nas modalidades de cessação de contrato, introduzindo a distinção entre despedimento, resolução e denúncia.

2. Caducidade do contrato de trabalho por insuficiência económica

A formulação legal atual para a cessação da relação de trabalho por insuficiência económica da família carece de densificação que não fragilize o(a) trabalhador(a) nem ponha em causa a possibilidade de famílias em situação económica frágil reduzirem legitimamente os seus custos. Para além da clarificação conceptual referida na recomendação anterior, deverá ser introduzido um mecanismo de prova da insuficiência económica invocada pela família e um mecanismo de mutualização do risco de perda de rendimentos da pessoa trabalhadora doméstica por incapacidade da família de pagar indemnização.

Recomendações

R2. Num despedimento por insuficiência económica do(a) empregador(a), deverá ser comprovada a manifesta insuficiência económica mediante uma declaração escrita da parte do(a) empregador(a) entregue à pessoa trabalhadora doméstica e comunicada à ACT.

R3. Acautelar situações em que a insuficiência económica implica não ter capacidade económica para pagar a indemnização legal de despedimento através de um mecanismo de mutualização do risco, que pode assumir a característica de um fundo de contribuição obrigatória por parte das famílias empregadoras.

3. Incumprimento da legislação

A importância das atividades de fiscalização por parte da ACT e do cumprimento das normas de Segurança Social e do contrato de trabalho é evidente, havendo a necessidade de encontrar metodologias apropriadas para fiscalizar e fazer cumprir as normas legais e prestar contas periodicamente das ações desenvolvidas e dos resultados obtidos. Pretende-se conseguir melhores níveis de cumprimento com melhores níveis de informação.

Recomendação

R4. Reforço da atividade inspetiva da ACT para a fiscalização de situações de incumprimento dos direitos das pessoas trabalhadoras domésticas, acompanhada de campanhas de sensibilização sobre direitos e deveres direcionadas quer para pessoas trabalhadoras domésticas, quer para os(as) seus(suas) empregadores(as).

Para ultrapassar as limitações de inspeção no domicílio, deve procurar-se mecanismos alternativos de inspeção ou de controlo. Veja-se o exemplo da Irlanda mediante o qual a Autoridade Nacional para os Direitos Laborais (NERA) convida os(as) empregadores(as), através de correio eletrónico, a permitirem o acesso às suas residências e, em caso de recusa, sugere a escolha de um local alternativo para a realização de uma entrevista e análise da documentação.

Deve ser dada especial atenção na ação inspetiva aos direitos e deveres do trabalho “à hora” que é mais fragmentado e se revelou ter menores níveis de proteção.

Por forma a garantir-se a existência de ações focadas no serviço doméstico, elaborar relatórios periódicos específicos, por exemplo bienais, onde seja analisada a situação do cumprimento/incumprimento da legislação (a todos os níveis) de forma a informar os órgãos públicos responsáveis.

Segurança Social

A efetivação do direito à Segurança Social por parte das pessoas trabalhadoras domésticas requer medidas que simultaneamente tornem a proteção social sensível a este tipo de trabalho e garantam aos(as) trabalhadores(as) a mesma proteção devida a todos os outros,

O maior problema da proteção social das pessoas trabalhadoras domésticas continua a ser a sub-inscrição, quer porque há pessoas de todo não inscritas, quer porque, em especial nas pessoas que trabalham para mais do que uma família empregadora, há a inscrição parcial, não cobrindo todas as famílias empregadoras, todo o tempo de trabalho e toda a remuneração.

Não se vislumbra, por outro lado, razão para a subsistência de um patamar de proteção social para o serviço doméstico inferior ao dos(as) restantes trabalhadores(as), pelo que este deve ser integrado no regime geral da Segurança Social, de modo a impedir discriminação no acesso à proteção social.

Deve ainda ter-se em consideração que as pessoas trabalhadoras domésticas com mais do que uma entidade empregadora e as pessoas trabalhadoras domésticas a tempo parcial podem também ficar desempregadas, não auferindo hoje de proteção social no desemprego. Em momentos de crise económica, nomeadamente, pode ocorrer a cessão da relação de trabalho simultânea com as várias entidades empregadoras, criando uma situação que deve dar acesso à proteção social no desemprego.

Recomendações

R5. Continuação do desenvolvimento de esforços para a promoção da inscrição na Segurança Social, nomeadamente com campanhas de sensibilização direcionadas quer para pessoas trabalhadoras domésticas, quer para os(as) seus(suas) empregadores(as).

R6. Integração do regime doméstico no Regime Geral da Segurança Social. Pode admitir-se um período transitório para essa integração, de modo a dar a todos os atores tempo para se adaptarem ao regime. Nesse período transitório, que se propõe ter uma duração máxima de cinco anos, admite-se a persistência da possibilidade de efetuar contribuições por regime convencional, mas propõe-se a mudança do valor salarial de referência para contribuições. Este deve deixar de estar ligado ao indexante de apoios sociais, manifestamente não concebido para indexar salários e passar a estar indexado ao salário mínimo nacional. A adoção do IAS como base salarial convencional na Segurança Social das pessoas trabalhadoras domésticas está a gerar pensões baixas e a induzir uma proteção social, como se o salário mínimo nacional se não aplicasse ao serviço doméstico, quando prestado à hora. Nestes casos é o próprio regime de Segurança Social que induz desproteção das pessoas trabalhadoras domésticas.

R7. Acesso das pessoas trabalhadoras domésticas com mais do que uma entidade empregadora ou a tempo parcial ao subsídio de desemprego.

R8. Incentivos à inscrição das pessoas trabalhadoras domésticas na Segurança Social, prossequindo a adoção de benefícios fiscais para as famílias empregadoras, como a consideração das contribuições para a Segurança Social como matéria dedutível em sede de IRS.

Acidentes de Trabalho

As pessoas trabalhadoras domésticas que trabalham para vários(as) empregadores(as) podem possuir/possuem seguros de acidente de trabalho de empresas seguradoras distintas o que acarreta problemas quando existe um acidente de trabalho. Num acidente de trabalho ocorrido num(a) empregador(a) é acionado o respetivo seguro, no entanto a pessoas pode estar impedida de exercer a sua atividade nos restantes locais de trabalho, sendo necessário a responsabilidade solidária por parte das várias companhias em que este está inscrito, o que pode não acontecer.

Recomendação

R9. A indemnização/compensação pela perda de capacidade de ganho ao serviço de um(a) empregador(a) deve ser extensível a todas as seguradoras relativamente ao restante período de trabalho das pessoas trabalhadoras domésticas.

Contratação Coletiva

Não havendo associação patronal que permita negociar com os parceiros sindicais melhores condições de trabalho através dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho convencionais, deve recorrer-se aos instrumentos não negociais (artigo 2.º, n.º 4 CT) dado que é possível recorrer a estes instrumentos na ausência de instrumentos de regulamentação coletiva negociais (artigo 515.º CT). Portanto será de equacionar a utilização de portarias de extensão ou portarias de condições de trabalho.

Recomendação

R10. Aprovação de uma portaria de condições de trabalho para as pessoas trabalhadoras domésticas.

Ação Sindical

Com este estudo foram estruturadas e sistematizadas várias dimensões do serviço doméstico (econômica, social, jurídica, etc.), que a partir deste momento podem ser trabalhadas de forma sustentada pelo STAD.

Recomendação

R11. Existência de um caderno reivindicativo para o setor.

Trabalhadores(as) que Prestam Serviço Equiparável a Serviço Doméstico

Observa-se uma tendência para trabalhos desempenhados em contexto residencial, equiparáveis a serviço doméstico, serem progressivamente desempenhados fora do quadro jurídico da relação de trabalho de serviço doméstico. É o caso da já referida emergência de empresas de prestação de serviços de limpeza em residências familiares e das plataformas que oferecem os mesmos serviços.

Atualmente a contratação coletiva não cobre as limpezas domésticas, pelo que é importante promover a negociação coletiva junto da associação empresarial do setor de “*facility services*” de forma a cobrir os serviços prestados no domicílio, ou seja, alargar o Contrato Coletivo de Trabalho, com um novo capítulo com as condições específicas e respetiva tabela salarial para o trabalho de limpezas domésticas prestado por entidades com fins lucrativos.

O trabalho de limpeza doméstica e de outros serviços enquadráveis no serviço doméstico através de plataformas levanta novas questões que devem ser acompanhadas e enquadradas.

Recomendações

R12. Garantir o direito à contratação coletiva de pessoas que exercem funções em residências privadas equiparáveis a serviço doméstico. Estas são pessoas que não são abrangidas pelos instrumentos específicos do serviço doméstico, pois não são consideradas pessoas trabalhadoras domésticas no âmbito da legislação do setor, uma vez que, de acordo com a lei, não há serviço doméstico em entidade empregadora empresarial, mas apenas sendo o empregador a família ou entidades sem fins lucrativos. A contratação coletiva dos “*facility services*” deverá incluir capítulo próprio a negociar com a associação empresarial, no qual se regule o trabalho doméstico prestado por entidades com fins lucrativos.

R13. Monitorizar que a regulamentação do trabalho em plataformas garante a dignificação do trabalho no domicílio prestado em condições análogas ao serviço doméstico.

Bibliografia

- Abrantes, M. (2013). A sociologia do trabalho e os serviços domésticos: três propostas. In A. P. Marques, C. M. Gonçalves & L. Veloso (coord.), Trabalho, Organizações e Profissões: recomposições conceptuais e desafios empíricos. APS.
- ACT (2020). Relatório Atividade de Inspeção do Trabalho, Relatório de 2019. Autoridade para as Condições de Trabalho.
- Agria, F. (1968). Serviço doméstico: problemas e soluções. Estudos Sociais e Corporativos, 26, 52-101.
- Alegre, C. (1981). Contrato de Serviço Doméstico (anotado). Almedina.
- Alegre, C. (1994). Contrato de Serviço Doméstico (anotado). Vega.
- Amado, L. (2014). Contrato de Trabalho. Coimbra Editora.
- Blétière, V. (2008). Por uma Sociologia do Trabalho Doméstico: Contribuição para um Projecto Interdisciplinar. Working Paper no 2008/62. Dinâmia-CET.
- Blétière, V. (2015). Fadas no lar: o reconhecimento do trabalho doméstico [Tese de doutoramento]. Iscte - Instituto Universitário de Lisboa.
- Carls, K. (2012). Decent Work for Domestic Workers. The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe. Bruxelas: Relatório ACTRAV/OIT realizado em cooperação com a ETUC e a EFFAT.
- Carvalho, A. C., Santos, F. C., Campino, J., Martins, L. L., Lavouras, M., Coelho, M., Pires, M. L., Amaro, N. M. & Costa, S. F. (2022). Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social - Anotado e Comentado. Almedina.
- Carvalho, C. de O. (2019). Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de cuidado no ordenamento jurídico português: primeira leitura à luz das Convenções da OIT. Documentación Laboral, 116, vol. I, 41-56.
- Chumbinho, V. (2018). A definição do Perfil Profissional da trabalhadora Doméstica: Competências e Traços Pessoais. [Tese de Mestrado]. Iscte - Instituto Universitário de Lisboa.
- DIPL (2020) Trabalho Doméstico: Enquadramento nacional e internacional. Assembleia da República.
- Eurofound, 2008 Measures to tackle undeclared work in the European Union. EUROFUND
- Gomes, M. I. (2021). Cessação do contrato de trabalho doméstico comentário ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto (4ª seção) 6/11/2017. Cadernos de Direito Privado, 73, pp. 13-34.
- Henriques, C. R. (2017). Contrato de serviço doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação. Questões Laborais, 50, 83-120.
- IDEA Consult, (2020). Evaluation du système des Titres-Services pour les emplois et services de proximité en Région de Bruxelles-Capitale en 2019, Rapport final, 15 octobre 2020. Idea Consult.
- ISS, I.P (2024). Guia Prático-Inscrição, Alteração e Cessação de Serviço Doméstico, Instituto da Segurança Social, I.P.
- Júlio, A. M. F. (2004). Comentário ao Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 17 de Novembro de 1999 – Contrato de Trabalho de Serviço Doméstico; inexistência de subordinação jurídica. Direito e Justiça, 18, I, 209-230.
- Loureiro, J. C. (2010). Servindo a vários(as) senhores(as), domus, exclusão e discriminação – nótula sobre a segurança social dos trabalhadores do serviço doméstico. In J. Miranda (coord.), Estudos em homenagem a Sérvulo Correia, Vol. IV. Coimbra Editora.
- Marlene Seiffarth, M., Florence Bonnet, F. & Hobden, C. (2023). The road to decent work for domestic workers. International Labour Office.
- Moreira, T. C. (2016). Algumas considerações sobre Trabalho 4.0. Prontuário de Direito do Trabalho, II. Almedina.
- OIT (2011). Working hours in domestic work. Genebra.

OIT (2013). Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. Organização Internacional do Trabalho.

OIT (2016). Proteção social do trabalho doméstico: tendências de políticas e estatísticas. Organização Internacional do Trabalho

OIT (2018). Políticas para a extensão da proteção social ao trabalho doméstico na CPLP. Organização Internacional do Trabalho.

OIT (2021). Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico: Progressos e perspectivas dez anos após a adoção da Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico em 2011. Organização Internacional do Trabalho.

Pinheiro, P. S. (2006). O direito de trabalho ao longo da história – dealbar e evolução de um novo ramo do direito. Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, 8, pp. 271-301.

Ramalho, M. do R. P. (2019). Tratado de Direito do Trabalho Parte IV, Contratos e Regimes Especiais. Almedina.

Silva, F. F. (2001). Em torno do contrato de serviço doméstico. Prontuário de Direito do Trabalho, 60, pp 86-100.

Ventura, V. (2023). Regime do Contrato de Serviço Doméstico. Almedina.

Viana, S. (2022). Síntese sobre alterações da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno. Revista de Direito Comercial, 5.10.2022, p1515-1574.