



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:



1. Regime jurídico do trabalho doméstico

- Em Portugal, a regulamentação do contrato de serviço doméstico surge no **Código Civil de 1867** numa perspetiva meramente civil e **sem nenhuma preocupação pela defesa do(a) trabalhador(a)**.
- 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**.
- **As pessoas trabalhadoras domésticas só ganharam hipotética dignidade em 1980** quando passou a vigorar **Decreto-Lei n.º 508/80 de 21 de outubro**, que confere à pessoa trabalhadora doméstica, por exemplo, o direito ao repouso e ao lazer, um limite máximo da jornada de trabalho, o descanso semanal e férias periódicas pagas.
- Só em **1992** surge o Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de outubro que aprova o **regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico (RCSD)** em que se passou a prever uma **aproximação ao quadro normativo geral dos(as) trabalhadores(as) subordinados(as) relativo aos regimes de faltas, de férias e do respetivo subsídio**.
- Posteriormente, continuou o imobilismo legislativo pois, foram efetuadas vinte e três alterações ao Código de Trabalho e Portugal, em 2015, ratificou a Convenção n.º 189 da OIT mas, só **31 anos depois é que o RCSD foi alterado 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”**, tendo-se mantido a regulação do contrato de trabalho doméstico em legislação especial e a não integração no Código do Trabalho.
- No âmbito da Lei n.º 13/2023 foram alterados vários artigos e revogadas várias disposições do RCSD no sentido de **harmonizar o RCSD com o disposto no Código do Trabalho** em matérias como férias, feriados e faltas; períodos de trabalho; intervalos para refeições e descanso; retribuições e subsídio de Natal, ainda que foram mantidas algumas especificações. Apesar desta aproximação do RCSD ao Código do Trabalho, **ainda existe caminho para percorrer** até efetivamente conceder foros de dignidade às pessoas trabalhadoras domésticas.

Recomendação 1

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.

- 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 deixe de ter possibilidade de pagar o salário possa ficar impedido de colocar fim ao contrato. 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.
- 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**.
- 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.

Recomendação 2

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 Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).

Recomendação 3

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.

- Uma das características do trabalho das pessoas trabalhadoras doméstica é o seu **isolamento**, uma vez que **a possibilidade de recorrer a entidades inspetivas** como a ACT, **ou apresentar queixas anónimas é bastante reduzida** quando comparada com os restantes trabalhadores(as).
- Tal deve-se muito ao facto das **visitas inspetivas ao local de trabalho** das pessoas trabalhadoras domésticas apresentarem **contornos distintos** das ações inspetivas aos restantes locais de trabalho, pois a **inspeção ocorrerá no domicílio do(a) empregador(a), local protegido pelo do direito de reserva de intimidade da vida privada**. Tal tem que de ser **compatibilizado com o direito dos(as) trabalhadores(as) a exercer a sua atividade em condições condignas e respeitadoras dos seus direitos**.
- 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 4

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.

2. Proteção social

- 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.
- Segundo dados do Instituto de Segurança Social, I.P., 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).
- De acordo com os dados do inquérito aplicado a pessoas trabalhadoras domésticas no âmbito do projeto Serviço Doméstico Digno os **principais motivos para a não inscrição na Segurança Social** eram:
 - Os(as) empregadores(as) não quererem assegurar os descontos;
 - Já efetuarem descontos num outro(a) empregador(a);
 - Não lhes ter sido colocada essa possibilidade;
 - Não considerarem vantajoso fazer este tipo de descontos;
 - Desconhecerem que tinham direito a estarem inscritos na Segurança Social.
- Com a Agenda do Trabalho Digno, a entidade empregadora que **não cumprir com o dever de comunicar à Segurança Social** a admissão de trabalhadores(as) **é punida**

com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias. Esta criminalização do trabalho não declarado afigura-se como uma tentativa de combate à precariedade, no entanto são necessárias medidas adicionais de combate à sub-inscrição.

Recomendação 5

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).

Recomendação 8

Incentivos à inscrição das pessoas trabalhadoras domésticas na Segurança Social, prosseguindo 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.

- O pagamento das contribuições à Segurança Social **depende da remuneração declarada** (horária, diária e mensal), pelas entidades empregadoras e pelas pessoas trabalhadoras domésticas.
- Os descontos podem ser calculados sobre a **remuneração real**, ou seja, com base na remuneração efetivamente recebida, ou sobre a **remuneração convencional**, ou seja, com base nos valores de referência da Segurança Social calculados com base no Indexante de Apoios Sociais (IAS).
- De acordo com os dados Instituto de Segurança Social, I.P., **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€.
- 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(às) trabalhadores(as) a **mesma proteção devida a todos os outros**.
- **Não se vislumbra**, assim, **razão para a subsistência de um patamar de proteção social para o serviço doméstico inferior ao dos 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.

Recomendação 6

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 IAS, 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.

- Em termos gerais, **as pessoas trabalhadoras domésticas em Portugal** encontram-se **protegidas nas seguintes situações:**

| Situações | Exemplos de produtos da Segurança Social |
|----------------------------|---|
| Encargos Familiares | Abono Família Pré-Natal; Abono Família Crianças e Jovens; Garantia para a Infância; Subsídio de Funeral |
| Desemprego | Subsídio de Desemprego*; Subsídio Social de Desemprego Inicial ou Subsequente; Subsídio Desemprego Parcial |
| Morte | Pensão de Sobrevivência; Complemento por Dependência; Subsídio por Morte; Reembolso de Despesas de Funeral |
| Doença | Subsídio de Doença; Prestações Compensatórias dos subsídios de Férias, Natal ou semelhantes (apenas no caso de salário real). |
| Invalidez | Pensão de Invalidez; Complemento por Dependência; Complemento de Pensão por Cónjuge a Cargo |

| Situações | Exemplos de produtos da Segurança Social |
|------------------------------|---|
| Doenças Profissionais | Proteção garantida nas situações de Doença Profissional |
| Parentalidade | 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); 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 | - Pensão por Velhice; Complemento por Dependência; Complemento de Pensão por Cônjuge Cargo |

Fonte: ISS, I.P. (2024). *Guia Prático-Inscrição, Alteração e Cessação de Serviço Doméstico*, Instituto da Segurança Social, I.P.

Nota: *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.

- Apesar de terem proteção no desemprego, de acordo com o Código dos Regimes Contributivos a proteção nesta eventualidade 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 direito de pessoas trabalhadoras domésticas a este subsídio** pois é frequente estas pessoas prestarem trabalho para vários agregados familiares em situações de trabalho à hora ou tempo parcial.
- O diploma estabelece que o **número mensal de horas a declarar não pode ser inferior a 30** por cada trabalhador(a) e respetiva entidade empregadora, pelo que 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. Na prática **este regime é prejudicial para as pessoas trabalhadoras domésticas que não beneficiam de um contrato de trabalho mensal a tempo completo**, pois se o(a) trabalhador(a) não totalizar em todos os agregados 30h não terá acesso ao subsídio de desemprego.
- Assim, verifica-se que a legislação portuguesa **não cumpre com o estipulado na Convenção n.º 189 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(as) destes(as) trabalhadores(as) **fiquem desprotegidos numa situação de desemprego.**

- As pessoas trabalhadoras domésticas com mais do que uma entidade empregadora e as pessoas trabalhadoras domésticas a tempo parcial **podem também ficar desempregadas.** 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.

Recomendação 7

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

3. Acidentes de trabalho

- De acordo com 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.
- Neste contexto, 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 9

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.

4. 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** dado que é possível recorrer a estes instrumentos na ausência de instrumentos de regulamentação coletiva negociais. Portanto será de equacionar a utilização de portarias de extensão ou portarias de condições de trabalho.

Recomendação 10

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

5. Ação Sindical

- Com o projeto Serviço Doméstico Digno **foram estruturadas e sistematizadas várias dimensões do serviço doméstico** (económica, social, jurídica, etc.), que a partir deste momento podem ser trabalhadas de forma sustentada pelo STAD - Sindicato dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas de forma a melhor garantir os direitos das pessoas trabalhadoras domésticas.

Recomendação 11

Existência de um caderno reivindicativo para o setor.

6. 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 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**.

Recomendação 12

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.

Recomendação 13

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