



Bloco de Esquerda  
*Representação Parlamentar*

## **Projeto de lei n.º 367/XVII/1.ª**

### **Reforça os direitos laborais para o trabalho doméstico remunerado e integra o regime jurídico do trabalho doméstico no Código do Trabalho (24.ª Alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)**

#### *Exposição de motivos*

O trabalho doméstico assalariado tem sido historicamente invisibilizado, minorizado e desvalorizado. O seu enquadramento legal é bem a expressão dessa realidade. Só em 1980 é que passa existir um diploma legal de natureza laboral que enquadra esta atividade. Até então, o trabalho doméstico tinha enquadramento jurídico no Código Civil de 1867. Mesmo a lei do Contrato de Trabalho de 1966, não enquadrava o trabalho doméstico. Aliás, até 1980, a maioria das referências legislativas sobre trabalho doméstico tinham como objetivo garantir que este se excecionava de um conjunto de normas e direitos, mantendo a segregação legislativa que o caracteriza.

Data de 1992 o regime que enquadra as relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, ao abrigo do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, que se mantém em vigor. O serviço doméstico continua, pois, a ser enquadrado por legislação especial.

Quando em 2003 se unificaram as leis laborais num Código do Trabalho, o trabalho doméstico permaneceu numa lei à parte. O mesmo aconteceu na revisão do Código de 2009. Esta marginalização legislativa representa uma contínua minorização destas trabalhadoras, com a invocação das especificidades deste contrato para o manter uma lógica de menor proteção. Lembremo-nos que até 2004 existiam dois salários mínimos nacionais: um geral e outro mais baixo para as trabalhadoras domésticas.

Não se ignora, com certeza, que o trabalho doméstico remunerado é uma relação laboral com várias especificidades que devem ser tidas em conta. Desde logo, o empregador são famílias e não empresas e o local de trabalho é o domicílio privado. Essas circunstâncias, contudo, não devem ser argumento para a desproteção social, antes reclamam um quadro mais exigente de deveres e direitos.

Na chamada “Agenda do Trabalho Digno”, Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que alterou diferentes diplomas legislativos na área laboral, foi também alterado o Decreto-lei n.º 235/92, de 24 de outubro, que enquadra as relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico. Reconhece-se que houve correções de injustiças flagrantes, pelas quais na altura nos batemos também: deixou de haver uma regra diferente e discriminatória sobre subsídio de natal (art. 12.º), aplicando-se a regra geral (valor correspondente a um salário mensal, pago no máximo até 15 de dezembro); o período normal de trabalho passou formalmente para as 40 horas semanais (art. 13.º); o repouso noturno (art. 14.º) passou das oito para as onze horas consecutivas, como no regime geral estabelecido pelo Código do Trabalho; passam a aplicar-se os mesmos feriados que no regime geral (art. 24.º); à cessação de contrato a prazo no regime de serviço doméstico (art. 28.º) passou a aplicar-se também o disposto no Código de Trabalho, que prevê o direito a uma a compensação quando o contrato termina por observação do seu termo; e, por fim, para que haja justa causa de despedimento por comportamento do trabalhador, este passa a ter de ser considerado culposos (art. 30.º). A generalidade destas alterações foi então aprovada por unanimidade, ainda que algumas delas com a abstenção do PSD.

Importa acrescentar que, no âmbito do combate ao trabalho não declarado, ganhou destaque uma alteração com efeitos no serviço doméstico. Tratou-se de uma alteração ao Regime Geral das Infrações Tributárias (Lei n.º 15/2001, de 5 de junho) que passou a prever uma pena de multa e também de prisão pela não declaração de trabalhadores à Segurança Social.

Como então fizemos, o Bloco de Esquerda insiste que é preciso uma mudança paradigmática no enquadramento do trabalho doméstico assalariado, incluindo-o no Código do Trabalho, como uma modalidade específica de contrato. Assim, será possível simultaneamente salvaguardar algumas particularidades que existem nesta atividade e acabar com a lógica de marginalização legislativa. Integrada na lei geral, a esta

modalidade contrato passarão a ser aplicáveis todas as regras gerais, exceto em situações em que se justifique acautelar especificidades.

Ao fazer esta integração sistemática no Código do Trabalho, não nos limitamos a verter o que está na atual lei especial para uma nova modalidade do Código. Aproveitamos o ensejo para corrigir três aspetos relevantes, retomando propostas feitas no quadro do debate da “Agenda do trabalho Digno”, e também acolhendo importantes recomendações constantes do “Livro Branco – Trabalho Doméstico Remunerado”, da autoria do STAD e publicado em abril de 2024, e produto final do projeto “Serviço Doméstico Digno”. Assim, ao fazermos esta integração no Código, aproveitamos também para corrigir três aspetos em que o atual enquadramento não é feliz.

- 1) Especificam-se as funções das trabalhadoras, prevendo um suplemento remuneratório de 25% sempre que haja acumulação de funções, nomeadamente de serviço doméstico e de cuidados de crianças ou idosos.
- 2) O tempo de disponibilidade deve ser considerado tempo de trabalho efetivo para contabilização do período normal de trabalho, e deve ser previamente definido. Esta questão assume especial relevância no caso das trabalhadoras domésticas alojadas (internas) já que muitas delas têm também tarefas de cuidados a idosos ou crianças até 3 anos e o seu tempo de descanso pode, por determinação da lei, ser interrompido a qualquer momento, fazendo com que o seu tempo de disponibilidade seja potencialmente ilimitado e até, neste sentido, não remunerado. Manter na lei que apenas são contabilizados os tempos de trabalho efetivo seria contrariar a Diretiva Europeia de 2003 sobre tempos de trabalho e a Convenção da OIT sobre serviço doméstico.
- 3) Um dos temas abordados no mencionado Livro Branco organizado pelo STAD diz respeito aos acidentes de trabalho nas situações de pluriemprego. Acolhendo a recomendação que é feita nesse documento, introduz-se uma alteração nesta matéria. A verificação de um acidente de trabalho numa determinada entidade empregadora pode ser impeditiva da prestação do trabalho nas demais entidades empregadoras que possam existir. É necessário que a responsabilidade pela verificação daquele acidente de trabalho seja extensível às restantes entidades com as quais foi feito um seguro obrigatório de acidentes de trabalho sobre aquele trabalhador. Nestes casos, a responsabilidade deve ser solidária entre as várias seguradoras.

4) Por último, e acolhendo também uma Recomendação do “Livro Branco – Trabalho Doméstico Remunerado”, pretende-se melhorar a capacidade inspetiva neste setor. A especificidade das relações de trabalho que se estabelecem no domicílio das famílias, em que as entidades empregadoras não são empresas, mas agregados familiares e, por isso, existe um conflito de direitos, não pode ser impeditivo da realização de visitas inspetivas, bem como da existência de formas alternativas de efetivar esse controlo. Propõe-se assim o agendamento com pré-aviso de 48h das visitas inspetivas ou o agendamento, por acordo das partes, de outros locais para análise da documentação e realização de entrevista.

Com este projeto, as trabalhadoras do serviço doméstico remunerado ficam finalmente enquadradas pela lei geral do trabalho, dando o legislador o sinal de que não se tratam de “filhas de um deus menor”, mas de trabalhadoras como as outras. Por outro lado, corrigem-se injustiças e acautelam-se especificidades da profissão. É urgente reparar uma injustiça histórica cometida contra as trabalhadoras.

*Assim, e nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do Bloco de Esquerda apresenta o seguinte Projeto de Lei:*

### **Artigo 1.º**

#### **Objeto**

A presente lei estabelece o regime jurídico do Trabalho Doméstico, procedendo, para tal, à alteração sistemática ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, para que o presente regime seja incorporado no Código do Trabalho.

### **Artigo 2.º**

#### **Aditamento ao Código do Trabalho**

É aditado ao Título II, Capítulo I, Secção IX (Modalidades de Contrato de Trabalho), a Subsecção VII, constituída pelos artigos 192.º-A, 192.º-B, 192.º-C, 192.º-D, 192.º-E, 192.º-

F, 192.º-G, 192.º-H, 192.º-I, 192.º-J, 192.º-L, 192.º-M, 192.º-N, 192.º-O, 192.º-P e 192.º-Q, com a seguinte redação:

*«Subsecção VII – Trabalho Doméstico*

Artigo 192.º-A

Noção e âmbito

- 1 - O contrato de trabalho doméstico é o contrato pelo qual uma pessoa maior de idade se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a sua direção e autoridade, atividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respetivos membros.
- 2 - O contrato de serviço doméstico inclui, nomeadamente, as seguintes funções:
  - a) Confeção de refeições;
  - b) Lavagem e tratamento de roupas;
  - c) Limpeza e arrumo de casa;
  - d) Tratamento de animais domésticos;
  - e) Execução de serviços de jardinagem;
  - f) Execução de serviços de costura;
  - g) Coordenação e supervisão de tarefas do tipo das mencionadas neste número.
- 3 - O contrato de trabalho doméstico pode ainda incluir as seguintes funções:
  - a) Cuidados de higiene e conforto pessoal a crianças, pessoas idosas e doentes;
  - b) Realizar no exterior serviços necessários e acompanhar nas deslocações, sempre que necessário;
  - c) Ministras, quando necessário, a medicação prescrita que não seja da exclusiva competência dos técnicos de saúde;
  - d) Acompanhar as alterações que afetem o bem-estar e, de um modo geral, atuar por

forma a ultrapassar possíveis situações de isolamento e solidão;

e) Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores;

f) Coordenação e supervisão de tarefas do tipo das mencionadas neste número.

4 - Não se considera trabalho doméstico a prestação de trabalhos com carácter accidental, a execução de uma tarefa concreta de frequência intermitente, de voluntariado social ou prestado diretamente ou por intermédio de entidades com fins lucrativos.

#### Artigo 192.º-B

##### Pagamento pela cumulação de funções

Pela cumulação de funções de trabalho doméstico previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior é pago ao trabalhador um acréscimo não inferior a 25% da retribuição.

#### Artigo 192.º-C

##### Forma e Conteúdo

O contrato de trabalho doméstico não está sujeito a forma especial, salvo no caso de contrato a termo.

#### Artigo 192.º-D

##### Contrato a termo

1 - Ao contrato de trabalho doméstico pode ser aposto termo, certo ou incerto, quando se verifique a natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar.

2 - O contrato de trabalho doméstico pode ainda ser celebrado a termo certo quando as partes assim o convencionarem, desde que a sua duração, incluindo as renovações, não seja superior a um ano.

3 - Nas situações previstas no n.º 1, na falta de estipulação escrita do prazo considera-se que o contrato é celebrado pelo período em que persistir o motivo determinante.

4 - A não verificação dos requisitos de justificação, quando exigidos, ou a falta de redução a escrito, no caso do n.º 2, tornam nula a estipulação do termo.

## Artigo 192.º-E

### Modalidades

1 - O contrato previsto na presente subsecção pode ser celebrado com ou sem alojamento e com ou sem alimentação.

2 - Entende-se por alojado, para os efeitos deste diploma, o trabalhador cuja retribuição em espécie compreenda a prestação de alojamento ou de alojamento e alimentação.

3- O contrato previsto na presente subsecção pode ser celebrado a tempo inteiro ou a tempo parcial.

## Artigo 192.º-F

### Período experimental

No caso de cessação do contrato durante o período experimental, deve ser concedido ao trabalhador alojado um prazo não inferior a **quinze** dias para abandono do alojamento.

## Artigo 192.º - G

### Condições de alojamento

Na modalidade de contrato de trabalho para serviço doméstico com alojamento, o alojamento deve compreender, no mínimo, a observância dos seguintes requisitos:

- a) O alojamento deve ser constituído por uma divisão independente das restantes divisões da casa em que é prestado o serviço, ou em local exterior independente, determinado pelo empregador.
- b) Ao trabalhador doméstico devem ser dadas as necessárias garantias de privacidade, acesso livre e exclusivo ao seu alojamento, garantindo a reserva de intimidade da sua vida privada nos termos da lei e dos usos aplicáveis.
- c) O alojamento deve garantir condições de habitabilidade, conforto, e limpeza comparáveis aos estabelecidos para a restante habitação, bem como as condições de salubridade, segurança e espaço condigno, adequado ao uso e fruição pelo trabalhador.
- d) Ao trabalhador alojado devem ser dadas garantias de receção de

correspondência, a respetiva integridade e inviolabilidade.

#### Artigo 192.º-H

##### Retribuição em dia de descanso semanal ou feriado

Sempre que no dia de descanso semanal ou feriado a entidade empregadora não conceda refeição ao trabalhador alojado, nem permita a sua confeção com géneros por aquela fornecidos, o trabalhador tem direito a receber o valor correspondente à alimentação em espécie, que acrescerá à retribuição em numerário, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho sobre esta matéria.

#### Artigo 192.º-I

##### Cálculo de valor diário

A determinação do valor diário da retribuição deve efetuar-se dividindo o montante desta por 30, por 15 ou por 7, consoante tenha sido fixada com referência ao mês, à quinzena ou à semana, respetivamente.

#### Artigo 192.º-J

##### Duração do trabalho

- 1 - O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 40 horas.
- 2 - O tempo de disponibilidade é considerado tempo de trabalho efetivo para efeitos do número anterior.
- 3 - No caso de trabalhador alojado, o tempo de disponibilidade deve ser definido por acordo das partes e com uma antecedência mínima de 7 dias relativa à data da sua aplicação.
- 4 - Quando exista acordo do trabalhador, o período normal de trabalho pode ser observado em termos médios dentro dos limites previstos no Código do Trabalho.

#### Artigo 192.º-L

##### Intervalos para refeições e descanso

- 1 - O trabalhador 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 - A organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo empregador.

#### Artigo 192.º-M

##### Descanso semanal

1 - O trabalhador não alojado a tempo inteiro e o trabalhador alojado têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo de um dia de descanso semanal obrigatório.

2 - Pode ser convencionado entre as partes o gozo de meio dia ou de um dia completo de descanso, além do dia de descanso semanal previsto no número anterior.

3 - O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, podendo recair em outro dia da semana, quando motivos sérios e não regulares da vida do agregado familiar o justifiquem.

#### Artigo 192.º-N

##### Retribuição durante as férias

1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador perceberia se estivesse em serviço efetivo.

2 - O trabalhador contratado 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 àquelas prestações, salvo se, por acordo, se mantiver o direito às mesmas durante o período de férias.

3 - Para efeitos do número anterior, os valores do alojamento e da alimentação são os determinados por referência ao valor da remuneração mínima mensal garantida.

#### Artigo 192.º-O

##### Segurança e saúde no trabalho

1 - A entidade empregadora deve tomar as medidas necessárias para que os locais de trabalho, os utensílios, os produtos e os processos de trabalho não apresentem riscos para a segurança e saúde do trabalhador, nomeadamente:

- a) Informar o trabalhador sobre o modo de funcionamento e conservação dos equipamentos utilizados na execução das suas tarefas;
- b) Promover a reparação de utensílios, e equipamentos cujo deficiente funcionamento possa constituir risco para a segurança e saúde do trabalhador;
- c) Assegurar a identificação dos recipientes que contenham produtos que apresentem grau de toxicidade ou possam causar qualquer tipo de lesão e fornecer as instruções necessárias à sua adequada utilização;
- d) Fornecer, em caso de necessidade, vestuário e equipamento de proteção adequados, a fim de prevenir, na medida do possível, dos riscos de acidente e ou de efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores;
- e) Proporcionar, quando for o caso, alojamento e alimentação em condições que salvaguardem a higiene e saúde dos trabalhadores.

2 - O trabalhador deve zelar pela manutenção das condições de segurança e de saúde, nomeadamente:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde determinadas pela entidade empregadora;
- b) Utilizar corretamente os equipamentos, utensílios, e produtos postos à sua disposição;
- c) Comunicar imediatamente à entidade empregadora as avarias e deficiências relativas aos equipamentos e utensílios postos à sua disposição.

3 - A entidade empregadora deve transferir a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a fazer este seguro.

4 - Nas situações de pluriemprego, as entidades com as quais tenha sido celebrado seguro obrigatório de acidentes de trabalho são solidariamente responsáveis pelo direito à reparação do trabalhador, nos casos em que o sinistro impeça a prestação do trabalho nas demais entidades empregadoras.

## Artigo 192.º-P

### Fiscalização

1 - Cabe ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do regime de trabalho doméstico, incluindo a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho.

2 - As ações de fiscalização que impliquem visitas de autoridades inspetivas ao local de trabalho requerem a comunicação da sua realização com a antecedência mínima de 48 horas.

3 - O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho pode estabelecer, em conjunto com a entidade empregadora, formas alternativas de controlo e fiscalização.

## Artigo 192.º-Q

### Contraordenações

Constitui contraordenação grave a violação do artigo 192.º-G, do n.º 1 do artigo 192.º-H, dos n.ºs 1 e 2 do artigo 192.º-I, do n.º 1 do artigo 192.º-J e dos n.ºs 1 e 3 do artigo 192.º-M.».

## Artigo 3.º

### **Alteração sistemática ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

É aditada a subsecção VII, à Secção IX do ao Título II, Capítulo I do capítulo I do título II do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, com a epígrafe «Trabalho Doméstico».

## Artigo 4.º

### **Regulamentação**

No prazo de 90 dias, o Governo precede à regulamentação da presente lei, designadamente no âmbito do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, aprovado Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro.

**Artigo 5.º**  
**Norma revogatória**

É revogado o Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, na sua redação atual, que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico.

**Artigo 6.º**  
**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 16 de janeiro de 2026.

O Deputado

Fabian Figueiredo