Projeto de Lei n.º 527/XVI/1.ª (PAN)

Reforça a proteção social dos trabalhadores e das trabalhadoras domésticas, alterando o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

Data de admissão: 14 de fevereiro de 2025

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

I. A INICIATIVA

II. APRECIAÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

VI. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Elaborada por: Vasco Cipriano e Gonçalo Sousa Pereira (DAC), Maria Jorge de Carvalho (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Rui Brito (DILP) e Rosalina Espinheira (BIB).
Data: 22.02.2025

I. A INICIATIVA

A autora da iniciativa enquadra-a no que considera ser um contexto de insuficiência de proteção social para os trabalhadores domésticos.

Após efetuar uma resenha histórica e explicativa das alterações propostas, a proponente elenca três modificações.

A primeira consiste em eliminar a exigência de um contrato de trabalho mensal a tempo completo para que o trabalhador doméstico possa usufruir do subsídio de desemprego.

A segunda termina com a necessidade de declaração de um mínimo de 30 horas mensais por entidade empregadora, alterando também a fórmula da base contributiva em regime horário e diário, tendo como referência o valor da remuneração mínima mensal garantida e não o Índice de Apoios Sociais.

Finalmente, a base de incidência contributiva para trabalho mensal em regime de tempo completo passa a corresponder à remuneração efetivamente auferida.

II. APRECIAÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

- **Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais**

A iniciativa em apreciação é apresentada pela Deputada Única Representante do Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa[1] (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República[2] (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida

[1] Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.
[2] Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

A iniciativa define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa, cumprindo o disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 120.º do Regimento[3], relativo aos limites à admissão das iniciativas.

Relativamente ao cumprimento do limite à apresentação de iniciativas previsto no n.º 3 do artigo 167.º da Constituição e no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, designado habitualmente como «lei-travão», segundo o qual não podem ser apresentados projetos de lei que envolvam, no ano económico em curso, aumento das despesas ou diminuição das receitas do Estado previstas no Orçamento, não dispomos de dados que permitam aferir se eventuais custos financeiros, por exemplo, com o alargamento de apoios sociais, podem implicar um aumento das despesas previstas no Orçamento do Estado relevantes para efeitos deste limite. Não obstante, a questão em causa pode ser analisada no decurso do processo legislativo.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 7 de fevereiro de 2025, tendo sido junta a ficha de avaliação prévia de impacto de género. A 14 de fevereiro foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado em sessão plenária no dia 19 de fevereiro.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como lei formulário[4] contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário.

[3] De acordo com o qual não são admitidos projetos e propostas de lei ou propostas de alteração que infrinjam a Constituição ou os princípios nela consignados [alínea *a*)] e que não definam concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa [alínea *b*)]
[4] Hiperligação para o sítio da Internet da Assembleia da República.

A iniciativa altera o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

O n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário determina que «os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas», o que não acontece no presente caso.

Todavia, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um *Diário da República* em formato eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea *c)* do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 4.º do projeto de lei estabelece que a mesma entra em vigor 30 dias após a sua publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação», sem prejuízo do aperfeiçoamento da sua redação em sede de especialidade ou de redação final.

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos suscita outras questões em face da lei formulário.

- **Conformidade com as regras de legística formal**

A elaboração de atos normativos da Assembleia da República deve respeitar as regras de legística formal constantes do Guia de legística para a elaboração de atos

normativos[5], por forma a garantir a clareza dos textos normativos, mas também a certeza e a segurança jurídicas.

Para efeitos de eventual ponderação pela Comissão, em sede de apreciação na especialidade, refira-se que as epígrafes dos artigos 118.º, 119.º e 120.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, constantes do artigo 2.º do projeto de lei, correspondem à redação em vigor. Ora, de acordo com as regras de legística formal, deve evitar-se a reprodução do texto inalterado, de modo a facilitar a visualização das normas alteradas.

A iniciativa em apreço não nos suscita outras questões pertinentes no âmbito da legística formal, na presente fase do processo legislativo, sem prejuízo da análise mais detalhada a ser efetuada no momento da redação final.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

Em 1980, o Decreto-Lei n.º 508/80, de 21 de outubro[6]-[7], definiu, pela primeira vez, no nosso ordenamento jurídico, um regime específico regulamentador do contrato de serviço doméstico.

Passada uma década, o referido diploma foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro[8], que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico.

O Governo reconheceu que a «dinâmica das relações laborais e a melhoria das condições de vida dos agregados familiares justificava uma revisão de algumas matérias» do regime jurídico do contrato de serviço doméstico. Tendo em consideração que o trabalho doméstico, prestado a agregados familiares, gera relações profissionais

[5] Documento disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.
[6] Até à sua entrada em vigor, as normas regulamentadoras do contrato de serviço doméstico estavam previstas no Código Civil de 1867.
[7] Diploma retirado do sítio na *Internet* do *Diário da República Eletrónico*. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do *Diário da República Eletrónico*, salvo indicação em contrário.
[8] Retificado pela Declaração de Retificação n.º 174/92, de 31 de outubro, alterado pela Lei n.º 114/99, de 3 de agosto, e pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

com «acentuado caráter pessoal», baseado num clima de confiança, exige que «o seu regime se continue a configurar como especial em certas matérias».

Nos termos do presente diploma, o contrato de serviço doméstico é aquele pelo qual uma pessoa 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, nomeadamente limpeza e arrumação da casa, lavagem e tratamento de roupas, confeção de refeições, vigilância e assistência a crianças, pessoas idosas e doentes.

O contrato de serviço doméstico não está sujeito a forma escrita, salvo no caso de contrato a termo (artigo 3.º).

O contrato de serviço doméstico pode ser celebrado a termo[9] (certo ou incerto), quando se verifique a natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar. Nestas situações, na falta de estipulação escrita do prazo considera-se que o contrato é celebrado pelo período em que persistir o motivo justificativo.

O contrato a termo certo pode ainda ser celebrado por acordo entre as partes, desde que a sua duração, incluindo as renovações, não seja superior a um ano. Este contrato pode converter-se em contrato sem termo, conforme estatuído no artigo 6.º.

O diploma em análise prevê a regulação flexível de períodos de trabalho semanais para trabalhadores alojados e não alojados. Com efeito, o período normal de trabalho semanal dos trabalhadores domésticos não pode ser superior a quarenta horas[10], constituindo contraordenação grave a sua violação. No entanto, quando exista acordo do trabalhador, o período normal de trabalho pode ser observado em termos médios dentro dos limites previstos no Código do Trabalho[11] (CT).

O presente regime jurídico do contrato de serviço doméstico pode ser celebrado com ou sem alojamento e com ou sem alimentação. O trabalhador tem a possibilidade de

[9] O Código do Trabalho determina que a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos (n.º 1 do artigo 148.º).
[10] Com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno.
[11] Cfr. artigo 205.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

receber parte da retribuição em dinheiro e parte em espécie, designadamente pelo fornecimento de alojamento e alimentação ou só alojamento ou apenas alimentação.

O regime do contrato de serviço doméstico prevê a cessação do contrato: (i) por acordo das partes; (ii) por caducidade; (iii) por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa; (iv) e/ou por rescisão unilateral do trabalhador, com pré-aviso, nos termos dos artigos 27.º a 33.º do aludido regime jurídico do contrato de serviço doméstico.

O presente regime jurídico do contrato de serviço doméstico prevê um regime contraordenacional, nos termos do seu artigo 36.º.

As entidades empregadoras não podem inscrever como trabalhador ao seu serviço o cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto, descendentes até ao 2.º grau ou equiparados e afins, ascendentes ou equiparados e afins, irmãos e afins [12]. Efetivamente, a entidade empregadora é obrigada a declarar à segurança social que o trabalhador exerce, com carácter de regularidade e sob a sua direção e autoridade, mediante retribuição, a profissão de serviço doméstico e que inexiste vínculo familiar com o trabalhador.

O presente diploma prevê prescrições gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho doméstico. Neste sentido, o empregador tem de contratar um seguro de acidentes de trabalho, que cobre eventuais acidentes sofridos pelo empregado doméstico durante a prestação de serviço ou no trajeto entre a sua casa e o local de trabalho.

Os trabalhadores do serviço doméstico estão abrangidos pelo regime geral da segurança social dos trabalhadores por conta de outrem. No quadro da proteção social [13], os trabalhadores do serviço doméstico têm direito à proteção nas eventualidades de doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte. Estes trabalhadores 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.

Os trabalhadores do serviço doméstico têm direito, em cada ano civil, a um período de férias remuneradas de 22 dias úteis, independentemente do seu regime, uma vez que

[12] Nos termos do artigo 117.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro.
[13] Consultar no sítio na Internet da segurança social – trabalhador do serviço doméstico.

são equiparados a trabalhadores por conta de outrem. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra. Estes trabalhadores também têm direito aos subsídios de férias e de Natal.

No que diz respeito aos feriados, os trabalhadores do serviço doméstico têm direito ao gozo dos feriados obrigatórios previstos no artigo 234.º do Código do Trabalho.

As entidades contribuintes[14] são obrigadas a declarar à segurança social, em relação a cada um dos trabalhadores ao seu serviço, o valor da remuneração que constitui a base de incidência contributiva, os tempos de trabalho que lhe corresponde e a taxa contributiva aplicável.

O Decreto-Lei n.º 169-D/75, de 31 de março, que criou o subsídio de desemprego, abrangendo a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem, em qualquer atividade, incluindo os trabalhadores rurais, exclui do seu âmbito de aplicação os trabalhadores do serviço doméstico. Este diploma tinha natureza experimental, estando prevista a sua revisão a curto prazo. Deste modo, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 183/77, de 5 de maio[15] que fixou os princípios gerais de atribuição de subsídios de desemprego reunindo a legislação existente sobre subsídio de desemprego, introduzindo significativas melhorias. Atualmente, o regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, é regulado pelo Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, na sua atual redação.

Em 1973, o Governo aprovou o Decreto-Lei n.º 81/73, de 2 de março[16] tendo como objetivo a integração nas caixas sindicais de previdência o pessoal do serviço doméstico. O referido diploma foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 180-C/78, de 15 de julho[17], que reformulou o regime de previdência do pessoal do serviço doméstico, integrando-o no regime geral, embora com certas particularidades, designadamente no

[14] As entidades empregadoras, para efeitos de segurança social, são consideradas entidades contribuintes.
[15] Este diploma foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 20/85, de 17 de janeiro, sendo posteriormente revogado pelo Decreto-Lei n.º 79-A/89, de 13 de março.
[16] Revogado pelo Decreto-Lei n.º 180-C/78, de 15 de julho.
[17] Revogado pelo Decreto-Lei n.º 284/82, de 22 de julho que procedeu à revogação da legislação vigente relativa à segurança social do pessoal do serviço doméstico e remeteu para decreto regulamentar a efetivação de um amplo reordenamento das normas aplicáveis, tendo em vista atualizar as disposições específicas da inclusão daqueles trabalhadores no regime geral de previdência.

domínio da base de incidência contributiva e no regime de pagamento de contribuições. O Decreto Regulamentar n.º 43/82, de 22 de julho[18] que regulamentou o esquema de segurança social do pessoal do serviço doméstico, determinou que as contribuições eram calculadas com base numa importância correspondente a 70% do valor da remuneração mínima mensal garantida por lei aos profissionais do serviço doméstico.

O Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro[19], fixa a taxa contributiva e, bem assim, a base de incidência contributiva aplicável aos trabalhadores do serviço doméstico. Assim, a taxa contributiva relativa aos trabalhadores do serviço doméstico é, quando referente a todas as eventualidades (desemprego, doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte), de 33,3%, sendo, respetivamente, de 22,3% e de 11% para as entidades empregadoras e para os trabalhadores. Quando a proteção não integre a eventualidade de desemprego, é de 28,3%, sendo, respetivamente, de 18,9% e de 9,4% para as entidades empregadoras e para os trabalhadores (artigo 121.º).

As contribuições dos trabalhadores do serviço doméstico são calculadas pela aplicação da taxa contributiva estabelecida sobre uma remuneração convencional cujo valor é fixado por referência ao valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS)[20].

Constitui base de incidência contributiva a remuneração convencional calculada com base no número de horas ou de dias de trabalho prestados e a remuneração horária ou diária determinada nos termos do artigo 119.º do Código. O número mensal de horas a declarar não pode ser inferior a 30 por cada trabalhador e respetiva entidade empregadora.

Quanto à base de incidência contributiva dos referidos trabalhadores contratados ao mês em regime de tempo completo corresponde a uma vez o valor do IAS, nos termos do artigo 120.º.

[18] Revogado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, que aprovou em anexo o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.
[19] A Subsecção III da Secção VII do Capítulo II é dedicada aos trabalhadores do serviço doméstico.
[20] O valor do IAS para o ano de 2025 é de € 522,50, nos termos da Portaria n.º 6-B/2025/1 de 6 de janeiro que procedeu à atualização anual do valor do indexante dos apoios sociais (IAS).

A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno, veio modificar diversos artigos do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro[21], no sentido de harmonizar este regime com o disposto no Código do Trabalho, em matérias como férias, faltas; período normal de trabalho, que passou para as 40 horas (artigo 13.º), o repouso noturno (artigo 14.º), que passou das oito para as onze horas consecutivas, como estabelecido no Código do Trabalho; o regime dos feriados (artigo 24.º), passando a aplicar-se o estabelecido no CT; a cessação de contrato a prazo (artigo 28.º), passando a aplicar-se também o disposto no CT.

Acresce que a referida Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, veio aditar o artigo 106.º-A ao Regime Geral das Infrações Tributárias, aprovado pela Lei n.º 15/2001, de 5 de junho, na sua redação atual, que prevê que «as entidades empregadoras que não comuniquem à Segurança Social a admissão de trabalhadores nos termos previstos nos n.ºs 1 a 3 do artigo 29.º do código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto», são punidas com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias[22], podendo esta norma incluir o trabalho doméstico.

O Livro Branco do Trabalho Doméstico Digno[23] de abril de 2024, que teve como objetivo o estudo aprofundado da realidade das pessoas trabalhadoras domésticas em Portugal, refere que, «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, rondava os 540 mil no trabalho doméstico», sendo 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». Comparando «com o ano de 2001, existem agora menos 14,4% de entidades e indivíduos do serviço doméstico com declarações pagas à Segurança Social». Entre 2001 e 2022, o número de entidades praticamente não se alterou, enquanto o número

[21] Retificado pela Declaração de Retificação n.º 174/92, de 31 de outubro, alterado pela Lei n.º 114/99, de 3 de agosto, e pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.
[22] Nos termos do n.º 1 do artigo 105.º do Regime Geral das Infrações Tributárias, aprovado pela Lei n.º 15/2001, de 5 de junho.
[23] 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.

de trabalhadores registados sofreu uma diminuição de 58,9%, a que corresponde menos cerca de 102 700 indivíduos.

Atenta à precariedade e carência de proteção legal em que vivem muitos trabalhadores domésticos em todo o mundo, e simultaneamente reconhecendo o valor económico e social do trabalho doméstico, a OIT adotou em 2011 a Convenção n.º 189[24], o primeiro instrumento internacional especificamente dedicado a esta matéria, que estabelece os princípios e direitos básicos e exige que os Estados tomem um conjunto de medidas para tornar o trabalho digno uma realidade para os trabalhadores domésticos. Na mesma data, a OIT adotou a Recomendação n.º 201, que contém orientações práticas sobre possíveis medidas a serem tomadas a nível legislativo e outras de modo a aplicar os princípios e os direitos consagrados na Convenção.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

- **Âmbito da União Europeia**

Nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 4.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), a política social é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do TFUE, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho [artigo 153.º, n.º 1, alínea *b*) TFUE].

A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União. Prevê ainda a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no seu artigo 31.º, que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, assim como direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal.

Neste contexto, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu princípio 6, estatui que os trabalhadores têm direito a um salário justo que lhes garanta um nível de vida decente.

[24] A Convenção entrou em vigor em 2013 (para Portugal, que a ratificou em 2015, entrou em vigor a 17 de julho de 2016).

Em outubro de 2020, a Comissão apresentou uma proposta de Diretiva relativa a salários mínimos adequados na UE[25] que visa garantir que os trabalhadores na União estejam protegidos por salários mínimos adequados que lhes permitam uma vida digna onde quer que trabalhem. A fim de alcançar este objetivo geral, a proposta estabelece um quadro para melhorar a adequação dos salários mínimos e aumentar o acesso dos trabalhadores à proteção por eles assegurada.

De referir que a proposta de diretiva não interfere com a liberdade dos Estados-Membros de fixar salários mínimos nacionais ou de promover o acesso à proteção salarial mínima proporcionada por convenções coletivas, de acordo com as tradições nacionais e no pleno respeito da liberdade contratual dos parceiros sociais. Esclarece ainda que a proposta de diretiva não impõe qualquer obrigação de introduzir um salário mínimo nacional nos Estados-Membros em que esse não existe, nem de tornar as convenções coletivas de aplicação geral (artigo 1.º).

Em outubro de 2022, o Conselho adotou a Diretiva (UE) 2022/2041 relativa a salários mínimos adequados na UE, que estabeleceu um regime para a adequação dos salários mínimos nacionais; a promoção da negociação coletiva sobre a fixação dos salários; e a melhoria do acesso efetivo dos trabalhadores ao direito à proteção salarial mínima, se previsto no direito nacional e/ou em convenções coletivas.

A diretiva é aplicável aos trabalhadores na UE que têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definido pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor em cada Estado-Membro da UE, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

Acresce que, para aumentar a negociação coletiva sobre a fixação dos salários, os Estados-Membros, com a participação dos parceiros sociais, devem promover a criação e o reforço da capacidade dos parceiros sociais de participarem na negociação coletiva, em particular ao nível setorial ou intersectorial; promover negociações construtivas, pertinentes e fundamentadas sobre os salários entre os parceiros sociais; tomar medidas para assegurar o direito à negociação coletiva e para impedir que os trabalhadores e os representantes sindicais sofram qualquer discriminação no seu

[25] Esta iniciativa foi escrutinada pela Assembleia da República, tendo os Parlamentos de Malta e da Suécia apresentado pareceres fundamentados, por terem considerado que o principio da subsidiariedade tinha sido violado.

emprego; tomar medidas para proteger os trabalhadores e os representantes sindicais, bem como os sindicatos e as organizações de empregadores, de quaisquer atos de interferência da outra parte, dos seus agentes ou dos seus membros no seu estabelecimento, no seu funcionamento ou na sua administração; nos casos em que a taxa de cobertura da negociação coletiva seja inferior a um limiar de 80 %, prever um regime de condições favoráveis, seja por lei ou após consulta aos parceiros sociais, e estabelecer um plano de ação para aumentar essa cobertura.

Há que salientar que a diretiva não prejudica a autonomia dos parceiros sociais, nem o seu direito de negociar e celebrar convenções coletivas; contudo, obriga os Estados-Membros a fixarem um salário mínimo nacional e a declararem a aplicação geral de qualquer convenção coletiva, determinando ainda os Estados-Membros a decidirem fixar salários mínimos nacionais, o seu nível e o acesso a essa proteção, bem como a introduzirem medidas ou convenções coletivas mais favoráveis para os trabalhadores.

Ainda sobre esta matéria, destaca-se as publicações da Eurostat com os valores de salário mínimo aplicáveis nos vários Estados-Membros, das quais se retira que os salários mínimos nos Estados-Membros da UE variavam entre 477,04 euros por mês na Bulgária e 2.570,93 euros por mês no Luxemburgo.

A diretiva deveria ser transposta para o direito nacional até 15 de novembro de 2024.

- **Âmbito internacional**

Países analisados

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional em: Espanha e França.

ESPANHA

O *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*[26], *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, considera, na alínea *b*) do n.º 1 do *artículo 2*, que o serviço doméstico constitui uma relação de caracter especial e o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que a regulamentação destas relações laborais respeitará os direitos básicos reconhecidos pela Constituição.

[26] Diploma consolidado retirado do portal oficial *BOE.es* no dia 20/02/2025. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas respeitantes a Espanha são feitas para o referido portal.

Esta regulamentação foi concretizada, ainda com base na anterior *Ley del Estatuto de los Trabajadores*[27], através da aprovação *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. O Capítulo II regula a formalização do contrato de trabalho e o Capítulo III o conteúdo da relação laboral, incluindo os direitos e deveres, a remuneração, os tempos de trabalho e a conservação e extinção do contrato. A remuneração por horário completo de 40 horas semanais (n.º 1 do *artículo 9*) tem de obedecer ao *Salario Mínimo Interprofesional*, fixado anualmente pelo Governo, sendo recebido proporcionalmente se for realizado um horário de trabalho mais curto, nos termos do n.º 1 do *artículo 8*.

O Capítulo IV define a *Inspección de Trabajo y Seguridad Social* como entidade responsável pelo controlo do cumprimento da legislação laboral no contexto desta relação laboral, nos termos da *Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social*.

O *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*, aborda a questão do processo de melhoria da proteção da saúde e das condições de trabalho dos trabalhadores domésticos, estabelecendo regulamentos específicos de proteção harmonizados com os regulamentos gerais de prevenção de riscos. O seu *artículo primero* aditou uma *Disposición adicional decimoctava* à *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*, que determina que, no âmbito da relação especial de emprego do serviço doméstico familiar, os trabalhadores têm direito a uma proteção efetiva em matéria de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente no domínio da prevenção da violência contra as mulheres, tendo em conta as características específicas do trabalho doméstico, nos termos e com as garantias previstas na regulamentação para assegurar a sua saúde e segurança. O seu *artículo tercero* modificou a *Disposición transitoria decimosexta* do *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*, que define as bases, os tipos de contribuições e as medidas de proteção no Regime Especial dos Trabalhadores Domésticos, resumidas na seguinte tabela constante dessa disposição:

[27] *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.*

Tramo	*Retribución mensual Euros/mes*				*Base de cotización Euros/mes*
1.°	*Hasta*	*269,00*			*250,00*
2.°	*Desde*	*269,01*	*Hasta*	*418,00*	*357,00*
3.°	*Desde*	*418,01*	*Hasta*	*568,00*	*493,00*
4.°	*Desde*	*568,01*	*Hasta*	*718,00*	*643,00*
5.°	*Desde*	*718,01*	*Hasta*	*869,00*	*794,00*
6.°	*Desde*	*869,01*	*Hasta*	*1.017,00*	*943,00*
7.°	*Desde*	*1.017,01*	*Hasta*	*1.166,669*	*1.166,70*
8.°	*Desde*	*1.166,67*			*Retribución mensual*

A *Disposición adicional primera* do *Real Decreto-ley 16/2022*, prevê a existência de benefícios contributivos aplicáveis aos empregadores nas contribuições a seu cargo relativas ao Regime Especial dos Trabalhadores Domésticos. A *Disposición adicional segunda* do mesmo diploma determina a obrigatoriedade de realização de contribuições relativas a trabalhadores domésticos que prestem serviço pelo menos de 60 horas mensais.

Ainda assim, o preâmbulo do *Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre*, *por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar*, considerava, no ponto I, que a utilização da técnica de regulação própria de uma relação laboral especial e distinta da geral contemplada no texto consolidado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, aprovada pelo *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*, não serviu apenas para determinar as peculiaridades desta forma de

trabalho mas, ao contrário da maioria dos outros casos com regulamentação especial, serviu para determinar um estatuto muito menos protetor dos trabalhadores que exercem esta atividade. As formas de contratação e de rescisão, os horários de trabalho e as condições que lhes eram oferecidas apresentavam características que iam para além da mera especialização para se tornarem regulamentos abertamente opostos ao direito à igualdade e à não discriminação. A isto acrescem as condições peculiares de proteção social, que excluíam este grupo de importantes áreas de proteção da segurança social". Assim, o n.º 1 do *artículo* 1 deste diploma define como seu objeto e finalidade regular a proteção da segurança e da saúde no trabalho dos trabalhadores no âmbito da relação laboral especial de serviço de domicílio familiar, de acordo com o disposto na referida *Disposición adicional decimoctava* à *Ley 31/1995, de 8 de noviembre*, *de prevención de Riesgos Laborales*.

FRANÇA

O *employé de ménage à domicile* (empregado doméstico) encontra-se regulado no *Code du travail*[28] em dois enquadramentos legais.

O primeiro é o dos empregados contratados por particulares nas suas casas particulares para realizar trabalhos familiares ou domésticos, regulado nos *articles* L7221-1-1 a 2 e D7221-1 a R7221-2. O empregador privado emprega um ou mais empregados na sua residência particular, na aceção do article 226-4 do *Code Penal*, ou nas suas proximidades, sem qualquer fim lucrativo e para satisfazer necessidades relativas à sua vida pessoal, excluindo as da sua vida profissional. Este enquadramento tem uma proteção legal e social mais reduzida, apenas se aplicando as disposições que conferem os seguintes direitos:

1 – Proteção do assédio moral, previsto nos *articles* L1152-1 e seguintes, do assédio sexual, previsto nos *articles* L1153-1 e seguintes, bem como à representação em tribunal por organizações sindicais de acções decorrente de assédio em aplicação do *article* L1154-2;

2 - Feriado pago no dia 1 de maio, previsto nos *articles* L3133-4 a L3133-6;

[28] Texto consolidado retirado do sítio da Internet da *LEGIFRANCE.gouv.fr* em 20/02/2025. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

3 - Férias remuneradas, previstas nos *articles* L3141-1 a L3141-33, sujeitas a adaptação por decreto do Conselho de Estado;

4 - Licenças para eventos familiares, solidariedade familiar e cuidados de pessoa próxima, previstas nos *articles* L3142-1 a L3142-27;

5 - Acompanhamento médico, definido no Título II do Livro VI da Parte IV.

O segundo enquadramento encontra-se previsto nos *articles* L7231-1 a L7234-1 e D7231-1 a R7233-12, que regula os SAP - *services à la personne* (serviços ao individuo), relevando também a *Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021* e aplicando-se a *Circulaire du 11 avril 2019 relative à la déclaration et à l'agrément des organismes de services à la personne*. Em caso de desempenharem serviços de apoio à autonomia de pessoas que dele o necessitem (idosos, incapacitados, doentes crónicos, etc), aplica-se o disposto nos *articles* D312-1 a D312-7-2. O particular que contrata individualmente este serviço a um trabalhador constitui-se, do ponto de vista do direito laboral, como empregador, passando a ter um conjunto de obrigações que inclui o pagamento das quotizações sociais.

Neste enquadramento de SAP, é necessário celebrar um contrato de trabalho escrito e inscrever-se como empregador no registo da Urssaf - *Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales*. Relativamente aos pagamentos, com a concordância do trabalhador, é possível recorrer a um Cesu - *Chèque emploi service universel* financeiro, um meio de pagamento que permite que todo ou parte do salário de um empregado doméstico seja pago. Existe também um *Cesu déclaratif,* que permite a um particular declarar de forma simplificada o seu funcionário SAP utilizando a declaração do serviço universal de emprego, que também permite calcular e cobrar as contribuições para a segurança social.

Se contratar uma empresa pela prestação do serviço, esse vínculo com o trabalhador pertence à empresa, mas esta pode fazer repercutir nestes uma parte correspondente dos custos sociais e fiscais relativos ao trabalhador.

Existe uma instituição pública denominada de *Agence nationale des services à la personne*, a qual é responsável pela promoção do desenvolvimento de atividades de prestação de serviços pessoais, podendo recrutar trabalhadores contratados de direito privado a termo certo ou para uma missão específica.

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A OIT referia, em 2022, que apenas 6% dos trabalhadores domésticos tinham proteção social completa, apontando uma série de normas internacionais de trabalho que oferecem soluções para estes trabalhadores: a Convenção n.º 189, o primeiro instrumento internacional, adotado em 2011, especificamente dedicado a esta matéria, que estabelece os princípios e direitos básicos e exige que os Estados tomem um conjunto de medidas para tornar o trabalho digno uma realidade para os trabalhadores domésticos; a Recomendação n.º 201, adotada na mesma data, sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, que contém orientações práticas sobre possíveis medidas a serem tomadas a nível legislativo e outras de modo a aplicar os princípios e os direitos consagrados na Convenção; a Recomendação sobre Pisos de Proteção Social n.º 202, de 2012 e a Convenção sobre Normas Mínimas da Seguridade Social n.º 102, de 1952.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

- **Iniciativas pendentes**

Na atual legislatura, encontram-se pendentes as seguintes iniciativas sobre esta temática, todas agendadas para o dia 27 de fevereiro:

Projeto de Lei n.º 399/XVI/1.ª (BE)

Confere uma maior proteção social às pessoas que trabalham no serviço doméstico, garantindo proteção no desemprego e acabando com a incidência contributiva abaixo do salário mínimo nacional

Projeto de Lei n.º 400/XVI/1.ª (BE)

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)

Projeto de Lei n.º 512/XVI/1.ª (PCP)

Garante o pleno reconhecimento dos direitos laborais e maior proteção social aos trabalhadores contratados ao abrigo do contrato de serviço doméstico

Projeto de Lei n.º 516/XVI/1.ª (IL)

Isenta de declaração Modelo 10 o trabalho doméstico

Projeto de Lei n.º 523/XVI/1.ª (PAN)

Reforça o valor do trabalho doméstico não remunerado na economia do casal e prevê critérios para a sua compensação financeira em caso de separação ou divórcio, alterando o Código Civil

Projeto de Lei n.º 527/XVI/1.ª (PAN)

Reforça a proteção social dos trabalhadores e das trabalhadoras domésticas, alterando o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

Projeto de Resolução n.º 684/XVI/1.ª (L)

Recomenda a sensibilização sobre os direitos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos

Projeto de Resolução n.º 685/XVI/1.ª (L)

Recomenda o reforço da capacidade de fiscalização do cumprimento da legislação referente ao trabalho doméstico

Projeto de Resolução n.º 692/XVI/1.ª (PS)

Pela proteção dos trabalhadores do serviço doméstico, reforçando direitos e combatendo a precariedade

VI. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

ABRANTES, Manuel – As portas abertas : o que sabemos sobre o serviço doméstico em Portugal? **Faces de Eva** [Em linha] : **Estudos sobre a mulher**. Lisboa. ISSN 0874-

6885. Nº 45 (jun. 2021). [Consult. 19 fev. 2025]. Disponível em WWW: <URL:https://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-68852021000100102&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>.

Resumo: «O serviço doméstico tem merecido a atenção de cientistas sociais, quer pela sua relevância nos sistemas de produção capitalista, quer pelas inquietações que suscita ao pensamento feminista. Este artigo apresenta uma síntese crítica do que sabemos sobre o serviço doméstico em Portugal. Como se transformou nas últimas décadas? Qual é o seu volume atual? Em que condições é desempenhado? Que desigualdades de classe e de género continuam a estruturá-lo? Transpondo as portas abertas por estudos já realizados, concluímos com quatro recomendações para a investigação futura.»

CARDOSO, Mariana Cunha e Silva de Sousa – **Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades** [Em linha]. Braga : [s.n.], 2019. [Consult. 19 fev. 2025]. Disponível em WWW: <URL:https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/69090>.

Resumo: Nesta dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, apresentada na Escola de Direito da Universidade do Minho, a autora discorre sobre o contrato de trabalho doméstico, designando-o como um «contrato especial que apresenta particularidades significativas de regime e que é perpassado por critérios de valoração específicos.»
Neste sentido, a autora pretendeu «contribuir para o estudo das suas especificidades a propósito das suas principais modalidades: o contrato de trabalho doméstico a termo resolutivo, o contrato de trabalho doméstico com alojamento e/ou alimentação e, por fim, o contrato de trabalho doméstico a tempo parcial. Este contributo terá como escopo auxiliar a uma leitura crítica que subjaz ao arcaico regime jurídico do contrato de trabalho doméstico à luz do, ainda vigente, DL n.º 235/92, de 24 de outubro, com especial enfoque para as questões laborais em torno da sua diferenciação relativamente ao regime geral comum, aflorando os seus fundamentos e problematizando sobre questões de diferentes índoles. O objetivo primordial é o de analisar o atual regime, sem olvidar a necessidade imperiosa de uma revisão legislativa, tendência vertida pela Convenção n.º 189 da OIT.»

OIT – **Making decent work a reality for domestic workers** [Em linha] : **progress and prospects ten years after the adoption of the domestic workers convention, 2011 (No. 189)**. Geneva: ILO, 2021. [Consult. 19 fev. 2025]. Disponível em WWW: <URL: https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=136027&img=23710>. ISBN 978-92-2-031954-3.

Resumo: Desde a adoção da Convenção (N.º189) relativa ao trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores do serviço doméstico de 2011, que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos obtiveram proteção jurídica em muitos países. Contudo, para muitas e muitos trabalhadores domésticos o trabalho digno ainda não se tornou uma realidade. Pelo menos 75,6 milhões de pessoas em todo o mundo desempenham este trabalho essencial para agregados familiares. Surpreendentemente 8 em cada 10 trabalha informalmente, sem proteção laboral e social eficaz.

Este relatório apresenta novas estimativas globais e regionais sobre o número de trabalhadoras e de trabalhadores domésticos. Fornece então uma medida da extensão da cobertura jurídica – isto é a sua inclusão no âmbito de aplicação das leis fundamentais do trabalho e da segurança social – e avalia os progressos alcançados desde a adoção da Convenção.

O relatório disponibiliza ainda, dados estatísticos relativos à extensão da cobertura efetiva – significando aqueles direitos e proteções a que podem efetivamente aceder na prática – no que se refere ao tempo de trabalho, salários, e proteção a nível da segurança social. A exposição a riscos para a segurança e saúde no trabalho (SST), e à violência e assédio são igualmente abordados. Importa realçar que o relatório apresenta, ainda, uma estimativa da percentagem de trabalhadoras e de trabalhadores domésticos que não têm qualquer cobertura face à falta de implementação da legislação e às políticas aplicáveis, ou para os quais as lacunas jurídicas devem ser colmatadas antes de se poder abordar a questão da implementação. São ainda apresentados dados estatísticos sobre os impactos da COVID-19, a nível da perda de empregos e de rendimentos. Finalmente, o relatório disponibiliza orientações para tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico, incluindo algumas vias utilizadas por alguns países para colmatar as lacunas jurídicas e de implementação.

OIT – **Proteção social do trabalho doméstico** [Em linha] : **Tendências de políticas e estatísticas**. Genebra: OIT, 2016. (Documentos de Políticas de Proteção Social; N.º 16). [Consult. 19 fev. 2025]. Disponível em WWW: <URL:https://www.social-protection.org/gimi/Media.action?id=15743>.

Resumo: Este documento sobre políticas de proteção social fornece uma visão geral da situação global da segurança social em relação ao trabalho doméstico em 163 países; analisa as tendências, políticas e lacunas em termos de cobertura legal e efetiva da segurança social para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos; descreve e analisa a configuração dos regimes de segurança social para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, tais como a sua organização institucional, financiamento e gestão; providencia informações sobre os desafios para a extensão da cobertura; e fornece uma compilação e descrição das práticas internacionais de regimes de segurança social para o sector do trabalho doméstico, incluindo informação comparativa.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o «trabalho doméstico é um setor muito relevante, devido tanto à importância quantitativa em termos do volume de oferta de trabalho que a atividade gera para a economia, quanto à sua significativa contribuição socioeconómica em quase todas as sociedades modernas. Paradoxalmente, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos constituem um grupo tradicionalmente excluído do direito humano à segurança social. Devido às suas características, o setor do trabalho doméstico é visto pelos sistemas de segurança social como um "grupo de difícil cobertura". A atividade profissional é realizada numa residência particular e, com frequência para mais do que um empregador. É caracterizada por uma elevada rotatividade laboral, uma grande frequência do salário em espécie, rendimentos irregulares e relações de trabalho que normalmente não são estabelecidas através de um contrato de trabalho formal. Para enfrentar com sucesso o desafio da extensão da cobertura da proteção social do trabalho doméstico, não basta a vontade política dos governos e outros intervenientes interessados; é essencial dispor de uma base de informações adequada que permita conhecer a situação mundial e as práticas nacionais no que respeita a esta matéria.»

Perante estes dados, «o objetivo do presente relatório é apresentar um conjunto de informações sistematizadas a nível internacional, sobre a configuração e as práticas dos regimes de segurança social para o setor do trabalho doméstico.

Deste modo, a OIT «procedeu à sistematização, descrição e análise das principais características dos regimes de segurança social em termos do respetivo âmbito de aplicação, organização institucional, administração e taxas de cobertura. Esta informação é complementada por uma sistematização das práticas observadas num conjunto selecionado de países que conseguiram atingir níveis elevados no que respeita à cobertura do trabalho doméstico.»

Nas conclusões apresentadas a OIT refere que «os dados apresentados neste relatório evidenciam a magnitude do desafio que é suprir o défice mundial de cobertura da segurança social para o trabalho doméstico. Trata-se de um desafio gigantesco que abrange a maioria dos países, incluindo as nações desenvolvidas. O estudo mostra que ainda existem grandes lacunas que dificultam uma cobertura legal e eficaz a nível regional e nacional. Apesar desta situação, observa-se uma clara tendência para a extensão da cobertura, principalmente nos países em desenvolvimento.»

PORTUGAL. EEA Grants. Unidade de Nacional de Gestão – **Livro branco** [Em linha] **: Trabalho Doméstico Digno**. Lisboa : [s.n.], 2024. [Consult. 24 fev. 2025]. Disponível em WWW: <URL: https://www.eeagrants.gov.pt/media/7054/3-brochura-livro-branco_pt.pdf>.

Resumo: O Livro Branco "Trabalho Doméstico Digno" apresenta uma análise aprofundada da legislação, da proteção social e da realidade das trabalhadoras domésticas, oferecendo soluções para um trabalho mais justo e digno.

Este livro é o resultado do projeto Serviço Doméstico Digno, promovido pelo STAD e financiado pelo EEA Grants Portugal, Programa Conciliação e Igualdade de Género, gerido pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

SANTOS, Susana Ferreira dos ; SANTOS, Melanie Oliveira Neiva – Conteúdo do contrato de serviço doméstico : breves considerações. **Trabalho e segurança social**. Porto. Nº 5 (maio 2021), p. 5-8. Cota: RP-558.

Resumo: Este artigo é a continuação da análise sobre o tema em apreço, apresentada pelas autoras no número anterior da revista *Trabalho e Segurança Social* (indicado de

seguida no nosso contributo), sobre as especificidades do contrato de serviço doméstico.

Segundo as autoras «trata-se de um contrato de trabalho nominado e típico, sujeito a um regime legal especial, previsto no Decreto-Lei nº 235/92, de 24 de outubro, com as alterações introduzidas pela Lei n.°114/99, de 3 de agosto. Aos contratos de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais do Código doTrabalho compatíveis com a sua especificidade.»

Desta análise ressalta que «este regime especial não contribui, sob vários aspetos, para a dignificação e valorização do trabalho doméstico. Aliás, há mesmo quem considere que este diploma legal concede um estatuto diminuido não admitido pelo principio da igualdade constitucionalmente consagrado.»

SANTOS, Susana Ferreira dos ; SANTOS, Melanie Oliveira Neiva – Contrato de serviço doméstico : algumas especificidades. **Trabalho e segurança social**. Porto. Nº 4 (abril 2021), p. 5-8. Cota: RP-558.

Resumo: Neste artigo, publicado em duas partes (N.ºs 4 e 5 da revista *Trabalho e Segurança Social*), as autoras discorrem sobre a noção do contrato de serviço doméstico; modalidades e forma do contrato; contrato de trabalho de serviço doméstico a termo; periodo experimental; retribuição e período normal de trabalho semanal.

Referem as mesmas, que «o trabalho doméstico tem sido alvo de maior atenção por parte de alguns atores internacionais nos últimos anos, destacando-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a sua Convenção n.º 189, adotada em 2011, relativa ao trabalho digno para os trabalhadores domésticos, aprovada e ratificada pelo nosso país. A consagração do Dia Internacional das Trabalhadoras e dos Trabalhadores Domésticos, no dia 16 de junho, constitui uma manifestação deste reconhecimento.»

Além disso, alegam que «o trabalho doméstico é merecedor de valorização pelo importante papel que desempenha na sociedade, no equilíbrio da vida de tantos agregados familiares, em que os membros em idade ativa desenvolvem atividades profissionais inconciliáveis com o tempo que a vida doméstica exige.»

TAVARES, Sandra – A Agenda do Trabalho Digno e o trabalho doméstico. **Noticias CIELO** [Em linha]. [S.l.]. ISSN 2532-1226. N. 6, 2023. [Consult. 19 fev. 2025]. Disponível

em WWW: <URL:https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/06/tavares_noticias_cielo_n6_2023.pdf>.

Resumo: Neste artigo a autora analisa as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, ao regime jurídico do trabalho doméstico em Portugal. Esta lei, em vigor desde 1 de maio de 2023, «visou a consagração normativa de uma série de alterações jus laborais inerentes à (assim chamada) Agenda do Trabalho Digno» e, ainda, «transpor para o ordenamento jurídico português as Diretivas (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia e da Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores , diretivas estas a transpor, em termos genéricos, respetivamente, até 1 e 2 de agosto de 2022.»

Estas alterações legislativas procuram promover condições de trabalho mais dignas e assegurar uma maior proteção aos trabalhadores domésticos, alinhando a legislação nacional com as normas europeias e internacionais vigentes.

A autora sublinha a predominância de mulheres no setor do trabalho doméstico em Portugal, evidenciando a necessidade de reforçar as garantias laborais para este grupo, referindo que «numa alteração legal com menos de dois meses de vigência, é palpável que algo mudou, designadamente com o apoio da ameaça penal. E mudou em prol dos trabalhadores domésticos, rectius das trabalhadoras domésticas, em prol dos direitos humanos das mulheres, no cumprimento de uma agenda cujo intuito é garantir a dignidade laboral.»