

GRUPO DE TRABALHO

Estudo do Regime de Segurança Social do Trabalho Doméstico

Índice

| | |
|---|----|
| I – Enquadramento | 3 |
| II – Estado da Arte..... | 5 |
| III – Breve caracterização dos trabalhadores do serviço doméstico | 26 |
| IV – Medidas a Implementar/Recomendações | 29 |
| IV.I - Ao nível do reforço da proteção social..... | 29 |
| IV.II - Ao nível de procedimentos | 33 |
| V – Impacto financeiro..... | 35 |
| V.I. – Elementos de caracterização geral..... | 35 |
| V.II. – Estimativa de efeitos esperados..... | 39 |
| ANEXO | 42 |

Estudo do Regime de Segurança Social do Trabalho Doméstico

I – Enquadramento

Por despacho conjunto dos Senhores Secretários de Estado do Trabalho (SET) e da Segurança Social (SESS), foi criado um grupo de trabalho (GT) para estudar o regime de segurança social do trabalho doméstico, com a seguinte constituição:

- Direção Geral da Segurança Social (DGSS) que assegurou a coordenação dos trabalhos,
- Instituto da Segurança Social, I.P. (ISS, I.P.),
- Instituto de Informática, I.P. (II, I.P.),
- Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), e
- Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

O grupo de trabalho teve como principal objetivo propor medidas de reforço da proteção social dos trabalhadores do serviço doméstico (TSD), assim como de simplificação dos procedimentos necessários ao cumprimento dos deveres e acesso às prestações, tornando-os mais eficientes, com o propósito de incentivar o cumprimento das obrigações perante a Segurança Social e consequentemente reforçar a proteção social dos trabalhadores.

O trabalho doméstico representa atualmente uma das mais importantes ocupações para muitas pessoas, essencialmente do sexo feminino, que embora prestem serviços essenciais, muitas vezes não têm acesso a proteção laboral e social eficaz. Como é do conhecimento geral, existe muita informalidade neste setor - entidades empregadoras e trabalhadores, em determinadas circunstâncias, de comum acordo, não declaram os rendimentos do trabalho à segurança social, o que além de ser uma prática ilícita, contribui para o aumento da precaridade laboral, deixando os trabalhadores numa situação de desproteção.

Outra situação muito observada sucede nos casos em que o mesmo trabalhador tem mais do que uma entidade empregadora, mas apenas uma delas contribui para a segurança social, originando assim baixos níveis de proteção social daquele trabalhador, atendendo à lógica de determinação do valor das prestações, nomeadamente das pensões.

Ainda neste contexto do baixo nível de proteção social, está muito presente o facto da incidência contributiva assentar em remunerações convencionais cujo valor/hora está muito aquém do valor médio praticado.

Por outro lado, é um setor marcado por uma expressiva população migrante, que se encontra, muitas vezes, em situações de particular vulnerabilidade pessoal e familiar e, como tal, mais permissiva ao trabalho informal.

Associado a estes factos é ainda de assinalar a necessidade de melhoramento/aperfeiçoamento ao nível dos procedimentos e interações dos diferentes intervenientes no contexto do Sistema de Segurança Social e da articulação com a Autoridade Tributária, numa linha de otimização de meios, de simplificação de procedimentos e de reforço da eficácia do sistema.

No desenvolvimento deste trabalho foram refletidos os contributos das diferentes entidades envolvidas no âmbito das suas atribuições.

Prazo para apresentação do trabalho: 30 de junho de 2023, prorrogado até 31 de julho de 2023.

II – Estado da Arte

Reconhecendo o contributo significativo dos TSD para a economia mundial, designadamente através do aumento das possibilidades de emprego remunerado para as trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, do incremento da prestação de cuidados a pessoas idosas, crianças e pessoas com deficiência e das transferências de rendimentos substanciais para e entre países, considerando que o trabalho doméstico continua a ser subavaliado e invisível, e é efetuado principalmente por mulheres e jovens, muitas das quais são migrantes e/ou pertencem a comunidades desfavorecidas e estão particularmente expostas à discriminação associada às condições de emprego e de trabalho e a outras violações dos direitos humanos, considerando também que nos países em desenvolvimento, onde historicamente as oportunidades de emprego formal são raras, os TSD representam uma proporção significativa da população ativa desses países e se encontram entre os mais marginalizados e tendo presente que, salvo disposição em contrário, as convenções e recomendações internacionais do trabalho se aplicam a todos os trabalhadores, incluindo os TSD, a OIT adotou em 2011 a Convenção n.º 189, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, 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.

A Convenção define no artigo 1.º, o **trabalho doméstico** como «o trabalho realizado num ou para um ou vários agregados familiares» sendo **trabalhador do serviço doméstico** «qualquer pessoa, do género feminino ou masculino, que execute um trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho». Esta definição inclui tanto as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos empregados a tempo parcial como aqueles que trabalham para vários empregadores, e abrange os cidadãos nacionais ou estrangeiros, bem como aqueles que residam no local onde trabalham ou fora dele, mas «uma pessoa que efetue um trabalho doméstico apenas de forma ocasional ou esporádica sem fazer disso a sua profissão **não é um trabalhador do serviço doméstico**».

Nos termos da Convenção n.º 189 OIT, o empregador pode ser um membro da família para a qual o trabalho é realizado ou uma agência ou empresa que recrute trabalhadores domésticos e os disponibilize para trabalharem em domicílios. Como a OIT esclarece, «este trabalho pode incluir

tarefas tais como: limpar a casa, cozinhar, lavar roupa e passar a ferro, tomar conta de crianças, ou de membros da família idosos ou doentes, jardinagem, guarda da casa, transporte da família (motorista) e até cuidar de animais domésticos.»

Alguns dos aspetos contemplados na Convenção são a fixação de uma idade mínima (que não deve ser inferior à dos trabalhadores em geral – artigo 4.º), de um salário mínimo (quando exista para os trabalhadores em geral) sem discriminação de género (artigo 11.º), a proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência (artigo 5.º), a existência de condições de emprego justas e de condições de trabalho dignas (artigo 6.º) e de um ambiente de trabalho seguro e saudável (artigo 13.º), a garantia de um período mínimo de descanso semanal de 24 horas consecutivas (artigo 10.º) e de condições não menos favoráveis do que as aplicáveis aos trabalhadores em geral em matéria de segurança social, incluindo no que se refere à maternidade (artigo 14.º).

Em 17/07/2015, Portugal procedeu ao depósito do instrumento de ratificação da Convenção n.º 189 da OIT sobre os trabalhadores e as trabalhadoras do serviço doméstico, junto do Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho, e através do Aviso n.º 8/2016 (*in DR*, de 06/04/2016) tornou público que a Convenção entrou em vigor para Portugal em 17/07/2016.

O primeiro relatório, ao abrigo do art.º 22.º da Constituição da OIT, foi enviado em 2019.

A Convenção aplica-se a todos os trabalhadores domésticos, devendo todos os EM tomar medidas para assegurar uma promoção e proteção efetivas dos direitos humanos de todos os trabalhadores domésticos, nomeadamente, promover e concretizar os principais princípios e direitos do trabalho, tais como:

- a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação profissional.

Para melhor conhecimento dos desenvolvimentos no domínio do trabalho doméstico no plano internacional, socorremo-nos de uma síntese informativa da autoria da Divisão de Informação Legislativa Parlamentar da Assembleia da República que transcrevemos, com algumas notas do enquadramento legal do trabalho doméstico, em países como a Alemanha, Bélgica, Espanha e Irlanda, quer em termos de regulação do vínculo laboral, quer de proteção social. Embora a

informação respeite a junho de 2020, o intuito é alargar o campo de reflexão e pensar outras formas de enquadramento.

ALEMANHA

A legislação alemã não define trabalho doméstico nem trabalhador doméstico e não existe legislação específica para este setor, aplicando-se a legislação laboral e de segurança social geral e as regras resultantes de negociação coletiva.

O salário mínimo nacional foi introduzido na Alemanha em 2015, através da Lei do Salário Mínimo (*Mindestlohngesetz*), e corresponde, desde 01-01-2020, a 9,35 euros/hora (ilíquidos) [12,00 euros/hora em 2023], aplicando-se também ao trabalho doméstico. Este valor é superior em muitos setores de atividade, em resultado de negociação coletiva.

Também as regras gerais em matéria de horário de trabalho fixadas na Lei do horário de trabalho (*Arbeitszeitgesetz*) são aplicáveis, embora possa haver exceções a algumas regras, como o limite das 8 horas de trabalho diário, se, por exemplo, estiverem em causa cuidados inadiáveis a pessoas ou animais (em todo o caso, a lei não menciona expressamente o trabalho doméstico, pelo que poderão também ser aplicadas noutras situações).

A inscrição dos trabalhadores domésticos nos esquemas de proteção social compete ao empregador e é obrigatória e a cobertura de cada eventualidade (doença, acidente de trabalho, parentalidade, desemprego, reforma) faz-se, à semelhança dos trabalhadores em geral, através de diferentes entidades, a nível federal e regional.

Existem, contudo, algumas especificidades, como a expressa exclusão da legislação sobre segurança e saúde no trabalho (nos termos do parágrafo 1 (2) da *Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit*, também designada como *Arbeitsschutzgesetz* ou *ArbSchG*).

Outro aspeto a realçar – que, embora não seja exclusivo deste sector, adquire no mesmo grande relevância – são os designados «*Minijobs*», com enquadramento legal nas seções 8 e 8.a do Livro IV do Código da Segurança Social (*Socialgesetzbuch* – SGB) e na lei que regula o trabalho a tempo parcial e os contratos a termo certo (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge* também designada *Teilzeit- und Befristungsgesetz* ou *TzBfG*).

Este é um regime que se aplica a empregos com duração ou remuneração até certos limites, quer no comércio e serviços, quer em residências particulares. Estes contratos de trabalho seguem um processo simplificado, coordenado por um serviço centralizado específico – a *Minijobzentrale*. Os empregadores devem aqui registar o *Minijob*, através de um formulário próprio assinado por trabalhador e empregador, e é a este serviço que são pagas as contribuições devidas (que o mesmo depois encaminha para as entidades competentes).

Nos *Minijobs* em função da remuneração, o trabalhador auferir até 450 euros/mês (em média) ou 5400 euros/ano por uma atividade regular. Nos *Minijobs* em função da duração, a atividade não é desenvolvida de forma regular, mas sim ocasional, ocupando, no máximo, 3 meses ou 70 dias úteis num ano civil e a remuneração não importa.

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

Acresce que, tratando-se de **serviço doméstico**, o empregador pode deduzir 20% da despesa total mensal (soma do salário e das contribuições), no seu imposto sobre o rendimento, pelo que pode ter um reembolso até 510 euros/ano, ou seja, 42,50 euros/mês, isto significa que, dependendo do valor do salário, o empregador pode poupar até cerca de 15,00 euros mês.

Os *Minijobbers* têm praticamente os mesmos direitos laborais que os restantes trabalhadores, como o salário mínimo nacional, férias, assistência na doença, acidentes de trabalho e proteção da parentalidade.

Os *Minijobs* são muitas vezes segundos empregos de pessoas que têm outros contratos de trabalho «normais». Se tiverem proteção social pelo emprego principal mantêm os referidos benefícios no *Minijob* (ou seja, não se somam os valores para efeitos de impostos e contribuições sociais; se tiverem mais um segundo ou terceiro *Minijob*, estes já acumulam).

A este regime de *Minijob* têm sido reconhecidas vantagens, sendo até apontados como contribuindo para o dinamismo do mercado de trabalho alemão. Contudo, também são identificadas desvantagens, como o facto de o seu regime mais benéfico para o empregador desincentivar a transformação do *Minijob* em contrato de trabalho «normal» (muitas empresas recorrem a este mecanismo como forma de ter menos despesas com pessoal), assim incentivando a precariedade

laboral e os salários baixos, ou o facto de o limite de 450,00 euros poder levar a que alguns empregos (ou horas de trabalho) não sejam declarados, por forma a não ficarem sujeitos a impostos e contribuições mais pesadas, o que parece ser especialmente relevante no tocante ao serviço doméstico.

Por fim, refira-se que o Grupo de Peritos sobre o Tráfico de Seres Humanos do Conselho da Europa (GRETA) no seu segundo relatório de avaliação da implementação da Convenção do Conselho da Europa relativa à Luta contra o Tráfico de Seres Humanos, fez recomendações à Alemanha relevantes nesta matéria: «deverá ser assegurado que podem ser feitas inspeções em residências privadas com o objetivo de prevenir abuso de trabalhadores domésticos e detetar casos de tráfico de pessoas».

Também a Agência Europeia dos Direitos Humanos alerta, num relatório de 2019, para a exploração de migrantes em alguns países europeus, designadamente na Alemanha e designadamente no trabalho doméstico.

BÉLGICA

O ordenamento jurídico belga enquadra o trabalho doméstico na *Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*, mais precisamente nos seus artigos 5.º e 108.º a 118.º.

No artigo 5.º daquele diploma legal encontra-se uma concretização do conceito de *contrat de travail domestique*, tendo o legislador definido este tipo de contrato de trabalho como aquele em que um trabalhador, *le domestique*, se compromete realizar, sob autoridade do empregador e mediante a atribuição de uma remuneração, principalmente tarefas manuais para satisfazer necessidades domésticas do seu empregador ou da sua família. Os artigos 108.º a 118.º do mesmo diploma legal compreendem as regras específicas aplicáveis aos contratos de trabalho doméstico na aceção do artigo 5.º.

Os artigos 110.º e 111.º ocupam-se da previsão das regras relativas às obrigações do empregador. O primeiro prevê três obrigações, a saber: colocar à disposição do trabalhador o vestuário necessário à realização do trabalho; assegurar que o trabalho é realizado sob condições de higiene e de conforto; garantir os meios necessários para o trabalhador doméstico guardar os seus bens pessoais. Por sua vez, o artigo 111.º prevê como obrigação a cargo do empregador, no caso de este alterar provisoriamente a sua residência sem levar consigo o trabalhador doméstico, a de garantir o direito à remuneração, bem como a de realizar prestações em espécie que realizava anteriormente à

mudança ou a pagar um subsídio diário correspondente a esse valor, conquanto o trabalhador doméstico permaneça ao seu serviço.

Nos artigos 112.º e 113.º daquele diploma legal vêm previstas as regras relativas à suspensão do contrato de trabalho, nos casos de incapacidade do trabalhador doméstico. Com efeito, no artigo 112.º encontra-se prevista a situação de incapacidade do trabalhador doméstico em caso de doença ou de acidente, estipulando que àquele é reservado o direito à sua remuneração por um período de sete dias, a contar do primeiro dia de incapacidade, e durante os sete dias seguintes a 60% da remuneração, desde que não exceda o limite máximo do seguro de doença e invalidez. O mesmo artigo estabelece, ainda, que, em caso de incapacidade resultante de um acidente de trabalho ou de um acidente verificado a caminho do trabalho, são aplicáveis as disposições do artigo 54.º, § 2, alíneas 1 e 2.

O artigo 113.º prevê a situação de incapacidade em caso de gravidez ou pós gravidez, estipulando que são aplicáveis as regras do artigo 112.º - incapacidade em caso de acidente ou de doença.

ESPANHA

O regime jurídico do serviço doméstico está regulado pelo *Real Decreto 1620/2011, 14 noviembre, regula la relación laboral del servicio del hogar familiar* que contempla especificidades que decorrem da forma como a atividade do serviço doméstico é prestada, assente numa relação de proximidade e de confiança de tipo quase familiar entre o trabalhador e o empregador.

O referido regime jurídico foi aprovado na sequência da publicação da *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*, que permitiu depois do Pacto de Toledo celebrado em abril de 1995, assim como os diferentes acordos sociais realizados em matéria de segurança social, que recomendaram a simplificação e integração de regimes, propondo, medidas graduais de convergência do Regime Especial de Empregados Domésticos com o Regime Geral de Segurança Social (*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*).

O regime jurídico atualmente em vigor é baseado na conveniência e na necessidade de manter uma relação de trabalho especial, que visa alcançar a dignidade das condições de trabalho das pessoas que prestam serviço no agregado familiar através dos seguintes princípios:

- Estabelecer melhores direitos dos trabalhadores aplicando sempre, que possível, as normas contidas no Estatuto dos Trabalhadores e regulamentos complementares;

- A introdução de maior estabilidade no emprego mediante a supressão do contrato temporário anual e a sujeição às regras do citado Estatuto dos Trabalhadores em matéria de contratação temporária;

- A introdução de mecanismos para reforçar a transparência utilizados em questões como a proibição de discriminação no acesso ao emprego e nas obrigações do empregador em relação à informação ao empregado doméstico sobre condições de trabalho.

O serviço doméstico é considerado uma relação de trabalho especial, tipificada como aquela que é prestada no domicílio do empregador sob a sua direção e autoridade, mediante uma remuneração. O objetivo dessa relação especial de trabalho são os serviços realizados no domicílio do empregador e podem abranger qualquer um dos tipos de tarefas domésticas, designadamente a limpeza e arrumação da casa, tratamento de roupas, confeção de refeições, vigilância e assistência a crianças, pessoas idosas e doentes, jardinagem, condução de veículos e outros similares. O Capítulo I [da referida lei] contém regras sobre o objeto e o âmbito de aplicação do contrato de serviço doméstico.

Neste domínio, foi inserida uma melhor definição das partes da relação de trabalho especial, em particular a figura do empregador, tornando homogénea a definição de trabalho contida nos regulamentos da segurança social. O presente regime jurídico não inclui no seu âmbito de aplicação determinadas relações de trabalho, designadamente as relações de trabalho estabelecidas por agências de trabalho temporário, as relações estabelecidas com os cuidadores profissionais e não profissionais em relação às pessoas em situação de dependência e as relações em que exista vínculo familiar com o trabalhador.

O Capítulo II regula a matéria relacionada com o contrato de trabalho, nomeadamente o ingresso no trabalho, permitindo juntamente com a contratação direta o uso do serviço público de emprego, a intervenção de agências de emprego devidamente autorizadas, garantindo, em qualquer caso, a ausência de discriminação no acesso ao emprego pela igualdade efetiva de mulheres e homens.

O Capítulo III regula o conteúdo da relação de emprego, declarando expressamente a aplicação aos trabalhadores do serviço doméstico dos direitos e deveres estabelecidos nos artigos 4.º e 5.º do Estatuto dos Trabalhadores.

O contrato de serviço doméstico pode ser celebrado verbalmente ou sujeito a forma escrita nos contratos de duração determinada, cuja duração seja igual ou superior a quatro semanas. Nestes contratos, o trabalhador deve receber informação sobre os elementos essenciais que compreendem

o contrato se os mesmos não constarem no contrato celebrado por escrito, que além dos aspetos gerais (identificação das partes, salário, tempo de trabalho, etc.) deve incluir:

- Prestações salariais em espécie, quando tenha sido convencionado;
- Duração e distribuição dos tempos de presença acordados, assim como o sistema de retribuição ou compensação dos mesmos;
- O regime noturno do empregado doméstico no domicílio familiar, se for o caso;
- A existência de um período experimental que não poderá exceder dois meses e durante o qual as partes estarão obrigadas a cumprir com as respetivas prestações, com possibilidade de resolução da relação laboral por qualquer das partes, tendo um período máximo de aviso prévio de sete dias.

O presente regime jurídico do contrato de serviço doméstico prevê a cessação do contrato, nos termos do artigo 49.º do Estatuto dos Trabalhadores.

Em relação ao salário é garantida a remuneração em dinheiro, ou através de outro meio de pagamento mediante acordo entre as partes. No caso dos trabalhadores domésticos que trabalham à hora, o salário é pago integralmente em dinheiro na proporção das horas efetivamente trabalhadas, nos termos do artigo 4.º do *Decreto Real 231/2020, de 4 de fevereiro, que estabelece o salário mínimo interprofissional para 2020*.

Quanto à remuneração em espécie (como o alojamento e/ou a alimentação), o percentual máximo de benefícios em espécie equivale a 30% do salário total. Os aumentos salariais devem ser acordados entre as partes, na falta de acordo o aumento aplicável tem como referência o indicado nas estatísticas das convenções coletivas em que a revisão seja realizada.

O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores domésticos não pode ser superior a quarenta horas de trabalho efetivo, sem prejuízo dos tempos de presença à disposição do empregador, acordado entre as partes. Os tempos de presença têm uma duração e são objeto de retribuição ou compensação nos termos em que as partes convencionarem, não podendo exceder 20 horas por semana em média no período de um mês, salvo se as partes concordarem na sua compensação por períodos equivalentes de descanso.

Entre o final e o início de uma jornada de trabalho deve existir um descanso mínimo de 12 horas, podendo ser reduzido a 10 no caso do empregado doméstico interno, compensando-se o resto em períodos até quatro semanas.

O trabalhador doméstico interno tem direito, em cada dia, a gozar pelo menos duas horas para as refeições principais.

O descanso semanal é de 36 horas consecutivas que compreendem como regra geral, a tarde de sábado ou a manhã de segunda e o domingo completo.

O Estatuto dos Trabalhadores aplica-se também aos trabalhadores domésticos em matéria do gozo de férias, feriados e licenças permitindo o exercício de direitos vinculados à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal em termos de igualdade com todos os outros trabalhadores. Neste sentido, os trabalhadores do serviço doméstico têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 30 dias consecutivos, que podem ser divididos em dois ou mais períodos, acordados entre as partes, sendo pelo menos um deles de 15 dias consecutivos. Acresce que estes trabalhadores também têm direito aos subsídios de férias e de Natal.

Os trabalhadores domésticos têm direito às prestações da segurança social com as especificidades previstas no regime geral da segurança social (*Capítulo XVIII do Título II 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*). Assim, no quadro da proteção social, os trabalhadores do serviço doméstico têm direito à proteção nas eventualidades de doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte, com a exceção da proteção no desemprego.

Os empregados não contratados diretamente pelos titulares dos agregados familiares mas através de empresas sejam elas pessoas jurídicas, civis ou comerciais deverão ser inscritos no Regime Geral da Segurança Social pelas referidas empresas, conforme prevê a *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*).

No que diz respeito às contribuições para a segurança social, a partir de 1 de janeiro de 2019, a taxa contributiva passou a ser de 28,30 % sendo 23,60% a cargo do empregador e 4,70% a cargo do trabalhador, determinadas com base na remuneração recebida pelo trabalhador por cada relação de trabalho, de acordo com as regras aplicáveis no regime geral.

Os trabalhadores integrados no regime especial do serviço doméstico que prestem serviço por menos de 60 horas por mês por empregador, mediante acordo com este, ficam responsáveis pelo pagamento de todas as contribuições tanto pelas próprias como pelas do empregador. Nestes casos, os empregadores são obrigados a entregar aos trabalhadores, no momento do pagamento da remuneração a parte respeitante à sua contribuição.

IRLANDA

No ordenamento jurídico irlandês, o conceito de *domestic worker* compreende a pessoa contratada para realizar tarefas domésticas em habitações particulares. Em regra, os trabalhadores domésticos são contratados diretamente pelos proprietários das habitações para executar tarefas relacionadas com limpezas e manutenção da habitação, mas não é incomum realizarem tarefas de natureza diversa, como a prestação de cuidados a crianças, a idosos ou a pessoas com deficiência.

Aos trabalhadores domésticos estão reservados, essencialmente, os mesmos direitos que se encontram reservados aos restantes trabalhadores. Como diferença relevante no tratamento dos trabalhadores domésticos e dos restantes trabalhadores, importa referir as condições de acesso ao emprego. Neste sentido, estando em causa um trabalhador doméstico, é legítimo ao empregador, no momento da sua contratação, basear o critério da escolha em fatores como o sexo ou a idade, considerados, em regra, discriminatórios quando estão em causa contratos de trabalho a celebrar com os restantes trabalhadores (não domésticos).

A secção 42 do *Industrial Relations Act 1990* prevê a criação de códigos de conduta, a elaborar pela comissão responsável pelos assuntos laborais, para estabelecer as regras base a que todos os trabalhadores de determinado setor de atividade devem estar sujeitos. Por seu turno, na secção 23.2 da parte 2 do memorando "*Towards 2016 — Ten Year Framework Social Partnership Agreement 2006 — 2015*", prevê-se a criação de um código de conduta especificamente direcionado aos trabalhadores domésticos. Assim, e de acordo com o *Code of Practice for Protecting Persons Employed in Other People's Homes*, o trabalhador doméstico tem direito a um contrato escrito que deve conter todos os elementos que devem constar de qualquer contrato de trabalho, conforme definido pelo *Terms of Employment (Information) Act 1994*. Tal contrato de trabalho deve conter, expressamente, os seguintes elementos:

- O horário de trabalho ou o número de horas de trabalho;
- O valor a pagar por cada hora de trabalho;
- A lista de tarefas a desempenhar;
- O período de férias anual;
- Os detalhes relativos aos períodos de descanso;
- O local ou locais de prestação de trabalho; e

- A data de início da prestação do trabalho.

O empregador deve respeitar a dignidade e a privacidade do trabalhador doméstico e deve diligenciar para o seu efetivo cumprimento. Na eventualidade de o empregador dispor de um sistema de vigilância na habitação onde o trabalho é prestado, tal facto deve ser expressamente mencionado no contrato de trabalho. Quaisquer ações de busca aos itens pessoais do trabalhador apenas podem ocorrer, excecionalmente, quando exista essa previsão no contrato de trabalho e apenas na presença do trabalhador. Na eventualidade do trabalhador residir na habitação em que trabalha, o empregador é obrigado a fornecer um quarto privado e seguro com uma cama para este. A partilha de quartos é possível caso exista acordo prévio e expresso do trabalhador que deve ser reduzido a escrito no contrato de trabalho.

Qualquer deslocação do trabalhador para locais de trabalho ou de acompanhamento do empregador devem constar do contrato de trabalho e o seu horário de trabalho definido de acordo com as regras gerais estabelecidas pelo *Organisation of Working Time Act 1997*.

O trabalhador tem, igualmente, direito a receber o respetivo recibo de vencimento, devidamente detalhado com os seguintes elementos:

- Período a que se refere o recibo;
- Valor pago por hora;
- Descrição de todo o trabalho suplementar prestado;
- Detalhes de todos os descontos e obrigações fiscais realizadas; e
- Outros descontos feitos de acordo com a legislação laboral em vigor.

Os trabalhadores domésticos podem ser contratados por agências de trabalho, mantendo os mesmos direitos e deveres que teriam se tivessem sido contratados pelo proprietário da habitação.

De igual modo, os trabalhadores domésticos podem trabalhar por conta própria, ficando com os mesmos direitos e deveres que qualquer outro trabalhador por conta própria.

No que aos horários de trabalho diz respeito, estes trabalhadores podem trabalhar no máximo 48 horas semanais, conforme previsto no *Organisation of Working Time Act 1997*, e têm direito a 11 horas consecutivas de descanso por cada período de 24 horas, e 24 horas de descanso consecutivas por cada semana. Adicionalmente, têm direito a intervalos de 15 minutos por cada 2 horas de

trabalho prestado e 30 minutos de intervalo por cada 6 horas. O direito a férias ou o gozo de feriados é igual ao de qualquer outro trabalhador.

O despedimento está sujeito às mesmas regras que se encontram previstas para o despedimento de trabalhador sujeito a qualquer outro contrato de trabalho e o trabalhador doméstico tem direito às prestações sociais no desemprego como qualquer outro trabalhador por conta de outrem.

PORTUGAL

- **Do Direito Laboral**

No âmbito do direito laboral, o Decreto-Lei n.º 508/80, de 21 de outubro, 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, alterado pela Lei n.º 114/99, de 3 de agosto e **pela Lei n.º 13/2023 de 3 de abril**, estabelecendo o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico. O contrato de serviço doméstico é um contrato de trabalho especial que dispõe de regulamentação própria, concretamente o DL n.º 235/92, de 24 de outubro, que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico.

Conforme nota preambular ao Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, o Governo reconheceu que «*a circunstância de o trabalho doméstico ser prestado a agregados familiares, gera relações profissionais com acentuado carácter pessoal, baseado num clima de confiança, que exige que o seu regime se continue a configurar como especial em certas matérias*».

De acordo com este 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: a) Confeção de refeições; b) Lavagem e tratamento de roupas; c) Limpeza e arrumo de casa; d) Vigilância e assistência a crianças, pessoas idosas e doentes; e) Tratamento de animais domésticos; f) Execução de serviços de jardinagem; g) Execução de serviços de costura; h) Outras atividades consagradas pelos usos e costumes; i) Coordenação e supervisão de tarefas do tipo das mencionadas neste número; j) Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores (cfr. Art.º 2.º n.º1).

O n.º 3 desta disposição delimita o conceito de serviço doméstico pela negativa, estabelecendo que «*não se considera serviço doméstico a prestação de trabalhos com carácter acidental, a execução de*

uma tarefa concreta de frequência intermitente ou o desempenho de trabalhos domésticos em regime au pair, de autonomia ou de voluntariado social.” (Regime de au pair: jovens estrangeiros que, a troco de habitação e comida e sem ordenado, prestam serviços na casa onde são recebidos em particular cuidando de crianças para aprenderem português e permanecerem no país por um curto espaço de tempo).

No entanto, a manutenção da expressão “*caráter accidental*”, ou “*a execução de uma tarefa concreta de frequência intermitente*”, para além de constituírem conceitos vagos e indeterminados, podem ainda ser geradores de confusão, considerando que o Código do Trabalho prevê no seu artigo 157.º a admissibilidade de trabalho intermitente¹;

- ***Do Código do Trabalho***

Subsidiariamente, aplica-se a estas relações contratuais o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações subsequentes, a última das quais, através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, e que também alterou o DL n.º 235/92, de 24 de outubro. O artigo 37.º-A, aditado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril², estabelece que “*às relações emergentes do contrato de serviço doméstico aplicam-se as normas do Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente regime*”.

De acordo com o art.º 11.º do Código de Trabalho, “*o contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas*”.

Acresce que “*presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características*:

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;*
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;*
- c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;*

¹ O Código de Trabalho enquadra o “trabalho intermitente” no contrato de trabalho, sendo caracterizado pela prestação de trabalho em regime de intermitência, isto é, “intercalada por um ou mais períodos de inatividade” (artigo 157.º, n.º 1 do Código do Trabalho - CT).

² Que entrou em vigor em 1 de maio de 2023.

d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma (...)" (cfr. Art.º 12.º, n.º 1).

A matéria relativa à organização do tempo de trabalho consta dos artigos 197.º e ss. do Código do Trabalho. O contrato de serviço doméstico pode ser celebrado para prestação de trabalho a tempo completo ou a tempo parcial.

Analisando os indícios supra elencados, com as características da prestação do serviço doméstico na maioria das situações, e tendo em consideração que, para se presumir a existência de um contrato de trabalho basta a verificação de alguns (bastando dois) daqueles elementos caracterizadores, verificamos que:

- a atividade é prestada em local definido pela entidade beneficiária da atividade - geralmente na sua residência (al. a));
- os equipamentos e materiais utilizados (v.g. panos, produtos de limpeza, aspirador, etc.) pertencem ao beneficiário da atividade (al. b));
- é observado um horário de trabalho definido pelo beneficiário da atividade (al. c)) – ainda que possa contemplar um período normal de trabalho inferior a 40 horas semanais;
- é paga, com determinada periodicidade (diária, semanal ou mensal) uma quantia certa como contrapartida da atividade que presta (ou seja, da prestação de serviço doméstico) – al. d).

Por outro lado, do confronto entre o artigo 2.º e as disposições suprarreferidas, constata-se que o legislador manteve expressamente o carácter regular como definidor do serviço doméstico.

Pese embora não se olvide que o regime assenta em várias especificidades, desde logo pela natureza da entidade empregadora – uma família, uma pessoa singular, um agregado familiar – pelo local onde a atividade é desempenhada – o domicílio pessoal ou familiar – pela especial relação de confiança que, face ao atrás referido, deve presidir à relação contratual – parece no entanto não dever deixar de existir uma avaliação quanto à verificação dos indícios que constam do artigo 12.º para presumir a existência de contrato de trabalho.

Para além disso, as especificidades do regime que podem justificar a manutenção e introdução de regras especiais, não devem poder servir de justificação para um regime menos protetor da dignidade do trabalho.

Face ao exposto, tendo em conta o enquadramento legal e as características do mesmo, conclui-se que o serviço doméstico se enquadra de forma geral num contrato de natureza laboral; podendo, em situações pontuais, enquadrar-se num contrato de prestação de serviços.

- ***Das alterações no âmbito da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril***

O Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, que estabelece o regime das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, foi objeto de alterações no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, nomeadamente, os artigos 13.º (Duração do trabalho), 14.º (Intervalos para refeições e descanso), 17.º (Retribuição durante as férias), 24.º (Feriados), 28.º (Cessação do contrato por caducidade), 30.º (Justa causa de rescisão por parte do empregador), 32.º (Rescisão com justa causa pelo trabalhador), e 36.º (Contraordenações), sanando algumas discrepâncias que o regime contenha face ao previsto na Convenção n.º 189 da OIT sobre os trabalhadores e as trabalhadoras do serviço doméstico, ou mesmo face a algumas Diretivas da UE (como a Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro, que aproxima as legislações dos Estados-Membros em matéria de tempo de trabalho).

Até às alterações legislativas decorrentes da Agenda do trabalho Digno, o Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, não tinha sido objeto de alterações significativas, o que contribuiu para um desfazamento do estatuto destes trabalhadores em relação à evolução que o regime aplicável à generalidade dos trabalhadores foi tendo.

No âmbito destas alterações, realçam-se a expressa aplicação subsidiária do Código de Trabalho nestas relações contratuais, a alteração do período de tempo de trabalho para, no máximo, 40 horas semanais, em conformidade com a Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro, a par do Código de Trabalho, e passa igualmente a estar expressamente prevista, como violação culposa das garantias legais ou constantes do contrato de trabalho, a prática de assédio pelo empregador, em linha com o disposto na Convenção n.º 189 OIT.

Com relevância para o estudo em apreço, salientamos que, nos termos da nova redação do artigo 36.º do DL n.º 235/92, introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, passa a ser contraordenação muito grave, a violação do disposto no n.º 1 do artigo 9.º: *«só se considera retribuição aquilo que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei ou do contrato»*, e contraordenação grave, a violação do disposto no n.º 1 e 2 do artigo 14.º *«intervalos para refeições e descanso»* e do n.º 2 do artigo 24.º *«duração do período diário de trabalho nos feriadoss»*.

- ***Do Direito da Segurança Social***

As entidades empregadoras dos trabalhadores do serviço doméstico são, por natureza, consideradas entidades empregadoras sem fins lucrativos, tendo por isso direito à redução da taxa contributiva global que, estando determinada em função do âmbito material de proteção, vê considerada uma redução da taxa da responsabilidade da entidade empregadora determinada pela dedução da percentagem imputada à parcela da solidariedade laboral.

Os Trabalhadores do Serviço Doméstico estão integrados na secção VIII do Capítulo II do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social (adiante designado CRC), com um regime previsto nos artigos 110.º e seguintes do CRC, complementado pelo Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro, na redação em vigor.

Âmbito pessoal

São abrangidos pelo regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, com as especificidades previstas nos artigos 116.º e seguintes do CRC, os trabalhadores que prestem a outrem, de forma remunerada, com carácter regular, sob a sua direção e sua autoridade, atividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, nos termos definidos em legislação própria.

São excluídas do âmbito de aplicação, as pessoas ligadas à entidade empregadora pelos seguintes vínculos familiares (“trabalhadores familiares” ou cuidadores não profissionais):

- o cônjuge ou unidos de facto, há mais de dois anos;
- os descendentes até ao 2.º grau (filhos e netos) ou equiparados (adotados) e afins (enteados, filhos de enteados, genros e noras);
- os ascendentes (pais) ou equiparados (adotantes) e afins (sogros, padrastos e madrastas);
- os irmãos e afins (cunhados).

Âmbito material

Os trabalhadores do serviço doméstico têm direito à proteção nas eventualidades de doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte, tendo por base a consideração de uma remuneração convencional correspondente ao valor do Indexante dos Apoios Sociais ou à sua conversão horária.

Os trabalhadores que se encontrem em regime de contrato mensal a tempo completo, que tenham celebrado com a respetiva entidade empregadora acordo escrito nesse sentido, e tenham, na data da celebração desse acordo, idade inferior a 62,5 anos (idade referência para o ano de 2023, nos termos do n.º 5 do artigo 120º e do anexo I ao CRC), têm ainda direito à proteção no desemprego.

Base de Incidência contributiva

i) Remuneração Convencional

Quando a remuneração a considerar para efeitos de segurança social corresponda a remuneração convencional os subsídios de férias e o subsídio de Natal devidos, não constituem base de incidência contributiva (adiante designado BIC) (al. e) do artigo 48.º do CRC).

Remuneração convencional horária (pessoal contratado ao dia ou à hora)

BIC indexada ao IAS (2023 = € 480,43).

Constitui BIC a remuneração convencional calculada com base no número de horas prestadas e a remuneração horária determinada com base no valor de referência do Indexante dos Apoios Sociais, de acordo com a fórmula: $Rh = (IAS \times 12) / (52 \times 40)$, correspondendo a remuneração horária em 2023 a € 2,77.

O número mensal de horas a declarar não pode, em qualquer circunstância, ser inferior a 30 por cada trabalhador e entidade empregadora (ver quadro exemplificativo pág. 25)

Remuneração convencional ao mês (trabalho mensal em regime de tempo completo)

BIC indexada ao IAS (2023 = € 480,43).

Quando o trabalho é exercido em período inferior a um mês (nos meses em que se verifique o início ou cessação de atividade, ou incapacidade para o trabalho por motivo de maternidade, paternidade ou adoção, ou por doença), é considerada a remuneração correspondente ao número de dias efetivamente prestado sendo a remuneração diária determinada nos termos do trabalho em regime diário pela fórmula: $Rd = IAS / 30$, correspondendo em 2023 a € 16,01.

ii) Remuneração efetiva – contrato de trabalho mensal a tempo completo

Mediante acordo escrito entre o trabalhador e a entidade empregadora pode ser considerada como base de incidência contributiva a remuneração efetivamente auferida que, nos termos da legislação laboral, não pode ser inferior à RMMG, que em 2023, é de € 760,00. Esta opção só pode ser formulada

se o contrato de trabalho for a tempo inteiro, o trabalhador tiver idade inferior, em 2023, a 62,5 anos e capacidade para o exercício da atividade (atestada por médico assistente), abrindo o direito a proteção do trabalhador na eventualidade Desemprego.

Nos casos em que tenha havido opção pela consideração da remuneração efetiva como BIC, os subsídios de férias e de Natal, constituem base de incidência contributiva.

A consideração da remuneração efetivamente auferida e o alargamento do âmbito material de proteção correspondente, tem lugar a partir do mês seguinte ao da entrega da cópia do acordo celebrado e do atestado de capacidade do trabalhador para o exercício da atividade à segurança social, pela entidade empregadora.

Cada atualização da remuneração do trabalhador é comunicada pela entidade empregadora à segurança social no prazo de cinco dias.

Taxa Contributiva

. Sem direito a subsídio de desemprego – base de incidência: remuneração convencional (horária ou ao mês)

- 28,3% (18,9% empregador e 9,4% trabalhadores);

. Com direito a subsídio de desemprego - base de incidência: remuneração efetiva

- 33,3% (22,3% empregador e 11% trabalhador).

Inscrição/Admissão do trabalhador do serviço doméstico

A entidade empregadora tem a obrigação de declarar a admissão do trabalhador do serviço doméstico na Segurança Social, e proceder à sua inscrição se este não estiver inscrito. A Segurança Social inscreve o trabalhador e enquadra-o no regime geral de trabalhador por conta de outrem, de acordo com os artigos 29.º a 31.º do CRC (os trabalhadores do serviço doméstico constituem um grupo específico de trabalhadores abrangidos pelo regime geral).

Se o trabalhador já estiver inscrito na Segurança Social, a entidade empregadora apenas tem a obrigação de comunicar à Segurança Social o início de atividade para o agregado familiar, e a Segurança Social faz o seu enquadramento como trabalhador do serviço doméstico daquela entidade empregadora.

Quando o trabalhador deixa de trabalhar para a entidade empregadora (EE), esta tem de comunicar a cessação de atividade à Segurança Social (artigo 32.º CRC).

A falta de comunicação da admissão do trabalhador tem as consequências previstas no artigo 29.º CRC, aplicáveis à generalidade dos trabalhadores por conta de outrem, e a falta de comunicação da cessação de atividade mantém a obrigação de pagamento de contribuições e quotizações relativas ao trabalhador até que seja regularizada a situação, de acordo com o artigo 32.º CRC.

A EE tem de inscrever o trabalhador ou comunicar a sua admissão à Segurança Social, para ser enquadrado como TSD, nos 15 dias anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho, declarando que:

- o trabalhador exerce, com carácter de regularidade e sob a sua direção e autoridade, mediante retribuição, a profissão do serviço doméstico;
- inexistem situações determinantes de exclusão de enquadramento do trabalhador; (inexistem vínculos familiares com o trabalhador).

Se a entidade empregadora não inscrever o trabalhador na segurança social dentro do prazo, comete contraordenação leve, quando seja cumprida nas 24 horas subsequentes ao termo do prazo, constituindo contraordenação muito grave nas demais situações, nos termos do n.º 7 do artigo 29.º CRC.

Os limites mínimos e máximos das coimas relativas a contraordenações do sistema previdencial (regimes contributivos) são reduzidos a metade para as entidades empregadoras e trabalhadores do serviço doméstico (n.º 2 do artigo 241º CRC).

A este respeito refere-se que, para aplicação a todas as entidades empregadoras, incluindo as dos trabalhadores do serviço doméstico, foi definida nova infração penal no Regime Geral das Infrações Tributárias (artigo 106.º- A), aditada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que passou a prever:

Artigo 106.º - A

Omissão de comunicação de admissão de trabalhadores

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 CRC, no prazo de seis

meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto, são punidas com as penas previstas no n.º 1 do artigo 105.º.

Quando começa a trabalhar para uma entidade empregadora, o trabalhador também tem o dever de comunicar esse início de atividade profissional à Segurança Social, entre a data da celebração do contrato de trabalho e o final do 2.º dia de prestação de trabalho, podendo esta comunicação ser apresentada em conjunto com a declaração da entidade empregadora (Artigo 33.º do CRC e 9.º do DR 1-A/2011, de 3 de janeiro).

Se o trabalhador apresentar a declaração fora do prazo, o período entre o início da atividade e a data em que a declaração der entrada na segurança social – caso não tenha havido lugar a comunicação por parte da entidade empregadora – não será considerado para acesso às prestações do regime geral, isto é, o tempo não conta para prazo de garantia e os valores recebidos - e não registados - não são considerados para o cálculo do valor da prestação.

Ou seja, se (e enquanto) a segurança social não receber do trabalhador a declaração de início de atividade, nem receber da entidade empregadora a comunicação de admissão deste novo trabalhador, os períodos de atividade profissional não declarados não contam para acesso a prestações da Segurança Social (a menos que as respetivas contribuições sejam pagas mais tarde).

Declaração de remunerações

A declaração de remunerações relativa aos trabalhadores do serviço doméstico é efetuada com o pagamento das contribuições e quotizações devidas através de procedimento especialmente desenhado para este grupo profissional, através do serviço Multibanco. À semelhança de todas as entidades empregadoras, a entidade empregadora de trabalhador do serviço doméstico é responsável por descontar da retribuição devida ao trabalhador a parte correspondente às quotizações da responsabilidade deste e entregá-la juntamente com o valor de contribuições da sua responsabilidade à Segurança Social.

Pagamento

Deve ser efetuado do dia 10 até ao 20.º dia do mês seguinte àquele a que dizem respeito as contribuições.

Quadro exemplificativo: valor da remuneração convencional e contribuições correspondentes

| Remuneração Declarada | | Mensal | Diária | Horária |
|-----------------------|--------------|-----------------|----------------|-------------------------|
| | | | € 480,43 | € 16,01 |
| Contribuições | 18,9% | € 90,80 | € 3,027 | € 15,71 (mínimo) |
| Quotizações | 9,4% | € 45,16 | € 1,505 | € 7,81 (mínimo) |
| Total | 28,3% | € 135,96 | € 4,532 | € 23,52 (mínimo) |

Se o pagamento for feito fora do prazo legalmente previsto, a entidade empregadora constitui-se em mora, havendo lugar ao pagamento dos correspondentes juros de mora até integral pagamento.

Tempos de trabalho:

As situações em que os trabalhadores do serviço doméstico são contratados ao mês em regime de tempo completo, esse tempo corresponde a 30 dias/mês.

Nos casos em que o trabalhador do serviço doméstico exerce a respetiva atividade em regime de trabalho horário, cada conjunto de 6 horas corresponde a 1 dia, com o limite máximo de 30 dias em cada mês.

Nos casos em que o número de horas de trabalho excedente de múltiplos de seis for igual a três ou inferior, é considerado meio dia de trabalho e, nos restantes casos, mais um dia.

Remuneração convencional e tempos de trabalho – efeitos daí decorrentes

O regime de segurança social dos trabalhadores do serviço doméstico assente em remunerações convencionais nas situações de pessoal contratado ao dia e ou à hora, cujo valor atual é determinado em função do valor do indexante de apoios sociais (IAS) corresponde a 2,77€ /hora, ou seja, muito aquém do valor efetivamente praticado neste setor. Ao mesmo tempo, o modelo de contabilização dos tempos de trabalho horário dificulta a constituição dos prazos de garantia para a efetivação do direito às prestações e retarda o crescimento das carreiras contributivas com reflexos na constituição da taxa de formação de pensão.

Por conseguinte, da conjugação destes dois elementos (remunerações declaradas e contabilização dos tempos de trabalho), resultam prestações manifestamente baixas, particularmente quando comparadas com a situação de trabalhadores com pagamento de contribuições com base em remunerações reais e a tempo completo.

III – Breve caracterização dos trabalhadores do serviço doméstico

Para efeitos de caracterização dos trabalhadores do serviço doméstico, restringimo-nos aqui ao universo com interação com a segurança social, tendo por base a informação disponibilizada pelo II, IP.

Por conseguinte, verifica-se que, no período de análise (2010-2022), houve um decréscimo do número de trabalhadores do serviço doméstico com pagamento de contribuições, em resultado da redução verificada do número de trabalhadores sem proteção na eventualidade de desemprego, - 52,8% (Gráfico nº1). No que respeita ao número de trabalhadores com proteção na eventualidade de desemprego, representando em 2022 apenas 8,8% do universo, registaram um crescimento no período de referência de 84,1%, no entanto, com valores absolutos pouco expressivos quando comparados com o total de trabalhadores.

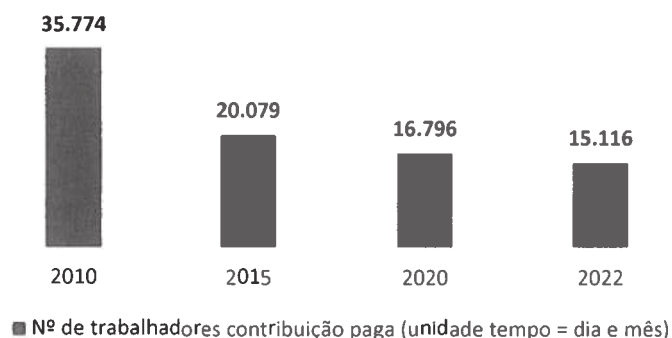
Gráfico n.º 1 – Evolução do n.º de trabalhadores do serviço doméstico



Fonte: II,IP;
Elaboração própria.

No caso particular dos trabalhadores do serviço doméstico sem proteção na eventualidade de desemprego, observa-se uma redução mais acentuada no número de trabalhadores com contribuição paga por referência a dia e/ou mês (-58%) (Gráfico nº 2).

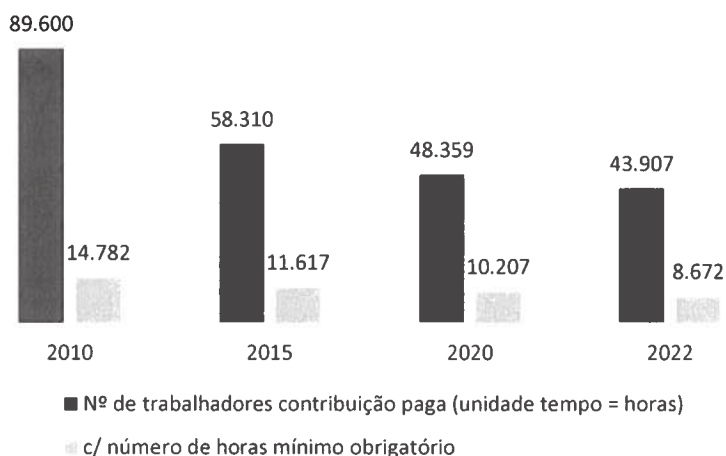
Gráfico n.º 2 – Evolução do n.º de trabalhadores do serviço doméstico sem proteção na eventualidade de desemprego com contribuição dia e/ou mês



Fonte: II,IP;
Elaboração própria.

Com base na informação disponível constata-se também que, em 2022, do universo dos trabalhadores de serviço doméstico sem proteção de desemprego, cerca de 70% se encontra perante a segurança social na modalidade de pagamento à hora, representando os trabalhadores com pagamento de contribuições com base no número de horas mínimo obrigatório, 10% (Gráfico n.º 3).

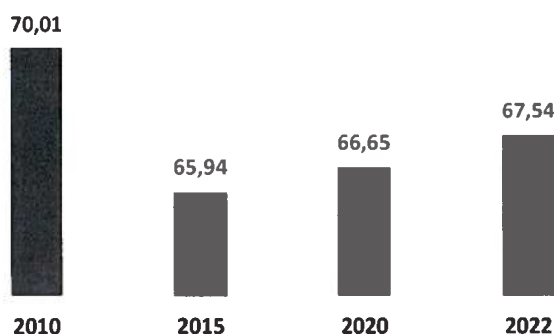
Gráfico n.º 3 – Evolução do n.º de trabalhadores do serviço doméstico sem proteção na eventualidade de desemprego com contribuição hora



Fonte: II,IP;
Elaboração própria.

Relativamente ao número médio de horas declaradas pelos trabalhadores do serviço doméstico sem proteção na eventualidade de desemprego, verifica-se uma diminuição no período de referência de 70,01 horas em 2010, para 67,54 horas em 2022, correspondendo a uma redução de -4% (Gráfico n.º 4).

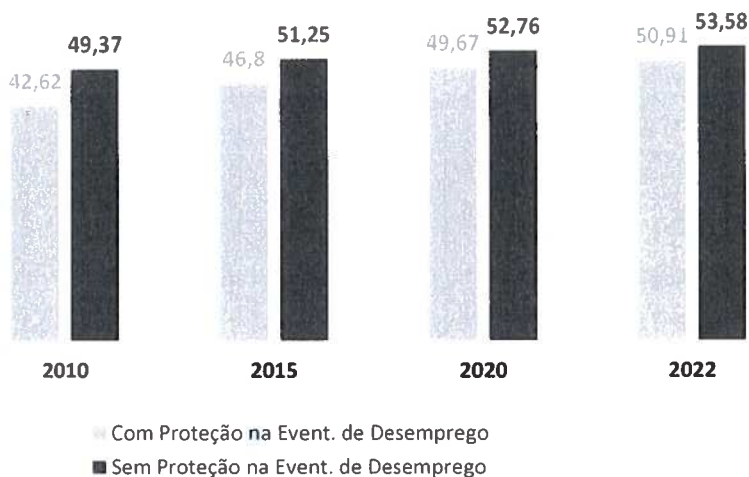
Gráfico n.º 4 – Evolução do número médio de horas declaradas dos trabalhadores do serviço doméstico sem proteção na eventualidade de desemprego



Fonte: II,IP;
Elaboração própria.

No que respeita à idade média dos trabalhadores do serviço doméstico, nota-se uma tendência de envelhecimento deste grupo, na medida em que a idade média dos trabalhadores subiu cerca de 19,5% nos trabalhadores do serviço doméstico com proteção na eventualidade de desemprego e cerca de 8,5% nos trabalhadores do serviço doméstico sem proteção na eventualidade de desemprego, no período de referência (2010-2022). (Gráfico n.º 5)

Gráfico n.º 5 – Evolução da idade média dos trabalhadores do serviço doméstico



Fonte: II,IP;
Elaboração própria.

IV – Medidas a Implementar/Recomendações

Tendo em conta os objetivos deste estudo prosseguido no contexto do GT (reforçar a proteção social dos trabalhadores do serviço doméstico e simplificar os procedimentos no sentido de facilitar o acesso ao sistema), considera-se importante o desenvolvimento das medidas abaixo indicadas, apresentando-se em anexo listagem com o leque de medidas e procedimentos que apesar de analisadas e discutidas com todos os membros do Grupo de Trabalho, por unanimidade ou maioria, não foram consideradas.

De qualquer modo, não se constituindo este relatório como um documento conclusivo, identificando apenas um leque de medidas e de procedimentos que consideramos pertinentes tendo em conta os objetivos apresentados, estamos disponíveis para aprofundar ou (re)equacionar quaisquer medidas ou procedimentos que superiormente sejam entendidos necessários.

IV.1 - Ao nível do reforço da proteção social

- a) Relação de segurança social suportada em salários reais determinada com base na remuneração efetiva do trabalhador por cada relação de trabalho, em convergência com as regras aplicáveis no regime geral de segurança social; e / ou
- b) Relação de segurança social suportada em remunerações indexadas ao valor da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG);

Entendimento:

O regime de segurança social dos trabalhadores do serviço doméstico, para efeitos de base de incidência contributiva, assenta em remunerações convencionais nas situações de pessoal contratado ao dia e/ou à hora, cujo montante é determinado em função do valor do indexante de apoios sociais (IAS), correspondendo, no ano de 2023, a € 2,77€ /hora, a um valor diário de € 16,01 e a uma remuneração mensal de € 480,43, sendo o número mínimo de horas a declarar igual a 30 horas mensais.

Estes valores, além de estarem muito aquém dos efetivamente praticados no setor, originam, inevitavelmente, *remunerações de referência* baixas com reflexos no valor das prestações, e que não refletem sequer de forma aproximada o nível de retribuição auferido por este grupo de trabalhadores.

Portanto, se passarmos para uma lógica de declaração de remunerações reais ou até mesmo por referência à RMMG, verificar-se-á a partir desse momento um aumento do valor médio das prestações atribuídas, também pelo facto de passarem a ser declarados 14 meses de remuneração/ano como base de incidência contributiva, no caso de se tratar de remuneração efetiva. De facto, nas situações em que está legalmente prevista uma remuneração convencional, como é o caso neste grupo específico, são declarados e considerados, apenas, 12 meses em cada ano.

De qualquer modo, embora o valor das prestações aumente no caso da opção pela base de incidência contributiva indexada à RMMG, face ao valor atual, como se exemplifica no capítulo seguinte, ainda assim, existe uma diferença significativa, quando comparado com o valor das prestações se suportadas na remuneração real, sendo desejável que numa linha de melhoria da proteção social dos trabalhadores, a taxa de substituição benefício/remuneração real espelhe maior aproximação destes valores.

c) Alargar a proteção no desemprego aos trabalhadores em regime de trabalho/hora;

Esta medida pressupõe o aumento da taxa contributiva. Deste modo, para atenuar o impacto no imediato do esforço financeiro das Entidades Empregadoras, admite-se a introdução de um mecanismo de progressividade da taxa aplicável.

| Taxa Contributiva Progressiva | | | | |
|--------------------------------------|-----------------------------|--------------------|--------------|--------------------------------|
| Ano | Entidade Empregadora | Trabalhador | Total | |
| 2023 | 18,9% | 9,4% | 28,3% | Sem proteção Desemprego |
| 2024 | 19,75% | 11% | 30,75% | Com proteção Desemprego |
| 2025 | 20,60% | | 31,60% | |
| 2026 | 21,45% | | 32,45% | |
| 2027 | 22,3% | | 33,3% | |

Entendimento:

No regime atual, só têm direito à proteção no desemprego os trabalhadores que estejam a contribuir para a Segurança Social sobre a remuneração efetivamente auferida em regime de contrato de trabalho mensal a tempo completo. Ora, numa primeira observação, facilmente se infere que o alargamento da proteção no desemprego a todos os trabalhadores constituiria um reforço dos níveis de proteção social, conferindo ao mesmo tempo uma forma de tratamento igualitário em relação aos demais trabalhadores por conta de outrem.

Releva-se, contudo, que a passagem para um regime de salários efetivos para todas as situações de trabalho a tempo inteiro fará aumentar o nível de proteção nesta eventualidade para todos os trabalhadores que se encontram, hoje, enquadrados com reconhecimento de salário convencional. Poderá, também, ser equacionada a possibilidade de ser estendida a proteção na eventualidade desemprego no caso de, não se optando, ainda, pela remuneração efetiva, se queira vir a consagrar como referencial de remuneração a RMMG. Neste caso, os trabalhadores do serviço doméstico a tempo inteiro estariam em situação semelhante à da maioria dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pelo regime geral e que auferem, apenas, a RMMG, tendo direito a proteção nesta eventualidade.

Contudo, numa análise mais particular, tendo em conta as características desta atividade, a forma de organização dos tempos de trabalho, a fragilidade das entidades empregadoras e as práticas instituídas, afigura-se difícil a efetivação e o controlo do direito ao subsídio de desemprego aos trabalhadores domésticos em regime de trabalho hora, nomeadamente nas situações de acumulação de rendimentos do trabalho com subsídio de desemprego parcial.

Parece-nos que esta medida, a ser aceite, para além de provocar um aumento do esforço contributivo e criar expectativas quanto ao benefício, pode ter um impacto meramente residual atendendo às condições previstas para a sua materialização.

- d) O registo dos tempos de trabalho, para contrato de trabalho a termo ou sem termo, a tempo completo ou a tempo parcial, corresponde sempre a 30 dias de trabalho por mês, na segurança social;

Entendimento:

O modelo atual de contabilização dos tempos de trabalho para constituição dos prazos de garantia e da própria da carreira contributiva, no caso particular dos trabalhadores do serviço doméstico em regime de trabalho dia ou hora, dificulta o cumprimento dos prazos para acesso às respetivas prestações e conduz a carreiras contributivas curtas com reflexos no valor das pensões.

Ainda que a densidade contributiva para contabilização de um ano civil para a constituição da carreira contributiva seja relativamente baixa (120 dias), a proposta de considerar para o trabalho doméstico, independentemente da forma do contrato de trabalho, um modelo de registo de remunerações que contabilize sempre 30 dias de trabalho por mês, desde que exista prestação de trabalho, configura

um aumento da carreira contributiva e da taxa de formação de pensão com reflexos nos níveis de proteção social.

- e) Dedução fiscal em sede de IRS das contribuições pagas pela entidade empregadora aos trabalhadores do serviço doméstico, através de comunicação oficiosa da Segurança Social à Autoridade tributária;

Entendimento:

Preconiza-se a criação de benefícios fiscais a atribuir às Entidades Empregadoras, destinados a incentivar e a promover a inscrição dos trabalhadores do serviço doméstico na Segurança Social e o consequente pagamento de contribuições e como forma de atenuar o impacto do aumento das contribuições em consequência da alteração da base de incidência contributiva em resultado das opções indicadas nas alíneas a) e b);

- f) Campanhas de sensibilização e informação junto da sociedade civil alertando para a importância de assegurar a formalização da prestação de atividade deste grupo profissional e assim garantir a sua proteção social em termos condignos, e do cumprimento da obrigação contributiva e dos benefícios daí decorrentes.

IV.II - Ao nível de procedimentos

- a)** Tornar obrigatória a comunicação e admissão do vínculo à Segurança Social através da Segurança Social Direta (SSD) para a Entidade Empregadora à semelhança do que sucede com as restantes entidades empregadoras do regime geral, sem prejuízo da continuidade do atendimento assistido, atendendo à caracterização do setor e natureza das entidades empregadoras;
- b)** Os trabalhadores do serviço doméstico já estão enquadrados no regime dos trabalhadores por conta de outrem, mas em termos de qualificação no sistema de informação da segurança social (SISS), têm um tipo de qualificação específico, como «serviço doméstico». Propõe-se que essa qualificação desapareça e passem a ter a qualificação genérica de trabalhadores por conta de outrem, conformando-se, o grupo específico do serviço doméstico;
- c)** Adotando-se os procedimentos aplicáveis aos trabalhadores por conta de outrem aos trabalhadores do serviço doméstico, o serviço de pagamento das contribuições e quotizações, por multibanco, deverá ser repensado e/ou abandonado, pois não será viável considerar, como até aqui, o pagamento de contribuições e quotizações da Entidade Empregadora, como ato declarativo;
- d)** No ato de comunicação do vínculo, a entidade empregadora deverá indicar o tipo de contrato celebrado e o valor da remuneração mensal a pagar ao trabalhador do serviço doméstico, comunicando todos os meses o valor pago e o número de dias e/ou horas de trabalho. Com base nesta informação, o sistema irá lançar a obrigação em conta corrente e gerar a remuneração do trabalhador. A remuneração ou passa a ser gerada independentemente do pagamento da contribuição por parte da entidade empregadora, ou em alternativa, a Entidade Empregadora poderá indicar que não houve trabalho naquele mês e nesse caso, não será gerada a obrigação contributiva, nem a remuneração;
- e)** Alteração/criação de conta corrente para os trabalhadores de serviço doméstico, por forma a permitir o cálculo da obrigação contributiva por entidade empregadora;
- f)** As remunerações do trabalhador do serviço doméstico, serão reconhecidas na sua carreira contributiva, por cada entidade empregadora, à semelhança dos restantes trabalhadores;
- g)** A partir da informação declarada pela Entidade Empregadora, o sistema irá emitir o documento de pagamento (DP) com as respetivas referências. Na eventual ausência de informação por

parte da Entidade Empregadora, o sistema deverá proceder ao cálculo da obrigação, através da informação que reside no sistema, devendo a Entidade Empregadora, proceder ao pagamento das contribuições e quotizações correspondentes, até à data limite. Na ausência de pagamento da contribuição, o sistema avançará para cobrança coerciva;

- h)** Eliminar a obrigatoriedade de apresentação de atestado médico de capacidade para o exercício de atividade;
- i)** Possibilidade do trabalhador do serviço doméstico em regime horário, ficar responsável pelo pagamento das contribuições e quotizações, à Segurança Social, mediante acordo escrito a celebrar entre as partes;
- j)** O início e a cessação do contrato de trabalho de serviço doméstico, têm de ser comunicados à Segurança Social, sendo as remunerações calculadas, com base na declaração inicial da Entidade Empregadora e do Trabalhador, mesmo na ausência de pagamento de contribuições, sob pena de instauração de processo executivo e cobrança coerciva, situação para a qual as partes devem ser expressamente advertidas.

V – Impacto financeiro

Considerando as medidas atrás descritas apresentam-se de seguida alguns elementos financeiros de suporte:

V.I. – Elementos de caracterização geral

Para melhor perceção dos elementos de caracterização dos Trabalhadores de Serviço Doméstico no que respeita a remunerações com base de incidência contributiva e taxas contributivas aplicáveis apresentam-se as tabelas seguintes nas situações admitidas - *alteração da base de incidência contributiva para a RMMG ou valor real auferido que se estima em 7€/hora e alteração da taxa contributiva em consequência do alargamento da proteção no desemprego aos trabalhadores em regime de trabalho/hora.*

Por conseguinte a tabela 1 identifica a base de incidência contributiva e as respetivas taxas contributivas aplicáveis na situação atual de *sem proteção no desemprego (28,3%) e com proteção no desemprego (33,3%)*.

Tabela 1 – Base de incidência contributiva e taxas aplicáveis (situação atual)

| Remuneração declarada | | Taxa Contributiva | | | |
|--|--|----------------------|-------------|-------|--------------------------------|
| | | Entidade Empregadora | Trabalhador | Total | |
| Convencional | | 18,9% | 9,4% | 28,3% | Sem proteção Desemprego |
| Mensal | Horária | | | | |
| 480,43 € 16,01€ por dia (IAS/30) | 2,77 € por hora (IASx12)/(52x40) | | | | |
| Real | | 22,3% | 11% | 33,3% | Com proteção Desemprego |
| A remuneração efetivamente recebida igual ou superior a 760,00€ (RMMG) | | | | | |

De acordo com a tabela 2, na hipótese da base de incidência contributiva corresponder ao valor da RMMG, o valor hora é de 4,38€ contra os atuais 2,77€ (indexado ao valor do IAS). Se o valor da base de incidência for igual ao valor da remuneração real (valor percecionado de 7€/hora), o diferencial é ainda mais acentuado.

Tabela 2 – Base de incidência contributiva e taxas aplicáveis (medidas propostas *sem* proteção no Desemprego)

| Remuneração declarada | | Taxa Contributiva | | | |
|--|-----------------------|----------------------|-------------|-------|--------------------------------|
| | | Entidade Empregadora | Trabalhador | Total | |
| RMMG | | 18,9% | 9,4% | 28,3% | Sem proteção Desemprego |
| Mensal | Horária | | | | |
| 760 € | 4,38 € | | | | |
| 25,33€ por dia (RMMG/30) | (RMMGx12) /(52x40) | | | | |
| Remuneração Real (valor percecionado) | | | | | |
| 1.213,33 € | 7 € | | | | |

Ainda no caso da situação, *sem proteção no desemprego*, a tabela 2.1 dá-nos uma informação precisa quanto ao esforço contributivo que resulta da alteração das novas bases de incidência equacionadas, espelhado um aumento de 58,12% no caso da base de incidência contributiva corresponder ao valor da RMMG e de 152,71% se for igual ao valor da remuneração real (valor percecionado de 7€/hora).

Tabela 2.1. – Exemplo dos valores das contribuições por número de horas trabalhadas

| Nº Horas | 2,77€ hora (IAS) | 4,38€ hora (RMMG) | 7€ hora (Remuneração real) |
|-----------|---------------------------|-------------------|----------------------------|
| | taxa atual sem desemprego | | |
| | TOTAL | | |
| 1 | 0,78 € | 1,24 € | 1,98 € |
| 30 | 23,52 € | 37,19 € | 59,43 € |
| 40 | 31,36 € | 49,58 € | 79,24 € |
| 50 | 39,20 € | 61,98 € | 99,05 € |
| 60 | 47,03 € | 74,37 € | 118,86 € |
| 70 | 54,87 € | 86,77 € | 138,67 € |

Relativamente à taxa contributiva aplicável na situação *com proteção no desemprego* (tabela 3) há um acréscimo de 5% (conforme o artigo 51.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social) resultando daqui um aumento da contribuição mais significativo em relação à situação atual *sem proteção no desemprego*, 86,06% no caso da base de incidência contributiva corresponder à RMMG e de 197,36% se for igual ao valor real, como demonstrado na tabela 3.1.

Tabela 3 – Base de incidência contributiva e taxas aplicáveis (medidas propostas com proteção no Desemprego)

| Remuneração declarada | | Taxa Contributiva | | | Com proteção Desemprego |
|---|-----------------------|----------------------|-------------|-------|-------------------------|
| | | Entidade Empregadora | Trabalhador | Total | |
| RMMG | | 22,3% | 11% | 33,3% | |
| Mensal | Horária | | | | |
| 760 € | 4,38 € | | | | |
| 25,33€ por dia (RMMG/30) | (RMMGx12) /(52x40) | | | | |
| Remuneração Real (valor percencionado) | | | | | |
| 1.213,33 € | 7 € | | | | |

Tabela 3.1. – Exemplo dos valores das contribuições por número de horas trabalhadas

| Nº Horas | 2,77€ hora (IAS - taxa atual sem desemprego) | 4,38€ hora (RMMG - taxa atual com desemprego) | 7€ hora (Remuneração real - taxa atual com desemprego) |
|----------|---|--|---|
| | TOTAL | | |
| 1 | 0,78 € | 1,46 € | 2,33 € |
| 30 | 23,52 € | 43,76 € | 69,93 € |
| 40 | 31,36 € | 58,34 € | 93,24 € |
| 50 | 39,20 € | 72,93 € | 116,55 € |
| 60 | 47,03 € | 87,51 € | 139,86 € |
| 70 | 54,87 € | 102,10 € | 163,17 € |

Se se pretender atenuar o impacto do esforço financeiro imediato provocado pelo aumento da taxa contributiva pela assunção da proteção no desemprego e caso se admita um mecanismo de progressividade anual da aplicação da taxa num período de 3 anos, o esforço corresponderá a 1/3 do aumento total, cujo efeito se observa na tabela seguinte (3.2).

Tabela 3.2. – Contribuições com base na aplicação da taxa contributiva por remuneração/hora (medidas propostas) – Taxa Progressiva

| Ano | 4,38€ hora (RMMG - taxa atual) | | | 4,38€ hora (RMMG - taxa progressiva) | | | 7€ hora (Remuneração real - taxa atual) | | | 7€ hora (Remuneração real - taxa progressiva) | | |
|------|-----------------------------------|--------|--------|---|--------|--------|--|--------|--------|--|-------|--------|
| | E. Emp. | Trab. | Total | E. Emp. | Trab. | Total | E. Emp. | Trab. | Total | E. Emp. | Trab. | Total |
| 2024 | | | | 0,87 € | | 1,35 € | | | | 1,38€ | | 2,15 € |
| 2025 | | | | 0,90 € | | 1,38 € | | | | 1,44€ | | 2,21 € |
| 2026 | 0,98 € | 0,48 € | 1,46 € | 0,94 € | 0,48 € | 1,42 € | 1,56 € | 0,77 € | 2,33 € | 1,50€ | 0,77€ | 2,27 € |
| 2027 | | | | 0,98 € | | 1,46 € | | | | 1,56€ | | 2,33€ |

Em síntese, das tabelas apresentadas anteriormente (1 a 3.2.), observa-se no essencial, o seguinte:

- Aumento de 58,12% e de 152,71% da base de incidência contributiva/horária por comparação ao valor atual convencionado, se se optar, respetivamente, por remunerações indexadas ao valor hora da RMMG (4,38€) ou ao valor real auferido pelo trabalhador (valor percecionado de 7€ /hora);
- A Título de exemplo, com base no referencial mínimo mensal obrigatório de horas declarado (30 horas), o valor total das contribuições na situação de *sem proteção no desemprego* é de 23,52€, passando para 37,19€ caso a base de referência contributiva seja igual à RMMG, passando para 59,43€ caso a base de referência contributiva corresponda à remuneração real (valor percecionado de 7€ /hora), o que significa um esforço contributivo acrescido de 13,67€ e 35,91€ respetivamente, aumentando significativamente o valor das contribuições na situação de *com proteção no desemprego*, passando o valor atual de 23,52€ para 43,76€ caso a base de referência contributiva seja igual à RMMG e para 69,93€ caso a base de referência contributiva corresponda à remuneração real (valor percecionado de 7€ /hora), o que significa um esforço contributivo acrescido de 20,24€ e 46,41€ respetivamente.

V.II. – Estimativa de efeitos esperados

Optou-se por não se estimar o impacto financeiro global de todas as medidas, na ótica da receita e na ótica da despesa, na medida que não está em equação (re)definir quer a taxa contributiva global, quer a taxa correspondente a cada eventualidade, nomeadamente a da proteção no desemprego, uma vez que os valores considerados estão previstos no artigo 51.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, tendo sido definidos atuarialmente como o valor necessário para fazer face à despesa com a proteção nas respetivas eventualidades.

Nesta circunstância restringimo-nos ao impacto do aumento da receita se se optar pela relação de segurança social suportada em remunerações indexadas ao valor da RMMG e/ou com base na remuneração real do trabalhador por cada relação de trabalho, à perda de receita se se optar pelo alargamento da proteção no desemprego e de eventual aplicação progressiva da taxa correspondente, bem como do efeito esperado no que respeita às pensões em consequência de nova contabilização dos tempos de trabalho.

Para efeitos de estimação do impacto do aumento da receita, considerou-se como referencial o número de trabalhadores do serviço doméstico sem proteção no desemprego com registo na segurança social e o valor de contribuições arrecadado no ano de 2022, e as novas remunerações a considerar como base de incidência contributiva, numa dimensão de 14 meses/ano.

PRESSUPOSTOS INICIAIS

| Trabalhadores do Serviço Doméstico sem proteção no desemprego | |
|--|--------------------|
| (Dados da situação atual – 2022)* | |
| Nº de Trabalhadores do Serviço Doméstico | 59.023 |
| Valor total declarado de contribuições e quotizações anuais | 42.739.800,90 € |
| Número médio de anos com carreira contributiva à data da pensão de velhice | 26,77 |
| Nova base de incidência a considerar | |
| RMMG (4,38€/hora) | (Mensal) 760€ |
| Remuneração real (valor percencionado de 7€ /hora) | (Mensal) 1.213,33€ |

* Situação da base de dados a 21-04-2023

De acordo com a tabela 4, o valor das contribuições, na situação de *sem proteção no desemprego*, por comparação ao valor recebido em 2022, apresenta um aumento de **135.232.446,70 € / ano** e de **241.391.331,23 € / ano** considerando como base de incidência contributiva, respetivamente o valor da RMMG e da remuneração real.

Tabela 4 - Valor das contribuições anuais com taxa atual *sem proteção no desemprego* (28,3%)

| Ano | Situação atual | Cenário 1 (RMMG) | Cenário 2 (Remuneração real) |
|------------------------------|-----------------|-------------------------------|---------------------------------|
| | | (Taxa atual – Sem Desemprego) | |
| 2022 | 42.739.800,90 € | | |
| 2024 | | 177.972.247,60 € | 284.131.132,13 € |
| Aumento anual de receita de: | | 135.232.446,70 € | 241.391.331,23 € |

Considerando as situações de *com proteção no desemprego*, pelo efeito do aumento da taxa contributiva (tabela 5), o aumento da receita anual, igualmente por comparação à receita atual, regista um aumento de **166.676.306,70 € /ano** no 1º cenário e de **291.591.177,90 € / ano** no 2º cenário.

Tabela 5 - Valor das contribuições anuais com taxa atual *com proteção no desemprego* (33,3%)

| Ano | Situação atual (Taxa atual – Sem Desemprego) | Cenário 1 RMMG | Cenário 2 Remuneração real |
|---------------------------|---|-------------------------------|-------------------------------|
| | | (Taxa atual – Com Desemprego) | (Taxa atual – Com Desemprego) |
| 2022 | 42.739.800,90 € | | |
| 2024 | | 209.416.107,60 € | 334.330.978,80 € |
| Aumento anual de receita: | | 166.676.306,70 € | 291.591.177,90 € |

Caso se opte pela aplicação progressiva da taxa contributiva na situação de *com proteção no desemprego*, conforme se demonstra na tabela 6, há uma perda de receita total (no conjunto dos 3 anos de transição para a taxa global) no valor de **32.072.737,20€** para o cenário 1 e de **51.203.843,60€** para o cenário 2.

Tabela 6 - Valor das contribuições anuais - Taxa progressiva – (Perda de receita)

| Ano | Cenário 1 RMMG (Taxa progressiva – Com Desemprego) | Cenário 2 Remuneração real | Perda anual de receita | | Δ % |
|-----------------------|--|-------------------------------|------------------------|------------------------|---------|
| | | | Cenário 1 | Cenário 2 | |
| 2024 | 193.379.739,00 € | 308.729.057,00 € | 16.036.368,60 € | 25.601.921,80 € | - 8,29% |
| 2025 | 198.725.195,20 € | 309.231.055,47 € | 10.690.912,40 € | 17.067.947,87 € | - 5,38% |
| 2026 | 204.070.651,40 € | 325.797.004,87 € | 5.345.456,20 € | 8.533.973,93 € | - 2,62% |
| 2027 | 209.416.107,60 € | 334.330.978,80 € | | | |
| Total da perda | | | 32.072.737,20 € | 51.203.843,60 € | |

Por último e no que respeita ao efeito da alteração preconizada da contabilização dos tempos de trabalho com incidência contributiva, no suposto que o número médio de anos de carreira contributiva à idade de acesso à pensão de velhice, atualmente 26,77 anos, passará para 40 anos, a taxa de formação de pensão sofrerá um acréscimo de cerca de 26,46%, com reflexos no valor das pensões, o qual será igualmente acompanhado do aumento das remunerações de referência.

Caso a medida seja considerada, a DGSS desenvolverá de seguida os exercícios de apuramento do impacto financeiro no sistema de pensões.

Esta proposta não foi totalmente consensual no âmbito do Grupo de Trabalho tendo em conta que *face à realidade do Serviço Doméstico com remuneração convencional horária (que representa a maioria do Serviço Doméstico registado na Segurança Social), esta solução de se aproximar este grupo específico da generalidade dos Trabalhadores por Conta de Outrem é suscetível, na prática, de reduzir o universo de trabalhadores a quem é garantida proteção.*

Da mesma forma receia-se que esta solução poderá não facilitar/simplificar procedimentos para as Entidades Empregadoras e trabalhadores do Serviço Doméstico, designadamente por não ser claro que se assegurem os prazos de garantia necessários para acesso às prestações.

ANEXO

Propostas analisadas e não consideradas

Ao nível do reforço da proteção social dos trabalhadores do serviço doméstico:

- a) Foi equacionada a possibilidade do trabalho de serviço doméstico em regime à hora poder ser equiparado a prestação de serviços e conseqüentemente os trabalhadores serem enquadrados como trabalhadores independentes. No entanto, em virtude das características deste trabalho não se enquadrarem no entendimento de trabalho autónomo tendo em conta a descrição e fundamentação apresentadas pela ACT e pela DGERT, segundo as quais, *“o serviço doméstico enquadra-se, no geral, num contrato de natureza laboral, sem prejuízo, em situações pontuais, do seu enquadramento num contrato de prestação de serviços”*, não se avançou com esta possibilidade no leque de propostas a apresentar;

Neste domínio, a DGSS e o ISS,IP advertiram que o eventual enquadramento dos trabalhadores do serviço doméstico no regime dos trabalhadores independentes só pode ter lugar caso haja alteração à natureza da relação jurídica contratual.

- b) Avaliar a possibilidade, nesse caso, de o enquadramento ser efetuado de forma semelhante ao que hoje já acontece, no RTI, via AT; (ISS,IP)
- c) No caso de enquadramento no RTI, avaliar a manutenção de um montante mínimo de contribuições, por exemplo, 20€(?); (ISS,IP)
- d) Ainda na modalidade do trabalho de serviço doméstico em regime horário e/ou ao dia, foi equacionada a figura do vale/cheque serviço, existente em países como a França e a Bélgica, em que o agregado familiar interessado na prestação do trabalho de serviço doméstico pode adquirir o cheque-serviço na(s) entidade(s) a definir para o efeito como meio de pagamento ao trabalhador, a qual procederá à sua conversão em dinheiro, retendo o valor das contribuições devidas. Esta medida, por implicar, a criação de uma entidade terceira, foi igualmente afastada por ora, atendendo à complexidade da sua implementação e à falta de informação procedimental neste âmbito; (DGSS)

Ao nível de procedimentos

- a) Registo do enquadramento no SISS com obrigatoriedade de identificação da respetiva entidade empregadora, para o caso de TCO; *“o trabalhador tem de identificar a EE, muitos pagam contribuições e já não têm EE”* (ISS,IP)
- b) Clarificação ou simplificação dos regimes possíveis: real; convencional; (ISS,IP)

c) Serviço Doméstico – efetivas: (II,IP)

- Legalmente, já estão englobadas no regime dos TCO. Em termos do Sistema de Informação da Segurança Social têm um Tipo Qualificação específico SD (Serviço Doméstico);
- Propõe-se que, em termos do Sistema de Informação da Segurança Social, passem a ter qualificação de TCO:
 - CR e Taxa específica;
 - Obrigações contratuais específicas para este regime;
 - EE com as mesmas obrigações declarativas e contributivas das restantes EE;

d) Serviço Doméstico – convencionais: (II,IP)

- A própria PS do serviço doméstico faz a inscrição na SSD (sem referência às EE);
- É-lhe fixada uma BIC mínima, que será pago pela própria e que lhe garante 30 dias (mediante pagamento pelo próprio trabalhador);
- Em paralelo, as EE que usufruírem do serviço doméstico declaram na SSD o valor que pagaram no mês ao trabalhador;
- Com base nos valores declarados pela EE, a SS calcula as contribuições a cargo da EE e emite o Documento de Pagamento para estes pagarem;
- A remuneração do trabalhador SD tem sempre por base a sua contribuição individual acrescida das contribuições complementares das EE que existirem;
- Se durante um tempo (a definir) não houver nenhum valor declarado por parte das EE, a SS encerra a qualificação de SD;
- Only once - Os valores declarados pelas EE são comunicados à AT, dispensando as EE de fazê-lo;
- Promoção do cumprimento - propõe-se que as EE tenham uma dedução fiscal, em sede de IRS, com base nestes valores;

Com esta proposta para o atual SD convencional:

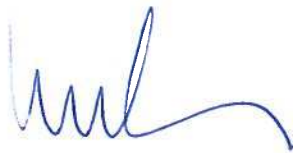
- Com a contribuição mínima permitimos que o trabalhador SD tenha uma carreira contributiva menos dependente da existência da prestação de serviço ou da duração do mesmo;
- A contribuição mínima mensal também permite a emergência de um prazo de garantia mais sólido o que facilita o acesso a benefícios;
- Com as declarações mensais das entidades empregadoras há uma aproximação da contribuição ao valor real;

Por consequência do ponto anterior a carreira contributiva do trabalhador SD fica mais aproximada ao montante real auferido;

Lisboa, 18 de setembro de 2023

O Grupo de trabalho

- Direção Geral da Segurança Social (DGSS)



- Instituto da Segurança Social, I.P. (ISS, I.P.)

- Instituto de Informática, I.P. (II, I.P.)

Assinado por: **Carla Isabel Monteiro Miragaia Silva**

Num. de identificação: 10114259

Data: 2023.09.20 11:35:57+01'00'



- Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)



- Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT)

