

---

# TRABALHO DOMÉSTICO

---

## ENQUADRAMENTO NACIONAL E INTERNACIONAL



SÍNTESE  
INFORMATIVA

FICHA TÉCNICA

**Divisão de Informação Legislativa e Parlamentar – DILP**

Título:

**Trabalho Doméstico: Enquadramento nacional e internacional**

Pesquisa, compilação, análise e tratamento por:

**Filomena Romano de Castro, Maria João Godinho e Nuno Amorim**

Arranjo e Composição Gráfica:

**Nuno Amorim**

**Síntese Informativa n.º 40**

Data de publicação:

**Junho de 2020**

Av. D. Carlos I, 128-132 – 3.º  
1200-651 LISBOA

AVISO LEGAL E DIREITOS DE AUTOR

Este documento é um resumo de informação publicada e não representa necessariamente a opinião do autor ou da Assembleia da República.

O documento foi produzido para apoio aos trabalhos parlamentares dos Deputados e funcionários da Assembleia da República.

**© Assembleia da República, 2020. Direitos reservados nos termos do artigo 52º da Lei nº 28/2003, de 30 de julho.**

## Índice

NOTA PRÉVIA .....	4
ALEMANHA .....	6
BÉLGICA .....	8
ESPAÑA .....	9
IRLANDA .....	13
PORTUGAL .....	16

## NOTA PRÉVIA

No seu relatório de 2013 [Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection](#), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estimava que existiriam pelo menos 53 milhões de trabalhadores domésticos em todo o mundo, muito embora, pela própria natureza deste tipo de trabalho, não seja possível ter a certeza dos números. Efetivamente, os dados estatísticos da generalidade dos países não traduzem a realidade, dado que muitos trabalhadores domésticos não são oficialmente declarados como tal, designadamente no que à proteção social se refere. O trabalho doméstico constitui «uma das formas de emprego mais precária, mal remunerada, insegura e desprotegida», o que se deve essencialmente a três razões principais: «o trabalho doméstico é subestimado, invisível e insuficientemente regulado»<sup>1</sup>.

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, 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 seu artigo 1.º (a)] o **trabalho doméstico** como «o trabalho realizado num ou para um ou vários agregados familiares» e o **trabalhador do serviço doméstico** é «qualquer pessoa, do género feminino ou masculino, que execute um trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho» [artigo 1.º (b)]. 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» [artigo 1.º (c)]. 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»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Como se refere no portal da [OIT-Lisboa](#).

<sup>2</sup> Nesta [brochura](#) sobre esta Convenção.

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).

A Convenção entrou em vigor em 2013 (para Portugal, que a ratificou em 2015, entrou em vigor a 17 de julho de 2016) e foi até ao momento ratificada por 29 Estados<sup>3</sup>, alguns dos quais alteraram as respetivas legislações nacionais em consequência. Mas estudos feitos nesta área demonstram que a falta de proteção dos trabalhadores domésticos continua a ser uma realidade em todo o mundo, incluindo nos países ditos «desenvolvidos», em que a legislação laboral e de proteção social é tipicamente mais abrangente, em parte porque se trata muitas vezes de trabalho não declarado e frequentemente desempenhado por crianças e jovens, migrantes, incluindo ilegais, ou mesmo vítimas de tráfico de pessoas, mas também pelo facto de a legislação muitas vezes conter regras específicas e com menor grau de proteção para estes trabalhadores. Este é também um setor em que as desigualdades de género se fazem sentir, sendo maioritariamente desenvolvido por mulheres, muitas vezes remuneradas com salários mais baixos do que os trabalhadores do sexo masculino. A OIT estima que presentemente uma em cada 25 mulheres trabalhadoras estão empregadas no serviço doméstico<sup>4</sup>.

Com a presente síntese legislativa, elaborada a pedido de um grupo parlamentar, dá-se nota do enquadramento legal do trabalho doméstico em Portugal e ainda na Alemanha, Bélgica, Espanha e Irlanda, quer em termos de regulação do vínculo laboral, quer de proteção social.

---

3

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:NO)

<sup>4</sup> Mais informação no portal da [OIT](#).

## 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 ([nesta página](#) do Governo Federal, em inglês, pode consultar-se o essencial das condições de trabalho neste país).

O salário mínimo nacional foi introduzido na Alemanha em 2015, através da Lei do Salário Mínimo ([\*Mindestlohngesetz\*](#)), e corresponde, desde 1 de janeiro de 2020, a 9,35 euros/hora (ilíquidos), 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* – [aqui](#) disponível em inglês).

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<sup>5</sup>.

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).

Nos *minijobs* de até 450 euros o trabalhador está isento de impostos e de contribuições sociais, com exceção das relativas à reforma, para o que paga 13,6 % dos ganhos, mas com possibilidade de optar por não contribuir. O empregador paga uma contribuição total de 14,6% (dos quais 2% de imposto sobre o rendimento e o restante para as várias eventualidades de proteção social a taxas reduzidas face às dos contratos de trabalho «normais»).

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 de 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 euros mês<sup>6</sup>.

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 euros poder levar a que alguns empregos (ou horas de trabalho) não sejam declarados, por forma a não ficarem sujeitos a impostos e

---

<sup>5</sup> Limites alargados, no contexto da pandemia, para 5 meses ou 115 dias úteis.; também o limite da remuneração pode ser ultrapassado se se dever a mais horas de trabalho por causa da pandemia, entre 1 de março e 31 de outubro de 2020, no equivalente a 5 vencimentos, sem deixar de ser um *minijob*.

<sup>6</sup> No exemplo de um trabalhador que aufera 185 euros/mês, referido no portal da *Minijob-Zentrale*; Detalhes deste tipo de contrato nesta [brochura](#) (em alemão).

contribuições mais pesadas, o que parece ser especialmente relevante no tocante ao serviço doméstico <sup>7</sup>.

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» (tradução nossa).

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 (em síntese explicado nesta [nota de imprensa](#)).

## 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 e 108 a 118.

No artigo 5 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<sup>8</sup>.

Os artigos 108 a 118 do mesmo diploma legal compreendem as regras específicas aplicáveis aos contratos de trabalho doméstico na aceção do artigo 5.

Os artigos 110 e 111 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

---

<sup>7</sup> Também do ponto de vista da proteção social têm deficiências - para aprofundamento desta questão sugere-se este estudo da Comissão Europeia: [Case study – gaps inaccess to social protection for mini-jobs in Germany](#), de 2018.

<sup>8</sup> Segundo informação constante do sítio na *Internet* do [Service Public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale](#), são considerados trabalhadores domésticos, por exemplo, os cozinheiros, as empregadas domésticas e as empregadas domésticas a trabalhar para um privado, sendo esclarecido que não é considerado trabalho doméstico aquele que não implique um serviço doméstico. Com efeito, de acordo com a informação prestada naquele sítio da *Internet*, ficam excluídos do conceito de trabalhadores domésticos, por exemplo, os motoristas, os jardineiros ou os enfermeiros.



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 prevê, como obrigação a cargo do empregador, a de, no caso de este alterar provisoriamente a sua residência sem levar consigo o trabalhador doméstico, 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 e 113 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 vem 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 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, § 2, alíneas 1 e 2.

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

Importa referir a existência de uma modalidade de *contrat d'occupation de travailleur a domicile*, prevista nos artigos 119 e seguintes daquele diploma legal, que enquadra o trabalho em casa ou em qualquer outro local escolhido pelo trabalhado sem supervisão ou controlo por parte do empregador.

## 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](#)<sup>9</sup> 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.

<sup>9</sup> Revogou o [Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar](#).

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 renumeração. 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 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 homogênia 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, 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](#)<sup>10</sup>.

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:

- a. Prestações salariais em espécie, quando tenha sido convencionado;
- b. Duração e distribuição dos tempos de presença acordados, assim como o sistema de retribuição ou compensação dos mesmos;
- c. O regime noturno do empregado doméstico no domicílio familiar, se for o caso;
- d. 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

---

<sup>10</sup> Cfr. *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

trabalhadas, nos termos do artigo 4.º do [Decreto Real 231/2020, de 4 de fevereiro, que estabelece o salário mínimo interprofissional para 2020](#)<sup>11</sup>.

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 estabelecidas no regime geral da segurança social ([Capítulo XVIII do Título II do Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de outubro, 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

---

<sup>11</sup> No caso dos trabalhadores domésticos que trabalham ao mês, a sua remuneração não pode ser inferior a 935,00 € (salário mínimo interprofissional para 2020).

doméstico têm direito à proteção nas eventualidades de doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte, com a exceção da proteção no desemprego.

Os citados 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<sup>12</sup>, 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 empregado, 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<sup>13</sup> 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

---

<sup>12</sup> Vd. [ORDEN TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019](#).

<sup>13</sup> Quando o trabalhador doméstico seja um cidadão nacional de um país terceiro do Espaço Económico Europeu é necessária a obtenção prévia de uma autorização de trabalho (*employment permit*) para seja celebrado o respetivo contrato de trabalho.

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<sup>14</sup>;
- 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<sup>15</sup>;
- 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 de o 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.

<sup>14</sup> A prestação do trabalho deve ser registado de acordo com o regime geral aprovada pela [Organisation of Working Time Act \(Records\) \(Prescribed Form and Exemptions\) Regulations 2001](#).

<sup>15</sup> Os períodos de descanso são aferidos de acordo com o regime geral, estabelecido pelo [Organisation of Working Time Act 1997](#).

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
- Quais outros descontos feitos de acordo com a legislação laboral em vigor<sup>16</sup>.

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<sup>17</sup>.

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.

---

<sup>16</sup> De acordo com o [National Minimum Wage Act 2000](#), é legítimo ao empregador descontar um valor, pré-determinado, quando forneça alojamento e/ou alimentação ao trabalhador. Atualmente, os valores a descontar são os seguintes: alojamento e alimentação 54,13€ por semana (7,73€ por dia), 32,14€ por semana (4,60€ por dia) para alimentação e 21,85€ por semana (3,14€ por dia) para alojamento.

<sup>17</sup> Na eventualidade de o trabalhador acompanhar o empregador durante as férias deste, este período é considerado tempo de trabalho mantendo o trabalhador todos os direitos daí decorrentes.

## PORTUGAL

Em 1980, o [Decreto-Lei n.º 508/80, de 21 de outubro](#)<sup>18</sup>, 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](#)<sup>19</sup>, na sua redação atual, 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 com «acentuado carácter 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, limpeza e arrumação da casa, 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<sup>20</sup> (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.

---

<sup>18</sup> Até à sua entrada em vigor, as normas regulamentadoras do contrato de serviço doméstico estavam previstas no Código Civil de 1867.

<sup>19</sup> Retificado pela [Declaração de Retificação n.º 174/92, de 31 de outubro](#) e alterado pela [Lei n.º 114/99, de 3 de agosto](#).

<sup>20</sup> 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](#)).



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 estipulado 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 e quatro horas, constituindo contraordenação grave a sua violação.

No entanto, quando exista acordo do trabalhador, o período normal de trabalho pode ser observado em termos médios.

O tempo de descanso semanal que diz respeito ao trabalhador não alojado a tempo inteiro e ao trabalhador alojado, estes têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo de um dia de descanso semanal, podendo por acordo entre as partes, o gozo de meio dia ou de um dia completo de descanso, além do dia do referido descanso semanal que deve coincidir com o domingo (artigo 15.º).

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

À semelhança do Código do Trabalho<sup>21</sup>, está previsto um período experimental de 90 dias para os trabalhadores domésticos, salvo estipulação escrita por via da qual seja eliminado ou reduzido. Durante este período as duas partes podem fazer cessar o contrato, sem qualquer justificação ou aviso prévio. Ocorrendo a cessação do contrato durante o período experimental, deve ser concedido ao trabalhador alojado<sup>22</sup> um prazo não inferior a vinte e quatro horas para abandono do alojamento (artigo 8.º).

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 35.º do aludido regime jurídico do contrato de serviço doméstico.

Tal como consta no [Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das modalidades enunciadas, a entidade empregadora deve

<sup>21</sup> Nos termos dos [artigos 111.º e 112.º](#).

<sup>22</sup> Para efeitos do regime jurídico do contrato de serviço doméstico, o trabalhador doméstico cuja retribuição em espécie compreenda a prestação de alojamento ou de alojamento e alimentação.

passar ao trabalhador um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e a retribuição auferida. O certificado só pode conter outras referências quando for expressamente requerido pelo trabalhador.

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.

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 inexistente 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, 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<sup>23</sup> em regime de contrato de trabalho mensal a tempo completo.

O presente regime prevê uma aproximação ao Código do Trabalho referente aos regimes de faltas, de férias e do respetivo subsídio.

Assim, 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 são equiparados a

---

<sup>23</sup> O valor da retribuição mínima mensal garantida é de 635,00 € nos termos do [Decreto-Lei n.º 167/2019 de 21 de novembro](#) que atualizou o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2020.

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.

Nas situações em que o trabalhador desconta sobre a remuneração convencional, os subsídios de férias e de Natal não estão sujeitos a descontos para a segurança social, apenas nos casos de remuneração real, cujo valor mínimo é de 635,00 €.

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<sup>24</sup> 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 [Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social](#), aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, 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, 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.

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)<sup>25</sup>.

Constitui base de incidência contributiva a remuneração convencional<sup>26</sup> 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.

<sup>24</sup> As entidades empregadoras, para efeitos de segurança social, são consideradas entidades contribuintes.

<sup>25</sup> O valor do IAS para o ano de 2020 é de € 438,81, nos termos da [Portaria n.º 27/2020 de 31 de janeiro](#) que procedeu à atualização anual do valor do indexante dos apoios sociais (IAS).

<sup>26</sup> É um valor fixo, equivalente a 438,81€ (valor do IAS) por mês e 2,53€ por hora.

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](#).

O valor que a entidade empregadora vai pagar à Segurança Social, depende da remuneração declarada (horária, diária ou mensal), conforme a tabela seguinte:

REMUNERAÇÃO DECLARADA		TAXAS CONTRIBUTIVAS		
		EMPREGADOR	TRABALHADOR	TOTAL
<b>CONVENCIONAL</b>		18,90%	9,40%	28,30%
<b>MENSAL</b>	<b>HORÁRIA</b>			
438,81€	2,53€ (IASx12) / (52x40) por hora			
14,63€(IAS/30) por dia				
<b>REAL</b>		22,30%	11%	33,30%
A remuneração efetivamente recebida ou pelo menos 635,00€ (Retribuição Mínima Mensal Garantida)				

Fonte: Instituto da Segurança Social<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Consultar, [Guia Prático](#) - Inscrição, Alteração e Cessação de Serviço Doméstico.