

TRABALHO NO DOMICÍLIO, TRABALHO DOMÉSTICO E TRABALHOS DE CUIDADO NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS: PRIMEIRA LEITURA À LUZ DAS CONVENÇÕES DA OIT*

Catarina de Oliveira Carvalho**

Universidade Católica Portuguesa

SUMÁRIO: 1. Considerações gerais sobre características sociológicas comuns às modalidades de trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de cuidado. –2. O regime jurídico português do trabalho doméstico e a Convenção n.º 189 da OIT. 2.1 A ratificação da Convenção n.º 189 da OIT. 2.2. Caracterização jurídica do trabalho doméstico. 2.2.1. Contrato de trabalho especial: justificação e evolução legislativa. 2.2.2. Aplicação subsidiária do regime laboral comum. 2.2.3. Definição e âmbito de aplicação. 2.2.4. Articulação do regime nacional com a Convenção n.º 189 e a Recomendação n.º 201. –3. O regime jurídico português do trabalho no domicílio e a Convenção n.º 177 da OIT. 3.1. A não ratificação da Convenção n.º 177 da OIT. 3.2. O trabalho no domicílio como contrato equiparado: enquadramento jurídico e respetiva evolução histórica. 3.3. Definição e âmbito de aplicação. 3.4. Aplicação subsidiária do regime laboral comum. 3.5. Articulação do regime nacional com a Convenção n.º 177 e a Recomendação n.º 184. 3.5.1. Avaliação geral. 3.5.2 Regime aplicável na Região Autónoma da Madeira às “bordadeiras de casa” e ao setor da “Obra de Vimes”. –4. Trabalhos de cuidado. –5. Notas conclusivas.

RESUMO

O presente estudo analisa a situação do trabalho doméstico, do trabalho no domicílio e dos trabalhos de cuidado em Portugal, partindo da respetiva configuração sociológica –que os caracteriza como trabalhos marcadamente femininos, informais, mal remunerados e precários– para uma análise do respetivo regime jurídico à luz das Convenções da OIT. Apesar de Portugal ter ratificado a Convenção n.º 189, relativa ao trabalho digno para os trabalhadores domésticos, o seu cumprimento não é cabalmente assegurado, afigurando-se urgente uma revisão do regime jurídico nacional, que data de 1992 e se encontra obsoleto. Por outro lado, o Estado português não ratificou a Convenção n.º 177 relativa ao trabalho no domicílio, o que se compreende porque, também aqui, a regulamentação interna, apesar de ser bastante mais recente do que a do trabalho doméstico, não assegura, em vários domínios, a proteção mínima conferida pelo diploma da OIT. Finalmente, em relação aos trabalhos de cuidado, não encontramos no ordena-

*Recibido el 13 de abril de 2019. Aprobado el 1 de mayo de 2019.

** Professora associada da Universidade Católica Portuguesa. Faculdade de Direito – Escola do Porto.

mento jurídico português qualquer proteção específica, embora no último ano se tenham intensificado os debates parlamentares com vista a uma regulação do estatuto do cuidador informal.

ABSTRACT

The present study analyses the situation of domestic work, home work and care work in Portugal, starting from the respective sociological configuration – which characterizes them as highly feminine, informal, low paid and precarious forms of work – to analyse the respective legal regime in the light of ILO Conventions. Although Portugal has ratified ILO Convention No. 189 on Decent Work for Domestic Workers, compliance with it is not fully ensured, and a revision of the national legal regime dating from 1992, and therefore obsolete, is urgently needed. On the other hand, the Portuguese State has not ratified Convention No. 177 on Home Work, which is explicable since national regulation thereon, although much more recent than the one regulating domestic work, does not ensure, in several areas, the minimum protection conferred by the ILO diploma. Finally, as regards care work, there is no specific protection in the Portuguese legal system, although in the last year parliamentary debates were intensified with a view to regulating the status of the informal caregiver.

Palavras-chave: trabalho doméstico; trabalho no domicílio; trabalhos de cuidado; trabalho feminino; convenções da OIT.

Key words: domestic work; home work; care work; female work; ILO conventions.

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE CARACTERÍSTICAS SOCIOLÓGICAS COMUNS ÀS MODALIDADES DE TRABALHO NO DOMICÍLIO, TRABALHO DOMÉSTICO E TRABALHOS DE CUIDADO

O trabalho doméstico a par do trabalho no domicílio e também dos trabalhos de cuidado em geral¹ apresentam-se como atividades predominantemente femininas², circunstância que evidencia o impacto em termos de igualdade de género que assume a regulamentação destas formas de trabalho ou a ausência da mesma³.

No que respeita aos trabalhos de cuidado, incluindo o doméstico, os dados apresentados pela OIT assinalam a importância crescente dos mesmos, em contraciclo com a destruição do emprego, com particular incidência de género, anunciada pela Indústria 4.0⁴. Mesmo em relação

¹ Note-se que o recente Relatório da OIT, *Care work and care jobs – For the future of decent work*, Genebra, 2018, pp. xxvii-xxviii, 6, 8 ss. e *passim*, inclui o trabalho doméstico no âmbito dos trabalhos de cuidado (*care work*).

² *Idem, ibidem*. No que respeita especificamente ao trabalho doméstico, números mais recentes indicados pela OIT apontam para 49.2 milhões de trabalhadoras neste setor, constituindo 70.2% do total. Cfr. OIT, *Care work and care jobs...*, *cit.*, p. 190.

³ Esta preocupação é visível, não apenas ao nível da OIT, mas também da UE. Assim, além do recente Relatório citado na nota 1, encontramos muitos outros relatórios e estudos produzidos no âmbito da OIT, designadamente no contexto do trabalho doméstico e do trabalho decente na economia informal, que salientam tal impacto. A nível da UE, veja-se a Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016, sobre trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados na UE (2015/2094(INI)), onde se afirma, por exemplo, “que 80 % de todos os prestadores de cuidados são mulheres e que tal tem repercussões nos níveis de emprego das mulheres, no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, na igualdade de género e no envelhecimento saudável”.

⁴ Sobre o problema do “desemprego tecnológico” e o respetivo impacto em termos de género, veja-se TERESA COELHO MOREIRA, “Algumas considerações sobre Trabalho 4.0”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2016, II, pp. 249 ss. Referindo-se ao trabalho doméstico “como uma das atividades em melhores condições para sobreviver à devastação do emprego provocada pela revolução tecnológica”, CLÁUDIA CAMPOS RODRIGUES/ VICTOR HUGO VENTURA, “A insustentável leveza do contrato de trabalho doméstico ou o caso da (in)exigibilidade de

ao trabalho no domicílio, a profecia marxista que vaticinava o respetivo desaparecimento com a evolução do sistema capitalista revelou-se errónea, uma vez que este se mostrou “uma realidade persistente e que até encontra hoje novas expressões, estendendo-se a actividades em que não era tradicional”⁵.

O tratamento estatístico destas realidades em Portugal é, todavia, insuficiente, quer porque o inquérito ao emprego realizado pelo INE não desagrega a este nível de detalhe, quer porque os dados relativos ao trabalho no domicílio são praticamente inexistentes, demonstrando tratar-se de um trabalho quase invisível, com exceção de certas atividades delimitadas desenvolvidas na Região Autónoma da Madeira e que serão oportunamente referidas.

Assim, os dados estatísticos encontrados reportam-se, sobretudo, ao trabalho doméstico, tendo sido obtidos a partir do número de empregadores ou trabalhadores domésticos que descontam para a segurança social⁶. Neste domínio, de acordo com os dados referentes às “atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico” (2015 e 2016), verifica-se que se trata da atividade mais feminizada (acima dos 98%), pese embora a diminuição do número de mulheres neste setor e o facto de o INE não ter facultado o número de homens⁷.

Em termos gerais, correspondem a atividades socialmente desvalorizadas, quer em termos monetários quer em termos de reconhecimento do seu valor⁸, que, quando desenvolvidas fora do âmbito empresarial ou sem contrapartida remuneratória direta, nem sequer são encaradas como “verdadeiro” trabalho⁹. Esta circunstância associada ao facto de se tratar de trabalho predominantemente feminino origina “uma hierarquia social e remete as mulheres para uma posição de inferioridade”, ou seja, uma “subordinação de género”, à qual, por sua vez, pelo menos no caso do trabalho doméstico e do trabalho no domicílio, se associa a uma “subordinação de

parecer da CITE em caso de despedimento de trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante”, 2018 (inédito), p. 12.

⁵ Entendimento manifestado por JÚLIO GOMES, “Algumas considerações sobre o trabalho no domicílio”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2003, n.ºs 3-4, pp. 52-53. No mesmo sentido, ANTÓNIO LOPES BATALHA, *A alienabilidade no direito laboral. Trabalho no domicílio e teletrabalho*, Edições Universitárias Lusófonas, Lisboa, 2007, p. 185.

⁶ Vejam-se os dados apresentados por Pordata, atualizados em 25/02/2019 e que evidenciam o decréscimo destes trabalhadores (pelo menos, no que respeita ao trabalho declarado) desde a crise de 2008 <https://www.pordata.pt/Portugal/Entidades+empregadoras+e+indiv%C3%ADduos+do+serviço+doméstico+com+d+eclaração+de+remuneração+à+Segurança+Social-863>

⁷ Cfr. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), *Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional – 2016*, setembro de 2017, pp. 22-23, 125, disponível em http://cite.gov.pt/acite/publicacoes_02.html. Outros dados (2010) apontam para um trabalho quase exclusivamente feminino das *Actividades de los hogares que emplean a personal doméstico* (98,3%) – vd. MANUEL ABRANTES, “Trabajadores domésticos en Europa. Hablemos de cifras”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, 2014, n.º 2, pp. 263-264. Mais recentemente, FÁTIMA SULEMAN/ MARIA DA CONCEIÇÃO FIGUEIREDO, “Diferencias salariales en una ocupación mayoritariamente femenina. El trabajo doméstico informal y flexible en Portugal”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 137, 2018, n.º 1, p. 147, referem 99,6% de trabalhadoras no setor. Para uma panorâmica as profissões em que a proporção de um género em relação ao outro é, em Portugal, de acordo com um índice de discriminação profissional, de pelo menos 3 para 1, que traduz o rácio da diferença do emprego por conta de outrem entre os géneros no que toca ao número total de trabalhadores daquela profissão, veja-se o Anexo à Portaria n.º 1212/2000, de 26 de dezembro.

⁸ Como é mencionado na Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016, sobre trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados na UE (2015/2094(INI)).

⁹ Daí a importância da nova e “revolucionária” definição de trabalho adotada na Resolução I da 19.ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho que inclui “qualquer atividade realizada por pessoas de qualquer sexo e idade para produzir bens ou prestar serviços para uso de terceiros ou para uso próprio”, independentemente do trabalho ser ou não retribuído. Cf. OIT, *Care work and care jobs...*, cit., p. 8-9.

classe”, porque são, sobretudo, as mulheres de classes sociais mais baixas, com poucas qualificações que trabalham nestes setores¹⁰.

Neste contexto, pode parecer algo paradoxal que os estudos de género não incidam ou incidam apenas incidentalmente sobre estas realidades, em particular sobre o trabalho doméstico, lacuna que é interpretada por diversos sociólogos à luz do papel que este trabalho desempenha como “o «outro» da libertação feminina”¹¹. Passamos a explicar. A realidade portuguesa é marcada por uma forte presença feminina no mercado de trabalho (superior à média europeia)¹². Acresce que o trabalho a tempo parcial, apesar de ter aumentado de forma relevante nos últimos anos e de ser maioritariamente feminino¹³, continua a não ter forte expressão no mercado de trabalho português. Por outro lado, verifica-se que o “tradicionalismo de género dominante no campo dos valores e das práticas familiares” não se alterou de forma significativa¹⁴, ou seja, “apesar de as mulheres trabalharem maioritariamente a tempo inteiro, mantêm a seu cargo a maior parte do trabalho doméstico e de prestação de cuidados dentro da família, enquanto os homens dedicam mais tempo ao trabalho profissional”¹⁵, perpetuando a elevada assimetria na partilha do trabalho não pago entre mulheres e homens, que caracteriza a realidade portuguesa¹⁶. Ora, a conciliação das exigências profissionais com este tradicionalismo de género dominante é facilitada precisamente pelo recurso a trabalho doméstico barato¹⁷. Daí, as trabalhadoras domésticas serem consideradas “sombras de um discurso de conquista e de emancipação no qual ciência e ideologia se confundem, não resultando numa problematização sobre as desigualdades internas ao género feminino”¹⁸.

Sobrevém que a feminização do trabalho doméstico tem vindo a ser crescentemente acompanhada pelo desempenho do mesmo por trabalhadoras imigrantes¹⁹, à semelhança do que

¹⁰ Nestes termos, conquanto referindo-se exclusivamente ao trabalho doméstico, PATRÍCIA GONÇALVES BAPTISTA, *Imigração e trabalho doméstico: o caso português*, Alto-comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, Lisboa, 2011, pp. 31 ss. Com efeito, esta “subordinação de classe” não se alterou apesar das relevantes modificações verificadas: no passado, mulheres muito jovens, solteiras, pobres e sem qualificações, provenientes do meio rural, frequentemente alojadas em casa do empregador; hoje, mulheres dos centros urbanos, com poucas qualificações e opções limitadas ao nível do mercado de trabalho, predominantemente externas (*idem, ibidem*). Sobre a primeira realidade, veja-se também LIEVE MEERSSCHAERT, “Alguns contributos para o estudo da identidade das empregadas domésticas em Portugal”, *Análise Social*, vol. XXII (92-93), 1986, 3.º-4.º, pp. 633 ss.

¹¹ Cfr. MANUEL ABRANTES, “A densidade da sombra. Trabalho doméstico, género e imigração”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º 70, 2012, p. 93, citando INÊS BRASÃO.

¹² Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), *Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho...*, cit., p. 16.

¹³ Entre 2002 e 2014, o trabalho a tempo parcial passou de 3,2% para 7,3%, sendo que, neste último ano, 69,2% do mesmo reportava-se a trabalho feminino. Cf. GUILHERME DRAY *et al.*, *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016*, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisboa, 2016, pp. 176-177.

¹⁴ Assim, MANUEL ABRANTES, “A densidade da sombra...”, cit., p. 93, com várias indicações bibliográficas; ISABEL TAVORA/ JILL RUBERY, “Female employment, labour market institutions and gender culture in Portugal”, *European Journal of Industrial Relations*, 2013, 19(3), pp. 221-222 e *passim*.

¹⁵ Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), *Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho...*, cit., pp. 43 ss.

¹⁶ Cf. MANUEL ABRANTES, “A densidade da sombra...”, cit., p. 92. O Autor, noutro estudo já citado neste trabalho (“Trabajadores domésticos em Europa...”, cit. pp. 265 ss.), assinala a relação direta muitas vezes identificada entre o volume de trabalho doméstico de um país e a respetiva assimetria na divisão das responsabilidades familiares.

¹⁷ MANUEL ABRANTES, “A densidade da sombra...”, cit., p. 93. No mesmo sentido, afirma-se na Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016, sobre trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados na UE (2015/2094(INI)), que “as mulheres que trabalham a preços acessíveis como trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados desempenham um papel importante, tanto do ponto de vista económico, como do ponto de vista social, pois permitem aos seus empregadores conciliar melhor a vida profissional com a vida privada, permitindo ainda a muitas pessoas ter disponibilidade para trabalhar”.

¹⁸ INÊS BRASÃO *apud* MANUEL ABRANTES, “A densidade da sombra...”, cit., p. 93.

¹⁹ Para desenvolvimentos sobre a imigração e o trabalho doméstico em Portugal, explicando a respetiva evolução a partir de um contexto de recrutamento à escala nacional, junto das classes mais desfavorecidas, para uma es-

sucede no resto da Europa²⁰, sendo, aliás, o ramo de atividade mais frequente entre as mulheres imigrantes empregadas em Portugal (cerca de 20%)²¹. No que se refere à nacionalidade destas trabalhadoras imigrantes, o Brasil aparece colocado em primeiro lugar, seguido dos PALOP e da Europa de Leste²². Note-se, contudo, que contrariamente ao que sucede com outros países no nosso entorno²³, a esmagadora maioria destas trabalhadoras continua a ser autóctone (83,1%). Porém, se atendermos apenas à situação das trabalhadoras domésticas internas (alojadas na habitação do seu empregador), esta ponderação inverte-se.

Apesar de Portugal, contrariamente ao que sucede noutros países²⁴, regular por via legislativa, como veremos, quer o trabalho no domicílio quer o trabalho doméstico, estes apresentam-se, ainda assim, como domínios onde grassam o trabalho informal²⁵ e conseqüentemente invisível²⁶, as baixas remunerações e a precariedade²⁷. Por sua vez, a informalidade e o isola-

cala global, *vd.* PATRÍCIA GONÇALVES BAPTISTA, *Imigração e trabalho doméstico: o caso português*, *cit.*, pp. 55 ss.; MANUEL ABRANTES/ JOÃO PEIXOTO, “Género, imigração e flexibilidade laboral: o caso dos serviços domésticos”, in *Mudanças laborais e relações de género: novos vetores de (des)igualdade*, Sara Falcão Casaca (coord.), Almedina, Coimbra, 2012, pp. 133 ss.

²⁰ Afirma-se na Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016, sobre trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados na UE (2015/2094(INI)), “que a maioria dos trabalhadores domésticos e dos prestadores de cuidados são mulheres migrantes, a procura crescente de serviços domésticos e de prestação de cuidados a crianças, pessoas com deficiência ou idosos contribuiu para a crescente feminização da migração para a Europa”. O mesmo é declarado a nível global por vários documentos elaborados no âmbito da OIT (*v.g.*, *Care work and care jobs...*, *cit.*, p. 16 e *passim*).

²¹ Cf. MANUEL ABRANTES, “A densidade da sombra...”, *cit.*, pp. 103-104, referindo dados de 2010.

²² *Idem*, *ibidem*. Registaram-se aproximadamente 10.200 pessoas de nacionalidade brasileira, 4700 pessoas naturais dos PALOP, 4300 pessoas oriundas dos países da Europa de Leste e 1400 pessoas vindas dos restantes países da Europa.

²³ Veja-se o exemplo de Espanha: em 2012, 57,3% das trabalhadoras domésticas eram estrangeiras, tendo tal número baixado para 44% em 2015, na sequência da crise económica – *cfr.* ELENA DESDENTADO DAROCA, “La nueva regulación del trabajo doméstico cinco años después. Un análisis crítico”, *Revista de Derecho Social*, n.º 75, 2016, p. 48.

²⁴ O facto de o trabalho doméstico ser insuficientemente regulado em vários países é salientado pela OIT: “Os trabalhadores e as trabalhadoras domésticas estão, de facto, na maior parte dos países, fora de qualquer tipo de proteção quer no que diz respeito a legislação laboral quer no que diz respeito a regimes de segurança social” – disponível em https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650868/lang-pt/index.htm. Estes dados são concretizados em ILO, *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*, Genebra, 2013, pp. 46 ss.: 29,9 % dos trabalhadores domésticos estão excluídos do âmbito de aplicação da legislação laboral nacional (p. 50). Também no âmbito mais restrito da UE, “o trabalho doméstico e de prestação de cuidados (...) é regulamentado de forma escassa e desigual, pelo que, muitas vezes, os trabalhadores domésticos não são considerados trabalhadores típicos ou regulares, pelo que os seus direitos ao emprego e de proteção social são seriamente limitados” – *cf.* Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016, sobre trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados na UE (2015/2094(INI)).

²⁵ *Cfr.* ANTÓNIO ROBALO DOS SANTOS, *O combate ao trabalho não declarado em Portugal*, Chiado Editora, Lisboa, 2017, pp. 23 ss. e *passim*. Paradoxalmente, no âmbito do trabalho doméstico, as trabalhadoras estrangeiras “parecem mais propensas do que as portuguesas para requerer um contrato de trabalho e a realização de contribuições para a Segurança Social, dado estas serem ferramentas preciosas no processo de regularização junto das autoridades da imigração”, pelo que a concentração de trabalhadoras imigrantes nos serviços domésticos poderá constituir um estímulo à formalização deste ramo de atividade, como explana MANUEL ABRANTES, “A densidade da sombra...”, *cit.*, p. 95.

²⁶ Sobre a informalidade e invisibilidade como características comuns ao trabalho doméstico em muitos países, *vd.* OIT, *Inspeção do trabalho e outros mecanismos de controlo da conformidade no setor do trabalho doméstico*, Genebra, 2015, pp. 5-6. A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho estimou em 19% a incidência de trabalho não declarado em agregados familiares na UE (Eurofound, 2008). A Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016, sobre trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados na UE (2015/2094(INI)), assinala o facto de o trabalho não declarado e a exploração serem fenómenos generalizados no trabalho doméstico e na prestação de cuidados e a Agência dos Direitos Fundamentais (FRA) considerou tratar-se de “um dos sectores que apresenta maiores riscos de exploração laboral grave na UE”.

mento que os caracterizam repercutem-se na falta de organização e negociação coletivas e, por outro lado, dificultam a fiscalização de tais atividades por parte das entidades inspetivas, mesmo quando a lei lhes atribui competências nestes domínios, como sucede no caso português²⁸.

2. O REGIME JURÍDICO PORTUGUÊS DO TRABALHO DOMÉSTICO E A CONVENÇÃO N.º 189 DA OIT

2.1 A ratificação da Convenção n.º 189 da OIT

O reconhecimento supramencionado de que o trabalho doméstico constitui uma das formas de emprego mais precárias, mal remuneradas, inseguras e desprotegidas, levou a OIT, na 100.^a sessão da Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra, em 16 de junho de 2011, a adotar a Convenção n.º 189 e a Recomendação n.º 201 relativas ao Trabalho Digno para os Trabalhadores Domésticos, sob o lema *work like any other, work like no other*²⁹.

A Convenção n.º 189 foi aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015, de 27 de abril, e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 31/2015, na mesma data. O instrumento de ratificação foi depositado no Secretariado Internacional do Trabalho em 17 de julho de 2015 e a Convenção entrou em vigor para a República Portuguesa no dia 17 de julho de 2016 (Aviso n.º 8/2016, de 6 de abril).

Tal ratificação não teve, todavia, impacto direto na regulamentação do trabalho doméstico, a qual permaneceu inalterada, apesar de não cumprir a Convenção em vários domínios, como explicaremos oportunamente. Contudo, antes disso, afigura-se importante explicar, ainda que brevemente, as opções legislativas portuguesas quanto à regulação desta modalidade de trabalho, assim como o respetivo âmbito de aplicação.

2.2 Caracterização jurídica do trabalho doméstico

2.2.1 Contrato de trabalho especial: justificação e evolução legislativa

O legislador português, à semelhança do se verifica na maioria dos países da Europa ocidental³⁰, optou por regular o trabalho doméstico em legislação avulsa, por entender que as características próprias desta relação laboral qualificam o contrato que a titula como um contrato de trabalho especial.

Tal sucede por várias ordens de motivos, nem sempre valorizados da mesma forma por parte da doutrina e apresentados pelo legislador nos seguintes termos: “A circunstância de o trabalho doméstico ser prestado a agregados familiares, e, por isso, gerar relações profissionais com acentuado carácter pessoal que postulam um permanente clima de confiança, exige, a par da consideração da especificidade económica daqueles, que o seu regime se continue a configurar como especial em certas matérias.³¹” Estas circunstâncias justificam o afastamento do regime

²⁷ A Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016, sobre trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados na UE (2015/2094(INI)), considera que o trabalho doméstico e a prestação de cuidados se caracterizam, essencialmente, pela “precariedade laboral, mobilidade geográfica, horários «ad hoc», padrões de trabalho sazonais, turnos, ausência de segurança de emprego, emprego temporário e, sobretudo, trabalho não declarado”.

²⁸ Sobre as principais medidas de combate ao trabalho não declarado implementadas em Portugal, *vd.* ANTÓNIO ROBALO DOS SANTOS, *ob. cit.*, pp. 73 ss.

²⁹ Sobre este processo e a aplicação dos *standards* da OIT neste domínio, *vd.* PEGGIE R. SMITH, “Work like any other, work like no other: establishing decent work for domestic workers”, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, Vol. 51, n.º 157, 2011, pp. 164 ss.

³⁰ ILO, *Domestic workers across the world...*, *cit.*, p. 46.

³¹ Preâmbulo ao Decreto-Lei n.º 235/92 de 24/10. A justificação da necessidade de regulamentação desta relação jurídica através de um regime especial assenta, assim, por um lado, na natureza não empresarial e não lucrativa

laboral comum em várias matérias, nomeadamente no que respeita à cessação do contrato de trabalho, incluindo alguns princípios considerados fundamentais como o direito à reintegração em caso de despedimento ilícito. Trata-se, portanto, de *flexibilizar* o regime laboral comum em prol do empregador doméstico³².

O primeiro diploma legal a regular o trabalho doméstico em Portugal foi o Decreto-Lei n.º 508/80, de 21 de outubro³³, que, de forma ambígua, designou este contrato como “contrato de serviço doméstico”³⁴, nomenclatura que se manteve até hoje. Uma década depois, o legislador entendeu que “a dinâmica das relações laborais e a melhoria das condições de vida dos agregados familiares” justificavam a revisão de algumas matérias deste diploma³⁵, seguindo-se a respetiva revogação operada pelo Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, ainda em vigor, com exíguas alterações³⁶.

Ora, o regime aplicável ao contrato de trabalho comum consta, atualmente, do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro³⁷, diploma que foi objeto de dezasseis alterações e retificações³⁸. Consagra uma regulamentação muito diversa daquela que era aplicável ao regime laboral comum no momento da aprovação do Decreto-Lei n.º 235/92, o que suscita várias perplexidades e dúvidas na interpretação e integração deste último diploma, como explicaremos de seguida.

2.2.2 Aplicação subsidiária do regime laboral comum

O art. 9.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Contrato de trabalho com regime especial”, estabelece que “Ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade”.

do empregador e, por outro, no seu acentuado caráter *intuitu personae* e fiduciário. Acresce a particular natureza da atividade prestada (funções destinadas à satisfação de necessidades domésticas do agregado familiar) e o contexto específico em que a mesma é desenvolvida (domicílio, ambiente privado da família) que legitimam uma particular preocupação com a tutela da intimidade da vida privada, fatores priorizados por parte significativa da doutrina em detrimento dos primeiros. Sobre este debate, veja-se CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, “Contrato de serviço doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação”, *Questões Laborais*, n.º 50, 2017, pp. 91 ss., e doutrina aí citada.

³² Avaliando este “tratamento de desfavor” da trabalhadora doméstica como discriminatório, CLÁUDIA CAMPOS RODRIGUES, *O tempo de trabalho no contrato de serviço doméstico – Contributo para uma leitura crítica do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro*. Dissertação de mestrado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2018 (não editada), pp. 21 ss.

³³ Até à data da sua entrada em vigor, as normas regulamentadoras deste tipo de contrato eram as do Código Civil de 1867. Com efeito, apesar de as sucessivas Leis reguladoras do contrato de trabalho (Lei n.º 1952 de 1937 e Decreto-Lei n.º 49408 de 1969) não excluírem, de forma expressa, do seu âmbito de aplicação o contrato de trabalho doméstico, a maioria da doutrina, pelo menos até à entrada em vigor da Constituição da República Portuguesa de 1976, sustentava que a relação de trabalho doméstico era regulada pelo Código Civil. A análise pormenorizada da evolução histórica da regulação do trabalho doméstico pode ser consultada em FILIPE FRA-ÚSTO DA SILVA, “Em torno do contrato de serviço doméstico”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, atualização n.º 60, 2001, pp. 86 ss. e, do mesmo Autor, “Serviço doméstico, intimidade e despedimento”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2001, ano XLII (XV da 2.ª série), n.ºs 3-4, pp. 236 ss.

³⁴ Sublinhado nosso.

³⁵ Preâmbulo ao Decreto-Lei n.º 235/92 de 24/10.

³⁶ Em matéria de subsídio de Natal, por via do Decreto-lei n.º 88/96, de 3 de junho, que revogou o art. 12.º, aplicando o regime do contrato de trabalho comum, e de regime contraordenacional por força da Lei n.º 114/99 de 3 de agosto.

³⁷ Este diploma revogou a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o primeiro Código do Trabalho português.

³⁸ As sucessivas versões podem ser consultadas em

http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis

Contudo, se a tarefa de aferição da respetiva compatibilidade à luz dos interesses que justificaram tal regime especial é, em geral, repleta de dificuldades³⁹, o facto de o diploma que regula o contrato doméstico ter por referente um regime geral muito anterior ao Código do Trabalho agrava significativamente o problema⁴⁰.

Com efeito, por um lado, este diploma reproduz algumas normas iguais ao regime laboral comum em vigor no momento da respetiva aprovação (v.g., o art. 13.º prevê que o período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 44 horas) mas que, entretanto, foram modificadas (o atual art. 203.º do Código do Trabalho prevê um limite de 40 horas semanais)⁴¹. Por outro lado, reproduz algumas normas que coincidem cabalmente com a lei geral, sem qualquer ajustamento (v.g., art. 34.º relativo ao abandono do trabalho), enquanto noutros casos se limita a remeter para a lei geral (v.g., art. 23.º referente às faltas ao trabalho). Finalmente, aspetos do regime legal que antes correspondiam a uma maior flexibilização favorável ao empregador doméstico podem hoje ser mais penalizadores para este do que a lei geral, em consequência das reformas do Código do Trabalho levadas a cabo no contexto da aplicação do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica celebrado entre o XVIII Governo constitucional português e o Fundo Monetário internacional, a Comissão Europeia e o Banco Central Europeu (v.g., os montantes indemnizatórios).

Apesar das dificuldades interpretativas assinaladas, o art. 9.º do Código do Trabalho tem a virtualidade de permitir ao aplicador do direito assegurar a conformidade do regime jurídico aplicável ao trabalho doméstico com a Convenção n.º 189 da OIT. Na realidade, cabe aos órgãos jurisdicionais internos realizar o controlo de convencionalidade, assegurando a unidade do ordenamento jurídico, ou seja, cumpre-lhes realizar uma interpretação da legislação ordinária em conformidade com as normas hierarquicamente superiores, incluindo aqui as que constam de convenções internacionais ratificadas pelo Estado português, em conformidade com o disposto no art. 8.º da Constituição da República Portuguesa. Neste contexto, o art. 9.º do Código do Trabalho deverá ser convocado sempre que a aplicação do regime geral seja indispensável para assegurar o cumprimento da Convenção n.º 189⁴².

2.2.3 Definição e âmbito de aplicação

Nos termos do art. 2.º do Decreto-Lei n.º 235/92, 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 direcção e autoridade, atividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respetivos membros”.

³⁹ Sobre as dificuldades inerentes ao teste de compatibilidade, veja-se ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “O art. 9.º do Código do Trabalho e a situação laboral dos treinadores desportivos”, *Desporto & Direito*, Ano IX, 2011, n.º 25, pp. 33-34 e *passim*.

⁴⁰ Neste sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do trabalho. Parte II – Situações laborais individuais*, 6.ª ed., Almedina, Coimbra, 2016, p. 375, chama a atenção para o facto de a articulação entre o Decreto-Lei n.º 235/92 e o Código do Trabalho carecer de especial cautela, em virtude do desfasamento criado pela circunstância de o referente do primeiro diploma não ser o Código.

⁴¹ Por isso, a doutrina entende que este regime especial não é aplicável às trabalhadoras domésticas, advogando uma revogação tácita da norma assente numa interpretação atualista do diploma. Pronunciam-se nesse sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8ª ed., Almedina, Coimbra, 2017, p. 716, LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5ª ed., Almedina, Coimbra, 2016, p. 518; e CLÁUDIA CAMPOS RODRIGUES, *ob. cit.*, pp. 31 ss. Todavia, esse não tem sido o entendimento da jurisprudência (v.g., Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02/12/2002, relatado por Sousa Peixoto, *Colectânea de Jurisprudência*, 2002, V, pp. 225-227; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21/3/2012, relatado por Sampaio Gomes, *Colectânea de Jurisprudência*, 2012, I, pp. 266-273; Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 08/09/2011, relatado por Felizardo Paiva, *Colectânea de Jurisprudência*, 2011, IV, pp. 63-66).

⁴² Em termos próximos, CLÁUDIA CAMPOS RODRIGUES, *ob. cit.*, pp. 31-32.

Além da subordinação jurídica e da natureza onerosa do contrato, que constituem elementos comuns a qualquer contrato de trabalho⁴³, salientam-se aqui: *i)* a necessidade de o trabalho ser prestado a um agregado familiar ou equiparado; *ii)* para satisfazer necessidades próprias do mesmo; *iii)* com caráter regular (não ocasional)⁴⁴. Segue-se uma enumeração exemplificativa de atividades destinadas à satisfação das necessidades próprias de um agregado familiar ou equiparado, as quais devem ser desempenhadas em “ambiente familiar”⁴⁵: “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; j) Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores”. Esta última alínea tem sido objeto de críticas por ser demasiado ampla, carecendo de aplicação criteriosa⁴⁶.

O n.º 2 do art. 2.º alarga o âmbito de aplicação do diploma, “com as necessárias adaptações, à prestação das atividades referidas no número anterior a pessoas coletivas de fins não lucrativos, ou a agregados familiares, por conta daquelas, desde que não abrangidas por regime legal ou convencional”. Também aqui se assinala a necessidade de interpretação restritiva do preceito que limite a sua aplicação a situações em que persiste a necessidade de tutela da intimidade privada⁴⁷.

Por seu turno, o n.º 3 do art. 2.º do Decreto-Lei n.º 235/92 exclui do respetivo âmbito de aplicação “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”. A interpretação desta norma não é isenta de dificuldades. Com efeito, se há situações que manifestamente não cabem no âmbito de aplicação deste diploma por nem sequer configurarem contratos de trabalho, como sucede quando há autonomia ou mero voluntariado social, e se a referência ao caráter ocasional e à intermitência não parecem acrescentar muito ao requisito da regularidade já mencionado no n.º 1⁴⁸, a exclusão do regime *au pair* já suscita maiores dificuldades. Aliás, no contexto internacional e europeu, tem sido salientada a necessidade de estes trabalhadores beneficiarem de proteção idêntica à conferida aos demais trabalhadores domésticos, em virtude de vários relatórios referirem que tal exclusão “pode conduzir a abusos, ao impor, nomeadamente, aos «au pair» um horário de trabalho excessivo”⁴⁹.

2.2.4 Articulação do regime nacional com a Convenção n.º 189 e a Recomendação n.º 201

Após realizarmos o enquadramento legal do trabalho doméstico no ordenamento jurídico português e de delimitarmos o respetivo âmbito de aplicação, estamos em condições de analisar os principais problemas relativos ao cumprimento das disposições previstas na Convenção n.º 189 interpretada em articulação com a Recomendação n.º 201.

A Convenção n.º 189 é cumprida, pelo menos em termos formais, em várias matérias reguladas no Decreto-Lei n.º 235/92 ou em legislação avulsa (v.g., o salário mínimo), de forma direta ou por remissão para a lei geral. Tal sucede com o regime da segurança e saúde no trabalho (art. 26.º que pode ser articulado com o regime geral), com o salário mínimo (é o mesmo apli-

⁴³ Cf. art. 11.º do Código do Trabalho.

⁴⁴ Para uma análise destes vários elementos, veja-se CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, ob. cit., pp. 94 ss.

⁴⁵ Assim, CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, ob. cit., p. 97.

⁴⁶ Neste sentido, CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, ob. cit., p. 99, com referências jurisprudenciais.

⁴⁷ Cf. CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, ob. cit., pp. 95-96.

⁴⁸ Sobre a concretização destes conceitos, defendendo uma avaliação casuística dos mesmos, veja-se CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, ob. cit., pp. 100-102.

⁴⁹ Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016, sobre trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados na UE (2015/2094(INI)). No mesmo sentido, ILO, *Domestic workers across the world...*, cit., p. 80.

cável aos restantes trabalhadores, sem qualquer diferenciação, desde 2004), com a proteção da parentalidade e a tutela antidiscriminatória (aplicação do regime comum). O mesmo pensamos suceder com a regulação do direito a férias (arts. 16.º ss. do Decreto-Lei n.º 235/92), ainda que a mesma não seja estabelecida de forma exatamente simétrica à dos trabalhadores com uma relação laboral comum, porque, em alguns aspetos, o seu regime pode favorecer os trabalhadores domésticos (v.g., o cálculo do subsídio de férias).

Tal cumprimento da Convenção também é inequívoco no que respeita à liberdade sindical e direito de contratação coletiva. O problema, neste domínio, reside na inefetividade da lei decorrente do já assinalado isolamento que caracteriza estes trabalhadores. Com efeito, há um único sindicato representativo destes trabalhadores (Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas – STAD⁵⁰), não existe qualquer associação representativa dos empregadores domésticos e, em consequência, não existe qualquer instrumento de regulamentação coletiva aplicável⁵¹.

A Autoridade inspetiva (Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT) tem competência para controlar o setor, em conformidade com o disposto na Convenção da OIT, mas o último relatório de atividades disponível (2016)⁵² elucida o caráter residual que tal intervenção tem na prática: na categoria identificada como “Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio” registaram-se 21 pedidos de intervenção (0,37%), 15 infrações objeto de auto de notícia ou participação contraordenacional (0,14%) e 52 ações inspetivas.

Há, porém, várias normas do Decreto-Lei n.º 235/92 que não se encontram em total conformidade com a Convenção n.º 189, embora possam ser interpretadas nesse sentido com recurso, designadamente, ao art. 9.º do Código do Trabalho mencionado *supra*. Tal sucede, por exemplo, com a idade mínima de admissão (16 anos), regulada no art. 4.º do Decreto-Lei n.º 235/92, em virtude de aqui nada se referir quanto à escolaridade ou ao papel dos representantes legais do menor, carecendo, por isso, de ser articulada com as exigências previstas para a relação laboral comum em matéria de frequência de modalidade de educação ou formação e regime de trabalho de menores (arts. 69.º ss. do Código do Trabalho).

Especialmente problemático é o regime relativo ao tempo de trabalho⁵³. Além da diferente duração máxima do período normal de trabalho semanal, previamente analisada, quanto aos intervalos de descanso (art. 14.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 235/92) e descanso diário, apenas se regula a situação do trabalhador alojado (8 horas – art. 14.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 235/92) e em termos menos favoráveis do que o previsto no regime geral (11 horas – art. 214.º do Código do Trabalho). O mesmo acontece quanto ao conceito de tempo de trabalho que é reduzido ao trabalho efetivo no caso de trabalhador alojado (art. 13.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 235/92). Relativamente ao descanso semanal, o art. 15.º refere somente a situação do trabalhador não alojado a tempo inteiro. À semelhança do que foi explicado *supra* a propósito da aplicação do art. 9.º do Código do Trabalho, cabe aos tribunais nacionais utilizarem este preceito para assegurar a interpretação conforme ao direito internacional e europeu⁵⁴, não apenas no que respeita à integração das lacunas, mas igualmente para afastar interpretações contrárias às fontes supranacionais.

⁵⁰ Não é claro se o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços – SITESE também os representa.

⁵¹ Em França e Itália, encontramos regulamentação coletiva aplicável a estas trabalhadoras – cf. ILO, *Domestic workers across the world...*, cit., p. 46.

⁵² Disponível em [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/EstatisticaseRelatorios/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/EstatisticaseRelatorios/Paginas/default.aspx)

⁵³ Para mais desenvolvimentos sobre esta matéria, veja-se CLÁUDIA CAMPOS RODRIGUES, ob. cit., pp. 29 ss.

⁵⁴ Admite a aplicabilidade da Diretiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, aos trabalhadores domésticos, VERA PAVLOU, “Domestic work in EU law: the relevance of EU employment law in challenging domestic workers’ vulnerability”, *European Law Review*, vol. 41, n.º 3, 2016, pp. 385-386, o que poderá reforçar a necessidade de interpretação da legislação especial em conformidade com o regime geral.

Noutros casos, a desconformidade não é sanável por via do art. 9.º do Código do Trabalho como acontece com a forma escrita, exigência que a lei portuguesa só prevê quando se trate de contrato a termo (art. 3.º do Decreto-Lei n.º 235/92) ou de contrato celebrado por trabalhador estrangeiro extracomunitário (art. 5.º do Código do Trabalho), conquanto o art. 7.º da Convenção n.º 189 pareça limitar-se a estabelecer uma “preferência” e não uma autêntica imposição. De qualquer forma, o dever de informação dos trabalhadores domésticos imposto por este preceito da Convenção, que asseguraria a finalidade principal atribuída ao contrato escrito, também não se encontra previsto no Decreto-Lei n.º 235/92, afigurando-se, todavia, possível o seu enquadramento no regime comum (arts. 106.º ss. do Código do Trabalho) ao abrigo do art. 9.º do Código do Trabalho referenciado no parágrafo anterior, embora esta aplicação não seja isenta de dúvidas⁵⁵.

Finalmente, as trabalhadoras domésticas encontram-se abrangidas pelo regime geral de segurança social, embora com especificidades em matéria de taxas de contribuição, cuja diferenciação (apresentam um valor mais reduzido) tem por objetivo reduzir o trabalho informal (arts. 116.º ss. do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social). No entanto, só têm direito ao subsídio de desemprego se efetuarem descontos para a Segurança Social sobre a remuneração efetivamente auferida em regime de contrato de trabalho mensal a tempo completo⁵⁶, o que reduz de forma substancial o âmbito de trabalhadoras com direito a este subsídio.

3. O REGIME JURÍDICO PORTUGUÊS DO TRABALHO NO DOMICÍLIO E A CONVENÇÃO N.º 177 DA OIT

3.1 A não ratificação da Convenção n.º 177 da OIT

Contrariamente ao que sucedeu com o trabalho doméstico, Portugal não ratificou a Convenção n.º 177 da OIT, adotada, em 20 de junho de 1996, na 83.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, que regula o trabalho no domicílio, diploma complementado com a Recomendação n.º 184.

Como veremos, esta circunstância deve-se ao facto de Portugal não assegurar, em vários domínios, a proteção mínima conferida pelo diploma da OIT e não demonstrar –apesar de ter adotado um diploma interno bastante mais recente do que aquele que regula o trabalho doméstico– vontade real de proteção destes trabalhadores, o que poderá ser explicado pelo facto de a sua atividade ocorrer sobretudo nos setores do calçado e têxtil⁵⁷, fortemente afetados pela globalização.

⁵⁵ Os artigos 106.º ss. do Código do Trabalho transpõem para o ordenamento jurídico português a Diretiva n.º 91/533/CEE do Conselho, de 14 de outubro, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho. Esta Diretiva permite, no art. 1.º, n.º 2, que os Estados-membros excluam do respetivo âmbito de aplicação contratos ou relações de trabalho “a) - Cujas duração total não exceda um mês e/ou - Cujas duração de trabalho semanal não exceda 8 horas; ou b) Com um carácter ocasional e/ou especial, desde que, nesses casos, razões objetivas justifiquem a não aplicação”, norma que tem sido utilizada por vários países para excluir modalidades de trabalho doméstico, como explica VERA PAVLOU, ob. cit., p. 390. Contudo, Portugal não consagrou tal derrogação, pelo que se afigura duvidosa a possibilidade de excluir o trabalho doméstico do âmbito de aplicação do dever geral de informação. Note-se que a Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, que substituirá a Diretiva n.º 91/533/CEE, limitará a possibilidade de exclusões “às relações de trabalho com duração inferior ou igual a 8 horas por mês”, embora “a fim de evitar encargos desproporcionados para os agregados familiares”, os Estados-Membros possam não aplicar parte do seu regime “a pessoas singulares que empregam trabalhadores domésticos”.

⁵⁶ Para mais desenvolvimentos, consultar OIT, *Políticas para a extensão da proteção social ao trabalho doméstico na CPLP*, Genebra, 2018, pp. 75 ss. e *passim*; Segurança Social, *Guia prático – inscrição, alteração e cessação do serviço doméstico*, 2019, disponível em http://www.seg-social.pt/documents/10152/1031533/1001_inscricao_admissao_cessacao_actividade%20%20tco/064e4aa3-1935-4b28-af4b-2a94352f0f5c

⁵⁷ A economista ANNE MARIE DELETTREZ, em entrevista ao Jornal Público (8 de Setembro de 2009), referia que se trata de um trabalho mal pago, normalmente à peça, e “nalguns casos podem receber apenas um euro por hora”.

A invisibilidade destes trabalhadores é também patente na jurisprudência que é, praticamente, inexistente⁵⁸.

3.2 O trabalho no domicílio como contrato equiparado: enquadramento jurídico e respetiva evolução histórica

O trabalho no domicílio tem sido regulamentado em legislação autónoma⁵⁹.

O primeiro diploma a regular especificamente esta realidade foi o Decreto-Lei n.º 440/91, de 14 de novembro, o qual excluía do respetivo âmbito de aplicação o trabalho intelectual⁶⁰.

Este diploma foi revogado na sequência da entrada em vigor do Código de Trabalho, passando o respetivo regime a constar do diploma que regulamentava este mesmo Código, mais especificamente na Lei 35/2004, de 29 de julho, que eliminou tal exclusão, permitindo aplicar este regime a escritores, contabilistas, tradutores, desenhadores, projetistas, revisores de provas tipográficas, etc⁶¹.

Finalmente, com a revisão do Código do Trabalho operada em 2009, o regime do trabalho no domicílio passou para a Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, que se mantém em vigor.

3.3 Definição e âmbito de aplicação

De acordo com o art. 1.º da Lei n.º 101/2009, esta “regula a prestação de actividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da actividade”.

Assume-se, assim, que não estamos perante um contrato de trabalho, porque não há subordinação jurídica, embora tenha de existir dependência económica do beneficiário da atividade, o que permite qualificar este contrato como equiparado ao contrato de trabalho, nos termos do art. 10.º do Código do Trabalho, com as consequências que oportunamente serão referidas.

Por sua vez, individualizam-se duas modalidades: *i)* aquela em que a prestação é realizada no domicílio ou em instalação do trabalhador, ou mesmo fora destes espaços (desde que não coincida com as instalações do beneficiário) quando justificada por razões de segurança e saúde; *ii)* e quando o trabalhador, após comprar a matéria-prima, fornece o produto acabado por certo preço ao vendedor dela.

Em qualquer caso, admite-se que o trabalhador seja coadjuvado por membros do seu agregado familiar e alarga-se o âmbito de aplicação do diploma aos casos em que “vários trabalhadores sem subordinação jurídica nem dependência económica entre si, até ao limite de quatro, executam a atividade para o mesmo beneficiário, no domicílio ou instalação de um deles”.

⁵⁸ Veja-se um dos raros exemplos a propósito da qualificação de um contrato de uma ama – Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 15 de dezembro de 2011, Processo 731/09.0TTVFX.L1, relatado por José Joaquim Ferreira Marques, *Colectânea de Jurisprudência*, n.º 234, 2011, V.

⁵⁹ A primeira lei reguladora do contrato de trabalho – a Lei n.º 1952 de 1937 – aplicava, contudo, o respetivo regime ao trabalho no domicílio. Sobre a história legislativa do trabalho no domicílio em Portugal, *vd.* MÁRIO TORRES, “O trabalho no domicílio: regime jurídico, sindicalização, contratação colectiva”, *Revista do Ministério Público*, n.º 30, 1987, pp. 25 ss.

⁶⁰ Opção duramente criticada pela doutrina que se referia a esta lei como um “nado-morto” – *cf.* ANTÓNIO LOPES BATALHA, *ob. cit.*, pp. 198 ss.

⁶¹ Nestes termos, JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 200-201.

Note-se que o regime do trabalho no domicílio, apesar de já ser aplicável a prestações de natureza intelectual, não se confunde com o teletrabalho tal como este se encontra regulado nos arts. 165.º ss. do Código do Trabalho, uma vez que este último pressupõe que a prestação laboral é realizada “com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”.

3.4 Aplicação subsidiária do regime laboral comum

A circunstância supramencionada de se tratar de um contrato equiparado ao contrato de trabalho permite a invocação do art. 10.º do Código do Trabalho, nos termos do qual: “As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.”

Com efeito, antes de 2009, esta norma tinha uma redação diversa, dispondo o art. 13.º do Código do Trabalho de 2003 que: “*ficam sujeitos aos princípios definidos neste Código, nomeadamente quanto a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo de regulamentação em legislação especial, os contratos que tenham por objeto a prestação de trabalho, sem subordinação jurídica, sempre que o trabalhador deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade*” (sublinhado nosso).

Todavia, após a alteração operada pelo Código do Trabalho de 2009, este preceito parece ter optado por uma enumeração taxativa, e já não meramente exemplificativa, das matérias aplicáveis aos trabalhadores equiparados⁶², incluindo o trabalho no domicílio, o que agrava as dúvidas previamente existentes sobre a aplicabilidade a estes trabalhadores de normas fundamentais previstas na Convenção da OIT no que respeita, designadamente, à liberdade sindical e ao direito de contratação coletiva.

3.5 Articulação do regime nacional com a Convenção n.º 177 e a Recomendação n.º 184

3.5.1 Avaliação geral

A proteção conferida pela Convenção n.º 177 e respetiva Recomendação n.º 184 é assegurada, pelo menos em termos formais, em parte diretamente pela Lei n.º 101/2009 (v.g., formação profissional – art. 6.º; remuneração – art. 7.º; registo – art. 12.º; fiscalização – art. 13.º), noutra parte por remissão para a lei geral (v.g., idade mínima de admissão e trabalho de menores – art. 3.º) ou ainda por força do referido art. 10.º do Código do Trabalho (v.g., igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, sem prejuízo de esta última matéria ser também objeto de tratamento no art. 5.º da Lei n.º 101/2009).

No que respeita à segurança social, o art. 15.º da Lei 101/2009 esclarece que “O trabalhador no domicílio e o beneficiário da atividade são abrangidos, como beneficiário e contribuinte, respetivamente, pelo regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, nos termos previstos em legislação específica”. Tal regime consta dos arts. 71.º ss. do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social que prevê algumas especificidades em matéria de taxas de contribuição que se apresentam mais baixas, em paralelo com a opção já adotada no âmbito do trabalho doméstico. Todavia, estes trabalhadores não têm direito à proteção no desemprego, embora beneficiam de proteção social em matéria de tutela da parentalidade.

⁶² Com este entendimento, PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Anotação ao artigo 10.º”, in *Código do Trabalho anotado*, 10.ª ed., Almedina, Coimbra, 2016, p. 118.

Porém, não existe qualquer regulação sobre o papel dos intermediários, imposta pelo art. 8.º da Convenção n.º 177, sendo certo que a respetiva presença no trabalho no domicílio em Portugal é deveras importante⁶³. Também não existem estatísticas oficiais, à margem do disposto no art. 6.º da Convenção e, embora o registo destes trabalhadores por parte do beneficiário da atividade seja obrigatório, assim como a respetiva comunicação à ACT, na prática, tais obrigações não são cumpridas, e não existe qualquer fiscalização assinalada nos relatórios anuais desta última entidade⁶⁴.

Complexo é igualmente o reconhecimento da liberdade sindical e do direito de contratação coletiva, previstos no art. 4.º, n.º 2, alínea a) da Convenção n.º 177, em virtude de a lei ser omissa e pelos motivos anteriormente referidos a propósito do alcance do art. 10.º do atual Código do Trabalho⁶⁵. Na investigação realizada e com a exceção que será objeto de análise autónoma no ponto seguinte, encontramos somente uma convenção coletiva em vigor que regula, de alguma forma, o trabalho no domicílio. Trata-se do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos (APICAPS) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE)⁶⁶, cuja cláusula 53.^a fixa a remuneração de referência do trabalho domiciliário.

Quanto ao demais, nada se prevê em matéria de informação sobre as respetivas condições de trabalho, como referido nas disposições gerais da Recomendação n.º 184, assim como não existe qualquer regulamentação em termos de tempo de trabalho (ponto VIII da Recomendação), nem uma proteção similar à do regime geral em termos de cessação do contrato de trabalho (ponto X da Recomendação), embora alguma proteção seja assegurada neste último domínio pelo art. 10.º da Lei n.º 101/2009.

3.5.2 Regime aplicável na Região Autónoma da Madeira às “bordadeiras de casa” e ao setor da “Obra de Vimes”

Uma relevante exceção à informalidade e invisibilidade que caracteriza o trabalho domiciliário em Portugal é o regime aplicável, na Região Autónoma da Madeira, às “bordadeiras de casa”⁶⁷ e ao setor da “Obra de Vimes” (artesanato)⁶⁸.

O facto de existir um regime legislativo regional próprio⁶⁹, um registo destes trabalhadores no, hoje designado, Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira, representação

⁶³ A economista ANNE MARIE DELETTREZ, em entrevista ao *Jornal Público* (8 de Setembro de 2009), referia que “os trabalhadores estão completamente dependentes dos intermediários, que chegam a ficar com 30% da remuneração”.

⁶⁴ Como afirma JÚLIO GOMES, *Direito do trabalho*, cit., p. 210, “não parece necessário ter grandes dotes proféticos para prever que tais registos continuarão a primar pela ausência associada a um fenómeno relativamente ao qual a lei portuguesa mantém um silêncio púdico, a saber, a proliferação de intermediários”.

⁶⁵ Sobre esta questão na doutrina portuguesa, veja-se MÁRIO TORRES, ob. cit. pp. 54 ss., citando doutrina em sentido divergente, embora o Autor reconheça a estes trabalhadores a possibilidade de sindicalização e de recurso à contratação coletiva, citando alguns exemplos concretos.

⁶⁶ Publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 30 de 2016, disponível em <http://bte.gep.msess.gov.pt>

⁶⁷ No início dos anos 80, havia cerca de 36 mil bordadeiras na Região Autónoma da Madeira. Em 2016, o Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira contabilizava cerca de 3 mil, embora apenas 1.500 se encontrem inscritas na Segurança Social. Apesar de terem conseguido beneficiar de uma proteção superior à que é concedida pela legislação geral aplicável no Continente, as remunerações muito baixas não cativam jovens trabalhadores e, por isso, são sobretudo as mulheres mais velhas que se dedicam a esta arte. Cfr. «As bordadeiras da Madeira» reportagem de Celina Faria para a Antena 1, em 2 de maio de 2016.

⁶⁸ Neste último caso, ao contrário do primeiro, o trabalho é sobretudo masculino.

⁶⁹ Cfr. Decreto Legislativo Regional n.º 12/93/M (regulamenta a atividade das bordadeiras de casa), Lei n.º 43/96 de 3 de setembro e Decreto Legislativo Regional n.º 2/97/M (subsídio de desemprego para as bordadeiras de casa). No caso da atividade artesanal da obra de vimes na Região Autónoma da Madeira, vd. o Decreto Legislativo

sindical⁷⁰ com negociação coletiva aplicável justifica que tenham conseguido sair da situação de informalidade e invisibilidade supramencionada.

4. TRABALHOS DE CUIDADO

De acordo com a Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016⁷¹, já aqui diversas vezes mencionada, “«cuidados» significa trabalho efetuado em instituições públicas ou privadas ou em agregados domésticos privados para a prestação de cuidados a crianças, pessoas idosas, doentes ou deficientes; considerando que a prestação de cuidados pode ser desempenhada por entidades públicas ou privadas, famílias ou trabalhadores por conta própria, e /ou ainda por prestadores de cuidados não profissionais, que são geralmente membros da família”.

Não existe no ordenamento jurídico português um regime legal específico e/ou medidas de proteção social para este tipo de atividades, sem prejuízo da eventual aplicação do regime do trabalho doméstico sempre que a situação seja subsumível ao respetivo âmbito. Nos outros casos, sempre que tal atividade for desempenhada em regime de subordinação jurídica, será aplicável o regime geral do Código do Trabalho.

Considerando que a maioria dos cuidadores informais são mulheres, o que as impede de exercer uma atividade profissional a tempo inteiro, facilmente se intui como a ausência de uma proteção destes cuidadores se repercute negativamente neste coletivo, aumentando “as disparidades salariais entre homens e mulheres” e acentuando o “risco de pobreza na velhice para as mulheres que estão perto da idade da reforma”⁷².

No último ano intensificou-se, em Portugal, o debate parlamentar em torno da criação do estatuto do cuidador informal e do reforço da respetiva proteção laboral e social, na sequência do processo de reforma dos cuidados continuados integrados iniciado pelo Governo em janeiro de 2016, onde se referia a necessidade de desenvolver estratégias de valorização e apoio dos cuidadores informais e familiares. Seguiram-se várias Recomendações da Assembleia da República nesse sentido e, em outubro de 2016, deu entrada no Parlamento a petição 191/XIII/2⁷³, tendo como primeiro subscritor o Grupo de Cuidadores Informais de Doentes de Alzheimer e outras Demências Similares, que, entre outras medidas, solicitava à Assembleia da República a criação de um Estatuto do Cuidador Informal⁷⁴. O Governo solicitou um estudo para servir de suporte à decisão política de criação de um tal estatuto, o qual foi divulgado apenas em 2018⁷⁵.

Regional n.º 16/2003/M. Sobre estes regimes, *vd.* ANTÓNIO LOPES BATALHA, *ob. cit.*, pp. 220 ss.; RUI GONÇALVES DA SILVA, “Trabalho no domicílio: passado, presente e futuro do trabalho domiciliário na Região Autónoma da Madeira”, <http://www.ruigoncalvessilva.com/trabalhos-1/trabalho-no-domicilio-situacao-regional>.

⁷⁰ Aliás, uma das bordadeiras (Guida Vieira) foi, no pós-revolução de 1974, uma das primeiras mulheres a ser eleita para a direção de um sindicato: o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados da Madeira, hoje Sindicato Livre dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira, tendo conseguido que o direito de sindicalização destas trabalhadoras fosse reconhecido pelo Ministério do Trabalho. *Cf.* GUIDA VIEIRA, *Memórias de uma missão cumprida*, UMAR, Lisboa, 2010.

⁷¹ Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016, sobre trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados na UE (2015/2094(INI)).

⁷² *Idem.*

⁷³ Disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetallePeticao.aspx?BID=12872>.

⁷⁴ Sobre este processo, *vd.* MIRIAM ROCHA, “Cuidadores informais: que estatuto jurídico?”, disponível em <https://www.direito.uminho.pt/pt/Sociedade/PublishingImages/Paginas/Atualidade-Juridica/Cuidadores%20Informais%20-%20que%20estatuto%20jur%C3%ADdico.pdf>

⁷⁵ AAVV. *Medidas de intervenção junto dos cuidadores informais. Documento enquadrador, perspetiva nacional e internacional*, setembro de 2017, disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleEvento.aspx?BID=107844>

Os diversos partidos políticos com suporte parlamentar apresentaram propostas legislativas nesta matéria⁷⁶, cujo debate na generalidade ocorreu no passado mês de março⁷⁷. Aguardaremos, assim, futuros desenvolvimentos, os quais, todavia, não devem ocorrer antes das eleições legislativas agendadas para outubro de 2019.

5. NOTAS CONCLUSIVAS

Portugal ratificou a Convenção n.º 189 relativa ao trabalho digno para os trabalhadores domésticos, tendo optado por não ratificar a Convenção n.º 177 relativa ao trabalho no domicílio, sendo certo que o regime jurídico português não assegura o cumprimento cabal de nenhum destes diplomas.

Em face da ratificação da primeira Convenção, torna-se urgente a revisão do regime jurídico nacional que regula o trabalho doméstico, o qual, datando de 1992, se encontra obsoleto e requer um exigente labor interpretativo e integrativo em ordem a assegurar o cumprimento das disposições da Convenção, tendo em conta que estas prevalecem sobre o direito ordinário à luz do artigo 8.º da Constituição da República Portuguesa.

No que respeita à Convenção n.º 177 não existe qualquer projeto de ratificação, pelo menos a curto prazo, até porque tal implicaria uma revisão do regime interno do trabalho no domicílio e uma vontade política de retirar tais atividades da quase total informalidade que as caracteriza, a qual parece não existir, embora mereça destaque a regulamentação própria adotada na Região Autónoma da Madeira em relação às “bordadeiras de casa” e ao trabalho da “obra de Vimes” que reduziu com sucesso tal invisibilidade.

Finalmente, em relação aos trabalhos de cuidado, não encontramos no ordenamento jurídico português qualquer proteção específica, embora no último ano se tenham intensificado os debates parlamentares com vista a uma regulação do estatuto do cuidador informal que deverão continuar em 2019, após as eleições legislativas.

⁷⁶ Proposta de Lei n.º 186/XIII/4.^a (GOV); Projeto de Lei n.º 1126/XIII/4.^a (CDS-PP); Projeto de Lei n.º 1127/XIII/4.^a (CDS-PP); Projeto de Lei n.º 1132/XIII/4.^a (PSD); Projeto de Lei n.º 1135/XIII/4.^a (PAN). Um mapa comparativo dos diversos projetos e proposta de lei pode ser consultado em <https://www.parlamento.pt/Documents/2019/marco/qc-cuidador.pdf>

⁷⁷ Pode ser consultado em <https://www.parlamento.pt/Paginas/2019/marco/cuidador-informal.aspx>.