



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A (Des)Proteção Jurídica dos Cuidadores Formais em Portugal

Mariana Henriques Soares

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora: Doutora Maria Luísa Teixeira Alves,
Professora Auxiliar Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2026



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

A (Des)Proteção Jurídica dos Cuidadores Formais em Portugal

Mariana Henriques Soares

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora: Doutora Maria Luísa Teixeira Alves,
Professora Auxiliar Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2026

*“Moldei as chaves do mundo
a que outros chamaram seu,
mas quem mergulhou no fundo
do sonho, esse, fui eu.”*

António Gedeão

Agradecimentos

À minha Orientadora, Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, expresso o meu profundo agradecimento pelo incentivo e pela disponibilidade que sempre demonstrou ao longo deste ciclo de estudos que agora se encerra.

A todos os docentes do Mestrado, cujas aulas excederam as minhas expectativas, pelo contributo para a minha formação académica e profissional.

À minha Mãe e ao meu Pai, pelo apoio incondicional, pelo esforço diário e por acreditarem sempre em mim, mesmo nos dias em que duvido que seja possível.

À minha tia Teresa, a melhor cuidadora formal que conheço. A sua dedicação às pessoas cuidadas foi a minha inspiração para a escolha e para a redação desta dissertação que se torna numa homenagem à sua resiliência e à sua entrega diária e absoluta.

À minha prima Magda, por ser o exemplo de alguém que espero um dia vir a ser.

Aos meus Avós, fontes de luz e inspiração, sempre presentes em cada conquista.

Ao André, por estar presente e por escolher permanecer, sempre.

Aos meus amigos, pelo apoio e por estarem sempre presentes. Em especial, à Mariana e ao João, por me abraçarem em todos os momentos.

À Doutora Carla Matos, a quem devo muito mais do que uma oportunidade de estagiar! Obrigada por ter acreditado em mim desde o primeiro *email*, por tudo o que me ensinou ao longo deste percurso e pela partilha diária de conhecimento. Mas, acima de tudo, por me lembrar que crescer também passa por acreditar mais em mim. Sempre!

A todas as pessoas que integram o escritório, por terem sido uma feliz coincidência no meu percurso profissional, por me incentivarem a voar e por festejarem todas as minhas conquistas. Estão gravados no meu coração, para sempre.

À equipa de *Compliance*, que me acolheu de braços abertos, por isso, Nuno, Sílvia, Gonçalo e Adelino: muito obrigada! E aos colaboradores de todas as equipas com quem tenho o privilégio de trabalhar diariamente, pela entreaajuda e pelo bom ambiente.

À Carol, à Daniela e à Joana, as amigas que o Mestrado me deu, pela amizade, pela motivação e por terem tornado este percurso mais fácil.

Por fim, a todos os cuidadores formais, cujo trabalho acontece diariamente, muitas vezes de forma invisível. E, caso a presente dissertação seja um contributo útil para o reconhecimento social e jurídico destes trabalhadores, a missão estará cumprida.

A sorte constrói-se, mas encontrar pessoas como vocês é um privilégio que a vida raramente repete. Por isso, a todos, sem exceção: muito obrigada!

Resumo

Através da presente dissertação, pretende-se analisar a (des)proteção jurídica que o legislador (não) atribuiu aos cuidadores formais, destacando a lacuna existente no nosso ordenamento jurídico e propondo soluções que contribuam para a valorização destes trabalhadores, nomeadamente, através da redação de um projeto de lei para a aprovação do ECF.

Tratar-se-á de se analisar a evolução histórica desta profissão, os atuais diplomas legais aplicáveis e os desafios diários enfrentados por estes trabalhadores. Para isso, será necessário contrapor o cuidador formal ao cuidador informal, bem como enaltecer a importância de ambas as profissões face ao envelhecimento demográfico e à consequente relevância social e económica desta profissão.

Segue-se a distinção entre o cuidador formal que labora numa estrutura organizada e o cuidador formal que presta cuidados no domicílio da pessoa cuidada, destacando-se a subordinação jurídica e a presunção de laboralidade. Tratar-se-á de dissertar acerca das especificidades desta profissão, bem como realçar o papel fundamental das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores na tutela dos direitos dos mesmos. Destacando-se que a aplicação das normas gerais não acautela adequadamente os direitos destes trabalhadores, tornando esta profissão precária.

Por fim, no que diz respeito ao *iure constituendo*, será necessário recorrer ao Direito Comparado para fundamentar o projeto de lei para aprovação do ECF. Desta forma, a presente dissertação contribui para a valorização desta categoria profissional, bem como para a urgência da previsão dos cuidadores formais no ordenamento jurídico português. Sendo que, só desta forma é que é possível assegurar que os seus direitos são acautelados.

Palavras chave: Cuidadores formais; Proteção jurídica; Direitos dos trabalhadores; Subordinação jurídica; Estatuto do Cuidador Formal; Precariedade.

Abstract

The aim of this dissertation is to analyse the legal (dis)protection that the legislator has (not) afforded to formal carers, thereby highlighting the existing gap in our legal system and proposing solutions to mitigate the undervaluing of these workers, specifically through the drafting of a bill for the approval of the ECF.

The aim is to analyse the historical evolution of this profession, the current legal provisions applicable to these workers and the daily challenges they face. To this end, it will be necessary to contrast the formal carer with the informal carer, as well as to highlight the importance of both professions in the face of demographic ageing and the consequent social and economic relevance of this profession.

The following section distinguishes between formal carers working within an organised setting and those providing care in the care recipient's home, with particular emphasis on the study of legal subordination and the presumption of an employment relationship. It is particularly important to discuss the specific characteristics of this profession, as well as to highlight the fundamental role of collective representation bodies in safeguarding workers' rights. It should also be noted that the application of general rules does not adequately protect the rights of these workers, rendering this profession precarious.

Finally, with regard to *iure constituendo*, it will be necessary to draw on comparative law to underpin the draft bill for the approval of the ECF. In this way, this dissertation contributes to the recognition of this professional category, as well as to the urgent need to provide for formal carers within the Portuguese legal system. It is only in this way that it is possible to ensure that their rights are safeguarded.

Keywords: Formal carers; Legal protection; Workers' rights; Legal subordination; Formal carer statute; Precariousness.

Abreviaturas

ACT: Autoridade para as Condições do Trabalho

ANCC: Associação Nacional dos Cuidados Continuados

APAV: Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

CC: Código Civil

CITE: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CPT: Código do Processo de Trabalho

CRP: Constituição da República Portuguesa

CSE: Carta Social Europeia

CT: Código do Trabalho

DGERT: Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

DGSS: Direção Geral da Segurança Social

DUDH: Declaração Universal dos Direitos do Homem

ECF: Estatuto do Cuidador Formal

ECI: Estatuto do Cuidador Informal

ERPI: Estruturas Residenciais para Idosos

IEFP: Instituto do Emprego e Formação Profissional

IPSS: Instituições Particulares de Solidariedade Social

ISS: Instituto da Segurança Social

LAT: Lei dos Acidentes de Trabalho

MP: Ministério Público

OCDE: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

PIDESC: Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais

RGPD: Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

SNS: Serviço Nacional de Saúde

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo	v
Abstract.....	vii
Abreviaturas.....	viii
Introdução	1
Capítulo 1 - Enquadramento histórico e teórico da profissão do cuidador formal.....	4
1.1 A evolução histórica da profissão no ordenamento jurídico português.....	4
1.2 O conceito de cuidador formal	7
1.3 O conceito de cuidador informal	10
1.3.1 O conceito de cuidador informal principal	13
1.3.2 O conceito de cuidador informal não principal	15
1.4 O envelhecimento demográfico em Portugal	16
1.5 A importância social e económica desta profissão	18
Capítulo 2 – Os cuidadores formais no ordenamento jurídico português	20
2.1 O cuidador formal que labora numa estrutura organizada	20
2.1.1 O cuidador formal enquanto trabalhador de uma empresa que presta cuidados no domicílio da pessoa cuidada/dependente.....	21
2.2 O cuidador formal que presta cuidados a pessoas dependentes que se encontram no seu domicílio.....	22
2.2.1 O cuidador formal com um vínculo de trabalho com a pessoa cuidada ou algum familiar.....	22
2.3 A subordinação jurídica.....	24
2.4 A distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços ...	25
2.5 A presunção de laboralidade.....	27
Capítulo 3 – As especificidades da profissão do cuidador formal	29
3.1 As condições de trabalho	31
3.2 A importância das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.....	33
3.3 O vínculo de trabalho precário	34
3.4 A tutela jurídica laboral do cuidador formal: os principais direitos e deveres no exercício da profissão	35
3.4.1 Horário de trabalho	37
3.4.2 Retribuição.....	38
3.4.3 Faltas.....	39
3.4.4 Descanso	39
3.4.5 Formação profissional	40
3.4.6 Cessação do contrato de trabalho	41
3.4.7 Segurança e saúde no trabalho.....	43
3.4.7.1 Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro	45
3.4.7.2 LAT	46

3.4.7.3 Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de maio	47
3.4.7.4 Os riscos profissionais e as doenças profissionais.....	48
Capítulo 4 – O ECF: de iure constituendo.....	50
4.1 A lacuna no ordenamento jurídico português.....	50
4.2 Os Cuidadores Formais no Direito Comparado	53
4.3 O projeto de lei para aprovação do ECF.....	55
Conclusão	77
Referências bibliográficas	79
Webgrafia	80
Jurisprudência.....	85
Legislação nacional	86
Legislação internacional.....	88

Introdução

O aumento da esperança média de vida e o consequente envelhecimento da população são dois fenómenos que caracterizam a nossa sociedade. Perante o aumento do número de idosos, o número de pessoas dependentes é proporcionalmente cada vez maior e, por isso, cada vez mais estas pessoas terão a necessidade de recorrer e de beneficiar de cuidados diários por parte de trabalhadores especializados (entenda-se, os cuidadores formais). Por este motivo, os cuidadores formais assumem um papel fundamental na nossa sociedade. Contudo, a prestação destes cuidados acarreta desafios sociais, económicos e jurídicos que necessitam de atenção e de respostas urgentes por parte do legislador.

Por isso, a presente dissertação foi pensada e escrita para, por um lado, demonstrar a desvalorização jurídica dos cuidadores formais, mas também para evidenciar que as pessoas cuidadas carecem de cuidados diários especializados para cada uma das suas necessidades, bem como de estar abrangidas e protegidas de forma adequada pela lei. Sendo certo que se entendeu que o alvo da presente dissertação diz respeito apenas e somente às pessoas cuidadas que se encontram já na fase adulta.

Ora, historicamente, estes cuidados foram sempre assegurados por familiares, maioritariamente por mulheres, sem que existisse qualquer reconhecimento económico, social ou jurídico. Contudo, tendo em conta a evolução do mundo e as alterações que lhe são inerentes, nomeadamente, a emancipação da mulher e a maior participação da mesma no mercado de trabalho, o modelo tradicional revelou-se insuficiente. Por este motivo, surge o cuidador formal, tido como um profissional remunerado que presta cuidados a pessoas dependentes, no âmbito das estruturas organizadas, como os lares e as outras instituições dedicadas ao apoio social, bem como no domicílio das pessoas que mais necessitam.

Ainda assim, apesar da crescente relevância desta profissão, verifica-se que o legislador não acompanhou a evolução da nossa sociedade, nomeadamente, no que diz respeito aos cuidados especializados que cada pessoa mais necessita. Isto porque, o ordenamento jurídico português não consagra um regime ou um estatuto próprio para os cuidadores formais, ao contrário do que sucede com os cuidadores informais, cujo estatuto foi aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro (ECI). Esta ausência de menção expressa do cuidador formal no ordenamento jurídico português suscita diversas

questões quanto aos direitos dos trabalhadores, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho, à formação profissional, à proteção contra os riscos profissionais e à valorização das suas carreiras profissionais.

Posto isto, a presente dissertação tem como principal objetivo primordial analisar a lacuna existente na lei e as consequências que daí advêm para a sociedade, especialmente, a desproteção do cuidador formal. De seguida, tratar-se-á de propor uma alternativa para assegurar os direitos destes trabalhadores, designadamente, através da redação de um projeto de lei para aprovação do ECF. Para isso, será necessário proceder ao enquadramento histórico e teórico da profissão, bem como à distinção dos conceitos associados, nomeadamente, o cuidador formal e o cuidador informal e ainda dissertar acerca do impacto do envelhecimento demográfico na sociedade portuguesa.

Posteriormente, a presente dissertação irá centrar-se na apreciação da tutela jurídica dos cuidadores formais, enquanto trabalhadores subordinados, à luz dos vários diplomas legais, nomeadamente, do CT e da CRP. Serão, assim, elencados os direitos destes trabalhadores, as condições em que exercem a sua profissão, os riscos profissionais a que estão expostos e os deveres que recaem sobre os empregadores, destacando-se a segurança e a saúde no trabalho, bem como a garantia de formação profissional certificada.

Para evidenciar as precárias condições de trabalho a que estes trabalhadores estão sujeitos, bem com os impactos que as mesmas causam nos cuidadores formais, tendo em conta a ausência de dissertações em Direito acerca destas temáticas, será necessário citar dissertações noutras áreas, nomeadamente, em Psicologia.

Importa ainda reforçar que a escolha deste tema prende-se com o facto de estes trabalhadores serem essenciais para a nossa sociedade, tendo em conta a crescente dificuldade que as famílias sentem em conseguir assegurar respostas que sejam adequadas às necessidades da população dependente (fenómeno frequentemente identificado como *care gap*). Isto porque, o aumento do número de pessoas idosas e dependentes não tem sido acompanhado por um crescimento proporcional de cuidadores, o que agrava a pressão sobre as famílias, as estruturas organizadas e o próprio Estado. Esta realidade reforça, assim, a necessidade de valorizar-se e reconhecer-se a profissão do cuidador formal, enquanto elemento essencial na garantia dos cuidados a longo prazo.

Ademais, o enquadramento desta profissão deve ser realizado à luz dos princípios e dos direitos fundamentais consagrados na CRP, designadamente, de acordo com o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito ao trabalho digno. Estes direitos e

estes princípios impõem que o legislador adote medidas que assegurem que o cuidador formal desempenha as suas funções sabendo que o empregador promove condições de trabalho que se coadunam com o normativo. Isto porque, estes trabalhadores têm funções exigentes na prestação dos cuidados às pessoas dependentes e, por isso, é necessário acautelar as suas necessidades, os seus direitos e os seus interesses.

Por fim, tratar-se-á de articular com estudos nacionais e internacionais, bem como com o Direito Comparado, de modo a permitir uma compreensão aprofundada da realidade dos cuidadores formais e para uma melhor redação do projeto de lei para a aprovação do ECF. Esta abordagem visa identificar as lacunas existentes no ordenamento jurídico português, mas também contribuir para a reflexão crítica acerca da urgência de o legislador intervir na aprovação do ECF.

Assim, a presente dissertação tem como objetivo demonstrar que, apesar da existência de várias normas gerais que se aplicam a estes trabalhadores, estas revelam-se insuficientes, tendo em conta que esta profissão é marcada por elevados níveis de exigência física, emocional e psicológica, conforme se tratará de explicar. Por isso, tendo em conta todos estes fatores, tratar-se-á de defender pela criação de um ECF e propor um que garanta a proteção destes profissionais, de forma a dignificar esta profissão e a assegurar a qualidade dos cuidados que são prestados às pessoas cuidadas.

Capítulo 1 - Enquadramento histórico e teórico da profissão do cuidador formal

1.1 A evolução histórica da profissão no ordenamento jurídico português

Historicamente, a prestação de cuidados a pessoas dependentes esteve sempre presente na nossa sociedade, ainda que fosse exercida no seio familiar, sem que fosse reconhecido qualquer tipo de vínculo laboral. E, conforme referido acima, o cuidado das pessoas que necessitam de terceiros (por exemplo, pessoas idosas ou doentes) foi, na sua esmagadora maioria, sempre garantido por familiares, maioritariamente, pelas mulheres¹, sendo tido como um dever e não como uma prestação de um serviço ou uma profissão que devesse ser remunerada.

Com o envelhecimento demográfico² e o aumento da esperança média de vida³, esta visão alterou-se, uma vez que a forma como a prestação dos cuidados estava assegurada revelou-se insuficiente para responder às necessidades das pessoas que mais precisam dos mesmos. Ademais, a emancipação da mulher⁴ e a entrada da mesma no mercado de trabalho fez com que esta se mostrasse menos disponível para prestar a tempo inteiro estes cuidados no seio familiar.

Posto isto, estas alterações sociais e demográficas motivaram o crescimento das estruturas organizadas, visto que disponibilizam cuidadores especializados para cada um dos cuidados que as pessoas dependentes mais necessitam. Consequentemente, o cuidado deixou de ser assegurado exclusivamente por familiares diretos, passando estes a delegar estas funções em estruturas organizadas, tais como lares, centros de dia e IPSS, ainda que nas populações com menores rendimentos se mantenha o apoio familiar.

¹ Neste sentido, SIMARRO, Ricardo Molero (2025). Care gap: A lacuna dos cuidados insuficientes. Disponível em <https://cenie.eu/pt/blogs/care-gap-lacuna-dos-cuidados-insuficientes>. Último acesso a 11 de janeiro de 2026

² De acordo com o PORDATA, em 2024, Portugal registava 192,4 idosos por cada 100 jovens. Disponível em <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/populacao/populacao-residente/indice-de-envelhecimento-e-outros-indicadores-de>. Último acesso a 11 de janeiro de 2026

³ De acordo com o Relatório Health at a Glance 2025, da OCDE, a expectativa de vida em Portugal foi de 82,5 anos, sendo 1,4 anos acima da média da OCDE. Disponível em https://www.oecd.org/en/publications/health-at-a-glance-2025_15a55280-en/portugal_362f7cea-en.html. Último acesso a 11 de janeiro de 2026

⁴ Ana Paula Gil, Doutorada em Sociologia, com especialização em Desenvolvimento e Mudança Social, pela Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa. escreve que as mulheres tendem a ser as principais cuidadoras. Contudo, cada vez mais estas pretendem e estão integradas no mercado de trabalho, o que coloca em causa a sua capacidade e disposição para prestar cuidados a quem mais precisa. Disponível em <https://run.unl.pt/entities/publication/64d586c7-ba09-4ce5-a4ce-73862974492a>. Último acesso a 11 de janeiro de 2026

Face ao exposto, estas entidades assumem um papel fundamental na resposta às necessidades da população portuguesa que se encontra envelhecida, funcionando como uma extensão do sistema de proteção social do Estado ⁵. Aliás, conforme resulta do artigo 63.º, da CRP, o Estado está incumbido de garantir que a Segurança Social proteja os cidadãos em todas as situações de vulnerabilidade. Para garantir esta proteção, o legislador previu vários diplomas nesta área ⁶, de modo a assegurar que os cidadãos se encontrem protegidos na doença, no desemprego, em caso de acidentes de trabalho, sempre que esteja em causa uma doença profissional ou na velhice, bem como estão assegurados os apoios sociais, conforme se tratará de expor.

Em 2006, foi criada, através do Decreto-Lei n.º 101/2006, de 6 de junho, a Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados “*devido a evidências de uma clara falta de recursos em cuidados paliativos e de longo prazo como resultado de um aumento do número de pessoas com doenças crônicas incapacitantes*” ⁷. Esta rede é composta por profissionais que prestam cuidados a quem mais necessita, quer seja no seu domicílio ou em estruturas devidamente organizadas para esse efeito.

Ressalva-se a enorme importância destas estruturas organizadas, visto que são uma garantia de que as pessoas cuidadas podem usufruir de todos os tipos de cuidados, quer seja pessoal, de higiene ou de saúde, a qualquer hora por dia. E, tendo em conta que os prestadores destes cuidados são especializados nestas matérias, não se verifica, tal como se expõe abaixo, uma justificação para a falta de reconhecimento dos cuidadores formais no nosso ordenamento jurídico. Tal realidade contribui para a existência de uma profissão precária e para a ausência de critérios claros quanto à formação exigida para o exercício da profissão, às condições de trabalho e à progressão na carreira, o que compromete a existência de uma categoria profissional estruturada e valorizada quer pelo legislador quer pela sociedade.

Posto isto, tendo em conta que a profissão do cuidador formal surge como uma resposta à evolução da sociedade, defender-se-á, ao longo da presente dissertação, a

⁵ A 6 de março de 2025, Maria do Rosário Palma Ramalho, Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, propôs o aumento em 12% do valor da comparticipação paga por utente em ERPI. Disponível em <https://eco.sapo.pt/2025/03/06/governo-propoe-aumentar-financiamento-do-setor-social/>. Último acesso a 11 de janeiro de 2026

⁶ Legislação na área da Segurança Social. Disponível em <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/legislacao-area-seguranca-social.aspx>. Último acesso a 7 de junho de 2026

⁷ ALMEIDA, J. de et al. (2017). Health Systems in Transition. Disponível em <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/f7deabcc-15a3-40ea-9596-570145550b73/content>. Último acesso a 12 de janeiro de 2026

necessidade de ser previsto um ECF, bem como todas as questões que o mesmo deve salvaguardar. Tendo em conta que só desta forma é que é possível assegurar que são respeitados todos os direitos dos trabalhadores.

Aliás, esta realidade torna-se ainda mais preocupante quando analisada à luz dos dados estatísticos mais recentes. O Relatório Health at a Glance 2025 destaca que Portugal apenas possui 0,8 trabalhadores por cada 100 idosos, sendo este valor inferior à média da OCDE (5,0)⁸. Estes números demonstram a insuficiência dos recursos humanos que estão afetos à prestação de cuidados e a urgência na implementação de medidas por parte do Estado que promovam e valorizem esta profissão, bem como assegurem que os cuidados às pessoas dependentes são prestados de acordo com as suas necessidades. Tendo presente que resulta da alínea b), do n.º 3, do artigo 64.º, da CRP, que o Estado, para assegurar o direito à proteção da saúde a todos os cidadãos, está incumbido de garantir uma eficiente cobertura a todo o país em recursos humanos e unidades de saúde, o que, atualmente, não se verifica.

Ora, tendo em conta que *“Portugal está entre os países da OCDE com o índice de envelhecimento mais elevado (21,5% da população tinha mais de 65 anos em 2017)”*⁹, é necessário prever e adotar medidas que permitam assegurar que todas as pessoas que necessitam têm acesso a cuidados a curto e a longo prazo. Sendo que estes devem ser prestados por cuidadores formais especializados no tipo de cuidados que cada pessoa mais necessita.

Neste sentido, Ana Paula Gil¹⁰ alerta para o facto de que estas alterações demográficas e sociais geram um decréscimo significativo do número de cuidadores, gerando a *“lacuna de cuidado”* (care gap). Especificando que *“A “lacuna de cuidado” descreve a desproporção entre o crescimento demográfico da população idosa, especialmente em idades avançadas (> 80 anos), e a redução de futuras gerações de potenciais cuidadores, compostas por gerações mais jovens”*¹¹. Posto isto, tendo em conta que esta profissão é pouco ou nada atrativa, é legítimo, desde já, questionar: no

⁸ OECD (2025). Health at a Glance 2025: Portugal. Disponível em https://www.oecd.org/en/publications/health-at-a-glance-2025_15a55280-en/portugal_362f7cea-en.html. Último acesso a 8 de junho de 2026

⁹ G., Augusto (2019). Informal carer in Portugal: moving towards political recognition in Portugal. Disponível em https://academic.oup.com/eupub/article/29/Supplement_4/ckz187.178/5623067. Último acesso a 11 de janeiro de 2026

¹⁰ Doutorada em Sociologia, com especialização em Desenvolvimento e Mudança Social, pela Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa

¹¹ GIL, Ana Paula (2024). Ambivalences around family care. Manchester University Press. Disponível em <https://run.unl.pt/entities/publication/64d586c7-ba09-4ce5-a4ce-73862974492a>. Último acesso a 11 de janeiro de 2026

futuro (próximo), quem cuidará das pessoas idosas? Quem irá assegurar os cuidados a quem mais necessita?

A expressão *care gap* retrata a discrepância entre a necessidade diária de cuidados por parte da população portuguesa que se encontra envelhecida e a (in)capacidade do Estado em conseguir garantir uma resposta à mesma. No contexto europeu, este conceito tem vindo a ganhar maior importância, face ao envelhecimento mundial que se assiste e à escassa oferta de cuidadores especializados ou qualificados para colmatar a procura acentuada de cuidados permanentes e de apoio domiciliário.

A escassa oferta justifica-se pela combinação de vários fatores. Ricardo Molero Simarro ¹² destaca alguns: o trabalho desenvolvido pelos cuidadores não é valorizado pela sociedade, bem como os baixos salários e as condições de trabalho precárias a que estes trabalhadores se encontram sujeitos ¹³. Logo, a combinação destes fatores cria um problema: a procura de profissionais que prestem cuidados especializados é superior à capacidade que a rede familiar e as estruturas organizadas conseguem assegurar.

Por isso, foi neste contexto que começou a surgir, gradualmente, a figura do cuidador formal que, conforme se expõe abaixo, é tido como um trabalhador remunerado que presta cuidados a pessoas dependentes. Contudo, a verdade é que esta profissão surge na nossa sociedade sem que o legislador acompanhe esta realidade. Por isso, uma vez mais se dirá que se torna urgente prever um estatuto próprio ou uma categoria profissional autónoma que proteja e valorize estes trabalhadores.

Como também se irá defender abaixo, esta lacuna contribui para que esta profissão continue a ser marcada pela precariedade, sendo que estes trabalhadores são cada vez mais necessários na nossa sociedade para garantir que todas as pessoas dependentes tenham acesso a cuidados que lhes permitam assegurar uma vida digna.

1.2 O conceito de cuidador formal

Conforme veremos mais aprofundadamente no subcapítulo 4.1, o ordenamento jurídico português não consagra uma definição de cuidador formal, o que dificulta o adequado enquadramento jurídico desta profissão e cria um vazio na lei. Por isso, face a

¹² Doutorado em Economia pela Universidad Autónoma de Madrid, com especialização em políticas de bem-estar social e desigualdade.

¹³ SIMARRO, Ricardo Molero (2025). Care gap: A lacuna dos cuidados insuficientes. Disponível em <https://cenie.eu/pt/blogs/care-gap-lacuna-dos-cuidados-insuficientes> . Último acesso a 11 de janeiro de 2026

esta lacuna, urge recorrer às diferentes propostas de definições já conhecidas, não só para que seja possível realizar um correto enquadramento desta profissão, mas também para distingui-la da figura do cuidador informal.

Na doutrina portuguesa, Magda Oliveira ¹⁴, Cristina Queirós ¹⁵ e Marina Guerra ¹⁶ enquadram o cuidador formal como sendo “*o profissional de saúde que assume formalmente o exercício de uma profissão, pela qual optou de livre vontade e para a qual teve preparação académica e profissional.*” ¹⁷. Esta proposta de definição consagra vários elementos, nomeadamente, a escolha voluntária da profissão e a exigência de formação académica e/ou profissional para o exercício da mesma. Posto isto, mais do que prestar um cuidado a quem mais precisa, estamos perante um ato profissional que evidencia consciência e qualificação por parte do trabalhador para exercer esta profissão.

Já a APAV esclarece que os “*cuidadores/as formais devem ser entendidos/as como: profissionais com habilitações técnicas que exercem funções de cuidado como contrapartida de uma remuneração*” ¹⁸. Esta abordagem centra-se na qualificação técnica, na formação e na existência de uma contrapartida pela prestação dos cuidados, o que corrobora o facto de que deve existir um vínculo laboral, nomeadamente, um contrato de trabalho.

Também os estudos internacionais referem que os cuidadores formais são tidos como profissionais remunerados que prestam cuidados em “*instituições médicas ou com formação médica para aqueles que mais precisam*” ¹⁹, estando, assim, preparados para responder às necessidades de quem mais precisa. Esta definição retrata que os cuidadores formais podem prestar cuidados em diferentes locais, nomeadamente, em estruturas

¹⁴ Doutorada em Psicologia da Saúde, com uma tese acerca da psiconeuroimunologia e cancro, pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

¹⁵ Doutorada em Psicologia, detendo o título de Professora Associada com Agregação na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, onde se especializou em áreas como o stress ocupacional, *burnout* e reabilitação psicossocial

¹⁶ Doutorada em Psicologia da Saúde pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, detendo o título de Professora Associada com Agregação na mesma Faculdade, sendo especialista em áreas como a qualidade de vida e sentido de vida das pessoas com doenças crónicas ou graves (esclerose múltipla e cancro)

¹⁷ OLIVEIRA, Magda et al. (2007). O conceito de cuidador analisado numa perspetiva autopoietica: do caos à autopoiese. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/362/36219037003.pdf>. Último acesso a 16 de janeiro de 2026

¹⁸ APAV (2020). Portugal mais velho. Por uma sociedade onde os direitos não têm idade. Disponível em <https://cdn.gulbenkian.pt/wp-content/uploads/2020/10/RelatorioPortugalMaisVelho.pdf>. Último acesso a 16 de janeiro de 2026

¹⁹ OH, E. et al (2024). The moderating effect of care time on care related characteristics and caregiver burden: differences between formal and informal caregivers of dependent older adults. Disponível em <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11024244/>. Último acesso a 16 de janeiro de 2026

organizadas ou no domicílio das pessoas cuidadas. Logo, perante a complexidade das funções que são desempenhadas por estes cuidadores, justifica-se que os mesmos apresentem competências técnicas e pessoais adequadas aos cuidados que prestam, conforme se tratará de explicar no subcapítulo 2.1.1.

Em síntese, a doutrina internacional enquadra o cuidador formal como sendo “*um profissional que é remunerado pelo seu trabalho de prestação de cuidados*”²⁰. Ora, esta proposta de definição, apesar de ser concisa, enfatiza o facto de o cuidador formal prestar os cuidados a título profissional e, por isso, deve-lhe ser atribuída a devida remuneração.

Assim, da análise de todas as propostas de definições apresentadas, propõe-se a seguinte: o cuidador formal corresponde ao profissional de saúde que, mediante uma remuneração, presta cuidados a pessoas dependentes, sob a direção da entidade empregadora. Considera-se que a presente proposta de definição contempla vários aspetos fundamentais, tais como: o facto de a prestação de cuidados a pessoas dependentes ser assegurada por um profissional, bem como a existência de uma remuneração e de uma formação adequada às necessidades de cada uma das pessoas cuidadas. Acresce ainda que o cuidador formal encontra-se numa relação de subordinação jurídica tanto se prestar a sua atividade numa estrutura organizada como no domicílio da pessoa cuidada.

Por isso, a proposta de definição apresentada permite destacar a importância da prestação dos cuidados a quem mais precisa, mas também a relevância de o cuidador formal ser visto como um trabalhador que presta os cuidados de acordo com as necessidades de cada pessoa, sempre no âmbito da sua profissão. Assim, é essencial garantir que estes cuidadores tenham acesso a formação especializada nas várias patologias que cada pessoa poderá apresentar, de modo a que os mesmos apresentem aptidões para todos os tipos de cuidados que cada pessoa poderá necessitar. Só desta forma é que é possível contribuir para a qualidade da prestação destes cuidados e para a valorização destes trabalhadores.

Por fim, a APAV enfatiza que a terminologia “*cuidador formal*” deve passar a ser tida como “*cuidador profissional*”²¹. Este entendimento parece justificar-se pelo

²⁰ Formal vs Informal Caregivers. How to Decide Who and When to Hire. Disponível em <https://www.caregiveroc.org/post/formal-vs-informal-caregivers-how-to-decide-who-and-when-to-hire> . Último acesso a 16 de janeiro de 2026

²¹ APAV (2020). Portugal mais velho. Por uma sociedade onde os direitos não têm idade. Disponível em <https://cdn.gulbenkian.pt/wp-content/uploads/2020/10/RelatorioPortugalMaisVelho.pdf> . Último acesso a 16 de janeiro de 2026

facto de a segunda expressão refletir de forma mais adequada a dignidade e a qualificação desta profissão. Esta alteração terminológica traduz uma mudança no reconhecimento e na valorização desta profissão tanto pela sociedade como pelo legislador.

Compreende-se que a expressão “*cuidador profissional*” reforça que estamos perante uma categoria profissional que carece de ser reconhecida na lei, bem como de ser criado o respetivo estatuto que preveja e salvguarde os direitos destes profissionais. Ademais, esta expressão afasta a ideia de que se trata de um cuidado ocasional, reforçando que estamos perante uma atividade que é exercida diariamente de forma profissional.

Ainda assim, sempre se dirá que no projeto de lei para aprovação do ECF apresentado no subcapítulo 4.3 não se adotará esta terminologia, tendo em conta que a mesma se torna redutora. Isto porque, é do conhecimento geral que o cuidador formal presta os cuidados às pessoas dependentes no âmbito da sua profissão e, por isso, considerá-los como “*cuidadores profissionais*” seria uma redundância que se entende ser desnecessária.

1.3 O conceito de cuidador informal

O conceito de cuidador informal tem sido objeto de várias análises, quer do legislador, quer dos artigos de investigação, tendo até sido assunto de várias ordens do dia. A verdade é que esta realidade reflete a importância dos cuidados prestados por estas pessoas, tendo em conta que não são remuneradas. Ou seja, ao contrário do cuidador formal, o cuidador informal não é um profissional remunerado, mas sim uma pessoa que, sem subordinação jurídica, presta cuidados a quem mais necessita.

A Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, prevê o ECI. Logo no artigo 2.º, do ECI, verificamos que o legislador distingue entre cuidador informal principal e cuidador informal não principal, distinção que será objeto de análise nos subcapítulos 1.3.1 e 1.3.2 que se seguem.

Da leitura que se faz do artigo 2.º, do ECI, compreende-se que o legislador considera que o cuidador informal corresponde à pessoa que presta determinados cuidados, de forma regular ou permanente, a outra que se encontra numa situação de dependência, sem que exista um vínculo laboral e uma remuneração. O legislador opta, assim, por enquadrar o cuidador informal como parte integrante da família da pessoa cuidada ou como sendo aquele que, não sendo familiar, acompanha e cuida de forma

regular ou permanente a pessoa cuidada, destacando a relação que existe entre os dois e a gratuidade da prestação destes cuidados.

Este enquadramento do cuidador informal no normativo encontra-se em consonância com as propostas de definições apresentadas pela Doutrina. Por exemplo, a nível académico, Magda Oliveira, Cristina Queirós e Marina Guerra enquadram o cuidador informal como sendo “*o familiar ou amigo que é solicitado a assegurar a maior parte dos cuidados que o doente requer quando retorna ao seu contexto família*”²².

Já a APAV entende que os cuidadores informais são “*aqueles/as que prestam cuidados não no âmbito do exercício de uma profissão, mas em razão de uma prévia relação familiar, de amizade ou de vizinhança como o/a recetor/a*”²³.

Ora, da leitura destas propostas de definições é possível concluir que o cuidador informal: não auferে nenhuma remuneração e não está abrangido por um contrato de trabalho, tendo em conta que a prestação de cuidados assenta numa relação de proximidade (familiar ou pessoal) com a pessoa cuidada. Assim, resumidamente, a prestação destes cuidados não é feita num âmbito profissional, mas por outros motivos, nomeadamente, por solidariedade ou por empatia para com a pessoa cuidada.

A APAV realça o facto de que a designação “*cuidador informal*” pode ser redutora²⁴. Isto porque, ao contrastar com a terminologia de “*cuidador formal*”, esta acaba por secundarizar o papel e a importância destes cuidadores. Por isso, a APAV sugere que o “*cuidador informal*” passe a ser tido como o “*cuidador/a familiar*”. Ora, entende-se que este entendimento deve ser considerado pelo legislador, uma vez que esta nomenclatura reflete a importância destes cuidadores no dia-a-dia das pessoas que carecem destes cuidados. Contudo, importa ressaltar que o ECI não acompanha este entendimento, mantendo a terminologia tradicional de “*cuidador informal*”, por isso, considera-se que este aspeto deve ser tido em consideração pelo legislador, aquando da próxima revisão do ECI.

O ECI surge como uma resposta à necessidade de se salvaguardar aqueles que cuidam das pessoas dependentes, sem que exista um contrato de trabalho. Este diploma

²² OLIVEIRA, Magda et al. (2007). O conceito de cuidador analisado numa perspetiva autopoietica: do caos à autopoiese. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/362/36219037003.pdf>. Último acesso a 19 de janeiro de 2026

²³ APAV (2020). Portugal mais velho. Por uma sociedade onde os direitos não têm idade. Disponível em <https://cdn.gulbenkian.pt/wp-content/uploads/2020/10/RelatorioPortugalMaisVelho.pdf>. Último acesso a 16 de janeiro de 2026

²⁴ Idem

define os direitos (artigo 5.º) e os deveres (artigo 6.º) do cuidador informal, bem como as medidas de apoio (artigo 7.º) que este pode vir a beneficiar.

De acordo com o Decreto Regulamentar n.º 1/2022, de 10 de janeiro, o reconhecimento do estatuto não é automático, visto que é necessário apresentar um requerimento junto do ISS (*vide* artigo 4.º, do ECI) e, sempre que possível, a pessoa cuidada deve prestar o seu consentimento, para que lhe seja reconhecido o ECI. Trata-se do Modelo CI 1 ²⁵, onde o cuidador informal deve dar conhecimento de todos os seus elementos de identificação, bem como os da pessoa cuidada. Além disso, o cuidador informal deve preencher alguns requisitos que se encontram previstos no artigo 5.º, do Decreto Regulamentar n.º 1/2022, de 10 de janeiro.

O artigo 3.º do ECI, define quem pode ser considerada como a pessoa cuidada, sendo que, da leitura do preceito, compreende-se que o legislador optou por abranger os beneficiários dos apoios sociais, mas também todos aqueles que se encontram acamados ou em situação de incapacidade que, naturalmente, carecem de cuidados diários e permanentes. Desta forma, a proteção conferida pelo ECI estende-se às situações de maior vulnerabilidade. Para além disso, o ECI prevê os direitos (artigo 8.º) e os deveres (artigo 9.º) da pessoa cuidada.

Destaca-se, ainda, que os artigos 10.º a 19.º preveem o subsídio de apoio que é conferido ao cuidador informal principal, configurando-se como uma medida de justiça social, destinada a mitigar o impacto financeiro da perda de rendimentos do cuidador que se dedica diariamente, de forma exclusiva e gratuita à assistência e à prestação de cuidados à pessoa dependente.

Por fim, os artigos 20.º e 21.º preveem a proteção social do cuidador informal, o que consubstancia um mecanismo de salvaguarda da sua carreira contributiva e da sua integração no mercado de trabalho. Desta forma, o cuidador informal fica protegido quanto às situações de invalidez, velhice e morte, beneficiando ainda da medida de equiparação a desemprego de muito longa duração. Assim, o legislador optou por combater a vulnerabilidade económica e a dificuldade de integração no mercado de trabalho resultante da dedicação exclusiva ao cuidado, procurando também mitigar o risco de exclusão social.

²⁵ Modelo CI 1 – Requerimento de reconhecimento do ECI. Disponível em <https://www.seg-social.pt/ptss/pssd/documento/cmcd1pd5v00evkw2y6vfhcfhi?dswid=1011> . Último acesso a 16 de janeiro de 2026

Analisado o ECI, importa ainda referir que a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno), vem prever a figura do trabalhador-cuidador. O artigo 101.º-A, do CT, considera *“trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo”*. Já os artigos 101.º-B a 101.º-G, do CT, consagram vários direitos, nomeadamente: o cuidador informal tem direito a uma licença de cinco dias úteis para assistência à pessoa cuidada; o cuidador informal tem o direito a trabalhar a tempo parcial pelo período máximo de quatro anos e/ou em regime de horário de trabalho flexível, enquanto se verificar a necessidade de assistência à pessoa cuidada; em caso de despedimento, o empregador deverá requerer um parecer prévio à CITE; o cuidador informal está dispensado de prestar trabalho suplementar.

Ressalva-se que este estatuto permite que os cuidadores informais consigam conciliar adequadamente a sua vida profissional com a prestação dos cuidados, em conformidade com o disposto na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º, da CRP. Tendo presente que a garantia de uma retribuição e de condições de trabalho adequadas é uma premissa indispensável para assegurar a qualidade de ambas as funções, evitando que o trabalhador tenha de abdicar da sua vida pessoal e/ou profissional e do seu direito ao descanso em prol da assistência à pessoa dependente.

1.3.1 O conceito de cuidador informal principal

Conforme explicado acima, o artigo 2.º, do ECI, distingue entre cuidador informal principal e cuidador informal não principal.

O n.º 2, do artigo 2.º, do ECI, esclarece que é considerado como cuidador informal principal o cônjuge, o unido de facto ou algum familiar da pessoa cuidada, até ao quarto grau da linha reta ou colateral, devendo prestar cuidados de forma permanente à pessoa cuidada. Está também abrangida a pessoa que, não tendo qualquer ligação familiar com a pessoa cuidada, assegura esses cuidados de forma contínua, desde que viva em comunhão de habitação e com o mesmo domicílio fiscal.

Sintetizando, os cuidadores informais principais *“são definidos como um membro da família, como um cônjuge ou um outro parente, que presta cuidados permanentemente, vive na mesma casa e não recebe qualquer salário pelos cuidados*

prestados”²⁶. Esta definição demonstra que o conceito não se limita à existência de um vínculo familiar, tendo presente que se exige a verificação cumulativa de dois requisitos: a prestação de cuidados de forma permanente e a ausência de qualquer remuneração.

Segundo a Revista Portuguesa de Oncologia, “*o perfil de cuidador principal é o de uma mulher, casada, com uma idade média de 56 a 67 anos, cujo parentesco com o doente é frequentemente de cônjuge ou filho/a*”²⁷. Este perfil evidencia que a prestação destes cuidados continua a recair sobre as mulheres, o que revela que os padrões tradicionais referidos acima ainda não foram totalmente ultrapassados. Para além do foco no género feminino, a idade média é bastante elevada, o que evidencia que, apesar de muitos cuidadores já se encontrarem numa idade em que começam a surgir os primeiros problemas de saúde, a verdade é que, mesmo nessa condição de saúde, terão de prestar cuidados permanentes às pessoas que mais necessitam.

Este facto é preocupante, uma vez que todas estas circunstâncias potenciam o desgaste físico e emocional, o que, consequentemente, compromete que estes cuidadores apresentem um bom desempenho nos seus locais de trabalho. Por isso, nos termos do artigo 63.º, da CRP, o Estado deve ser um dos principais garantes e protetores destes trabalhadores, visto que estes têm um papel essencial na sociedade: caso os mesmos não conseguissem assegurar estes cuidados, o sistema nacional de saúde e a Segurança Social deveriam dar uma resposta adequada às pessoas que mais necessitam (o que não se verifica).

No entanto, como bem se sabe, nem o sistema nacional de saúde, nem a Segurança Social, dispõem de meios que consigam garantir de forma adequada todos os cuidados que a população necessita. Exemplo disso é o facto de que “*quase 2800 utentes aguardam nos hospitais por resposta social ou vaga em cuidados continuados*”²⁸. Esta realidade evidencia a incapacidade de resposta por parte destas entidades públicas, sendo que os

²⁶ SILVA, Rita et. al (2024). A protocol for a systematic review of qualitative studies exploring the perception of unmet needs by informal caregivers of older people in Portugal. Disponível em <https://research.unl.pt/ws/portalfiles/portal/104287489/000541629.pdf> . Último acesso a 20 de janeiro de 2026

²⁷ FREIRE, Isália et al (2019). Qualidade de vida e sobrecarga do cuidador informal principal do doente oncológico em diferentes fases de tratamento, Revista Portuguesa de Oncologia, página 18. Disponível em https://ciencia.ucp.pt/ws/portalfiles/portal/32348857/admin_13_20.pdf . Último acesso a 20 de janeiro de 2026

²⁸ CARVALHO, José Carlos (2026). Quase 2800 utentes aguardam nos hospitais por resposta social ou vaga em cuidados continuados. Expresso. 20 de janeiro de 2026. Disponível em <https://expresso.pt/sociedade/saude/2026-01-20-quase-2800-utentes-aguardam-nos-hospitais-por-resposta-social-ou-vaga-em-cuidados-continuados-9d337dde> . Último acesso a 26 de janeiro de 2026

próprios utentes têm noção desta realidade, uma vez que avaliam os serviços do sistema nacional de saúde como estando deteriorados ²⁹.

Logo, será necessário criar novos mecanismos de apoio social que permitam, por exemplo, o acompanhamento psicológico destes cuidadores, de modo a preservar a sua saúde mental, bem como a valorização dos seus cuidados, sob pena de, a longo prazo, se comprometer a assistência às futuras pessoas dependentes.

1.3.2 O conceito de cuidador informal não principal

Nos termos do n.º 3, do artigo 2.º, do ECI, é considerado como um cuidador informal não principal aquele que não só presta cuidados regularmente, mas também cuida e acompanha, apesar de não ser remunerado pela pessoa cuidada ³⁰. Desta forma, apesar de as partes não coabitarem, é possível garantir a assistência frequente às pessoas cuidadas. Acresce que, estes cuidadores aliviam a sobrecarga dos cuidados a ser prestados pelos cuidadores informais principais e asseguram a continuidade da assistência ³¹, uma vez que garantem a presença em consultas médicas, em exames de rotina, bem como a vigilância regular do estado de saúde da pessoa cuidada.

Relativamente à vigilância dos cuidados, a Direção-Geral da Saúde propôs a dinamização de *“ações de formação e capacitação dirigidas a cuidadores informais no sentido de aquisição de competências, nomeadamente de utilização das tecnologias e os serviços disponíveis para realizar o controlo das doenças crónicas e de potenciar as capacidades funcionais e de autonomia das pessoas idosas”* ³². Destaca-se a proposta da Direção-Geral da Saúde que alerta para a importância da aquisição de novas competências no digital, nomeadamente, através da telemonitorização, de modo a facilitar o acompanhamento contínuo da pessoa cuidada. Esta medida funciona como um alívio da

²⁹ The Portugal News (2025). Portuguese believe health service is “deteriorating”. TPN/Lusa in News, Portugal. 14 de outubro de 2025. Disponível em <https://www.theportugalnews.com/news/2025-10-14/portuguese-believe-health-service-is-deteriorating/901616> . Último acesso a 26 de janeiro de 2026

³⁰ Neste sentido, SILVA, Rita et. al (2024). A protocol for a systematic review of qualitative studies exploring the perception of unmet needs by informal caregivers of older people in Portugal. Disponível em <https://research.unl.pt/ws/portalfiles/portalfiles/104287489/000541629.pdf> . Último acesso a 20 de janeiro de 2026

³¹ Neste sentido, ZIGANTE, V. (2018). Informal care in Europe Exploring formalisation, availability and quality. Disponível em <https://op.europa.eu/s/Ab3V> . Último acesso a 23 de janeiro de 2026

³² COSTA, Andreia Silva da (2017). Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025, página 26. Disponível em <https://www.sns.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/ENEAS.pdf> . Último acesso a 23 de janeiro de 2026

sobrecarga que se verifica nos hospitais e nas estruturas organizadas, tendo em conta que a vigilância no domicílio reduz as hospitalizações e a institucionalização das pessoas cuidadas. Logo, a implementação do digital promove uma gestão mais eficiente das entidades públicas, reservando a resposta hospitalar e o recurso à mesma para situações de elevada complexidade.

A Organização Mundial de Saúde chama especial atenção para o facto de os cuidados que são prestados ao domicílio pelos cuidadores informais “*oferecerem muitos benefícios, (isto porque), permitem que os idosos dependentes de cuidados continuem a fazer o que valorizam e a viver com dignidade*”³³. Esta posição retrata a importância do apoio domiciliário e da prestação dos cuidados ao domicílio enquanto garantes do bem-estar das pessoas cuidadas, visto que as mesmas podem permanecer nos seus lares, promovendo a continuidade das suas rotinas e das suas relações familiares e afetivas.

Pelo exposto, é possível, desde já, concluir que os cuidadores informais não principais não se circunscrevem aos que residem com a pessoa cuidada. Estão, assim, abrangidos os familiares ou todas as pessoas próximas que assumem a responsabilidade de prestar cuidados às pessoas dependentes.

1.4 O envelhecimento demográfico em Portugal

O envelhecimento demográfico em Portugal tem marcado as últimas décadas, apresentando um forte impacto em várias áreas, nomeadamente, na saúde, na demografia e na economia. Sendo que, o mesmo é provocado por vários fatores, nomeadamente, pelo aumento da esperança média de vida, pela diminuição da natalidade³⁴ e, consequentemente, pelo aumento da mortalidade em idades mais avançadas.

Segundo os dados estatísticos divulgados pela Pordata³⁵, em 2024, em Portugal, residiam 10.749,635 pessoas, sendo que 3.003.900 pessoas tinham idades compreendidas

³³ World Health Organization (2017). Global strategy and action plan on ageing and health, página 33. Disponível em <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/dde7be07-eb76-4642-800c-4258ecd42e59/content>. Último acesso a 23 de janeiro de 2026

³⁴ Maria João Valente Rosa explica que a diminuição da natalidade resulta da diminuição do número médio de filhos por mulher. “*Enquanto em 1949-1952 o valor da descendência média portuguesa foi de 3,3, em 1979-1982 foi de 2,2 e em 1990-1991 é de 1,6*”, página 680. Disponível em https://www.jstor.org/stable/pdf/41011148.pdf?refregid=fastly-default%3A48c78bb67b4e9e1da218436caf83c3c6&ab_segments=&initiator=&acceptTC=1. Último acesso a 23 de janeiro de 2026

³⁵ PORDATA (2024). População residente por sexo e grupo etário. Disponível em <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/populacao/populacao-residente/populacao-residente-por-sexo-e-grupo-etario>. Último acesso a 23 de janeiro de 2026

entre oitenta e mais anos. Neste ano, os idosos representavam cerca de 28% da população residente em território nacional, sendo que *“Os dados mostram uma tendência clara: a proporção de pessoas com 65 ou mais anos deverá crescer de 23,8% em 2022 para 33,6% em 2070. Portugal tornar-se-á, assim, o segundo país da União Europeia com maior proporção de população idosa”*³⁶.

Ora, o facto de Portugal apresentar uma população muito envelhecida acarreta vários prejuízos, vários problemas e novos desafios para o Estado e para o legislador. O aumento do número de pessoas idosas provoca um crescimento das situações de dependência, exigindo-se, assim, respostas adequadas às necessidades de cada pessoa. E, face ao aumento da esperança média de vida, é expectável que, a curto ou a longo prazo, mais pessoas necessitarão de cuidados permanentes, o que coloca alguma pressão sobre as famílias, as estruturas organizadas e o Estado.

Contudo, irão surgir outros problemas, por isso, cabe ao Estado procurar soluções que sejam idóneas a combater estas situações. Destaca-se a pressão acrescida sobre o sistema nacional de saúde e sobre a Segurança Social, uma vez que as pessoas dependentes e as suas famílias necessitam de respostas, sendo que, atualmente, as mesmas revelam-se insuficientes para suprir as necessidades que já existem³⁷. E, tendo em conta que se prevê um envelhecimento da população, este fenómeno tende a agravar-se.

Ressalva-se que o artigo 64.º, da CRP, consagra o direito à saúde, sendo que o Estado está incumbido de garantir o acesso aos cuidados de saúde, bem como de promover políticas que permitam assegurar condições dignas de vida à população. Por isso, não se deve encarar este envelhecimento demográfico como um fenómeno estatístico, mas como um desafio social e jurídico, onde se exigem respostas por parte do legislador e do Estado.

Acresce que, o envelhecimento populacional prova um desequilíbrio entre a população que se encontra a laborar e a população que já se encontra reformada. Ou seja, a diminuição da população em idade ativa/o aumento de pessoas reformadas provoca uma

³⁶ Centro de Planeamento e de Avaliação de Políticas Públicas (2025). Nota sobre envelhecimento encerra série sobre Demografia. Disponível em <https://planapp.gov.pt/nota-envelhecimento-encerra-serie-demografia/>. Último acesso a 20 de janeiro de 2026

³⁷ No relatório acerca da evolução do desempenho do serviço nacional de saúde de 2023 é possível ler-se que o número de consultas médicas diminuiu e que não foi possível dar resposta ao número de utentes referenciados para cuidados continuados integrados. Por isso, chega-se à conclusão de que *“o nível de atividade do SNS foi insuficiente para fazer face às necessidades (crescentes) da população”*. Disponível em <https://www.cfp.pt/pt/publicacoes/sectores-das-administracoes-publicas/evolucao-do-desempenho-do-servico-nacional-de-saude-em-2023>. Último acesso a 26 de janeiro de 2026

redução da disponibilidade de recursos humanos para assegurar a prestação de cuidados permanentes, sendo que, a curto ou a longo prazo, assistir-se-á a um aumento da procura destes serviços e a uma escassez da mão de obra disponível. Ora, este cenário agrava a referida “*care gap*”, evidenciando a dificuldade que a sociedade tem em garantir o apoio adequado às pessoas idosas que necessitam destes cuidados.

Em suma, o envelhecimento demográfico em Portugal apresenta consequências em várias áreas, nomeadamente, na organização da sociedade. Por isso, é necessário repensar os modelos de prestação de cuidados que se encontram em vigor, visto que os mesmos devem ser reforçados, de forma a garantir que todas as pessoas dependentes têm acessos aos cuidados que mais necessitam, bem como a realçar o papel de todos os cuidadores formais.

1.5 A importância social e económica desta profissão

O cuidador assume um papel essencial na nossa sociedade, uma vez que, tal como se vem a escrever, Portugal é um país que se destaca pelo crescente envelhecimento demográfico e pelo consequente aumento das situações de dependência. Por isso, a prestação de cuidados é fundamental para a promoção do bem-estar e do aumento da qualidade de vida das pessoas cuidadas, evitando-se, em muitas situações, que estas sejam integradas em lares ou noutras estruturas organizadas. Só desta forma é que é possível garantir que as pessoas cuidadas possam continuar a beneficiar dos cuidados no seu domicílio ou junto dos seus familiares.

É compreensível que a permanência da pessoa cuidada no seu domicílio é tida como a melhor alternativa, uma vez que contribui para a continuidade das suas rotinas e para a proximidade afetiva entre o cuidador e a pessoa cuidada, revelando-se como a alternativa menos onerosa. Neste sentido, os cuidadores desempenham um papel fundamental na prestação de cuidados ajustados às necessidades de cada pessoa.

Contudo, só é possível garantir que as pessoas cuidadas continuem a receber no seu domicílio os cuidados que mais necessitam se forem promovidas medidas pelo Estado e pela Segurança Social. A ausência destes apoios compromete a qualidade dos cuidados e a própria predisposição dos cuidadores, uma vez que a atribuição dos mesmos é vista como uma valorização desta profissão. Só desta forma é que é possível garantir que estes profissionais têm condições dignas de trabalho, bem como formação adequada a todos os tipos de cuidados.

Mais se acrescenta que os cuidadores são uma mais valia económica, uma vez que representam uma poupança significativa para o Estado, na medida em que reduzem a pressão sobre o sistema nacional de saúde e sobre a Segurança Social. Isto porque, diminuem os internamentos hospitalares e o recurso a lares ou outras unidades de cuidados continuados, uma vez que a maioria dos pensionistas não consegue suportar os custos elevados destas estruturas organizadas. Esta poupança é, assim, relevante para o nosso país, uma vez que a maioria dos pensionistas auferem pensões de valor muito reduzido, sendo, assim, incapazes de fazer face a todas as despesas inerentes à prestação de cuidados.

Ainda assim, a verdade é que a escassez de trabalhadores tem provocado o aumento das mensalidades nos lares privados: *“os aumentos das mensalidades nos lares privados para idosos estão a deixar muitas famílias numa situação de asfixia financeira e emocional. A União das Misericórdias Portuguesas confirma a tendência e atribui à falta de mão de obra a principal causa para a subida de preços”*³⁸. Neste cenário, quando as famílias estão impossibilitadas de suportar estas despesas, deve ser o Estado a garantir uma resposta para estas situações. Logo, o que se verifica é um agravamento da pressão sobre o sistema nacional de saúde, sendo necessário tomar medidas que permitam assegurar o bom funcionamento de todas as entidades públicas que estão disponíveis para as pessoas cuidadas.

Face ao exposto, os cuidadores apresentam um grande impacto positivo e uma enorme importância tanto no setor social como no setor económico, sendo que a sua valorização e o seu reconhecimento no normativo são fundamentais para garantir a continuidade dos cuidados, para assegurar as respostas adequadas às necessidades de cada uma das pessoas cuidadas e para prevenir o agravamento das desigualdades sociais no acesso aos cuidados.

³⁸ FARINHA, Rui (2026). Escassez de trabalhadores faz disparar mensalidades nos lares privados. Jornal de Notícias. 14 de janeiro de 2026. Disponível em <https://www.jn.pt/nacional/artigo/escassez-de-trabalhadores-faz-disparar-mensalidades-nos-lares-privados/18040160> . Último acesso a 20 de janeiro de 2026

Capítulo 2 – Os cuidadores formais no ordenamento jurídico português

2.1 O cuidador formal que labora numa estrutura organizada

Relativamente à prestação de cuidados a pessoas dependentes numa estrutura organizada (IPSS ou empresa de prestação de serviços de apoio domiciliário), entende-se que não existem dúvidas quanto à natureza jurídica desta relação entre a instituição (tida como o empregador) e o cuidador formal (trabalhador). Isto porque, entende-se que é ponto assente que os cuidadores formais que se encontram a laborar em estruturas organizadas estão abrangidos por um contrato de trabalho. Existindo um contrato de trabalho, verifica-se a subordinação jurídica que, para efeitos do artigo 11.º, do CT, é tida como um elemento essencial do contrato de trabalho, conforme se explicará no subcapítulo 2.3.

Aliás, tal como se verá no presente capítulo, mesmo que apliquemos o elenco exemplificativo que consta no n.º 1, do artigo 12.º, do CT, a realidade é que os cuidadores formais que laboram nas estruturas organizadas: prestam a sua atividade num local determinado ou pertencente ao empregador (alínea a); utilizam instrumentos de trabalho fornecidos pela instituição (alínea b) e respeitam um horário de trabalho, sendo previamente estipuladas a hora de entrada e a hora de saída (alínea c). Logo, a presunção da existência do contrato de trabalho opera, tendo em conta que, no caso destes trabalhadores, verifica-se a existência de duas ou mais características/elementos constantes do n.º 1, do artigo 12.º, do CT.

Neste caso, a subordinação jurídica verifica-se sempre, uma vez que é o empregador que define os horários, as escalas de trabalho ou os turnos e a remuneração, bem como procede à fiscalização da forma como são prestados os cuidados às pessoas dependentes. Por isso, uma vez provados estes elementos essenciais, não existe margem para o empregador ilidir a presunção (através do n.º 2, do artigo 350.º, do CC, em conjugação com o artigo 342.º do mesmo diploma) constante no artigo 12.º, do CT.

2.1.1 O cuidador formal enquanto trabalhador de uma empresa que presta cuidados no domicílio da pessoa cuidada/dependente

Conforme referido acima, a prestação de cuidados também pode ser realizada no domicílio das pessoas dependentes, ainda que o cuidador formal se encontre abrangido por um contrato de trabalho em que a estrutura organizada é a empregadora. Neste contexto, é importante realçar que o cuidador formal deve demonstrar não só competências para assegurar, por exemplo, a higiene, a alimentação e a medicação, mas também competências psicológicas e emocionais. Tratam-se de aptidões essenciais que permitem assegurar que existe uma relação de confiança e de empatia, onde é possível compreender a forma como a pessoa cuidada se sente no seu dia a dia, bem como as suas vulnerabilidades. Destaca-se, ainda, a capacidade que o cuidador formal deve ter em ouvir, estar presente e de incentivar o otimismo da pessoa cuidada, visto que todas estas competências são essenciais para mitigar sentimentos de solidão e/ou da perda de autonomia.

Por isso, se a prestação destes cuidados ao domicílio for devidamente organizada e dirigida por uma empresa de apoio ao domicílio, estamos perante um contrato de trabalho, nos termos e para os efeitos do artigo 11.º, do CT.

A título de exemplo, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 24 de fevereiro de 2025 ³⁹, apreciou um caso em que uma trabalhadora prestava cuidados no domicílio das pessoas dependentes, seguindo as ordens da empresa que definia o horário e o local da prestação dos cuidados. O douto Tribunal acabou por entender que, aplicando o artigo 12.º, do CT, estão preenchidos vários indícios que comprovam a existência da subordinação jurídica; por isso, entre a trabalhadora e a empresa existe um contrato de trabalho.

Assim, este Acórdão permite concluir que, mesmo que o cuidador formal preste cuidados no domicílio das pessoas dependentes, sendo este o seu local de trabalho, desde que exista direção e organização da empresa, deve ser reconhecido o contrato de trabalho. Sendo a estrutura organizada a empregadora e o cuidador formal o trabalhador.

³⁹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, dd. 24-02-2025. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/389c3600d37bfc8780258c50005319eb?OpenDocument> . Último acesso a 25 de outubro de 2025

2.2 O cuidador formal que presta cuidados a pessoas dependentes que se encontram no seu domicílio

2.2.1 O cuidador formal com um vínculo de trabalho com a pessoa cuidada ou algum familiar

Quando a prestação dos cuidados é definida entre o cuidador formal e a pessoa cuidada ou algum familiar, poderá levantar-se a questão de sabermos se estamos perante um contrato de trabalho ou perante um contrato de prestação de serviços. É extremamente importante a qualificação jurídica desta relação de trabalho, isto porque, estes trabalhadores estão sujeitos a um vínculo de trabalho e a condições de trabalho precárias, conforme se tratará de expor no capítulo 3, tendo em conta que, na sua esmagadora maioria, estão abrangidos por um contrato de prestação de serviços.

O Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, datado de 08-06-2017 ⁴⁰, veio confirmar que a trabalhadora, apesar de ter sido contratada e de estar abrangida por um contrato de prestação de serviços para “*exercer funções de cuidador no domicílio dos clientes da ré*”, encontrava-se abrangida por um contrato de trabalho. Isto porque, aplicando o disposto no artigo 12.º, do CT, confirmou-se que se encontravam preenchidos vários indícios: a trabalhadora desempenhava funções num lar (local pertencente ao empregador), utilizava equipamentos e instrumentos de trabalho do empregador, estava sujeita ao horário de trabalho definido pelo mesmo e às suas ordens e instruções, bem como à remuneração mensal calculada de acordo com o tempo de trabalho prestado.

A celebração de falsos contratos de prestação de serviços dificulta a garantia e a tutela dos direitos dos trabalhadores e dos deveres dos empregadores: por exemplo, tal como se defenderá no capítulo 4.3, entende-se que o trabalhador deve ser compensado pelas deslocações que faz aos respetivos domicílios das pessoas cuidadas (ajudas de custo).

Conforme se tratará de explicar no capítulo 2.4, a distinção entre o contrato de prestação de serviços e o contrato de trabalho, conforme resulta do artigo 11.º, do CT, prende-se com a existência ou não de subordinação jurídica. Além dos indícios já

⁴⁰ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, dd. 08-06-2017. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/dc1f8bfc7c9284e78025814d002fdb22?OpenDocument> . Último acesso a 14 de junho de 2026

mencionados acima, a verdade é que a jurisprudência ⁴¹ e a doutrina ⁴² têm identificado outros fatores que, quando verificados, poderão indiciar a existência de um contrato de trabalho e, conseqüentemente, da subordinação jurídica. Exemplos desses fatores são o facto de o cuidador se encontrar em dependência económica, conforme consta do n.º 1, do artigo 10.º, do CT, e, sempre que o cuidador está sujeito às ordens, às instruções ou ao controlo direto do empregador, de acordo com o artigo 11.º, do CT.

Tendo em conta que o legislador não previu esta questão na lei, é necessário compreender qual é o entendimento da jurisprudência acerca dos cuidadores formais que prestam os cuidados no domicílio das pessoas cuidadas.

O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 7 de novembro de 2018, entendeu que a cuidadora formal desenvolveu a sua atividade sem interrupções, recebendo uma contrapartida mensal face ao horário de trabalho a que estava sujeita e aos cuidados que prestava, sendo estes previamente acordados entre ambas as partes. Estando preenchidos estes indícios, resta concluir que estamos perante um contrato de trabalho, visto que a cuidadora formal *“ficava sujeita ao local, deveres funcionais, horário de trabalho, retribuição horária e outras obrigações e exceções contratuais”* ⁴³. Logo, apesar de terem sido celebrados onze contratos de prestação de serviços, a verdade é que, tendo em conta que se verificam os indícios mencionados acima, os mesmos são idóneos a fazer operar a presunção da existência de um contrato de trabalho, prevista no artigo 12.º, do CT.

Importa também fazer menção ao Contrato de Serviço Doméstico que se encontra previsto no Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro. Este regime não poderá ser aplicável aos cuidadores formais, visto que: enquanto o trabalhador que se encontra abrangido por um contrato de serviço doméstico tem o dever de acautelar as necessidades dos agregados familiares (limpeza da casa e cozinhar), o cuidador formal dedica-se a cuidar da saúde, da higiene e do bem-estar da pessoa cuidada. Logo, não existem semelhanças nas funções de ambas as profissões que justifiquem a aplicação deste regime aos cuidadores formais.

⁴¹ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, dd. 26-06-2019. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/jurel/jur_mostra_doc.php?nid=5402&codarea=59 . Último acesso a 25 de outubro de 2025

⁴² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho, 3.ª Edição, Parte II, Almedina, abril de 2010, páginas 44 a 47

⁴³ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, dd. 07-11-2018. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/46f028aaa918361680258345004f8669?OpenDocument> . Último acesso a 24 de outubro de 2025

E, tal como Romano Martinez refere, “*o trabalho no domicílio é uma relação laboral (para) autónoma – sem subordinação jurídica -, em que não se deve descurar a proteção do prestador de trabalho*”⁴⁴.

Importa também realçar que “*O nome do contrato atribuído pelas partes e a concordância aparente das mesmas quanto à escolha desse tipo contratual pouco significa em si e só por si, importando buscar a sua confirmação, quer no seu conteúdo, quer primordialmente, no seu cumprimento efetivo e essencial, até porque nos encontramos face a um negócio de execução permanente e continuada.*”⁴⁵. Ou seja, o que importa para definir a relação de trabalho é a forma como o contrato é efetivamente cumprido por ambas as partes.

Logo, é de seguir o entendimento de que todos os cuidadores formais devem estar sujeitos a um contrato de trabalho, tendo em conta os indícios constantes do n.º 1, do artigo 12.º, do CT. Desta forma, evita-se que muitos cuidadores formais se encontrem sujeitos a falsos recibos verdes, ficando privados de, por exemplo, férias, subsídio de Natal e subsídio de férias. Tendo em conta a lacuna na lei, se não se presumir e provar a existência de um contrato de trabalho, a verdade é que teremos uma desproteção injustificada desta profissão.

2.3 A subordinação jurídica

Os cuidadores formais, apesar de não beneficiarem de um estatuto próprio, são enquadrados como sendo trabalhadores subordinados. Contudo, é necessário esclarecer quem pode ser considerado trabalhador subordinado à luz do artigo 11.º, do CT.

De acordo com António Monteiro Fernandes, a subordinação jurídica “*consiste numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem*”⁴⁶. Desta forma, é possível, desde já, concluir que um trabalhador subordinado é aquele que exerce a sua profissão de forma

⁴⁴ MARTINEZ, Pedro Romano. Código do Trabalho Anotado, 11.ª Edição, Almedina, setembro de 2017, página 345

⁴⁵ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, dd. 07-11-2018. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/46f028aaa918361680258345004f8669?OpenDocument> . Último acesso a 25 de outubro de 2025

⁴⁶ FERNANDES, António Monteiro (2023). Direito do Trabalho, 22.ª Edição, Almedina, setembro de 2023, página 137

regular/diária, cumprindo as ordens do empregador, beneficiando, assim, de uma remuneração.

Ora, fazendo o paralelismo com as funções do cuidador formal, não restam dúvidas para concluir que estes trabalhadores devem estar abrangidos por um contrato de trabalho, tendo em conta que se encontram em subordinação jurídica. Senão, vejamos: o trabalhador deve cumprir os horários de trabalho definidos pelo empregador, está sujeito à fiscalização do seu trabalho pelo empregador, deve utilizar os instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador e está sujeito à remuneração fixada pelo empregador.

Esta necessidade de se reconhecer a subordinação jurídica nas relações de trabalho do cuidador formal com o empregador torna-se ainda mais necessária quando analisamos os riscos associados a esta profissão. Segundo um estudo da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, os cuidadores participantes *“relataram dores de cabeça e náuseas, problemas de tensão arterial, convulsões e palpitações, bem como inflamação nas mãos e dedos devido a tarefas monótonas”*⁴⁷. Neste caso, verificada a existência da subordinação jurídica e a consequente existência de um contrato de trabalho, é possível responsabilizar o empregador por não ter adotado as medidas adequadas a garantir a prevenção dos riscos profissionais.

Só desta forma é que é possível assegurar que os direitos dos trabalhadores são respeitados pelos empregadores, aplicando-se as normas gerais do Direito do Trabalho.

2.4 A distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços

Tendo em conta que os cuidadores formais não têm um estatuto próprio no nosso ordenamento jurídico, mas os cuidadores informais estão abrangidos por um (ECI), suscita-se a questão de saber qual é a natureza jurídica da relação de trabalho. Tendo presente que a prestação de cuidados a pessoas dependentes pode ocorrer numa estrutura organizada ou no domicílio, é essencial determinar se esta relação configura um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviços.

Desde já, é necessário distinguir os dois tipos de contratos, uma vez que, para todos os efeitos legais, o vínculo laboral destes trabalhadores está desprotegido. Ou seja,

⁴⁷ Agência Europeia para a Segurança e a Saúde e a Saúde no Trabalho (2025). Trabalhadores dos cuidados ao domicílio – uma visão abrangente dos riscos de saúde e segurança no trabalho, página 66. Disponível em <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/fb7af498-df42-11f0-8439-01aa75ed71a1/language-en> . Último acesso a 3 de fevereiro de 2026

tendo em conta que o legislador não se pronunciou quanto ao vínculo de trabalho que deve existir entre o cuidador formal e o beneficiário dos cuidados, é necessário acautelar, desde já, os direitos destes trabalhadores e definir os deveres dos empregadores.

O que distingue o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviços?

De acordo com o artigo 11.º, do CT, o “*contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas*”. Já o artigo 1154.º, do CC, define o contrato de prestação de serviços como sendo “*aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição*”.

Ou seja, a principal diferença entre estes dois tipos de contratos tem que ver com o objeto do contrato e a relação que existe entre as partes. Isto porque, no contrato de trabalho o trabalhador presta uma atividade em subordinação jurídica, devendo, assim, acatar as ordens e as instruções dadas pelo empregador. Já no contrato de prestação de serviços, pelo contrário, o foco principal tem que ver com a obtenção de um resultado específico, sendo que o prestador da atividade atua com total autonomia e independência, não estando, assim, sujeito à autoridade e à direção de outrem ⁴⁸.

Assim, é esta relação de subordinação entre as partes que permite identificar qual é o tipo de contrato que deve existir. Tal como Romano Martinez explica, “*a subordinação jurídica, para além da alienabilidade e do poder disciplinar, na sua vertente mais característica, tem duas facetas: o dever de obediência, que recai sobre o trabalhador e o poder de direção, conferido ao empregador*” ⁴⁹. Logo, é possível concluir que a subordinação jurídica é o elemento determinante para a qualificação do vínculo de trabalho.

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto datado de 26 de junho de 2023 explica que, enquanto “*no contrato de trabalho existe uma obrigação de meios, de prestação de uma atividade intelectual ou manual*” ⁵⁰, no contrato de prestação de serviços verifica-se “*obrigação de apresentar um resultado*” ⁵¹. Sendo que, o contrato de trabalho

⁴⁸ Neste sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, dd. 03-04-2014. Disponível em <https://www.dgsi.pt/JTRC.NSF/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/812bbe9f7644731c80257cb700486b6c?OpenDocument>. Último acesso a 24 de outubro de 2025

⁴⁹ MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho, 10.ª Edição, Almeida, março de 2022, página 279

⁵⁰ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, dd. 26-06-2023. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/2993f1df242f147c80258a30004943d7?OpenDocument>. Último acesso a 14 de junho de 2026

⁵¹ Idem

caracteriza-se pela subordinação jurídica e o contrato de prestação de serviços distingue-se pela autonomia.

Sendo certo que, na estipulação do tipo de contrato que deve existir entre as partes, deve prevalecer o princípio da liberdade contratual, previsto no artigo 405.º, do CC, e o princípio da boa fé, nos termos do artigo 102.º, do CT. Ainda assim, o princípio da autonomia privada no Direito do Trabalho é mitigado pela natureza imperativa da lei, face à posição de fragilidade em que o trabalhador se encontra.

2.5 A presunção de laboralidade

Contudo, importa ter presente que o artigo 12.º, do CT, prevê a possibilidade de se presumir a existência de um contrato de trabalho, sendo este um mecanismo de proteção do vínculo de trabalho. Ora, esta norma prevê, tal como referido acima, que, para que a presunção de contrato de trabalho possa operar, devem verificar-se, pelo menos, dois dos indícios previstos no elenco exemplificativo do n.º 1, do artigo 12.º, do CT ⁵². Esta presunção legal é deveras importante, uma vez que inverte o ónus da prova: se o trabalhador conseguir provar, nos termos do n.º 1, do artigo 342.º, do CC, a existência de dois indícios, cabe à outra parte (ou seja, ao empregador) provar, de acordo com o n.º 2, do artigo 350.º, do CC, que a relação de trabalho é autónoma e não se verifica qualquer subordinação jurídica ⁵³.

Neste caso, não obstante já ter sido referido acima, a aplicação dos indícios constantes do artigo 12.º, do CT, permite concluir que o cuidador formal: presta os cuidados no domicílio da pessoa cuidada ou na estrutura organizada (local de trabalho), utiliza os instrumentos de trabalho pertencentes ao empregador, cumpre o horário de trabalho definido pelo empregador e auferir uma remuneração mensal.

A presunção de laboralidade ou a presunção da existência de um contrato de trabalho é uma forma “*de combate ao designado falso trabalho autónomo – ou na gíria, falsos recibos verdes (. Nestas situações,) cabe aludir à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (Lei n.º 63/2013) que, contrariando o princípio da liberdade contratual, mesmo contra a vontade de ambas as partes, impõe ao Ministério*

⁵² Neste sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, dd. 28-11-2022. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/599b7caade982317802589170052d583?OpenDocument>

⁵³ Idem

*Público que promova uma ação tendo em vista verificar se a relação contratual estabelecida com um prestador de serviços deve ser qualificada como contrato de trabalho”*⁵⁴. Assim, este mecanismo permite salvaguardar os direitos dos trabalhadores e definir os deveres dos empregadores.

Destaca-se, ainda, que compete à ACT, de acordo com a Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, fiscalizar se o empregador cumpre o disposto no normativo, nomeadamente, no que diz respeito à adoção do correto vínculo de trabalho (*vide* artigo 15.º-A). Caso a ACT detete características de um contrato de trabalho, a mesma deve lavrar um auto e notificar o empregador para regular a situação. Caso tal não se verifique, a ACT participa os factos ao MP, de modo a que seja instaurada a respetiva ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

O CPT prevê os termos que esta ação deve seguir nos artigos 186.º-K a 186.º-S, tendo presente que a mesma *“foi criada para combater o fenómeno do trabalho subordinado clandestino e/ou do falso trabalho autónomo (infelizmente, muito vulgarizados), visando tutelar os respectivos interesses públicos: de redução da precariedade dessas relações, em nome da segurança e estabilidade do emprego; de promoção da igualdade de direitos e condições de trabalho; e de incremento do pagamento regular das obrigações fiscais e contributivas para com o Estado que cabem ao empregador realizar, contribuindo para a sustentabilidade dos sistemas de segurança social e combate a fraude fiscal”*⁵⁵.

O MP tem vinte dias para propor a ação contra o empregador, não sendo necessário nem a iniciativa nem o consentimento do trabalhador⁵⁶, sendo que o empregador, após ser citado, tem apenas um prazo de dez dias para contestar. Estamos perante uma ação com natureza urgente, sendo que os prazos curtos justificam-se para cessar com alguma brevidade o vínculo de trabalho precário que o trabalhador se encontra sujeito.

Em suma, a presunção de laboralidade surge como uma resposta à precariedade que marca esta profissão, conforme se tratará de explicar no capítulo seguinte.

⁵⁴ MARTINEZ, Pedro Romano. Código do Trabalho Anotado, 11.ª Edição, Almedina, setembro de 2017, página 135

⁵⁵ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, dd. 07-02-2024. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/72a32f93d3bee42680258ada005a66ef?OpenDocument>. Último acesso a 14 de junho de 2026

⁵⁶ Neste sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, dd. 07-05-2015. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/70a094108ac54c0380257e45004e7417?OpenDocument>. Último acesso a 14 de junho de 2026

Capítulo 3 – As especificidades da profissão do cuidador formal

Feito o correto enquadramento histórico, teórico e conceptual do cuidador formal, cumpre agora destacar que o exercício desta profissão obriga a que o trabalhador revele um perfil adequado ao rigor da mesma. Isto porque, esta profissão transcende o dever ser, uma vez que não se limita à mera execução de tarefas de higiene; trata-se, sim, da capacidade de ambas as partes criarem uma relação onde exista respeito, conforto e empatia. Por isso, o cuidador formal deve demonstrar que apresenta um perfil marcado por traços de personalidade específicos e por competências que se encontrem em consonância com as funções que irá exercer.

Uma das primeiras competências é a empatia, sendo que a mesma não deve ser confundida com a condescendência para com a pessoa cuidada. Trata-se, assim, da capacidade de compreender o sofrimento que esta pessoa sente pelo estado de vulnerabilidade em que se encontra, bem como de procurar identificar meios idóneos que permitam amenizar esses sentimentos. A Doutrina enquadra esta competência como sendo a empatia clínica: trata-se de *“uma competência comunicacional genericamente definida como sendo um atributo que envolve a compreensão holística do/a doente, associada à capacidade de lhe devolver esse mesmo entendimento”* ⁵⁷.

Por isso, em articulação com a empatia, surge a comunicação. O cuidador formal deve ser capaz de ouvir as necessidades da pessoa cuidada, procurando soluções que permitam promover o seu bem-estar e a sua autonomia, bem como de decifrar os silêncios, as expressões faciais e as palavras que são empregadas pela pessoa dependente. Só através de uma comunicação clara, paciente e assertiva é que o trabalhador consegue transmitir segurança, minimizando todos os sentimentos negativos que são ou que possam vir a ser sentidos pela pessoa cuidada. Face ao exposto, os cuidadores formais devem, também, demonstrar traços de personalidade marcados pela resiliência e pela estabilidade emocional, procurando estar sempre presentes.

Na comunicação, o trabalhador deve priorizar adotar um tom calmo e afável. Isto porque, só desta forma é que a pessoa cuidada sente segurança para partilhar com o cuidador formal as suas inseguranças, os seus problemas, nomeadamente, todos os que sejam mais íntimos e digam respeito à sua privacidade, às suas ansiedades ou às dores

⁵⁷ ROSA, F., ALVES-NOGUEIRA, A., MELO, C., CANAVARRO, M. e CARONA, C. (2025). Empatia clínica e satisfação por compaixão em médicos/as: Análise de mediadores potenciais. Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social, página 3

físicas e emocionais que poderia vir a omitir. Só desta forma é que se garante que a pessoa cuidada se sente compreendida e segura com o trabalhador em todas as situações.

No seu dia a dia, o cuidador formal irá ser confrontado com a vulnerabilidade da pessoa cuidada. Por isso, se a mesma se encontrar acamada por ter perdido totalmente a sua autonomia física ou a sua capacidade cognitiva, o trabalhador deve estar preparado psicologicamente para enfrentar e saber como deve agir perante estas situações. Para isto, é necessário que o mesmo revele uma enorme sensibilidade. Outro exemplo tem que ver com a situação em que o cuidador formal testemunha o enfraquecimento das pessoas cuidadas: neste caso, estas pessoas sentem-se deprimidas ou frustradas, por isso, cabe ao cuidador formal respeitar esses sentimentos, mas também encorajá-los e transmitir-lhes esperança.

Destacam-se ainda os casos em que as pessoas cuidadas perderam os seus parceiros de vida ou algum elemento próximo do seu agregado familiar (por exemplo, um filho), o que provoca, naturalmente, o confronto com o luto e a sua própria finitude. Nestas situações, cabe ao cuidador formal demonstrar uma preparação psicológica para conseguir gerir o sofrimento da pessoa cuidada, funcionando como um porto de abrigo.

Como se vem a escrever, o cuidador formal encontra-se exposto a elevados riscos psicossociais, tais como a exaustão física e psicológica provocadas, por exemplo, pelo trabalho por turnos e/ou pelo trabalho noturno. Isto porque, exige-se que o trabalhador esteja constantemente alerta para responder às necessidades das pessoas cuidadas, situação que carece de um elevado esforço cognitivo.

Neste caso, conforme se virá a desenvolver no subcapítulo 4.3, deve ser feita uma avaliação de riscos que permita identificar se o trabalhador tem tendência para enfrentar *burnout's* ou se o mesmo tem capacidade para encarar situações de vulnerabilidade. Esta avaliação não se trata de uma discriminação do empregador acerca do perfil do candidato ou mesmo do trabalhador, visto que tal conduta violaria o princípio da não discriminação no acesso ao emprego (vide artigo 24.º, do CT). Trata-se, sim, de um dever preventivo do empregador, de forma a que o mesmo possa disponibilizar, por exemplo, apoio psicológico, caso se venham a deter sinais de exaustão por parte do trabalhador. Desta forma, salvaguarda-se a integridade física e a dignidade tanto da pessoa cuidada como do cuidador formal.

Face ao exposto, entende-se que o cuidador formal não poderá ter uma relação fria nem de indiferença para com a pessoa cuidada nem poderá tratá-la como se fosse um mero objeto. A relação entre ambos deve ser, assim, pautada pela empatia e pela

compreensão, de modo a que ambos sintam conforto e segurança nos seus quotidianos, bem como para que ambos possam partilhar sentimentos negativos e procurar o auxílio na outra pessoa.

3.1 As condições de trabalho

Os cuidadores formais são trabalhadores subordinados, exercendo funções fisicamente exigentes e desgastantes, bem como emocionalmente e psicologicamente intensas. Entre as tarefas desempenhadas diariamente, destacam-se a higiene pessoal, a alimentação, a medicação e a vigilância do estado de saúde das pessoas dependentes, sendo certo que o exercício desta profissão acarreta para estes profissionais um elevado desgaste tanto físico como psicológico.

Conforme se tem vindo a escrever, o normativo não apresenta respostas adequadas à complexidade desta profissão, por isso, é urgente prever um ECF que consagre os direitos pensados especificamente para estes profissionais. Isto porque, face à lacuna na lei, os mesmos encontram-se numa situação de vulnerabilidade relativamente aos riscos que estão associados a esta profissão.

Como se sabe, existem vários fatores que contribuem para o desgaste da profissão, nomeadamente, *“horas de trabalho excessivas, insatisfação no trabalho, (...) distância do trajeto casa-trabalho e conflitos organizacionais”*⁵⁸. Esta realidade prende-se com o facto de existir uma escassez de recursos humanos, uma vez que esta profissão é pouco ou nada atrativa. Por isso, estas condições de trabalho precárias agravam o desgaste de cada um dos trabalhadores e potencia situações de *stress* e de fadiga.

Na Coreia do Sul destaca-se que *“os cuidadores formais sofrem más condições de trabalho, baixos salários, emprego instável, alta intensidade de trabalho e stress. Além disso, os trabalhos de cuidados formais são considerados empregos não profissionais e não respeitados para as mulheres”*⁵⁹.

⁵⁸ SOUSA, M. et al. (2024), The Impact of Job Satisfaction on the Quality of Life of Formal Caregivers of the Elderly, página 2. Disponível em <https://run.unl.pt/bitstream/10362/188573/1/healthcare-12-02432-with-cover.pdf> . Último acesso a 2 de dezembro de 2025

⁵⁹ OH, E. et al. (2024), The moderating Effect of care time on care-related characteristics and caregiver burden: differences between formal and informal caregivers of dependent older adults. Disponível em <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11024244/> . Último acesso a 29 de outubro de 2025

Mais se acrescenta que o esforço físico permanente e o cumprimento do regime de turnos em período noturno podem justificar que estes trabalhadores tenham acesso à aposentação antecipada, sendo, assim, enquadrados como profissionais de risco acrescido. Ou, em alternativa, o legislador poderia prever um regime de bonificação de tempo de serviço, de modo a tornar esta profissão mais digna e atrativa para as futuras gerações, conforme se tratará de expor no capítulo 4.3.

Ora, tendo em conta os horários de trabalho exigentes a que estes trabalhadores se encontram sujeitos, entende-se que, especialmente para os cuidadores formais que laboram em estruturas organizadas e que têm filhos menores, a elaboração dos mesmos deverá ser pensada de modo a garantir que todos os trabalhadores conseguem conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional, sendo este um direito fundamental previsto na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º, da CRP.

Neste caso, o empregador tem o dever de organizar os turnos, respeitando as responsabilidades parentais dos trabalhadores. Para acautelar este direito fundamental, o legislador, nos artigos 33.º a 65.º, do CT, previu vários benefícios a que os pais se podem socorrer, destacando-se a possibilidade de o trabalhador que tenha um filho com menos de doze anos ou um filho com deficiência trabalhar em regime de horário de trabalho flexível ou a tempo parcial.

Face às condições de trabalho precárias a que estes trabalhadores se encontram sujeitos, propõe-se também a criação de um mecanismo que consiga fiscalizar o licenciamento e o registo obrigatório de todas as entidades que prestam cuidados ao domicílio, sejam empresas ou IPSS. Só desta forma é que seria possível assegurar que estas entidades respeitam as normas de segurança e saúde do trabalho, bem como os direitos dos trabalhadores. Sem descorar a supervisão da ACT que deve igualmente: garantir que a atuação do empregador ocorra de acordo com o disposto na lei, promover a melhoria das condições de trabalho e todas as atribuições previstas no n.º 2, do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho.

Deverá também ser aplicável a estes trabalhadores o regime do trabalhador-cuidador, previsto nos artigos 101.º-A e seguintes do CT, devidamente conjugado com o ECF. Justifica-se que assim seja, tendo em conta que o cuidador formal poderá, na sua vida privada, prestar cuidados a pessoas que integram o seu agregado familiar. Por isso, o legislador deve salvaguardar a saúde mental destes trabalhadores, bem como garantir que os mesmos conseguem conciliar a sua vida profissional com a vida pessoal.

Ademais, sempre se dirá que o normativo aplicável a estes trabalhadores não os protege acerca do surgimento das doenças profissionais que estão associadas às suas funções diárias. Por isso, deverá o ECF prever as obrigações dos empregadores a este respeito, bem como definir que os mesmos devem garantir e promover o bem-estar dos trabalhadores no seu local de trabalho.

3.2 A importância das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores

O CT, prevê nos artigos 404.º e seguintes, um capítulo acerca das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores ⁶⁰, onde são elencados os princípios e os direitos inerentes a cada um destes sujeitos coletivos.

Já o artigo 55.º, da CRP, prevê o direito à liberdade sindical, sendo esta uma garantia para a defesa de todos os direitos e os interesses dos trabalhadores. Para atingir este objetivo, estes têm o direito de constituir associações sindicais, devendo os seus associados proceder ao pagamento das quotas (*vide* n.º 1, do artigo 457.º, do CT, a *contrario sensu*).

Destaca-se, ainda, que todos os trabalhadores, sempre que forem eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, na qualidade de delegados sindicais, de acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 467.º, *ex vi* n.º 1, do artigo 408.º, do CT, beneficiam de um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês, se fizer parte de comissão intersindical.

No caso dos cuidadores formais, as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores seriam fundamentais, visto que passariam a assumir a função de interlocutor na luta contra a precariedade. E, na ausência de um ECF que uniformize a proteção dos direitos destes trabalhadores, os sujeitos coletivos tornam-se a voz desta categoria profissional.

Em Portugal, já existe uma associação direcionada aos cuidadores informais ⁶¹, ainda que não se trate de um sujeito coletivo, tendo em conta que estes cuidadores não são trabalhadores. Já no que diz respeito aos cuidadores formais, ainda não foi constituída

⁶⁰ Maria do Rosário Palma Ramalho, na página 22 da parte III – situações laborais coletivas, do Tratado de Direito do Trabalho, critica a designação das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores como sendo “*francamente inadequada, uma vez que também passaram a ser aqui reguladas as estruturas de representação colectiva dos empregadores*”.

⁶¹ A Associação Nacional de Cuidadores Informais foi criada a 13 de junho de 2018, tendo como principal missão a garantia dos direitos dos Cuidadores Informais e da definição de políticas públicas, destacando-se o ECI.

nenhuma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores nem nenhuma associação dedicada a esta categoria profissional. Por isso, tendo em conta a elevada vulnerabilidade destes trabalhadores, o ECF deve reforçar o princípio da liberdade sindical previsto no artigo 55.º, da CRP.

Logo, a atuação destas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores serve para garantir o cumprimento da lei, mas também para exercer pressão junto do legislador, de modo a suprir as lacunas do regime que deixa estes profissionais expostos a uma desproteção acrescida e injustificada.

3.3 O vínculo de trabalho precário

Para além das precárias condições de trabalho referidas acima, importa também fazer menção aos vínculos de trabalho que são igualmente precários. Não obstante o CT prever que o contrato sem termo deve ser a regra (*vide* artigo 140.º, a *contrario sensu*), a verdade é que muitos cuidadores formais encontram-se abrangidos por contratos de trabalho a termo certo. Esta realidade é visível nas várias estruturas organizadas que prestam os cuidados a pessoas dependentes, uma vez que verifica-se uma elevada rotatividade, o que obriga a que o empregador se encontre constantemente a recrutar mão de obra nova.

Contudo, a celebração destes contratos contribui para que se verifique uma precariedade na profissão, dificultando, desta forma, a criação de carreiras profissionais estáveis e a própria valorização da profissão, tornando-a cada vez menos atrativa. Ademais, conforme referido acima, verifica-se que esta profissão caracteriza-se pela elevada rotatividade dos cuidadores que prestam os cuidados, o que compromete a continuidade destes profissionais nos locais de trabalho e a própria relação de confiança que é criada entre o cuidador e as pessoas dependentes.

A precariedade dos vínculos de trabalho tem impacto na proteção social destes trabalhadores. Isto porque, a celebração de sucessivos contratos a termo certo pode dar azo a interrupções na carreira contributiva destes profissionais, afetando, desta forma, o acesso às prestações sociais e aos seus direitos em determinadas situações, nomeadamente, na reforma ou no desemprego. Sendo certo que o Estado tem o dever de garantir a proteção dos direitos destes trabalhadores, como já se teve oportunidade de referir.

Mais se acrescenta que a precariedade também se verifica na imposição dos horários por turnos, do trabalho noturno e do trabalho suplementar. Por isso, face a esta realidade, é imprescindível reforçar a fiscalização neste setor, de modo a suprir estas situações.

Por tudo o exposto, a precariedade contratual é tida como um dos principais desafios associados ao exercício desta profissão. Reforça-se que a inexistência de um estatuto próprio que regule esta profissão contribui para a manutenção de vínculos de trabalho precários e desvalorizados. Por isso, urge a criação de um ECF para promover a estabilidade desta profissão, criando, desta forma, regras relativamente às condições de trabalho, à progressão na carreira e à valorização destes profissionais.

3.4 A tutela jurídica laboral do cuidador formal: os principais direitos e deveres no exercício da profissão

Apesar de (ainda) não existir um estatuto próprio, a verdade é que o legislador teve o cuidado de prever no n.º 1, do artigo 58.º, da CRP, o direito fundamental de todas as pessoas terem acesso ao trabalho. Já o n.º 2 deste mesmo artigo determina que o Estado, para garantir o direito ao trabalho, deve promover várias políticas e formações que reforcem a igualdade de oportunidades na escolha da profissão e que valorizem os trabalhadores. Desta forma, o legislador pretende combater que o exercício desta profissão seja caracterizado pela precariedade salarial e pela ausência de uma categoria profissional que seja valorizada pelos empregadores.

Sendo certo que estes deveres do Estado encontram-se em consonância com o que se encontra previsto no CT: os artigos 23.º e 24.º preveem o direito à igualdade e à não discriminação no acesso ao emprego e ao trabalho; os artigos 130.º e seguintes contemplam a formação profissional. Ainda assim, esta profissão apresenta várias especificidades, por isso, a aplicação genérica destas normas é insuficiente para assegurar que todos os direitos dos cuidadores formais se encontram salvaguardados.

Já o artigo 59.º, da CRP, consagra os direitos de todos os trabalhadores. Destaca-se a garantia de que existem condições dignas no local trabalho, a retribuição do trabalho segundo a quantidade, a natureza e a qualidade, bem como o direito ao repouso e ao lazer (descanso semanal e férias). Ora, estando estes direitos previstos na CRP, cabe ao Estado e aos empregadores garantirem que estes trabalhadores sintam diariamente que os seus direitos estão a ser acautelados, tendo em conta que os mesmos se encontram em

consonância com a dignidade da pessoa humana (*vide* artigo 1.º, da CRP) e com a saúde destes trabalhadores (*vide* artigo 64.º, da CRP).

Tendo em conta que o n.º 2, do artigo 16.º, da CRP, dispõe que “*Os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem*”, importa invocar este diploma legal, bem como identificar os direitos que o mesmo prevê, conforme no subcapítulo que se segue.

No que diz respeito ao CT, o mesmo consagra vários direitos, apesar de os mesmos estarem dispersos neste diploma. Nomeadamente, no que diz respeito a férias, remuneração, subsídios de Natal e de férias, descanso diário e semanal, horário de trabalho, licenças, formação profissional e segurança e saúde no trabalho. Contudo, uma vez mais refere-se que a aplicação destas normas para estes trabalhadores não é suficiente para assegurar os direitos dos mesmos.

No Direito Internacional, relativamente à DUDH, destaca-se os artigos 23.º e 24.º, onde se prevê vários direitos que os cidadãos têm relativamente ao seu trabalho, nomeadamente, tal como António Monteiro Fernandes destaca, a “*liberdade de escolha de trabalho, da igualdade de tratamento, da protecção no desemprego, do salário equitativo e suficiente, da liberdade sindical, do direito ao repouso e aos lazeres, da limitação da duração do trabalho e do direito a férias*”⁶².

No que diz respeito ao PIDESC, cumpre destacar que os Estados signatários se encontram obrigados a vários direitos, nomeadamente, a igualdade de género (artigo 3.º), o direito ao trabalho (artigo 6.º) e o direito às condições de trabalho dignas (artigo 7.º).

A nível europeu, cumpre destacar a CSE, enquanto garante dos direitos sociais e económicos de todos os cidadãos. No que diz respeito aos direitos específicos dos cuidadores formais, o presente diploma estabelece várias obrigações a que os Estados signatários estão sujeitos, destacando-se: o direito à formação profissional (artigo 10.º), o direito da família a uma protecção social, jurídica e económica (artigo 16.º), o direito das pessoas idosas a uma protecção social (artigo 23.º) e o direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares à igualdade de oportunidades e de tratamento (artigo 27.º). Nestes termos, os referidos preceitos evidenciam que o Estado encontra-se obrigado em várias matérias conexas de apoio familiar, nomeadamente, no que diz respeito à protecção das pessoas idosas (tendo em conta a tendência de envelhecimento da população

⁶² FERNANDES, António Monteiro (2023). *Direito do Trabalho*, 22.ª Edição, Almedina, setembro de 2023, página 70

portuguesa) e a garantia de que os cuidadores formais têm acesso a condições de trabalho dignas (artigo 2.º) ⁶³.

No que concerne à CEDH, este diploma reforça que os signatários estão vinculados a todos os direitos que aqui se preveem, destacando-se o artigo 3.º que consagra a proibição de qualquer pessoa ser sujeita a tratamentos desumanos ou degradantes, bem como o artigo 2.º que prevê o direito à vida. Desta forma, o Estado encontra-se obrigado a garantir que tanto as pessoas cuidadas como os cuidadores formais dispõem de meios que permitem assegurar a prestação dos melhores cuidados.

Já o Comité Europeu dos Direitos Sociais, na qualidade de garante do cumprimento do disposto na CSE, pronunciou-se acerca do artigo 23.º deste diploma ⁶⁴. Destacou que o Estado deve garantir que sejam promovidos programas em que os idosos tenham acesso a cuidados primários nos seus domicílios, mas também deve assegurar que os cuidadores formais tenham acesso a programas de saúde mental para que consigam lidar com os problemas psicológicos dos idosos. Assim, entende-se que o Estado deve garantir uma boa qualidade de vida aos idosos, bem como condições dignas aos cuidadores formais.

Pelo exposto, é possível, desde já, concluir que a inexistente previsão do cuidador formal no ordenamento jurídico português compromete os direitos que se encontram reconhecidos em todos os diplomas supra mencionados.

3.4.1 Horário de trabalho

O CT contempla várias regras relativamente à prestação de trabalho. No que diz respeito ao horário de trabalho, como sublinha Liberal Fernandes, o mesmo “*está associado a um elemento de previsibilidade e de estabilidade para o trabalhador (e para a entidade empregadora), através do qual se visa garantir que aquele possa ajustar com alguma segurança o seu tempo de autonomia – ou de descanso, na linguagem redutora do CT (art. 199º) – com o tempo de disponibilidade para o trabalho*” ⁶⁵.

⁶³ Neste sentido, ALVES, Luísa Teixeira (2024). O direito à segurança social na Carta Social Europeia, In Segurança social: Direito e Economia: Edição comemorativa dos 50 anos da Constituição da República Portuguesa de 1976, páginas 847-875

⁶⁴ Comité Europeu dos Direitos Sociais. The right of elderly persons to social security. Disponível em <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/article-23> . Último acesso a 8 de maio de 2026

⁶⁵ FERNANDES. Francisco Liberal (2018), O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho, Biblioteca Red, página 113

Contudo, o que o normativo prevê não se encontra em consonância com a realidade dos cuidadores formais. Como se vem a escrever, estes trabalhadores estão sujeitos a horários extremamente prolongados, ao trabalho por turnos, ao trabalho noturno e à prestação de trabalho suplementar, bem como a remunerações incompatíveis com estas condições de trabalho precárias.

3.4.2 Retribuição

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho esclarece que, *“em média, os Estados Membros da UE pagaram aos seus trabalhadores de serviços sociais 21% menos do que os ganhos médios nacionais por hora em 2018”*⁶⁶.

Quanto a Portugal, conforme resulta do n.º 1, do artigo 273.º, do CT, é garantida uma retribuição mínima mensal a todos os trabalhadores, cujo valor é anualmente determinado por legislação específica. Atualmente, o Decreto-Lei n.º 139/2025, de 29 de dezembro, fixou a retribuição mínima mensal em 920,00€ (novecentos e vinte euros). Por isso, acredita-se que a esmagadora maioria dos cuidadores formais recebe esta remuneração precária, sendo que tal não se compatibiliza com a complexidade das funções que desempenham. Todos estes fatores não tornam esta profissão atrativa, sendo cada vez mais desafiante o recrutamento de profissionais qualificados.

Ademais, estes trabalhadores estão sujeitos ao trabalho por turnos e ao trabalho noturno, sendo que, embora o artigo 266.º, do CT, preveja (para o trabalho noturno) um acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia, a verdade é que tal não é suficiente para fazer face ao impacto negativo que este regime de trabalho causa na saúde destes trabalhadores, bem como o prejuízo na conciliação da vida pessoal com a vida profissional.

Por isso, tendo em conta as especificidades destes trabalhadores, entende-se que os mesmos carecem de uma tutela diferente face aos demais. Pelo que, deverá o ECF colmatar esta lacuna, de forma a também tornar esta profissão mais atrativa e que a mesma seja marcada pela progressão na carreira.

⁶⁶ Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2021). Wages in long-term care and other social services 21% below average. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/all/wages-long-term-care-and-other-social-services-21-below-average>. Último acesso a 7 de fevereiro de 2026

3.4.3 Faltas

Os artigos 248.º a 257.º, do CT, preveem o regime das faltas, sendo que o mesmo, apesar de abranger várias situações, a verdade é que apresenta um regime imperativo (*vide* artigo 250.º), sendo, assim, limitativo quando aplicado aos cuidadores formais. Isto porque, estes trabalhadores apresentam elevadas taxas de absentismo provocadas por saúde mental (depressão ou ansiedade) e por lesões físicas.

Tendo em conta a relação de empatia e de cuidado que é criada entre o cuidador formal e a pessoa cuidada, caso esta faleça, o primeiro deve ter direito a estar presente no funeral do segundo, sendo tida como uma falta justificada, enquadrando-se no elenco do n.º 1, do artigo 251.º, do CT. Isto porque, compreende-se que esta perda cause um impacto emocional e psicológico ao cuidador formal, agravando-se nos casos em que cuida da pessoa diariamente. Sem prejuízo de se destacar os casos em que o cuidador formal assiste ao óbito da pessoa cuidada. Por estes motivos, deve o legislador criar mecanismos que protejam a saúde mental destes trabalhadores.

Ademais, conforme se tratará de referir no subcapítulo 4.3, o ECF deverá prever licenças de curta duração para situações de *burnout*, sem perda de direitos, tendo em conta que o elenco do n.º 2, do artigo 249.º, do CT, é fechado ⁶⁷.

3.4.4 Descanso

De acordo com a alínea d), do n.º 1, do artigo 59.º, da CRP, todos os trabalhadores têm direito ao repouso e ao lazer, sendo que, no caso da esmagadora maioria dos cuidadores, este direito é violado pelo empregador. Isto porque, embora o n.º 1, do artigo 214.º, do CT, imponha limites acerca do período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, a verdade é que o estado de dependência da pessoa cuidada poderá comprometer o número de horas de trabalho. Ou, nos casos em que o cuidador formal se encontra a prestar um cuidado, muitas vezes torna-se impossível que o mesmo o interrompa; por isso, será necessário terminá-lo, mesmo que tal implique que ocorra após o seu horário de trabalho.

⁶⁷ Neste sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, dd. 01-07-2015. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/524977E5FBBDB73A80257E880057BEF4>

Por exemplo, nos casos em que o cuidador formal presta os cuidados ao domicílio de forma permanente, entende-se que a fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso em muitos casos desaparece por completo. Até porque, poder-se-á verificar a necessidade de o trabalhador ter de prestar assistência durante o período noturno, o que o obriga a se encontrar num estado de alerta permanente. E esta disponibilidade vinte e quatro horas por dia impede que o trabalhador usufrua do seu tempo e da sua vida pessoal, transformando o período de descanso numa mera utopia.

Tendo em conta que os cuidadores formais estão sujeitos a tarefas muito repetitivas, conforme se tratará de referir no subcapítulo 4.2, o ECF deverá prever pausas obrigatórias durante a jornada de trabalho, de modo a salvaguardar a saúde mental do trabalhador.

3.4.5 Formação profissional

Relativamente à formação profissional, apesar de o CT prever como um direito/dever do trabalhador (*vide* alínea d), do n.º 1, do artigo 128.º e artigos 130.º a 134.º) e um dever do empregador (*vide* alínea d), do n.º 1, do artigo 127.º, e artigos 130.º e seguintes), verifica-se, na prática, que as entidades patronais não promovem formação certificada e especializada para os vários tipos de cuidados que as pessoas dependentes necessitam. No caso dos cuidadores formais, os empregadores, atuando desta forma, comprometem a qualidade dos cuidados que são prestados às pessoas cuidadas e prejudicam os currículos destes trabalhadores.

Como explica Mariana Rosa, na sua dissertação sobre a importância da formação dos cuidadores formais na prestação de cuidados a pessoas idosas com demência, “*o cuidar das pessoas mais velhas inclui competências gerais e específicas para a atuação que visa auxiliar os idosos física ou mentalmente incapazes, total ou parcialmente, de realizar as suas atividades de vida diária e de cuidar de si mesmos, a fim de alcançarem a dignidade que lhes é necessária, a sua sobrevivência e uma boa qualidade de vida*”⁶⁸. Por isso, no caso destes trabalhadores, é extremamente importante que os mesmos tenham

⁶⁸ ROSA, Mariana (2025). A importância da formação dos cuidadores formais na prestação de cuidados a pessoas idosas com demência. Disponível em <https://comum.rcaap.pt/entities/publication/a15ede1b-c131-4f48-be65-982682b05b20> . Último acesso a 2 de dezembro de 2025

acesso a formação adaptada às necessidades específicas de cada uma das pessoas cuidadas, por exemplo, higiene, alimentação e medicação.

Fazendo uma comparação do nosso ordenamento jurídico com outros ordenamentos jurídicos, à escala mundial, por exemplo, “*no Japão, os cuidadores formais devem realizar formação como profissionais de saúde certificados (mais de 450 horas, incluindo cursos médicos e psicológicos)*”⁶⁹. Seguindo este exemplo, o legislador português, através da criação do ECF, contribuiria para que esta profissão fosse regulamentada, passando a estar incluída na lista da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho⁷⁰.

Esta formação deve ser contínua, mas também, nos termos do artigo 131.º, do CT, certificada por entidades reconhecidas, de modo a que possa ser incluída no currículo destes profissionais e que possa refletir as competências adquiridas. Isto porque, a certificação e a aposta na formação qualificada contribuem para a melhoria da qualidade dos cuidados prestados às pessoas dependentes, garantindo que estes trabalhadores atuem em conformidade com as normas gerais e com o futuro ECF que vier a ser aprovado.

Assim, a ausência de formação específica na função desempenhada pelo trabalhador contribui para a precariedade desta profissão e limita a progressão na carreira destes profissionais, refletindo-se em desmotivação e em dificuldades na permanência de profissionais qualificados. Desta forma, a promoção de uma formação profissional contínua e certificada protege a integridade física e psíquica tanto do trabalhador como da pessoa cuidada, bem como garante a qualidade dos cuidados prestados, cumprindo, desta forma, os princípios da dignidade da pessoa humana (*vide* artigo 1.º, da CRP) e de proteção da saúde (*vide* artigo 64.º, da CRP).

3.4.6 Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho é, para todos os trabalhadores, um dos momentos de maior vulnerabilidade e de desproteção jurídica. Neste caso, um dos motivos para a cessação do contrato de trabalho entre o empregador e o cuidador formal

⁶⁹ OUYANG, Y. et al. (2025), Formal caregivers knowledge, attitudes, and challenges in end-of-life care for people with advanced dementia: a qualitative study in Chinese nursing home. 1 de julho de 2025. Disponível em <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-025-03424-y>. Último acesso a 28 de outubro de 2025

⁷⁰ Lista de Profissões Regulamentadas e Autoridades Competentes – DGERT. Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/lista-das-profissoes-regulamentadas-e-autoridades-competentes>. Último acesso a 28 de outubro de 2025

prende-se com o facto de a pessoa cuidada já não necessitar destes cuidados. Ora, apesar de o CT prever as várias modalidades de cessação do contrato de trabalho, o ECF deve criar uma causa específica para a caducidade do contrato: por exemplo, sempre que se verifique um caso de morte, internamento ou perda comprovada de rendimentos da pessoa cuidada ou do seu agregado familiar, o contrato de trabalho deve caducar; mas o cuidador formal deve ter a garantia de que irá ter acesso ao subsídio de desemprego suportado pela Segurança Social.

Justifica-se que assim seja porque o estado de saúde da esmagadora maioria das pessoas cuidadas é muito incerto e instável, por isso, será necessário acautelar os direitos dos trabalhadores, nos casos específicos referidos acima.

O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 18-12-2025 ⁷¹, analisa o caso em que uma trabalhadora beneficia do estatuto trabalhador-cuidador, consagrado nos artigos 101.º-A e seguintes, do CT. Sucede que, o empregador instaurou um procedimento disciplinar contra a trabalhadora, tendo-lhe sido aplicada a sanção de despedimento com justa causa. Veio, assim, a trabalhadora intentar ação especial de impugnação judicial da regularidade e da licitude do seu despedimento com fundamento na falta do parecer da CITE, sendo que o mesmo é obrigatório sempre que esteja em causa um trabalhador-cuidador, de acordo com o artigo 101.º-F, do CT. O empregador, em resposta à contestação, fundamentou que não seria necessário obter o parecer da CITE, tendo em conta que, à data do despedimento, o cartão do cuidador informal da trabalhadora encontrava-se caducado e, por isso, não caberia ao empregador diligenciar junto da trabalhadora se esta mantém ou não o seu estatuto.

Ademais, o n.º 3, do artigo 101.º-F, do CT, remete para o regime previsto no artigo 63.º, do CT, respeitante à proteção em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental. Nestes casos, resulta da lei que o empregador, quando pretende despedir o trabalhador, deve obter junto da CITE um parecer: se obter parecer favorável, poderá fazê-lo; se obter parecer desfavorável, só pode despedir o trabalhador após obter decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a mesma ser instaurada nos trinta dias subsequentes à notificação do parecer. Contudo, o empregador deve atuar desta forma quando o cartão do cuidador informal se encontra caducado? Tendo presente que o

⁷¹ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 18-12-2025. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/2d3333dd03622e3e80258d7f003be97e?OpenDocument>. Último acesso a 21 de maio de 2026

trabalhador também está vinculado ao dever de informar, nos termos do n.º 2, do artigo 106.º, do CT, e do n.º 3, do artigo 109.º, do CT?

O douto Tribunal *a quo* entendeu que, não existindo qualquer alteração na atribuição do estatuto ao trabalhador, a lei não o obriga a prestar outras informações ao empregador. Sendo que, apesar de o cartão ter caducado, tal não quer dizer que o trabalhador deixou de estar abrangido por este estatuto. Por isso, caso o empregador tivesse dúvidas sobre esta questão, caberia ao mesmo solicitar esclarecimentos ao trabalhador. Assim, o douto Tribunal *a quo* conclui que o empregador deveria ter requerido o parecer à CITE e, tendo em conta que atuou em desconformidade com a lei, estamos perante um despedimento ilícito. Face à lacuna na lei para integrar este caso em concreto, o mesmo foi enquadrado na alínea d), do artigo 381.º, do CT, visto que se trata de uma situação análoga à que se encontra prevista no artigo 63.º, do CT.

O douto Tribunal da Relação de Lisboa considerou que, de acordo com os artigos 17.º, 36.º, 101.º-A, n.º 2, do 106.º, e n.º 3, do 109.º, o trabalhador não tem o dever de informar o empregador sobre o estatuto do cuidador informal nem este tem o dever de questioná-lo sobre tal matéria. O trabalhador tem apenas e somente o ónus de informar e comprovar, nos termos do n.º 1, do artigo 342.º, do CC, este estatuto junto do empregador, como requisito da aplicação desse regime especial de proteção. Sendo que, neste caso, o douto Tribunal julgou o recurso interposto pelo empregador totalmente procedente, fundamentando que não se verifica qualquer lacuna na lei que permitisse aplicar por analogia a alínea d), do artigo 381.º, do CT. Acrescenta ainda que o legislador, na redação da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, pretendeu equiparar o trabalhador-cuidador à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental apenas para efeitos de responsabilidade pela prática de uma contraordenação grave. Logo, o empregador não teria de requerer parecer à CITE, ficando, assim, absolvido de todos os pedidos formulados pelo trabalhador, sendo, consequentemente, o despedimento lícito.

Face ao caso retratado no Acórdão, reforça-se a necessidade de se delimitar qual deve ser o regime aplicável aos cuidadores formais, de modo a que a lei não deixe margem para dúvidas.

3.4.7 Segurança e saúde no trabalho

O direito à segurança e à saúde no trabalho é tido como um pilar do Direito do Trabalho, tendo como fundamento o princípio da dignidade da pessoa (*vide* artigo 2.º, da

CRP). Isto porque, este direito encontra-se previsto em diversos diplomas, nomeadamente, na alínea c), do n.º 1, do artigo 59.º, da CRP, que impõe ao Estado a obrigação de assegurar aos cidadãos que podem exercer a sua profissão em condições de higiene, segurança e saúde dignas.

Já o n.º 1, do artigo 127.º, do CT, elenca um conjunto de deveres que impende sobre o empregador, destacando-se as alíneas c), g) e h), respeitantes ao dever de proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral, bem como a adoção de medidas que visem tanto prevenir riscos profissionais como promover a segurança e a saúde no trabalho. Tendo presente que este último dever encontra-se em consonância com o direito constitucional à saúde, previsto no artigo 64.º, da CRP.

Em contrapartida, cabe ao trabalhador, nos termos das alíneas e), i) e j), do n.º 1, do artigo 128.º, do CT, cumprir com os seus deveres quanto a esta matéria.

No mesmo sentido, a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável à promoção da segurança e da saúde no trabalho, determina, logo no artigo 15.º, que o empregador tem o dever de *“assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho”*. Para isso, impõe-se que o empregador avalie os riscos existentes no local de trabalho (*vide* artigo 42.º), bem como acompanhe a saúde dos trabalhadores (*vide* artigo 44.º).

Também o CT contempla, nos artigos 281.º a 284.º, do CT, um capítulo dedicado à prevenção e à reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais. O empregador está obrigado a adotar medidas de prevenção e a garantir a formação a todos os trabalhadores acerca destas matérias. No caso de existir um acidente de trabalho ou uma doença profissional, o trabalhador e os seus familiares têm direito a indemnizações pelos danos causados pelos sinistros.

A nível europeu, destaca-se o artigo 3.º, da CSE, onde existe uma obrigação de os Estados signatários garantirem este direito a todos os cidadãos. Desta forma, o Estado Português está também obrigado a adotar estas políticas, de forma a assegurar que todos os profissionais beneficiam desta proteção no seu local de trabalho.

No caso dos cuidadores formais, este dever assume particular importância, tendo em conta as tarefas associadas à prestação destes cuidados, nomeadamente, o levantamento das pessoas dependentes que se encontram acamadas, a realização de movimentos repetitivos (ajudar a pessoa cuidada na alimentação e a vestir-se) e a exposição a situações emocionalmente exigentes. Por isso, a aquisição de equipamentos adequados como, por exemplo, camas articuladas, é tida como uma medida essencial para

prevenir lesões físicas e reduzir o desgaste associado ao exercício desta profissão, mas também para assegurar o bem-estar das pessoas cuidadas.

O empregador deve adotar igualmente medidas que protejam a saúde mental dos profissionais, nomeadamente, através da organização adequada dos horários de trabalho, conforme as suas necessidades, de modo a promover um ambiente saudável entre colegas e que permita a conciliação da vida profissional com a vida pessoal. Isto porque, estes trabalhadores estão expostos diariamente a situações de *stress* e de desgaste emocional, por isso, cabe ao empregador atuar no sentido de prevenir que se verifiquem estes efeitos.

A formação nesta área é manifestamente importante, visto que, segundo Andréa Fachini da Costa ⁷², existe uma correlação entre o bem-estar das pessoas que necessitam dos cuidados e o estado de saúde (físico e emocional) dos respetivos cuidadores. Ou seja, sempre que um idoso apresenta um grau menor de dependência, o cuidador revela que possui um equilíbrio emocional mais estável. Na situação inversa, sempre que um idoso apresenta um grau mais elevado de dependência, o cuidador tem um desgaste físico acrescido. Logo, estes dados revelam que a própria qualidade dos cuidados prestados pelos profissionais está associada à formação e à preparação tanto física como emocional dos cuidadores formais.

Face ao exposto, entende-se que o cumprimento do normativo respeitante à segurança e à saúde no trabalho revela-se fundamental para garantir aos cuidadores formais condições de trabalho dignas.

3.4.7.1 Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro

Importa salientar que os preceitos referidos acima devem ser devidamente articulados com o que se encontra previsto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. Isto porque, enquanto este diploma surge para prevenir os riscos profissionais, salvaguardar a integridade dos trabalhadores e promover a saúde e o bem-estar dos mesmos no seu local de trabalho, a LAT tem como objetivo reparar o dano, conforme se explicará no subcapítulo que se segue.

Para isso, esta lei prevê as obrigações do empregador que devem ser respeitadas e cumpridas, de modo a garantir que se promova a segurança e a saúde no trabalho. No

⁷² COSTA, A. et. al. (2020), Quality of life and Burden of caregivers of elderly people. 5 de fevereiro de 2020. Disponível em <https://scispace.com/pdf/quality-of-life-and-burden-of-caregivers-of-elderly-people-4f0d1gph08.pdf> . Último acesso a 2 de dezembro de 2025

caso dos cuidadores formais, esta obrigação densifica-se na necessidade de ser realizada uma avaliação dos riscos a que o trabalhador está exposto (*vide* n.º 3, do artigo 5.º), visto que, tendo em conta as funções que estes trabalhadores desempenham, é importante que os empregadores adotem medidas adaptadas a cada uma destas necessidades (*vide* n.º 2, do artigo 15.º).

Contudo, a aplicação deste regime aos cuidadores formais torna-se insuficiente, tendo em conta que não abrange os casos em que o trabalhador presta os cuidados no domicílio da pessoa dependente. Ou seja, enquanto que, quando o local de trabalho é a residência do terceiro e/ou a estrutura organizada, torna-se mais fácil fiscalizar e controlar que o empregador adota as medidas necessárias para garantir a segurança e a saúde a estes trabalhadores; tal realidade já não é igual nos casos em que o cuidador formal presta os cuidados ao domicílio das pessoas dependentes. Logo, identifica-se uma lacuna neste diploma, visto que o legislador não previu os casos em que o trabalhador presta a sua atividade no domicílio das pessoas dependentes.

O Relatório da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho destaca que os cuidadores formais sofrem vários riscos no seu local de trabalho. Quando exercem as suas funções no domicílio das pessoas dependentes, *“os cuidadores podem sofrer lesões devido a escorregões, tropeções e quedas, porque o ambiente doméstico é inseguro ou não foi concebido para responder às suas necessidades ou garantir a sua segurança”*⁷³. Por isso, é necessário consagrar um regime que seja aplicável a todas as formas de prestação de cuidados.

3.4.7.2 LAT

No que diz respeito à LAT, este diploma complementa os artigos do CT referidos acima, uma vez que prevê o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. No caso dos cuidadores formais, destaca-se, de acordo com o artigo 79.º, a obrigatoriedade de o empregador transferir a responsabilidade pela reparação dos danos para as entidades legalmente autorizadas a realizar o seguro, o que se torna uma garantia para o trabalhador.

⁷³ Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2025). Trabalhadores dos cuidados ao domicílio – uma visão abrangente dos riscos de saúde e segurança no trabalho. Disponível em https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/home-care-workers-comprehensive-overview-osh-risks_887_EN.pdf. Último acesso a 3 de fevereiro de 2026

No que diz respeito aos acidentes de trabalho, assume particular relevância o *acidente in itinere* (vide artigo 9.º) que “*consiste numa extensão do conceito de acidente de trabalho cuja justificação reside no risco a que o trabalhador se expõe pela necessidade de se deslocar para e do trabalho*” ⁷⁴, visto que o mesmo ocorre fora do local e do tempo de trabalho. Esta proteção é fundamental para os cuidadores formais, visto que assegura que qualquer sinistro que ocorra nestas deslocações é reparado pela seguradora, impedindo que a existência de diversos locais de trabalho diminuía as garantias de proteção do trabalhador.

Já os artigos 93.º e seguintes regulam o regime das doenças profissionais. Neste caso, ao contrário do que sucede com os acidentes de trabalho, a responsabilidade pela reparação das doenças profissionais é assumida pelo Estado, através da Segurança Social, nos termos do n.º 7, do artigo 283.º, do CT, e do artigo 9.º, dos Estatutos do Instituto da Segurança Social.

3.4.7.3 Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de maio

Contudo, uma vez mais, os cuidadores formais enfrentam um desafio porque, para que uma patologia possa ser considerada como uma doença profissional, a mesma deve estar prevista no Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de maio, que aprova a lista das doenças profissionais. Ora, da leitura que se faz desta lista, é possível concluir que as patologias que estão associadas aos cuidadores formais não se encontram previstas neste elenco, nomeadamente, a repetição constante de determinados movimentos, o *stress* diário na execução de todas as tarefas e o desgaste físico e emocional. Desta forma, uma vez mais, verifica-se que os cuidadores formais encontram-se desprotegidos, face aos demais trabalhadores subordinados.

Tal como resulta da notícia da autoria da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, estes profissionais estão mais expostos para “*o desenvolvimento de lesões musculoesqueléticas (LME)*” ⁷⁵ e para “*as doenças cardiovasculares*” ⁷⁶. Por isso, tendo em conta que estas incapacidades estão diretamente relacionadas com o trabalho

⁷⁴ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, dd. 02-04-2025. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/df82d0c0f04563f080258c6100337574?OpenDocument>

⁷⁵ Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. Setor dos cuidados de saúde e sociais e STT. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/themes/health-and-social-care-sector-osha>. Último acesso a 4 de fevereiro de 2026

⁷⁶ Idem

que é desenvolvido diariamente por estes trabalhadores ⁷⁷, é necessário considerá-las como doenças profissionais.

No entanto, é indispensável ter em atenção qual é a realidade dos cuidadores formais, ou seja, é necessário contrastar o dia a dia destes profissionais com o que se encontra previsto na lei. Isto porque, muitos cuidadores formais estão sujeitos a horários prolongados, baixos salários e vínculos de trabalho precários.

3.4.7.4 Os riscos profissionais e as doenças profissionais

O exercício desta profissão acarreta vários riscos para estes profissionais, resultantes das tarefas exigentes que desempenham, de modo a garantir os melhores cuidados às pessoas dependentes. Estes riscos podem assumir várias dimensões, nomeadamente, físicos, sociais e psicológicos, sendo agravados pela intensidade do trabalho, pela escassez de mão de obra e pela ausência de mecanismos na lei que garantam a proteção destes profissionais.

No que diz respeito aos riscos físicos, motivada pela mobilidade reduzida de algumas pessoas dependentes, o cuidador formal necessita de transferir diariamente da cama para a cadeira, o que exige um elevado esforço. A execução de movimentos repetitivos, tais como na higiene pessoal, na medicação e na alimentação das pessoas dependentes, implicam um elevado esforço. Por isso, é frequente que estes profissionais apresentem várias lesões, nomeadamente, na coluna, devido às suas funções.

Relativamente aos riscos psicológicos, o facto de existir um contacto permanente do cuidador formal com pessoas que se encontram em situações de dependência ou de doença crónica pode dar azo a elevados níveis de stress e/ou ao desgaste emocional. Ademais, a responsabilidade pela segurança e pelo bem-estar destas pessoas pode potenciar ao cuidador formal situações de ansiedade, de fadiga e de *burnout*. Tendo presente que as mesmas poderão ser despoletadas pelas precárias condições de trabalho (por exemplo, a elevada carga horária) e pela mão de obra insuficiente para o exercício adequado da profissão, conforme se vem a defender.

Por fim, importa destacar os riscos sociais associados a esta profissão. O trabalho por turnos e os horários exigentes dificultam a conciliação entre a vida profissional e a

⁷⁷ Neste sentido, CAMPONE, M. et al (2024). Biomechanical comparison between manual and motorless device assisted patient handling: sitting to and from standing position. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33070065/> . Último acesso a 4 de fevereiro de 2026

vida pessoal destes profissionais, sendo que este é um direito fundamental previsto na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º, da CRP. E, consequentemente, esta situação pode dar azo ao isolamento social, o que despoleta desgaste no exercício da profissão e a diminuição da produtividade na execução das tarefas.

Por isso, tendo em conta os riscos profissionais associados, torna-se urgente reforçar os mecanismos já existentes, de modo a permitir uma proteção acrescida a estes trabalhadores. Nomeadamente, através do cumprimento das normas respeitantes à segurança e à saúde no trabalho, mas também através da adoção de medidas específicas para esta profissão.

Capítulo 4 – O ECF: *de iure constituendo*

4.1 A lacuna no ordenamento jurídico português

O ordenamento jurídico português contém uma lacuna, no que diz respeito à tutela da profissão dos cuidadores formais. Apesar de esta profissão ser cada vez mais necessária e importante para a nossa sociedade, a verdade é que o legislador não regulamentou o ECF, o que contrasta com a aprovação da Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, que prevê o ECI.

Desde já, é legítimo questionar qual é o motivo de o legislador se ter mantido (e de se manter) em silêncio quanto aos cuidadores formais, visto que estes profissionais desempenham as suas funções diariamente, sendo remunerados e, na sua esmagadora maioria, em regime de exclusividade. Esta omissão traduz uma evidente violação do princípio da igualdade de tratamento, previsto no artigo 13.º, da CRP, uma vez que, apesar de estarmos perante dois tipos de cuidadores, a verdade é que os cuidadores formais recebem um tratamento legislativo distinto e injustificado face aos cuidadores informais.

*“Todas as pessoas têm direito a serviços de cuidados de longa duração de qualidade e a preços comportáveis, em especial serviços de cuidados ao domicílio e serviços de proximidade”*⁷⁸. Contudo, como se pode garantir a qualidade dos cuidados prestados a quem mais necessita se o legislador não prevê um ECF? Ademais, como é que esta profissão se torna atrativa para as gerações vindouras se não existe um estatuto próprio?

É deveras importante enaltecer a importância social desta profissão. Isto porque, estes profissionais integram uma das áreas mais sensíveis e importantes do Estado Social: a assistência, a proteção e o cuidado de pessoas dependentes de terceiros, em especial, das pessoas idosas e das pessoas com deficiência. Estes profissionais destacam-se e devem, por isso, ser valorizados pela dignidade do seu trabalho e pela qualidade dos serviços prestados.

Tal como defendido anteriormente, é de seguir o entendimento de que o cuidador formal deve ser tido como um trabalhador subordinado e, consequentemente, sujeito a

⁷⁸ Comissão Europeia (2021). Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões Empty – Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. 4 de março de 2021. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298>. Último acesso a 26 de outubro de 2025

um contrato de trabalho. Nestes casos, o trabalhador vê os seus direitos relativos, a título de exemplo, a formação, férias, horário de trabalho e retribuição, a serem acautelados, uma vez que se aplica o CT.

Ora, não existindo um ECF, a verdade é que se verifica uma dispersão normativa e mesmo uma desigualdade, visto que muitos empregadores podem não reconhecer a existência de um contrato de trabalho e, assim, o trabalhador continua vinculado a sucessivos contratos de prestação de serviços sem direitos. Esta situação gera uma desvalorização da profissão e do seu trabalho, bem como excessivas dificuldades para o empregador em garantir a segurança e a saúde no local de trabalho.

Aliás, a inexistência de um ECF cria grandes fragilidades sociais e económicas nesta profissão, isto porque, se o legislador não atuar, os futuros cuidadores formais irão continuar a sentirem-se desvalorizados e desprotegidos. Mais se acrescenta que existem grandes debilidades no local de trabalho, nomeadamente, a dificuldade na fiscalização das condições de trabalho, a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores e o acesso a formação contínua e adequada. Todos estes fatores comprometem ou impossibilitam a criação de carreiras profissionais estáveis e atrativas.

Ou seja, atualmente, o cuidador formal é regulado de forma indireta pelo CT. Contudo, a verdade é que nenhum artigo deste diploma prevê expressamente o cuidador formal como integrante de uma categoria profissional nem tão pouco define o seu estatuto. Logo, esta situação gera uma insegurança e uma sensação de desproteção nos trabalhadores.

Isto porque, os cuidadores formais são trabalhadores com experiência profissional e *“que tem alguns conhecimentos de atos de enfermagem, com vocação profissional para estas tarefas que geralmente são muito exigentes e para os quais são remunerados (...) a nova figura do Cuidador Formal surge de uma necessidade social, mas que exerce funções, dentro do mesmo âmbito, ligadas ao bem-estar do doente e não só mero auxílio e apoio nas atividades diárias.”*⁷⁹.

Aliás, conforme já se teve oportunidade de citar, o cuidador formal é tido como um *“profissional de saúde que assume formalmente o exercício de uma profissão, pela qual optou de livre vontade e para a qual teve preparação académica e profissional”*⁸⁰!

⁷⁹ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, dd. 16-05-2024. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/259331f1c214932280258b2500470293?OpenDocument>. Último acesso a 25 de outubro de 2025

⁸⁰ OLIVEIRA, Magda et al. (2007). O conceito de cuidador analisado numa perspectiva auto-poiética: Do caos à autopoiese, página 182. Disponível em

Por isso, tendo em conta que estes trabalhadores são dotados de várias habilitações quer pessoais quer profissionais para prestar este tipo de cuidados a quem mais necessita, será necessário que se verifique uma mudança que potencie e valorize esta profissão.

Assim, o legislador deverá intervir de modo a que consiga suprir esta lacuna, através da aprovação do ECF, onde nele conste os direitos dos trabalhadores e os deveres dos empregadores, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (*vide* artigo 1.º, da CRP) e da igualdade de tratamento (*vide* artigo 13.º, da CRP).

Segundo o relatório “*Long-Term care workforce: Employment and working conditions*”, os cuidados ao domicílio são prestados predominantemente por trabalhadores do sexo feminino ⁸¹. Também se dá nota de que, tendo em conta que, em Portugal, se assiste a um aumento substancial da emigração, foram propostas medidas pela ANCC para atrair os trabalhadores em determinadas profissões ⁸². E, por fim, importa ressaltar que a remuneração destes profissionais limita-se ao salário mínimo nacional, sendo que apenas beneficiam de um aumento ao fim dez anos de experiência ⁸³. Logo, esta realidade desencoraja os trabalhadores de quererem integrar esta profissão, desvalorizando-a; colocando, assim, em causa quem irá assegurar os cuidados já nas próximas décadas.

Foi elaborado pelo Grupo de Trabalho definido pela Coordenação Nacional para a Rede dos Cuidados Continuados Integrados o Guia dos Cuidadores, sendo que o mesmo foi publicado em 2019 ⁸⁴. Este guia é direcionado para o Cuidador Informal e para os respetivos beneficiários, uma vez que tinha sido recentemente aprovado o ECI. Ora, tendo em conta a utilidade deste guia, questiona-se o motivo de ainda não ter sido elaborado pelo Governo um guia para os cuidadores formais e para as respetivas pessoas

<https://repositorio.ispa.pt/entities/publication/ed91a267-cee1-449e-bfca-d6a0098d8153> . Último acesso a 25 de outubro de 2025

⁸¹ Eurofound (2020), Long-term care workforce: Employment and working conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg, página 10. Disponível em <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/0d2e536e51/ef20028en.pdf> . Último acesso a 26 de outubro de 2025

⁸² Eurofound (2020), Long-term care workforce: Employment and working conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg, página 12. Disponível em <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/0d2e536e51/ef20028en.pdf> . Último acesso a 26 de outubro de 2025

⁸³ Eurofound (2020), Long-term care workforce: Employment and working conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg, páginas 33 e 34. Disponível em <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/0d2e536e51/ef20028en.pdf> . Último acesso a 26 de outubro de 2025

⁸⁴ Guia dos Cuidadores – Cuidador Informal. Disponível em https://www2.gov.pt/documents/20142/18888649/Guia_dos_cuidadores.pdf/e186e9fb-6490-be93-e34f-8cc495748300?t=1570527106124 . Último acesso a 26 de outubro de 2025

dependentes dos seus cuidados. Esta omissão revela que nem o legislador nem o Estado reconhecem a importância desta profissão.

Assim, é de concluir que o ordenamento jurídico português caracteriza-se pela insuficiência de medidas que tenham como objetivo proteger os direitos dos cuidadores formais e também das pessoas cuidadas, de modo a fazer face às necessidades de ambas. Consequentemente, verifica-se uma diferenciação injustificada de tratamento muito acentuada entre os cuidadores formais e os cuidadores informais.

Logo, o ordenamento jurídico português carece de uma revisão urgente, de modo a enquadrar e a reconhecer a profissão do cuidador formal. A atual dispersão normativa é insuficiente para fazer face às necessidades destes profissionais que são essenciais para prestar os devidos cuidados e a assistência que carecem diariamente. Este vazio normativo revela uma falta de reconhecimento social, o que dá azo à existência de vínculos de trabalho precários, o que compromete a dignidade destes profissionais.

4.2 Os Cuidadores Formais no Direito Comparado

Analisar o Direito Comparado permite compreender que é urgente que o legislador português tome medidas para proteger os cuidadores formais. Isto porque, tratar-se-á de evidenciar que alguns ordenamentos jurídicos já conseguiram garantir os direitos destes trabalhadores.

Em França, o legislador criou a figura do *salarié du particulier employeur* que consiste no cuidador que é contratado diretamente pela pessoa cuidada ou por algum elemento do seu agregado familiar para prestar cuidados no seu domicílio. Apesar de ser aplicável o *Code du travail*, o mesmo deve conjugado com os artigos da *Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021*⁸⁵. Por exemplo, no que diz respeito à celebração do contrato de trabalho, resulta deste último diploma que aquele deve ser celebrado “*o mais tardar no dia da data efetiva da contratação*”, sendo que ambas as partes podem assinar uma carta de compromisso de

⁸⁵ *Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021*. Disponível em https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000043941647?idConteneur=KALICONT000044594539&origin=list. Último acesso a 20 de maio de 2026

celebração do mesmo. Os cuidadores que estejam inscritos no CESU ⁸⁶ podem celebrar um contrato de trabalho oral com o empregador, sendo que ambas as partes ficam obrigadas a cumprir os seus deveres.

Destaca-se que, ainda, que em França, o *Décret n.º 2024-1246, de 30 de dezembro de 2024* ⁸⁷, previu a *carte professionnelle d'aide à domicile* que corresponde a um cartão digital e gratuito que comprova a qualificação destes trabalhadores. Do ponto de vista do empregador, este “documento de identificação” do cuidador formal transmite maior segurança relativamente à formação do trabalhador, reforçando a confiança na qualidade da prestação dos seus cuidados. No que diz respeito ao trabalhador, este tem a garantia de que a sua profissão é reconhecida, o que lhe permite ter acesso a melhores condições de trabalho, bem como a uma remuneração justa e adequada às suas funções. Pelo que, tendo em conta as vantagens que estão associadas a esta medida, o ECF deverá prever que o cuidador formal detenha uma cédula profissional.

Já na Alemanha, foi aprovado, através da *pflegeversicherung* ⁸⁸, o seguro obrigatório de cuidados/dependência, sendo tido como um dos pilares da Segurança Social. Contudo, este sistema divide as pessoas que carecem de cuidados em cinco graus de necessidade de cuidados, sendo que o valor dos subsídios a atribuir serão calculados conforme o grau. Já a atuação dos cuidadores formais alemães ocorrerá conforme o grau de necessidade de cuidados de cada utente.

Por fim, no que diz respeito a Espanha, foi aprovada a *Ley de Dependencia* ⁸⁹ que criou o Sistema para a Autonomia e Atenção à Dependência (SAAD), de modo a distinguir o cuidador formal do cuidador informal. Destaca-se o artigo 34.º, onde se consagra que a SAAD deverá promover a qualidade dos cuidados que são prestados, exigindo-se, para esse efeito, formação.

⁸⁶ O CESU (Chèque Emploi Service Universel) é um sistema/uma plataforma francesa que simplifica a contratação dos trabalhadores que trabalham ao domicílio. Através do mesmo, o empregador procede ao pagamento da remuneração e o Estado processa os descontos.

⁸⁷ *Décret n.º 2024-1246, du 30 de décembre 2024 relatif à la carte professionnelle*. Disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000050871787> . Último acesso a 29 de outubro de 2025

⁸⁸ O XI livro do Código da Segurança Social Alemão instituiu o seguro de dependência. Disponível em <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbxi/1.html> . Último acesso a 8 de junho de 2026

⁸⁹ *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*. Disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990> . Último acesso a 20 de maio de 2026

4.3 O projeto de lei para aprovação do ECF

Face ao exposto, nos termos e para os efeitos do n.º 1, do artigo 167.º, da CRP, apresenta-se o seguinte projeto de lei para efeitos de aprovação do ECF.

Projeto de lei n.º 1/2026

ESTATUTO DO CUIDADOR FORMAL (ECF)

O século XXI é marcado por vários desafios, destacando-se o envelhecimento demográfico, o consequente aumento da esperança média de vida e o aumento do número de pessoas que se encontram dependentes dos cuidados de terceiros. E, tendo em conta que os cuidadores informais já beneficiam de um estatuto próprio, os cuidadores formais devem ser previstos na lei.

Isto porque, a CRP, nomeadamente nos seus artigos 58.º e 59.º, obriga a que todos os trabalhadores tenham acesso ao trabalho digno, sendo que, para isso, é necessário que estes trabalhadores estejam abrangidos por um estatuto jurídico próprio. Um estatuto que preveja e tutele todos os direitos e deveres de ambas as partes (trabalhador e empregador), bem como promova o bem-estar e a segurança tanto da pessoa cuidada como do cuidador formal.

Atualmente, a inexistência de um ECF faz com que estes trabalhadores se encontrem sujeitos a condições de trabalho precárias, nomeadamente, a baixos salários e a horários de trabalho prolongados (trabalho noturno e trabalho por turnos).

Assim, o presente ECF: promove o cumprimento do normativo, o que permite garantir a segurança jurídica; valoriza esta categoria profissional e promove a progressão na carreira; reconhece diversas doenças profissionais e reforça a importância da fiscalização das condições de trabalho por parte das entidades públicas. Desta forma, o presente diploma legal protege não só os trabalhadores, mas também quem se encontra a beneficiar destes cuidados, no estrito cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1.º, da CRP.

CAPÍTULO I

Objeto e Conceitos

Artigo 1.º (Objeto)

O Estatuto do Cuidador Formal, doravante designado de ECF, regula os direitos e os deveres do cuidador formal, da pessoa cuidada e do empregador, estabelecendo as respetivas medidas de apoio.

Artigo 2.º (Cuidador formal)

- 1 – Para efeitos do disposto neste Estatuto, considera-se cuidador formal o profissional de saúde que, mediante uma remuneração, presta cuidados a pessoas dependentes, sob a direção da entidade empregadora.
- 2 – O cuidador formal encontra-se numa relação de subordinação tanto se prestar a sua atividade numa estrutura organizada como no domicílio da pessoa cuidada.
- 3 – O exercício desta profissão é condicionado pela obtenção de uma cédula profissional, a emitir pelo ISS ⁹⁰, de acordo com o disposto no artigo 15.º do presente Estatuto.

Artigo 3.º (Pessoa cuidada)

- 1 – Para efeitos do disposto neste Estatuto, considera-se pessoa cuidada quem se encontra dependente dos cuidados temporários ou permanentes de terceiro (entenda-se, do cuidador formal).
- 2 – A pessoa cuidada pode assumir a posição da entidade patronal do cuidador formal ou, caso tal não seja possível, poderá ser representada por um elemento do agregado familiar ou por um familiar direto.

Artigo 4.º (Plataforma Digital)

- 1 – Sempre que o cuidador formal detenha a sua cédula profissional válida, o mesmo integrará uma Plataforma Digital que é disponibilizada e gerida pelo ISS ⁹¹.
- 2 – A Plataforma Digital identifica os vários cuidadores formais que se encontram habilitados para exercer a profissão; os empregadores poderão consultar os currículos destes profissionais onde deve constar as suas áreas de especialização, os seus certificados e todos os locais onde já prestaram a sua profissão.
- 3 – Cabe ao ISS ⁹² assegurar que:

⁹⁰ A atribuição desta competência segue o disposto no Decreto-Lei n.º 63/2026, de 26 de fevereiro, que aprovou a reestruturação do ISS e a respetiva orgânica, bem como o que se encontra previsto na Portaria n.º 231/2026/1, de 26 de maio, que aprovou os Estatutos do referido instituto.

⁹¹ Idem

⁹² Idem

- a) Todos os dados que são disponibilizados na Plataforma Digital são válidos e fidedignos;
 - b) É feito o registo de todos os contratos de trabalho que são celebrados;
 - c) Fiscalizam a conduta adotada pelos empregadores (pessoa cuidada ou elemento do agregado familiar), nomeadamente, no que diz respeito ao cumprimento do normativo.
- 4 – O cuidador formal deve assegurar que os seus dados se encontram atualizados.
- 5 – O tratamento dos dados pessoais na Plataforma deve respeitar o disposto no RGPD.

CAPÍTULO II

Cuidador formal

SECÇÃO I

Contrato de trabalho

Artigo 5.º (Contrato de trabalho)

- 1 – O contrato de trabalho celebrado entre as partes deve revestir obrigatoriamente a forma escrita e deve conter os elementos previstos no artigo 141.º, do CT.
- 2 – Sem prejuízo do número anterior, o contrato de trabalho deverá identificar:
- a) De forma clara a pessoa cuidada que irá beneficiar dos cuidados, discriminando se a mesma assume a posição de empregador ou se o empregador é a estrutura organizada;
 - b) O local de trabalho, nomeadamente, identificando se os cuidados serão prestados no domicílio, na estrutura organizada ou em ambos;
 - c) O grau de dependência da pessoa cuidada e as suas necessidades à data da celebração do contrato;
 - d) Todas as funções a que o cuidador formal se encontra sujeito.
- 3 – Considera-se sem termo o contrato de trabalho celebrado fora dos casos previstos nos números anteriores.

Artigo 6.º (Local de trabalho)

- 1- O cuidador formal poderá exercer a sua profissão na estrutura organizada ou no domicílio da pessoa cuidada.

2 - Quando o empregador for a estrutura organizada, o cuidador formal poderá ter de exercer a sua profissão na estrutura organizada e no domicílio da pessoa cuidada; sempre que tal venha a suceder, deve ser feita menção expressa no contrato de trabalho.

3 – Sempre que o cuidador formal preste cuidados no domicílio da pessoa cuidada, encontra-se sujeito a um contrato de trabalho ou com a estrutura organizada ou com a pessoa cuidada.

4 – A deslocação do trabalhador para o domicílio da pessoa cuidada considera-se tempo de trabalho, devendo o empregador suportar os custos destas deslocações nos termos do artigo 25.º do presente Estatuto.

SECÇÃO II

Direitos e deveres

Artigo 7.º (Direitos)

Sem prejuízo do disposto no CT, o cuidador formal tem direito:

- a) Ao exercício livre da profissão;
- b) A serem ouvidos na elaboração da legislação respeitante à sua profissão, através das respectivas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;
- c) A apoio psicológico, a ser suportado e promovido pelo empregador ou pelo SNS;
- d) À desconexão, ficando o empregador impedido de contactar o cuidador formal fora do seu horário de trabalho;
- e) A licenças de curta duração para situações de *burnout* devidamente comprovadas por uma avaliação médica;
- f) A que o empregador se responsabilize pelo risco a que se encontram sujeitos no exercício da sua profissão;
- g) A ser substituído, após o cumprimento da sua jornada de trabalho;
- h) A beneficiar de condições de acesso à formação certificada para atualização e aperfeiçoamento de conhecimentos especializados;
- i) A beneficiar das garantias e das regalias de outros trabalhadores do setor da saúde, sempre que sejam mais favoráveis.

Artigo 8.º (Deveres)

Sem prejuízo do disposto nos artigos 128.º, do CT, o cuidador formal tem o dever de:

- a) Exercer a sua profissão com respeito à intimidade e dignidade da pessoa cuidada, bem como aos demais direitos e interesses legalmente previstos;
- b) Adotar uma conduta responsável e ética;
- c) No exercício da sua profissão, atuar segundo as *leges artis*, garantido a qualidade dos cuidados prestados;
- d) Guardar o segredo profissional relativamente aos dados pessoais de que tome conhecimento, em complemento com o que se encontra previsto no RGPD;
- e) Informar o agregado familiar acerca de qualquer alteração do estado de saúde da pessoa cuidada, em especial, sempre que se verifique o seu agravamento;
- f) Adotar todas as medidas que visem melhorar a qualidade dos cuidados;
- g) Respeitar a decisão do utente de receber ou recusar a prestação de cuidados que lhe foi proposta;
- h) Respeitar e possibilitar ao utente a liberdade de optar por ser cuidado por outro cuidador formal, sempre que tal opção seja viável e não ponha em risco a sua saúde;
- i) Esclarecer a pessoa cuidada e os seus familiares, sempre que estes o solicitem, sobre os cuidados prestados;
- j) Assegurar que são adotados todos os meios para conseguir manter a vida do utente, sempre que se verifique um caso de emergência;
- k) Manter-se no seu local de trabalho, enquanto não for substituído, quando a sua ausência interferir na continuidade dos cuidados;
- l) Solicitar o apoio de outros profissionais, sempre que tal seja necessário face às condições de saúde da pessoa cuidada;
- m) Cumprir e zelar pelo cumprimento da legislação referente ao exercício da profissão.

Artigo 9.º (Regime especial de pausas)

1 – Tendo em conta que estão em causa tarefas muito repetitivas e que os cuidadores formais estão sujeitos a elevados níveis de stress, os mesmos têm direito a pausas obrigatórias durante a sua jornada de trabalho; estas pausas são tidas como tempo de trabalho.

2 – Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, por cada período de duas horas de trabalho efetivo, o cuidador formal tem direito a uma pausa de dez minutos, de modo a conseguir recuperar fisicamente e emocionalmente.

3 – As pausas devem ser articuladas, de forma a que nenhuma pessoa cuidada fique privada de cuidados.

4 - O disposto no presente artigo visa preservar a saúde mental e a integridade física do cuidador formal.

5 – Constitui contraordenação a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 10.º (Trabalhador-cuidador)

Sempre que o cuidador formal preste cuidados a algum elemento do seu agregado familiar ou a um familiar direto, deve ser aplicado o disposto nos artigos 101.º-A, do CT, com as necessárias adaptações.

Artigo 11.º (Os níveis de especialização e a progressão na carreira)

1 – A carreira do cuidador formal estrutura-se em níveis de especialização, de acordo com a formação que o trabalhador frequenta e os novos conhecimentos que adquire.

2 – Cada nível de especialização assenta nos critérios:

- a) O tempo de serviço no exercício da profissão (antiguidade);
- b) A complexidade das funções desempenhadas, de acordo com o grau de dependência da pessoa cuidada.

3 – Sempre que o trabalhador adquira a certificação de uma nova formação, a progressão ao nível de especialização imediatamente superior deve ocorrer de forma automática.

4 – Sempre que se verifique a situação do número anterior, a remuneração base deve ser revista.

Artigo 12.º (Profissão de desgaste rápido)

1 – Tendo em conta todas as especificidades desta profissão, nomeadamente, o esforço físico na mobilização das pessoas cuidadas, o cuidador formal enquadra-se no elenco das profissões de desgaste rápido.

2 – Os cuidadores formais que reúnam, pelo menos, quinze anos de serviço têm direito a uma bonificação do tempo de serviço para efeitos de reforma.

3 – A bonificação prevista no número anterior corresponde:

- a) Aos dez anos, a um e meio por cento do tempo de serviço prestado, com o limite máximo de cinco anos de bonificação;
- b) A partir dos quinze anos, a cinco por cento do tempo de serviço prestado, com o limite máximo de cinco anos de bonificação.

4 - A percentagem de aumento a que se refere o número anterior não dispensa o pagamento, nos termos legais, das correspondentes contribuições para a Segurança

Social, que são suportadas em partes iguais pelo trabalhador e pelo Fundo de Proteção Social dos Cuidadores Formais.

5 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, as contribuições são calculadas com base na taxa aplicável sobre a base de incidência contributiva legalmente definida, nos termos previstos no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

6 - Compete à Segurança Social a certificação das condições de atribuição da bonificação prevista no presente artigo.

7 - O disposto no presente artigo não exclui a aplicação de regime mais favorável.

SECÇÃO III

Acesso à profissão

Artigo 13.º (Avaliação de riscos)

1 – Dado o elevado desgaste emocional associado a esta profissão, o empregador deve garantir que os cuidadores formais têm acesso a apoio psicológico, bem como à vigilância especializada da sua saúde mental.

2 – Deve ser feita uma avaliação dos riscos profissionais associados ao perfil do trabalhador, de modo a que o empregador possa identificar e monitorizar cenários de *burnout* e de exaustão psicológica.

3 – Os exames são realizados sob sigilo, sendo que o empregador encontra-se proibido de utilizar os seus resultados como um critério discriminatório de exclusão no acesso ao emprego.

Artigo 14.º (Relevância da cédula profissional para o exercício da profissão)

A titularidade da cédula profissional válida e eficaz constitui pressuposto de que foram verificados todos os condicionalismos exigidos para o exercício da profissão constantes no presente Estatuto, competindo a sua validação ao ISS ⁹³.

⁹³ Idem

Artigo 15.º (Cédula profissional)

1 - O exercício da profissão do cuidador formal depende da emissão de uma cédula profissional a ser emitido pelo ISS, após este reconhecer ao trabalhador o estatuto de cuidador formal.

2 - A cédula profissional comprova a inscrição ativa na profissão, bem como atesta que o seu titular possui formação certificada e aptidão necessária para o exercício da profissão.

SECÇÃO IV

Reconhecimento do estatuto de cuidador formal

Artigo 16.º (Condições do reconhecimento do estatuto de cuidador formal)

1 - Para efeitos do ECF, o reconhecimento do estatuto de cuidador formal depende de:

- a) O requerente preencher os requisitos genéricos previstos no artigo 17.º;
- b) A pessoa cuidada preencher os requisitos previstos no artigo 18.º e prestar o seu consentimento, nos termos do disposto no artigo 19.º.

2 - O estatuto de cuidador formal só pode ser reconhecido a um requerente por domicílio.

Artigo 17.º (Requisitos genéricos do cuidador formal)

1 - O reconhecimento do estatuto de cuidador formal depende de o cuidador preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Ter residência legal em território nacional;
- b) Ter idade igual ou superior a 18 anos;
- c) Ser idóneo para exercer a profissão, nomeadamente, através da apresentação anual do certificado do registo criminal;
- d) Apresentar condições de saúde, tanto física, como mental, adequadas aos cuidados a prestar;
- e) Ter disponibilidade para a prestação dos cuidados, quer seja no domicílio da pessoa cuidada, quer seja na estrutura organizada;
- f) Ser portador de uma cédula profissional válida, emitida nos termos do artigo 13.º.

2 - Para efeitos do disposto na alínea c) do número anterior, a idoneidade é aferida pela ausência de condenação por crime de maus tratos ou por crime contra a integridade física, puníveis nos termos e para os efeitos do Código Penal.

3 - Para efeitos do disposto na alínea d) do número anterior, o cuidador formal deverá apresentar uma declaração médica onde a entidade competente comprove tal aptidão.

4 – O cuidador formal deve ser submetido anualmente a novos exames que atestem as suas condições de saúde para o exercício da profissão.

Artigo 18.º (Requisitos referentes à pessoa cuidada)

1 – Para efeitos de reconhecimento do estatuto de cuidador formal, a pessoa cuidada deve encontrar-se numa situação de dependência de terceiros e a necessitar de cuidados, quer se encontre no domicílio ou numa estrutura organizada;

2 - A verificação da condição de dependência e da necessidade de a pessoa cuidada beneficiar de cuidados carece de uma avaliação específica do sistema de verificação de incapacidades permanente do ISS ⁹⁴, que define o prazo de transitoriedade, findo o qual a situação de dependência da pessoa cuidada é reapreciada.

3 – Sempre que a dependência seja considerada temporária, deve ser fixado um prazo, findo o qual a situação da pessoa cuidada deve ser reapreciada. Durante este período, o estatuto mantém-se válido até à decisão final da reapreciação.

4 – O reconhecimento do estatuto não depende do facto de a pessoa cuidada beneficiar de prestações sociais por dependência; basta que a mesma seja detentora de um relatório médico que ateste a sua dependência.

5 – A pessoa cuidada pode beneficiar de cuidados tanto de um cuidador formal como de um cuidador informal.

Artigo 19.º (Consentimento da pessoa cuidada)

1 - O consentimento da pessoa cuidada consiste na manifestação de uma vontade inequívoca de que esta pretende que o requerente lhe preste cuidados.

2 - O consentimento previsto no número anterior é prestado junto dos serviços do ISS ⁹⁵, mediante declaração assinada pela pessoa cuidada, sendo maior, acompanhada de declaração médica que ateste que se encontra no pleno uso das suas faculdades intelectuais, ou pelo seu representante legal.

⁹⁴ De acordo com o n.º 2, do artigo 7.º, da Portaria n.º 231/2026/1, de 26 de maio, é da competência do Departamento de Prestações e Relações Internacionais.

⁹⁵ A atribuição desta competência segue o disposto no Decreto-Lei n.º 63/2026, de 26 de fevereiro, que aprovou a reestruturação do ISS e a respetiva orgânica, bem como o que se encontra previsto na Portaria n.º 231/2026/1, de 26 de maio, que aprovou os Estatutos do referido instituto.

3 - Caso a pessoa cuidada se encontre a beneficiar do regime do maior acompanhado, o consentimento é prestado pelo respetivo acompanhante, desde que tal conste nos poderes que lhe foram juridicamente conferidos por sentença já transitada em julgado.

4 - No caso de as medidas de acompanhamento ainda não terem sido decretadas, a pessoa cuidada tem legitimidade para manifestar consentimento provisório, devendo o requerimento para reconhecimento do estatuto de cuidador formal ser instruído com o comprovativo do pedido efetuado junto do tribunal para intentar a ação de maior acompanhado relativamente à pessoa cuidada, nos termos previstos no CC e no CPC.

5 - O cuidador deve comunicar ao ISS ⁹⁶, a decisão proferida pelo tribunal no âmbito da ação prevista no número anterior, no prazo de dez dias úteis a contar da data da notificação do tribunal.

6 - Na situação em que o tribunal conclua pela improcedência da ação, o consentimento da pessoa cuidada é recolhido pelo profissional de referência da Segurança Social, no prazo de vinte dias úteis a contar da data do conhecimento da decisão judicial por parte do ISS ⁹⁷.

7 - O consentimento é livremente revogável, sendo que o mesmo determina a cessação imediata do reconhecimento do estatuto associado a essa pessoa cuidada, sem prejuízo do disposto no normativo acerca da cessação do contrato de trabalho.

Artigo 20.º (Procedimento de reconhecimento)

1 - O reconhecimento do estatuto de cuidador formal depende da apresentação de requerimento junto dos serviços do ISS ⁹⁸, preferencialmente, através da segurança social direta ou da plataforma digital criada para o efeito.

2 - O requerimento deve ser acompanhado dos documentos necessários para a prova dos requisitos genéricos relativos ao cuidador formal, bem como dos elementos de prova relativos aos requisitos referentes à pessoa cuidada, designadamente:

- a) Documento de identificação válido: cartão de cidadão, bilhete de identidade ou passaporte;
- b) Documento comprovativo da residência legal em território nacional, quando aplicável;
- c) Cópia da cédula profissional válida, nos termos do artigo 15.º;

⁹⁶ Idem

⁹⁷ Idem

⁹⁸ Idem

- d) Certificado do registo criminal do requerente, para efeitos de aferição de idoneidade;
- e) Declaração médica que ateste as condições de saúde física e mental do cuidador formal;
- f) Declaração relativa ao consentimento da pessoa cuidada ou do seu representante ou acompanhante legal;
- g) Comprovativo do pedido efetuado ao Ministério Público ou ao tribunal no âmbito do regime do maior acompanhado, quando aplicável.
- h) Cópia do contrato de trabalho;
- i) Declaração sob compromisso de honra de que o cuidador se compromete a prestar os cuidados de forma íntegra, respeitando a pessoa cuidada.

3 – Nos casos em que o requerimento seja acompanhado do pedido de verificação da situação de dependência da pessoa cuidada junto do sistema de verificação de incapacidades do ISS ⁹⁹, o processo de reconhecimento do estatuto fica dependente da emissão do respetivo relatório médico.

4 — Na falta de algum dos documentos previstos no n.º 2, o ISS ¹⁰⁰, notifica o requerente para apresentar, no prazo de dez dias úteis, os documentos em falta, sob pena do indeferimento liminar do pedido de reconhecimento do estatuto de cuidador informal.

5 - O prazo para decisão final e notificação do requerente é de vinte dias, contados após a data da apresentação do requerimento para reconhecimento do estatuto ou do requerimento aperfeiçoado, se a este houver lugar nos termos do número anterior.

6 - Com o reconhecimento do estatuto de cuidador formal é emitida a cédula profissional pelo ISS ¹⁰¹, sendo que o mesmo deve detê-la sempre que se encontrar a exercer a sua profissão.

7 - O modelo da cédula profissional é aprovado pelo ISS ¹⁰².

Artigo 21.º (Cessação do reconhecimento do estatuto do cuidador formal)

1 - O reconhecimento do estatuto de cuidador formal cessa nas seguintes situações:

- a) Cessação de residência legal em território nacional do cuidador e ou da pessoa cuidada;

⁹⁹ Idem

¹⁰⁰ Idem

¹⁰¹ Idem

¹⁰² Idem

- b) Invalidez permanente e definitiva, ou dependência, do cuidador que o incapacite para o exercício da profissão, desde que seja devidamente certificada pelas entidades competentes;
- c) Revogação do consentimento prestado pela pessoa cuidada ou pelo seu representante ou acompanhante legal;
- d) Não entrega da declaração de consentimento em nome da pessoa cuidada pelo seu acompanhante no prazo de trinta dias após a comunicação da decisão da ação de maior acompanhado pelo tribunal, quando aplicável;
- e) Suspensão, cancelamento ou caducidade da cédula profissional do cuidador formal;
- f) Não preenchimento de superveniente de qualquer um dos requisitos previstos nos artigos 17.º e 18.º;
- g) Cessação do contrato de trabalho;
- h) Aplicação de sanção disciplinar causada pela inobservância dos deveres do cuidador formal;
- i) Desistência ou morte do cuidador e ou da pessoa cuidada.

2 - O cuidador formal fica obrigado a comunicar ao ISS ¹⁰³, no prazo de dez dias úteis, qualquer alteração dos requisitos que determinaram o reconhecimento, nomeadamente, as situações referidas no número anterior.

3 – A cessação do estatuto do cuidador formal determina o cancelamento imediato da cédula profissional, bem como determina a respetiva atualização na plataforma digital.

4 – Sempre que se verifique o disposto no número anterior, o cuidador formal deve restituir a cédula profissional à Segurança Social e, se não o fizer no prazo de quinze dias, pode a mesma proceder à respetiva apreensão judicial.

SECÇÃO V

Medidas de apoio ao cuidador formal

Artigo 22.º (Atribuição)

1 – O reconhecimento do estatuto de cuidador formal confere a este o direito de aceder a várias medidas de apoio destinadas à valorização da sua profissão.

¹⁰³ Idem

2 – Para que possam ser atribuídas as medidas de apoio elencadas no número seguinte, devem estar reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Seja reconhecido com o estatuto de cuidador formal, nos termos do artigo 16.º;
- b) Não seja beneficiário de outras prestações sociais;
- c) Tenha a sua situação tributária e contributiva devidamente regularizada junto da Autoridade Tributária e da Segurança Social.

3 – As medidas de apoio compreendem:

- a) O acesso a formação contínua e especializada;
- b) O direito a apoio psicológico;
- c) O acesso a programas de preservação da saúde mental;
- d) O acesso aos apoios económicos e de proteção social atribuídos pelo Fundo de Proteção Social dos Cuidadores Formais.

Artigo 23.º (Requerimento)

1 – Para que o cuidador formal possa beneficiar das medidas de apoio referidas no artigo anterior, deverá ser preenchido um requerimento e submetê-lo através da Plataforma Digital ou da Segurança Social Direta.

2 – O requerimento é apresentado pelo cuidador formal ou, caso se trate de apoios destinados à contratação, pela entidade patronal.

3 – O ISS ¹⁰⁴, no prazo de trinta dias, contados a partir da data da entrega do requerimento deve proferir decisão final acerca da atribuição dos apoios.

Artigo 24.º (Fundo de Proteção Social dos Cuidadores Formais)

1 – É criado o Fundo de Proteção Social dos Cuidadores Formais com o objetivo assegurar a sustentabilidade destes trabalhadores.

2 – Os fins do Fundo são os seguintes:

- a) Compensar economicamente os cuidadores formais sempre que estes se ausentem por motivos de saúde ou por assistência à família;
- b) Financiar e proporcionar a presença em programas de formação contínua, bem como de especialização;
- c) Subsidiar e apoiar o funcionamento das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

¹⁰⁴ Idem

3 – As regras do funcionamento do Fundo seguem o disposto no respetivo decreto-lei.

Artigo 25.º (Ajudas de custo)

1 – O cuidador formal que presta cuidados no domicílio da pessoa cuidada, quer esteja abrangido por um contrato de trabalho com uma estrutura organizada ou com a própria pessoa cuidada, tem direito a ser compensado pelas deslocações entre os domicílios das pessoas cuidadas, bem como entre estas e a sede do empregador.

2 – Cabe ao empregador suportar os custos de todas as despesas de deslocação a que o cuidador formal se encontra sujeito para prestar os cuidados.

3 – Considera-se tempo de trabalho o trajeto entre os vários locais de trabalho.

SECÇÃO VI

Segurança e saúde no trabalho

Artigo 26.º (Formação especializada)

1 - O empregador deve promover formação especializada nas áreas de primeiros socorros, suporte básico de vida e saúde mental.

2 – A formação prevista no número anterior destina-se à prevenção de riscos profissionais, bem como à prevenção do desgaste físico e psicológico associado ao exercício da profissão.

3 – A formação deve ser assegurada por entidades devidamente certificadas.

4 – O tempo que o cuidador formal despende na frequência da formação é considerado tempo de trabalho, sendo que deve ser o empregador a suportar todos os custos associados.

Artigo 27.º (Saúde mental)

1 – O cuidador formal goza de proteção acrescida contra os riscos psicossociais inerentes à prestação dos cuidados a que se encontra sujeito, devendo o empregador promover um ambiente de trabalho que minimize o desgaste mental.

2 – Sempre que se verifique e se encontre devidamente comprovado documentalmente por um profissional o risco de exaustão emocional ou *burnout*, o cuidador formal tem direito a gozar de licenças de curta duração, sem perda de retribuição ou dos demais direitos que o CT prevê, para recuperação psicossocial.

3 – A licença prevista no número anterior tem a duração máxima de dez dias úteis por cada ano completo de trabalho.

Artigo 28.º (Doenças Profissionais)

1 – São consideradas doenças profissionais do cuidador formal todas as patologias físicas ou mentais que sejam provocadas pelo exercício da profissão, nomeadamente:

- a) Lesões no cotpo provocadas pela mobilização das pessoas cuidadas;
- b) Perturbações do foro psicológico, nomeadamente, *burnout*, ansiedade ou depressão.

2 – Cabe à seguradora, nos termos da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, assegurar a reparação dos danos decorrentes das doenças profissionais, bem como suportar os tratamentos e as despesas de deslocação.

3 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, cabe ao empregador adotar medidas que previnam os riscos de doenças profissionais, bem como celebrar um contrato de seguro válido, nos termos da lei.

4 – No prazo de noventa dias após a publicação do presente Estatuto, o Governo providencia o aditamento das patologias específicas desta profissão à Lista das Doenças Profissionais.

SECÇÃO VII

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 29.º (Caducidade)

1 - Sem prejuízo do disposto nos artigos 139.º e seguintes, do CT, o contrato de trabalho celebrado entre as partes caduca sempre que se verifique a impossibilidade superveniente de a pessoa cuidada receber os cuidados, nomeadamente, por:

- a) Falecimento da pessoa cuidada;
- b) Integração da pessoa cuidada numa estrutura organizada, face à complexidade dos cuidados.

2 – Sempre que se verifique uma das situações referidas no número anterior, o cuidador formal tem direito a uma compensação calculada nos termos do CT, cujo pagamento é assegurado:

- a) Pela herança da pessoa cuidada, na situação prevista na alínea a) do número anterior;

- b) Pela pessoa cuidada ou, em caso de insuficiência económica, pelo agregado familiar, na situação prevista na alínea b) do número anterior.

3 – Sempre que se verifique uma das situações referidas no n.º 1, o cuidador formal tem direito a aceder imediatamente ao subsídio de desemprego.

Artigo 30.º (Denúncia do contrato pelo cuidador formal)

1 – O cuidador formal pode denunciar o contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, com a antecedência mínima prevista nos termos gerais do CT.

2 – Caso o cuidador formal não respeite o disposto no n.º 1, o empregador tem o direito a ser ressarcido pelos danos causados; sem prejuízo da responsabilidade civil, disciplinar e penal, sempre que se verifique um caso de abandono da pessoa cuidada.

Artigo 31.º (Despedimento por justa causa)

1 – Constitui justa causa de despedimento a prática de maus tratos contra a pessoa cuidada.

2 – Estão incluídos todos os comportamentos negligentes que sejam privativos dos cuidados básicos de higiene, alimentação ou medicação, bem como o abandono da pessoa cuidada durante o horário de trabalho.

3 – Sempre que se verifique uma das situações dos números anteriores, a pessoa cuidada e/ou os seus familiares têm direito a ser ressarcidos pelos danos sofridos.

4 – Para efeitos de proteção no desemprego, a cessação do contrato de trabalho pelos motivos referidos nos números anteriores equivale ao desemprego voluntário: o trabalhador abandona o seu local de trabalho por decisão própria e sem justa causa, não tendo, assim, acesso ao subsídio de desemprego.

5 – O empregador deve comunicar no prazo de dois dias ao ISS ¹⁰⁵ o despedimento com os fundamentos previstos no presente artigo, para efeitos de:

- a) Cessação imediata do estatuto de cuidador formal;
- b) Instauração de processo disciplinar;
- c) Participação junto do Ministério Público, sempre que a conduta indice a prática de um crime.

¹⁰⁵ Idem

SECÇÃO VIII

Procedimento disciplinar

Artigo 32.º (Parecer)

- 1 – Sem prejuízo do disposto no artigo 101.º-F, do CT, a aplicação da sanção disciplinar de despedimento carece do pedido de parecer prévio obrigatório à CITE.
- 2 – O pedido de parecer suspende o decurso dos prazos de caducidade do processo disciplinar; o prazo retoma com a regular notificação do mesmo ao empregador.
- 3 – Se o empregador não requerer a emissão de parecer prévio à CITE ou, caso o empregador atue contra o parecer desfavorável, o despedimento deverá ser considerado ilícito.
- 4 – Sempre que se verificar o disposto no número anterior, o trabalhador tem direito à reintegração no seu local de trabalho.
- 3 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 33.º (Critério de decisão e de aplicação de sanção disciplinar)

- 1 – Sem prejuízo do disposto no artigo 330.º, do CT, na aplicação da sanção disciplinar, o empregador deve ponderar se existem circunstâncias que atenuem a responsabilidade do trabalhador.
- 2 – São consideradas circunstâncias atenuantes:
 - a) *Burnout* comprovado;
 - b) Estatuto trabalhador-cuidador.
- 3 – Sempre que se verifique uma das circunstâncias referidas no número anterior, fica vedada a aplicação da sanção disciplinar de despedimento.

SECÇÃO IX

Estruturas de representação coletiva dos trabalhadores

Artigo 34.º (Liberdade sindical)

- 1 – Sem prejuízo do disposto na CRP e no CT, os cuidadores formais têm direito à liberdade sindical, bem como a constituir associações sindicais específicas para esta categoria profissional.
- 2 – As estruturas de representação coletiva dos trabalhadores representam os cuidadores formais, acautelando todos os seus direitos.

CAPÍTULO II

Pessoa cuidada

Artigo 35.º (Graus de dependência)

1 – O cuidador formal tem direito a uma avaliação do seu grau de dependência face às suas necessidades, de modo a que usufrua de cuidados específicos; desta forma, garante-se que o cuidador formal é especializado nas necessidades concretas da pessoa cuidada.

2 – O grau de dependência é aferido de acordo com:

- a) Mobilidade;
- b) Capacidade cognitiva;
- c) Discernimento.

4 – A pessoa cuidada é sujeita a uma avaliação periódica, nomeadamente, através de juntas médicas, sendo que as mesmas são compostas por:

- a) Um técnico de serviço social;
- b) Um médico especializado em neurologia;
- c) Um enfermeiro.

5 – A pessoa cuidada é integrada num dos graus de dependência:

- a) Grau I: a pessoa cuidada apresenta limitações na mobilidade, sendo que carece do apoio pontual do cuidador formal nas suas deslocações;
- b) Grau II: a pessoa cuidada necessita de do apoio do cuidador formal para a sua higiene;
- c) Grau III: a pessoa cuidada apresenta uma perda parcial da sua autonomia, sendo necessário que o cuidador formal garanta a sua vigilância permanente e preste cuidados permanentes;
- d) Grau IV: a pessoa cuidada apresenta uma perda total e absoluta da sua autonomia, sendo necessário que o cuidador formal deverá garantir cuidados permanentes, em regime de acompanhamento contínuo de vinte e quatro horas por dia, respeitando-se os limites máximos da jornada de trabalho.

6 – Sempre que se verifique uma alteração do estado de saúde da pessoa cuidada, deverá ser requerida uma avaliação extraordinária.

Artigo 36.º (Direitos da pessoa cuidada)

Sem prejuízo do disposto na CRP e no CT, devem ser respeitados os seguintes direitos das pessoas cuidadas:

- a) Direito à liberdade de escolha, sempre que revele discernimento para aceitar ou recusar os cuidados do cuidador formal;
- b) Direito à integridade física, sendo que o cuidador formal se encontra proibido de adotar comportamentos que violem a integridade da pessoa cuidada;
- c) Direito à sua vida privada, bem como à confidencialidade de todos os seus dados quer pessoais quer de saúde, sem prejuízo do disposto no RGPD;
- d) Direito à informação, uma vez que a pessoa cuidada, sempre que revele discernimento para tal, deve encontrar-se totalmente esclarecida relativamente ao seu estado de saúde e de dependência;
- e) Direito aos cuidados adaptados às suas necessidades.

Artigo 37.º (Deveres da pessoa cuidada)

1 - Sem prejuízo do disposto na CRP e no CT, os deveres das pessoas cuidadas são os seguintes:

- a) Dever de colaboração nos cuidados que são prestados pelo cuidador formal, nomeadamente, a higiene, a medicação e a alimentação;
- b) Dever de respeito pelo cuidador formal;
- c) Dever de informar o cuidador formal relativamente a problemas de saúde, alergias, restrições alimentares e medicação, bem como outras informações que se revelem essenciais para a prestação dos cuidados.

2 – O dever previsto na alínea a) aplica-se a todos os familiares e representantes da pessoa cuidada que se encontrem presentes no local da prestação dos cuidados.

CAPÍTULO III

Empregador

Artigo 38.º (Deveres do empregador)

Sem prejuízo do disposto no artigo 127.º, do CT, os empregadores devem:

- a) Garantir as condições de segurança e saúde no trabalho;
- b) Disponibilizar todos os equipamentos e meios que permitam a execução do trabalho;
- c) Promover a formação profissional dos trabalhadores;
- d) Garantir a desconexão, permitindo assegurar o período de descanso de todos os trabalhadores;

- e) Assegurar o pagamento da retribuição justa de forma pontual;
- f) Adotar códigos de conduta e instaurar procedimentos disciplinares, sempre que tal se revele necessário para combater o assédio;
- g) Dar conhecimento ao trabalhador acerca de toda a informação sobre o funcionamento do local de trabalho.

Artigo 39.º (Organização dos horários de trabalho)

1 – Sem prejuízo do disposto no CT, no que diz respeito à organização dos horários de trabalho, nomeadamente, dos turnos e do trabalho noturno, o empregador deve garantir e respeitar que os trabalhadores conseguem conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal.

2 – Os trabalhadores com filhos com menos de doze anos a seu encargo devem ter acesso a um direito de preferência, sempre que seja implementado o regime de turnos rotativos.

3 – Caso se verifique que dois ou maiores trabalhadores se encontram na situação referida no número anterior, o direito de preferência é atribuído de acordo com os seguintes critérios:

- a) Filho a seu encargo com menor idade;
- b) Maior número de filhos a seu encargo;
- c) Maior antiguidade no local de trabalho.

4 – A violação do disposto no presente artigo constitui contraordenação grave.

Artigo 40.º (Incentivos financeiros)

1 – Sem prejuízo do disposto no artigo 127.º, do CT, os empregadores que contratem cuidados formais integrantes da Plataforma Digital têm acesso a apoios financeiros promovidos pelo Estado, sendo estes destinados a garantir os postos de trabalho.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, o IEFP, em articulação com a Segurança Social, cria incentivos financeiros destinados ao apoio à contratação, nomeadamente:

- a) Atribuição de um apoio financeiro ao empregador sempre que este celebre um contrato de trabalho sem termo com um cuidador formal, caso o local de trabalho se localize numa região no interior do país;
- b) Concessão de uma redução temporária do valor da taxa contributiva que é suportada pelo empregador (Taxa Social única) sempre que este contrate um cuidador formal.

3 – A Segurança Social, antes de atribuir estes incentivos, deve garantir que o empregador respeita e cumpre o disposto no presente Estatuto, bem como o CT e demais legislação complementar.

4 – O incumprimento do presente Estatuto determina a cessação imediata de todos os apoios e incentivos concedidos.

CAPÍTULO IV

Licenciamento e Fiscalização

Artigo 41.º (Licenciamento das estruturas organizadas)

1 – Sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 64/2007, de 14 de março, a prestação de cuidados por entidades organizadas depende da concessão pela Segurança Social de uma licença que é obrigatória.

2 – Todas as estruturas organizadas licenciadas encontram-se registadas na Plataforma Digital, de modo a que qualquer pessoa possa consultar.

3 – O funcionamento de uma estrutura organizada sem a respetiva licença válida determina o seu imediato encerramento, sem prejuízo da aplicação de contraordenações.

Artigo 42.º (Fiscalização)

1 – Compete à ACT, em articulação com a Segurança Social, fiscalizar que o empregador cumpre o normativo, bem como o disposto no presente Estatuto.

2 – Sem prejuízo do disposto no n.º 2, do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, compete à ACT:

- a) Realizar ações de inspeção para verificar as condições de trabalho dos trabalhadores, bem como as condições em que as pessoas cuidadas habitam;
- b) Informar o empregador sobre as melhorias que pode e deve adotar no seu local de trabalho;
- c) Aplicar contraordenações e coimas, sempre que o empregador viole o disposto no presente Estatuto, no CT e demais legislação complementar.

Artigo 43.º (Norma subsidiária)

Aplica-se, em tudo o que não se encontrar expressamente previsto no presente diploma legal, o disposto no CT, na CRP, na LAT e no Decreto-Lei n.º 64/2007, de 14 de março, que define o regime jurídico de instalação, funcionamento e fiscalização dos

estabelecimentos de apoio social geridos por entidades privadas, bem como os demais diplomas legais aplicáveis ao setor da saúde e da ação social.

Artigo 44.º (entrada em vigor)

O presente diploma legal entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Conclusão

A presente dissertação permitiu evidenciar que a profissão do cuidador formal assume, atualmente, um forte impacto na sociedade portuguesa, sendo que a tendência é um aumento da procura dos cuidados prestados por estes trabalhadores, tendo em conta o envelhecimento demográfico e o aumento das situações de dependência. Até porque, a evolução da sociedade contribuiu para a progressiva substituição do modelo tradicional de prestação de cuidados por um modelo em que existem profissionais especializados. Desta forma, garante-se que existem cuidadores formais que possuem formação em todos os cuidados que cada pessoa mais necessita.

Apesar do destaque que os cuidadores formais têm na nossa sociedade, a verdade é que, através da presente dissertação, foi possível compreender que o ordenamento jurídico português não acompanhou adequadamente esta nova realidade, até à presente data. Por isso, mantêm-se uma lacuna no ordenamento jurídico relativamente à proteção dos direitos destes profissionais. Isto porque, enquanto os cuidadores informais, apesar de não serem trabalhadores, beneficiam de um estatuto próprio, sendo até distinguidos entre cuidadores informais principais e não principais, os cuidadores formais continuam a depender da aplicação das normas gerais do Direito do Trabalho que, embora assegurem alguma proteção, revelam-se insuficientes face às especificidades desta profissão.

No que diz respeito à qualificação do vínculo de trabalho celebrado entre o trabalhador e o empregador, a presente dissertação permitiu evidenciar que, apesar de o cuidador formal poder exercer a sua profissão numa estrutura organizada e/ou no domicílio da pessoa dependente, o trabalhador deve estar sempre abrangido por um contrato de trabalho. Ainda assim, demonstrou-se que tanto a subordinação jurídica como a presunção de laboralidade operam, bem como afastou-se a aplicação do regime do contrato de serviço doméstico.

Foi possível ainda demonstrar que os cuidadores formais exercem funções exigentes, caracterizadas por um elevado desgaste físico, emocional e psicológico, estando expostos a diversos riscos profissionais, designadamente, stress e *burnout*. Acresce ainda que as condições de trabalho precária a que estes trabalhadores estão sujeitos (horários prolongados, trabalho por turnos, trabalho noturno e remunerações reduzidas) contribuem para a desvalorização da profissão e dificultam a retenção de trabalhadores qualificados nos locais de trabalho. O que despoleta a rotatividade, face aos vínculos de trabalho igualmente precários.

Adicionalmente, foi possível evidenciar que o CT e a legislação complementar, apesar de preverem os direitos dos trabalhadores, a verdade é que, quanto aos cuidadores formais, esta legislação é insuficiente quanto à formação profissional e à segurança e à saúde no trabalho. Esta realidade evidencia a necessidade de uma intervenção por parte do legislador de modo a suprir esta lacuna e a garantir uma maior proteção a estes profissionais. Também se destacou o papel das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores que são a voz dos mesmos, devendo acautelar os seus direitos.

Face ao exposto, defende-se a criação de um ECF, inspirado no Direito Comparado, que consagre um conjunto de direitos e de garantias ajustados às especificidades desta profissão, incluindo a definição de condições de trabalho adequadas, a promoção da formação profissional certificada, a prevenção de riscos profissionais e o reconhecimento da importância social e económica desta profissão. Isto porque, a criação e a promulgação do ECF permitirá reforçar a proteção destes trabalhadores, mas também melhorar a qualidade dos cuidados prestados às pessoas dependentes, promovendo, desta forma, a sua dignidade e o seu bem-estar.

Concluindo, a valorização jurídica e social do cuidador formal revela-se essencial para dar resposta aos desafios atuais despoletados pelo envelhecimento da população, sendo que é urgente que o legislador adote medidas que reconheçam e dignifiquem esta profissão, assegurando um equilíbrio entre a proteção dos trabalhadores e a satisfação das necessidades das pessoas cuidadas.

Referências bibliográficas

ALVES, Luísa Teixeira (2024). O direito à segurança social na Carta Social Europeia, In Segurança social: Direito e Economia: Edição comemorativa dos 50 anos da Constituição da República Portuguesa de 1976, páginas 847-875

FERNANDES, António Monteiro (2023). Direito do Trabalho, 22.^a Edição, Almedina, setembro de 2023

FERNANDES, Francisco Liberal (2018), O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho, Biblioteca Red

GOMES, Júlio Manuel Vieira Gomes (2013). Acidente de Trabalho – o acidente in itinere e a sua descaracterização, Coimbra Editora, outubro de 2013

MARTINEZ, Pedro Romano (2017). Código do Trabalho Anotado, 11.^a Edição, Almedina, setembro de 2017

MARTINEZ, Pedro Romano (2022). Direito do Trabalho, 10.^a Edição, Almeida, março de 2022

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2010). Tratado de Direito do Trabalho, 3.^a Edição, Parte II, Almedina, abril de 2010

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2012). Tratado de Direito do Trabalho, Parte III, Almedina, dezembro de 2012

ROSA, F., ALVES-NOGUEIRA, A., MELO, C., CANAVARRO, M. e CARONA, C. (2025). Empatia clínica e satisfação por compaixão em médicos/as: Análise de mediadores potenciais. Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Manuel de Direito do Trabalho, 4.^a Edição Revista e Atualizada, Rei Livros, 2020

Webgrafia

Agência Europeia para a Segurança e a Saúde e a Saúde no Trabalho (2025). Trabalhadores dos cuidados ao domicílio – uma visão abrangente dos riscos de saúde e segurança no trabalho. Disponível em <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/fb7af498-df42-11f0-8439-01aa75ed71a1/language-en>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. Setor dos cuidados de saúde e sociais e STT. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/themes/health-and-social-care-sector-osh>

ALMEIDA, J. de et al. (2017). Health Systems in Transition. Disponível em <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/f7deabcc-15a3-40ea-9596-570145550b73/content>

APAV (2020). Portugal mais velho. Por uma sociedade onde os direitos não têm idade. Disponível em <https://cdn.gulbenkian.pt/wp-content/uploads/2020/10/RelatorioPortugalMaisVelho.pdf>

CAMPONE, M. et al (2024). Biomechanical comparison between manual and motorless device assisted patient handling: sitting to and from standing position. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33070065/>

CARVALHO, José Carlos (2026). Quase 2800 utentes aguardam nos hospitais por resposta social ou vaga em cuidados continuados. Expresso. 20 de janeiro de 2026. Disponível em <https://expresso.pt/sociedade/saude/2026-01-20-quase-2800-utentes-aguardam-nos-hospitais-por-resposta-social-ou-vaga-em-cuidados-continuados-9d337dde>

Centro de Planeamento e de Avaliação de Políticas Públicas (2025). Nota sobre envelhecimento encerra série sobre Demografia. Disponível em <https://planapp.gov.pt/nota-envelhecimento-encerra-serie-demografia/>

Comissão Europeia (2021). Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões Empty – Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. 4 de março de 2021. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298>

Comité Europeu dos Direitos Sociais. The right of elderly persons to social security. Disponível em <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/article-23>

Conselho das Finanças Públicas (2024). Evolução do Desempenho do Serviço Nacional de Saúde em 2023. Disponível em <https://www.cfp.pt/pt/publicacoes/sectores-das-administracoes-publicas/evolucao-do-desempenho-do-servico-nacional-de-saude-em-2023>

COSTA, A. et. al. (2020), Quality of life and Burden of caregivers of elderly people. 5 de fevereiro de 2020. Disponível em <https://scispace.com/pdf/quality-of-life-and-burden-of-caregivers-of-elderly-people-4f0d1gph08.pdf>

COSTA, Andreia Silva da (2017). Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025. Disponível em <https://www.sns.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/ENEAS.pdf>

Décret n.º 2024-1246, du 30 de décembre 2024 relatif à la carte professionnelle. Disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000050871787>

Eurofound (2020), Long-term care workforce: Employment and working conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Disponível em <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/0d2e536e51/ef20028en.pdf>

FARINHA, Rui (2026). Escassez de trabalhadores faz disparar mensalidades nos lares privados. Jornal de Notícias. 14 de janeiro de 2026. Disponível em <https://www.jn.pt/nacional/artigo/escassez-de-trabalhadores-faz-disparar-mensalidades-nos-lares-privados/18040160>

Formal vs Informal Caregivers. How to Decide Who and When to Hire. Disponível em <https://www.caregiveroc.org/post/formal-vs-informal-caregivers-how-to-decide-who-and-when-to-hire>

FREIRE, Isália et al (2019). Qualidade de vida e sobrecarga do cuidador informal principal do doente oncológico em diferentes fases de tratamento, Revista Portuguesa de Oncologia. Disponível em https://ciencia.ucp.pt/ws/portalfiles/portal/32348857/admin_13_20.pdf

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2021). Wages in long-term care and other social services 21% below average. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/all/wages-long-term-care-and-other-social-services-21-below-average>

G., Augusto (2019). Informal carer in Portugal: moving towards political recognition in Portugal. Disponível em https://academic.oup.com/eurpub/article/29/Supplement_4/ckz187.178/5623067

GIL, Ana Paula (2024). Ambivalences around family care. Manchester University Press. Disponível em <https://run.unl.pt/entities/publication/64d586c7-ba09-4ce5-a4ce-73862974492a>

Guia dos Cuidadores – Cuidador Informal. Disponível em https://www2.gov.pt/documents/20142/18888649/Guia_dos_cuidadores.pdf/e186e9fb-6490-be93-e34f-8cc495748300?t=1570527106124

Lista de Profissões Regulamentadas e Autoridades Competentes – DGERT. Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/lista-das-profissoes-regulamentadas-e-autoridades-competentes>

LUSA (2025). Governo propõe aumentar financiamento do setor social. ECO. 6 de março de 2025. Disponível em <https://eco.sapo.pt/2025/03/06/governo-propoe-aumentar-financiamento-do-setor-social/>

Modelo CI 1 – Requerimento de reconhecimento do ECI. Disponível em <https://www.seg-social.pt/ptss/pssd/documento/cmcd1pd5v00evkw2y6vfhefhi?dswid=1011>

O XI livro do Código da Segurança Social Alemão instituiu o seguro de dependência. Disponível em <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbxi/1.html>

OCDE (2025). Health at a Glance 2025: Portugal. Disponível em https://www.oecd.org/en/publications/health-at-a-glance-2025_15a55280-en/portugal_362f7cea-en.html

OH, E. et al (2024). The moderating effect of care time on care related characteristics and caregiver burden: differences between formal and informal caregivers of dependent older adults. Disponível em <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11024244/>

OLIVEIRA, Magda et al. (2007). O conceito de cuidador analisado numa perspetiva autopoietica: do caos à autopoiese. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/362/36219037003.pdf>

OUYANG, Y. et al. (2025), Formal caregivers knowledge, attitudes, and challenges in end-of-life care for people with advanced dementia: a qualitative study in Chinese nursing home. 1 de julho de 2025. Disponível em <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-025-03424-y>

PORDATA (2024). População residente por sexo e grupo etário. Disponível em <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/populacao/populacao-residente/populacao-residente-por-sexo-e-grupo-etario>

PORDATA (2024). Quantos idosos existem por cada 100 jovens? Quantos idosos e/ou jovens existem por cada 100 pessoas em idade ativa? Quantas pessoas com 75 e mais anos existem por cada 100 idosos? Disponível em <https://www.pordata.pt/portugal/indice+de+envelhecimento+e+outros+indicadores+de+envelhecimento-526>

ROSA, Maria João Valente (1993). O desafio social do envelhecimento demográfico. Disponível em https://www.jstor.org/stable/pdf/41011148.pdf?refreqid=fastly-default%3A48c78bb67b4e9e1da218436caf83c3c6&ab_segments=&initiator=&acceptTC=1

ROSA, Mariana (2025). A importância da formação dos cuidadores formais na prestação de cuidados a pessoas idosas com demência. Disponível em <https://comum.rcaap.pt/entities/publication/a15ede1b-c131-4f48-be65-982682b05b20>

SILVA, Rita et. al (2024). A protocol for a systematic review of qualitative studies exploring the perception of unmet needs by informal caregivers of older people in Portugal. Disponível em <https://research.unl.pt/ws/portalfiles/portal/104287489/000541629.pdf>

SIMARRO, Ricardo Molero (2025). Care gap: A lacuna dos cuidados insuficientes. Disponível em <https://cenie.eu/pt/blogs/care-gap-lacuna-dos-cuidados-insuficientes>

SOUSA, M. et al. (2024), The Impact of Job Satisfaction on the Quality of Life of Formal Caregivers of the Elderly. Disponível em <https://run.unl.pt/bitstream/10362/188573/1/healthcare-12-02432-with-cover.pdf>

The Portugal News (2025). Portuguese believe health service is “deteriorating”. TPN/Lusa in News, Portugal. 14 de outubro de 2025. Disponível em <https://www.theportugalnews.com/news/2025-10-14/portuguese-believe-health-service-is-deteriorating/901616>

World Health Organization (2017). Global strategy and action plan on ageing and health, página 33. Disponível em <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/dde7be07-eb76-4642-800c-4258ecd42e59/content>

ZIGANTE, V. (2018). Informal care in Europe Exploring formalisation, availability and quality. Disponível em <https://op.europa.eu/s/Ab3V>

Jurisprudência

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 2 de abril de 2025. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/df82d0c0f04563f080258c6100337574?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, datado de 3 de abril de 2014. Disponível em <https://www.dgsi.pt/JTRC.NSF/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/812bbe9f7644731c80257cb700486b6c?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, datado de 7 de maio de 2015. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/70a094108ac54c0380257e45004e7417?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 16 de maio de 2024. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/259331f1c214932280258b2500470293?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 18 de dezembro de 2025. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/2d3333dd03622e3e80258d7f003be97e?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 26 de junho de 2019. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/jurel/jur_mostra_doc.php?nid=5402&codarea=59

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 7 de fevereiro de 2024. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/72a32f93d3bee42680258ada005a66ef?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 7 de novembro de 2018. Disponível em

<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497ecc/46f028aaa918361680258345004f8669?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 24 de fevereiro de 2025. Disponível em

<https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/389c3600d37bfc8780258c50005319eb?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 26 de junho de 2023. Disponível em

<https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/2993f1df242f147c80258a30004943d7?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 28 de novembro de 2022. Disponível em

<https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/599b7caade982317802589170052d583?OpenDocument>

Legislação nacional

CC. Disponível em
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=775&tabela=leis

CPT. Disponível em
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=487&tabela=leis

CRP. Disponível em
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis

CT. Disponível em
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&so_miolo

Decreto Regulamentar n.º 1/2022, de 10 de janeiro. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=3510A0002&nid=3510&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=

Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1774&tabela=leis

Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de maio. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1177&tabela=leis

Decreto-Lei n.º 101/2006, de 6 de junho. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/101-2006-353934>

Decreto-Lei n.º 139/2025, de 29 de dezembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/139-2025-992879809>

Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2944&tabela=leis&ficha=1&pagina=1

Decreto-Lei n.º 63/2026, de 26 de fevereiro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/63-2026-1060895758>

ECI. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=3144&tabela=leis&so_miolo=

LAT. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1156&tabela=leis

Legislação na área da Segurança Social. Disponível em <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/legislacao-area-seguranca-social.aspx>

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1158&tabela=leis

Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1154&tabela=leis&ficha=1&pagina=1

Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=3628&tabela=leis&so_miolo=

Portaria n.º 231/2026/1, de 26 de maio. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/231-2026-1126594011>

RGPD. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2961&tabela=leis

Legislação internacional

CEDH. Disponível em https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_por
Code du travail. Disponível em https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021. Disponível em https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000043941647?idConteneur=KALICONT000044594539&origin=list

CSE. Disponível em https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf

Décret n.º 2024-1246, de 30 de dezembro de 2024. Disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000050871787>

DUDH. Disponível em https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf

Ley 39/2006, de 14 de diciembre. Disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990>

PIDESC. Disponível em <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/pacto-internacional-sobre-os-direitos-economicos-sociais-e-culturais>