



TRABALHO DOMÉSTICO

“O REGIME JURÍDICO”

**O REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE SERVIÇO
DOMÉSTICO ENCONTRA-SE REGULADO EM LEGISLAÇÃO
ESPECIAL – DL N.º 235/92, DE 24 DE OUTUBRO.**

O QUE É O CONTRATO DE SERVIÇO DOMÉSTICO?

É aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a sua direção e autoridade, atividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar ou equiparado e dos respectivos membros.

É NECESSÁRIO EXISTIR UM CONTRATO ESCRITO?

Não. Este contrato não está sujeito a forma escrita, salvo no caso de contrato a termo.

O trabalhador tem porém direito a que:

- Todos os pagamentos em numerário constem de documento que comprove que os mesmos foram recebidos;
- No final do contrato, a entidade empregadora entregue ao trabalhador, caso este o solicite, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e a retribuição auferida.

QUEM PODE SER ADMITIDO A PRESTAR TRABALHO DOMÉSTICO?

Os maiores de 16 anos, devendo a admissão de menores ser comunicada, no prazo de 90 dias, à entidade com competência inspetiva na área laboral.

As entidades empregadoras não podem inscrever como trabalhador ao seu serviço o cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto, descendentes até ao 2.º grau ou equiparados e afins, ascendentes ou equiparados e afins, irmãos ou afins.

QUANDO PODE SER CELEBRADO UM CONTRATO A TERMO (NÃO PERMANENTE)?

A contratação a termo não tem necessariamente que ser justificada pela natureza transitória da atividade, podendo simplesmente resultar de acordo entre as partes (neste caso, a duração não pode ser superior a um ano).

O contrato a termo pode ter um máximo de duas renovações.

QUAL O PERÍODO NORMAL DE TRABALHO?

O período normal de trabalho é, no máximo, de 44 horas semanais.

QUAL A DURAÇÃO DO PERÍODO EXPERIMENTAL?

90 dias no máximo. Durante este período as duas partes podem denunciar o contrato a qualquer momento sem qualquer justificação ou qualquer aviso prévio (para os trabalhadores alojados, a lei prevê um período mínimo de 24h de aviso prévio).

COMO É PAGA A RETRIBUIÇÃO?

A retribuição pode ser paga apenas em dinheiro ou parte em dinheiro e parte em espécie (alojamento e/ou alimentação), tendo os trabalhadores domésticos direito a subsídio de férias e Natal.

A QUE FÉRIAS TEM DIREITO?

A lei prevê um período de 22 dias úteis de férias remuneradas.

QUAL O DIA DE DESCANSO SEMANAL?

O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, podendo recair em outro dia da semana, quando motivos sérios da vida do agregado familiar o justificarem.

Pode ser acordado entre as partes o gozo de meio-dia ou de um dia completo de descanso.

QUE DIREITOS ESPECÍFICOS TÊM OS TRABALHADORES ALOJADOS PELO EMPREGADOR?

- Direito a intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar
- Direito a um repouso noturno de, pelo menos, oito horas consecutivas, que não deve ser interrompido, salvo por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doentes ou crianças até aos 3 anos
- Direito a receber o valor correspondente à alimentação em espécie, que acrescerá à retribuição em dinheiro, sempre que no dia de descanso semanal ou feriado a entidade empregadora não conceda refeição ao trabalhador alojado, nem permita a sua confeção com géneros por aquela fornecidos

A organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo empregador dentro dos períodos consagrados para o efeito pelos usos.

COMO PODE CESSAR O CONTRATO DE SERVIÇO DOMÉSTICO?

- a) Por acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por rescisão unilateral do trabalhador, com pré-aviso.

O CONTRATO DE SERVIÇO DOMÉSTICO CADUCA NOMEADAMENTE:

- a) Verificando-se o seu termo (no caso dos contratos a termo certo e incerto);
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Verificando-se manifesta insuficiência económica do empregador, superveniente à celebração do contrato;

- d) Ocorrendo alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- e) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Quando o contrato caduca por alteração das circunstâncias da vida familiar, o trabalhador tem direito a uma compensação de valor correspondente à retribuição de um mês por cada três anos de serviço, até ao limite de cinco meses, independentemente da retribuição por inteiro do mês em que se verificar a caducidade do contrato.

CONSTITUEM JUSTA CAUSA DE DESPEDITAMENTO POR PARTE DO EMPREGADOR, ENTRE OUTROS, OS SEGUINTE FACTOS E COMPORTAMENTOS DO TRABALHADOR:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelo empregador ou outros membros do agregado familiar;
- b) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício das funções que lhe estejam cometidas;
- c) Provocação repetida de conflitos com outro ou outros trabalhadores ao serviço da entidade empregadora;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios do empregador ou do agregado familiar;
- e) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem prejuízos ou riscos sérios para o empregador ou para o agregado familiar ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- f) Falta culposa da observância de normas de segurança e saúde no trabalho;

O despedimento com alegação de justa causa e que venha a ser declarado como sem fundamento em Tribunal, não havendo acordo quanto à reintegração do trabalhador, confere a este o direito a uma indemnização correspondente à retribuição de um mês por cada ano completo de serviço ou fração.

Quando se prove dolo do empregador, o valor da indemnização será agravado até ao dobro.

O TRABALHADOR PODE RESCINDIR O CONTRATO COM JUSTA CAUSA NAS SITUAÇÕES SEGUINTE:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- d) Falta culposa quanto às condições proporcionadas ao trabalhador, nomeadamente alimentação, segurança e salubridade, em termos de acarretar prejuízo sério para a sua saúde;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Mudança de residência permanente do empregador para outra localidade;
- g) Quebra de sigilo sobre assuntos de carácter pessoal do trabalhador;
- h) Manifesta falta de urbanidade no trato habitual com o trabalhador por parte do empregador ou dos membros do agregado familiar;
- i) Violação culposa das garantias do trabalhador previstas na lei ou no contrato de trabalho.

O trabalhador tem direito a rescindir o contrato, devendo propô-lo por escrito, com aviso prévio de duas semanas por cada ano de serviço ou fração e, no máximo, de seis semanas.

A cessação do contrato por comportamento culposo ou aplicação de sanção abusiva do empregador confere ao trabalhador o direito a indemnização de valor correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço ou fração.

A PROTEÇÃO SOCIAL

Os trabalhadores do serviço doméstico estão obrigatoriamente abrangidos pelo regime geral dos trabalhadores por conta de outrem.

Os empregadores estão obrigados a realizar a inscrição do trabalhador na Segurança Social, ao pagamento das contribuições estabelecidas na lei e a comunicar à Segurança Social a cessação da atividade.

COMO SE DESCONTA PARA A SEGURANÇA SOCIAL?

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

Os trabalhadores do serviço doméstico com idade inferior a 50 anos e contratados ao mês podem pagar contribuições sobre a remuneração que recebem efetivamente – remuneração real, mediante acordo escrito celebrado entre empregador e trabalhador.

REMUNERAÇÃO DECLARADA		TAXAS CONTRIBUTIVAS		
		EMPREGADOR	TRABALHADOR	TOTAL
CONVENCIONAL		18,90%	9,40%	28,30%
MENSAL	HORÁRIA			
428,90€	2,47€ (IASx12) / (52x40) por hora			
REAL		22,30%	11%	33,30%
A remuneração efetivamente recebida, nunca inferior ao salário mínimo nacional a tempo completo.				

QUE PROTECÇÃO ME CONFERE A SEGURANÇA SOCIAL?

No caso de a opção ser a da remuneração convencional, os trabalhadores têm direito à proteção social na Doença, Parentalidade, Encargos Familiares, Morte, Invalidez, Velhice e Doenças Profissionais.

No caso de a opção ser a da remuneração real, os trabalhadores têm direito à proteção nas eventualidades referidas e ainda à proteção no desemprego.

