

# NOVO REGIME JURÍDICO DO TRABALHO NO DOMICÍLIO

Foi recentemente publicada a Lei n.º 101/2009, de 8 de Setembro, que estabelece o novo regime jurídico do trabalho no domicílio. Este diploma entra em vigor no próximo dia 8 de Outubro de 2009, assim revogando o regime previsto na anterior Regulamentação do Código do Trabalho (artigos 14.º a 26.º da Lei n.º 35/2004, de 24 de Julho). Recorde-se que o anterior regime havia sido mantido em vigor pelo novo Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro) até que posteriormente entrasse em vigor um novo diploma que viesse regular essa mesma matéria.

O novo diploma não introduz modificações significativas no regime previsto na anterior Regulamentação do Código do Trabalho. De resto, e à excepção do alargamento do âmbito de aplicação desta modalidade de trabalho às actividades intelectuais, já o antecedente regime vigorava sem grandes alterações desde 1991, quando a figura do trabalho no domicílio foi pela primeira vez regulamentada em Portugal, por via do Decreto-Lei nº 440/91, de 14 de Novembro.

Assim, o trabalho no domicílio continua a configurar-se como uma relação em que a actividade é prestada, sem subordinação jurídica - ao contrário do que acontece num normal contrato de trabalho -, no domicílio ou em instalação do trabalhador, ou em que este, após comprar a matéria-prima, fornece o produto acabado por certo preço ao vendedor desta, desde que, em qualquer caso, esteja na dependência

económica do beneficiário da actividade. Esta relação existe ainda quando vários trabalhadores sem subordinação jurídica nem dependência económica entre si, até ao limite de quatro, executam a actividade para o mesmo beneficiário, no domicílio ou instalação de um deles.

O novo diploma continua a prever a aplicabilidade do regime quando o trabalhador no domicílio é coadjuvado na prestação da actividade por membros do agregado familiar. Deverá salientar-se que o familiar menor de 16 anos poderá prestar a actividade desde que tenha concluído a escolaridade obrigatória e se trate de trabalhos leves.

O regime mantém-se igualmente nos

Foi recentemente publicada a Lei n.º 101/2009, de 8 de Setembro, que estabelece o novo regime jurídico do trabalho no domicílio. Este diploma entra em vigor no próximo dia 8 de Outubro de 2009, assim revogando o regime previsto na anterior Regulamentação do Código do Trabalho (artigos 14.º a 26.º da Lei n.º 35/2004, de 24 de Julho).

**"Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano"**

*Chambers Europe Excellence 2009, IFLR Awards 2006 & Who's Who legal Awards 2006, 2008, 2009*

**"Melhor Sociedade de Advocacia de negócios da Europa do Sul"**

*ACQ Finance Magazine, 2009*

**"Melhor Sociedade de Advogados no Serviço ao Cliente"**

*Clients Choice Award - International Law Office, 2008*

**"Melhor Departamento Fiscal do Ano"**

*International Tax Review - Tax Awards 2006, 2008*

**Prémio Mind Leaders Awards™**

*Human Resources Suppliers 2007*

Por último, registre-se que a proibição de recurso ao trabalho no domicílio em situações de crise empresarial foi ampliada neste novo diploma, não podendo o beneficiário da actividade recorrer a esta modalidade para produção de bens ou serviços na qual participe trabalhador abrangido por procedimento para despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho, e até três meses após a cessação dos contratos de trabalho.

seus aspectos mais importantes em matéria remuneratória, nomeadamente no que concerne à sua determinação. O novo diploma prevê a necessidade de se atender aos encargos do trabalhador inerentes ao exercício da actividade, e não só ao tempo médio de execução do bem ou serviço, e à retribuição estabelecida em convenção colectiva aplicável aos trabalhadores da empresa ou, na sua falta, ao salário mínimo nacional. Por outro lado, o novo regime apenas permite alterações ao montante da remuneração devidas a defeito na execução da actividade ou a danificação de matéria-prima pertencente ao beneficiário da actividade com base em critérios previamente acordados por escrito.

No que concerne ao subsídio anual, compensações pecuniárias durante a suspensão ou redução da actividade por facto imputável ao beneficiário desta e indemnização em caso de caducidade do contrato, as soluções mantêm-se igualmente nos seus pontos essenciais.

Em matéria de cessação do contrato, os traços essenciais do regime mantêm-se igualmente inalterados: denúncia pelo trabalhador mediante aviso prévio; denúncia pelo beneficiário da actividade, mediante aviso prévio, para o termo de execução da incumbência de trabalho, ou resolução por motivo justificativo não imputável a qualquer das partes; denúncia imediata por qualquer das partes em caso de incumprimento pela outra parte; caducidade do contrato em caso de falta de trabalho que origine a inactividade do trabalhador por prazo superior a 60 dias consecutivos.

Ademais, mantêm-se as obrigações de manutenção de um registo actualizado dos trabalhadores no domicílio e de comunicação dos respectivos elementos à Autoridade para as Condições do Trabalho, (esta nos termos de futura portaria do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social). À semelhança do anterior regime, a nova lei continua a prever que o trabalhador no domicílio é abrangido pelos regimes jurídicos relativos à segurança e saúde no trabalho e a acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como pelo regime da segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, nos termos previstos em legislação específica. Outrossim, as obrigações em matéria de formação profissional continuam a ser equivalentes às que se verificam em relação aos trabalhadores que realizem trabalho idêntico no estabelecimento em cujo processo produtivo se insere a actividade.

Por último, registre-se que a proibição de recurso ao trabalho no domicílio em situações de crise empresarial foi ampliada neste novo diploma, não podendo o beneficiário da actividade recorrer a esta modalidade para produção de bens ou serviços na qual participe trabalhador abrangido por procedimento para despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho, e até três meses após a cessação dos contratos de trabalho. Recorde-se que, no anterior regime, esta proibição apenas era prevista para períodos de redução do período normal de trabalho ou de suspensão do contrato de trabalho e até três meses após o termo da situação - o que continua a ser previsto pelo novo diploma.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Marco Ramalheiro-malr@plmj.pt**