

TRABALHO DOMÉSTICO PASSA A SER REGULAMENTADO

A partir do final de 2016, o trabalho doméstico estará sujeito a regras que terão impacto não só na forma de contratação mas também no regime de protecção social dos trabalhadores domésticos, os quais, até então, prestavam a sua actividade laboral sem que os seus direitos estivessem regulamentados.

A partir do final de 2016, o trabalho doméstico estará sujeito a regras que terão impacto não só na forma de contratação mas também no regime de protecção social dos trabalhadores domésticos, os quais, até então, prestavam a sua actividade laboral sem que os seus direitos estivessem regulamentados.

O Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto, começa por definir “trabalho doméstico” como sendo “aquele pelo qual uma pessoa se obriga mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a direcção e autoridade desta, actividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar (...)” (“RJTD”). O diploma vai mais longe e enumera algumas das actividades que vão desde a limpeza e arrumação da casa à jardinagem e serviços de transporte do agregado familiar. Desta forma, no âmbito deste diploma, são considerados trabalhadores domésticos não só as vulgarmente denominadas “empregadas domésticas” mas também os jardineiros e motoristas.

Ficam, contudo, excluídos do âmbito de aplicação do RJTD, não sendo por isso considerados trabalhadores domésticos para todos os efeitos legais, ainda que prestem trabalhos de carácter doméstico, o cônjuge, companheiro em união de facto, descendente, ascendente, irmão, genro ou nora, padrasto ou madrasta, sogro ou sogra, bem como as pessoas que prestam trabalho de carácter eventual.

O diploma vai mais longe e enumera algumas das actividades que vão desde a limpeza e arrumação da casa à jardinagem e serviços de transporte do agregado familiar.

CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

Os contratos de trabalho doméstico, que só poderão ser celebrados com pessoas maiores de 18 anos, podem ser celebrados por tempo determinado, por tempo indeterminado, a tempo inteiro ou a tempo parcial, mediante o preenchimento da caderneta do trabalhador de serviço doméstico, que deve ser registada junto do Instituto Nacional de Segurança Social. Sem prejuízo, a falta de preenchimento da caderneta não invalida a vigência do contrato.

Sempre que a prestação de trabalho integre alojamento e refeição, o contrato deve ser celebrado a tempo inteiro, sendo, contudo, proibida a celebração de contrato de trabalho doméstico em regime de alojamento entre empregador solteiro, divorciado ou viúvo, e trabalhador de sexos opostos.

Quando celebrado por tempo determinado, o contrato de trabalho doméstico terá o prazo máximo de 10 anos, findo o qual se converterá automaticamente em contrato por tempo indeterminado, podendo, contudo, ser celebrado por períodos inferiores sucessivamente renováveis. O período experimental é de até 60 dias, dentro do qual qualquer uma das partes poderá fazer cessar o contrato sem aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

O regime remuneratório remete para as disposições da Lei Geral do Trabalho, nomeadamente os artigos 155º a 183º. A remuneração poderá ser paga em dinheiro e em espécie, estando a prestação em espécie limitada ao montante máximo correspondente a 20% do valor global. O empregador deve preparar um recibo de remuneração a ser assinado pelo trabalhador.

O trabalhador doméstico estará sujeito à realização de exames médicos e deve, no momento da contratação, apresentar atestado médico que confirme a sua aptidão física.

Quando celebrado por tempo determinado, o contrato de trabalho doméstico terá o prazo máximo de 10 anos, findo o qual se converterá automaticamente em contrato por tempo indeterminado, podendo, contudo, ser celebrado por períodos inferiores sucessivamente renováveis.

PERÍODO DE DESCANSO

O período de descanso e refeições não poder ser inferior a uma hora diária, sendo que no caso de trabalhador doméstico em regime de alojamento, o referido descanso deve ser no mínimo de duas horas por dia, devendo ainda o empregador assegurar o repouso nocturno que tem a duração mínima de oito horas, que não pode ser interrompido, salvo por motivos graves de carácter não regular ou de força maior.

O dia de descanso semanal é, em regra, o domingo, tendo ainda o trabalhador direito ao gozo dos dias de feriados obrigatórios, nos termos e condições previstos na Lei Geral do Trabalho.

Relativamente às férias, o artigo 23º remete para as disposições da Lei Geral do Trabalho, tendo, nestes termos, o trabalhador doméstico direito a 22 dias úteis de férias, bem como aos subsídios de férias e de natal, nos termos do artigo 158º da Lei Geral do Trabalho.

A matéria relativa a faltas é regulada pelas disposições dos artigos 143º a 154º da Lei Geral do Trabalho.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

A suspensão do contrato tem como fundamento a impossibilidade de o trabalhador ou o empregador prestar ou receber trabalho por período superior a 8 dias seguidos, iniciando-se antes, sempre que se torne certo que o impedimento tenha duração superior ao referido prazo.

Os factos geradores da suspensão não imputáveis ao trabalhador são os estabelecidos nas alíneas b), c) e e) do artigo 189º da Lei Geral do Trabalho.

O pagamento da remuneração varia consoante o motivo da suspensão esteja relacionado com o empregador ou com o trabalhador. Quando a suspensão se dever a motivo relativo ao empregador, o trabalhador doméstico tem direito a receber o salário de base correspondente a 1 mês, sendo que nos contratos a tempo parcial o pagamento será feito conforme o período de pagamento estabelecido, semanal ou quinzenalmente. A suspensão por motivo relativo ao trabalhador implica a perda imediata do direito ao salário.

Relativamente aos efeitos da suspensão, o RJTD remete para o previsto no artigo 190º da Lei Geral do Trabalho.

A suspensão do contrato tem como fundamento a impossibilidade de o trabalhador ou o empregador prestar ou receber trabalho por período superior a 8 dias seguidos, iniciando-se antes, sempre que se torne certo que o impedimento tenha duração superior ao referido prazo.

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

À cessação do contrato de trabalho doméstico aplicam-se às disposições previstas nos artigos 198º e seguintes da Lei Geral do Trabalho, sem prejuízo do disposto no RJTD, que prevê a possibilidade de as partes cessarem o vínculo laboral unilateralmente e a todo o tempo se se verificar perda de confiança mútua ou por falta de cumprimento de alguma das obrigações contratuais. Para além disso, verificando-se um dos fundamentos de justa causa para despedimento previstos no artigo 206º da Lei Geral do Trabalho, o empregador pode cessar a relação laboral, sem procedimento disciplinar, registando no mapa de controlo os factos que serviram de fundamento. Não obstante haver justa causa, o trabalhador doméstico terá sempre direito a indemnização calculada nos seguintes termos:

- 1 salário base se o contrato vigorar até 6 meses;
- 2 salários base se o contrato vigorar entre 7 e 15 meses;
- 3 salários base se o contrato vigorar entre 16 e 36 meses;
- 4 salários base se o contrato vigorar entre 37 e 60 meses;
- 5 salários base se o contrato vigorar por período superior a 60 meses.

PROTECÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR DE SERVIÇO DOMÉSTICO

Para efeitos de inclusão no sistema de protecção social, empregador e trabalhador doméstico deverão estar inscritos no Instituto Nacional de Segurança Social, sendo a inscrição da responsabilidade quer do empregador, quer do trabalhador. A inscrição deve ser efectuada até 30 dias úteis após o início da actividade, e caso o trabalhador doméstico tenha mais do que um vínculo laboral é obrigado a contribuir ao abrigo de cada um dos contratos.

A taxa de contribuição é de 6% para o empregador e de 2% para o trabalhador doméstico, competindo ao empregador proceder ao pagamento da prestação depois de deduzido o valor do salário do trabalhador. Desta forma, os trabalhadores domésticos passam a beneficiar de protecção em caso de invalidez, velhice ou morte.

CEDÊNCIA TEMPORÁRIA DE TRABALHADOR DOMÉSTICO

O Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto dedica um capítulo à “Cedência Temporária de Trabalhador da Actividade Doméstica” que regula a relação jurídico-laboral entre “empresas de trabalho temporário”, “utilizador” e “trabalhador”. Este diploma reitera a necessidade de licenciamento prévio das empresas que têm como objecto social a prestação de serviços domésticos por parte do órgão competente do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social, matéria já regulada pelo Decreto Presidencial 272/11 de 26 de Outubro.

À cessação do contrato de trabalho doméstico aplicam-se às disposições previstas nos artigos 198º e seguintes da Lei Geral do Trabalho, sem prejuízo do disposto no RJTD, que prevê a possibilidade de as partes cessarem o vínculo laboral unilateralmente e a todo o tempo se se verificar perda de confiança mútua ou falta de cumprimento de alguma das obrigações contratuais.

A presente Newsletter 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 Newsletter não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto envie um email para gla.geral@gla-advogados.com.

Apartado 10572, Rua Marechal Brós Tito, 35-37, Piso 13, Fracção B, Edifício Escom, Luanda, Angola
T. (+244) 935 147 570 . F. (+244) 222 443 388 . E. geral@gla-advogados.com . www.gla-advogados.com