



Trabalho e Segurança Social

Contrato de Serviço Doméstico

Foi publicada a segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, alterado pela Lei n.º 114/99, de 3 de agosto, que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico.

As alterações ora publicadas entram em vigor no dia 1 de maio de 2023.

I. Período normal de trabalho semanal

Embora tal regra já fosse aplicável, por força do regime do Código do Trabalho, atualiza-se finalmente o texto do diploma referente ao serviço doméstico, definindo-se que o período normal de trabalho semanal **não pode ser superior a 40 horas**.

Além disso, estabelece-se que o período normal de trabalho pode ser observado em termos médios, passando a referir-se expressamente que tal deverá suceder, **dentro dos limites previstos no Código do Trabalho**.

II. Intervalos para refeições e descanso

Passa a definir-se que o trabalhador de serviço doméstico tem direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso (anteriormente a lei apenas estabelecia expressamente tal direito para o “trabalhador alojado”).

O trabalhador alojado passa a ter direito a um repouso noturno de, pelo menos, onze horas consecutivas, alargando-se assim o período de repouso de oito para onze horas.

Passa a definir-se que a organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo empregador dentro dos limites previstos no Código do Trabalho, ou seja, elimina-se a referência aos usos.

III. Feriados

Passa a prever-se que os trabalhadores do serviço doméstico, independentemente de serem alojados, não alojados a tempo inteiro ou parcial, têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo dos feriados previstos no Código do Trabalho, eliminando-se a referência a apenas feriados obrigatórios.

Ainda, a prestação de trabalho em dia de feriado passa a conferir o direito ao trabalhador doméstico de um descanso compensatório remunerado, a gozar na mesma semana ou na seguinte.

IV. Cessação do Contrato por Caducidade

Previu-se expressamente a possibilidade de caducidade nos casos de alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do

empregador quando tenha cessado a necessidade de assistência para a qual o trabalhador foi contratado.

Passa a prever-se que, nos casos em que o contrato cessa por caducidade por manifesta insuficiência económica do empregador ou por alteração das circunstâncias de vida familiar do empregador, a cessação do contrato deve ser comunicada ao trabalhador, com a indicação dos motivos em que a mesma se fundamenta, com a antecedência mínima de:

- a) 7 dias, caso o contrato tenha durado até seis meses;
- b) 15 dias, caso o contrato tenha durado de seis meses a dois anos;
- c) 30 dias, caso o contrato tenha durado por período superior a dois anos.

V. Justa causa de rescisão por parte do empregador

A lei passa a exigir para efeitos de justa causa de despedimento que os factos e comportamentos elencados no artigo e praticados pelo trabalhador sejam culposos, passando a incluir um elenco exemplificativo de factos e comportamentos suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento.

VI. Rescisão com justa causa pelo trabalhador

No elenco das causas que podem constituir justa causa para a rescisão pelo trabalhador, a lei vem concretizar em que pode consistir a violação culposa das garantias legais ou constantes do contrato de trabalho, prevendo que ali se inclui, designadamente, a prática de assédio pelo empregador, outros membros do agregado familiar ou por outros trabalhadores (alínea i)).

Por outro lado, o direito a indemnização do trabalhador passa a abranger também as situações de: (i) quebra de sigilo sobre assuntos de carácter pessoal do trabalhador; (ii) manifesta falta de urbanidade no trato habitual com o trabalhador por parte do empregador ou dos membros do agregado familiar; e, (iii) violação culposa das garantias legais ou constantes do contrato de trabalho.

VII. Aditamento do Artigo 37.º-A

Prevê-se expressamente que às relações emergentes do contrato de serviço doméstico aplicam-se as normas do Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente regime.

Nessa medida e na sequência das alterações ao Código do Trabalho, que, genericamente, entrarão em vigor a 1 de maio de 2023, passou a prever-se que a não comunicação à Segurança Social da admissão de trabalhadores no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto poderá consubstanciar crime de abuso de confiança, punido com pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias, previsão essa que se aplicará também no âmbito do contrato de serviço doméstico.

Contactos



Gonçalo Pinto Ferreira
Sócio Coordenador
g.pintoferreira@telles.pt



Sofia Pamplona
Sócia
s.pamplona@telles.pt