



# As regra

Se contratar uma empregada doméstica, tem de fazer descontos mensais para a Segurança Social e subscrever uma apólice de acidentes de trabalho

**H**orários apertados e ausência de tempo para as suas atividades levam muita gente a contratar alguém para realizar as tarefas domésticas. Mas, ao contratar, surgem dúvidas: qual o montante a pagar à Segurança Social? O seguro é obrigatório? Para esclarecer estas e outras questões, explorámos os temas essenciais à boa contratação de um trabalhador doméstico.



## FORMA E DURAÇÃO DO CONTRATO

**Vou contratar uma empregada de limpeza. Tenho de fazer um contrato escrito?**

Menores a partir dos 16 anos e cidadãos exteriores ao Espaço Económico Europeu, o qual inclui a União Europeia, a Islândia, a Noruega e o Liechtenstein, exigem contrato escrito. Nos outros casos, só é obrigatório em vínculos a termo. Ainda assim, o contrato é sempre aconselhável e obedece a regras. Desde logo, a admissão de um menor deve ser comunicada à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT). O contrato e, se necessária, a comunicação à ACT, devem incluir nome, idade e

número da Segurança Social do trabalhador e identidade do seu representante legal. Devem ainda constar a duração diária e semanal do serviço, o local onde é prestado e o salário.

**Preciso de um empregado apenas por algum tempo. Como devo fazer o contrato?**

Pode optar por um contrato a termo. Mas não lhe são permitidas mais de duas renovações, que são automáticas se mantiver o trabalhador após o prazo combinado. Permanecendo mais de 15 dias depois da última renovação ou desaparecendo o motivo que justificava o termo (por exemplo, uma empregada eventualmente substituída não regressar), o contrato passa a sem termo. O termo certo também é possível por acordo, mas não pode durar mais de um ano, incluindo renovações.



## SEGURANÇA SOCIAL

**Quando e como devo fazer a inscrição do trabalhador na Segurança Social?**

Deve inscrevê-lo até 24 horas antes do início das funções. Para isso, necessita de um

modelo próprio, acompanhado de cópia dos documentos de identificação e assinado por ambas as partes. Se não for o primeiro emprego do trabalhador, no mesmo prazo, tem de comunicar à Segurança Social que entrou no seu serviço. No final do contrato, deve informar aquele organismo em 10 dias úteis.

**Que valor deve ser pago à Segurança Social?**

As contribuições podem ser pagas de duas formas: a partir do salário real ou de um valor predefinido. O primeiro caso aplica-se a contratos a tempo inteiro, por acordo entre o trabalhador e empregador. O segundo, aplica-se à chamada remuneração declarada, que deve incluir um mínimo de 30 horas mensais.

O cálculo é feito com base no indexante de apoios sociais, atualmente de 419,22 euros. Considera-se se o pagamento é feito ao dia ou à hora (ver ilustração da página 34). Sobre o montante obtido, é aplicada a taxa contributiva de 28,30%, dos quais 18,90% se refere ao empregador e 9,40% ao trabalhador. E as contribuições pagas a partir do salário real têm uma taxa de 33,30% (22,30% do empregador e 11% do trabalhador).

As contribuições devem ser pagas entre os dias 10 e 20 do mês seguinte àquele a que respeitam. Por exemplo, em março, é pa-

# (do trabalho) da casa

Segurança Social do trabalho prestado em fevereiro. Pode fazê-lo através do Multibanco, nos serviços da Segurança Social, nas estações dos correios, pela Internet ou com cheque enviado por carta registada.

## Posso contratar como trabalhador doméstico um familiar próximo que está desempregado?

Não. A lei proíbe que sejam inscritos na Segurança Social os cônjuges ou unidos de facto do empregador, bem como filhos, enteados, netos, filhos de enteados, genros ou noras. Mãe, pai, avós, sogros, padrastos e madrastas também estão excluídos, assim como irmãos e cunhados.



## ACIDENTES DE TRABALHO

### A minha empregada tem seguro de outra casa onde trabalha. Sou obrigado a fazer nova apólice de acidentes de trabalho?

Sim. E, se não o fizer, fica sujeito a uma multa que pode ir de 500 a 3750 euros e a suportar as despesas relacionadas com um eventual acidente que o trabalhador sofra ao seu serviço.

### Que situações estão cobertas pelo seguro?

O seguro indemniza por acidentes nas instalações do empregador, no percurso entre a casa do trabalhador e o serviço e em deslocações profissionais (por exemplo, se for às compras). Suporta as despesas com assistência médica e cirúrgica, medicamentos, internamento ou subsídio para assistência prestada por outra pessoa.

Se o trabalhador ficar numa situação de incapacidade, o seguro garante-lhe uma compensação, que pode assumir a forma de pensão vitalícia. No caso de falecer, os familiares têm direito a uma pensão de sobrevivência e ao subsídio por morte.

### Quanto custa o seguro?

Depende do valor anual das remunerações que indicar à seguradora. Quanto mais alto o montante, mais elevado o prémio, mas

também mais avultadas as indemnizações a que o trabalhador tem direito. Por exemplo, para alguém que receba o salário mínimo nacional (485 euros), paga entre 100 e 170 euros anuais.

## Se ocorrer um acidente no percurso entre duas casas em que trabalhe, qual dos empregadores deve acionar o seguro?

Cabe ao empregador da casa de destino acionar o seguro, para que este reembolse eventuais despesas médicas ou outras compensações.



## REGRAS DE SEGURANÇA

### Quem tem de zelar pela segurança do trabalhador?

Tanto o empregador como o trabalhador têm responsabilidades em matéria de segurança. O primeiro deve tomar todas as medidas necessárias para que o local de trabalho, os instrumentos, os produtos utilizados e os processos estejam isentos de riscos. Deve, por isso, explicar o funcionamento e a conservação dos aparelhos e, em caso de avaria que coloque em perigo a saúde e segurança do trabalhador, proceder à sua reparação.

Pela sua parte, o trabalhador deve cumprir as regras de segurança determinadas pelo empregador, usar de forma adequada os equipamentos e comunicar todas as avarias ou deficiências do material.



## FÉRIAS E SUBSÍDIOS

### Como é feita a marcação das férias de um trabalhador doméstico?

Tal como os restantes trabalhadores, tem direito a 22 dias úteis de férias por ano. Ganha-o no dia 1 de janeiro, salvo situações em que esteja ao serviço há menos de seis meses. Neste caso, tem de aguardar seis meses até gozar férias. Quem é contratado por um período inferior a um ano beneficia de dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho.

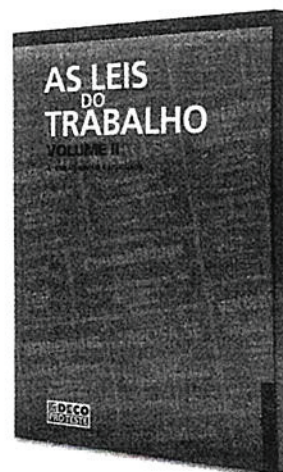
A marcação é feita por acordo. Não sendo possível chegar a um consenso, a decisão cabe ao empregador, que deve fazê-lo para o período entre 1 de maio e 31 de outubro. As férias também podem ser gozadas em dois períodos, mas nenhum inferior a 10 dias, desde que haja acordo entre as partes.

## O trabalhador tem direito a subsídio de férias?

Durante as férias, recebe como se estivesse a prestar serviço efetivo e tem direito a um subsídio de valor igual ao do período em que estará ausente. Este montante deve ser pago até ao início das férias. Também deve receber subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição, a pagar até dia 15 de dezembro.

## Se precisar urgentemente do meu empregado, ele pode prescindir das férias?

O trabalhador não pode renunciar às férias, nem sequer recebendo uma compensação. Se o empregador não permitir o gozo de férias num determinado momento, terá de indemnizá-lo, pagando o dobro da retribuição correspondente ao período em falta. Ou seja, se não gozar 15 dias de férias, tem direito ao equivalente a 30 dias de salário. Deverá ainda gozar as férias no primeiro trimestre do ano seguinte.



O volume II do guia *As Leis do Trabalho* inclui mais informação sobre o serviço doméstico

## SERVIÇO DOMÉSTICO

Segurança Social | Férias | Seguros

## Pagamentos ao dia

Cálculo a partir do  
indexante dos apoios sociais  $\frac{€ 419,22}{30 \text{ dias}} = € 13,97$

Exemplo  $€ 13,97 \times 10 \text{ dias} = € 139,70$

**€ 139,70 é o valor de base ao qual é aplicada a taxa de 28,30%, o que, neste caso, equivale ao pagamento de € 39,53 mensais**

## Pagamentos à hora

Cálculo a partir do  
indexante dos apoios sociais  $\frac{€ 419,22 \times 12 \text{ meses}}{2080 (52 \text{ semanas} \times 40 \text{ horas})} = € 2,42 \text{ à hora}$

Exemplo  $€ 2,42 \times 39 \text{ horas (mínimo 30 horas)} = € 94,38$

**€ 94,38 é o valor de base ao qual é aplicada a taxa contributiva de 28,30%. Para este exemplo, pagaria € 26,71 por mês**



## DESPEDIMENTO

**Se o meu empregado introduzir um estranho em minha casa sem autorização, posso despedi-lo?**

Sim, pode. A lei indica as situações em que é possível despedir o trabalhador que presta serviço doméstico. A lista é longa e inclui, entre outras razões, a introdução não autorizada de estranhos em casa do empregador. A recusa em prestar contas de dinheiro que tenha sido confiado para compras ou pagamentos (ou a indicação de dados incorretos) também constitui um motivo. O mesmo se aplica à negligência na utilização de aparelhos, às faltas injustificadas que possam provocar prejuízos ou riscos sérios para o empregador, à quebra do sigilo sobre assuntos de que tenha conhecimento durante o serviço, à falta de respeito e aos atos de violência física ou verbal para com o patrão, a sua família e amigos ou outros trabalhadores.

O contrato pode igualmente terminar devido a situações relacionadas com o empregador. É o caso de insuficiência económica ou mudanças na sua vida familiar, que impossibilitem a manutenção da relação de trabalho. No último caso, o empregado tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de salário por cada três anos de serviço prestado. No entanto, esta compensação não pode ir além do equivalente a cinco meses de salário.

**Quais os procedimentos que devo seguir para despedir o meu empregado?**

Tem de comunicar-lhe por escrito os factos que estão na origem do despedimento e referir em que data considera terminado o contrato. Se discordar dos argumentos invocados, o trabalhador pode sempre recorrer ao tribunal com o objetivo de impugnar a decisão de dispensá-lo.

No caso de lhe ser dada razão, deverá ser readmitido ao serviço. Se as partes não chegarem a um acordo quanto à reintegração, deverá receber uma indemnização de um mês de salário por cada ano de serviço, completo ou não. Nos contratos a termo certo, devem ser-lhe entregues os montantes que iriam ser pagos até ao final do prazo.

O contrato também pode chegar ao fim se o trabalhador abandonar o seu posto. Para tal, deve verificar-se uma ausência que mostre intenção de não retomar o serviço (por exemplo, se o empregador souber que já está a trabalhar noutra casa). Ao fim de dez dias de ausência sem nenhum tipo de comunicação a esclarecer o motivo, presume-se o abandono do posto de trabalho. Neste caso, é o trabalhador quem tem de indemnizar o empregador num montante equivalente ao período de aviso prévio que deveria respeitar para pôr fim ao contrato.

Mas tenha em atenção que o despedimento só se torna mesmo efetivo depois de o empregador comunicar ao trabalhador a sua decisão. Para o efeito, deve enviar para a morada daquele uma carta registada, acompanhada de aviso de receção.

**Em que situações o trabalhador pode rescindir o contrato?**

Tem a possibilidade de rescindir o contrato a qualquer momento e sem apresentar motivos. Mas deve informar o empregador por escrito, respeitando um aviso prévio de duas semanas por cada ano de serviço. A antecedência mínima nunca pode ser superior a seis semanas.

**O trabalhador também pode terminar o contrato invocando justa causa?**

Sim, também é possível. São vários os motivos que o justificam. Um dos principais é a falta de pagamento do salário. Mas o mesmo acontece se o empregador ofender a sua honra, prejudicar intencionalmente os seus interesses patrimoniais (por exemplo, deixa de pagar horas extra), não garantir condições de segurança ou lhe aplicar sanções abusivas (por exemplo, não lhe pagar o salário por aquele que criticar as condições de trabalho). Nestes casos, tem direito a uma indemnização de um mês de salário por cada ano de trabalho, completo ou não.

Também pode despedir-se, mas sem direito a indemnização, se o empregador mudar de residência para outra localidade, não respeitar as garantias previstas na lei ou no contrato, o tratar com desrespeito ou quebrar sigilo sobre assuntos pessoais. Outro motivo sem relação com o empregador, é a necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do contrato. ■

## D&amp;D ACONSELHA

■ **Se tiver um empregado doméstico ao seu serviço, todos os anos, deve entregar ao Fisco, e até ao final do mês de fevereiro, o modelo 10. O documento inclui as retribuições do ano anterior, bem como eventuais retenções.**

■ **Ainda que o trabalhador preste serviço noutras casas, o empregador tem de pagar mensalmente as contribuições para a Segurança Social. Lembre-se de que não pode declarar menos do que 30 horas mensais.**

■ **No fim do contrato, o empregador deve entregar ao trabalhador, caso este peça, uma declaração com o tempo que esteve ao serviço e a remuneração paga. Só se o trabalhador o solicitar é que o documento poderá conter mais informações.**