

Direitos e deveres no trabalho doméstico



Direitos e deveres no trabalho doméstico

gami

Grupo de Apoio às Mulheres Imigrantes

FICHA TÉCNICA

Equipa

Solidariedade Imigrante - Associação para a Defesa dos Direitos dos/as Imigrantes; DINÂMIA'CET-IUL (ISCTE-IUL), Projecto FCT "Trabalho doméstico e trabalhadores domésticos", ref. PTDC/JUR/65622/2006; UMAR - União de Mulheres Alternativa e Resposta

Edição

GAMI - Grupo de Apoio às Mulheres Imigrantes, com o apoio da Câmara Municipal de Lisboa

Design

Manuel Diogo

Impressão

A Triunfadora – Artes Gráficas, Lda

Depósito legal

341189/12

ISBN

978-989-97768-0-7

Março, 2012

ÍNDICE

Nota de abertura	5
Principais Direitos e Deveres no Trabalho Doméstico	10
Outras perguntas importantes	20
<i>Contrato</i>	20
<i>Salários e subsídios</i>	21
<i>Segurança Social</i>	24
<i>Rescisão/despedimento</i>	34
<i>Maternidade</i>	37
<i>Saúde</i>	39
<i>Horários, férias e tempos de descanso</i>	40
<i>Conflitos laborais</i>	44
Questões várias	48
Modelo de contrato para trabalhadoras domésticas	52
Contactos	57
Índice remissivo	60

NOTA DE ABERTURA

O trabalho doméstico assume-se em Portugal (e em outros países da Europa) como um dos empregos mais frequentes de mulheres imigrantes de diferentes origens. O papel destas trabalhadoras¹ é essencial para que muitas famílias (sobretudo no caso das mulheres) consigam uma melhor articulação entre a vida profissional e a vida pessoal. Para além de limpar, arrumar, passar a ferro, cozinhar, muitas das trabalhadoras domésticas cuidam também de crianças, pessoas idosas e/ou dependentes. Em contraste com a importância que estas trabalhadoras têm na vida das famílias portuguesas e, logo, na sociedade portuguesa, são frequentes as violações dos seus direitos laborais e humanos.

Na experiência de muitas mulheres trabalhadoras domésticas conta-se uma enorme precariedade, ausência de contrato de trabalho (o que reforça a vulnerabilidade das trabalhadoras, em especial das trabalhadoras imigrantes), horas extra não remuneradas, sobretudo no caso das “internas”, atrasos no pagamento dos salários, desrespeito de horários de trabalho e do direito a descansos e folgas, falta de descontos para a Segurança Social, não pagamento de subsídio de férias e/ou natal, execução de tarefas não previstas no contrato, etc.

E, embora menos frequente, também se encontram casos de tratamento desumano e discriminatório, assédio sexual, violência (física, psicológica, sexual) e outras violações de direitos humanos fundamentais.

¹ Dado que são mulheres quem maioritariamente trabalha no sector doméstico opta-se nesta brochura, por uma questão de rigor e justeza com a realidade laboral, por usar os termos trabalhadora (singular) e trabalhadoras (plural). Estes termos, embora no feminino, designarão quer as mulheres quer os homens que trabalham (ou poderão vir a trabalhar) no sector do trabalho doméstico. Privilegiar-se-á assim o feminino das palavras nesta brochura.

A estes acrescem outros problemas e constrangimentos relacionados com a regularização documental em Portugal, habilitações muito superiores às necessárias para o trabalho doméstico, isolamento e afastamento familiar provocado pelas migrações.

Por ser um trabalho que decorre em espaço fechado, “entre quatro paredes”, os abusos e as violações de direitos são mais facilmente abafados, tornando-se invisíveis. Estamos perante uma profissão indispensável, mas quase invisível aos olhos da sociedade. Para este facto não será alheio o facto do trabalho doméstico ser um trabalho desempenhado por mulheres.

O quadro legislativo do trabalho doméstico contribui para esta invisibilidade e para o atropelo dos direitos laborais e humanos destas trabalhadoras.

Com efeito, o **Decreto-lei n.º 235/92 de 24 de Outubro de 1992**, que regula o trabalho doméstico, criou para este sector um regime especial que desprotege as suas trabalhadoras em relação a quem trabalha noutros sectores:

- Quer através do estabelecimento de um tratamento mais desfavorável numas questões (exemplo: número de horas de trabalho por semana; horário de trabalho e subsídio de natal, etc.);
- Quer através da não regulação de questões essenciais (exemplo: periodicidade e duração dos descansos; forma de contabilizar as horas de trabalho das trabalhadoras alojadas; condições de alojamento destas trabalhadoras, etc.), deixando-as ao arbítrio das entidades empregadoras.

Além deste diploma legal, encontram-se ainda várias regras importantes para o trabalho doméstico no **Código do Trabalho (Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro de 2003)**, que trata de maneira geral as

relações entre trabalhadoras e entidades patronais. Nomeadamente, para referir apenas alguns exemplos, regras garantindo a protecção dos dados pessoais (**art. 17 do Código do Trabalho**), ou proibindo discriminações (**art. 23 do Código do Trabalho**).

Face a esta realidade, que atesta bem como em Portugal o trabalho doméstico remunerado tem sido excluído das agendas políticas nacionais, foi criado em 2008 o GAMI - Grupo de Apoio às Mulheres Imigrantes, assente numa parceria entre a Associação Solidaridade Imigrante e a UMAR. Mais tarde, a estas duas entidades, juntou-se uma equipa de investigação multidisciplinar do DINÂMIA'CET-IUL, devido à importância global e à complexidade que esta realidade tem adquirido, bem como à necessidade de conciliar o trabalho de terreno com a reflexão teórica.

No âmbito do trabalho do GAMI, e com base nas experiências e aspirações das trabalhadoras domésticas que o integram, foi possível traçar um “caderno reivindicativo”, que apela a:

- Visibilizar e dignificar o trabalho doméstico combatendo a sua desvalorização social;
- Aumentar o conhecimento (e autoconhecimento) dos direitos e deveres laborais no trabalho doméstico;
- Combater as situações de violação dos direitos humanos e laborais no trabalho doméstico;
- Melhorar as condições de trabalho no sector doméstico;
- Equiparar o estatuto das pessoas que trabalham no sector doméstico ao estatuto dos outros sectores profissionais;
- Apresentar futuramente, em parceria com outras associações ou organizações, uma proposta de alteração da actual legislação, para aumentar a protecção legal e social de quem trabalha no sector doméstico em Portugal.

Estas reivindicações adquirem grande pertinência dado que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou, em 2011, uma Convenção (N.º 189) e uma Recomendação (N.º 201) que incentivam os Estados a adoptar legislação nesta matéria ou em melhorá-la.

Esta brochura vem ao encontro das reivindicações anteriormente traçadas e destina-se primordialmente a:

- a) Pessoas que vão entrar (ou já entraram) ao serviço de outras pessoas na própria casa destas, para a cozinha, para a arrumação e limpeza, para tomar conta de crianças ou assistirem pessoas idosas, para tudo isto ao mesmo tempo ou apenas para algumas destas tarefas;
- b) Quem emprega alguém para desempenhar, na sua própria casa, as tarefas descritas no ponto anterior;
- c) Quem procura emprego no sector do trabalho doméstico;
- d) Quem pensa contratar alguém para este efeito.

A brochura, para além desta nota de abertura, inclui:

- Uma apresentação geral dos direitos e obrigações das trabalhadoras e da entidade patronal;
- Um conjunto de perguntas e respostas que traduzem as principais dúvidas identificadas nas reuniões, encontros das mulheres imigrantes da Associação Solidariedade Imigrante e no atendimento do GAMI;
- Um modelo de contrato de trabalho.

Esta brochura não contempla a actividade de limpeza (incluindo eventualmente limpeza de casas particulares) desempenhada por conta de empresas especializadas.

Por último, convém salientar que as leis não são estáticas. Portanto, parte da informação constante nesta brochura poderá vir a ficar

desactualizada com o tempo. Neste sentido, caso as trabalhadoras domésticas queiram confirmar se as leis aqui indicadas ainda estão em vigor, deverão obter esclarecimento junto de associações e organizações (como o GAMI) com trabalho relevante na área e de sindicatos do sector.

Os testemunhos das entidades empregadoras e os dados estatísticos, inseridos na presente brochura, foram recolhidos em entrevistas realizadas no âmbito do projecto “Trabalho doméstico e trabalhadores domésticos” (DINÂMIA’CET-IUL). Os testemunhos das mulheres trabalhadoras domésticas foram recolhidos no âmbito do projecto “A Mulher Imigrante no Serviço Doméstico” (Junho de 2006/Junho de 2007) da Associação Solidariedade Imigrante, financiado pelo Programa Europeu para Integração e Migração (EPIM - European Programme for Integration and Migration), da Rede Europeia de Fundações (NEF - Network of European Foundations). Os testemunhos representam a experiência das mulheres imigrantes em serviço doméstico e foram recolhidos, durante o projecto, em reuniões, workshops e questionários onde participaram mulheres imigrantes da Associação Solidariedade Imigrante.

PRINCIPAIS DIREITOS E DEVERES NO TRABALHO DOMÉSTICO

Quando uma pessoa realiza com regularidade tarefas domésticas na casa de outras pessoas, de quem não é uma parente próxima, e que é paga para realizar estas tarefas, considera-se que existe um contrato que vincula quem desempenha e quem paga estas actividades. Este contrato implica, para cada uma das partes, determinados direitos, que a outra parte deve respeitar, e determinados deveres para com a outra parte.

Estes direitos e deveres existem, mesmo que não se tenha assinado nenhum documento escrito. Serão reconhecidos, em particular por serviços públicos ou por tribunais como se existisse um documento escrito. Um contrato escrito, no entanto, pode defini-los mais precisamente, o que pode ser uma ajuda para ambas as partes. Para além disto, existem situações especiais nas quais é obrigatório haver um contrato escrito (exemplo: para obter/renovar uma autorização de residência, no caso de trabalhadoras estrangeiras; para poder beneficiar de um regime de Segurança Social mais favorável).

A partir do momento em que existe um contrato, as principais perguntas que devem ser respondidas são as seguintes:

- Quais são as obrigações e direitos de cada uma das partes?
- Como se pode terminar o contrato?

É a estas perguntas que se pretende aqui responder sem, no entanto, pretender tratar sistematicamente de todos os aspectos. Saliente-se que os artigos das leis nas quais se apoiam as respostas reunidas nesta brochura são indicados em pequenas “caixas” a seguir às respostas, para que as pessoas interessadas as possam encontrar facil-

mente. Hoje, todas as pessoas, desde que tenham estas indicações, podem consultar as leis na internet, no chamado Diário da República Electrónico (<http://dre.pt/>).

Recomendamos e aconselhamos todas as trabalhadoras domésticas a dirigir-se a associações e organizações (como o GAMI) com trabalho relevante na área e a sindicatos do sector antes de: tomar qualquer posição/decisão face a eventuais irregularidades e conflitos laborais; se pronunciar sobre uma ou outra dificuldade que venham a encontrar; assinar documentos/declarações sobre os quais tenham dúvidas. Junto dessas entidades poderão mais facilmente obter esclarecimentos sobre o sentido da lei e sobre as medidas concretas legalmente possíveis.

Antes de se abordar os aspectos legais, é importante recordar o seguinte. O trabalho doméstico realiza-se em casa de pessoas, isto é, onde as pessoas gostam de poder viver em tranquilidade e à sua maneira. Neste contexto, é naturalmente importante o cumprimento das regras de comportamento que derivam da lei ou do contrato. Mas é também muito importante que se estabeleça entre as partes envolvidas um relacionamento de confiança e respeito mútuo.

Cuidar deste relacionamento exige, de ambas as partes, tacto e bom senso. Exige da parte da pessoa que emprega a trabalhadora, reconhecimento da qualidade e da importância do trabalho prestado. Exige da parte da trabalhadora, respeito pela privacidade de quem a emprega. Um tal relacionamento é fundamental, tanto para o conforto de quem recorre ao trabalho doméstico, como para o bem-estar de quem o presta, ou seja, é fundamental para a qualidade de vida de ambas as partes.

Estou contente com a minha patroa. Tratou-me dos documentos, trata-me bem e compra os livros escolares para os meus filhos que estão na Guiné (trabalhadora doméstica guineense).

Uma das coisas que gosto dela é que ela é uma pessoa profundamente bem-disposta, que tem uma vida também bastante complicada, como a maioria delas; mesmo muito pesada; que neste momento está a passar numa fase da vida em que está relativamente tranquila, com as suas dificuldades, como é óbvio, mas não vem trazer isto no trabalho. A gente respeita-se perfeitamente por causa disso. Eu julgo que ela aprecia que eu não a sobrecarregue com os meus problemas, e eu aprecio que ela não me sobrecarregue com os dela (...) Por respeito mútuo (entidade empregadora).

1 - Quais são os principais deveres da trabalhadora doméstica?

- Executar as tarefas acordadas com cuidado e nos tempos e horários previstos;
- Respeitar pontualmente os horários acordados;
- Manter sigilo sobre todos os assuntos privados das pessoas para quem trabalha e dos quais tem tido conhecimento no desempenho das suas tarefas;
- Observar cuidadosamente as normas de segurança e saúde no trabalho, isto é, nomeadamente, utilizar aparelhos e produtos em conformidade com as indicações recebidas e avisar a entidade patronal em caso de avaria dos aparelhos.

*Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico) art. 30
mas depende sobretudo do contrato ou do que tiver sido acordado
entre as partes*

Gostei muito de trabalhar naquela casa e até hoje, que já tenho outro emprego, continuo a ter relação com a patroa (trabalhadora doméstica guineense).

2 - Quais são os principais direitos da trabalhadora doméstica?

- Ser justamente remunerada o que inclui em particular, segundo a lei, um subsídio de férias e um subsídio de natal;
- Receber a remuneração regularmente e pontualmente;
- Ter horários que não ultrapassem as 44 horas por semana, com intervalos suficientes (pelo menos um intervalo por dia para refeição no caso das empregadas externas; pelo menos oito horas consecutivas para dormir no caso das empregadas internas);
- Usufruir dos feriados e de 22 dias úteis de férias por ano;
- Trabalhar em condições que preservem a sua segurança e saúde;
- Beneficiar da Segurança Social, sendo as contribuições correspondentes deduzidas do seu salário;
- Sob certas condições, pôr fim ao contrato quando assim o desejar.

*Constituição da República Portuguesa art. 59, 63
Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico) art. 12-24, 26, 33*

Gosto do meu trabalho, sou bem tratada e gosto da criança. Acho que está tudo bem (trabalhadora doméstica moldava).

Nós temos pagamentos pontuais. Nós sabemos que é uma coisa importante. Quando temos uma dificuldade para pagar uma mensalidade vamos falar directamente com ela para ver como organizar os pagamentos. (...) Da minha parte não penso que esteja a infringir os direitos da minha empregada. Temos um diálogo suficientemente aberto e muitas vezes eu pergunto-lhe – eu faço disso uma obrigação – se está tudo bem com ela, se está tudo a correr bem, se ela tem algumas coisas para esclarecer. É normalmente a resposta é sempre pela negativa (entidade empregadora).

3 - Quais são os principais deveres das pessoas que empregam a trabalhadora doméstica?

- Pagar regularmente a remuneração acordada;
- Inscrever a trabalhadora na Segurança Social e pagar as contribuições;
- Tomar todas as medidas úteis para garantir a segurança e saúde da trabalhadora;
- Respeitar os horários da trabalhadora, remunerando as horas extraordinárias, e evitando solicitar a trabalhadora fora do seu horário de trabalho.

*Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico) art. 12-24, 26
Lei nº 110/2009 (Regimes contributivos de Segurança Social), art. 29*

4 - Quais são os principais direitos das pessoas que empregam a trabalhadora doméstica?

- Ter cuidadosamente realizadas e com regularidade as tarefas acordadas com a trabalhadora doméstica;
- Ver respeitada a sua privacidade, recebendo da parte da trabalha-

dora doméstica um tratamento confidencial dos assuntos privados que chegam ao conhecimento da mesma no âmbito das suas actividades.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico) art. 28 e 30

5 - Como se termina o contrato de trabalho doméstico?

Um contrato escrito pode especificar que a trabalhadora foi contratada por um período determinado, indicando uma data em que a relação de trabalho irá cessar. Então, o contrato cessa nessa data.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico) art. 3 e 28-1-a

Se não se assinou um contrato que indique o termo da relação de trabalho, o contrato de trabalho doméstico é considerado como concluído para um tempo não determinado. Apenas termina quando ambas as partes, ou uma delas, tomam medidas neste sentido. Mais precisamente:

– O contrato pode ser terminado em qualquer momento, se as duas partes estiverem de acordo em pôr fim à relação de trabalho;

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico) art. 27-a

– Cada uma das partes pode pôr fim ao contrato, mesmo que a outra parte não queira, mas deverá respeitar certas condições que a lei estabelece para proteger a outra parte.

A trabalhadora deve avisar a entidade patronal com antecedência, por escrito. O prazo legal é de 15 dias por cada ano de serviço. Se não quiser ou não puder avisar com esta antecedência, a trabalhadora deverá pagar uma indemnização às pessoas para quem trabalha, igual ao salário a receber pela duração do prazo de pré-aviso que não respeitou.

Por exemplo:

- Se estiver a trabalhar numa mesma casa há seis anos, deverá avisar com 90 dias de antecedência (6×15 dias = 3 meses);
- Se quiser sair imediatamente, terá que pagar uma indemnização de um montante de três meses de salário;
- Se sair um mês depois de avisar, e não três, terá que pagar uma indemnização de um montante de dois meses de salário ($3 - 1 = 2$ meses);

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico) art. 33

A entidade empregadora pode pôr fim ao contrato, segundo a lei, em duas situações:

- Se, estando a trabalhadora ao seu serviço já desde há algum tempo, os seus recursos financeiros diminuíssem de tal forma que já não tem condições de pagar o seu salário (exemplo: em situação de desemprego ou numa situação de mudança de emprego com obtenção de um salário inferior ao dantes recebido);
- Se outras circunstâncias familiares tornarem impossível a manutenção da relação de trabalho (exemplo: uma mudança para o estrangeiro). Nestas circunstâncias, deverá pagar uma indemnização de um mês de salário por cada três anos de serviço, até ao limite de um montante igual a cinco meses de salário. Exemplo: se estas circuns-

tâncias se realizarem depois de seis anos de serviço, a indemnização será de dois meses de salário ($6 : 3 = 2$ meses); se se realizarem depois de dezoito anos de serviço, a indemnização será de cinco meses de salário ($18 : 3 = 6$; mas o máximo é de 5).

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico) art. 28-1-c, 28-1-d; 28-3

Ambas as partes podem pôr fim ao contrato, em qualquer momento e sem ter que pagar uma indemnização à outra parte, sempre que se verificar uma “justa causa”, isto é, sempre que a outra parte violar gravemente uma obrigação importante.

Se a entidade empregadora invocar uma tal justa causa, mas um tribunal depois considerar que esta justa causa não existiu, deverá pagar à trabalhadora uma indemnização de um montante de um mês de salário por cada ano de serviço.

A trabalhadora poderá também pedir uma indemnização de um montante de um mês de salário por cada ano de serviço, se conseguir provar um destes factos:

- Que o seu salário não está a ser pago pontualmente, sem justificação;
- Que foi ofendida na sua honra ou dignidade;
- Que ficou seriamente prejudicada por más condições de trabalho;
- Que lhe foi aplicada uma sanção abusiva.

Constituição da República Portuguesa art. 53

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico) art. 30-32

6 - Outras regras importantes em matéria de trabalho doméstico

No trabalho doméstico devem, obviamente, respeitar-se um conjunto de regras gerais que se destinam a evitar abusos no mundo do trabalho e cuja violação pode dar lugar a pesadas multas e penas de prisão. Assim:

– É proibido contratar como trabalhadora doméstica uma pessoa com idade inferior a 16 anos. A contratação de uma pessoa com idade inferior a 18 anos deve ser comunicada à Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT². Se uma pessoa tem entre 16 e 18 anos e já concluiu a escolaridade obrigatória, pode assinar um contrato de trabalho sem necessitar de uma autorização escrita dos pais. Mas os pais podem opor-se por escrito ao contrato, se assim o entenderem.

Lei nº 7/2009 (Código do Trabalho) art. 70
Decreto-Lei nº 235/92 (Regime jurídico do serviço doméstico) art. 4

– É proibido o assédio sexual. Além de o seu autor estar sujeito às sanções previstas na lei, o assédio sexual poderá ser considerado como uma “justa causa” que a vítima poderá invocar para pôr fim ao contrato (ver também a resposta à pergunta 5: como se termina o contrato de trabalho doméstico?).

Lei nº 7/2009 (Código do Trabalho) art. 29
Código Penal art. 163

² Os contactos da Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT encontram-se no final da brochura (página 58).

– É proibido o tráfico de pessoas³ e o trabalho forçado. Ou seja: é proibido, em particular, impedir a trabalhadora doméstica de sair da casa onde trabalha e obrigá-la a trabalhar sob ameaças, coacção e violência(s).

Código Penal art. 160

– É proibido reter os documentos oficiais de identidade da trabalhadora doméstica.

Código Penal art. 160-6

Nunca me deixavam sair da vivenda. Dormia na despensa, onde estavam os produtos de limpeza. Fiquei lá quase 7 meses. Um dia fugi pela janela. Perdi-me, não sabia onde estava e fiquei na rua a chorar até alguém vir ter comigo. Desde esse momento, não consigo ir sozinha a nenhum sítio, perco-me, não sei onde estou, fico em pânico
(trabalhadora doméstica romena).

Segundo um inquérito realizado em 2009, 1,3% das trabalhadoras dizem-se vítimas de violência física.

³ O tráfico de pessoas é um crime. Poderá obter informação e/ou ajuda através: da Linha Nacional de Emergência Social (24h por dia), através do 144; da Linha SOS Imigrante (2ª a 6ª das 8h30 às 20h30) através do 964 608 288; e do Centro de Acolhimento e Protecção a Vítimas de Tráfico (24h por dia) através do 808 257 257 e do 218 106 191 .

OUTRAS PERGUNTAS IMPORTANTES

CONTRATO

7 – Para alguém obter emprego no sector do trabalho doméstico, é necessário um contrato escrito?

Em geral, o contrato de serviço doméstico não tem que ser escrito, bastando que haja acordo verbal e que a trabalhadora comece a trabalhar. Poderá, se necessário, invocar todos os direitos que a legislação lhe garante, mesmo que haja apenas este acordo verbal.

Há, no entanto, boas razões que nos levam a aconselhar a existência de um contrato de trabalho escrito:

- a) Quando se pretende definir um contrato a termo (a prazo), certo ou incerto, com prazo determinado de 6 ou mais meses ou mesmo sem prazo determinado;
- b) Quando se pretende optar por contribuições para a Segurança Social calculadas com base na remuneração efectiva (ver perguntas 13 e seguintes).

Mesmo que nas outras situações não seja obrigatório, **um contrato escrito tem vantagens que devem ser recordadas:**

- A sua redacção (que se poderá apoiar no modelo que se encontra no final desta brochura) é uma boa ocasião para esclarecer dúvidas e para identificar e resolver eventuais mal-entendidos;
- Uma vez assinado, dá mais segurança a ambas as partes que sabem mais precisamente o que esperar uma da outra.

*Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico) art. 3
Lei nº 110/2009 (Contribuições de Segurança Social) art. 120-2
Código do Trabalho, art. 5*

Trabalhei 4 anos numa casa onde havia 8 crianças. Tomava conta delas e fazia todo o trabalho da casa. Ganhava 250 euros, sem contrato e sem descontos para a Segurança Social. Numa altura comecei a sentir-me doente, começaram a cair-me os dentes. Quis ir ao médico. Não me deixaram. Acabei por ter de fugir (trabalhadora doméstica ucraniana).

Segundo um inquérito realizado em 2009, 11% das trabalhadoras dizem receber abaixo do salário mínimo. 44% dizem não descontar para a segurança social

SALÁRIOS E SUBSÍDIOS

8 - Qual é o salário mínimo para os casos de:

- Empregadas domésticas internas;
- Empregadas domésticas externas, em tempo integral;
- Empregadas domésticas externas, a tempo parcial (por horas/dias).

O salário mínimo das empregadas domésticas é hoje o mesmo das trabalhadoras e dos trabalhadores em geral: 485€ mensais para empregadas internas ou externas em tempo integral.

As empregadas internas e as externas que tomam refeições no local de trabalho podem sofrer descontos por alimentação e/ou alojamento, cujas percentagens máximas são estabelecidas pela lei:

- 35% para a alimentação completa;
- 15% se só é feita na casa uma refeição principal (almoço ou jantar);
- 12% para o alojamento.

Lei nº 7/2009 (Código do Trabalho) art. 274

9 - Quando é que a entidade patronal é obrigada a pagar subsídio de alimentação e/ou subsídio de transporte?

Não existe, em geral, obrigação legal de pagamento de subsídio de refeição ou de transporte no trabalho doméstico. São assuntos que devem ser tratados por acordo entre a empregada e a entidade empregadora.

Há, no entanto, um caso muito especial em que a entidade empregadora é obrigada a pagar o valor de alimentação: quando o ordenado é pago, em parte, pelo valor de alojamento e/ou alimentação e se a entidade empregadora, em dia de descanso semanal ou feriado, não fornece refeições ou não permite que a empregada as faça para si na casa onde trabalha, deve pagar o valor correspondente à alimentação nesse dia.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico) art. 9-3

10 – A trabalhadora doméstica tem direito a subsídio de Natal?

As trabalhadoras domésticas que tenham completado 5 anos ao serviço da mesma entidade empregadora têm direito a receber um subsídio de Natal igual a um mês de ordenado. Com menos tempo de serviço têm, no mínimo, direito a meio mês de ordenado. O subsídio de Natal deve ser pago até 22 de Dezembro.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico) art. 12

11 – A trabalhadora doméstica tem direito a subsídio de férias?

As trabalhadoras domésticas têm direito a receber, até ao início das férias, um subsídio de férias de valor igual ao do ordenado correspondente ao período de férias.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico) art. 18

12 - Como devem ser pagas, à trabalhadora doméstica, as horas de trabalho nocturno e/ou o trabalho em dias feriados?

No caso das **empregadas internas em tempo integral**, o trabalho nocturno pode considerar-se compreendido no ordenado normal. Para as **empregadas externas**, valem as regras gerais sobre trabalho nocturno e trabalho em dias feriados. O trabalho nocturno é pago pelo valor normal da hora com mais 25%. O trabalho em dia feriado pode ser compensado de duas maneiras em alternativa: ou em tempo livre na mesma semana ou na semana seguinte (nesse caso, não há pagamento extra), ou então em dinheiro, sendo pago em dobro (ou seja, para além do dia, que já é pago pelo ordenado, a trabalhadora tem direito a mais um dia de retribuição).

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico) art. 24

Trabalhei no feriado e não fui paga. No mês a seguir havia outro feriado e eu disse que não queria trabalhar. Aí ela disse que eu era velha, que não sabia cozinhar e que não tinha direito a ter feriado (trabalhadora doméstica guineense).

Segundo um inquérito realizado em 2009, 13% das trabalhadoras dizem ter sido privadas de tempo de descanso e 15% do direito a férias.

SEGURANÇA SOCIAL

As pessoas empregadas no trabalho doméstico podem ser abrangidas por dois esquemas diferentes de Segurança Social. Face a esta alternativa, que tem implicações importantes para a pessoa, é necessário recordar brevemente o que é a Segurança Social e o que pode implicar a escolha entre diferentes esquemas de Segurança Social.

A Segurança Social é uma instituição que garante às pessoas uma certa protecção face a eventualidades que podem afectar a sua situação económica (por exemplo doença, invalidez, velhice, etc.).

Regra geral, esta protecção é garantida na condição de terem sido pagas contribuições destinadas a financiá-la: sem o pagamento destas contribuições, não haveria dinheiro para pagar as prestações.

Quando se trata de trabalhadoras assalariadas, estas contribuições são pagas à Segurança Social pela entidade empregadora, sendo uma parte deduzida do salário a pagar à trabalhadora. Existem vários esquemas de Segurança Social, isto é: vários conjuntos de direitos e obrigações que definem, por um lado, um certo montante de contribuição, por outro, um conjunto de prestações e o montante destas. Em princípio, contribuições mais elevadas darão acesso a prestações mais favoráveis.

Ter direito à Segurança Social quer, desta maneira, dizer duas coisas: por um lado, significa ter direito a determinadas prestações, mas também, por outro lado, significa ter o direito de ser registada como beneficiária de determinado regime, o que implica ter a obrigação – que é a contrapartida do direito às prestações – de pagar determinadas contribuições. Assim, é muito importante cada pessoa ter estas duas preocupações:

- Fazer tudo que é necessário para ser inscrita na Segurança Social;
- No momento de escolher o esquema de Segurança Social, quando existirem alternativas, estudar com cuidado, por um lado, as contribuições que lhe vão ser pedidas em aplicação de um determinado esquema; por outro lado, as prestações a que vai ter direito.

Claro que é importante que o montante das contribuições não seja demasiado elevado, reduzindo assim o salário de que efectivamente se dispõe; mas é muito importante também que o montante das prestações que se poderá receber no futuro também seja suficiente em relação às possíveis necessidades da pessoa.

Normalmente, as contribuições de Segurança Social são calculadas na base da remuneração efectiva (salário antes dos descontos).

A trabalhadora doméstica, ao contrário de outras pessoas exercendo um trabalho remunerado, normalmente abrangidas pelo chamado regime geral de segurança social, pode escolher entre duas modalidades:

- A declaração à Segurança Social do seu salário real ou;
- A declaração de uma remuneração convencional (um valor pré-definido).

Declaração de remuneração convencional

Se optar pela declaração de uma remuneração convencional (mensal, diária ou horária), as taxas contributivas são:

- | | |
|--------------------------|--------|
| - Entidade empregadora | 18,90% |
| - Trabalhadora doméstica | 9,40% |
| - Total | 28,30% |

Os valores estabelecidos pela Segurança Social quanto à remuneração convencional são:

- Remuneração convencional mensal 356,34€
- Remuneração convencional diária 11,88€
- Remuneração convencional horária 2,42€

Recomenda-se a consulta da “Tabela de contribuições com remuneração horária” na Segurança Social ou numa associação/sindicato⁴.

Tratando-se de uma remuneração convencional (valor pré-definido apenas para efeito de pagamento de contribuições à Segurança Social), os valores acima referidos não deverão ser confundidos com a remuneração efectiva que a trabalhadora doméstica receberá pelo seu trabalho.

No caso da trabalhadora doméstica receber à hora, a entidade empregadora terá de declarar no mínimo 30 horas por mês. Se a trabalhadora doméstica fizer menos de 30 horas, a remuneração declarada à Segurança Social será calculada com base em 30 horas.

Este esquema dispensa as entidades empregadoras de ter que comprovar os montantes pagos e permite-lhes pagar contribuições baixas; dispensa a Segurança Social de fazer verificações nesta matéria e permite às trabalhadoras pagar contribuições relativamente baixas e que não serão aumentadas se o salário for aumentado.

Em contrapartida, as prestações, em particular as pensões, serão calculadas em função destas contribuições e terão um montante reduzido.

⁴ No final da brochura tem um conjunto de moradas que lhe poderão ser úteis.

Quanto às prestações, e em particular às pensões, aplicam-se as regras seguintes:

- Para efeitos de atribuição de pensão de velhice ou invalidez, deverão ter sido declaradas no mínimo 80 horas de trabalho por cada mês, para se poder considerar 1 ano de carreira contributiva;
- No caso das trabalhadoras domésticas com remuneração declarada correspondendo a 30 horas de trabalho (o mínimo obrigatório), por cada 3 anos de descontos apenas será contabilizado 1 ano de carreira contributiva para efeitos de atribuição da mesma pensão.

Declaração da remuneração real

Se a remuneração declarada é a real (remuneração recebida efectivamente ou no mínimo 485,00€), as taxas contributivas são:

- | | |
|--------------------------|--------|
| - Entidade empregadora | 22,30% |
| - Trabalhadora doméstica | 11,00% |
| - Total | 33,30% |

Apenas terão direito ao subsídio de desemprego as trabalhadoras domésticas que descontarem para a Segurança Social declarando a remuneração real (efectivamente recebida) e desde que a mesma tenha sido auferida em regime de contrato de trabalho mensal a tempo completo.

A trabalhadora doméstica poderá optar por esta modalidade se forem realizadas as seguintes condições:

- Fazer no início do contrato um acordo por escrito com a entidade patronal, sobre a remuneração a ser declarada à Segurança Social;
- Ter menos de 56,5 anos;
- Apresentar um atestado médico em como se encontra apta para o exercício da actividade profissional.

A escolha entre estas duas modalidades, portanto, é um assunto a tratar com cuidado, recolhendo-se informações precisas e completas nos serviços da Segurança Social e negociando com a entidade empregadora um esquema que seja efectivamente, todo bem considerado, favorável à trabalhadora, mesmo que, eventualmente, as contribuições sejam mais elevadas.

Se o salário efectivamente pago for significativamente mais elevado do que o salário convencional considerado no referido esquema especial das trabalhadoras domésticas, pode valer a pena optar pelo pagamento de contribuições calculadas na base deste salário mais elevado.

Estas contribuições serão naturalmente mais elevadas, mas as futuras prestações também poderão ser significativamente mais elevadas.

Para além disto, recorde-se, haverá direito a prestações de desemprego apenas se se optar por contribuições calculadas na base do salário efectivo.

É um assunto tanto mais importante que, neste momento, o salário mínimo – ver resposta à pergunta 8 – é de 485€ e a remuneração convencional aplicada no referido esquema especial é de 356,34€.

Significa isto que, na maioria dos casos, o salário real recebido é, efectivamente, muito superior à remuneração convencional.

Nesta situação, as perguntas às quais se vai procurar aqui responder são as seguintes:

- Quais são as condições para a trabalhadora doméstica poder contribuir na base do salário efectivamente recebido e logo receber prestações mais completas? (pergunta 13);

- E quais são, nesta situação, as prestações e as contribuições? (perguntas 14 e 15);
- Em que consiste mais precisamente o esquema baseado na chamada “remuneração convencional”? (pergunta 16);
- E quais são, neste esquema, as prestações e as contribuições? (perguntas 17 e 18).

13 – Como pode a trabalhadora doméstica aceder a uma protecção mais completa em termos de Segurança Social?

Para poder aceder a uma protecção mais completa em termos de Segurança Social tem que ser empregada a tempo completo por uma única entidade empregadora e tem que ter assinado um contrato escrito que especifique que as contribuições serão calculadas na base do salário efectivamente pago (salário real).

Lei nº 110/2009 (Contribuições de Segurança Social) art. 120-2

14 – A que prestações tem a trabalhadora doméstica direito no esquema de protecção mais completo?

No esquema de protecção mais completo, a trabalhadora doméstica tem direito a prestações em casos de doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte, assim como a prestações de desemprego. Estas prestações são, em princípio, calculadas em função da remuneração efectiva.

Lei nº 110/2009 (Contribuições de Segurança Social) art. 118-2

15 – Como são calculadas as contribuições neste esquema de protecção mais completo?

Se a entidade empregadora pagar uma contribuição de 22,3% do salário pago, a trabalhadora pagará uma contribuição de 11%, que a entidade empregadora deverá deduzir do salário a pagar. Exemplo: uma trabalhadora recebe um salário de montante igual ao salário mínimo nacional (485€). Então, a contribuição a pagar pela entidade empregadora é de 108,16€ e a contribuição a pagar pela trabalhadora é de 53,35€. Ou seja, a entidade patronal paga à trabalhadora 431,65€ (485,00€ – 53,35€) e à Segurança Social 162,51€ (108,16€ + 53,35€).

Lei nº 110/2009 (Contribuições de Segurança Social) art. 121-2

16 – Em que consiste o esquema baseado numa remuneração convencional (esquema usualmente aplicado às trabalhadoras domésticas)?

Segundo este esquema, as contribuições são calculadas, não em função do salário efectivamente recebido, mas em função de uma remuneração “convencional”.

Esta remuneração é calculada a partir de um valor de referência utilizado pelos serviços de Segurança Social, chamado Indexante dos Apoios Sociais (IAS) cujo valor, em 2011, era de 419,22€.

A partir deste montante, são calculadas as remunerações convencionadas, de acordo com o tipo de pagamento do salário acordado. Em 2011, estes montantes eram:

- Pagamento ao mês: 356,34€ (85% de 419,22€);

- Pagamento ao dia: 11,88€ (pagamento ao mês dividido por 30);
- Pagamento à hora: 2,42€ [pagamento ao mês x 12 (= 1 ano) dividido por 52x40 horas (=1 ano)].

A remuneração mensal tida em conta para os cálculos da Segurança Social é calculada, se a pessoa não for paga ao mês, em função do número de dias ou de horas indicadas pela entidade patronal, não podendo, no entanto, ser inferior a 30 horas. Ou seja: a remuneração convencional, neste momento, não poderá ser inferior a 70,60€ (30 x 2,42€).

Lei nº 110/2009 (Contribuições de Segurança Social) art. 119

17 – A que prestações tem a trabalhadora doméstica direito no esquema de protecção baseado na remuneração convencional?

No esquema de protecção baseado na remuneração convencional (pré-definida), a trabalhadora doméstica tem direito a prestações em casos de doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte calculadas como se a pessoa tivesse recebido um salário igual à referida “remuneração convencional” e não em função do salário efectivamente recebido que terá sido, regra geral, bastante mais elevado. Neste caso, não há direito a prestações de desemprego.

Lei nº 110/2009 (Contribuições de Segurança Social) art. 118

18 – Como são calculadas as contribuições neste esquema de protecção baseado na remuneração convencional?

As contribuições são calculadas da maneira seguinte: a entidade patronal paga uma contribuição de 18,9% (uma despesa que se acrescenta ao salário pago à pessoa empregada); a trabalhadora paga uma contribuição de 9,4%. Alguns exemplos:

Modalidade de remuneração	Montante do salário convencional	Contribuição da entidade empregadora*	Contribuição trabalhadora*	Salário efectivamente acordado (montantes imaginados a título de exemplo)	Salário recebido após dedução da contribuição
Salário pago à hora (30 horas)	70,60	13,72	6,82	100,00	93,18
Salário pago à hora (100 horas)	242,00	45,74	22,75	250,00	227,25
Salário pago à hora (172 horas)	416,24	78,67	39,13	485,00	445,87
Salário pago ao mês	356,34	67,35	33,50	485,00	451,50

* Montantes retirados das tabelas oficialmente fornecidas pela Segurança Social; ver o documento *Guia prático. Inscrição, alteração e cessação de serviço doméstico*, Lisboa, Instituto da Segurança Social, Julho de 2011 (acessível em linha: http://www2.seg-social.pt/preview_documentos.asp?r=22644&m=PDF).

Lei nº 110/2009 (Contribuições de Segurança Social) art. 121-1

19 – No caso de uma trabalhadora doméstica que tenha vários trabalhos como pode ela fazer contrato e descontos em todos eles?

Todos os trabalhos (mesmo que sejam por conta própria) dão lugar a descontos para a Segurança Social, em princípio com base nos va-

lores recebidos como remuneração. As trabalhadoras domésticas deverão, quando trabalham em várias casas, necessariamente aplicar o esquema baseado em remunerações convencionadas e as remunerações registadas pela entidade empregadora não poderão ser inferiores a 70,60€.

20 - Se a entidade patronal recusar fazer contrato e descontos pode a trabalhadora contribuir sozinha para a Segurança Social? E quanto é que seria o valor mínimo e máximo a pagar neste caso?

Legalmente, qualquer entidade empregadora, incluindo no caso do serviço doméstico, está obrigada a comunicar à Segurança Social a entrada ao seu serviço de uma empregada para que esta fique inscrita como beneficiária, passando a haver contribuições em seu nome. Essa comunicação deve ser feita antes mesmo do início do trabalho, ou nas primeiras 24 horas em que este seja prestado, se o contrato for a prazo curto. A entidade empregadora sujeita-se a ter que pagar uma multa (“coima”) se não fizer essa comunicação dentro do prazo, além de se considerar que o contrato já existia nos 6 meses anteriores à verificação da falta.

A trabalhadora doméstica (como qualquer outra trabalhadora ou trabalhador) deve também declarar à Segurança Social a sua entrada ao serviço de uma entidade empregadora (segundo o modelo que a Segurança Social fornece). Se a sua entidade empregadora recusar proceder à inscrição, uma possibilidade para esta trabalhadora é a de entrar no **regime de “seguro social voluntário”**, mediante requerimento próprio à Segurança Social (há um modelo que deve ser pedido numa delegação da Segurança Social).

Nesse caso, a trabalhadora escolhe a base de cálculo das contribuições que vai pagar (há um sistema de escalões na lei) e escolhe

também a taxa de contribuição, dependente dos benefícios que quer assegurar.

Assim, se quiser só garantir uma **pensão de invalidez ou velhice (reforma) e uma pensão de sobrevivência para familiares**, a taxa é de 26.9%.

Se quiser, para além desses benefícios, garantir **protecção na doença, nas doenças profissionais e na parentalidade**, a taxa passa a ser de 29.6%. Independentemente da percentagem da taxa de contribuições escolhida, se a trabalhadora doméstica optar por um “seguro social voluntário”, não terá acesso ao subsídio de desemprego.

Lei nº 110/2009 (Contribuições de Segurança Social) art. 169

RESCISÃO/DESPEDIMENTO

21 – A trabalhadora doméstica é dispensada:

- Como são feitos os cálculos do valor que a entidade empregadora deve à trabalhadora?
- Em que condições tem a trabalhadora direito a indemnização?
- A trabalhadora não recebeu os pagamentos a que tinha direito. Que procedimentos deve seguir? Onde pode recorrer para ter esclarecimento/ajuda?

Na situação mais frequente, que é a da trabalhadora ser despedida sem invocação de nenhuma falta da sua parte, mas por conveniência do agregado familiar (por exemplo, mudança de casa), ela tem direito a uma compensação calculada da seguinte forma: um mês de salário por cada 3 anos de serviço, até ao limite de 5 meses de salário, mais o salário do mês da saída, por inteiro.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico), art. 28-1-d e 28-3

Não é devida indemnização, em contrapartida, se quem contratou a trabalhadora puder provar que, já depois desta ter entrado ao seu serviço, deixou de dispor de recursos suficientes para continuar a pagar o salário.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico), art. 28-1-c

Note-se que a entidade empregadora não está obrigada a avisar com antecedência a trabalhadora; só tem (no mínimo) que lhe dar 3 dias para abandonar o alojamento, se for interna.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico) art. 28-4

Quem emprega a trabalhadora doméstica pode invocar que houve algum comportamento gravemente incorrecto, face ao qual prefere não tê-la mais a trabalhar na sua casa (a lei fala em “justa causa”) e dispensá-la sem pagar nenhuma indemnização.

No entanto, se a questão for a tribunal, e se o tribunal chegar à conclusão de que a entidade empregadora não tinha razão, não havendo também acordo para que a trabalhadora volte ao serviço, a entidade empregadora deve pagar uma indemnização de 1 mês de salário por ano de serviço.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico), art. 31

Além das indemnizações ou compensações, a trabalhadora tem direito a receber aquilo que ficou por pagar, por exemplo férias que não tenha chegado a gozar, feriados em que trabalhou, etc. Se esses pagamentos não forem efectuados pode, num primeiro momento, queixar-se à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT); depois, processar a entidade empregadora no Tribunal do Trabalho⁵, para que ela seja condenada a pagar o que lhe deve.

22 - Como deve a trabalhadora proceder se a entidade patronal a despedir informalmente (sem lhe dar o comprovativo por escrito)?

Deve fazer duas coisas: primeiro, conseguir que alguém seja testemunha do que aconteceu; depois, dirigir-se ao Tribunal do Trabalho para pedir um formulário através do qual se queixará de ter sido ilegalmente despedida.

23 - A entidade patronal da trabalhadora está a incumprir uma série de direitos laborais. Em que condições tem a trabalhadora direito a rescindir o contrato por justa causa?

Tem direito de rescindir o contrato com invocação de justa causa. Para isso, deve escrever uma carta à entidade empregadora em que indica os direitos que considera violados e as queixas que tem (por exemplo: falta de pagamento pontual da retribuição, falta de condições sanitárias no ambiente de trabalho com risco para a sua saúde). A carta, que deve ser simples, é importante como base para se defender futuramente, se for necessário. Essa rescisão, se for fundamentada, dá-lhe direito a uma indemnização de 1 mês de salário por cada ano de serviço.

⁵ Os contactos do Tribunal do Trabalho encontram-se no final da brochura (página 59).

Fui levada para uma casa para trabalhar como interna. Não sabia onde estava. Não falava português. Passava fome. A patroa tinha uma lista na parede com a comida que tinha na despensa, para ter a certeza de que eu não tirava nada (trabalhadora doméstica ucraniana).

Segundo um inquérito realizado em 2009, 6% das trabalhadoras dizem ter sido privadas de alimentação.

MATERNIDADE

24 – A trabalhadora doméstica pode ser despedida enquanto estiver de baixa por maternidade?

Pode ser despedida, mas só por justa causa. O despedimento em situações de gravidez, sem invocação de um outro motivo, presume-se feito sem justa causa.

A entidade empregadora vai ter que provar uma justa causa, que é uma situação em que a relação de trabalho não tem condições para continuar (exemplos: desobediência injustificada; faltas não justificadas ao trabalho; introdução abusiva na casa de pessoas estranhas à família, sem autorização ou conhecimento da entidade empregadora). O processo de despedimento de uma grávida implica a apreciação prévia pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego⁶.

⁶ Os contactos da CITE encontram-se no final da brochura (página 59).

25 – A trabalhadora doméstica foi mãe e, na volta da sua licença de maternidade, a entidade patronal, para a qual trabalhava, quer dispensá-la. Pode fazer isto?

Se o contrato for a termo (prazo), pode cessar quando a data prevista for atingida. Se houver uma “justa causa” (acções gravemente incorrectas da trabalhadora em que esta tenha culpa), a entidade patronal pode despedir nesse momento, mas tem que entregar à trabalhadora um documento escrito em que explique a razão da sua atitude. De resto, ver resposta à pergunta 24.

26 – A trabalhadora doméstica faltou ao trabalho ou atrasou-se para levar a filha ou o filho ao médico. A entidade patronal descontou-lhe esta falta no seu ordenado. É isto correcto?

Essa falta ou atraso é justificada por assistência inadiável a uma filha ou a um filho, mas pode ser descontada no ordenado.

Lei 7/2009 (Código do Trabalho), arts. 65, 255-1-c

SAÚDE

27 – A trabalhadora doméstica pode ser despedida enquanto estiver de baixa por doença?

Pode ser despedida, mas não por estar doente. O despedimento tem que ter justa causa e a entidade empregadora tem que a invocar e provar (ver a resposta à pergunta nº 24).

28 – A trabalhadora doméstica ficou com problemas de saúde devido ao esforço físico que realizou no trabalho. O SNS - Serviço Nacional de Saúde cobre eventuais tratamentos de fisioterapia ou outros? Tem a trabalhadora direito a alguma pensão/indemnização?

Em princípio, o Serviço Nacional de Saúde cobre todos os tratamentos necessários para a cura de estados de doença. Se os problemas de saúde da trabalhadora doméstica forem considerados “doença profissional” (doença causada pelo trabalho) terá direito a uma pensão correspondente à incapacidade que tiver. Se não, poderá ter, em casos de incapacidade absoluta para o trabalho, direito a uma pensão de reforma por invalidez, paga pela Segurança Social. Se os problemas de saúde foram resultantes de acidente de trabalho (exemplo: uma queda ou queimaduras em serviço), deverão estar cobertos por um seguro que a entidade empregadora deve ter para o efeito. Se o não tiver, será a entidade empregadora a suportar todos os custos inerentes ao tratamento e recuperação da trabalhadora. Estes custos podem ser elevados. Por isso, é prudente que a pessoa que emprega alguém para trabalhos domésticos contrate um seguro apropriado.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico), art. 26-3

29 – A trabalhadora doméstica ficou com problemas de saúde devido ao esforço físico que realizou no trabalho. Encontra-se agora a receber o subsídio de desemprego. É, então, obrigada a aceitar trabalhos onde teria que realizar um esforço físico similar ao dos seus trabalhos anteriores?

A trabalhadora doméstica só é obrigada a aceitar um “emprego conveniente” e para que seja assim é necessário que se trate de um trabalho compatível com a sua situação física. Pode ter que provar, por certificação médica, que tem um estado físico incompatível com um emprego igual ao que tinha.

Decreto-lei 220/2006 (protecção no desemprego), art. 13, 45 e 46

HORÁRIOS, FÉRIAS E TEMPOS DE DESCANSO

30 - Qual o nº máximo de horas de trabalho nos casos de:

- **Empregadas domésticas internas;**
- **Empregadas domésticas externas, em tempo integral;**
- **Empregadas domésticas externas, em tempo parcial (por horas/dias).**

O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 44 horas. Este limite é válido para qualquer regime de trabalho. O limite diário é de 8 horas. No entanto, para as empregadas domésticas internas (isto é, as que têm alojamento na casa onde trabalham), só se contam as horas de trabalho efectivo, ou seja, os tempos em que estejam realmente em actividade.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico), art. 13

31 - A entidade patronal da trabalhadora pode obrigá-la a fazer horas extra? Como é que devem ser pagas essas horas?

O trabalho extraordinário é, em geral, obrigatório, salvo se a trabalhadora tiver um motivo forte que a impeça de o fazer. A primeira hora é paga com aumento de 50% (portanto, equivale a 1,5 hora normal) e as seguintes com aumento de 75%.

Lei 7/2009 (Código do Trabalho), art. 227, n.º 3; art. 268

32 - A quantos dias de folga tem a trabalhadora direito por semana? Os dias de folga podem ser trocados em função das necessidades da entidade patronal? E em função das necessidades da trabalhadora?

Legalmente tem direito a 1 dia de descanso por semana. Por acordo com a entidade empregadora, poderá ter mais meio-dia ou um dia completo de folga por semana, mas não é obrigatório. A folga obrigatória deve ser ao domingo, podendo passar, às vezes, mas não sempre, para outro dia da semana por conveniência séria da pessoa (ou família) para a qual trabalha. As conveniências da trabalhadora doméstica, neste aspecto, também podem ser atendidas, mas só por acordo com a entidade empregadora.

Decreto-Lei n.º 235/92 (Regime do serviço doméstico), art. 15

Um domingo, no meu dia de folga, quando voltei para casa, o marido da patroa desatou aos gritos comigo porque a casa era dele e eu não podia ter a chave. Na vez em que saí a seguir, voltei e não estava ninguém em casa. Fiquei uma hora na rua à chuva à noite até chegarem e me abrirem a porta (trabalhadora doméstica brasileira).

Segundo um inquérito realizado em 2009, 10% das trabalhadoras dizem-se vítimas de violência psicológica.

33 - A quantos dias de férias tem a trabalhadora doméstica por ano?

A trabalhadora do serviço doméstico tem direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias pagas. Por esse período, deve ser-lhe pago o salário integral, incluindo aquilo que corresponda ao valor do alojamento e alimentação. Além disso, tem direito a um subsídio de férias de valor igual ao desse salário.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico), art. 16

34 - A entidade patronal quer que a trabalhadora vá de férias sem receber o subsídio de férias, alegando que posteriormente fará o pagamento. Isto é permitido?

A lei impõe que o subsídio de férias seja pago até ao início das férias, isto é, antes de começarem. Note-se que o subsídio de férias é de valor igual ao ordenado correspondente ao período de férias. A trabalhadora ganha durante as férias como se trabalhasse e, além disso, recebe outro tanto como subsídio de férias.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico), art. 16 e 18

35 – A entidade patronal da trabalhadora nunca lhe pagou subsídio de férias. A trabalhadora quer reclamá-lo, mas tem medo de perder o emprego. O que deverá fazer?

A trabalhadora doméstica deverá procurar o apoio de uma associação e/ou sindicato que possa intervir como mediadora. Se não resultar deve queixar-se à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT). Como alternativa, a trabalhadora pode rescindir o contrato por justa causa, com direito a indemnização (ver perguntas 5 e 20).

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico), art. 32

36 - As férias da trabalhadora doméstica podem ser interrompidas a pedido da entidade patronal?

Podem, por razões sérias que terão que ser invocadas. De qualquer modo, as férias terão que ser gozadas mais tarde e a entidade empregadora terá que compensar todos os encargos que resultem, para a trabalhadora, da alteração da época de gozo das férias.

*Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico), art. 20
Lei 7/2009 (Código do Trabalho), art. 243*

37 - A entidade patronal e a trabalhadora doméstica não conseguem chegar a acordo a respeito da altura em que a trabalhadora pode tirar as férias. O que fazer?

Não sendo possível fazer a marcação por acordo, cabe à entidade empregadora fazê-la, mas então só no período entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico), art. 20-3

38 - A entidade patronal propõe à trabalhadora que trabalhe na altura em que estavam previstas as suas férias e, para tal, oferece-lhe em contrapartida um subsídio extra. A trabalhadora pode aceitar?

Segundo a lei, a trabalhadora não pode renunciar às suas férias. Se contrariamente a esta regra, a trabalhadora não tiver desfrutado parte, ou totalidade, dos dias de férias a que tinha direito num ano terá direito a uma indemnização igual ao dobro da remuneração que deveria ter sido paga para os dias de férias não gozados.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico), art. 21

CONFLITOS LABORAIS

Se os direitos de uma das partes num contrato de serviço doméstico forem ofendidos pela outra parte, a parte ofendida pode dirigir-se aos tribunais para que os seus direitos sejam formalmente reconhecidos e para ser indemnizada pelo prejuízo causado pelo não respeito dos seus direitos. Antes de recorrer aos tribunais convém, no

entanto, procurar resolver os problemas por outras vias. Em primeiro lugar, procurando chegar a um entendimento com a outra parte; em segundo lugar, se os esforços de entendimento não resultarem, solicitando a intervenção de associações, sindicatos ou entidades análogas capazes de intervir como mediadoras, isto é, capazes de ajudar as partes a encontrar um entendimento. Se estes esforços de conciliação ou mediação resultarem, poupa o trabalho e os custos de um processo judicial. Se não resultarem, poderão facilitar o tratamento do problema por um tribunal, porque o assunto já foi discutido em profundidade e poderá, assim, ser apresentado ao tribunal em melhores condições.

39 – A trabalhadora quer interpor uma acção laboral em tribunal, mas não tem recursos suficientes para pagar a uma advogada ou a um advogado. Como deve proceder?

A trabalhadora deve requerer à Segurança Social o apoio judiciário, que cobrirá as despesas de tribunal e com a advogada ou advogado. Para o obter, terá que provar insuficiência económica, em termos que a Segurança Social lhe indicará.

40 – A entidade patronal nunca pagou à trabalhadora o subsídio de Natal. A trabalhadora quer reclamá-lo, mas tem medo de perder o emprego. Como pode fazer?

Ver respostas às perguntas nº 10 e 35.

41 – A entidade patronal não quer fazer contrato nem efectuar os descontos para a Segurança Social. A trabalhadora doméstica quer reclamá-los, mas tem medo de perder o emprego. Como pode fazer?

Ver resposta à pergunta nº 19.

42 – A trabalhadora doméstica necessita do recibo comprovativo do salário, mas a sua entidade patronal não o quer passar. É obrigada a fazê-lo, mesmo se a entidade patronal for uma pessoa individual?

Qualquer entidade empregadora tem a obrigação legal de entregar a cada trabalhadora um documento em que constem os dados referentes à remuneração que lhe paga. No serviço doméstico propriamente dito, esse documento não é usualmente dado, mas pode ser pedido e, nesse caso, é obrigatório. Esse documento deve conter: o nome da entidade empregadora, o nome da trabalhadora, o número de beneficiária da Segurança Social da trabalhadora, os valores pagos como retribuição, o período a que respeitam e os descontos efectuados.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico), art. 35-1

43 – No caso de uma trabalhadora doméstica interna, a entidade patronal regula a sua comida (a trabalhadora não pode comer o que quer) e também diz o que a trabalhadora deve fazer nas suas horas de folga. O que pode a trabalhadora fazer?

Mesmo no serviço doméstico interno, a trabalhadora tem direito à intimidade da sua vida privada, não podendo a entidade empregadora interferir no uso do seu tempo livre. Quanto à alimentação, devem ser respeitadas as regras do bom senso e da segurança e saúde no local de trabalho.

Eu fazia a comida e servia-os, como no restaurante. No fim, ficava com o que sobrava, que às vezes era muito pouco
(trabalhadora doméstica cabo-verdiana).

*

Quando cheguei pela primeira vez àquela casa, levava alguma comida que tinha comprado. A mãe da patroa pegou em tudo, disse que a filha e a neta gostavam muito, meteu no frigorífico, gastaram aquela comida e não compraram nenhuma para substituir
(trabalhadora doméstica russa).

44 - A entidade patronal quer que a trabalhadora doméstica use uniforme e regula o que ela veste ou o uso de acessórios. O que pode a trabalhadora fazer?

Não existe nenhum impedimento legal a que uma entidade empregadora, no serviço doméstico, imponha o uso de uniforme durante o trabalho, desde que não possa, pelas suas características, considerar-se ofensivo da dignidade pessoal ou humilhante para a trabalhadora.

Quando tinham visitas chamavam-me à sala e obrigavam-me a dizer, vestida com a farda, que tinha estudos e que na minha terra era contabilista
(trabalhadora doméstica romena).

*

Quando dizemos que somos licenciadas não gostam disso. Ou então, gozam
(trabalhadora doméstica russa).

Segundo um inquérito realizado em 2009, 13% das trabalhadoras dizem-se vítimas de discriminação.

QUESTÕES VÁRIAS

45 - Como são as condições para as trabalhadoras domésticas se reformarem? São iguais às da generalidade das trabalhadoras e dos trabalhadores? Como é feito o cálculo para a reforma?

As condições são iguais às da generalidade das trabalhadoras e trabalhadores beneficiários da Segurança Social. O processo de cálculo da pensão toma em conta o número de anos em que foram pagas contribuições, o seu valor, e outros factores que tornam a fórmula bastante complicada. Aconselha-se a consulta ao CNP - Centro Nacional de Pensões da Segurança Social⁷ (ver também as respostas às perguntas 14 e 17).

46 – Se a trabalhadora doméstica for estrangeira e se ainda não lhe foi possível regularizar a sua situação documental, ela tem os mesmos direitos laborais que uma trabalhadora que esteja regularizada? Onde pode a trabalhadora recorrer em caso de incumprimento/violação destes direitos?

Quanto a direitos laborais, tem formalmente os mesmos direitos que uma trabalhadora regularizada ou nacional, só não terá direito aos benefícios sociais inerentes aos descontos efectuados para a Segurança Social e Finanças. Em suma, é indispensável a legalização para que tenha a normal protecção relativamente aos seus benefícios sociais.

Se uma pessoa não beneficiar de uma autorização de residência, ou outro título válido, e se tiver trabalhado, com ou sem contrato e por

⁷ Os contactos do Centro Nacional de Pensões da Segurança Social encontram-se no final da brochura (página 58).

qualquer motivo tenha sido despedida, poderá reclamar os seus direitos que derivam desta actividade, como por exemplo, a remuneração. Em caso de incumprimento, a trabalhadora deverá contactar associações e organizações (como o GAMI) com trabalho relevante na área, sindicatos do sector, bem como a Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT.

Lei nº 7/2009 (Código do Trabalho), art. 122

47 - As trabalhadoras domésticas também podem trabalhar a “recibos verdes”?

A situação das empregadas domésticas, no que respeita ao uso de “recibos verdes”, é igual à de qualquer outra profissional. Os “recibos verdes” são próprios do trabalho independente. Nada obsta a que o trabalho doméstico seja realizado nesse regime mas, em regra, verifica-se que é trabalho subordinado, feito sob as ordens de uma entidade patronal e, nesse caso, o uso de “recibo verde” é ilegal e a entidade patronal poderá ser penalizada.

48 – A entidade patronal exige que a trabalhadora doméstica realize uma tarefa que tinha sido expressamente excluída quando foi contratada. O que pode a trabalhadora fazer?

Só o que se contratou tem que ser cumprido. Se não estiver de acordo em estender as suas obrigações a essa tarefa, a trabalhadora pode recusar-se legitimamente a realizá-la. Se a entidade empregadora insistir, e se tratar de actividades sem qualquer ligação às actividades regularmente acordadas, esta insistência poderá ser uma justa causa para a trabalhadora rescindir o contrato.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico), art. 32

*A patroa obriga-me a fazer renda todos os dias. Eu detesto. Mas ela obriga-me só porque não me pode ver a descansar
(trabalhadora doméstica cabo-verdiana).*

*

*Faço 10 horas por dia numa casa 3 vezes por semana. A patroa tem 68 frascos de perfume e obriga-me a limpar todos sempre que lá vou. Às vezes diz-me que tem câmaras, filmou tudo e que eu não limpei os frascos todos
(trabalhadora doméstica ucraniana).*

Segundo um inquérito realizado em 2009, 15% das trabalhadoras dizem ter sido obrigadas a realizar tarefas contra a sua vontade.

49 – A trabalhadora doméstica recebe algum salário durante a licença de maternidade?

Não. A entidade empregadora não tem a obrigação de pagar ordenado, mas a Segurança Social paga um Subsídio Parental destinado a substituir a retribuição do trabalho (a trabalhadora deve, pois, informar-se junto da Segurança Social).

Lei 7/2009 (Código do Trabalho), art. 65

50 – A trabalhadora doméstica danificou um objecto de valor ao realizar normalmente os trabalhos de limpeza, tendo seguido com cuidado as instruções previamente dadas. Deve a trabalhadora indemnizar a entidade patronal?

Se a trabalhadora procedeu com o devido cuidado e diligência, seguindo as instruções que lhe foram dadas, não tem que indemnizar a entidade patronal. Só o teria de fazer se o acidente fosse causado por descuido ou incumprimento das instruções de segurança que lhe tenham sido dadas.

Código civil, capítulo sobre a responsabilidade civil; art. 483

51 – A entidade patronal reduziu o salário da trabalhadora invocando a existência de feriados durante o mês. Pode fazer isso?

Não pode. Os dias feriados são sempre pagos, embora não haja normalmente a obrigação de trabalhar. Se trabalhar neles, deverá receber o dobro em indemnização, a não ser que a entidade empregadora possa invocar um motivo de particular importância para o agregado familiar.

Decreto-Lei nº 235/92 (Regime do serviço doméstico), art. 24 e 21

Lei 7/2009 (Código do Trabalho), art. 269

MODELO DE CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

Entre _____ (nome da entidade empregadora), residente em _____, (Rua; n.º; andar; localidade), portador/a do BI n.º _____, com o contribuinte fiscal n.º _____, daqui em diante designada como **Primeiro/a Contratante**, e _____, (nome da trabalhadora), de nacionalidade _____, residente em (morada da trabalhadora), com o contribuinte fiscal n.º _____, portadora de _____ (documento da trabalhadora) n.º _____, válido até ___/___/___ daqui em diante designada de **Segunda Contratante**, é celebrado o presente contrato de trabalho, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

1ª

[Funções]

A segunda contratante é admitida ao serviço do/a primeiro/a contratante com a categoria profissional de trabalhadora de serviço doméstico, a fim de desempenhar as funções da sua especialidade, ou outras, desde que compatíveis com a sua qualificação profissional. Cabe-lhe mais precisamente:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....(concretizar as tarefas).

2ª

[Retribuição]

1. A retribuição a auferir pela segunda contratante é mensal, fixada em _____ € (_____), a qual será paga em (forma de pagamento), e sobre a qual incidirão os descontos legais.

2. À retribuição referida será acrescido o respectivo subsídio de alimentação, correspondente a _____ € por cada dia efectivo de trabalho. (incluir este ponto apenas para os casos em que haja pagamentos de subsídios).

3. (escolher entre estas duas cláusulas)

(variante 1) (variante legalmente admissível apenas para trabalhadoras em tempo completo remuneradas ao mês) Será descontada desta quantia pelo/a primeiro/a contratante e entregue à Segurança Social a contribuição de 11 % a cargo da segunda contratante, comprometendo-se o/a primeiro/a contratante em entregar também à Segurança social a sua contribuição enquanto entidade patronal de 22,3% da referida quantia.

(variante 2) Será descontada desta quantia pelo/a primeiro/a contratante e entregue à Segurança Social a contribuição requerida pela Segurança Social para _____ horas mensais de trabalho doméstico (inscrever o valor acordado, que não pode ser inferior a 30 horas), comprometendo-se o/a primeiro/a contratante em entregar também à Segurança Social a sua correspondente contribuição enquanto entidade patronal.

3ª

[Local de trabalho]

O local de prestação do trabalho é na _____
_____ (Rua; n.º; andar), sito em _____ (localidade).

4ª

[Horário de trabalho]

A segunda contratante prestará um horário de trabalho de ___ horas semanais, distribuídas da seguinte forma: _____.
A segunda contratante tem o direito de gozar, anualmente, e a partir do ano civil de ____, um período de férias remuneradas correspondentes a 22 dias úteis.

5ª

[Documentação]

1. A segunda contratante compromete-se a manter válidos os seus documentos comprovativos do cumprimento das disposições legais relativas à entrada e à permanência ou residência para efeitos de trabalho em Portugal.
2. A segunda contratante deverá informar o/a primeiro/a contratante caso lhe seja retirada, temporária ou definitivamente, a autorização de permanecer em Portugal.
(Só no caso da trabalhadora doméstica ser estrangeira)

6ª

[Disposições legais]

Em tudo não previsto neste contrato vigorarão as disposições legais aplicáveis.

7ª

[Vigência do contrato]

(Variante 1) O presente contrato terá início em __/__/__ e vigora a termo incerto.

(Variante 2) O presente contrato terá início em __/__/__ e vigora pelo prazo de _____, sendo tacitamente reconduzido por prazo igual, a não ser que uma das partes o denuncie por escrito, com a antecedência mínima de oito dias antes do termo de cada período.

O presente contrato é feito em duplicado e é composto por ___ páginas que vão ser assinadas pelo/a primeiro/a e pela segunda contratantes, ficando cada uma das partes com um dos dois exemplares originais.

Data: __/__/_____

ASS: _____

(O/a primeiro/a contratante)

ASS: _____

(A segunda contratante)

CONTACTOS

GAMI – GRUPO DE APOIO ÀS MULHERES IMIGRANTES

Sede da Associação Solidariedade Imigrante | Rua da Madalena, 8-2º- 1100-321 Lisboa | T: (+351) 218 870 713 | E-mail: gamilisboa@gmail.com | Horário: 2ª, 4ª e 5ª das 18h às 20h e sábado das 14h às 18h | Blogue: www.gamilisboa.blogspot.com/

O GAMI – GRUPO DE APOIO ÀS MULHERES IMIGRANTES TEM COMO PARCEIROS:

SOLIDARIEDADE IMIGRANTE – ASSOCIAÇÃO PARA A DEFESA DOS DIREITOS DOS/DAS IMIGRANTES

Sede Nacional: Rua da Madalena, 8-2º- 1100-321 Lisboa | T/F: (+351) 218 870 713 | E-mail: solidariedade_imigrante@hotmail.com | Site: www.solimigrante.org | Horário: 2ª a 6ª das 10h às 21h e sábado das 14h às 18h

DINÂMIA'CET-IUL – CENTRO DE ESTUDOS SOBRE A MUDANÇA SOCIOECONÓMICA E O TERRITÓRIO

Avenida das Forças Armadas, Edifício ISCTE, 1649-026 Lisboa, Portugal | T: (+351) 217 938 638 | F: (+351) 21 794 00 42 | E-mail: dinamia@iscte.pt | Site: <http://dinamiacet.iscte-iul.pt/>

UNIÃO DE MULHERES ALTERNATIVA E RESPOSTA – UMAR

Sede Nacional | Rua da Cozinha Económica, Bloco D, 30M e 30N – 1300-149 Lisboa | T: (+351) 218 873 005 | F: (+351) 218 884 086 | E-mail: umar.sede@sapo.pt | Site: umarfeminismos.org | Horário: 2ª a 6ª das 10h às 19h

SINDICATOS DO SECTOR

SINDICATO DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE PORTARIA, VIGILÂNCIA, LIMPEZA, DOMÉSTICAS E ACTIVIDADES DIVERSAS – STAD

Sede Nacional e delegação de Lisboa | Rua de S.Paulo, 12 - 1º - 1200-428 Lisboa | T: (+351) 213 463 756; 213 475 596/9 | F: (+351) 213 475 590 | E-mail: stad_nacional@stad.pt | Site: www.stad.pt

SINDICATO DOS TRABALHADORES E TÉCNICOS DE SERVIÇOS – SITESE

Sede Nacional | Av. Marquês de Tomar, 44 - 5º Andar, 1069-190 Lisboa | Telefone: (+351) 217 816 040 | Fax: (+351) 217 816 056 | Email: geral@mail.sitese.pt | Site: www.sitese.pt

ENTIDADES GOVERNAMENTAIS

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO – ACT

Serviço Central | Avenida Casal Ribeiro, 18-A – 1000-092 Lisboa | T: (+351) 213 308 800 | F: (+351) 213 308 710 | E-mail: geral@act.gov.pt | Site: www.act.gov.pt

Centro Local de Lisboa Ocidental | Rua Guilherme de Almeida, 11 – 2710-573 Sintra | T: (+351) 219 236 730

Centro Local de Lisboa Oriental | Av. 5 de Outubro, 321 – 1600-035 Lisboa | (+351) 217 808 700

CENTRO NACIONAL DE PENSÕES DA SEGURANÇA SOCIAL

Campo Grande, 6, 1749-001 Lisboa | T: (+351) 217 903 700 | F: (+351) 217 903 701 | E-mail: cnp-pensoes@seg-social.pt

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO – CITE

Rua Viriato, 7-1º, 2º e 3º andares - 1050-233 Lisboa | Atendimento presencial por marcação T: (+351) 217 803 709 | F: (+351) 213 104 661 | Linha Verde: 800 204 684 | E-mail: cite@cite.gov.pt | Site: www.cite.gov.pt | Horário: 2ª a 6ª das 10h30 às 12h30 e das 14h30 às 16h30

TRIBUNAL DO TRABALHO DE LISBOA

Rua Febo Moniz, 27 B - 1150-152 Lisboa | T: (+351) 218 114 000 | F: (+351) 218151826 | E-mail: lisboa.tt@tribunais.org.pt

ÍNDICE REMISSIVO

A

Advogado, 45

Alimentação

descontos, 21

privação, 37

serviço interno, 46

ver subsídios

Alojamento

descontos, 21

serviço interno, 46

ver subsídios

Apoio judiciário, *ver* Advogado

Assédio Sexual, 5, 18

Atraso, 38

B

Baixa, *ver* doença

C

Cálculo de contribuições, *ver* contribuições

Conflitos laborais, 44-47

ver advogado, apoio judiciário, reclamação, recurso, tribunal

Contactos, 56-57

Contrato, 10, 20, 32-33

contrato escrito, 10, 15, 20, 29

contrato verbal, 15, 20

modelo de contrato, 52

recusa de contrato, 45

ver rescisão

Contribuição, 13, 20, 24-34

ver segurança social

D

Danos, 50-51

Descanso, 5-6, 40

privação, 23

Descontos, 25, 27, 32-33, 45-46, 48

Despedimento, 34, 37-39

ver indemnização, rescisão

Dias de férias, 13, 42, 44

ver subsídio de férias

Dias de folga, 41

ver descanso

Documentos, 11

privação, 19

Doença, 24, 29, 31, 34, 39

F

Faltas, 26

Feriados, 13, 23, 36, 51

H

Horários, 12, 14, 40

ver horas de trabalho; horas extra; dias de folga; dias de férias

Horas de trabalho, 6, 13, 40

Horas extra, 23, 41, 44

I

Idade, 18

Incumprimento, 49, 51

Indemnização, 16-17, 34-39, 43-44, 50-51
doença profissional, 39

J

Justa causa, 17-18, 35-39, 43, 49

M

Maternidade, 37-38, 50

P

Parentalidade, 29, 31, 34

Pensões, 26, 27, 48

Prestações, *ver* segurança social

Privacidade, 11, 14

R

Recibo de salário, 46

recibos verdes, 49

Reclamação, 43, 45, 49

Reforma, 39, 48

Rescisão, 34-37

ver despedimento, indemnização, incumprimento, justa causa

S

Salário, 21

ver salário mínimo, descontos, trabalho nocturno, trabalho em dias feriados,
empresas intermediárias

Salário mínimo, 21, 28, 30

Saúde, 12-14, 37-39, 46

ver doença

Segurança, 12-14

Segurança Social, 10, 13-14, 20-21, 24-34, 39, 45-46, 48, 50

Seguro social voluntário, 33-34

Serviço interno, 46

ver alimentação, alojamento

Sigilo, 12

Subsídios, 21

Subsídio de alimentação, 22

Subsídio de desemprego, 27, 34, 40

Subsídio de férias, 13, 21-23, 42-43

Subsídio de Natal, 13, 21-23, 45

Subsídio de transporte, 22

Subsídio extra, 44

Subsídio parental, 50

T

Tarefas

Tarefas não acordadas, 49

Trabalho em dias feriados, 23, 36, 51

Trabalho

Várias casas, 33

Trabalho forçado, 19

Trabalho nocturno, 23

Tráfico de Seres Humanos, 19

Tribunal, 35-36, 45

U

Uniforme, 47



Com o apoio:

