

COMO REGULARIZAR O CONTRATO DE SERVIÇO DOMÉSTICO?

No âmbito da Agenda do Trabalho Digno foi alterado o regime jurídico das relações emergentes do contrato de serviço doméstico.

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

GDRAY@MACEDOVITORINO.COM

ESTELA GUERRA

EGUERRA@MACEDOVITORINO.COM

ANA SANTIAGO

ASANTIAGO@MACEDOVITORINO.COM

JOANA FUZETA DA PONTE

JFUZETADAPONTE@MACEDOVITORINO.COM

CATARINA FIGUEIRA

CFIGUEIRA@MACEDOVITORINO.COM

No dia 3 de abril de 2023 foi publicada a [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#), que procedeu, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, à segunda alteração ao regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico ([Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro](#)).

As principais alterações a ter em conta são as seguintes:

- **Período Experimental:** em virtude da aplicação subsidiária do Código do Trabalho, a duração do período experimental passou de 90 dias, para (i) 15, (ii) 30 ou (iii) 90 dias, consoante esteja em causa um contrato de serviço doméstico a termo certo com (i) duração inferior a seis meses, (ii) com duração igual ou superior a seis meses, ou (iii) um contrato de serviço doméstico sem termo;
- **Subsídio de Natal:** ao trabalhador abrangido pelo regime jurídico do contrato de serviço doméstico passa a ser aplicável o regime constante do Código do Trabalho relativamente ao subsídio de Natal.
- **Duração do Trabalho e Intervalos para Refeição e Descanso:** o período normal de trabalho semanal passa a ter o limite máximo de 40 horas, sob pena de contraordenação grave. Relativamente ao trabalhador alojado, este tem direito a um repouso noturno de, pelo menos, 11 horas consecutivas, que não deve ser interrompido salvo por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando o trabalhador alojado tenha sido contratado para dar assistência a doentes ou crianças até aos 3 anos;
- **Férias:** no caso de a entidade empregadora obstar culposamente ao gozo das férias, o trabalhador passa a ter direito a uma compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano subsequente.

O trabalhador passa também a poder renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis ou à correspondente proporção no caso do gozo de férias no ano de admissão, sem redução de retribuição ou subsídio (alterando-se, assim, a irrenunciabilidade total a que estava sujeito).

- **Cessação do Contrato por Caducidade:** passam a ser causas de caducidade do contrato de trabalho (i) a verificação do seu termo, (ii) a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho, (iii) a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez, (iv) a verificação de insuficiência económica do empregador, superveniente à celebração do contrato, e, (v) caso ocorra uma alteração

substantial das circunstâncias da vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

A cessação do contrato deve ser comunicada ao trabalhador no prazo de 7, 15 ou 30 dias, caso esteja em causa um contrato que tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior a dois anos, respetivamente.

- **Rescisão com Justa Causa pelo Trabalhador:** o trabalhador poderá rescindir o contrato com justa causa, para além das hipóteses já previstas, se o empregador violar culposamente as garantias legais ou que constem do contrato, designadamente através de práticas de assédio.
- **Justa Causa de Rescisão pelo Empregador:** o elenco de situações que constituem justa causa de despedimento do empregador permanece sem alterações, sendo que se exige agora que o comportamento do trabalhador seja culposo.

Por fim, refira-se que a entidade empregadora é obrigada a declarar à Segurança Social que o trabalhador exerce, com caráter de regularidade e sob sua direção e autoridade, mediante retribuição, serviço doméstico e que inexistente vínculo familiar com o trabalhador. No âmbito da Agenda do Trabalho Digno, o Regime Geral das Infrações Tributárias ([Lei n.º 15/2001, de 5 de junho](#)) foi aditado, passando a prever que a falta de tal declaração à Segurança Social é punida com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias.

As referidas alterações entram em vigor no dia 3 de junho de 2023.

*Esta informação é de caráter genérico,
não devendo ser considerada como
aconselhamento profissional.*

© 2023 MACEDO VITORINO