

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## CIRCULAR: Nº56/2014

**ASSUNTO:** Trabalho no domicilio – Regulamentação

Uma das características da sociedade actual é, sem dúvida, a "incerteza". Incerteza no amanhã, no futuro; o que hoje é certo não o será em breve; tudo muda e o futuro das empresas também. Daí,

Desapareceram os empregos para toda a vida; porque desapareceram os clientes para toda a vida. O cliente deixou de fazer stocks na sua organização; compra na hora ao fornecedor. O fornecedor não pode organizar-se, por todo, em definitivo; não tem certezas, logo, não pode criar certezas. É um mundo na corda-bamba ...

Tal situação tinha forçosamente de se reflectir no mundo do trabalho. Daí, modalidades de trabalho que reflectem essa precaridade: contratos a termo resolutivo (a termo, certo e incerto); o contrato de trabalho indeterminado; o contrato em comissão de serviço; o trabalho temporário. Mas,

Além destes, em que existe sempre subordinação jurídica, --- subordinação a horário, ordens, local de trabalho, etc ---, existe uma figura híbrida que,, afastando a subordinação jurídica, mantém muitos aspectos do contrato de trabalho ... mas não é contrato de trabalho! --- Precisamente por isso, caiu no esquecimento. Contudo, tem potencialidades, tem ainda algum interesse; os Srs. Industriais podem retirar algumas vantagens. Referimos o

### CONTRATO DE TRABALHO NO DOMICÍLIO

É uma espécie de subcontratação, mas com um vínculo forte entre o beneficiário e prestador do trabalho. desde logo, está previsto no artº10, Código Trabalho, para alertar que

"As normas legais respeitantes a direito de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, são aplicáveis (...)"

a este tipo de contrato que é "equiparado" ao contrato de trabalho ... mas não é de trabalho. Daí,

Não encontramos a sua regulamentação no Código, mas na LEI Nº101/2009, de 8 Setembro. E aí encontramos o que se pode entender por trabalho no domicilio (artº1), concretamente:

⇒ a prestação de actividade no domicilio ou em instalação do trabalhador, o qual está na dependência económica do beneficiário da actividade;

- ⇒ a prestação de actividade em que o trabalhador, após comprar a matéria-prima, fornece o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, estando na dependência económica do beneficiário da actividade;
- ⇒ a prestação de actividade em que, vários trabalhadores, sem subordinação jurídica nem dependência económica entre si, até ao limite de quatro, executam a actividade para o mesmo beneficiário, no domicilio ou instalação de um deles;
- ⇒ a prestação de actividade pelo trabalhador, no seu domicilio, que seja coadjuvado na prestação de actividade por membro do seu agregado familiar;
- ⇒ e, ainda, quando a prestação de actividade, embora executada fora do domicilio ou instalação do trabalhador, --- e das instalações do beneficiário ---, por razões de segurança ou saúde relativas ao trabalhador ou ao agregado familiar.

Cuidado: se o Empregador estiver num esquema de redução temporária ou suspensão do contrato, por facto respeitante a si, empregador, não pode recorrer ao trabalho no domicilio, --- al.a), nº1, artº2, da Lei nº101/2009; artº294 e segts, CT. O mesmo, verifica-se no caso de ter havido um despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho, até 3 meses depois da cessação dos contratos, --- al.b), nº1, 2.

Tenha em atenção a situação do menor, que auxilia o trabalhador no domicilio, --- veja o artº3.

A ideia primordial a este tipo de contrato e que não deve ser esquecida: o beneficiário da actividade deve respeitar a privacidade do trabalhador no domicilio e os tempos de descanso e de repouso do agregado familiar. Salta á vista a imprecisão desta limitação, que consta do nº1, artº4. Teria sido mais fácil dizer: o beneficiário apenas tem acesso durante as horas normais de expediente ! – Ou, não dizem nada, pois

Logo depois deste nº1, no nº2 se vem dizer que o beneficiário da actividade

“2- (...) apenas pode visitar o local de trabalho para controlo da actividade laboral do trabalhador (...) entre as 9 e as 19 horas (...) e com assistência do trabalhador ou por pessoa por ele designada (...)”.

Essas “visitas” visam, tão só:

- controlar o respeito das regras de segurança e saúde;
- o funcionamento dos equipamentos,

e a visita deve ser anunciada com 24 horas de antecedência.

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

O trabalhador está obrigado a guardar sigilo sobre técnicas e modelos que lhe sejam confiados; bem como utilizar correctamente os equipamentos que lhe sejam confiados, --- nº4, artº4.

Importante, o nº5, artº4:

"5- O trabalhador não pode dar á matéria-prima e ao equipamento fornecido pelo beneficiário da actividade uso diverso do inerente á prestação dessa actividade".

Que este contrato é estranho, e é preciso muito boa vontade para o "impingir" aos Srs. Industriais, resulta, além do mais, das obrigações expressas nos artºs 5 e artº6. Vejamos:

❖ no artº5 vem impor-se que o trabalhador no domicílio,

"1- (...) é abrangido pelos regimes jurídicos relativos á segurança e saúde no trabalho e a acidentes de trabalho e doenças profissionais, assumindo para o efeito o beneficiário da actividade a posição de empregador".

ora, conhecendo-se a caterva de obrigações e deveres inscritos nas Leis nº98/2009; e, nº102/2009, neste aspecto não há o mínimo de diferença entre um puro contrato de trabalho; e, o trabalho no domicilio...

Mais, estando o trabalhador no domicilio longe do controle directo do beneficiário, --- lembramos, até para ir controlar tem de avisar com 24 horas de antecedência ...---, a posição do beneficiário é mais difícil que a de um empregador/vulgar. Nem sequer há a salvaguarda, por ex., do nº1, artº3, da Lei nº102/2009 !

Não admira que, por estas e por outras, este tipo de contrato tenha sido: ignorado pelos Srs. Industriais.

❖ no artº6 vem ainda impor-se ao beneficiário da actividade que "assegure" ao trabalhador no domicilio a formação adequada que assegura aos seus trabalhadores normais.

Com tantas imposições que em nada distingue este tipo de contrato de contrato de trabalho normal, pelo menos naqueles aspectos, a final, perguntará, o que fica de útil para recomendar este contrato ?

Na nossa opinião, ainda se pode aproveitar:

a) – pode ser utilizado por quem não tenha espaço disponível nas suas instalações, e pretende aumentar a sua produção, temporariamente;

- b) – permite esse aumento de actividade, temporariamente, sem vinculação efectiva ao trabalhador, embora em certas circunstâncias haja obrigação de indemnizar, --- vêr nº4, artº10; e, nº3, artº11;
- c) – uma taxa contributiva mais favorável, para ambos e que para o beneficiário da actividade se queda pelos 20,3%, portanto, bastante abaixo dos 23,75%, normais, --- veja artº73, da Lei nº110/2009 de 16 Setembro.

Em relação ao trabalhador no domicilio, ter em atenção que sendo a sua contribuição de 9,3%, não tem direito ao subsídio de desemprego, --- ver artº72, da Lei nº110/2009.

Um dos aspectos desagradáveis é o pendor coercivo desta Lei nº101/2009, com disposições contra-ordenacionais de grave e muito grave. É excessiva a tutela do "trabalhador no domicilio". Parece-nos que este está a meio caminho entre ser trabalhador e um pequeno industrial. Tal como está regulado o contrato, o trabalhador no domicilio continua a ser olhado como o "coitadinho" da regulação contratual, excessivamente protegido, logo sem estímulo para dar o salto.

Referir ainda, rapidamente:

- no que refere á "remuneração", veja o artº7;
- a exigência das alterações serem "acordadas por escrito"; o que nos leva a exigir a redução a escrito do contrato inicial, embora a Lei nº101/2009, não o imponha;
- reparar na obrigação de pagar um subsídio anual, no mês de Dezembro; ao fim, e ao cabo, o subsídio de Natal ..., ---artº8;
- a compensação a pagar no caso de suspensão ou redução de actividade, --artº9;
- a regulamentação apertada no caso de cessação do contrato, --- artº10;
- as sanções, via indemnização e compensação, regulada no artº11;
- a obrigação de registo dos trabalhadores no domicilio, no domicilio do beneficiário, --- artº12;
- a possibilidade de fiscalização, pela ACT, regulada ao pormenor no artº13; e,
- o regime de contra-ordenação, que acaba por ser o do Código Trabalho; e, da Lei nº107/2009, de 14 Setembro.

Junho 2014

Carlos F. Santos Cavaleiro