

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## CIRCULAR Nº84/2009

**ASSUNTO** : Regime jurídico do TRABALHO NO DOMICILIO

No Código Trabalho/versão 2003, ---- e Regulamento (Lei nº35/2004) ---- existia um artº13º, cujo título era "**Contratos Equiparados**" que previa a aplicação dos princípios desse Código aos contratos:

"(...), sem subordinação jurídica, sempre que o trabalhador deva considerar-se na dependência económica da beneficiária da actividade".

e, já no tal Regulamento ao Código (Lei nº35/2004, o único contrato regulado neste aspecto era o contrato de "Trabalho no Domicílio", --- artºs 14 a 26. Como se sabe,

O CT/versão 2003 ( e Regulamento) foi substituído desde Fevereiro 2009, por novo Código. Neste existe agora um artº10, com o título "Situações equiparadas", com a mesma redacção. Assim, no entanto, na al.a), nº6, artº12, da lei nº7/2009 (que aprovou o Cód. Trabalho/2009), mantêm em vigor os artºs 14 a 26, do regulamento, até que fosse publicado em diploma o regime jurídico do "Trabalho no Domicílio". Ora,

Acaba de ser publicada a LEI Nº101/2009, de 8 Setembro, que regula (artº1, nº1):

- "... a prestação de actividade, sem subordinação jurídica, no domicilio ou em instalação do trabalhador"; bem como, quando o trabalhador
- "(...), após comprar a matéria-prima, fornece o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso, o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da actividade".

e, o nº2, estende esse entendimento á situação 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."

e, não só, pois logo no nº3, ainda admite a mesma situação,

- "a)- O trabalhador no domicilio que seja coadjuvado na prestação de actividade por membro do seu agregado familiar; e,
- b)- quando, por razões de segurança ou saúde relativamente ao trabalhador ou ao agregado familiar, a actividade seja executada fora do domicilio ou instalação daquele, desde que o não seja em instalação do beneficiário da actividade."

Ou seja: várias hipóteses possíveis, para se poder identificar "trabalho no domicílio".

Há situações em que o beneficiário da actividade não pode contratar trabalho no domicílio, --- artº2. Veja-se com interesse, a actuação de menor, de idade inferior a 16 anos, no trabalho no domicílio, --- artº3.

Quanto ao limite e deveres das partes, --- artº4 ---, a ideia base é, como sempre foi neste tipo de contrato, o "... dever de respeitar a privacidade do trabalhador no domicílio e os tempos de descanso e de repouso do agregado familiar. " O beneficiário pode visitar o local de trabalho, mas com vários condicionalismos. No que respeita a deveres do "trabalhador", está este obrigado a guardar sigilo sobre técnicas e modelos que lhe sejam confiados, "... bem como a observar as regras de utilização e funcionamento dos equipamentos". Portanto,

O que pressupõe que o equipamento é fornecido pelo beneficiário. Aliás, o nº5, artº4, lá diz:

"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".

O trabalhador no domicílio é abrangido pelo regimes jurídicos da segurança e saúde no trabalho; e, de acidentes de trabalho e doenças profissionais, sendo que o beneficiário da actividade assume "... a posição de empregador". Além disso, o beneficiário "deve assegurar" a formação adequada, idêntica a de outro trabalhador subordinado, --- artº6.

Quanto á remuneração, a fixação da mesma é um procedimento complexo, como se compreende: além do contrato colectivo do sector para servir de paradigma, leva-se em atenção o tempo médio de execução do bem ou serviço; os encargos do trabalhador com energia; água; comunicações, "... aquisição e manutenção de equipamentos". Ver, com muito interesse o nº2, artº7. O crédito á remuneração vence-se com a apresentação pelo trabalhador dos bens ou serviços devidos. Existe a obrigação de pagar um "subsídio anual", até, 31 Dezembro, de cada ano.

Existem prazos, bem definidos, para o trabalhador ou o beneficiário, denunciarem o contrato. A falta de trabalho, leva á caducidade do contrato, após 60 dias. E, conseqüentemente, estão previstas indemnizações e compensações. Por fim,

A obrigação do "beneficiário" de manter um registo dos trabalhadores no domicílio, --- artº12.

Quanto ao regime de segurança social, está tudo regulado no Dec.-Lei nº98/2005, de 16 Junho.

Esta nova lei entra em vigor a 7 Outubro 2009.

Se optar por este tipo de contrato, tenha cuidado. Não é fácil dar cumprimento a todas as obrigações.

Setembro 2009

Carlos F. Santos Carvalho