



Consultório Laboral

Colaboração com a:



Inês Coelho Simões

Advogada do Departamento Laboral
da SRS Advogados



(...) Com o nascimento do meu segundo filho cheguei à conclusão de que preciso de contratar uma empregada a tempo inteiro (que entre de manhã e saia à noite). Contudo, tenho algum receio de assumir um vínculo definitivo com uma pessoa que ainda mal conheço. Posso contratá-la a prazo? O regime é igual ao dos restantes trabalhadores?

O contrato de trabalho do serviço doméstico distingue-se da generalidade das relações laborais, desde logo pelo facto de o trabalho ser prestado em casa do empregador, no seio do seu agregado familiar. Tal especificidade acentua o carácter pessoal das relações profissionais, exigindo que entre as partes exista um clima de confiança permanente.

As singularidades deste tipo de relação laboral justificam a necessidade de regulamentação em diploma autónomo – o Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro –, diploma esse que deverá ser tido em conta aquando da contratação de uma empregada doméstica.

Em regra, e como sucede na generalidade dos casos de trabalho doméstico, este tipo de contrato não está sujeito a forma especial. No entanto, há que ter em atenção que se se pretender celebrar um contrato a termo, ter-se-á sempre que o reduzir a escrito. Sublinhe-se que a Lei apenas permite a celebração a termo deste tipo de contratos quando o trabalho a prestar seja de natureza transitória – por exemplo, durante a permanência temporária de um familiar –, ou quando as partes expressamente assim o convencionarem.

No primeiro caso, na falta de estipulação escrita do prazo, considera-se que o contrato é celebrado pelo período em que persistir o motivo determinante; na segunda situação, o contrato só poderá ser objecto de duas renovações, não podendo a relação contratual, incluindo renovações, ser superior a um ano. Se a trabalhadora continuar ao serviço do empregador após o decurso de 15 dias sobre a data do termo da última renovação ou da verificação do evento que justificou a sua celebração, o contrato converte-se em contrato sem termo.

Importante é também referir que no contrato de serviço doméstico há um período experimental de 90 dias, que só poderá ser eliminado através de documento escrito. Durante esse período, qualquer das partes pode fazer cessar o contrato, sem aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização; contudo, se a empregada for interna – se a retribuição compreender a prestação de alojamento, com ou sem alimentação –, deverá ser-lhe concedido um prazo não inferior a 24 horas para abandono do alojamento.

De notar também que, tendo em conta as especificidades deste tipo contratual, o elenco dos motivos que consubstanciam justa causa de despedimento é alargado a situações não previstas na generalidade dos contratos de trabalho, como sejam a quebra de sigilo respeitante a qualquer assunto de que a empregada tenha conhecimento em virtude da sua actividade e cuja revelação possa resultar em prejuízo para a honra, bom nome ou património do agregado familiar. Do mesmo modo, a falta de urbanidade com os membros do agregado familiar – designadamente crianças e idosos –, ou com outras pessoas que sejam recebidas em casa, a introdução abusiva no domicílio de pessoas estranhas ao mesmo, ou a negligência na utilização electrodomésticos, utensílios de serviço, louças, roupas e objectos incluídos no recheio da habitação, poderão conduzir ao despedimento da trabalhadora, quando daí resultem avarias que impliquem um dano grave para o empregador.