

Trabalhador-estudante, Trabalho Temporário, Trabalho a Tempo Parcial, Trabalho de Menores, Trabalhador Doméstico, Agências Privadas de Colocação

Qual é a legislação que regula o estatuto de trabalhador/a-estudante?

Art.ºs 89.º n.º 2, 90.º n.ºs 1, 2, 3, 6, 7,, 8 , 91.º 1 al. b), 92.º n.º 2, 95.º 3 e 4 do CT e Art.º 12.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro.

Quem é considerado trabalhador/a-estudante?

Todo aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior de seis meses.

O regime de trabalhador/a-estudante aplica-se à relação jurídica de emprego público?

Sim, conforme o artigo 8º B da Lei nº 59/2008.

Como se pode beneficiar do estatuto de trabalhador/a-estudante?

O/a trabalhador/a-estudante para poder beneficiar do regime previsto na lei deve: Perante o empregador:

- Comprovar a sua condição de estudante;
- Apresentar o horário das atividades educativas a frequentar; e,
- Comprovar, no final de cada ano letivo, o respetivo aproveitamento escolar.

Perante o estabelecimento de ensino, comprovar:

- A sua qualidade de trabalhador/a, por qualquer meio legalmente admissível como por exemplo comprovativo da respetiva inscrição na segurança social, recibo de vencimento;

- Que se trata de trabalhador/a por conta própria, de estudante que frequente curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens, desde que com duração igual ou superior a seis meses;
- Que, estando abrangido pelo estatuto de trabalhador/a-estudante, se encontra entretanto em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego.

Quais os principais direitos que decorrem do regime de trabalhador/a-estudante?

O/a trabalhador/a-estudante goza de um conjunto de direitos que lhe conferem uma especial proteção face aos demais trabalhadores/as, nomeadamente nas seguintes matérias – organização dos tempos de trabalho, condições da prestação de trabalho suplementar, férias, falta e licenças.

A que regras deve obedecer a elaboração de um horário de trabalho para o/a trabalhador/a-estudante?

O horário de trabalho do/a trabalhador/a-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

E se não for possível a elaboração de um horário de trabalho ajustado para o/a trabalhador/a-estudante?

Quando não seja possível a aplicação de horário ajustado, o/a trabalhador/a-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efetiva de serviço, se assim o exigir o respetivo horário escolar. O/a trabalhador/a-estudante não é obrigado a prestar trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

Como se define o número de horas de dispensa para frequência de aulas?

A dispensa para frequência de aulas depende do período normal de trabalho semanal do/a trabalhador/a-estudante e pode por este (à sua escolha) ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, nos seguintes termos:

- Três horas semanais de dispensa – quando o período normal de trabalho semanal seja igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- Quatro horas semanais de dispensa – quando o período normal de trabalho semanal seja igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- Cinco horas semanais de dispensa – quando o período normal de trabalho semanal seja igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- Seis horas semanais – quando o período normal de trabalho semanal igual ou superior a trinta e oito horas.

O/a trabalhador/a-estudante é obrigado a prestar trabalho suplementar?

O/a trabalhador/a-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior. Neste caso, para além da compensação devida, tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

Quais os direitos do/a trabalhador/a-estudante em matéria de prestação de provas de avaliação?

O/a trabalhador/a-estudante pode faltar justificadamente para prestação de provas de avaliação até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o dia da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo dias de descanso semanal e feriados.

Quantos são os dias de ausência no caso do/a trabalhador/a-estudante ter provas de avaliação em dias consecutivos ou no mesmo dia?

Caso tenham lugar provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a prestar, aí se incluindo dias de descanso semanal e feriados.

O que se considera prova de avaliação?

Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine o aproveitamento escolar.

A lei limita o número de dias de ausência para prestação de provas de avaliação?

Sim. Os dias de ausência não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo e só podem ser gozados em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

As faltas dadas para prestação de provas de avaliação são pagas?

As faltas para prestação de provas de avaliação não determinam perda de retribuição até ao limite de 4 dias por disciplina, em cada ano letivo.

Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador/a-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

Quais os direitos do/a trabalhador/a-estudante em matéria de marcação de férias?

O/a trabalhador/a-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar 15 dias de férias interpoladas, desde que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

O/a trabalhador/a-estudante tem direito a alguma licença especial?

O/a trabalhador/a-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

A manutenção do estatuto de trabalhador/a-estudante é condicionada por algum fator?

A manutenção do estatuto de trabalhador/a-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

Como se perde o estatuto de trabalhador/a-estudante?

O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o/a trabalhador/a-estudante não tenha aproveitamento escolar no ano em que beneficie desse direito.

Os restantes direitos conferidos ao/à trabalhador/a-estudante cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

Podem os direitos do/a trabalhador/a-estudante cessar de imediato?

Os direitos do/a trabalhador/a-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

Quando pode o/a trabalhador/a-estudante exercer de novo os seus direitos, caso estes cessem?

No ano letivo subsequente àquele em que cessaram os direitos, pode o/a trabalhador/a-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo no entanto, esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

Trabalho Temporário

Qual a legislação que regulamenta este tema?

Arts. 172.º a 192.º do CT; Decreto-Lei n.º 260/2009 de 25.09.

O que é o trabalho temporário?

Relação de trabalho triangular em que uma entidade empregadora (empresa de trabalho temporário) contrata, remunera e exerce o poder disciplinar sobre um trabalhador (trabalhador temporário), colocando-o a prestar a sua atividade numa outra entidade (utilizador) que o recebe e exerce, de forma delegada, os poderes de autoridade e direção.

O que é uma Empresa de Trabalho Temporário (ETT)?

Pessoa singular ou coletiva cuja atividade consiste na cedência temporária a utilizadores da atividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui.

O que é um Trabalhador Temporário (TT)?

Pessoa que celebra com uma ETT um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

O que é um utilizador?

Pessoa singular ou coletiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direção, trabalhadores cedidos por uma ETT.

O que se entende por Contrato de Trabalho Temporário (CTT)?

Contrato de trabalho a termo celebrado entre uma ETT e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à ETT.

O que se entende por contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (CTTI)?

Contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma ETT e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à ETT.

O que se entende por Contrato de Utilização de Trabalho Temporário (CUTT)?

Contrato de prestação de serviço a termo resolutivo entre um utilizador e uma ETT, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários.

O que é necessário para o exercício da atividade de cedência temporária de trabalhadores?

É necessária uma licença que consta em alvará numerado, cuja atribuição depende cumulativamente da idoneidade, estrutura organizativa adequada, situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social, constituição de caução e denominação da pessoa singular ou coletiva com a designação “trabalho temporário”.

Como obter a licença para o exercício da atividade de cedência temporária de trabalhadores?

O interessado apresenta requerimento de licença para o exercício da atividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores, nomeadamente por via eletrónica, em qualquer unidade orgânica do serviço público de emprego (IEFP), que o aprecia.

Que caução deve ser constituída pelo interessado para o exercício da atividade de cedência temporária de trabalhadores?

O interessado deve constituir, a favor do serviço público de emprego (IEFP), uma caução para o exercício da atividade de trabalho temporário, de valor correspondente a 200 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa social única incidente sobre aquele valor.

Esta caução deve ser anualmente atualizada por referência ao montante da retribuição mínima mensal garantida fixado para cada ano, até ao dia 31 de Janeiro de cada ano ou até 30 dias após publicação do diploma de revisão da retribuição mínima mensal garantida.

Quais são as prestações garantidas pela caução para o exercício da atividade de trabalho temporário?

Garante o pagamento de:

- Crédito do trabalhador temporário relativo a retribuição, indemnização ou compensação devida pelo empregador pela cessação do contrato de trabalho e outras prestações pecuniárias, em mora por período superior a 15 dias;
- Contribuições para a segurança social, em mora por período superior a 30 dias.

Comunicações obrigatórias da ETT:

> Ao IEFP (através da unidade orgânica local competente)

i) Prazo: 15 dias

As alterações respeitantes ao domicílio ou sede e localização dos estabelecimentos de exercício da atividade, à identificação dos administradores, sócios, gerentes ou membros da direção e ao objeto da respetiva atividade, bem como a sua suspensão ou cessação por iniciativa própria;

ii) Prazo: até aos dias 15 de Janeiro e 15 de Julho (por via eletrónica)

A relação completa dos trabalhadores, quer nacionais quer estrangeiros, cedidos no semestre anterior, com indicação do nome, sexo, idade, número de B.I. ou passaporte, número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, atividade

contratada, retribuição base e classificação da atividade económica (CAE) do utilizador e respetivo código postal;

> Ao serviço competente pelos assuntos consulares e comunidades portuguesas do ministério responsável pela área dos negócios estrangeiros (DGACCP);

Prazo: até aos dias 15 de Janeiro e 15 de Julho (por via eletrónica)

A relação dos trabalhadores cedidos para prestar serviço no estrangeiro, no semestre anterior, com indicação do nome, sexo, idade, número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, atividade de trabalho, atividade contratada, retribuição base, datas de saída e entrada em território nacional, identificação e classificação da atividade económica (CAE) e localidade e país de execução do contrato;

> À ACT

Prazo: com cinco dias de antecedência

A identidade dos trabalhadores a ceder para o estrangeiro, o utilizador, o local de trabalho, o início e o termo previsíveis da deslocação, bem como a constituição da caução específica e a garantia das prestações médicas, medicamentosas e hospitalares e do repatriamento dos trabalhadores.

A que obrigações está sujeita a ETT que celebre contratos para utilização de trabalhadores no estrangeiro?

- Constituir, a favor do serviço público de emprego, uma caução específica no valor de 10% das retribuições correspondentes 2 meses de retribuição ou no valor das retribuições à duração previsível dos contratos e no mínimo de, se o contrato durar menos de 2 meses, acrescido do custo das viagens para repatriamento;

- Garantir aos trabalhadores prestações médicas, medicamentosas e hospitalares sempre que aqueles não beneficiem das mesmas prestações no país de acolhimento, através de seguro que garanta o pagamento de despesas de valor pelo menos igual a seis meses de retribuição;

- Assegurar o repatriamento dos trabalhadores, findo o trabalho objeto do contrato, verificando-se a cessação do contrato de trabalho ou, ainda, no caso de falta de pagamento pontual da retribuição.

Que contratos devem existir para o exercício do trabalho temporário?

- Contrato de utilização de trabalho temporário com o utilizador, que deve ser celebrado a termo resolutivo certo ou incerto;
- Contrato de trabalho temporário com o trabalhador temporário, o qual deve ser celebrado a termo certo ou incerto;
- Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

Como devem ser celebrados estes contratos?

De forma escrita, em duplicado, assinado pelas partes, sendo uma das vias do contrato entregue ao trabalhador.

Em que circunstâncias podem ser celebrados CUTT?

- Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente nas seguintes situações: por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar; em relação ao qual esteja dependente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento; em situação de licença sem retribuição e substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- Atividades sazonais ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- Acréscimo excecional da atividade da empresa;
- Execução de tarefa ocasional ou de serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Vacatura de posto de trabalho quando decorra o processo de recrutamento para o seu preenchimento;

- Por necessidades intermitentes de mão-de-obra:

determinada por flutuação da atividade durante dias ou partes do dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador e para prestação de apoio familiar direto, de natureza social, durante dias ou partes de dia;

- Realização de projeto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

Quais são os elementos obrigatórios que devem constar de um CUTT?

- Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respetivos números de contribuintes e do regime geral da segurança social, bem como, quanto à ETT o número e data do alvará da respetiva licença;

- Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;

- Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respetivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adotada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respetivo contacto;

- Local de trabalho e período normal de trabalho;

- Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;

- Pagamento devido pelo utilizador à ETT;

- Início e duração, certa ou incerta, do contrato;

- Data da celebração do contrato.

Quais as consequências no caso de o contrato de utilização não conter os elementos indicados na resposta anterior?

Se o contrato não for reduzido a escrito e não indicar o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário, este contrato considera-se sem termo e com vínculo ao utilizador. No

entanto, o trabalhador pode, nos 30 dias após o início da prestação da atividade, optar por uma indemnização nos termos gerais do Código do Trabalho.

O que deve o utilizador exigir à ETT no momento da celebração do CUTT?

Deve exigir que seja anexa ao contrato de utilização de trabalho temporário cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a atividade a exercer por este.

Qual é a duração máxima de um CUTT?

Em regra, a duração do contrato, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de 2 anos. Nos casos de preenchimento de lugares vagos enquanto decorra o processo de recrutamento, não pode exceder 6 meses; nos casos de acréscimo excepcional da atividade da empresa não pode exceder 12 meses.

O que acontece se o CUTT cessar e o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador?

Decorridos 10 dias após a cessação do CUTT, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador, com base em contrato de trabalho sem termo.

Atingida a duração máxima do CUTT, pode o utilizador celebrar novos contratos para o mesmo posto de trabalho?

Não. A utilização de trabalhadores temporários ou a contratação de trabalhadores a termo só se pode verificar após decurso de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações.

Exceções:

- Nova ausência do trabalhador substituído, quando o CUTT tenha sido celebrado para a sua substituição e,

- Acréscimo excecional de necessidade de mão-de-obra em atividade sazonal.

Em que circunstâncias podem ser celebrados CTT a termo (certo ou incerto)?

Só nas situações previstas para a celebração do contrato de utilização.

Quais são os elementos de menção obrigatória num CTT a termo resolutivo (certo ou incerto)?

- Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, número e data do alvará de licença da ETT;
- Indicação dos motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que os integram;
- Atividade contratada;
- Local e período normal de trabalho;
- Retribuição;
- Data de início do trabalho;
- Termo do contrato;
- Data da celebração.

Quais as consequências no caso de o CTT não conter os elementos de menção obrigatória?

Se o contrato não for reduzido a escrito e em caso de omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador à ETT em regime de contrato de trabalho sem termo. No entanto, o trabalhador pode, nos 30 dias após o início da prestação da atividade, optar por uma indemnização nos termos gerais do Código do Trabalho.

Na falta de menção do termo do contrato, este considera-se celebrado pelo prazo de um mês, não sendo permitida a sua renovação.

Qual é a duração máxima de um CTT a termo certo e a termo incerto?

A duração do CTT não pode exceder a do contrato de utilização.

Em regra a duração do CTT a termo certo dura pelo tempo acordado, enquanto o CTT a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação das necessidades temporárias do utilizador, não podendo os mesmos, incluindo renovações, exceder 2 anos. Nos casos de preenchimento de lugares vagos enquanto decorra o processo de recrutamento, não podem exceder 6 meses; e nos casos de acréscimo excecional da atividade da empresa não podem exceder 12 meses.

Um CTT pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses?

Sim. A lei não estabelece limite mínimo de duração para o contrato de trabalho temporário.

Em que condições caduca o CTT?

O CTT a termo certo caduca no final do prazo estipulado ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comuniquem à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, com 15 ou 8 dias antes do prazo do contrato acabar.

No caso de CTT a termo incerto, prevendo-se a ocorrência do termo o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7 dias (duração do contrato até 6 meses), 30 dias (contrato de 6 meses até 2 anos) e 60 dias (superior a 2 anos).

Quais são os elementos obrigatórios que devem constar de um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária?

- Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da ETT;
- Menção expressa de que o trabalhador aceita que a ETT o ceda temporariamente a utilizadores;
- Atividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções;

- Retribuição mínima durante as cedências que ocorram (nunca inferior à retribuição mínima mensal garantida ou, quanto mais favorável ao previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho - IRCT).

Quais as consequências no caso de um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária não conter os elementos indicados na resposta anterior?

Se o contrato não for reduzido a escrito ou perante a omissão ou insuficiência da menção expressa de aceitação por parte do trabalhador que a ETT o ceda temporariamente a utilizadores e/ou da indicação da atividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como da área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador à ETT em regime de contrato sem termo.

Quais os direitos do trabalhador no período em que não se encontra em situação de cedência temporária?

No período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador pode prestar a sua atividade à ETT, tendo neste caso direito à retribuição correspondente à atividade desempenhada, senão (caso não exerça atividade) terá direito à compensação prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), ou no valor de dois terços da última retribuição, ou da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais favorável.

Qual o regime de prestação de trabalho a que o trabalhador está sujeito?

O trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador cedido e marcar os períodos de férias, sempre que estas sejam gozadas ao serviço daquele.

No entanto, o poder disciplinar cabe, em exclusivo, à ETT.

Quais as obrigações do utilizador para com a ETT em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho (SST)?

Antes da colocação do trabalhador temporário, o utilizador deve informar, por escrito, a ETT sobre:

- Os resultados da avaliação dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador temporário inerentes ao posto de trabalho a que vai ser afeto e, em caso de riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a necessidade de qualificação profissional adequada e de vigilância médica especial;
- As instruções sobre as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro, assim como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática;
- O modo de o médico do trabalho ou o técnico de higiene e segurança da ETT aceder aos postos de trabalho a ocupar.

Que informação deve a ETT prestar ao trabalhador temporário em matéria de SST?

Por escrito e antes da sua cedência, toda a informação constante da resposta anterior.

Quem deve promover os exames de saúde?

Os exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais são da responsabilidade da ETT.

Quais os trabalhadores que devem beneficiar de uma vigilância médica especial?

Os trabalhadores expostos a riscos elevados relativos a postos de trabalho particularmente perigosos, estando esta a cargo do utilizador.

Os trabalhadores podem ocupar postos de trabalho particularmente perigosos?

Não, salvo se for essa a sua qualificação profissional.

O trabalhador temporário tem direito a formação profissional?

Sim, promovida pela ETT, sempre que a duração do contrato, incluindo renovações, ou a soma de CTT sucessivos num ano civil, seja superior a três meses. Essa formação profissional deve ter a duração mínima de 8 horas.

O utilizador deve assegurar ao trabalhador temporário a formação suficiente e adequada ao posto de trabalho, tendo em conta a sua qualificação profissional e experiência.

A que retribuição tem direito o trabalhador temporário?

À retribuição mínima de IRCT aplicável à ETT ou ao utilizador que corresponde às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.

O trabalhador tem ainda direito, em proporção da duração do contrato de trabalho temporário, a férias, subsídio de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor.

A quem compete o cumprimento das obrigações sociais e a transferência da responsabilidade por acidentes de trabalho?

À ETT.

Poderá um trabalhador temporário com retribuições em mora solicitar o seu pagamento através da caução?

Sim. O trabalhador deve reclamar os respetivos créditos no prazo de 30 dias a contar do termo do contrato de trabalho, bem como comunicar tal facto ao IEFP, para efeitos de pagamento através da caução.

A falta de pagamento pontual de crédito do trabalhador que se prolongue por período superior a 15 dias deve ser declarada, a pedido deste, pelo empregador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, pela ACT, no prazo de 10 dias.

A declaração deve especificar a natureza, o montante e o período a que o crédito respeita.

O trabalhador pode solicitar ao IEFP o pagamento do respectivo crédito através da caução, nos 30 dias seguintes à data do seu vencimento, apresentando a declaração referida.

No caso de ser apresentada a declaração emitida pela ACT, o IEFP notifica a empresa de trabalho temporário de que o trabalhador requereu o pagamento de crédito por conta da caução e de que este é efetuado se a mesma não provar o pagamento no prazo de oito dias.

No caso de a caução ser insuficiente face aos créditos cujo pagamento é solicitado, este é feito de acordo com os seguintes critérios de precedência:

I. Créditos retributivos dos trabalhadores relativos aos últimos 30 dias da atividade, com o limite correspondente ao montante de três vezes a retribuição mínima mensal garantida;

II. Outros créditos retributivos por ordem de pedido;

III. Indemnizações e compensações pela cessação do contrato de trabalho temporário;

IV. Demais encargos com os trabalhadores.

- É proibido à ETT cobrar aos candidatos a emprego temporário, direta ou indiretamente, quaisquer importâncias em numerário ou em espécie.

- A ETT não pode exigir ao trabalhador temporário qualquer quantia, seja a que título for, nomeadamente por serviços de orientação ou formação profissional.

- São nulos os contratos de utilização, de trabalho temporário e o de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, celebrados por ETT não titular de licença para o exercício da respetiva atividade. Se tal acontecer considera-se que o trabalho é prestado à ETT em regime de contrato de trabalho sem termo.

- É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário, nos termos do qual uma cede à outra um trabalhador para que posteriormente seja cedido a terceiro.

Se tal acontecer considera-se que o trabalho é prestado à

empresa que contrate o trabalhador, em regime de contrato de trabalho sem termo. No entanto, o trabalhador pode, nos 30 dias após o início da prestação da atividade, optar por uma indemnização nos termos gerais do Código do Trabalho.

- Caso o trabalhador seja cedido a um utilizador por uma ETT licenciada sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador a esta empresa em regime de contrato de trabalho sem termo. No entanto, o trabalhador pode, nos 30 dias após o início da prestação da atividade, optar por uma indemnização nos termos gerais do Código do Trabalho.

- O IEFP mantém atualizado e disponibiliza por via eletrónica para acesso público o registo nacional das empresas de trabalho temporário, o qual identifica as empresas licenciadas e aquelas em que ocorra a suspensão da atividade, caducidade ou cessação da licença ou aplicação de sanção acessória, com indicação, face a cada uma, da sua denominação completa, domicílio ou sede social e número de alvará.

Trabalho a Tempo Parcial

Qual a legislação que regulamenta este tema?

Arts. 150.º a 156.º do CT.

O que se entende por trabalho a tempo parcial?

O contrato de trabalho diz-se a tempo parcial quando o período normal de trabalho semanal for inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável. Os instrumentos de regulamentação coletiva podem estabelecer o limite máximo de percentagem do tempo completo que determina a qualificação do tempo parcial.

O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a algum formalismo especial?

O contrato de trabalho a tempo parcial deve ser escrito; se o não for, presume-se que foi celebrado por tempo completo.

Do contrato a tempo parcial deve constar o período normal de trabalho, por dia e por semana, por comparação ao trabalho a tempo completo. Se no contrato de trabalho a tempo parcial faltar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal, presume-se que o contrato é celebrado a tempo completo.

Como se processa a remuneração do trabalho a tempo parcial?

Em regra, os trabalhadores a tempo parcial não podem ter um tratamento menos favorável do que os trabalhadores a tempo completo em situação comparável e têm direito a uma retribuição calculada na base da retribuição prevista para o trabalho a tempo completo, na proporção do respetivo período normal de trabalho. O trabalhador a tempo parcial tem ainda direito ao subsídio de refeição pago na íntegra se o período de trabalho diário for igual ou superior a cinco horas ou pago proporcionalmente se aquele período for inferior.

A contratação de trabalhadores a tempo parcial é irreversível?

Não. O trabalhador a tempo parcial pode, mediante acordo escrito com o empregador, passar a tempo completo, tal como o trabalhador a tempo completo poderá passar a tempo parcial. Essa modificação pode ter carácter definitivo ou ser por um determinado período. O trabalhador pode, ainda, até ao sétimo dia após a celebração, revogar o acordo mediante comunicação escrita ao empregador, exceto se o acordo de modificação tiver sido datado e as respetivas assinaturas tiverem sido notarialmente reconhecidas de forma presencial.

Trabalho de Menores

Qual a legislação que regulamenta este tema?

Artigos 66º a 83º do CT e Lei n.º 105/2009 de 14 de Setembro

Em que condições pode o menor ser admitido a prestar trabalho?

Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão (16 anos de idade), tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

Quem desobedecer a este princípio, incorre em crime.

O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

Pode um menor com idade inferior a 16 anos de idade ser admitido a prestar trabalho?

Pode, desde que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e que preste trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de prejudicar a sua integridade física, segurança e saúde, a assiduidade escolar, a participação em programas de orientação ou de formação e a capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

O empregador deve comunicar à ACT a admissão de menor com estas características, nos oito dias subsequentes.

O que são trabalhos leves?

Consideram-se trabalhos leves os que consistem em tarefas simples e definidas que não exijam esforços físicos ou mentais que possam pôr em risco a integridade física, a saúde e o desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor.

O empregador é obrigado a assegurar formação profissional ao menor?

Sim. O empregador deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito. Deve ainda ser assegurada ao menor o direito a licença sem retribuição para a frequência de curso profissional que confira habilitação escolar ou curso de educação e formação para jovens, sem prejuízo dos direitos do trabalhador estudante.

Qual a proteção de segurança e saúde que o menor tem?

O empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

- a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;
- b) Exame de saúde anual, para que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica. O incumprimento deste requisito legal é crime.

Existem atividades, processos e condições de trabalho proibidos aos menores?

Sim, tal como consta nos arts 61.º a 72.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, a saber:

Quais as atividades proibidas a menor?

Atividades:

- a) Fabrico de auramina;
- b) Abate industrial de animais.

Agentes físicos

São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes físicos:

- a) Radiações ionizantes;
- b) Atmosferas de sobrepressão elevada, nomeadamente, em câmaras hiperbáricas e de mergulho submarino;
- c) Contacto com energia elétrica de alta tensão.

Agentes biológicos:

São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a agentes biológicos classificados nos grupos de risco 3 e 4, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

Agentes, substâncias e preparações químicas:

1 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes químicos:

- a) Amianto;
- b) Chumbo e seus compostos iónicos, na medida em que estes agentes sejam suscetíveis de ser absorvidos pelo organismo humano;
- c) Clorpromazina;
- d) Tolueno e xileno;
- e) Hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes na fuligem, no alcatrão ou no pez da hulha;
- f) Poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e eletrorefinação de mates de níquel.

2 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a substâncias e preparações que, nos termos da legislação aplicável sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como tóxicas (T), muito tóxicas (T+), corrosivas (C) ou explosivas (E).

3 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a substâncias e preparações que, nos termos da legislação aplicável sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como nocivas (Xn) e qualificadas por uma ou mais das seguintes advertências de risco:

- a) «R 39 — perigo de efeitos irreversíveis muito graves»;
- b) «R 40 — possibilidade de efeitos irreversíveis»;
- c) «R 42 — pode causar sensibilização por inalação»;
- d) «R 43 — pode causar sensibilização por contacto com a pele»;
- e) «R 45 — pode causar cancro»;
- f) «R 46 — pode causar alterações genéticas hereditárias»;
- g) «R 48 — riscos de efeitos graves para a saúde em caso de exposição prolongada»;
- h) «R 60 — pode comprometer a fertilidade»;
- i) «R 61 — risco durante a gravidez, com efeitos adversos na descendência».

4 — São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a substâncias e preparações que, nos termos da legislação aplicável sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como irritantes (Xi) e qualificadas por uma ou mais das seguintes advertências de risco:

- a) «R 12 — extremamente inflamável»;
- b) «R 42 — pode causar sensibilização por inalação»;
- c) «R 43 — pode causar sensibilização em contacto com a pele».

Processos:

São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes processos:

- a) Processo do ácido forte durante o fabrico do álcool isopropílico;
- b) Fabrico e manipulação de engenhos, artifícios ou objetos que contenham explosivos.

Condições de trabalho:

1 — São proibidas ao menor as atividades cuja realização esteja sujeita às seguintes condições de trabalho:

- a) Risco de desabamento;
- b) Manipulação de aparelhos de produção, de armazenamento ou de utilização de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos;
- c) Utilização de cubas, tanques, reservatórios, garrafas ou botijas que contenham agentes, substâncias ou preparações químicas referidos anteriormente;
- d) Condução ou operação de veículos de transporte, tratores, empilhadores e máquinas de terraplanagem;
- e) Libertação de poeiras de sílica livre, nomeadamente na projeção de jatos de areia;
- f) Vazamento de metais em fusão;
- g) Operações de sopro de vidro;
- h) Locais de criação ou conservação de animais ferozes ou venenosos;
- i) Realizadas no subsolo;
- j) Realizadas em sistemas de drenagem de águas residuais;
- l) Realizadas em pistas de aeroportos;
- m) Realizadas em atividades que decorram em clubes noturnos e similares;
- n) cuja cadência seja condicionada por máquinas e a retribuição determinada em função do resultado.

2 — São, ainda, proibidas ao menor com idade inferior a 16 anos as atividades que sejam realizadas em discotecas e similares.

Quais as atividades, processos e condições de trabalho - condicionado a menor com idade igual ou superior a 16 anos?

O menor com idade igual ou superior a 16 anos só pode realizar as atividades, processos e condições de trabalho sujeitas a exposição dos agentes físicos, biológicos e químicos referidos a seguir.

Agentes físicos

Desde que o empregador submeta o menor a exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente, e com o consentimento dos representantes legais do menor; e o submeta também a exame de saúde anual, para que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico, e que avalie a natureza, o grau e a duração da exposição do menor a atividades ou trabalhos condicionados e tome as medidas necessárias para evitar esse risco, podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos, as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes

físicos:

- a) Radiações ultravioletas;
- b) Níveis sonoros superiores a 85 dB (A), medidos através do L (índice EP, d), nos termos do regime relativo à proteção dos trabalhadores contra os riscos devidos à exposição ao ruído durante o trabalho;
- c) Vibrações;
- d) Temperaturas inferiores a 0°C ou superiores a 42°C;
- e) Contacto com energia elétrica de média tensão.

Agentes biológicos:

Podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos, desde que o empregador cumpra o disposto no n.º 2 do artigo 68.º, as atividades em que haja risco de exposição a agentes biológicos dos grupos de risco 1 e 2, de acordo com a legislação relativa às prescrições

mínimas de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

Agentes químicos:

Se o empregador avaliar a natureza, o grau e a duração da exposição do menor a atividades, ou trabalhos condicionados, que envolvam riscos químicos, bem como tomar as medidas necessárias para evitar esses riscos de exposição, podem ser realizadas, por menor com idade igual ou superior a 16 anos, as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes químicos:

- a) Acetato de etilo;
- b) Ácido úrico e seus compostos;
- c) Álcoois;
- d) Butano;
- e) Cetonas;
- f) Cloronaftalenos;
- g) Enzimas proteolíticos;
- h) Manganês, seus compostos e ligas;
- i) Óxido de ferro;
- j) Propano;
- l) Sesquissulfureto de fósforo;
- m) Sulfato de sódio;
- n) Zinco e seus compostos.

Condições de trabalho:

1 — Podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos, desde que o empregador avalie os riscos e implemente as medidas para os eliminar e/ ou reduzir, as atividades sujeitas às seguintes condições de trabalho que impliquem:

a) A utilização de equipamentos de trabalho que, nos termos do artigo 5.º do Decreto -Lei n.º 50/2005, de 25 de Fevereiro, apresentem riscos específicos para a segurança ou saúde dos trabalhadores;

b) Demolições;

c) A execução de manobras perigosas;

d) Trabalhos de desmantelamento;

e) A colheita, manipulação ou acondicionamento de sangue, órgãos ou quaisquer outros despojos de animais, manipulação, lavagem e esterilização de materiais usados nas referidas operações;

f) A remoção e manipulação de resíduos provenientes de lixeiras e similares;

g) A movimentação manual de cargas com peso superior a 15 kg;

h) Esforços físicos excessivos, nomeadamente executados em posição ajoelhada ou em posições e movimentos que determinem compressão de nervos e plexos nervosos;

i) A realização em silos;

j) A realização em instalações frigoríficas em que possa existir risco de fuga do fluido de refrigeração;

l) A realização em matadouros, talhos, peixarias, aviários, fábricas de enchidos ou conservas de carne ou de peixe, depósitos de distribuição de leite e queijarias.

2 — Nos casos de violação do disposto nas alíneas b) a d) do número anterior são solidariamente responsáveis pelo pagamento da coima as entidades executantes.

O menor tem capacidade para celebrar contrato de trabalho?

Sim, é válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível

secundário de educação. Contudo, se existir oposição escrita dos seus representantes legais, esse contrato não é válido.

Só com autorização escrita dos seus representantes legais, é que é válido o contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade, não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou que não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação.

Quem recebe a retribuição devida pelo trabalho do menor?

O próprio menor, salvo quando houver oposição escrita dos seus representantes legais.

Quais os limites máximos do período normal de trabalho do menor?

O período normal de trabalho do menor não pode ser superior a oito horas em cada dia e quarenta horas em cada semana.

Nos casos de trabalho leves realizados por menor com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas por dia e trinta e cinco horas em cada semana.

O menor está obrigado a prestar trabalho suplementar?

Não, o trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar. Exceto se o trabalhador menor tiver idade igual ou superior a 16 e se tal for indispensável para prevenir ou reparar o prejuízo grave da empresa (devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas), desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

Que direitos tem o menor quando prestar trabalho suplementar?

Para além da compensação devida, o trabalhador menor que preste trabalho suplementar tem direito a período equivalente de descanso a gozar nas três semanas seguintes.

O menor pode trabalhar no período noturno?

O menor com idade inferior a 16 anos está proibido de trabalhar entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, exceto:

- a) em atividade prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo no período compreendido entre as 0 e as 5 horas;
- b) se se justificar por motivos objetivos, em atividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

Qual o intervalo de descanso diário do menor?

O período de trabalho diário de menor deve ser interrompido por intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma a não prestar mais de quatro horas de trabalho consecutivo se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode estabelecer duração do intervalo de descanso superior a duas horas, bem como a frequência e a duração de outros intervalos de descanso no período de trabalho diário ou, no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos, redução do intervalo até trinta minutos.

Qual o descanso diário do trabalhador menor?

Entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, o menor tem direito a um descanso diário de,

- se tiver idade inferior a 16 anos - com a duração mínima de catorze horas consecutivas;
- se tiver idade igual ou superior a 16 anos - doze horas consecutivas.

Em relação a menor com idade igual ou superior a 16 anos, o descanso diário anteriormente referido apenas pode ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho se

for justificado por motivo objetivo, desde que não afete a sua segurança ou saúde e essa redução

seja compensada nos três dias seguintes, no sector da agricultura, turismo, hotelaria ou restauração, em embarcação da marinha do comércio, hospital ou outro estabelecimento de saúde ou em atividade caracterizada por períodos de trabalho fracionados ao longo do dia.

A limitação de descanso diário de catorze ou doze horas consecutivas, não se aplica a menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste trabalho, cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana, ou trabalho ocasional por período não superior a um mês:

a) Em serviço doméstico realizado em agregado familiar;

b) Em empresa familiar, desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor.

Entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, o menor tem direito a um descanso diário de,

- se tiver idade inferior a 16 anos - com a duração mínima de catorze horas consecutivas;

- se tiver idade igual ou superior a 16 anos - doze horas consecutivas.

Em relação a menor com idade igual ou superior a 16 anos, o descanso diário anteriormente referido apenas pode ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho se for justificado por motivo objetivo, desde que não afete a sua segurança ou saúde e essa redução

seja compensada nos três dias seguintes, no sector da agricultura, turismo, hotelaria ou restauração, em embarcação da marinha do comércio, hospital ou outro estabelecimento de saúde ou em atividade caracterizada por períodos de trabalho fracionados ao longo do dia.

A limitação de descanso diário de catorze ou doze horas consecutivas, não se aplica a menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste trabalho, cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana, ou trabalho ocasional por período não superior a um mês:

a) Em serviço doméstico realizado em agregado familiar;

b) Em empresa familiar, desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor.

Qual o descanso semanal do trabalhador menor?

Em cada período de sete dias, o descanso semanal de menor tem a duração de dois dias, se possível, consecutivos, salvo havendo razões técnicas ou de organização do trabalho a definir por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que justifiquem que o descanso semanal de menor com idade igual ou superior a 16 anos tenha a duração de trinta e seis horas consecutivas.

Trabalhador Doméstico

Qual a legislação que regulamenta esta matéria?

Art.º 3.º, 5.º, 8.º 14.º, 15.º, 24.º, 26.º n.º 1 al d), 3, 28.º n.º 1 al. d), 3,4, 29.º, 30.º, 30, 32,33.º do DL n.º 235/92, de 24-10 e Art.ºs 112.º 203.º 237.º, 263.º, 271.º 273.º e 274, 295.º, 239.º 6, 343.º do CT e DL n.º 143/2010, de 31de dezembro

Qual o regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho doméstico?

O DL n.º 235/92, de 24-10, que regula o regime jurídico do contrato de trabalho doméstico e o Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02.

O DL n.º 235/92, de 24-10 – este regime configura-se como um regime especial face ao regime geral consagrado no Código do Trabalho. A especificidade reside na circunstância de o trabalho doméstico ser prestado a agregados familiares e, por isso, gerar relações profissionais com um acentuado carácter pessoal. Implica um permanente clima de confiança que condicionaram a opção do legislador pela consagração de um regime diferenciador do regime geral.

O CT aplica-se ao contrato de trabalho doméstico no que for compatível com a sua especificidade. O CT não revogou o regime especial do trabalho doméstico, apenas determinou no seu art.º 9.º que aos contratos com regime especial (caso do contrato de trabalho doméstico), aplicam-se as regras gerais do Código, que não sejam incompatíveis com a especificidade destes contratos.

Como se determina qual o regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho doméstico?

Tem que se identificar concretamente, face a cada questão, quais as particularidades que tornam o contrato de trabalho doméstico singular. Assim, não se afigurando especificidade do regime jurídico do contrato de trabalho doméstico que obste à aplicação do Código do Trabalho, será este o regime aplicável.

Qual é a forma do contrato de serviço doméstico?

O contrato de serviço doméstico não tem forma especial, salvo no caso de ser celebrado a termo. No caso de ser a termo, deverá ser escrito.

Qual a forma do contrato de trabalho doméstico se o/a trabalhador/a for estrangeiro/a?

O contrato de trabalho celebrado com trabalhador/a estrangeiro/a está sempre sujeito a forma escrita (mesmo que seja sem termo), deve ser elaborado em duplicado ficando cada uma das partes com um exemplar e o exemplar do contrato que ficar com a entidade empregadora deve ter apenso os documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos aos restantes exemplares.

Estas regras não se aplicam a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro estado que consagre igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional.

Qual é o limite de renovações do contrato de trabalho a termo certo?

O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até 2 vezes, desde que a sua duração não seja superior a um ano.

Qual o direito a férias?

Regra: 22 dias úteis, vencidos em 1 de Janeiro de cada ano. No ano da admissão o/a trabalhador/a tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato.

Contratos de trabalho com duração inferior a 6 meses – 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato e devem ser gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

O/A trabalhador/a doméstico tem direito ao subsídio de Natal?

Sim. O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo do serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- no ano de admissão do trabalhador/a;
- no ano da cessação do contrato de trabalho;
- em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Quando é pago o subsídio de Natal?

O/a trabalhador/a tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

Qual é a duração do período normal de trabalho semanal?

- 8 horas por dia;
- 40 horas por semana.

A quantos dias de descanso semanal tem direito o/a trabalhador/a do serviço doméstico?

O/a trabalhador/a tem direito a um dia que deve coincidir com o domingo, podendo recair noutro dia da semana, quando motivos sérios e não regulares da vida do agregado familiar o justificarem. Por acordo, as partes podem convencionar o gozo de um dia ou meio-dia, além do domingo.

O/a trabalhador/a do serviço doméstico tem direito ao gozo de feriados?

O/a trabalhador/a alojado/a e não alojado a tempo inteiro, sem prejuízo da retribuição, tem direito ao gozo dos feriados obrigatórios.

Com o acordo do/a trabalhador/a pode haver prestação de trabalho de duração normal nos feriados obrigatórios, que deve ser compensado com tempo livre correspondente a metade do número de horas prestadas, por um período a gozar na mesma semana ou na seguinte. Quando, por razões de atendível interesse do agregado familiar, não seja viável a compensação com tempo livre, o/a trabalhador/a tem direito a um acréscimo de 50% da retribuição correspondente.

Aqueles/as trabalhadores/as em que a retribuição seja fixada com referência à semana, à quinzena, ou ao mês, não podem sofrer redução na retribuição por motivo do gozo de feriados obrigatórios.

O/a trabalhador/a pago ao dia sofre redução na retribuição por gozo de feriado. Não sofrem redução da retribuição os trabalhadores/as pagos/as à semana, quinzena e mês.

Como são gozados os intervalos de refeição e os descansos do/a trabalhador/a doméstico?

O/a trabalhador/a alojado/a tem direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar.

O/a trabalhador/a alojado/a tem direito a um repouso noturno de, pelo menos, oito horas consecutivas, que não deve ser interrompido, salvo por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doentes ou crianças até aos 3 anos.

A organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pela entidade empregadora dentro dos períodos consagrados para o efeito pelos usos.

Qual é a duração do período experimental?

-90 dias;

-30 dias em caso de contrato de trabalho com duração igual ou superior a 6 meses;

-15 dias em caso de contrato de trabalho com duração inferior 6 meses.

Deve ser concedido ao/à trabalhador/a alojado/a um prazo não inferior a 24 horas para abandono do alojamento.

O período experimental pode ser eliminado ou reduzido.

Como se calcula o valor da retribuição horária?

Retribuição horária= $(R_m \times 12) : (52 \times n)$ em que “ R_m ” = é o valor da retribuição mensal e

“ n ” = período normal de trabalho semanal.

Qual é o regime aplicável às faltas do trabalhador doméstico?

Segue o regime geral das faltas, fixado no Código do Trabalho.

Quais os efeitos que a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador (por exemplo: doença) produz do contrato?

Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Quais os efeitos que a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador (por exemplo: doença) produz no contrato?

Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Quais os casos de cessação por caducidade?

Para além dos fundamentos que se encontram no Código do Trabalho, acrescem os especiais de:

- verificando-se manifesta insuficiência económica do empregador, superveniente à celebração do contrato; e

- ocorrer a alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Neste caso, terá direito a uma compensação de valor correspondente à retribuição de um mês por cada três anos de serviço, até ao limite de cinco.

Já a compensação por caducidade devido à verificação do seu termo deve ser calculada nos termos gerais do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12-02 - art.º 344.º e 366.º).

Em caso de cessação do contrato de trabalho doméstico a termo com alojamento, quando é que o/a trabalhador/a doméstico/a tem que abandonar o alojamento?

Quando ocorra a caducidade do contrato a termo celebrado com trabalhador/a alojado/a, será concedido um prazo de três dias para abandonar o alojamento.

Quais os comportamentos do/a trabalhador/a que poderão constituir justa causa de despedimento?

Entre outros comportamentos, fundamentam a justa causa de despedimento:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas pelo/a empregador/a ou outros membros do agregado familiar;
- Provocação repetida de conflitos com outro/a ou outros/as trabalhadoras/as ao serviço da entidade empregadora;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios do/a empregador/a ou do agregado familiar;
- Reduções anormais de produtividade do/a trabalhador/a;
- Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- Manifesta falta de urbanidade no trato habitual com os membros do agregado familiar, designadamente as crianças e os idosos, ou com outras pessoas que, regular ou acidentalmente, sejam recebidas na família;
- Recusa em prestar contas de dinheiros que lhe tenham sido confiados para compras ou pagamentos ou infidelidade na prestação dessas contas.

Como se processa o despedimento com justa causa?

O processo é mais simplificado do que o regime geral. Assim, ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode por imediatamente termo ao contrato, devendo ser referido pela parte que rescinde, expressa e inequivocamente por escrito, a indicação dos factos e circunstâncias que o fundamentam.

Quais os comportamentos da entidade empregadora que conferem ao/ à trabalhador/a o direito de rescindir o contrato com justa causa?

São aqueles que encontram identificados no regime geral do Código do Trabalho a que acresce, entre outros é de referir:

- Mudança de residência permanente entidade empregadora para outra localidade.

Se o/a trabalhador/a pretender denunciar o contrato, qual o prazo para aviso prévio a dar à entidade empregadora?

O/a trabalhador/a tem direito a rescindir o contrato, mediante comunicação ao empregador por escrito com a seguinte antecedência mínima de duas semanas por cada ano de serviço ou fração, não sendo, porém, obrigatório aviso prévio superior a seis semanas.

A lei da parentalidade (DL n.º 91/2009, de 09-04) aplica-se ao contrato de trabalho doméstico?

Sim. Aplica-se.

O/A trabalhador/a doméstico/a tem direito ao estatuto do trabalhador estudante?

Sim.

Como comunico à Segurança Social a inscrição, alteração ou cessação do serviço doméstico?

http://www4.seg-social.pt/documents/10152/14967/inscricao_admissao_cessacao_sd

É obrigatório ter seguro de acidentes de trabalho para os/as trabalhadores/as domésticos/as?

Sim.

É preciso fornecer algum vestuário ao/à trabalhador/a?

Em caso de necessidade, deve ser fornecido vestuário e equipamento de proteção adequados, a fim de prevenir, na medida do possível, dos riscos de acidente e ou de efeitos prejudiciais à saúde dos/as trabalhadores/as.

Agências Privadas de Colocação

Qual é a legislação que regula este tema?

Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25-09, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5/2014, de 12-02.

O que é uma agência privada de colocação?

Pessoa singular ou coletiva que desenvolve a atividade de intermediação entre a oferta e a procura de emprego e promove a colocação de candidatos a emprego, sem fazer parte das relações de trabalho que daí decorram.

O que é a colocação de um candidato a emprego?

Promoção do preenchimento de um posto de trabalho na dependência do beneficiário de uma dada atividade económica.

Que serviços podem ser desenvolvidos por uma agência privada de colocação?

Receção das ofertas de emprego; inscrição de candidatos a emprego; colocação de candidatos; seleção, orientação ou formação profissional, desde que desenvolvida com vista à colocação do candidato a emprego.

Basta desenvolver uma destas atividades para a entidade ser qualificada como agência privada de colocação.

O que é necessário para o exercício da atividade de agência?

É necessária uma comunicação prévia perante o serviço público de emprego (IEFP), comprovativa de idoneidade e de situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a Segurança social.

Quem pode proceder à colocação de candidatos a emprego?

Para além do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), só o podem fazer as agências privadas de colocação registadas no IEFP.

Quais são os deveres gerais da agência no exercício da atividade de colocação?

- Atuar de acordo com o princípio da boa-fé, abstendo-se de efetuar colocações que não garantam boas condições de trabalho;
- Atuar segundo o princípio da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, não podendo praticar qualquer discriminação direta ou indireta;
- Atuar segundo o princípio da proporcionalidade entre as informações pedidas aos candidatos a emprego e as necessidades e características da relação laboral oferecida.

Quais são os deveres da agência para com o candidato a emprego?

- Informar o candidato a emprego sempre que fizer uso de oferta de emprego publicitada pelos serviços públicos de emprego;
- Assegurar a proteção dos dados pessoais dos candidatos a emprego;
- Assegurar que a relação laboral oferecida consiste no exercício de funções ou tarefas suscetíveis de poderem ser desempenhadas pelo candidato a emprego;
- Assegurar a gratuidade dos serviços prestados ao candidato a emprego, não lhe cobrando direta ou indiretamente, quaisquer importâncias em numerário ou em espécie;
- Respeitar as normas sobre idade mínima de admissão para prestar trabalho e escolaridade obrigatória na inscrição e colocação de candidatos a emprego;
- Acautelar que o cidadão nacional de país terceiro candidato a emprego em território nacional é detentor de título de autorização de residência em Portugal ou outro título que lhe permita o exercício de atividade laboral;
- Informar por escrito o candidato a emprego sobre os aspetos relevantes da colocação, designadamente sobre os seus direitos, e prestar informação relevante sobre a relação laboral oferecida.

O candidato a emprego tem ainda o direito de ser informado, por escrito, sobre:

- Os métodos e técnicas de recrutamento;
- As regras relativas à confidencialidade dos resultados obtidos;
- O carácter obrigatório ou facultativo das respostas aos testes ou questionários;
- As pessoas ou empresas destinatárias das informações prestadas;
- A negociação coletiva aplicável ao setor da entidade contratante;
- Os direitos no âmbito do Decreto-Lei n.º 260/2009, alterado pela Lei n.º 5/2014, assim como no âmbito da relação laboral oferecida.

Quais são os deveres da agência para com a entidade contratante?

Assegurar-se que a entidade contratante:

- Cumpra as prescrições legais e convencionais relativas à segurança e saúde no trabalho e respeite os direitos de liberdade sindical e de negociação coletiva;
- Tem a situação contributiva regularizada perante a segurança social e administração tributária;
- Proponha ao candidato as condições de trabalho divulgadas na oferta de emprego.

Informar a entidade contratante sempre que fizer uso de oferta de emprego publicitada pelos serviços públicos de emprego.

Quais são os deveres da agência para com o serviço público de emprego?

As agências devem comunicar ao serviço público de emprego, através do balcão único eletrónico dos serviços ou caixa de correio eletrónico agencia@iefp.pt as seguintes informações:

- A alteração ao domicílio, sede ou estabelecimento principal em Portugal, no prazo de 15 dias após a alteração;

- A cessação da atividade em território nacional, quando neste estabelecida ou no Estado membro de origem no prazo de 15 dias
- Listagem com dados sobre a atividade desenvolvida no ano anterior, com a indicação do número de candidatos a emprego inscritos, das ofertas de emprego recebidas e das colocações efetuadas, por profissões e sectores de atividade económica, até 15 de janeiro de cada ano.

O serviço público de emprego (IEFP) mantém atualizado e disponibiliza por via eletrónica para acesso público o registo nacional das agências.

A agência tem deveres especiais relativamente a cidadão nacional de país terceiro?

Sim. A agência deve acautelar que o cidadão nacional de país terceiro candidato a emprego em território nacional é detentor de título de autorização de residência em Portugal, ou outro título que lhe permita o exercício de atividade laboral.

Quais são os deveres da agência em caso de colocação de candidato a emprego no estrangeiro?

Em caso de colocação no estrangeiro, as agências, além de terem de respeitar as obrigações acima elencadas, deverão ainda:

- Comunicar à Direção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas, no prazo de mínimo de 15 dias antes da saída do território nacional, a identificação do candidato a emprego e da entidade contratante, o local de trabalho, bem como o início e o termo previsíveis da colocação;
- Acautelar que o candidato a emprego tenha no país de destino acesso a prestações médicas, medicamentosas e hospitalares, nas mesmas condições que teria no território nacional, bem como alojamento adequado;
- Assegurar, em caso de incumprimento do contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho por causa não imputável ao candidato a emprego, o seu repatriamento, até seis meses após a colocação;
- Esclarecer por escrito o candidato a emprego sobre:

1. As condições de acesso, no país de destino a prestações médicas, medicamentosas e hospitalares e a alojamento adequado, referindo se a entidade contratante garante esse acesso, no âmbito do contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho;

2. A aplicabilidade e o processo de repatriamento da responsabilidade da agência;

3. A existência de caução ou instrumento financeiro equivalente para o cumprimento da obrigação de repatriamento (a agência pode constituir, a favor do serviço público de emprego (IEFP), uma caução para o exercício da atividade, de valor mínimo correspondente a 13 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida (salário mínimo nacional), destinada a assegurar a responsabilidade da agência pelo repatriamento do candidato a emprego colocado no estrangeiro.

Quais as obrigações da agência relativamente ao conteúdo das ofertas de emprego?

O conteúdo dos anúncios e outras formas de publicitação de ofertas de emprego emitidos pela agência deve:

- Respeitar o princípio da veracidade, não deformando os elementos que caracterizam a relação laboral oferecida;
- Ser redigido ou formulado em português;
- Identificar a agência emitente;
- Referir a eventual existência de caução ou de instrumento financeiro equivalente.

A agência deve assegurar a gratuidade dos serviços prestados ao candidato a emprego?

Sim. A agência deve assegurar a gratuidade dos serviços. Não pode cobrar quaisquer importâncias ao candidato a emprego.

Link útil: <http://www.act.gov.pt>