



An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission



Direitos laborais dos trabalhadores domésticos na Irlanda

O que é um trabalhador doméstico?

Nos termos da legislação irlandesa, um trabalhador é geralmente definido como uma pessoa que trabalha ao abrigo de um contrato de trabalho¹. Esse contrato pode ser expresso ou implícito, oral ou escrito.

A Convenção da OIT de 2011 relativa ao Trabalho Digno para os Trabalhadores Domésticos (n.º 189) define «trabalhador do serviço doméstico» como uma pessoa que exerce uma atividade doméstica no âmbito de uma relação de trabalho num ou para um ou vários agregados familiares. Uma pessoa que efetue um trabalho doméstico apenas de forma ocasional ou esporádica sem fazer disso a sua profissão não é considerada um trabalhador doméstico.

O trabalho doméstico pode incluir tarefas tais como limpar a casa, cozinhar, lavar roupa e passar a ferro, tomar conta de crianças ou de membros da família idosos ou doentes, jardinagem, guarda da casa, transporte da família (motorista) e quaisquer outras funções relacionadas com o agregado familiar.

¹ A secção 2 da Lei do Salário Mínimo Nacional de 2000 define um contrato de trabalho para efeitos do salário mínimo nacional

O setor do trabalho doméstico é considerado particularmente vulnerável à exploração por várias razões:

- O setor é visto como uma área de oportunidade de emprego por trabalhadores estrangeiros, o que pode levar a problemas linguísticos, culturais e jurídicos.
- O caráter isolado do trabalho doméstico realizado em casas particulares leva à dependência dos empregadores.
- É frequente esperar-se que os trabalhadores domésticos trabalhem mais horas do que outros trabalhadores.
- As taxas de remuneração no setor são, em geral, baixas.
- Podem faltar registos de emprego e de contratos.

A Comissão, em consulta com representantes dos parceiros sociais, elaborou um [*Code of Practice for Protecting Persons Employed in Other People's Homes \(2007\)*](#) (Código de Práticas para a Proteção das Pessoas Empregadas em Casas de Outras Pessoas) que estabelece os direitos das pessoas empregadas em casas particulares.

Em síntese, os direitos laborais dos trabalhadores domésticos incluem o seguinte:

- Receber uma declaração por escrito das condições gerais de trabalho ou um contrato de trabalho por escrito e uma declaração por escrito das principais condições de trabalho, no prazo de cinco dias após a entrada ao serviço
- Receber uma declaração escrita de pagamento (folha de vencimento)
- Receber, pelo menos, o salário mínimo nacional
- Direito a férias anuais e ao gozo dos dias feriadoss
- Ter um período de trabalho semanal não superior, em média, a 48 horas
- Receber uma compensação pelo trabalho realizado num domingo
- Direito a gozar pausas/períodos de descanso
- Receber um pré-aviso mínimo antes de ser despedido
- Trabalhar num ambiente de trabalho seguro e saudável
- Direito à privacidade e a realizar atividades pessoais de lazer
- Estar inscrito como trabalhador por conta de outrem nas Finanças e na Segurança Social
- Não ser discriminado em razão do género, estado civil ou familiar, idade, deficiência, raça, orientação sexual, religião ou pertença à comunidade itinerante
- Não ser obrigado a ceder os documentos pessoais (tais como passaportes, documentos de identidade, carta de condução, etc.) aos empregadores
- Igualdade de direitos entre os trabalhadores a tempo parcial, os trabalhadores com contrato a termo certo e os trabalhadores temporários
- Proteções especiais para os jovens empregados
- Direito a prestações de maternidade

Os empregadores podem violar os direitos legais de forma intencional ou por falta de conhecimento das obrigações legais. No entanto, independentemente da razão porque ocorrem, tais violações podem configurar infrações que levem os empregadores a ter de responder em tribunal.

Qual é a remuneração a que um empregado tem direito?

O salário mínimo nacional é a tarifa mínima por hora estabelecida por lei que deve ser paga aos empregados, e varia em função da idade e da experiência que estes tenham. **Isto não impede os empregadores e os empregados de acordarem uma tarifa superior à tarifa mínima legal.**

A remuneração por hora paga a um empregado é determinada dividindo a remuneração bruta pelo total de horas de trabalho. A remuneração bruta pode incluir subsídios de alimentação e/ou alojamento, quando estes forem fornecidos por um empregador a um empregado.

Para conhecer as tarifas atuais dos SMN (incluindo as tarifas para alimentação e alojamento), visite a [National Minimum Wage - Workplace Relations Commission](#) (Salário Mínimo Nacional - Comissão das Relações Laborais) ou digitalize o código abaixo.



Quais são as regras que regulam o horário de trabalho?

A semana de trabalho média dos trabalhadores domésticos não pode ser superior a 48 horas. Isso não quer dizer que a duração de uma semana de trabalho específica não possa exceder as 48 horas. No entanto, quando calculada a média de quatro meses, as horas semanais trabalhadas não deverão exceder 48 horas.

Há lugar ao pagamento de um prémio pelas horas de trabalho prestadas num domingo. Se isto não estiver incluído na remuneração, o empregador deve atribuir um ou mais dos seguintes elementos pelo trabalho ao domingo: um subsídio, um incremento salarial para as horas trabalhadas ao domingo ou folga remunerada.

Os empregados têm direito a uma pausa de 15 minutos após um período de trabalho de 4 horas e meia e a uma pausa de 30 minutos se forem trabalhadas mais de 6 horas, que pode incluir a primeira pausa de 15 minutos. Estas pausas não têm de ser pagas e não fazem parte do tempo de trabalho.

Que registos devem os empregadores manter?

Todos os empregadores estão obrigados a manter registos pormenorizados em relação a todos os empregados. O empregador deve conservar estes registos durante 3 anos. A não conservação destes registos constitui uma infração e pode dar lugar a ações penais:

- Número de registo do empregador na *Revenue Commissioners* (administração fiscal)
- Nomes, endereço e números PPS (*Personal Public Service*) dos empregados
- Datas de início/fim do contrato de trabalho
- Condições de emprego/contrato por escrito e declaração escrita das condições principais
- Registos das férias anuais e dos dias feriadados gozados
- Horas de trabalho (incluindo horas de início e de fim)
- Salários pagos e folhas de vencimento
- Registo de empregados com menos de 18 anos de idade
- Dados sobre alimentação e alojamento eventuais

Estes registos podem ser exigidos em caso de investigação por um inspetor da *Workplace Relations Commission* (Comissão para as Relações no Local de Trabalho).

Queixas

As queixas relacionadas com direitos laborais e igualdade devem ser apresentadas à *Workplace Relations Commission* (WRC) (Comissão para as Relações no Local de Trabalho). As queixas poderão dar lugar a uma audiência de arbitragem ou a uma inspeção realizada por um inspetor da WRC.

As queixas relacionadas com questões de saúde e segurança no local de trabalho devem ser apresentadas à *Health and Safety Authority* (Autoridade para a Saúde e a Segurança).

Perguntas frequentes

O que acontece em caso de incerteza quanto ao facto de uma pessoa ser ou não um empregado?

A questão de saber se uma pessoa é ou não um empregado é geralmente determinada por referência às disposições da legislação laboral existente e do direito contratual estabelecido. A utilização de designações como «au oair» ou de outras descrições de acordos entre as partes que deem o seu consentimento, não significa, por si só, que não existe um contrato de trabalho. O facto de uma pessoa desempenhar uma função para outra pessoa em troca de remuneração seria um forte indício da existência de uma relação contratual.

Para a questão de saber se a pessoa é um trabalhador por conta de outrem ou um trabalhador por conta própria, estão disponíveis orientações no *Code of Practice on Determining Employment Status* (Código de Conduta sobre a Determinação da Situação de Emprego).

Se pagar ao meu empregado 150 euros por semana, quantas horas pode trabalhar?

Para calcular o número máximo de horas que um empregado pode trabalhar legalmente à tarifa mínima legal e cumprindo a *National Minimum Wage Act* (Lei do Salário Mínimo Nacional), o salário bruto acrescido do subsídio de alimentação e/ou alojamento adequado deve ser dividido pela tarifa de salário mínimo nacional correspondente do empregado. Os empregadores têm a obrigação legal de conservar um registo das horas trabalhadas.

Trabalhar mais horas do que as indicadas no quadro constituiria uma violação da *National Minimum Wage Act*.

Gostaria de falar com alguém sobre a sua situação, mas não quer que o seu empregador saiba?

Os inspetores da *Workplace Relations Commission (WRC)* (Comissão para as Relações no Local de Trabalho) analisarão as queixas apresentadas pelos trabalhadores domésticos numa base confidencial e, se necessário, anónima. Quaisquer ações que exijam que esses empregados se identifiquem perante os seus empregadores só terão lugar com o consentimento dos empregados. Os empregados podem contactar a WRC por telefone para o número 0818 80 80 90 ou por correio eletrónico para inspection@workplacelrelations.ie

Outros contactos úteis podem incluir:

Os serviços *Citizens' Information* (Informação aos Cidadãos), que têm escritórios em todo o país, fornecem informações sobre serviços públicos e direitos e podem ser contactados por telefone, para o número 0818 07 4000 (de segunda a sexta-feira, das 9h00 às 18h00) ou em www.citizensinformation.ie/en/

A *Irish Congress of Trade Unions* (Confederação Irlandesa de Sindicatos) realiza uma campanha para promover a melhoria dos direitos dos trabalhadores domésticos e pode ser contactada por telefone (01 889 777) ou em www.ictu.ie.

Organizações de trabalhadores migrantes, como o *Migrant Rights Centre of Ireland* (Centro dos Direitos dos Migrantes irlandês) (083 0755 387 ou info@mrci.ie), que podem fornecer informações e prestar assistência.

Dados de contacto

Workplace Relations Commission (Comissão para as Relações Laborais)

www.workplacerelations.ie

Telefone: 0818 80 80 90

Para chamadas a partir do estrangeiro: +353 59 917 8990

The Health and Safety Authority (Autoridade para a Saúde e a Segurança)

www.hsa.ie

Telefone: 0818 289 389 (das 9h00 às 15h00, de segunda a sexta-feira)

Correio eletrónico: contactus@hsa.ie

Para chamadas a partir do estrangeiro: +353 1 614 7000

Última atualização – fevereiro de 2023